Содержание

Введение

Глава 1.Теоретические основы системы мотивации персонала и анализ эффективности использования трудовых строительного предприятия.

1.1 Материальное стимулирование как основа мотивации персонала.
1.2 Понятие трудовых ресурсов
1.3 Производительность труда в строительстве
1.4 Повышение эффективности использования труда в строительстве.

Глава 2. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов ООО «Олимпия».

2.1Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами

2.2Анализ динамики трудовых ресурсов

2.3Анализ использования рабочего времени

2.4Анализ производительности труда

2.5Анализ трудоёмкости работ

2.6Фонд оплаты труда и анализ фонда заработной платы

2.7Анализ темпов роста производительности труда и заработной платы

Глава 3. Основные направления повышения эффективности системы мотивации и материального стимулирования персонала предприятия.

3.1Предложения по совершенствованию материального стимулирования и системы мотивации персонала

Заключение

Список литературы

Введение

Актуальность темы исследования.

В нашей стране в настоящее время наблюдается трудовой и экономический кризис, который проявляется не только в росте безработицы. На сегодняшний день для многих людей труд превратился в средство выживания и перестал быть способом реализации своего профессионального потенциала. В данных условиях не может идти речь о росте квалификации работников, развитии их инициативы, об эффективном и высокопроизводительном труде, формировании сильной трудовой мотивации.

Человек включается в общественное производство с учетом самых разных интересов и побуждений, а не только по причине материальной необходимости.

Эффективность экономических мероприятий определяется их взаимодействием на отношение людей к труду, которое нельзя изменить в законодательном порядке, так как это длительный эволюционный процесс. Однако этот процесс можно ускорить, если правильно оценить конкретную ситуацию и причины, которые её породили.

Составной частью процесса рыночного механизма является мотивация труда и материальное стимулирование работников. Переоценка роли материального стимулирования в повышении трудовой активности работников и результативности производства в строительной фирме достаточно трудна. Выбор систем и форм оплаты труда нередко диктуют особенности строительного производства, экономики отрасли и страны в целом. Основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов и мобилизации имеющегося кадрового потенциала является мотивация персонала. Основная цель процесса мотивации - это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую прибыльность и результативность деятельности организации.

К резкой дифференциации в оплате труда между категориями работников привели отказ государства от вмешательства в регулировании заработной платы в производственных предприятиях и отмена ограничений на её рост. Особенно высокими темпами росла заработная плата руководителей. Оказались нарушенными соотношения в оплате труда работников ведущих профессий. Их уровень оплаты труда сравнялся со средним заработком менее квалифицированных работников.

Сложившаяся ситуация на рынке труда требует новых решений в вопросах организации оплаты и стимулирования труда. В теоретическом и практическом плане оплата труда должна была стимулировать заинтересованность работника в конечном результате и соответствовать складывающимся экономическим условиям, быть понятной и применимой на практике. В зависимости от выбранных целей руководителями предприятий или организаций, от специализации производства и конкретных условий складывается система и форма оплаты и стимулирование труда. В строительстве нет сложившейся одной универсальной системы мотивации работников и формы оплаты их труда. Она не появилась, учитывая всё многообразие производственных, социальных и других условий в хозяйственной деятельности предприятий. В связи с этим возникает необходимость мотивации трудового коллектива, организации системы материального стимулирования в новых экономических условиях с получением полного удовлетворения интересов.

Указанный перечень проблем требует теоретического осмысления и практического решения. В этой связи необходимы научно-практические разработки, учитывающие конкретные условия и особенности. С этой точки зрения тема данного дипломного проекта, рассматривающая именно эти проблемы, является актуальной.

Состояние изученности проблемы.

Важный вклад в развитие теории и практики организации материального стимулирования и мотивации труда работников внесли такие экономисты, как Абрахам Гарольд Маслоу, Клейтон Пол Альдерфер, Дэвид МакКлелланд, Фредерик Ирвин Герцберг, Виктор Врум, Сэмюэл Адамс, Лайман Портер, Эдвард Лоулер и Эдуар Лок.

Цель и задачи исследования.

Целью данной дипломной работы является разработка совершенствования системы материального стимулирования работников и организационно – экономического механизма стимулирования на предприятии строительной индустрии.

Для достижения поставленной цели в процессе исследования решались следующие задачи:

- исследовать теоретическую сущность и методологическую основу материального стимулирования и мотивации труда работников в производственной сфере;

- проанализировать особенности развития трудового потенциала, оплаты труда, материального стимулирования и системы мотивации труда работников ООО «Олимпия»;

- разработать рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда работников, системы материального стимулирования и системы мотивации на ООО «Олимпия».

Предмет и объекты исследования.

Предметом исследования является организация материального стимулирования и мотивации труда работников в строительстве. Объектом выступает общество с ограниченной ответственностью «Олимпия».

Методология исследования.

Исследование базируется на использовании достижений отечественной и зарубежной науки, концептуальных и программных разработок Правительства РФ, собственных разработок ООО «Олимпия».

Научно-методическую основу дипломной работы составляют: комплексный, системный подход к исследованию с использованием сравнительного, экономического, статистического, логического и факторного анализа предприятия.

Информационной базой исследования являются отчетные и статистические материалы завода, положения по премированию работников, законодательные и нормативные акты РФ, постановления, отчеты, а также собственные расчеты автора.

Структура работы.

Дипломная работа состоит из введения, трех глав, выводов и предложений, списка использованных источников.

Во введении обоснована актуальность темы, показана степень ее изученности, сформулированы цели и задачи исследования и практическое значение работы.

В первой главе "Теоретические основы системы мотивации и материального стимулирования персонала на предприятии" раскрыта экономическая сущность мотивационного процесса, исследуются различные методы и способы мотивации персонала, принципы и особенности форм организации оплаты труда как фактора мотивации и основы материального стимулирования персонала.

Во второй главе “Анализ эффективности использования трудовых ресурсов ООО «Олимпия»” проведен анализ трудовых ресурсов предприятия,

проанализирован состав и структура заработной платы и материального стимулирования персонала.

В третьей главе «Основные направления повышения эффективности системы мотивации и материального стимулирования персонала предприятия» разработаны мероприятия по совершенствованию системы мотивации и материального стимулирования работников организации.

1. Теоретические основы системы мотивации персонала и анализ эффективности использования трудовых строительного предприятия.

1.1 Материальное стимулирование как основа мотивации персонала.

Деятельность работников в любой организации является мотивированной и целенаправленной. Классическая формулировка мотивации в менеджменте – это процесс побуждения себя и других людей к деятельности для достижения целей организации и личных целей. Научной основой управления трудом персонала во всех организациях и предприятиях служит совпадение личных и общественных целей, так как выбор и обоснование единой производственной или экономической цели является первой функцией современного менеджмента, а также главной задачей персонала на всех уровнях управления.

Мотивацию трудовой деятельности можно определить как процесс удовлетворения персоналом своих потребностей и ожиданий в работе, осуществляемый в результате реализации их целей, согласованных с целями и задачами организации, а также это комплекс мер, которые применяются со стороны субъекта управления для повышения эффективности труда работников.

Стимулирование является средством, с помощью которого осуществляется мотивирование работников. Стимулирование труда – это материальная основа мотивации персонала, которая представляет комплекс мер, применяемых для повышения эффективности труда работников со стороны субъекта управления. Стимулирование выполняет социальную, нравственную и экономическую функции.

Сущность экономической функции состоит в том, что стимулирование труда влияет на повышение производительности труда, а также качества продукции, приводящие к повышению эффективности производства.

Нравственная функция определяется тем, что стимулы к труду формируют активную жизненную позицию, высоконравственный общественный климат

в обществе. При этом важно обеспечить правильную и обоснованную систему стимулов с учетом традиции и исторического опыта.

Социальная функция обеспечивается формированием социальной структуры общества через уровень доходов, который в значительной степени зависит от воздействия стимулов на различных людей. Кроме этого создание потребностей, а в итоге и развитие личности предопределяются формированием и стимулированием труда в обществе.

Стимулы могут быть материальными и нематериальными [Приложение1-Рис.1]

В результате исследований эволюции теоретических представлений о регулировании и содержании мотивационных процессов в сфере труда выявили, что с изменением социально – экономического развития общества менялось и направление вектора мотивационных воздействий. Изменения происходили в сторону повышения производительности труда, то есть стимулирования физической активности. Постепенно мотивация стала направляться на стимулирование творческого потенциала, увеличение качества труда, инициативы и закрепления работников на предприятии.

Менеджмент или управление предприятием – это процесс планирования, организации, мотивации, контроля, необходимый для формулировки и достижения целей компании путем воздействия на других людей.

Одной из основных функций деятельности любого менеджера является мотивация, так как именно с её помощью оказывается воздействие на персонал предприятия. Осуществление влияния на работников организации в форме общественного воздействия, побудительных мотивов к эффективному труду, индивидуальных и коллективных поощрительных мер. Данные формы повышают эффективность всей системы управления предприятием и активизируют работу субъектов управления.

Сущность мотивации состоит в выполнении трудовым коллективом фирмы работы в соответствии с предоставленными ему обязанностями и правами.

Руководитель при организации и планировании работы персонала определяет конкретные задачи всего предприятия в целом, сроки выполнения работ и каким образом тот или иной работник должен выполнить заданную работу. Руководитель координирует усилия своих сотрудников и использует потенциальные возможности всех работников фирмы в том случае, если выбор и обоснование решений о цели совместной деятельности были сделаны правильно и мотивированно. Высокая мотивация и правильное управление трудовым персоналом помогают достичь общей конечной цели производства, развития творческой активности работников фирмы и их

полной трудовой отдачи, удовлетворения духовных и физических потребностей.

В условиях рыночных отношений любого работника интересуют его личные цели и задачи, затраты и результаты: в каких условиях и что конкретно он должен делать, какие от него потребуются затраты умственных и физических усилий, взаимодействие с какими людьми ему предстоит, оценка и вознаграждение его труда и сколько он лично получит за выполнение работы, услуги. От многих факторов зависит удовлетворенность человека собой и своим взаимодействием с организацией, мотивация его личного отношения к работе, трудовой вклад в производственные и финансовые результаты деятельности всей фирмы. Одной из важнейших задач производственного менеджмента и управления персоналом на отечественных предприятиях является сочетание личных и общественных мотивов деятельности человека. Таким образом, в любом предприятии в системе организации и управления производством механизм мотивации должен стать центральным звеном.

Мотивацию можно разделить на внешнюю и внутреннюю в зависимости от преследуемых целей. Процесс административного управления или воздействия относится к внешнему мотивированию, то есть руководитель поручает работу, а исполнитель её выполняет. В данном виде мотивирования руководителю нужно знать, что может побудить конкретного работника выполнить работу в срок и качественно. Мотивами могут служить хорошая оплата труда или премия, а также простая похвала или другой вид морального поощрения. Внутреннее мотивирование формирует определенную мотивационную структуру человека и является более сложным процессом. Здесь необходимо найти психологический способ ослабления негативных факторов, таких как монотонность труда и усиления желательных качеств работника. Этот вид мотивации требует от управленца намного больше знаний, способностей и усилий.

В производственной деятельности оба типа мотивирования тесно взаимосвязаны. Содержание или значимость самой работы в большей степени определяет внутреннюю мотивацию. Если работа интересует работника, позволяет реализовать его способности или склонности, то это уже является сильнейшим мотивом для активной трудовой деятельности. Существенным внутренним мотивом может быть значимость работы для развития определенных качеств человека, самосовершенствования и полезность для профессиональной группы работников.

К различным методам осуществления мотивации работников на предприятии относятся: разъяснение и воспитание, личный пример, система поощрений и наказаний сотрудников. Мотиваторами называют отдельные способы

мотивации (применяются не зависимо от стадии трудовой деятельности работника). В зависимости от времени применения степень воздействия одного и того же мотиватора может быть различна. Также неодинаковым может быть воздействие мотиваторов на разные категории персонала, так как на одних лучше действуют одни способы, на других – иные.

Для повышения эффективности мотивационных мероприятий в организации необходимо придерживаться следующих принципов:

1. Похвала эффективнее порицания и критики.
2. Поощрение желательно должно быть незамедлительным, то есть разрыв между результатом труда и поощрением должно быть минимальным.
3. Ожидаемые и прогнозируемые поощрения не мотивируют так, как непредсказуемые и нерегулярные.
4. Проявление внимания к работнику и членам его семьи со стороны руководства.
5. Предоставление работникам возможности чувствовать себя победителями.
6. Поощрение работников за достижение промежуточных целей.
7. Предоставление трудовому коллективу ощущения самостоятельности и осуществления контроля за ситуацией.
8. Наличие в организации разумной внутренней конкуренции – дух соревнования способствует прогрессу.
9. Награждать как можно большее число сотрудников небольшими, но частыми поощрениями.
10. Не ущемлять самоуважение сотрудников.

Материальное стимулирование или поощрение в наибольшей степени влияет на все категории персонала. Большую роль основных носителей интересов работников выполняет стимулирование. Реакция работников на стимулы различна так же, как и использование стимулов на разных этапах организации и управления производством. Стимулирование и мотивация вырабатывают в работниках такие важные качества, как ответственность, усердие и старание, настойчивость и добросовестность.

Некоторые способы улучшения мотивации труда объединены в самостоятельные направления. Рассмотрим некоторые из них:

1. Заработная плата характеризует оценку вклада работника в результаты деятельности фирмы. Заработная плата персонала составляется в зависимости от квалификации и личных способностей, вклада в достижение конечной цели фирмы, а также может включать в себя

доплаты и премии. В её состав могут входить доходы от участия в тендере, то есть акционерный капитал фирмы.

2. Следующим средством повышения мотивации работников являются цели:
   а) концентрируют усилия и внимание в заданных направлениях;
   б) являются нормативом для сравнения результатов;
   в) служат механизмом для отчета затраты ресурсов;
   г) оказывают влияние на структуру организационных систем;
   д) отражают мотивы предприятия и самого индивида.

После проведенных исследований выявили результаты:

- при постановке четких, ясных, конкретных целей повышается вероятность усиления мотивации действовать в этом направлении;

- мотиваторами являются и трудные цели;

- усиление мотивирующего эффекта происходит за счет совокупности целей с денежным вознаграждением.

3. Внутрифирменные льготы трудовому составу предприятия.

а) Скидка на продукцию предприятия своим работникам (от 10% и выше);

б) разрешение на пользование служебным транспортом организации;

в) частичная или полная оплата расходов на проезд к месту работы и обратно;

г) бесплатное питание, а также установка автоматов для продажи горячих напитков и закусок;

д) страхование здоровья работников за счет фирмы;

е) предоставление ссуд с низким уровнем процента;

ж) оплата дополнительных курсов повышения квалификации работников.

4. Нематериальные льготы трудовому составу предприятия.

а) Гибкий график работы;

б) сравнительно ранний выход на пенсию;

в) за достижения в работе предоставить возможность увеличения продолжительности оплачиваемого отпуска.

Предоставление работникам возможности в участии управления предприятием повышает их мотивацию, ответственность, самостоятельность, содержательность выполняемой работы, а также стимулируют их квалификационный рост. Необходимо создать благоприятную социальную

атмосферу для того, чтобы работники не чувствовали психологических, административных, статусных барьеров, развить взаимопонимание и доверие не только между сотрудниками аппарата управления и рядовыми работниками, но и внутри фирмы в целом.

Основные результаты социально – трудовой и производственной деятельности выражаются объемом, качеством и составом выпускаемой продукции, условиями труда и здоровьем работников, безопасностью работы, отношением персонала к труду и уровнем их заработной платы, потерей рабочего времени и наличием простоев, выражаются другими показателями финансово – экономических и социально – трудовых факторов. Если для членов трудовых коллективов выполнены эти условия, то есть предприятие обеспечило ожидаемый уровень результатов, то у работников появляется желание производить взнос личного и профессионального вклада, который возможен при данных рыночных, трудовых и мотивационных отношениях. Желание работника обеспечить необходимый результат зависит от того, насколько подразделение или само предприятие определили мотивированно обязанности работника при определенной оплате труда. Совершенствованию производства и организации оплаты труда способствуют теория и практика мотивации труда в организациях. Основой управления по результатам служит мотивация. Высокая трудовая отдача всех работников в российской экономике означает переход к управлению по результатам. В течение многих столетий важнейшую роль для успеха организации играет высокий личный вклад каждого работника. Таким образом, экономической основой эффективности труда является мотивация трудовой деятельности работников.

1.2 Понятие трудовых ресурсов.

К трудовым ресурсам относится население, обладающее необходимыми знаниями, квалификацией, физическими данными и навыками в определенной области деятельности. Большое значение для повышения уровня производимой продукции, а также эффективности производства определяются достаточной обеспеченностью предприятия необходимыми трудовыми ресурсами и их рациональным использованием, включая увеличение производительности труда. Своевременность выполнения работ и их объем, эффективное использование машин и механизмов, оборудования, себестоимость выпускаемой продукции, прибыль и другие экономические показатели зависят от обеспеченности фирмы трудовыми ресурсами.

Кадры предприятия – это совокупность работников разных специальностей и профессий, входящих в списочный состав предприятия. Списочный состав кадров – это работники, входящие в список работающих в организации,

принятые на сезонную, временную или постоянную работу. Категории работающих подразделяются:

- *рабочие* – лица, занятые непосредственно изготовлением продуктов труда и делятся на основных и вспомогательных рабочих;
- *служащие* – работники, обеспечивающие управление производством на предприятии и делятся на руководителей, специалистов и технических исполнителей;
- *ученики* – работающие на предприятии под руководством наставников, рабочие до присвоения квалификации;
- *младший обслуживающий персонал* – осуществляет общие работы по обслуживанию помещений и других мест общего пользования (в настоящее время относится к категории рабочих);
- *работники охраны* – обеспечивают функции защиты руководителей, имущества и информации от несанкционированного доступа, причинения вреда и воровства.

Работники строительных организаций делятся на занятых в производстве основной и неосновной деятельностью.

Количественные характеристики кадров предприятия:

- общий численный состав работающих – весь численный состав работающих, в том числе наемные работники всех категорий или временные работники;
- списочная численность или списочный состав работающих – определяется на определенную дату по списку, с учетом уволенных и принятых на эту дату работников, за исключением находящихся в неоплачиваемом отпуске или проходящих военную службу;
- явочная численность (численный состав работников) – количество работников, явившихся на работу на определенную дату (из списочного состава исключаются работники, которые отсутствовали по любым причинам – забастовка, оплачиваемый отпуск или учеба);
- среднесписочная численность работающих промышленно-производственного персонала и непромышленного персонала – при подсчетах за месяц определяется как суммарная численность работников списочного состава в каждый день месяца, деленная на количество календарных дней месяца.

Путем сопоставления наличной численности с необходимыми разрядами и специальностями для выполнения работ по цехам, участкам и предприятию в

целом производят анализ квалификационного и профессионального уровня рабочих на предприятии. В процессе анализа квалификации управленческого персонала выявляют, соответствует ли уровень образования трудового состава, рассматривают вопросы по подготовке кадров и повышению их квалификационного уровня. Он зависит от образования, стажа работы, а также от возраста. Именно по этой причине в ходе анализа изучают изменения рабочих по стажу, образованию и возрасту.

Коэффициенты, характеризующие динамику движения кадров:

- коэффициент оборота по приему ($К_п$):

$$К_п = К_{прин} / Ч ; \quad (1.1.)$$

где, $К_{прин}$ – число принятых работников за отчетный период,

Ч – среднесписочная численность работников за отчетный период;

- коэффициент оборота по выбытию ($К_в$):

$$К_в = К_{выб} / Ч ; \quad (1.2.)$$

где, $К_{выб}$ – число выбывших работников за отчетный период,

Ч – среднесписочная численность работников за тот же период;

- коэффициент общего оборота кадров ($К_{оо}$):

$$К_{оо} = К_{прин} + К_{выб} ; \quad (1.3.)$$

- коэффициент текучести кадров ($К_т$):

$$К_т = (К_{ув.соб.жел.} + К_{ув.нар.}) / Ч ; \quad (1.4.)$$

где, $К_{ув.соб.жел.}$ – число работников, уволенных за отчетный период по собственному желанию,

$К_{ув.нар.}$ – число работников, уволенных за нарушение трудовой дисциплины,

Ч – среднесписочная численность работников за тот же период;

- коэффициент постоянства кадров ($К_{пост.}$):

$$К_{пост.} = Ч_{весь\ год} / Ч. \quad (1.5.)$$

где, $Ч_{весь\ год}$ – число рабочих, состоящих в списочном составе весь год.

1.3 Производительность труда в строительстве.

Показателем производительности труда является эффективность использования на предприятии трудовых ресурсов. В экономике этот показатель весьма важный и емкий.

Экономическая эффективность – это категория в экономике, которая характеризует эффективность затрат труда в производстве.

Производительность труда – это продуктивность, плодотворность деятельности людей, то есть возможность определенного вида труда создавать определенное количество продукции за единицу времени или затраты труда на производство единицы продукции.

Производительность продукции оценивается следующей системой показателей:

1. Вспомогательные показатели: количество затраченного времени на выполнение одного вида работ или объем сделанных работ за единицу времени.
2. Частные показатели: затраты труда на определенного вида продукцию за 1 человеко - час и 1 человеко – день.
3. Обобщающие показатели: среднечасовое, среднегодовое и среднедневное производство продукции одним рабочим, а также стоимость среднегодовой выработки на одного работающего.

Для характеристики эффективности использования кадров на предприятии пользуются показателями производительности труда. К таким показателям относятся следующие:

1. Затраты труда на единицу продукции;
2. Выработка продукции одним работником в единицу времени

Выработка – это отношение объема выполненных работ или выпущенной продукции на численность работников, то есть трудоемкость.

В строительстве производительность труда определяется тремя основными методами:

- натуральным;
- стоимостным;
- нормативным.

Стоимостной метод – наиболее распространенный. Этот метод учитывает количество продукции по сметной стоимости или по договорной цене. Характеристика уровня производительности труда при этом методе измерения определяется сметной стоимостью СМР, приходящихся на одного работающего основного и подсобного производства, то есть строительно – производственного персонала (СПП) строительной организации. Обобщающим уровень производительности труда в строительной организации является стоимостной показатель.

К достоинствам показателя можно отнести простоту в исчислении, возможность сравнивать уровни выработки на стройках, различных объектах,

устанавливать динамику за определенное количество лет. Недостатком является то, что затраты материалов на работу влияют на показатель стоимости труда, также непостоянство цен на предметы и орудия труда, которые не относятся к эффективности живого труда.

Натуральный метод производительности труда применяется в случае выпуска одинаковой продукции. А натуральные измерители (тонны, литры, метры, штуки) помогают определить объем работы. Достоинством данного метода является простота и наглядность расчетов. К недостаткам можно отнести то, что натуральный метод нельзя использовать при расчетах производительности труда на тех участках, которые выпускают различную продукцию.

Натуральный показатель рассчитывается как частное от деления объема конкретного вида работ в натуральном измерении на количество рабочих, занятых этим видом работ.

Средняя выработка на одного рабочего, выполняющего строительно – монтажные работы в подсобных производствах, вычисляется по следующей формуле:

$$В_н = Q_{с.с.} / Ч_р, \qquad (1.6.)$$

где: $В_н$ – средняя выработка на одного рабочего или производительность труда;

$Q_{с.с.}$ - объём работ по сметной стоимости, выполняемый собственными силами;

$Ч_р$ - численность работников (рабочих), занятых на строительно-монтажных работах и в подсобных производствах.

Этот метод является наиболее достоверным и объективным. В натуральных измерителях показатели выработки позволяют определять и сравнивать производительность труда рабочих и бригад, планировать их квалификационный и профессиональный состав, численность, при строительстве одинаковых объектов сопоставлять уровень производительности труда. [Приложение 2 - Рисунок 2]

Нормативный метод измерения производительности труда показывает соотношение фактических и нормативных затрат труда, т.е. характеризует степень выполнения рабочими норм выработки. Данный метод определяет эффективность использования бригадами, отдельными рабочими и звеньями рабочего времени по сравнению с нормами, т.е. определить степень сокращения нормативного времени, либо уровень выполнения норм

выработки. При этом используется показатель выполнения установленных норм:

$$В_н = Т_н / Т_ф, \qquad (1.7.)$$

где: $В_н$ - выработка на одного работающего (рабочего), т.е. производительность труда (нормативный метод);

$Т_н$ – нормативное время на выполнение работы, чел.-час;

$Т_ф$ – время, фактически затраченное на выполнение этой работы, чел-час. Для нахождения объективной оценки эффективности затрат труда, учитывая конкретные экономические цели и целенаправленное использование факторов, методы измерения производительности труда непрерывно совершенствуются. Для связи результатов и затрат, учитывая интересы отдельных работников и общества в целом в современных методах управления ведется поиск таких измерителей. В качестве затрат используют фонд оплаты труда, а прибыль и доход используют как результат.

Трудоемкость продукции характеризует затраты труда на единицу продукции. Определяется на единицу продукции в натуральном выражении по всей номенклатуре изделий и услуг, а при большом ассортименте продукции на предприятии определяется по типичным изделиям, к которым приводятся все остальные.

Этот показатель имеет ряд преимуществ в отличие от показателя выработки: устанавливает прямую зависимость между объемом производства и трудовыми затратами, исключает влияние на показатель производительности труда изменений в объеме поставок по кооперации, организационной структуре производства, позволяет тесно увязать измерение производительности с выявлением резервов ее роста, сопоставить затраты труда на одинаковые изделия в разных цехах предприятия.

В зависимости от состава затрат труда, включаемых в трудоемкость продукции, и их роли в процессе производства выделяют технологическую трудоемкость, трудоемкость обслуживания производства, производственную трудоемкость и трудоемкость управления производством и полную трудоемкость.

Технологическая трудоемкость ($Т_{техн}$) отражает затраты труда основных производственных рабочих-сдельщиков ($Т_{сд}$) и рабочих-повременщиков ($Т_{повр}$):

$$Т_{техн} = Т_{сд} + Т_{повр} \qquad (1.8.)$$

Трудоемкость обслуживания производства ($Т_{обсл}$) представляет собой совокупность затрат вспомогательных рабочих цехов основного производства ($Т_{вспом}$) и всех рабочих вспомогательных цехов и служб (ремонтного, энергетического и т.д.), занятых обслуживанием производства ($Т_{всп}$):

$$Т_{обсл} = Т_{вспом} + Т_{всп} \qquad (1.9.)$$

Производственная трудоемкость ($Т_{пр}$) включает затраты труда всех рабочих, как основных, так и вспомогательных:

$$Т_{пр} = Т_{тех} + Т_{обсл} \qquad (1.10.)$$

Трудоемкость управления производством ($Т_{у}$) представляет собой затраты труда служащих (руководителей, специалистов и собственно служащих), занятых как в основных и вспомогательных цехах ($Т_{сл.пр}$), так и в общезаводских службах предприятия ($Т_{сл.зав}$):

$$Т_{у} = Т_{техн} + Т_{сл.зав.} \qquad (1.11.)$$

В составе полной трудоемкости ($Т_{полн}$) отражаются затраты труда всех категорий промышленно-производственного персонала предприятия:

$$Т_{полн} = Т_{техн} + Т_{обсл} + Т_{у} \qquad (1.12.)$$

В зависимости от характера и назначения затрат труда каждый из указанных показателей трудоемкости может быть следующим:

Нормативная трудоемкость — это время выполнения операции, рассчитанное на основе действующих норм времени по соответствующим технологическим операциям для изготовления единицы изделия или выполнения работы. Нормативная трудоемкость выражается в нормо-часах. Для перевода ее в фактические затраты времени она регулируется с помощью коэффициента выполнения норм, который увеличивается по мере роста квалификации рабочего.

Фактическая трудоемкость — это фактические затраты времени одного рабочего на выполнение технологической операции или изготовление единицы изделия в данный период.

Плановая трудоемкость — это затраты времени одного рабочего на выполнение технологической операции или изготовление единицы изделия, утвержденные в плане и действующие в течение планового периода.

Для строительно-монтажных работ, которые являются переходящими во временном сроке реализации и не являются вновь осваиваемыми, плановая трудоемкость отличается от нормативной на

величину снижения трудовых затрат в текущем периоде, за счет реализации организационно-технических мероприятий.

В современных условиях рыночных отношений не следует пользоваться только показателем производительности труда. Оценка эффективности труда в строительстве должна быть не единственным дополнением к общей оценке эффективности производственно-хозяйственной деятельности предприятий и организаций. Показатели, характеризующие эффективность труда в строительстве: рентабельность труда, производительность труда, трудоёмкость строительства, зарплатоёмкость строительной продукции.

Рентабельность труда $R_{тр}$ предлагается определять по формуле:

$$R_{тр} = П_{ч} / Ч_{ср}, \qquad (1.13.)$$

где Пч – чистая прибыль строительной организации от производства и сдачи заказчикам строительно-монтажных работ, от производства конструкций, полуфабрикатов и их продажи на рынке;

$Ч_{ср}$ – средняя численность работников строительной организации, за исключением работников, занятых в сфере коммерции (покупка и перепродажа товаров нестроительного назначения и т.п.).

Показатель рентабельности труда связан с показателем общей рентабельности производственной деятельности строительно-монтажной организации, определяемым отношением величины её чистой прибыли к издержкам производства или себестоимости строительной продукции. Показатель рентабельности труда может быть дополнен ещё и показателем рентабельности затрат на заработную плату, в знаменатель формулы 1.13 подставляется величина затрат строительной организации на заработную плату.

При оценке эффективности труда анализируют и оценивают показатель ***зарплатоёмкости*** строительной продукции. Показатели оценки зарплатоёмкости продукции строительно-монтажных организаций:

- зарплатоёмкость строительно-монтажных работ, измеряемая долей заработной платы в затратах на их производство, включающая, в том числе заработную плату всех подсобно-вспомогательных производств строительной организации в стоимости выполненных и сданных заказчикам строительно-монтажных работ;

- зарплатоёмкость производства изделий, полуфабрикатов и строительных конструкций, измеряемых долей заработной платы на производство в их рыночной стоимости;
- доля заработной платы в составе себестоимости строительно-монтажных работ и себестоимости продукции подсобных производств.

При расчёте указанных показателей необходимо учитывать следующие составляющие заработной платы:

- заработную плату рабочих основного строительного производства, т.е. занятых непосредственно на строительно-монтажных работах, в том числе управлением строительными машинами и механизмами;
- заработную плату рабочих, занятых в подсобных производствах на частичной переработке, раскрое и подготовке строительных материалов, изготовлении полуфабрикатов, приготовлении бетонов и растворов, а также изготовлением строительных конструкций;
- заработную плату в сфере заготовительно-складского обслуживания;
- заработную плату рабочих, занятых производственным обслуживанием объектов (дежурные электрики, сантехники, рабочие по ремонту и техническому обслуживанию строительных механизмов, инструмента и т.д.).
- заработную плату всех работников аппарата управления, занятых как в строительном производстве, так и в хозяйственном обслуживании.

Существует две системы оплаты труда: тарифная и бестарифная.

Тарифная система представляет собой совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется регулирование заработной платы различных категорий персонала. Составными элементами тарифной системы являются тарифные ставки, квалификационные разряды, должностные оклады, квалификационные категории.

Тарифная система позволяет соизмерять разнообразные конкретные виды труда, учитывая их сложность и условия выполнения, т.е. учитывать качество труда, и является самой распространенной на российских предприятиях.

Бестарифная система основывается на разработке гибких коэффициентов квалификационного уровня, учитывающих стаж работы, профессию и квалификацию работника, трудовой потенциал, оценку

конечных результатов труда и вклад конкретного работника в конечные результаты работы организации

Наибольшее распространение на предприятиях различных форм собственности получили две формы оплаты труда:

1) Сдельная оплата труда предусматривает оплату труда исходя из фактически выполненного объема работ в натуральных измерителях (единицах готовой продукции) и установленных нормативов заработной платы (расценок) на единицу готовой продукции. Сдельная оплата бывает нескольких видов (индивидуальная, коллективная, прямая, аккордная и др.).

Сдельная оплата труда весьма распространена в отраслях промышленности, строительства, транспорта и связи, бытового обслуживания – там, где разработаны нормативы затрат труда и заработной платы по видам работ, можно четко выделить объем произведенной продукции и услуг. Сдельная оплата устанавливает непосредственную связь заработной платы с конечными результатами производства и способствует эффективному использованию трудовых и финансовых ресурсов.

Сдельный заработок в прямой сдельной системе оплаты труда рассчитывается по формуле (1.1):

$$З_{сд} = \sum_{i=1}^{n} V_i \; З_i \text{ , (1.1)}$$

где $З_{сд}$ – сдельный заработок рабочего, руб.;

V_i –объем выполненной i-ой работы, ед.;

$З_i$- расценка оплаты труда на i-ю работу, руб./ед.;

n – число видов работ в сдельном наряде, ед.

При сдельно-премиальной системе рабочему сверх заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за выполнение и перевыполнение ранее определенных конкретных количественных и качественных показателей работы. Как правило, устанавливается не более двух-трех основных показателей и условий для премирования.

Сдельно-прогрессивная система оплаты труда предусматривает выплату по прямым сдельным расценкам в пределах выполнения норм, а при выработке сверх норм - по повышенным расценкам. При этом система оплаты может быть одно-, двух и более ступенчатая.

Косвенная сдельная система оплаты труда применяется в основном для рабочих, занятых на обслуживающих и вспомогательных работах (водители

транспортных средств, наладчики, ремонтники и др.). Размер их заработка ставится в прямую зависимость от результатов деятельности обслуживаемых основных рабочих-сдельщиков. Косвенная сдельная расценка рассчитывается с учетом норм выработки обслуживаемых рабочих и их количества.

Аккордная сдельная система предусматривает оплату всего объема работ. Стоимость всей работы определяется исходя из действующих норм и расценок на отдельные элементы работы путем их суммирования.

Сдельная оплата труда эффективна во всех случаях, когда трудовой процесс имеет четкие операции и конкретный, физически измеримый результат (деталь, работа, услуга) и на них разработаны нормы труда и расценки оплаты.

2) Повременная оплата труда применяется в тех случаях, когда не представляется возможным пронормировать затраты труда или заработная плата начисляется исходя из числа отработанных часов и квалификации работника, определенной с помощью тарифной ставки или должностного оклада. Повременная оплата может быть индивидуальной, когда планирование и учет заработной платы ведутся по отдельным работникам, и коллективной, когда оплачивается труд целого подразделения (бригады), а распределение внутри него происходит по коэффициенту трудового участия (КТУ) или по коэффициенту трудового вклада (КТВ).

Повременная оплата труда применяется для различных категорий рабочих и служащих в тех случаях, когда затруднительно четко установить плановый объем работ и пронормировать затраты труда на единицу объема. Повременная оплата нашла широкое применение во всех отраслях экономики для оплаты труда руководителей, специалистов, служащих и вспомогательных рабочих. Основой повременной системы являются тарифные ставки и должностные оклады работников и фактически отработанное время за месяц. Контроль выполнения плановых работ производится с помощью должностных инструкций и оперативных заданий руководства.

Расчет заработной платы по повременной системе производится по формуле (1.2)

$$З_ф = З_н \frac{T_ф}{T_н} \quad (1.2),$$

где $З_ф$ – фактическая оплата труда за месяц, руб.;

$З_н$ – установленный работнику должностной оклад (тарифная ставка) за месяц, руб.;

$Т_ф$, $Т_н$ – фактическая и нормативная продолжительности работы за месяц, ч.

Эффективность применения повременной оплаты зависит от ряда факторов:

-наличия и детализации внутренних нормативных документов;

-уровня трудовой и исполнительской дисциплины;

-ясности для коллектива поставленных целей и критериев эффективности;

-уровня квалификации персонала;

-размеров среднемесячной заработной платы;

-платежеспособности организации по оплате труда;

-социально – психологического климата в коллективе.

С развитием рыночных реформ и повышением стабильности производства удельный вес повременной системы оплаты будет возрастать.

При расчёте составляющих заработной платы должны быть учтены: премиальные выплаты, доплаты за вредные условия труда, оплата отпусков, доплаты за работу в ночное время и другие выплаты, предусматриваемые в составе накладных расходов. [Приложение 3 – Таблица 1.1]

Полная зарплатоёмкость конечной строительной продукции $З_{ксп}$ может быть выражена формулой:

$$З_{ксп} = З_{смр} + З_{пск}, \qquad (1.14)$$

где: $З_{смр}$ – зарплатоёмкость конечной строительной продукции, складывающаяся в сфере строительного производства;

$З_{пск}$ – зарплатоёмкость конечной строительной продукции, складывающаяся в сфере производства строительных конструкций и изделий.

При этом $З_{смр}$ и $З_{пск}$ определяются по формулам:

$$З_{смр} = (1+К_д)*(1+К_у+К_о)*V_i*g_i*Ц_{тс}, \qquad (1.15.)$$

$$З_{пск} = (1+К_{оз})* V_j*g_j*Ц_{тп}, \qquad (1.16.)$$

где: V_i и V_j – объёмы i-х видов строительно-монтажных работ и j-х типов строительных конструкций;

g_i – трудоёмкость производства единицы i-го вида строительно-монтажных работ;

g_j – трудоёмкость изготовления единицы j-го вида строительных конструкций и изделий;

$Ц_{тс}$ и $Ц_{тп}$ – средняя дневная заработная плата рабочего в строительстве и на предприятиях строительных конструкций согласно данным рынка труда;

$К_д$ – коэффициент, учитывающий различного рода добавки и выплаты за очередные отпуска, работу в ночное время и т.п.;

$К_у$ – коэффициент, учитывающий заработную плату работников производственно-хозяйственного управления;

$К_о$ – коэффициент, учитывающий заработную плату рабочих, занятых в подсобных производствах и обслуживающих хозяйствах;

$К_{оз}$ – коэффициент, учитывающий общезаводские затраты заработной платы работников обслуживающих цехов и хозяйств, а также управления.

При увеличении производительности труда в экономический эффект входит:

Повышения уровня использования оборотных средств и основных фондов строительного предприятия, снижение себестоимости, являющейся условно – постоянной, изменение стоимости машин и механизмов, материалов и заработной платы работников.

Если сокращённая продолжительность строительства объекта $Т_р$ по сравнению с нормативной $Т_н$ способствует увеличению объёмов строительно-монтажных работ, то экономический эффект от сокращения условно-постоянных расходов определяется так:

$$Э_{уп} = Н_{уп} * (1 - Т_р/Т_н), \qquad (1.17.)$$

Условно-постоянную часть себестоимости $Н_{уп}$ можно определить по формуле:

$$Н_{уп} = 0,5 \text{ x } Н + 0,15 \text{ x } З_{эм} + 0,01 \text{ x } М, \qquad (1.18.)$$

где Н – накладные расходы при выполнение строительно-монтажных работ;

$З_{эм}$ – затраты на эксплуатацию машин и механизмов;

М – стоимость материалов, деталей, конструкций;

0,5; 0,15; 0,01 – доли условно-постоянной части затрат в составе накладных расходов, стоимости эксплуатации машин и материалов.

Увеличение объёмов строительно-монтажных работ должно быть соизмеримо с сокращением длительности строительства, т.е. формула 1.17 должна учитывать влияние соответствующего изменения объёма

строительно-монтажных работ, выполняемых строительной организацией или бригадой. Для реализации эффекта от сокращения условно-постоянной части себестоимости необходимо, чтобы строительная организация выполнила дополнительный объём работ за период сокращения продолжительности строительства. Если объём работ Q, выполненный за время $T_н$, фактически выполнен за $T_р$ и $T_р<T_н$, то для получения эффекта строительная организация должна выполнить дополнительный объём работ, пропорциональный сокращению продолжительности:

$$\text{^}Q = Q \times (1- T_р/T_н), (1.19.)$$

Тогда весь требуемый объём работ определяется по формуле:

$$Q + \text{^}Q = Q \times (2 - T_р/T_н). \qquad (1.20.)$$

Таким образом, для реализации экономического эффекта $Э_у$ в полном объёме необходимо, чтобы $Q_ф > Q * \times (2 - T_р/T_н)$, тогда формула 1.17 приобретает следующий вид:

$$Э_у = Н* \times (1 - T_р/T_н) \times *L, (1.21.)$$

где L – коэффициент, учитывающий увеличение объёма работ при сокращении продолжительности строительства,

$Q_ф$ – фактически выполненный объём работ.

При L > 1, т.е. тогда, когда темп роста объёма работ ниже темпа сокращения продолжительности строительства, эффект необходимо уменьшить на коэффициент L.

При L < 1 следует учитывать дополнительные факторы, способствующие увеличению объёмов строительно-монтажных работ.

Результаты по формуле 1.21 полнее отражают сущность условно-постоянных расходов и зависят от двух факторов: от изменения продолжительности строительства и объёма выполненных работ. Обобщающим показателем производительности труда является среднегодовая выработка продукции одним работающим. Факторы, влияющие на производительность труда (выработку) изображены на схеме [Приложение 2 –Рисунок 2]

Под воздействием внутренних и внешних факторов изменяется производительность труда:

- природные;
- политические;
- общеэкономические;
- изменение объема и структуры производства продукции, работ и

услуг;

- применение достижений науки и техники в производстве;
- совершенствование организации производства и управления;
- совершенствование системы стимулирования и социального обслуживания работников и др.

При создании системы стимулирования на предприятии необходимо придерживаться принципа гибкости системы. Гибкие системы стимулирования позволяют предпринимателю, с одной стороны, обеспечить работнику определенные гарантии получения заработной платы в соответствии с его опытом и профессиональными знаниями, а с другой стороны, поставить оплату труда работника в зависимость от его личных показателей в работе и от результатов работы предприятия в целом.

Гибкие системы стимулирования на сегодняшний день получили широкое распространение в зарубежных странах с развитой экономикой. Причем гибкость в оплате труда проявляется не только в виде дополнительных индивидуальных доплат к заработной плате. Спектр гибких выплат достаточно широк. К ним относятся и индивидуальные надбавки за стаж, опыт, уровень образования и т.д., и системы коллективных премий, рассчитанные, в первую очередь, на рабочих, и системы участия в прибылях, рассчитанные на специалистов и управленцев.

Таким образом, управление организационным поведением невозможно без материального стимулирования труда, которое представляет собой создание для работников и коллективов таких материальных стимулов, которые побуждали бы их к активной трудовой деятельности.

1.4.Повышение эффективности использования труда в строительстве.

Анализируя использование трудовых ресурсов, мы выявляем возможности дальнейшего роста выпуска продукции за счет увеличения производительности труда, рационализации использования работников и их трудового времени.

Статистическое изучение производительности труда состоит из следующих задач:

1) изучение выполнения плана и изменения производительности труда;

2) динамика уровня производительности труда;

3) анализ уровня и изменение производительности труда, изучение факторов производительности труда и выявление резервов ее дальнейшего повышения;

4) анализ взаимодействия производительности труда с иными экономическими показателями, характеризующими результаты работы предприятия;

5) определение степени выполнения норм выработки трудящими.

Путем выполнения перечисленных задач предприятию удается вскрывать достижения и недостатки в организации производства, а руководство предприятия закрепляет за собой достигнутые в работе успехи и устраняет имеющиеся недостатки.

Уменьшение затрат труда и рабочего времени на изготовление единицы продукции или увеличение количества произведенной продукции за единицу времени влияет на повышение эффективности производства, т.к. сокращаются текущие издержки на производство единицы продукции по статье «Заработная плата основных производственных рабочих», а в единицу времени производится больше продукции. Все это приводит к ***росту производительности труда***

Совокупность движущих сил и причин, определяющих уровень и изменение производительности труда является **факторами увеличения производительности труда**. Они весьма дифференцированы и в целом составляют определенную систему, элементы которой находятся всегда в движении и взаимодействии.

Я считаю, что труд, как процесс потребления рабочей силы и средств производства и все факторы, определяющие рост производительности труда, необходимо объединить в две группы:

1) социально-экономические, характеризующие степень использования рабочей силы;

2) материально-технические, обусловленные уровнем развития и использования средств производства, в первую очередь техники.

Естественные и общественные условия определяют эффективность данных факторов. Естественные условия — это геологические особенности, рельеф, климат и т. д., влияние которых весьма значительно в добывающих отраслях. Частная собственность на средства производства порождает новую систему производственных отношений и является основой общественных условий роста производительности труда. Данными условиями являются новые экономические методы управления, более прогрессивные формы организации труда и хозяйствования производством, повышение уровня жизни населения, общеобразовательного и культурно-технического уровня работников.

Научно-технический прогресс занимает особое место среди ***материально-технических факторов*** роста производительности труда. Он является основой приумножения всего общественного производства.

Все элементы производства —труд, средства производства, его организация и управление находятся под влиянием научно-технического прогресса ввиду превращения науки в непосредственно производительную силу. Благодаря научно-техническому прогрессу создается принципиально новая техника, технология, новые орудия и предметы труда, новые виды энергии, полупроводниковую технику, электронно-вычислительные машины, автоматизацию производства.

Улучшение условий труда, ликвидация существенных различий между умственным и физическим трудом, повышение культурно-технического уровня трудящихся, все это находится под влиянием научно-технического прогресса. В тоже время технический прогресс сопровождается расширением сферы научной организации труда производства и управления с применением средств вычислительной и организационной техники.

По-моему, благодаря органическому объединению достижений научной революции с преимуществами рыночной экономики происходит усиление связи производства с наукой, дальнейшая концентрация и специализация производства, создание производственных комплексов и хозяйственных объединений, улучшение районной и отраслевой структур и прочее. Все эти процессы способствуют непрерывному повышению производительности труда.

Технический прогресс осуществляется в следующих направлениях:

1) внедрение комплексной механизации и автоматизации производства;

2) совершенствование технологии;

3) рост электровооруженности труда;

4) химизация производства.

Я полагаю, что поэтапное повышение уровня комплексной автоматизации и механизации на всех участках производства в зависимости от конкретных технологических особенностей предприятий приводит к дальнейшему подъему производительности труда и эффективности общественного производства в Российской Федерации До настоящего времени механизация основных производственных процессов на предприятиях была основной. В результате образовалась диспропорция в механизации труда на различных производственных участках.

Совершенствование технологии производства является важнейшим фактором роста производительности труда. Оно состоит из технических приемов изготовления продукции, производственных методов, способов применения технических средств, агрегатов и приборов. Весь процесс материального производства от разведки и добычи природных ископаемых до переработки материалов и получения готовой продукции относится к технологии производства. Основными направлениями совершенствования технологии производства в современных условиях являются: сокращение времени производственного цикла, снижение затрат на изготовление изделий, конкретное построение структуры производственных процессов, уменьшение количества обслуживания на межоперационных перемещениях обрабатываемых предметов и др.

Технология производства подвержена особенно быстрому моральному старению в эпоху научно-технической революции, поэтому перед современным производством ставится задача обеспечить широкое внедрение прогрессивных, особенно непрерывных, технологических процессов на основе использования химической технологии, электротехнических средств и др.

Несмотря на экологическую сторону этого вопроса, одним из эффективных направлений технического прогресса является химизация производства, возрастающим уровнем применения прогрессивных химических материалов и химических процессов. Широкое использование синтетических полимерных материалов, главным образом синтетических смол и пластических масс, позволяет повышать технический уровень и эффективность производства. Синтетические полимеры являются полноценными заменителями цветных и черных металлов, дерева и других традиционных материалов, а также выступают как новые конструкционные и технические материалы.

Электрификация производства является основой осуществления всех других направлений технического прогресса.

Современная научно-техническая революция дает возможность использовать новые богатейшие источники первичных энергоресурсов, позволяющие удовлетворять быстро возрастающие потребности в электроэнергии и ускорить завершение сплошной электрификации всего хозяйства. Одновременно с этим создаются новейшие электротехнические средства, возникают и быстро развиваются неизвестные ранее отрасли

производства (электроника, радиоэлектроника и т.п.), расширяются сфера и направления технологического применения электроэнергии, радикально преобразуются основные традиционные элементы машинной техники и трудового процесса, сложившиеся на предыдущих этапах развития машинных средств труда.

Между энерговооруженностью и производительностью труда существует настолько тесная зависимость, что первую можно использовать в качестве технико-экономического измерителя второй, сделав определенную поправку лишь в связи с использованием электроэнергии на непроизводственные нужды. В топливно-энергетической базе расширяется использование наиболее экономичных и совершенных энергоносителей. Продолжаются работы по укрупнению единичных мощностей оборудования, агрегатов и машин, что позволяет снижать удельный вес капиталовложения, сокращать энергетические затраты на единицу продукции, уменьшать издержки производства, значительно повышать производительность труда. В области организации производства, которая должна соответствовать требованиям современного научно-технического прогресса, первостепенное значение приобретают вопросы концентрации и специализации.

Создание крупного специализированного производства, усиление специализации предприятий, цехов и участков создают благоприятные условия для применения высокопроизводительного оборудования, новейших инструментов и приспособлений, внедрения прогрессивных технологических процессов.

Проблема усиления специализации в равной мере относится и к ремонтному производству.

Существенное влияние на рост общественной производительности труда оказывает повышение качества продукции, которое дает возможность удовлетворять общественные потребности с меньшими затратами труда и средств: изделия лучшего качества заменяют большее количество изделий более низкого качества. Улучшение качества во многих отраслях выражается в увеличении срока службы изделий. Повышение же долговечности тех или иных средств труда равнозначно дополнительному увеличению выпуска этих изделий. Однако повышение качества этих видов продукции будет

эффективно лишь в том случае, если их физический и моральный износы будут примерно совпадать.

Улучшение качества продукции одной отрасли способствует росту производительности труда другой, потребляющей эту продукцию. Поэтому экономический эффект от повышения качества продукции исключительно велик.

В условиях рыночной экономики значительно возрастает роль ***социально-экономических факторов***, воздействующих на рост производительности труда. К важнейшим из них относятся:

1) повышение культурно-технического уровня трудящихся;

2) качество подготовки специалистов с высшим и средним образованием;

3) повышение деловой квалификации кадров;

4) рост уровня жизни населения;

5) творческое отношение к труду и др.

Научно-техническая революция ведет к качественным изменениям рабочей силы. В результате внедрения в производство современной науки и техники во всех отраслях экономики страны увеличивается удельный вес кадров, получивших специальную подготовку в вузах и средних специальных учебных заведениях.

Важным фактором повышения эффективности производства являются духовный рост людей, социальная активность как отдельных участников общественного производства, так и целых коллективов на основе развития демократии.

Факторы роста производительности труда по сфере своего действия подразделяются на внутрипроизводственные и отраслевые.

К внутрипроизводственным относятся факторы, действующие на предприятиях всех отраслей народного хозяйства. Все их многообразие сводится к следующим укрупненным группам: повышению технического уровня производства, совершенствованию управления, организации производства и труда, изменению объема и структуры производства.

Кроме факторов, действующих на предприятиях, на уровень и темпы роста производительности труда влияют отраслевые факторы, специализация, концентрация и комбинирование, освоение новых производств, изменение размещения отрасли по территории страны, изменение темпов роста и доли подотраслей и производств.

В условиях становления рыночных отношений рост производительности труда — объективная предпосылка, т.к. происходит отвлечение рабочей силы в непроизводственную сферу и сокращается численность работающих вследствие демографических изменений.

Различают производительность общественного труда, производительность живого (индивидуального) труда, локальную производительность.

Производительность общественного труда определяется как отношение темпов роста национального дохода к темпам роста численности работников сферы материального производства. Рост производительности общественного труда происходит при опережающих темпах роста национального дохода и тем самым обеспечивает повышение эффективности общественного производства.

При росте производительности общественного труда изменяется соотношение между живым и овеществленным трудом. Повышение производительности общественного труда означает уменьшение затрат живого труда на единицу произведенной продукции и увеличение доли прошлого труда. При этом общая сумма затрат труда, заключенного в единице продукции, сохраняется. Эту зависимость К. Маркс назвал экономическим законом роста производительности труда.

Рост индивидуальной производительности труда отражает экономию времени, необходимого на изготовление единицы продукции, или количество дополнительного товара, произведенного за определенный период (минута, час, сутки и т.д.).

Локальная производительность — это средняя производительность труда рабочих (работающих), рассчитанная по предприятию в целом или отрасли.

На предприятиях (фирмах) производительность труда определяется как эффективность затрат только живого труда и рассчитывается через показатели выработки и трудоемкости продукции, между которыми имеется обратно пропорциональная зависимость.

Глава 2. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов ООО «Олимпия».

2.1 Характеристика и оценка деятельности ООО «Олимпия».

Общество с ограниченной ответственностью «Олимпия» было создано 17.07.2008. Компания зарегистрирована по адресу Москва г, ул.Бауманская, д.33/2, стр.1, 105005. Генеральный директор организации "ОЛИМПИЯ" - Пак Денис Герасимович.

Основной целью предприятия является извлечение прибыли посредством осуществления хозяйственной и иной деятельности, направленной на удовлетворение общественных потребностей в товарах и услугах.

Согласно уставу, предприятие может осуществлять следующие виды деятельности:

- производство промышленной продукции: сборного бетона, сборных металлоконструкций, раствора, металлоконструкций;
- осуществление строительных, ремонтных, пусконаладочных, монтажных и иных производственно-конструкторских работ;
- торгово-закупочная и сбытовая деятельность;
- автотранспортные услуги и перевозки;
- техническое обслуживание и ремонт автомобильной и иной техники;
- эксплуатация подъемных сооружений;
- эксплуатация котлов и сосудов, работающих под давлением трубопроводов пара и горячей воды;
- оказание складских услуг;
- погрузочно-разгрузочная деятельность на подъемных и железнодорожных путях;
- внедрение научно-исследовательских и иных работ и технологических процессов;
- проектирование, строительство, реставрация и ремонт жилых и промышленных объектов, а также объектов культурно-бытового назначения;
- перевозки автомобильным транспортом грузов;
- осуществление других работ и услуг, не противоречащих действующему закону РФ.

На сегодняшний день ассортимент выпускаемой продукции насчитывает более 300 наименований железобетонных изделий и конструкций для строительства объектов жилищного, промышленного, социального и культурного значения. В номенклатуре выпускаемой заводом продукции основное положение занимают бетон, сборный железобетон, раствор.

Действующие сегодня в ООО «Олимпия» производственные мощности позволяют в год выпускать до 200 тысяч кубометров бетона, 50 тысяч кубометров сборного железобетона, 110 тысяч кубометров раствора. ООО «Олимпия» принимает участие во многих важнейших стройках Москвы и Московской области.

Поддерживать высокое качество продукции и обновлять выпускаемый ассортимент помогает целенаправленное внедрение новых технологий, постоянный контроль качества, и серьезный подход к выбору организаций, осуществляющих поставку материалов для производства продукции ООО «Олимпия».

На предприятии разрабатываются планы, маркетинговые программы, осуществляются программы повышения эффективности производства, ведется собственная бухгалтерия.

Завод имеет в своей структуре цеха, участки, возглавляемые мастером или начальником цеха, участка. В состав завода входят научно-исследовательские лаборатории.

В структуре ООО «Олимпия» имеются следующие службы:

- производственная - бетоносмесительный цех, цех станов, цех инженерных конструкций, арматурный цех;
- техническая - ПТО, ОТК, ОГМ и Э;
- снабженческо-сбытовая - отдел снабжения, АХО;
- обслуживания производства - ремонтно-строительный участок, ремонтно-механический цех, энергетический цех, цех отгрузки готовой продукции, диспетчерская;
- контролирующая - ТБ, отдел контроля качества продукции;
- обслуживания работников - столовая, здравпункт;
- бухгалтерская - материальный отдел, расчетный отдел;
- экономическая - планово-экономический отдел, финансовый отдел.

2.1. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами.

Утверждают не без основания, что персонал, работающий на предприятии, представляет собой главную ценность производства. Поэтому всесторонний анализ труда является залогом выявления скрытых производственных ресурсов:

- определяются изменения объема выполненных работ, численности и производительности труда работников;
- определяется изменение объема строительно-монтажных работ за счет изменения численности работников и производительности труда работников;

• определяется изменение производительности труда, вызванное изменением средней выработки рабочего и их доли в среднесписочной численности работников, занятых на строительно-монтажных работах и в подсобных производствах;

• определяются изменения общего фонда заработной платы работников, вызванные изменениями средней заработной платы и численности работников;

• анализируются темпы роста производительности труда и средней заработной платы, расход заработной платы работников на рубль продукции.

От обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объём и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов и как результат – объём производства продукции, её себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяется сравнением фактического количества работников по категориям и профессиям с плановой потребностью. Анализ обеспеченности кадрами производится в целом и в разрезе групп персонала (строительно-монтажные работы, подсобное производство, обслуживающие и прочие хозяйства) раздельно по рабочим и административно-хозяйственному персоналу (АХД). Данные для анализа представлены в форме табл. 2.1.

Таблица 2.1.

Обеспеченность строительной организации кадрами в 2015 году.

Показатели	**Среднесписочная численность работников, 2015г.,чел.**		**В % к плану**	**Абс. откло-нение**
	План	**Факт**		
1. На СМР и в производствах, всего, в том числе:	253	272	107,5	+19
- рабочие	216	235	108,8	+19
- АХП	37	37	100	0
2. Из пункта 1.:				
а) рабочие на строительно-монтажных работах	151	162	107,3	+11
б) в подсобных производствах и прочих хозяйствах, в том числе:				
- рабочие	65	73	112,3	+8
- АХП	37	37	100	0

Из данных табл. 2.1. видно, что предприятие ООО «Олимпия» обеспеченно кадрами полностью, более того, число рабочих, занятых на СМР и в подсобных

производствах превышает запланированное количество на 19 единиц. Эта ситуация оправдана стремлением к выполнению плана по производительности труда в связи с увеличением объёма СМР. Административно-хозяйственным персоналом данная строительная организация обеспечена на все 100%.

При анализе численности работающих на СМР и в подсобных производствах, в том числе рабочих, рассчитывают ещё и относительное отклонение (отклонение с учётом выполнения плана по объёму СМР). Для определения относительной обеспеченности работающими (рабочими) следует плановую численность скорректировать на степень выполнения плана СМР, выполняемых собственными силами. Скорректированная плановая численность ($Ч_{ск}^{П}$) может быть определена по формуле 2.1.:

$$Ч_{ск}^{П} = Ч^{П} \times П : 100, \qquad (2.1.)$$

где: П – выполнение плана по объёму СМР собственными силами, в %;
$Ч^{П}$ – плановая численность работающих (рабочих), чел.

Рассчитанные данные определения относительной обеспеченности работающими (рабочими) представлены в Табл. 2.2.

Таблица 2.2.

Относительная обеспеченность работающими (рабочими).

Годы	Выполнение плана по объёму СМР собственными силами, %	Плановая численность работающих (рабочих), чел.		Относительная обеспеченность работающими (рабочими), чел.	
		Работающие	Рабочие	Работающие	Рабочие
2013	101,17%	139	101	141	104
2014	102,69%	178	140	183	144
2015	98,1%	253	216	248	212
ИТОГО:	100,19 %	570	457	572	460

Исходя из данных табл. 2.2, в ООО «Олимпия» план по объёму СМР в 2015 году выполнен на 98,1%. На этот объём СМР при прочих равных условиях требуется 248 человек (работающих) и 212 человек (рабочих). Фактическая численность работающих в 2015 году составила 253 человека, рабочих – 216 человек. Следовательно, излишек работающих составляет 5 человек, рабочих 4 человека. Излишек рабочих и работающих является резервом снижения затрат на заработную плату рабочих и в целом себестоимости СМР.

Результативность производственной деятельности, технико-экономические показатели работы строительно-монтажных организаций во многом обусловлены наличием и эффективностью использования кадров, которыми они располагают.

Далее проанализируем квалификационный состав рабочих. В целях анализа уровня квалификации рабочих строительной организации рассчитываются показатели, характеризующие средние тарифные разряды рабочих и работ. Исходные данные для расчета среднего тарифного разряда рабочих представлены в Табл. 2.3

Таблица 2.3

Исходные данные для расчета среднего тарифного разряда рабочих.

Показатель	**2013 год**		**2014 год**		**2015 год**	
	человек	**%**	**человек**	**%**	**человек**	**%**
Численность рабочих на СМР и в подсобных производствах.	103	100	138	100	235	100
В том числе по разрядам:						
I	6	5,3	6	4,4	7	3,1
II	20	19,1	27	19,1	41	17,3
III	25	24,5	34	24,5	59	25,1
IV	24	24,3	34	24,6	59	25,3
V	21	19,5	28	20	51	21,5
VI	7	7,3	9	7,4	18	7,7

Как видно из Табл. 2.3. в 2015 году на предприятии возросла доля рабочих с высшими разрядами (IV, V, VI). В начале 2015 года были заключены ряд дополнительных договоров на строительные работы, вероятно, руководство посчитало нужным организовать повышение квалификации персонала, т.к. если фактический средний разряд рабочих ниже среднего разряда работ, то это может привести к снижению качества производимых работ, услуг.

Для определения среднего тарифного разряда рабочих в 2015 году сначала определяется средний тарифный коэффициент:

$$K_{ср} = \frac{K_I R_I + K_{II} R_{II} + K_{III} R_{III} + K_{IV} R_{IV} + K_V R_V + K_{VI} R_{VI}}{R_I + R_{II} + R_{III} + R_{IV} + R_V + R_{VI}}, \quad (2.2.)$$

где K_I, K_{II}, K_{III}, K_{IV}, K_V, K_{VI} — тарифные коэффициенты I, II, III, IV, V, VI разрядов;

R_I, R_{II}, R_{III}, R_{IV}, R_V, R_{VI}— среднесписочная численность рабочих, занятых на СМР и в подсобных производствах, соответственно I, II, III, IV, V, VI разрядов.

$$\frac{1x7 + 1{,}125x41 + 1{,}267x59 + 1{,}429x59 + 1{,}602x51 + 1{,}8x17}{}$$

$K_{ср}$= 216 = 1,388

Средний тарифный разряд рабочих определяется по формуле

$$P = P_{н} + \frac{K_{С} - K_{Н}}{K_{в} - K_{н}}, \quad (2.3)$$

где $P_{н}$ — низший тарифный разряд по отношению к найденному среднему тарифному коэффициенту;

$K_{в}$, $K_{н}$ — соответственного высший и низший тарифный коэффициенты по отношению к найденному среднему:

$$P = 3 + \frac{1,388-1,267}{1,429-1,267} = 3,75$$

Средний разряд работ в 2015 году в ООО «Олимпия» равен 3,72. Таким образом, соотношение среднего тарифного разряда рабочих и работ составляет 3,75/3,72 = 1,008. В организации высокий уровень квалифицированных рабочих. Средний тарифный разряд рабочих приближен к среднему разряду выполняемых работ, это свидетельствует о максимальном соответствии квалификации рабочих сложности выполняемых работ.

2.2. Анализ динамики трудовых ресурсов.

Ответственным этапом в анализе использования кадров предприятия является изучение движения рабочей силы. Сокращение текучести кадров является важным резервом повышения производительности труда. Разработке мероприятий по закреплению рабочих кадров должен предшествовать анализ уровня и причин текучести кадров.

Таблица 2.4.

Анализ уровня и причин текучести кадров.

Показатель	**Базисный 2013год**	**Отчетный 2015 год**	**Индекс показателя**
Среднесписочная численность рабочих, занятых в СМР и в подсобных производствах, чел.	103	235	2,28
Состояло рабочих по списку - на начало отчетного периода, чел.	98	229	2,23
Принято рабочих в отчетном периоде, чел.	29	34	1,17
Выбыло рабочих в отчетном периоде — всего, чел.	19	21	1,11
В том числе • по собственному желанию, чел.	12	14	1,17
• уволено за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины, чел.	4	6	1,50
Состоит рабочих по списку на конец	108	241	2,23

отчетного периода, чел.			
Число рабочих, состоявших в списочном составе весь год, чел.	79	207	2,62
Коэффициент текучести кадров, %	16	8	0,5
Коэффициент постоянства рабочих кадров	77	88	1,14
Коэффициент оборачиваемости рабочих кадров, %	23	11	0,47

В целях анализа текучести кадров рассчитываются следующие показатели:

1. коэффициент текучести кадров ($К_т$):

$$К_т = (К_{ув.соб.жел.} + К_{ув.нар.})/ Ч, \qquad (2.4.)$$

где, $К_{ув.соб.жел.}$ – число работников, уволенных за отчетный период по собственному желанию, чел.

$К_{ув.нар.}$ – число работников, уволенных за нарушение трудовой дисциплины, чел.

Ч – среднесписочная численность работников за тот же период, чел.;

$$К_{т03} = (12 + 4)/ 103 = 0,16$$

$$К_{т05} = (14 + 6)/ 235 = 0,08$$

2. коэффициент постоянства кадров ($К_{пост.}$):

$$К_{пост.} = Ч_{весь\ год} /Ч \qquad (2.5.)$$

где, $Ч_{весь\ год}$ – число рабочих, состоящих в списочном составе весь год, чел.

$$К_{пост.03} = 79 / 103 = 0,77$$

$$К_{пост.05} = 207/ 235 = 0,88$$

3. коэффициент оборачиваемости рабочих кадров ($К_{обор-ти}$):

$$К_{обор-ти} = (Ч_{прин.} + Ч_{выб.})/ (Ч^{н} + Ч^{кон}) \qquad (2.6.)$$

где, $Ч_{прин}$ – число рабочих, принятых в отчетном периоде, чел.,

$Ч_{выб}$ – число рабочих, выбывших в отчетном периоде, чел.,

$Ч^{н}$ и $Ч^{кон}$ – состояло рабочих по списку соответственно на начало и конец года, чел.

$$К_{обор-ти\ 03} = (29 + 19)/ (98 + 108) = 0,23$$

$$К_{обор-ти\ 05} = (34 + 21)/ (229 + 241) = 0,11$$

Основываясь на показателях Табл. 2.4. в 2015 году динамика движения рабочей силы более привлекательна, нежели в базовом 2013 году.

Особое внимание при анализе движения кадров уделяют причинам увольнения работников с предприятия. К основным причинам увольнения относят:

- нарушения трудовой дисциплины;
- естественную убыль (вследствие смерти);
- коллективные или индивидуальные увольнения;
- перемену служебного положения или переводы на другие должности;

- уход на пенсию;
- истечение срока контракта, договора.

Причины выбытия рабочих за нарушение трудовой дисциплины часто бывают связаны с организационными и социальными проблемами.

Анализ причин увольнения с работы требует изучения в каждой конкретной ситуации положения дел на предприятии, довольно точной информации об индивидуальном положении заинтересованных лиц.

Закрепление кадров в строительно-монтажных организациях обеспечивается созданием соответствующих жилищно-бытовых условий, совершенствованием организации производства, труда, управления, улучшением условий труда, увеличением оплаты труда, привлечением к управлению производством и др.

Напряжённость в обеспечении предприятия трудовыми ресурсами может быть несколько уменьшена за счёт более полного использования имеющейся рабочей силы, роста производительности труда работников, комплексной механизации и автоматизации производственных процессов, внедрения более производительной техники, усовершенствования технологии и организации производства.

2.3. Анализ использования рабочего времени.

Анализ использования рабочего времени является важной составной частью аналитической работы на предприятии. Выпуск продукции зависит не только от численности работающих, сколько от количества затраченного на производство труда времени, определенного количеством рабочего времени.

Анализ использования рабочего времени осуществляется на основе баланса рабочего времени, Табл. 2.5.

Таблица 2.5.

Анализ использования рабочего времени.

Показатель	**Год**		
	2013	**2014**	**2015**
Календарное время, дн.	365	366	365
Выходные и праздничные дни	113	113	111
Номинальное время дней	252	253	254
Невыходы, дн.:	33	29	31
• очередные и дополнительные отпуска	17	15	15
• отпуска по беременности и родам	3	3	4

• выполнение государст-венных обязанностей	1	1	1
• по болезни	4	3	3
• по разрешению администрации	2	2	3
• целодневные простои	3	3	4
• прогулы	3	2	1
Фактическое время, дн.	219	224	223
Установленная продолжительность рабочего дня, час.:	8	8	8
• перерывы для кормящих матерей	0,01	0,01	0,01
• льготные часы подросткам	0,02	0,01	0,01
• внутрисменные простои	0,72	0,61	0,67
• сверхурочная работа	0,11	0,13	0,11
Фактическая продолжительность рабочего дня, час.	7,35	7,5	7,41

На основе баланса рабочего времени рассчитываются показатели, характеризующие использование рабочего времени:

1) коэффициент использования номинального фонда рабочего времени в 2015 году:

$$k_н = ФРВ_ф / ФРВ_н \qquad (2.7.)$$

где $ФРВ_ф$ и $ФРВ_н$ — фонд рабочего времени соответственно фактический и номинальный;

$$k_н = 223/254 = 0,88$$

т.е. в процессе производства фактически используется лишь 88% рабочего времени для производства работ, услуг.

2) доля внутрисменных потерь в фонде рабочего времени:

$$K_e = (t_{потер} / t_{пл}) \times 100\%, \qquad (2.8.)$$

где $t_{потер}$— средняя величина внутрисменных потерь рабочего времени в расчете на одного рабочего, час.;

$t_{пл}$ — установленная продолжительность рабочего дня, час.

$$K_e = (0,67/8) \times 100\% = 8,3\%$$

Рассматривая показатели табл. 2.5. надо отметить, что в 2014 году ряд предпринятых мер – сокращение простоев, невыходов – позволили изыскать резервы улучшения использования рабочего времени, однако, в 2015 году фактическая продолжительность рабочего времени уменьшилась на 7,5-7,41= 0,09 часа по сравнению с показателем 2014 года. Большая часть потерь рабочего времени вызвана субъективными факторами: дополнительные отпуска с разрешения администрации, прогулы, простои, невыходы по болезни, что можно считать неиспользованными резервами увеличения фонда рабочего времени.

На основании данных баланса рабочего времени можно видеть, что в ООО «Олимпия» число дней работы одного рабочего, в год имеет тенденцию к увеличению, хотя и незначительную. Неявки без уважительной причины, прогулы, неявки по болезни имеют наименьший показатель в 2014 году, все это говорит о грамотно проводимой кадровой политике на предприятии. В 2015 году ситуация изменилась, снизилось количество прогулов, что несомненно является положительным фактором, но количество невыходов по разрешению администрации увеличилось, в связи с чем возросло количество дней целодневного простоя.

Уменьшение потерь рабочего времени по причинам, зависящим от трудового коллектива, является резервом увеличения производства продукции, который не требует дополнительных капитальных вложений и позволяет быстро получить отдачу.

Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени. Такой анализ проводится по каждой категории работников, по каждому производственному подразделению и в целом по предприятию.

При анализе изучается календарное и рабочее время.

Фонд календарного времени (ФКВ) определяется умножением числа дней в планируемом периоде на среднесписочную численность рабочих:

$$ФКВ = Д \times Ч^{П}, \qquad (2.9.)$$

где: Д – число дней в планируемом периоде;

$Ч^{П}$ – среднесписочная численность рабочих, чел.

Плановый фонд рабочего времени ($ФРВ^{П}$) определяется умножением числа явочных дней в среднем на одного рабочего (по балансу календарного времени) на плановую среднесписочную численность рабочих ($Ч^{П}$):

$$ФРВ^{П} = Я \times Ч^{П}, \qquad (2.10.)$$

где: Я – число явочных дней в среднем на одного рабочего.

Таблица 2.6.

Фонд календарного и рабочего времени

Год	**ФКВ, чел.-дни**	**ФРВ, чел.-дни**
2013	365x101 = 36865	252x101 = 25452
2014	366x140 = 51240	253x140 = 35420
2015	365x216 = 78840	254x216 = 54864

Если фактически одним рабочим отработано меньше дней и часов, чем предусматривалось планом, то можно определить сверхплановые потери рабочего времени ($Т_{потер}$), целодневные ($Д_{потер}$) и внутрисменные ($t_{потер}$).

$$Т_{потер} = Д_{потер} + t_{потер}, \quad (2.11.)$$

$$Д_{потер} = (Д_ф - Д_{пл}) \times Ч_ф \times t_п, \quad (2.12.)$$

$$t_{потер} = (t_ф - t_{пл}) \times Д_ф \times Ч_ф, \quad (2.13.)$$

где, $Д_ф$ - количество фактически отработанных рабочих дней в году;

$Д_{пл}$ – количество рабочих дней в году, предусмотренных планом;

$Ч_ф$ - фактическая численность рабочих;

$t_п$ и $t_{пл}$ – плановая и фактическая длительность рабочего дня;

Таблица 2.7.

Сверхплановые потери рабочего времени.

Год	**Потери рабочего времени, час.**		
	$Д_{потер}$	**$t_{потер}$**	**$Т_{потер}$**
2013	27192	14662,05	41854,05
2014	32016	15456	47472
2015	58280	30918,95	89198,95

Согласно данным Табл. 2.7. наибольшее количество потерь рабочего времени произошло в 2015 году ввиду того, что численность рабочих в этом году наибольшая из трех анализируемых лет.

Потерям рабочего времени следует уделять особое внимание. Целодневными потерями рабочего времени считаются дни неявки на работу, а также дни явки, в течение которых рабочие не работали. Рассмотрим подробнее данные о потерях рабочего времени, приведенные в форме Табл. 2.8.

Таблица 2.8.

Потери рабочего времени в ООО «Олимпия» за 2013-2015 гг.

Показатели	**Годы**		
	2013	**2014**	**2015**
Потери рабочего времени, всего			
человеко-дней	824	966	1880
в расчёте на одного рабочего, дни	8	7	8
Из общего количества потерь рабочего времени:			
а) прогулы			
человеко-дней	309	276	235
в расчёте на одного рабочего, дни	3	2	1
б) неявки с разрешения администрации			
человеко-дней	206	276	705
в расчёте на одного рабочего, дни	2	2	3
в) простои целодневные			
человеко-дней	309	414	940
в расчёте на одного рабочего, дни	3	3	4

Из данных Табл. 2.8. видно, что на потери рабочего времени большое влияние оказали простои, которые происходят из-за неисправности оборудования, машин и механизмов, из-за отсутствия работы, сырья, материалов, электроэнергии и топлива- все эти проблемы явились причинами отсутствия должностного лица, который бы отвечал за парк машин. Администрации следует обратить внимание на потерю рабочего времени, связанного с прогулами. Необходимо повысить контроль за соблюдением трудовой дисциплины, повышением ответственности рабочих. Сокращение простоев – это резервы увеличения выпуска продукции. Повышение контроля за соблюдением трудовой дисциплины, повышение ответственности рабочих, сокращение простоев – это резервы увеличения выпуска продукции.

Кроме целодневных простоев в организации имеют место и внутрисменные потери рабочего времени (внутрисменные простои). Это необходимо учитывать при анализе потерь рабочего времени и подсчёте резервов. В практике работы предприятий и организаций регистрируются лишь целодневные простои, а также внутрисменные простои, превышающие 30 минут. По данным проведённых обследований, простои длительностью меньше часа приводят к снижению производительности труда рабочих на 5-6 %. Их целесообразно рассматривать в динамике ряда лет, что позволит наметить пути их устранения. Данные о простоях и причинах, их вызывающих, помещены в Табл. 2.9.

Таблица 2.9.

Простои рабочих в строительной организации за 2013-2015 гг.

Причины простоев	**Целодневные простои**		**Внутрисменные простои**	
	Чел.-дни	**В расчете на одного среднеспи-сочного рабочего, дни**	**В пересчёте на чел.-дни**	**В расчёте на одного среднеспи-сочного рабочего, дни**
2013				
Атмосферные условия	61,8	0,6	35,02	0,34
Неподготовленность фронта работ	80,34	0,78	45,32	0,44
Отсутствие строительных материалов, конструкций и т.д.	81,37	0,83	48,41	0,47
Неисправность оборудования, машин,	81,37	0,79	46,35	0,45

механизмов и т.д.				
2014				
Атмосферные условия	110,4	0,8	49,68	0,36
Неподготовленность фронта работ	143,52	1,04	60,72	0,44
Отсутствие строительных материалов, конструкций и т.д.	151,8	1,1	71,76	0,52
Неисправность оборудования, машин, механизмов и т.д.	146,28	1,06	70,38	0,51
2015				
Атмосферные условия	164,5	0,7	86,95	0,37
Неподготовленность фронта работ	195,05	0,83	115,15	0,49
Отсутствие строительных материалов, конструкций и т.д.	225,6	0,96	115,15	0,49
Неисправность оборудования, машин, механизмов и т.д.	258,5	1,1	98,7	0,42

Анализируя данные Табл. 2.9. видим, что простои в строительной организации (целодневные и внутрисменные) происходят в основном из-за отсутствия строительных материалов, конструкций и т.д. Значит необходимо наладить бесперебойное поступление материалов, конструкций, либо увеличить их запас на складах. Простои из-за неисправности оборудования, машин, механизмов и т.д. можно уменьшить, проводя профилактику, своевременный ремонт и обслуживание оборудования, машин, механизмов и т.д.

Борьба с потерями рабочего времени за его экономное использование, всемерное укрепление трудовой и производственной дисциплины являются заметным резервом роста производительности труда.

Кроме целодневных и внутрисменных простоев необходимо также выявить простои, связанные с затратой времени по исправлению брака, различные переделки. К потерям рабочего времени следует относить и часы, отработанные сверхурочно. Как внутрисменные потери рабочего времени, они снижают возможное выполнение объёма строительно-монтажных работ, а как дополнительно отработанное время - увеличивают объём работ на ту же сумму.

Результаты проведённого анализа потерь рабочего времени за счёт простоев, исправления брака и др. целесообразно представить в виде следующей Табл. 2.10.

Таблица 2.10.

Анализ потерь рабочего времени за счёт простоев, исправления брака и др. за 2015 год.

Потери рабочего времени	**Величина потерь чел.-дни**	**Уменьшение возможного выполнения объёма СМР (**среднедневная выработка х чел.-дни**), тыс.руб.**
Целодневные	843,65	2214,6
Внутрисменные	415,95	1091,87
Брак и переделки выполненных работ	305,5	801,94
Потери, перекрытые сверхурочными часами	1767,2	4638,9

Из Таблицы 2.10. видно, что потери рабочего времени не приводят к уменьшению объёма производства продукции, так как они могут быть компенсированы сверхурочными часами, повышением интенсивности труда рабочих.

По каждому году анализируемого периода определяем показатели:

1. уровень использования календарного фонда ($У_{кф}$):

$$У_{кф} = Я / Д \times 100\%, \qquad (2.14.)$$

2. эффективность использования рабочего времени по сравнению с предыдущим годом ($Э_{раб.\ вр.}$):

$$Э_{раб.\ вр} = Я / Я_{пр.} \times 100\%, \qquad (2.15.)$$

где: Я – число явочных дней в среднем на одного рабочего;

Д – число дней в планируемом периоде;

$Я_{пр.}$ – число дней работы одного рабочего за предыдущий год.

Данные показатели поместим в табл. 2.11.

Таблица 2.11.

Уровень использования календарного времени и эффективность использования рабочего времени.

Год	**Показатели, %**	
	$У_{кф}$	**$Э_{раб.\ вр}$**
2013	60	-
2014	61	102,3
2015	61	99,5

Из данных Таблицы 2.11. видно, что уровень использования календарного времени за все годы примерно равен, в 2014 г. и 2015г. уровень одинаковый и превышает показатель 2013 года на 1%. Эффективность использования рабочего времени максимальна в 2014. Принятие мер для увеличения уровня использования

календарного времени и увеличения эффективности использования рабочего времени – один из резервов увеличения выпуска продукции.

Определим плановый и фактический уровень использования фонда рабочего времени ($У_{ф.р.в.}^{П}$ и $У_{ф.р.в.}^{Ф}$):

$$У_{ф.р.в.}^{П} = Я^{п} / Д \text{ х } 100\%, \qquad (2.16)$$

$$У_{ф.р.в.}^{Ф} = Я^{ф} / Д \text{ х } 100\%. \qquad (2.17)$$

$$У_{ф.р.в.}^{П} = 223/ 365 \text{ х } 100\%,=61\%$$

$$У_{ф.р.в.}^{Ф}= 207 / 365 \text{ х } 100\%.= 58\%$$

Сравнивая, плановый и фактический уровень использования календарного рабочего времени видим, что потери рабочего времени составляют:

- в расчёте на одного рабочего в днях - 16 дней;
- в расчёте на общую численность в человеко-днях – 3760 чел.-дни;
- в процентах – 3 %.

Разница между фактическими и плановыми показателями характеризует резерв времени, который может быть использован для увеличения выработки и объёмов выполняемых работ.

На основании проведённого анализа представим резервы времени в расчёте на 2015 год рассматриваемого периода в форме Табл. 2.11.

Таблица 2.12.

Сводная таблица резервов времени в строительной организации в расчёте на 2015 г.

Источники увеличения рабочего времени	**Резервы времени**	
	В чел.-днях	**В расчёте на одного рабочего, дни**
Целодневные простои	843,65	4
Внутрисменные простои	415,95	1,77
Брак и переделка выполненных работ	305,5	1,3
Сверхурочные часы	1767,2	0,11
Неявки по разрешению администрации	705	3
Прогулы	235	1
ИТОГО:	4272,3	11,18

Сокращение потерь рабочего времени – один из резервов увеличения выпуска продукции. Но надо иметь в виду, что потери рабочего времени не всегда приводят к уменьшению объёма производства продукции, так как они могут быть компенсированы повышением интенсивности труда работников. Поэтому при анализе использования трудовых ресурсов большое внимание уделяется изучению показателей производительности труда.

2.4. Анализ производительности труда.

Производительность труда рабочих, занятых на СМР, характеризуется часовой, дневной и годовой выработкой.

Таблица 2.13.

Расчет прироста объема СМР в ООО «Олимпия».

Показатель	Базисный 2013 год	Отчетный 2015 год	Абсолютный прирост	Темп прироста,
Объем строительно-монтажных работ, тыс. руб.	72580	156680	+84100	+115,8
Среднесписочная численность рабочих, занятых на СМР и в подсобных производствах, чел.	103	235	+132	+128,2
Производительность труда одного рабочего на СМР и в подсобных производствах, руб./чел.	704660	666723	-37937	-5,4
Прирост объема СМР за счет: • прироста численности работников	—	—	+93015	+110,6
• прироста производительности труда		—	- 8915	-10,6

Как видно из табл. 2.13. увеличение среднесписочной численности рабочих со 103 человек до 235 человек позволило бы увеличить объем СМР на 93015 тыс. руб., но снизившаяся на 37937 руб. производительность труда одного рабочего снизила прирост объема СМР на 8915 тыс. руб. Повысить производительность труда рабочих позволит улучшение использования фонда рабочего времени, повышение интенсивности труда путем уплотнения рабочего времени, сокращение трудоемкости производства продукции.

Годовая выработка рабочего ($В_г$) определяется отношением объема строительно-монтажных (Q) работ к среднегодовой численности рабочих, занятых на СМР (Ч):

$$В_г = Q/Ч, \quad (2.18.)$$

Дневная ($В_{дн}$) и часовая ($В_{час}$) выработки определяются отношением объема строительно-монтажных работ соответственно к числу отработанных рабочими человеко-дней (Я) и человеко-часов (Т):

$$В_{дн} = Я/Ч, \quad (2.19.)$$

$$В_{час} = Т/Ч, \quad (2.20.)$$

Связь между показателями часовой, дневной и годовой выработки рабочего на СМР выражена следующими соотношениями:

$$В_{дн} = В_{час} \times t, \text{ руб/чел-дн.}, \quad (2.21.)$$

$$В_г = В_{дн} \times Д, \text{ руб/чел.}, \quad (2.22)$$

$$В_г = В_{час} \times t \times Д, \text{ руб/чел.,} \quad (2.23)$$

где t — среднее число часов, отработанных в день одним рабочим;

Д — среднее число дней, отработанных в году одним рабочим.

Сравнительный анализ показателей годовой, дневной и часовой выработки позволяет определить влияние изменений часовой выработки рабочих и использования рабочего времени на годовую выработку рабочих (Табл. 2.14.).

Таблица 2.14.

Сравнительный анализ показателей выработки

Показатель	**Баз**	**Отчет**	**Абсол**
Часовая выработка рабочего,	438	403	- 35
Среднее число часов, отработанных в день одним рабочим	7,35	7,41	+0,06
Дневная выработка рабочего,	3218	2990	+3,76
Среднее число дней, отработанных одним рабочим	219	223	+4
Годовая выработка рабочего,	7046	66672	-37937
Прирост годовой выработки рабочего за счет: • прироста часовой	—	—	-57835
• изменения среднего числа часов, отработанных в день одним рабочим	—	—	+5860
• изменения числа отработанных	—	—	+1288

Изменение годовой выработки рабочих определяется по следующим формулам:

1. за счет изменения часовой выработки рабочих:

$$\Delta В_г = (В_{час.о} - В_{час.б}) \times t_о \times Д_о, \quad (2.24.)$$

2. за счет изменения средней продолжительности рабочего дня:

$$\Delta В''_г = (t_о - t_б) \times В_{час.б} \times Д_о, \quad (2.25.)$$

3. за счет изменения среднего числа отработанных дней в году:

$$\Delta В'''_г = (t_о - t_б) * В_{час.б} * t_б, \quad (2.26.)$$

где: $В_{час.б}$ и $В_{час.о}$ — часовая выработка рабочего соответственно в базисном и отчетном периодах;

$t_б$ и $t_о$ — среднее число часов, отработанных в день одним рабочим, соответственно в базисном и отчетном периодах;

$Д_б$ и $Д_о$— среднее число дней, отработанных одним рабочим соответственно в базисном и отчетном годах.

Общая величина изменения годовой выработки рабочего составляет:

$$\Delta В_г = В_{г\,о} - В_{г.б} = \Delta В_{г.} + \Delta В''_г + \Delta В'''_г, \quad (2.27.)$$

где $В_{гб}$ и $В_{го}$ — годовая выработка рабочего соответственно в базисном и отчетном периодах.

Связь среднегодовой выработки рабочего на СМР и выработки работника ($В_{гз}$), занятого на СМР и в подсобных производствах, зависит от структуры кадров в организации и может быть выражена следующей формулой:

$$В_{гз} = В_{г} \times d_{р.} \times d_{з.}, \quad (2.28.)$$

где: $d_{р}$ — доля рабочих на СМР в среднесписочной численности работников;

$d_{з}$ — доля работников, занятых на СМР, в среднесписочной численности работников, занятых на СМР и в подсобных производствах.

Изменение среднегодовой выработки работника, занятого на СМР и в подсобных производствах, определяется по следующим формулам:

- общий размер прироста среднегодовой выработки работника:

$$\Delta В_{г.з.} = В_{г.з.о} - В_{г.з.б}, \quad (2.29.)$$

где $В_{г.з.о}$ и $В_{г.з.б}$ — среднегодовая выработка работника, занятого на СМР и в подсобных производствах соответственно в базисном году и отчетном году.

В том числе за счет:

1. изменения среднегодовой выработки рабочего на СМР:

$$\Delta В_{г.з.} = (В_{г.о} - В_{г.б}) * d_{ро} * d_{зо}, \quad (2.30.)$$

2. изменения доли рабочих в среднесписочной численности работников на СМР:

$$\Delta В"_{г.з.} = (d_{р.о} - d_{р.б}) \times В_{г.р.б} \times d_{з.о}, \quad (2.31.)$$

3. изменения доли работников, занятых на СМР, в среднесписочной численности работников, занятых на СМР и в подсобных производствах:

$$\Delta В"_{г.з.} = (d_{з.о} - d_{з.б}) \times В_{г.р.б} \times d_{р.о}, \quad (2.32)$$

где: $В_{г.р.б}$ и $В_{г.р.о}$ — годовая выработка рабочего на СМР соответственно в базисном году и отчетном году;

$d_{р.о}$ и $d_{р.б}$ — доля рабочих в среднесписочной численности работников на СМР соответственно в базисном году и отчетном году;

$d_{з.о}$ и $d_{з.б}$ — соответственно в базисном году и отчетном году.

Пример расчета приведен в Табл. 2.15.

Таблица 2.15.

Расчет показателей выработки

Показатель	**Базисный 2013 год**	**Отчетный 2015 год**	**Абсолютный прирост**
Выработка годовая рабочего на СМР, руб./чел.	704660	666723	-37937
Доля рабочих в среднесписочной численности работников, занятых на СМР	0,85	0,86	+0,01

Доля работников, занятых на СМР, в среднесписочной численности работников, занятых на СМР и в подсобных производствах	0,97	0,96	-0,01
Выработка годовая работника, занятого на СМР и в подсобных производствах	580992	550447	-30545
Прирост выработки работника за счет: • прироста выработки рабочего	—	—	-31321
• изменения доли рабочих в численности работников на СМР	—	—	+6765
• изменения доли работников на СМР в численности работников на СМР и в подсобных производствах	—	—	-5734

Согласно Табл. 2.15. годовая выработка работника, занятого на СМР и в подсобных производствах, ниже показателя 2015 года на 30545 руб., причиной тому стало снижение выработки рабочих занятых на СМР, изменения доли работников на СМР в численности работников на СМР и в подсобных производствах.

Исчисление показателей, необходимых для характеристики производительности труда в 2015 году представлено в форме табл. 2.16.

Таблица 2.16.

Показатели, необходимые для характеристики производительности труда за 2015 г.

Показатели	**По сметной стоимости**		
	План	**Факт**	**В % к плану**
Отработано всеми рабочими, чел.-дней.	54864	52405	95,5
Отработано всеми рабочими, чел.-часов.	438912	388321	88,5
Среднегодовая выработка, руб.	739444	666723	90,2
Среднедневная выработка, руб.	2911	2990	102,7
Среднечасовая выработка, руб.	216,45	217,08	100,29
Средняя продолжительность рабочего дня,час.	8	7,41	92,6
Число часов работы одного рабочего в течение года.	2032	1652	81,3

Анализируя данные Таблицы 2.14. и 2.16. видно, годовая выработка одного рабочего в отчетном году снизилась вследствие снижения часовой выработки и вместе с тем дневной выработки, это свидетельствует о наличии целодневных внутрисменных потерь рабочего времени. Причинами могут быть плохая организация процессов производства, неисправности машин и механизмов, отсутствие или низкое качество материалов и сырья. Необходимо налаживать

бесперебойное поступление материалов, увеличить количество запасов материалов и сырья, своевременно проводить ремонт, обслуживание и профилактический осмотр оборудования, машин и механизмов.

Резюмируя полученные данные, можно сделать вывод, что добиться повышения производительности труда можно путем:

- увеличения выпуска продукции за счет более полного использования производственной мощности предприятия, т.к. при наращивании объемов производства увеличивается только переменная часть затрат рабочего времени, а постоянная остается без изменения, в результате затраты времени на выпуск единицы продукции уменьшаются;
- сокращения затрат труда на производство путем интенсификации производства, повышения качества продукции, внедрения комплексной механизации и автоматизации производства, более совершенной техники и технологии производства;
- сокращения потерь рабочего времени за счет улучшения организации производства, материально-технического снабжения и других факторов в соответствии с планом организационно-технических мероприятий.

Рост производительности труда происходит в первую очередь за счет снижения трудоемкости продукции.

2.5. Анализ трудоемкости работ.

Трудоемкость – затраты рабочего времени на единицу или весь объем изготовленной продукции. Снижение трудоемкости продукции – важнейший фактор повышения производительности труда. Анализ динамики трудоемкости позволит выявить положительный опыт и разработать мероприятия по его внедрению на предприятии. Трудоемкость – показатель, обратный показателю выработки продукции в расчете на одного рабочего, определяет эффект использования одного из производственных ресурсов – рабочей силы. Показатель трудоемкости имеет ряд преимуществ перед показателем выработки. Он устанавливает прямую зависимость между объемом производства (Q) и трудовыми затратами (Ч) на основе расчета по формуле:

$$ТЕ = Q / Ч, \qquad (2.33.)$$

Показатели, характеризующие удельную трудоемкость по видам работ приведены в Табл. 2.17.

Таблица 2.17.

Показатели, характеризующие удельную трудоемкость по видам работ

Наименование	По плану	По отчету	В % к плану	Из суммы фактического выполнения	
				в пределах плана	сверх плана
1. Фундамент и стены (подземная часть)	160,04	172,5	108	172,5	12,46
2. Фундамент и стены (надземная часть)	857,1	1026,7	120	1026,7	169,6
3. Монтаж ж/б изделий	878,1	998,3	114	998,3	120,2
4. Окна и двери	156,8	156,8	100	156,8	-
5. Кровля	123,6	81,36	66	81,36	-
6. Штукатурные работы	581,5	438,17	75	438,17	-
7. Малярные работы	794,5	698,46	88	698,46	-
8. Прочие работы	582	652,4	80	652,4	-
Итого:	4133,6	4224,69	102	8249,37	593,21

По данным Табл. 2.17 можно сделать вывод: в целом по данной организации наблюдается увеличение трудоемкости работ на 593,21 чел/дн, или 2%. Неправильная организация труда монтажников привела к увеличению трудоемкости на работах на подземной (на 8%) и надземной части здания (на 20%), а также при монтаже ж/б конструкций (на 14%), возможно влияние оказало использование низкокачественного сырья. Это приводит к увеличению сроков строительства, а также снижению качества строительной продукции.

На укладке кровли трудоемкость ниже плановой на 34%, а при оштукатуривании стен трудоемкость снижена на 25%, на малярных работах – на 12%, это произошло за счет использования более современных материалов, применения современного механизированного инструмента при производстве отделочных работ.

На величину трудоемкости влияет ряд факторов: технический уровень производства (фондовооруженность труда, полезные свойства предметов труда, технология), квалификация работников, организация и условия труда, сложность изготовляемой продукции и др. Снижения трудоемкости продукции можно добиться внедрением достижений науки и техники, механизации и автоматизации производственных процессов, совершенствованием организации производства и труда.

2.6. Фонд оплаты труда и анализ фонда заработной платы.

Под фондом оплаты труда понимается вся сумма выплат, определенных по тарифам, окладам и сдельным расценкам, прогрессивным доплатам, премиальным системам, а также материальным поощрениям, социальным доплатам и других выплатах из прибыли [Приложение 3 – Таблица 2.18]

Отличие фонда оплаты труда (ФОТ) от фонда заработной платы (ФЗП) состоит в том, что в состав первого включаются дополнительные выплаты работающим:

- оплата санаторно-курортного лечения;
- оплата проезда работающих до места работы;
- оплата за выслугу лет;
- социальные выплаты на детей.

ФЗП – общая сумма заработной платы, начисленная рабочим и служащим за выполнение работы а так же оплата неотработанного времени в соответствие с трудовым законодательством и коллективным договором. Определение уровня расходов на заработную плату по отношению к доходам, полученным предприятием, является основой для анализа ФЗП. Абсолютная величина заработной платы зависит от трех основных факторов:

- численность работающих;
- количества часов труда, оплаченных за рассматриваемый период;
- среднечасовой заработной платы

Контроль за расходованием фонда заработной платы включает расчет абсолютной и относительной экономии (перерасхода) фонда заработной платы рабочих и работников.

Абсолютная экономия (перерасход) фонда заработной платы работников (рабочих) определяется как разность между фактической и плановой величинами фонда заработной платы:

$$АЭ`_{з(р)} = F_{з(р)\,о} – F_{з(р)\,п}\ , \qquad (2.34)$$

Абсолютная экономия (перерасход) фонда заработной платы работников (рабочих) может быть получена в результате:

1. изменения фактической средней заработной платы по сравнению с ее плановой величиной:

$$АЭ`_{з(р)} = [S_{з(р)ф} - S_{з(р)п}] \text{ x } R_{з(р)ф}, \quad (2.35)$$

2. изменения фактической численности работников по сравнению с плановой численностью:

$$АЭ``_{з(р)} = [R_{з(р)ф} - R_{з(р)п}] \text{ x } R_{з(р)п}, \quad (2.36)$$

где: $S_{з(р)п}$ и $S_{з(р)ф}$ – средняя заработная плата работников (рабочих) соответственно по плану и фактически, тыс. руб.;

$R_{з(р)о}$ и $R_{з(р)п}$ — среднесписочная численность работников (рабочих) соответственно но плану и фактически, чел.

Плановый фонд заработной платы рабочих корректируется в меру перевыполнения плана но объему строительно-монтажных работ:

$$\frac{100+ т_v\ K_k}{}$$

$$F_{р.к.} = F_{р.п.} \times 100\%, \quad (2.37)$$

где $F_{р.п.}$ — фонд заработной платы рабочих по плану, тыс. руб.;

$т_у$— темп прироста объема строительно-монтажных работ по сравнению с планом, %

$K_к$ — коэффициент пересчета главного фонда заработной платы за каждый процент прироста объема работ.

Относительная экономия (перерасход) по фонду заработной платы рабочих определяется по формуле

$$ОЭ_р = F_{р.о.} – F_{р.к.}, \quad (2.38)$$

Таблица 2.19.

Контроль за расходованием ФЗП ООО «Олимпия» в 2015 г.

Показатель	**План**	**Факт**	**По сравнению с планом**
Объем строительно-монтажных работ, тыс. руб.	159720	156680	-3040
Перевыполнение плана по объему строительно-монтажных работ	-	-	-
Численность рабочих, чел.	216	235	+19
Среднемесячная заработная плата одного рабочего, руб.	21277	20213	- 1064
Фонд заработной платы рабочих, тыс. руб.	4596	4750	+154
Абсолютный перерасход, тыс. руб., за счет:			
•изменения средней заработной платы рабочих	-	-	-230
• изменения численности рабочих	-	-	+385
Относительный перерасход, тыс .руб.	4505	4750	-245

Абсолютный перерасход ФЗП в 2015 году составил 154 тыс. руб., причиной перерасхода стало увеличение численности рабочих на 19 ед., это стало причиной перерасхода ФЗП на 230 тыс. руб. Фактическая среднемесячная заработная плата одного рабочего ниже плановой на 1064 руб., благодаря этому произошла экономия ФЗП на 385 тыс. руб. На величину абсолютного отклонения ФЗП оказывают влияние изменение среднесписочного числа рабочих, изменение среднемесячной заработной платы одного рабочего.

Однако абсолютное отклонение рассчитывается без учета степени выполнения плана по производству продукции. Учесть этот фактор может расчет относительного отклонения ФЗП.

На относительное отклонение ФЗП оказывают влияние изменение среднесписочной численности рабочих, изменение их среднемесячной заработной платы, процент выполнения плана по объему производства продукции.

Согласно Табл. 2.19. скорректированный на фактически выполненный объем работ фонд заработной платы составил 4505 тыс. руб., фактический же расход заработной платы составил 4750 тыс. руб., что говорит о перерасходе денежных средств на 245 тыс. руб.

Начисление и выплата заработной платы всем категориям работников, занятых на СМР и в подсобных производствах, кроме рабочих, осуществляются в соответствии с их должностными окладами и не зависят от выполнения объема строительно-монтажных работ. Поэтому перерасчет нового фонда заработной платы этих категорий работников с применением корректирующего коэффициента не производится.

Экономия (перерасход) фонда заработной платы по каждой категории работников может быть получена за счет:

- изменения фактической средней заработной платы по сравнению с ее плановой величиной;
- изменения фактической численности работников по сравнению с плановой численностью.

В результате изменения средней заработной платы и численности работников могут произойти изменения в структуре фонда заработной платы по категориям работников по сравнению с планом (табл. 2.20.).

Таблица 2.20.

Анализ структуры фонда заработной платы.

Показатель	**По плану**		**По Факту**	
	Тыс. руб.	**%**	**Тыс. руб.**	**%**
Фонд заработной платы работников, тыс. руб.	5310	100	5420	100
В том числе: • рабочих	4596	86	4750	87
• инженерно-технических работников	600,3	11,3	558,26	10,3
• младшего обслуживающего персонала	138,06	2,6	140,92	2,6
• охраны	5,31	0,1	5,42	0,1

Согласно Табл. 2.20. основная доля ФЗП приходится на рабочих составляет 87%, что на 1% больше запланированного, это несмотря на то, что объем

выполнения СМР составил лишь 98% от плана. Доля расходов на инженерно-технических работников наоборот снизилась на 1% , она составила 10,3% от всего ФЗП. Расходы за заработную плату МОП и охрану соответствуют запланированному.

При определении необходимых размеров средств, для формирования ФЗП, учитываются принятые на предприятии формы оплаты труда, действующие тарифные ставки и оклады, разряды рабочих и должностные оклады. Фонд заработной платы рабочих состоит из основной и дополнительной заработной платы. На основе данных о структуре фонда заработной платы рабочих (Табл. 2.21.) могут быть рассчитаны некоторые аналитические показатели.

Таблица 2.21.

Структура фонда заработной платы рабочих

Показатель	**Тыс. руб.**	**%**
Фонд заработной платы рабочих на СМР и в подсобных производствах, всего	4750	100
В том числе: • по сдельным расценкам	2874	60,5
• премии сдельщикам	237,5	5
• повременная оплата по тарифным ставкам	641,25	13,5
• премии повременщикам	76	1,6
• доплата за сверхурочные часы	19	0,4
• оплата простоев не по вине рабочего	—	—
• оплата ежегодных и дополнительных отпусков	318,25	6,7
• вознаграждения за выслугу лет	14,25	0,3
• надбавки за работу в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к этим районам	85,5	1,8
• надбавки порайонному коэффициенту	346,75	7,3
• стоимость льгот по коммунальным услугам и натуральных выдач	—	
• прочие виды заработной платы	461	2,9

Коэффициент доплат к основной заработной плате рабочих:

$$k_д = \frac{F_р}{F_с + F_т}, \qquad (2.39)$$

где: $F_р$ – фонд заработной платы рабочих, тыс. руб.

$F_с$ – оплата труда рабочих-сдельщиков по сдельным расценкам, тыс. руб.

$F_т$ – оплата труда рабочих повременщиков по тарифным ставкам.

$$k_д = \frac{4750}{2874 + 641,25} = 1,35$$

Коэффициент районных надбавок:

$$K_н = \frac{F_р}{F_с + F_н}, \qquad (2.40)$$

где: $F_н$ – фонд надбавки за работу в районах Крайнего севера и по районному коэффициенту, тыс. руб.

$$k_н = \frac{4750}{4750 - (85{,}5 + 346{,}75)} = 1{,}1$$

Доля заработной платы в фонде заработной платы рабочих:

$$k_н = \frac{F_с + F_т}{F_р} \times 100\%, \qquad (2.41)$$

$$k_н = \frac{2874 + 641{,}25}{4750} \times 100\% = 74\%$$

Система оплаты труда на предприятии сдельно-премиальная и временно-премиальная. Доля заработной платы рабочих повременщиков от ФЗП составила 641,25 тыс. руб., или 13,5%. Среднегодовая сумма заработной платы по сдельным расценкам составляет 2874 тыс.руб. Таким образом, наиболее высоко оплачиваемой категорией рабочих в ООО «Олимпия» являются рабочие-сдельщики. Доля заработной платы в общем ФЗП составляет 74%. Размер средств на премирование различных категорий работников составляет 332,5 тыс. руб., или 7% от общей суммы ФЗП, основная доля премии выплачивается рабочим – сдельщикам (5%),процент премий низок. Этот рычаг стимулирования труда используется на предприятии.

2.7. Анализ темпов роста производительности труда и заработной платы.

Важнейшим элементом анализа является оценка соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы. В производственно-экономическом плане строительной организации предусматривается, что темп роста средней заработной платы с учетом выплат материальных поощрений не должен превышать темп рост производительности труда. Такой плановый показатель способствует росту эффективности использования заработной платы, снижению уровня издержек обращения

Соотношение роста производительности труда и роста средней заработной платы работников (табл. 2.20.) определяется по формуле:

$$K_Р = I_р / I_S, \qquad (2.42.)$$

где $I_р$ — индекс производительности труда рабочих, занятых на СМР и в подсобных производствах;

I_S — индекс средней заработной платы рабочих, занятых на СМР и в подсобных производствах.

Отношение индекса средней заработной платы к индексу производительности труда работников характеризует динамику удельного расхода заработной платы на единицу объема строительно-монтажных работ:

$$K_S = 1/ K_P = I_S/I_P, \quad (2.43.)$$

Таблица 2.22.

Соотношение роста производительности труда и роста средней заработной платы работников

Показатель	**Год**		
	2013	**2014**	**2015**
Производительность труда работников, руб./чел.	704660	782101	666723
Среднегодовая зарплата работников, руб.	16940	19326	20213
Коэффициент опережения роста производительности труда над ростом средней заработной платы:	_	1,13	0,81
Прирост заработной платы на 1% прироста производительности труда, %	_	0,88	1,23

Темпы роста производительности труда в 2014 году составили 111,4%, а заработной платы 98,4%, опережение составило 13%, такое опережение является положительным фактором.

Темпы роста производительности труда в 2015 году составили 85,2%, а заработной платы 104,6%, отставание составило 19,4%, такая ситуация является крайне отрицательным фактором.

Экономия (перерасход) фонда заработной платы работников, вызванная различием в темпах роста производительности труда и средней заработной платы, определяется по формуле:

$$Э_{ФЗП} = F_o \times k_s^{\frac{k_s - 1}{}}, \quad (2.44.)$$

где: F_o — фонд заработной платы работников, занятых на СМР и в подсобных производствах, в отчетном году, тыс. руб.

Экономия фонда заработной платы в 2014 году составила 363,7 тыс. руб., тогда как перерасход ФЗП в 2015 году, вызванный различием в темпах роста производительности труда и средней заработной платы, 888,2 тыс. руб.

Темпы роста заработной платы превышают темпы роста производительности труда в связи с высокой инфляцией и дополнительных выплат для стимулирования

рабочих. Происходит перерасход фонда заработной платы, повышение себестоимости продукции и, соответственно, уменьшение суммы прибыли Дополнительные выплаты можно производить из фонда подсобных хозяйств.

В качестве резервов повышения производительности труда, эффективного использования фонда заработной платы могут быть следующие факторы:

- повышение уровня механизации работ;
- увеличение уровня сборности и степени готовности применяемых конструкций;
- совершенствование методов организации труда;
- улучшение материально-технического обслуживания строящихся объектов;
- ликвидация непроизводительных выплат и т.д.

Для достижения полного соответствия коллективных и личных интересов в улучшении конечных результатов, начисление премий за основные результаты хозяйственной деятельности производится коллективам: бригад цехов, служб, отделов и отдельным работникам.
Премия всем категориям работников за основные результаты хозяйственной деятельности выплачиваются из фонда оплаты труда в пределах средств на эти цели.
Премирование основного производства производится по показателям бригады в целом с учетом степени влияния коллективов бригад на выполнение производственного плана.
Премирование руководящих работников, специалистов, линейных ИТР, служащих, рабочих вспомогательных производств производится за результаты работы завода в целом.
Оценка производственных показателей премирования ведется помесячно.
Сумма премиального фонда, рассчитанного по оперативным данным и предусмотренных в бюджете на отчетный месяц, корректируется после отчета следующего месяца.
Премиальный фонд завода образуется путем умножения фонда оплаты труда за месяц на суммарный процент премии и утверждается директором завода.
Суммарный процент премии (в размере 15%) для всего персонала завода зависит от выполнения следующих показателей:
- выполнение месячного плана по выпуску продукции - 5%;
- выполнение плана производительности труда - 5%;
- выполнение плана по номенклатуре не менее 95% - 5%.

Для определения порядка оказания материальной помощи и выплаты денежных вознаграждений к юбилейным датам, социальной поддержки работников и пенсионеров в строительной компании ООО «Олимпия» разработано положение о выплате денежных вознаграждений и оказании материальной помощи.

Положение определяет порядок оказания материальной помощи и выплаты денежных вознаграждений к юбилейным датам, социальной поддержки работникам и пенсионерам общества.

Вознаграждение к юбилейным датам назначается с учетом стажа работы в обществе и личного вклада в сфере строительства по представлению руководителя подразделения в следующих размерах:

- при стаже работы до 10 лет в размере минимальной оплаты труда по РФ;

- при стаже работы от 10 до 25 лет в размере месячной тарифной ставки, оклада;

- при стаже работы свыше 25 лет в размере среднемесячного заработка.

Юбилейными датами считаются:

- 50 и 55 лет со дня рождения для женщины;

- 50 и 60 лет со дня рождения для мужчин.

Материальная помощь работникам оказывается:

- в связи с уходом на пенсию за многолетний и добросовестный труд;

- при наступлении чрезвычайных обстоятельств;

- серьезных заболеваниях самого работника или членов его семьи;

- смерти работника или членов его семьи.

Выплата единовременной материальной помощи работникам при увольнении в связи с уходом на пенсию производится в следующих размерах при стаже работы в строительстве:

- 10 лет - в размере двухмесячного заработка;

- с 10 до 20 лет - в размере трех месячного заработка;

- 20 до 30 лет - в размере четырехмесячного заработка;

- свыше 30 лет - в размере пятимесячного заработка;

Не работающим пенсионерам материальная помощь оказывается:

- ко дню Пожилого человека;

- ко Дню Победы участникам Великой Отечественной войны и труженикам тыла; к Декаде инвалидов;

- при наступлении чрезвычайных обстоятельств.

Ко Дню Пожилого человека неработающим пенсионерам и ко Дню Победы участникам Великой Отечественной войны и труженикам тыла, к Декаде инвалидов материальная помощь выплачивается в зависимости от финансовых возможностей предприятий в размере от 300 до 500 рублей.

Общий размер оказываемой материальной помощи устанавливается в размере не более 10 тыс. рублей на одного работника в течении календарного года.

Наряду с материальным стимулированием в ООО «Олимпия» существует система нематериального стимулирования, то есть система мотивации персонала. Соотношение различных мотивов, влияющих на поведение человека, образует его мотивационную структуру.

В коллективе преобладают отношения творческого сотрудничества и взаимопомощи, уважения друг к другу, работники испытывают удовлетворение в процессе труда и от его результатов, радость при встрече с коллегами, удовольствие от совместного труда.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительная и безупречная работа и другие

достижения вознаграждаются объявлением благодарности, ценным подарком, почетной грамотой, занесением в Книгу почета и на Доску почета.

Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляется в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания, при продвижении, т.е. перевод на более квалифицированную работу или на высшую должность (при наличии вакансии, необходимой подготовки, соответствующих деловых и личных качеств).

Представители высшего менеджмента лично участвуют в поощрении сотрудников для достижения наиболее доверительных отношений с подчиненными. Тем самым подтверждается, что система поощрения на заводе крупнопанельного домостроения действенна.

Материальные и нематериальные стимулы взаимно дополняют и обобщают друг друга. Например, повышение в должности и связанный с ним рост денежного вознаграждения дают не только возможность приобретения дополнительных материальных благ, но и известность и почет, уважение, то есть удовлетворение моральных потребностей. Однако для одного человека более значимой будет материальная составляющая, а для другого - нематериальная составляющая данного комплекса стимулов.

В целом можно утверждать, у ООО «Олимпия» есть большой арсенал разнообразных форм стимулирования и мотивации персонала. При этом к каждому сотруднику существует индивидуальный подход, чтобы наиболее четко выявить предпочтения сотрудника и его желание развиваться именно на данном предприятии.

3. Основные направления повышения эффективности системы мотивации и материального стимулирования персонала предприятия.

3.1 **Предложения по совершенствованию материального стимулирования и системы мотивации персонала**.

Стимулирование труда как способ управления персоналом предполагает использование всей гаммы существующих форм и методов регулирования трудового поведения. Это требует четкой систематизации стимулов трудовой деятельности, выявления общих черт и различий между ними, обеспечения их гармоничного взаимодействия. Мотивы, формирующиеся у человека под воздействием множества обстоятельств, «включаются» под влиянием стимулов. Четкой грани между материальным и нематериальным стимулированием нет, и они постоянно переплетаются, обуславливают друг друга, а порой просто неразделимы. Тем не менее, специалисты по управлению персоналом обращают

все больше внимания разнообразным формам именно нематериального стимулирования.
По оценкам западных экспертов, мотивированный специалист может повысить эффективность своей работы на 40%. Однако различные ошибки при разработке систем мотивации приводят к тому, что усилия и затраты на стимулирование сотрудников не только не дают ожидаемых результатов, но и ухудшают ситуацию на предприятии.

Социальное обеспечение работников, развитие их личности, сохранение здоровья является условием успешной деятельности организации. В качестве мотивационного ресурса управления социально ориентированная кадровая политика предприятия и связанные с ней социальные услуги должны способствовать тому, чтобы работник удовлетворял свои потребности, интересы и ценностные ориентации.

Построение нанимателем четко организованной, прозрачной системы мотивации и стимулирования труда во многом будет способствовать привлечению высококвалифицированных кадров в организацию, что, в свою очередь, создаст работоспособную команду из специалистов высокого профессионального уровня, способную достичь поставленных перед организацией целей.
Способы мотивации труда работников можно разделить на две группы – финансовые и нефинансовые. К первой группе относятся заработная плата и все иные выплаты со стороны нанимателя (премии, бонусы, дополнительные вознаграждения и т.д.).
При примерно одинаковых условиях оплаты труда у разных нанимателей работник будет обращать внимание на нефинансовые преимущества работы. Под нефинансовыми способами мотивации труда подразумеваются все методы, не касающиеся оплаты труда. К ним относятся: режим труда и отдыха, техническая оснащенность рабочего места, предоставление за хорошую работу сувениров и подарков, наличие собственной базы отдыха, медицинского учреждения, общефирменные мероприятия и многое другое.
Финансовое стимулирование труда работника подразумевает, прежде всего, внедрение в организации гибкой системы оплаты труда. Основным критерием оплаты при такой системе является производительность труда конкретного работника. Результат труда, а не количество отработанного времени.
Мероприятия, повышающие мотивацию работников приведены в [Приложение 4 – Таблица 2.23]

Корпоративные мероприятия являются не только одним из видов нематериальной мотивации, но и способствуют формированию коллектива, как единой команды, и повышению авторитета организации в целом не только среди сотрудников.

Организация и проведение корпоративных мероприятий способствует неформальному общению сотрудников, сплочению коллектива.

Приглашение на такие праздничные вечера клиентов и постоянных партнеров способствует повышению лояльности к компании.

Все корпоративные мероприятия можно разделить в зависимости от цели их проведения:

● корпоративные мероприятия с празднично-развлекательной целью. Наиболее типичные примеры – празднование наступление Нового года, годовщины основания фирмы и др. Как правило, проводятся в форме ужина в ресторане, кафе либо выезда на природу;

● корпоративные мероприятия с целью сплотить коллектив. При организации подобного мероприятия необходимо учитывать, что ужин «за счет компании» в ресторане не всегда принесет желаемый эффект. При организации подобного мероприятия нужно четко сформулировать его цель и задачу. Для достижения цели в виде сплочения коллектива наиболее часто используют совместные походы в кино, театр, спортивные мероприятия. Предоставляют сотрудникам абонементы для совместного посещения бассейна;

● корпоративные мероприятия как способ отметить лучших сотрудников. В торжественной обстановке руководитель организации или непосредственный начальник отмечают лучших сотрудников, их достижения. Как правило, подчеркивается, что цель достигнута, в том числе из-за работы в сплоченном коллективе. Мероприятия сопровождаются совместным чаепитием, кофе-паузой;

● корпоративные мероприятия с целью наладить коммуникационные связи между начальниками структурных подразделений и рядовыми сотрудниками;

● корпоративные мероприятия в виде спортивных соревнований. Победа в спортивных соревнованиях над организацией-конкурентом или вышестоящей организацией подымет престиж победителя и повысит лояльность к такой фирме.

Для повышения эффективности мотивационных мероприятий в организации необходимо придерживаться следующих принципов:

1. Похвала эффективнее порицания и критики.
2. Поощрение желательно должно быть незамедлительным, то есть разрыв между результатом труда и поощрением должно быть минимальным.
3. Ожидаемые и прогнозируемые поощрения не мотивируют так, как непредсказуемые и нерегулярные.
4. Проявление внимания к работнику и членам его семьи со стороны руководства.
5. Предоставление работникам возможности чувствовать себя победителями.

6. Поощрение работников за достижение промежуточных целей.
7. Предоставление трудовому коллективу ощущения самостоятельности и осуществления контроля за ситуацией.
8. Наличие в организации разумной внутренней конкуренции – дух соревнования способствует прогрессу.
9. Награждать как можно большее число сотрудников небольшими, но частыми поощрениями.
10. Не ущемлять самоуважение сотрудников.

Заключение

Материальное стимулирование и мотивация труда работников является важнейшей составной частью процесса рыночного механизма. Трудно переоценить роль материального стимулирования в повышении трудовой активности работника, результативности производства в любой организации. Выбор форм и систем оплаты труда нередко диктуют особенности строительного производства, экономики отрасли и страны в целом. Мотивация персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала. Основная цель процесса мотивации - это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности предприятия.

Анализ материального стимулирования и системы мотивации персонала я провела на примере ООО «Олимпия». В ходе анализа было выявлено, что система оплаты труда на предприятии сдельно-премиальная и временно-премиальная. Доля заработной платы рабочих повременщиков от ФЗП составила 641,25 тыс. руб., или 13,5%. Среднегодовая сумма заработной платы по сдельным расценкам составляет 2874 тыс.руб. Таким образом, наиболее высоко оплачиваемой категорией рабочих в ООО «Олимпия» являются рабочие-сдельщики. Доля заработной платы в общем ФЗП составляет 74%. Размер средств на премирование различных категорий работников составляет 332,5 тыс. руб., или 7% от общей суммы ФЗП, основная доля премии выплачивается рабочим – сдельщикам (5%),процент премий низок. Этот рычаг стимулирования труда используется на предприятии.

Проведенный анализ показал, что важнейшим стимулирующим фактором компании ООО «Олимпия» является установление непосредственной связи заработной платы с конечными результатами производства. Таким путем повышается заинтересованность наемных работников в конечных

результатах своей работы, так как она оплачивается за достигнутые результаты в производстве, выраженные в количестве и качестве выпущенной продукции. При этом заработная плата работников не должна ограничиваться максимальными пределами, что становится мощным стимулом повышения заинтересованности работников в эффективной работе.

Руководство ООО "Олимпия" может использовать весь широкий спектр современной системы мотивации труда. К ним относятся: продвижение по службе, публичная оценка заслуг работника, поднятие морального духа сотрудников, повышение делового настроя и создание комфортного климата в коллективе.

Моральные и материальные стимулы должны дополнять и обогащать друг друга, делая труд приятным и высокопроизводительным, тем самым повышая результативность производства.

Список использованной литературы

1. Основы менеджмента: учебно-методическое пособие / Т.Ю. Аноniченко и др.; общ. ред. М.А. Чернышева. - Р-н/Д.: «Феникс», 2013. - 365 с.

2. Фатхутдинов Р.А. Производственный менеджмент: учебник для вузов, 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Дашков и К, 2012. - 472 с.

3. Соломандина Т.А. Эффективная система мотивации и стимулирования // Нормирование и оплата труда в промышленности. - №1. - 2010. - С. 65-75.

4. Самоукина Н.В. Нематериальная мотивация персонала в условиях кризиса // Мотивация и оплата труда. - №1. - 2010. - С. 78-82

5. Бычин Б.В., Малинин, С.В., Шубенкова, Е.В. Организация и нормирование труда. Учебник для вузов / Под ред. Ю.Г. Одегова. - М.: Экзамен, 2003. - 464 с.

6. Казначевская Г.Б. Менеджмент: учебное пособие для студентов вузов / Г.Б. Казначевская, И.Н. Чуев, О.В. Матросова. - 2-е изд., перераб. и доп. - Р-н/Д.: Феникс, 2015. - 384 с.

7. Герасимов Б.Н. Менеджмент персонала: учебное пособие / Б.Н. Герасимов, В.Г. Чумак, Н.Г. Яковлева. - 2-е изд., перераб. и доп. - Р-н/Д.: Феникс, 2013. - 448 с.

8. Федченко А.А. Мотивационный механизм и вознаграждение персонала современной организации // Нормирование и оплата труда в промышленности. - №1. - 2010. - С. 15-23.

9. Луговой А.В. Расчеты по оплате труда. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Бухгалтерский учет, 2015. 360 с.

10. Организация производства и управления предприятием: учебник / Под ред. О.Г. Туровца. - М.: Инфра-М, 2012. - 465 с.

11. Окулов Д.В. Социальное партнерство как инструмент повышения производительности труда на предприятиях электроэнергетики // Менеджмент в России и за рубежом. - №5. - 2010. - С. 106-111.

12. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / Под ред. В.И. Стражева. - М.: Высшая школа, 2015. - 511 с.

13. Воеводин С.А. Экономический механизм управления промышленным производством. - К.: Высшая школа, 2015. - 166 с.

14. Афанасьев Н.С. Эволюция железобетона // Стройэкспертиза. - №7. 2010. - С. 52-53.

15. Горденко Г.В. Современные подходы к формированию организационной структурой управления компанией // Менеджмент в России и за рубежом. - №3. - 2012. - С. 85-88.

16. Мансуров Р.Е. Практика справедливых затрат // Справочник кадровика. - №12. - 2012. - С. 123-134.

17. Капелюк З.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях торговли и общественного питания. - М.: Омега-Л, 2013. - 224 с.

18. Гущина И.Э. Расчеты по оплате труда. - М.: ИДФБК-ПРЕСС, 2010. - 312 с.

19. Ковтун Н. Железобетонные аргументы заставляют участников рынка ЖБИ развивать производство [Электронный ресурс] / Коммерсант, 24.02.2012. - Режим доступа:

http://www.kommersant.ru/region/spb/page.htm?IssueID=48811&id=221518&section=6820, свободный. - Загл. с экрана.

20. Пугачев В.П. Оптимизация состава персонала // Справочник кадровика. - №1. - 2010. - С. 120-129.

21. Дикман Л.Г. Организация и планирование строительного производства: управление строительными предприятиями с основами АСУ: учебник для вузов. - М.: Высшая школа, 2012. - 645 с.

22. Дядик Н. Базис и застройка [Электронный ресурс] / С новосельем! 5.02.2009. - Режим доступа:

http://snovoseliem.ru/index.php?
option=com_content&task=view&id=739&Itemid=1, свободный. - Загл. с экрана.

23. Хуснуллин М. Тенденции развития рынка ЖБИ [Электронный ресурс] / группа компаний CONSALTING.RU, 15.12.2010. - Режим доступа: http://www.consalting.ru/articles/?id=1, свободный. - Загл. с экрана.

24. Ветлужских Е.Н. Что способствует эффективности новой системы мотивации и оплаты труда? // Мотивация и оплата труда. - №4. - 2011. - С. 296-301.

25. Круз ОБрайен Р. Вовлечение работников в процесс повышения эффективности труда: неформальные знания, преданность, доверие // Мотивация и оплата труда. - №2. - 2014. - С. 124-136.

26. Локтева Ж.В. Настоящее и будущее отечественной экономики // Справочник экономиста. - №5. - 2013. - С. 93-106.

27. Одегов Ю. Оптимизация численности работников // Нормирование и оплата труда в промышленности. - №1. - 2012. - С. 25-35.

28. Туровец О.Г. Организация производства и управление предприятием. - М.: Инфра-М, 2010. - 468 с.

29. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда: учебное пособие. - М.: Финансы и статистика, 2011. 368 с.

30. Менеджмент в строительстве: учебное пособие / Под ред. И.С. Степанова. - М.: Юрайт, 1999. - 423 с.

31. Павленко А.П. Совершенствование систем стимулирования работников // Нормирование и оплата труда в промышленности. - №2. - 2011. - С. 13-20.

32. Литовченко Н. Выбор объекта наблюдения при изучении затрат рабочего времени // Нормирование и оплата труда в промышленности. - №8. - 2010. - С. 37-39.

33. Талышева Н. Мотивация участников инвестиционно-строительных компаний // Нормирование и оплата труда в промышленности. - №6. - 2010. - С. 41-46.

34. Одегов Ю. Стимулирование развития персонала как фактор роста производительности труда: методика и практика компаний // Нормирование и оплата труда в промышленности. - №6. - 2011. - С. 26-33.

35. Сидорова В. Актуальная проблема - повышение конкурентоспособности компании в условиях кризиса // Нормирование и оплата труда в промышленности. - №7. - 2009. - С. 4-9.

36. Ощепков А.Ю. Межрегиональная дифференциация в заработной плате // Нормирование и оплата труда в промышленности. - №1. - 2011. - С. 36-44.

37. Экономика строительства: учебник для вузов / Под ред. И.С. Степанова. - М.: Юрайт, 1997. - 354 с.

38. Стексова С.Ю. Методология определения ресурсного потенциала строительного предприятия // Менеджмент в России и за рубежом. - №4. - 2010. - С. 83-90.

39. Шапиро С. А. Основы трудовой мотивации: учебное пособие – 2-е изд., стер.- М:КНОРУС,2012.-256с.

40.Егоршин А.П. Основы управления персоналом: Учебное пособие для вузов. – 2-е изд., перераб. И доп. – М.: ИНФРА – М, 2012 – 352с.

Приложения.

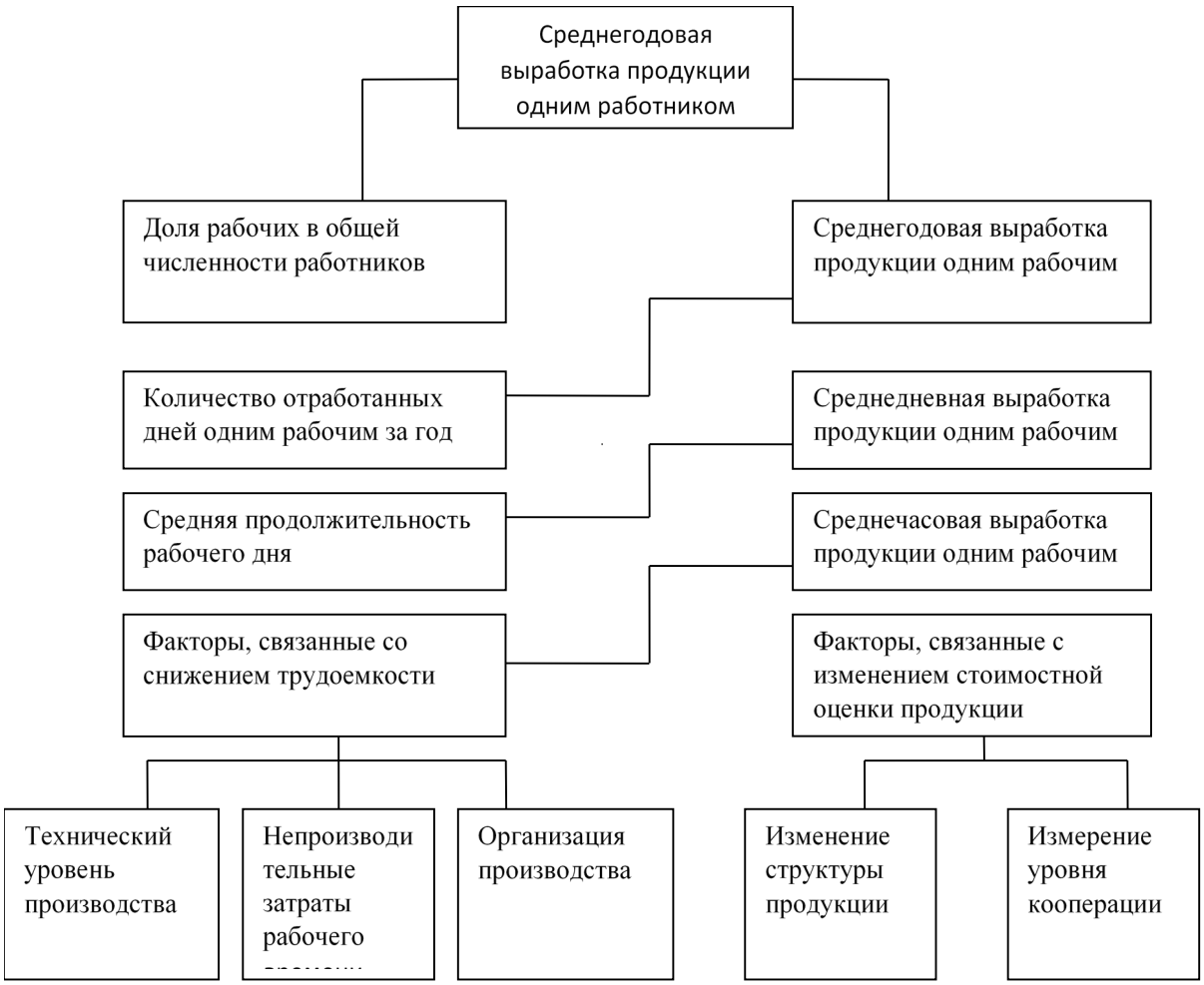
Приложение 1.

Рисунок 1 – Виды стимулирования



Приложение 2.

Рисунок 2 - Факторы, влияющие на среднегодовую выработку продукции одним работником.



Приложение 3

Таблица 2.18 - Структура и состав фонда заработной платы.

Фонд оплаты труда	Фонд заработной платы	Изменение численности персонала	Количество персонала
			Структура персонала
		Изменение фонда времени (чел.-час)	Нормативный фонд времени (нормативные часы)
			Дополнительно отработанные часы
		Уровень	Квалификационный

		заработной платы	состава работающих
			Трудоемкость работ
			Заработная плата
	Социальные доплаты	Индивидуальные премии за выслугу лет	
		Коллективные премии	
		Дивиденды от прибыли	
		Санаторное лечение	
		Оплата проезда работающих до места работы	
		Детские пособия	

Приложение 4
Таблица 2.23 - Способы мотивации и стимулирования работников

Материальное стимулирование	Нематериальное стимулирование
1.Оплачиваемое освобождение от работы (при вступлении в брак, смерти родителей и близких родственников, болезни и смерти супруга)	1. Пользование домами отдыха, санаториями, детскими оздоровительными лагерями (для детей сотрудников)
2.Дополнительные отпускные	2. Оплата обучения работников на различных курсах повышения квалификации
3.Компенсация укороченного рабочего дня пожилым работникам	3. Признание трудовых заслуг (моральное стимулирование): ● устная благодарность; ● признание успехов работника на общем совещании; ● размещение фотографии работника на доске почета организации; ● информация о трудовых успехах работника в средствах массовой информации;

	● почетная грамота; ● письменная благодарность.
1. Оплата проезда к месту работы (в виде оплаты проездных билетов) и мобильного телефона	4.Подарки фирмы на юбилеи сотрудников, подарки за стаж работы в организации, бесплатные билеты в театр, кино, цирк, подарки по случаю рождения детей.
2. Оплачиваемое рабочее время при сокращенном предпраздничном дне	5. Корпоративные мероприятия
3. Прогрессивные выплаты за выслугу лет	6.Личный пример руководителя
4. Премия всем категориям работников за основные результаты хозяйственной деятельности	