



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

**Анализ производительности труда и оценка влияния факторов на ее  
изменение**

Выпускная квалификационная работа по направлению  
38.03.02 Менеджмент  
Направленность программы бакалавриата  
«Управленческий и финансовый учет»  
Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:  
85,41 % авторского текста

Работа рекомендована к защите

«10» октября 2024 г.

И.о. зав. кафедрой

 Корнеев Д.Н.

Выполнила:

Студент(ка) группы ЗФ-509-266-5-1

Григорьева Кристина Эдуардовна 

Научный руководитель:

кандидат педагогических наук, доцент

Демцура Светлана Сергеевна 

Челябинск  
2024

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ АНАЛИЗА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА.....	6
1.1 Нормативно-законодательная основа трудовых отношений в России и экономическая сущность производительности труда.....	6
1.2 Показатели и методы измерения производительности труда.....	15
1.3 Методика анализа и планирования роста производительности труда с учетом влияния отдельных факторов.....	21
ГЛАВА 2 ТЕХНИКО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И АНАЛИЗ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ООО "А-ТРЕЙД".....	30
2.1 Краткая экономическая характеристика, формы и системы оплаты труда, применяемые на ООО "А-ТРЕЙД".....	30
2.2 Состав и структура заработной платы, учет выработки рабочих.....	34
2.3 Анализ производительности труда на предприятии и резервы его роста.....	40
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	51
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	54

## ВВЕДЕНИЕ

Производительность труда является сложной и противоречивой экономической категорией. Достаточно сказать, что, будучи важной характеристикой трудовой деятельности, она неразрывно связана с применяемыми средствами производства, и в первую очередь - с орудиями труда.

Общепризнана ведущая роль производительности труда в обеспечении экономического роста и повышении благосостояния населения страны. Во-первых, экономический рост в условиях ограниченности ресурсов может достигаться прежде всего за счет большей эффективности их использования. Во-вторых, достижение экономического роста требует увеличения затрат на накопление в структуре ВВП, с тем чтобы обновлять изношенные и расширять основные производственные фонды. Увеличение потребления на душу населения одновременно с ростом накопления возможно лишь при выходе на новый, более высокий уровень производительности труда [1].

Производительность труда - это показатель эффективности труда, который определяется по количеству или объему производимой продукции в единицу времени на одного работника. Производительность труда в общем случае это то, сколько приходится произведенной продукции в единицу времени на одного человека. Увеличение производительности труда не является самоцелью, а это один из возможных способов повышения рентабельности (эффективности работы) предприятия.

В мире существуют все необходимые методики повышения производительности труда, существуют современные технологии и высокопроизводительное оборудование. В то же время, в России низкая производительность труда, и отсутствие прогресса в этой области. Причина

низкого уровня производительности труда, отсутствия роста внутреннего валового продукта.

**Актуальность.** С развитием современных рыночных отношений актуальным является полноценный и достоверный учет выработки рабочих, поскольку именно выработка является определяющим фактором развития организации, повышения ее конкурентоспособности и эффективности деятельности на избранном рынке. Это в свою очередь предопределяет актуальность выбранной темы.

**Объект исследования:** является система учета и анализа показателей по труду ООО "А-Трейд".

**Предмет исследования:** анализ показателей производительного труда на предприятии.

**Цель исследования:** на основе анализа показателей производительности труда на современном предприятии выявить пути его повышения.

**Задачи исследования:**

1. Ознакомление нормативно-правовой основой трудовых отношений в России.
2. Раскрытие сущности производительности труда и его показателей.
3. Изучение методов анализа и планирования роста производительности труда.
4. Представление технико-экономической характеристики деятельности ООО "А-Трейд".
5. Раскрытие особенностей организации оплаты труда и учета показателей по труду на предприятии.
6. Анализ показателей производительности труда на ООО "А-Трейд" и выявление резервов роста.

## **Теоретико-методологическая основа исследования.**

Производительность труда с давних пор является предметом научных исследований. Различные теоретические проблемы, связанные с нею, рассматривались в трудах А.Смита, Р.Аллена, Д.Рикардо, Д.Кендрика, Д.Кларка, О.Ланге, В.Леонтьева, А.Маршалла, К.Маркса, К.Макконнелла, С.Брю, С.Фишера, Л.Мура, П.Самуэльсона, С.Синка, Д.Хикса. Эти труды вместе с другими составляют методологическую базу научных изысканий.

Методологической основой исследования явились разработки и научные положения в области экономики труда. Информационную базу исследования составили данные научных публикаций, материалы периодической печати, официальных сайтов Internet, электронных СМИ по исследуемой тематике и материалы обследования, проведенных автором.

**База исследования:** ООО "А-ТРЕЙД".

Работа состоит из введения, двух глав с подглавами, заключения, списка использованных источников.

# ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ АНАЛИЗА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

## 1.1 Нормативно-законодательная основа трудовых отношений в России

Конституция Российской Федерации в соответствии с общепринятыми принципами и нормами международного права гарантирует гражданам право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной, не запрещенной законом экономической деятельности. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Эти положения имеют высшую юридическую силу, прямое действие и применяются на всей территории Российской Федерации. ТК РФ закрепляет принципиальные положения правового регулирования труда и в то же время достаточно подробно решает вопросы, возникающие между работниками и работодателями. Нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать ТК РФ. В случае противоречий между ТК РФ и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется ТК РФ (ст. 5 ТК РФ) [1].

Согласно ст. 15 трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным

договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Для нормального функционирования система трудовых отношений нуждается в регулировании и управлении на всех уровнях: государственном, региональном, организации, на основе государственной программно-нормативной регламентации, охватывающей все направления социально-трудовой сферы: занятость, условия и оплата труда, демографическая политика, миграционная политика и т.д.

Трудовые правоотношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ. Данное правило закреплено в ст. 16 ТК РФ, где впервые сказано, что в случаях и порядке, которые установлены законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

- а) избрания (выборов) на должность ст. 17 ТК РФ;
- б) избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности ст. 18 ТК РФ;
- в) назначения на должность или утверждения в должности ст. 19 ТК РФ;
- г) направления на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты;
- д) судебного решения о заключении трудового договора;
- е) фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен. Следовательно, в случаях избрания на должность, назначения на должность и в иных названных случаях для возникновения трудовых отношений необходимо заключение трудового договора. Для лиц, нуждающихся в повышенной социальной

защищенности (инвалидов и др.), законодательство может устанавливать квоты (т.е. часть, норму от общей численности работников) для приема на работу [30].

Субъекты трудового права - это участники общественных отношений, регулируемых трудовым правом, наделенные соответствующими субъективными правами и юридическими обязанностями.

Федеральные конституционные законы принимаются по вопросам, предусмотренным Конституцией РФ, и в связи с этим имеют приоритет перед федеральными законами. Правовые акты, изданные органами местного самоуправления, руководителями организаций, распространяются соответственно на территорию самоуправления и членов трудового коллектива [2].

В качестве локальных правовых актов выступают:

- коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса РФ);

- трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом, законами и иными нормативно-правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56 Трудового кодекса РФ);

- локальные нормативные акты - штатное расписание, должностные инструкции, графики сменности, положение об оплате труда, положения о премировании, надбавках, вознаграждении по итогам работы за год,

правила внутреннего распорядка, положение о персонале и т.д. (ст. 8 Трудового кодекса РФ). Локальные нормативные акты не должны содержать норм, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством, подзаконными нормативными актами, соглашениями и коллективными договорами (ст. 8 Трудового кодекса РФ).

На основании ст. 5 ТК РФ законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ и иным федеральным законам. Важную роль в регулировании трудовых отношений играют разъяснения высших судебных органов (Верховный Суд РФ, Конституционный Суд РФ, Высший Арбитражный Суд РФ). Они не могут быть отнесены к источникам трудового права, так как их деятельность не является правотворческой. Они лишь толкуют нормативные акты с точки зрения их конституционности и дают руководящие указания судам о применении действующего законодательства о труде [3].

Производительность труда - это соотношение между рабочим временем и количеством полученной продукции. Повышение производительности труда является актуальной проблемой, от решения которой зависят темпы расширенного воспроизводства и удовлетворение потребностей в продукции [26].

В современной научной и учебной литературе господствуют два противоположных подхода к определению сущности и содержания производительности труда.

1. Сторонники трудовой теории стоимости утверждают, что производительность труда является источником и обобщающим показателем эффективности производства.

2. Сторонники теории факторов производства считают, что нужно отличать производительность всех четыре факторов производства: производительность труда, производительность земли, производительность капитала та производительность предпринимательства. Общая

эффективность или производительность предприятия будет отражаться суммой производительности факторов производства, а производительность труда один из показателей его эффективности.

Рассмотрим аргументацию сторон. Рабочий персонал характеризуется тем, что при определении экономического содержания производительности труда нужно выходить с того, что труд, который потрачен на производство той или другой продукции, состоит из живого труда, который тратится в данный момент непосредственно в процессе производства данной продукции, и прошлого труда, отраженная в продукции, которая создана раньше и используется для производства новой продукции (сырье, материалы, энергия; машины, сооружения, здания) [4].

Функцией живого конкретного труда является не только выработка новой стоимости, но и перенесение рабочего времени, которое материализовано в вещевых элементах производства, на продукт, который создается вновь. Потому производительная сила конкретного труда характеризуется его способностью создавать новые потребительские стоимости нужного качества. В связи с этим отличают понятие: рост производительности живого (индивидуальной) труда и рост производительности общественного труда (всего труда - живой и прошлой), о котором невозможно судить только из экономии расходов живого труда на данном производстве [5].

Общая тенденция растущей производительности труда выявляется в том, что частица живого труда в продукте уменьшается, а роль овеществленного труда (в виде сырья, горючего, амортизации) растет, но так, что общая сумма труда, который заключен в единицу продукта, сокращается. В этом и заключается сущность повышения производительности общественного труда.

Экономическая сущность производительности труда отражается в экономии рабочего времени. Более производительный труд означает,

меньшие расходы рабочего времени на производство одинакового товара в одинаковых условиях производства.

Исследователи, которые рассматривают производительность труда в разрезе теории факторов производства, считают, что для выяснения понятия производительности труда следует рассмотреть состав элементов рыночной цены товара. Укрупненно этот состав они подают в следующем виде:

- цена сырья, материалов, полуфабрикатов: комплектующих изделий;
- цена употребленной энергии;
- амортизационные отчисления от цены оборудования, зданий, сооружений;
- заработная плата персонала;
- отчисление от заработной платы в социальные фонды;
- прибыль от использованного капитала;
- предпринимательская прибыль.

Расходы, которые отображены в этих составляющих, кроме трех первых, образуют дополнительную стоимость.

Стоимость, которая создана снова в результате труда работников предприятия будет равняться величине заработной платы с отчислением от нее. Кроме того, труд переносит часть цены сырья, материалов, полуфабрикатов, комплектующих изделий и энергии на готовый товар. Эти расходы труда также относят к общим трудозатратам, которые отражаются в показателе производительности труда [6].

Рост производительности труда на предприятиях проявляется в виде:

- увеличения массы продукции, которая производится в единицу времени и без ухудшения ее качества;
- повышения качества продукции при неизменном ее объеме, который производится в единицу времени;
- сокращения расходов времени на единицу продукции, которая производится;

- уменьшения удельного веса расходов труда в себестоимости продукции;

- сокращение времени производства и оборота товаров;

- увеличение массы и нормы прибыли.

Производительность труда (Тп) характеризует объем валовой продукции в денежной оценке в сопоставимых ценах в расчете на 1 чел.-ч или 1 чел.-день, а также производство валовой продукции в сопоставимых ценах в расчете на среднегодового работника (Р):

$$Тп = ВП/t (1)$$

где ВП -- объем произведенной (валовой) продукции;

t -- затраты рабочего времени на ее производство.

Последний показатель отражает не только уровень производительности труда, но и степень использования рабочей силы в течение года.

Валовый продукт (ВВП) – это стоимость всех произведенных товаров и услуг исключительно для потребления.

На производительность труда оказывают влияние как экономические, так и природные (климат, почва) факторы, отражающие все вопросы организации и выполнения конкретных видов работ, функций, а именно:

– подготовить материально-техническую базу, исполнителей соответствующей квалификации;

– обеспечить финансирование для приобретения недостающих машин, материалов, сырья, а также оплаты и материального вознаграждения за высококачественный труд;

– определить средства и методы контроля будущих операций, уточнить нормативы, другие виды информатики, их согласованность с действующим законодательством и т.д.

Анализ производительности труда проводят не только по валовой, но и по чистой продукции (стоимость валовой продукции, за вычетом материальных затрат). Отношение чистой продукции (валового дохода) к затратам рабочего времени дает дополнительную характеристику эффективности использования живого труда [25].

В практике за единицу рабочего времени принимают человеко-час одного работника. Обычно в расчет берут только прямые затраты на создание данного продукта. Однако в связи с возросшим разделением и кооперацией труда, ростом технического прогресса изменились функции многих работников, участвующих в производстве. С ростом технической вооруженности резко сокращаются прямые затраты труда и возрастают затраты на обслуживающие и вспомогательные работы.

На обслуживающих работах затраты труда стали такими же необходимыми, как и прямые. К косвенным затратам относится труд инженерно-технического персонала. Таким образом, при определении производительности труда необходимо учитывать не только прямые затраты, связанные с непосредственным созданием продукции, но и косвенные, расходуемые на обслуживание производства, управление им и на вспомогательные работы [7].

Косвенные затраты распределяют по видам продукции пропорционально сумме прямой заработной платы (без затрат на организацию и управление производством). В ряде отраслей косвенные затраты труда занимают от 30 до 40 % общих. По мере развития производительных сил, дальнейшего углубления специализации доля труда, не связанного непосредственно с производственным процессом, будет возрастать.

Годовое рабочее время выражается числом годовых работников. Оно определяется:

- числом полных работников - количество отработанных рабочих дней делят на возможное количество рабочих дней в году - 265 (данный показатель не учитывает различий в условиях производства, в частности, сезонности, продолжительности рабочего времени за год, что сказывается на количестве фактически отработанных дней. Поэтому может меняться и годовая производительность труда);

- числом среднегодовых работников, непосредственно принимавших участие в производстве: в расчет берут фактических работников, а не определенных нормативным путем (определяют как отношение общего количества отработанных дней к фактической среднегодовой выработке человеко-дней одним взрослым трудоспособным человеком);

- количеством человеко-дней, затраченных на производство административно-управленческим аппаратом.

Для оценки достигнутого уровня производительности труда применяется нормативный метод, который основан на сопоставлении установленных затрат труда с фактическими. Он позволяет также осуществлять оперативный контроль за использованием труда, вовремя определять недостатки в организации производства и намечать пути их устранения. Один из основных путей роста эффективности труда состоит в ускорении перехода к комплексной механизации и автоматизации производственных процессов. Комплексная механизация позволяет резко сократить затраты труда на единицу продукции [28].

Обязательное условие рационального использования рабочего времени в течение дня - его научно обоснованное нормирование. Оно стимулирует улучшение использования трудовых ресурсов, основных и оборотных фондов, является важным фактором укрепления дисциплины. Без норм нельзя правильно решить вопросы кооперирования производства, расстановки рабочей силы и оплаты труда. Исключительное значение имеет заинтересованность в результатах труда. На предприятиях оплата труда и

материальное стимулирование должны строиться в зависимости от количества и качества произведенной продукции, сокращения затрат на ее единицу. При этом надо исходить из строгого соблюдения принципа распределения по труду [8].

Таким образом, производительность труда -это сложная экономическая категория, характеризующаяся эффективностью трудовых затрат человека в сфере материального производства и представляющая собой способность конкретного труда производить в единицу времени определенное количество потребительских стоимостей.

## 1.2 Показатели и методы измерения производительности труда

Выработка (производительность) - количество продукции или объем выполненных работ, приходящийся на одного работника в единицу времени. В общем виде выработка рассчитывается как дробь, в числителе которой объем продукции, в знаменателе - численность производственного персонала; или объем продукции, деленный на количество рабочего времени, затраченного на производство этой продукции [9].

Три метода определения производительности труда представлены в Таблице 1.

Таблица 1 – Методы определения производительности труда

	Методы определения производительности труда	Характеристика методов
1	Натуральный метод	Продукция, учтенная в натуральных единицах, относится к отработанному времени в человеко-часах, человеко-днях.

Продолжение таблицы 1

2	Стоимостной метод	Выработка определяется путем деления объема продукции (в стоимостном выражении) на среднесписочную численность производственного персонала. Удобен для сравнения. Объем продукции может быть отнесен к валовой, товарной продукции.
3	Трудовой метод	Трудоемкость различается по характеру и направлению затрат. Применяется для расчета показателей внутри подразделения. Трудоемкость бывает следующих видов: технологическая, производственная, вспомогательная, полная, управленческая, общая.

Факторы, влияющие на уровень производительности труда:

1) структурные сдвиги в производстве - изменение удельного веса отдельных видов продукции в общем объеме производства,

2) повышение технического уровня производства - внедрение новых технологических процессов, механизация ручного труда, применение более производительных машин и оборудования,

3) совершенствование управления и организации производства,

4) изменение объемов производства.

При правильном использовании факторов возникают резервы для повышения производительности труда. К резервам можно отнести:

1. Снижение трудоемкости изделий.

2. Сокращение потерь рабочего времени.

3. Внедрение новой техники и технологии.

4. Повышение дисциплины труда.

5. Совершенствование нормирования труда.

6. Научная организация труда.

Рост производительности общественного труда означает экономию затрат как живого, так и овеществленного труда. При определении же роста

производительности труда на предприятии учитывается только экономия живого труда рабочих [29].

В практике планирования и учета на предприятиях используют два показателя, характеризующие эффективность затрат живого труда:

- выработку в единицу рабочего времени;
- трудоемкость изделия.

Наиболее общим и универсальным показателем производительности труда является первый.

В зависимости от того, в каких единицах измерения выражается объем валовой продукции, определяются и показатели выработки. Продукция, а соответственно и выработка могут быть выражены в натуральных, стоимостных и трудовых показателях. В связи с этим различают и три метода измерения производительности труда: натуральный, трудовой и стоимостный (ценностный).

При натуральном методе выработка продукции в единицу отработанного рабочего времени или на одного среднесписочного рабочего в год (квартал, месяц) определяется в штуках, тоннах, метрах и т. п. Этот простой и наглядный показатель наиболее соответствует самому понятию производительности труда и характеризует ее лучше, чем любой другой показатель. Если выпускается однородная, но разных размеров или разных марок продукция, выработка может определяться в условных натуральных единицах [24].

Натуральный метод, несмотря на ряд преимуществ, имеет существенные недостатки. Во-первых, он не применим при выпуске разнородной продукции и, во-вторых, не учитывает изменения незавершенного производства, представляющего в ряде отраслей промышленности значительную долю в общей величине валовой продукции.

Наиболее распространенный метод измерения производительности труда - ценностный, при котором выработка продукции определяется в действующих оптовых ценах. Этот метод может применяться для характеристики уровня и динамики производительности труда при самой различной номенклатуре выпускаемой продукции по заводу, а также в целом по отрасли и всей промышленности, для сопоставления роста производительности труда за любые периоды. Но, будучи универсальным, он имеет и недостатки, которые связаны прежде всего с несовершенством оптовых цен как измерителей объема промышленной продукции, с отсутствием в нашей теории и практике необходимых объективных данных для обоснования цен и их отклонений от стоимости. Кроме того, ценностный метод при изменении ассортимента выпускаемой продукции и объема кооперированных поставок приводит к искажению действительного показателя уровня и динамики производительности труда: если в плановом периоде увеличивается выпуск более трудоемкой продукции, то показатель производительности труда в стоимостном выражении будет занижен, и наоборот.

Для сопоставления уровней производительности труда ценностный метод в силу присущих ему недостатков мало пригоден, даже при сравнении однотипных предприятий [10].

При трудовом методе измерения выработка продукции в единицу отработанного времени определяется в нормо-часах. Этот метод применяется для характеристики производительности труда в отдельных цехах, участках, бригадах и на рабочих местах при выпуске разнородной и незаконченной продукции, на которую нет оптовых цен. Но он может использоваться и для измерения производительности труда в целом по предприятию.

Сопоставление выработки в нормо-часах на единицу отработанного времени в различные периоды при неизменных нормах достаточно точно

характеризует динамику производительности труда отдельных рабочих, бригад, участков, цехов и предприятия в целом. Трудовой метод измерения производительности труда дает возможность учитывать в нормо-часах не только готовую продукцию, но и незавершенное производство.

Трудовой метод измерения производительности труда, имея ряд преимуществ перед другими методами, также не является совершенным. Отработанное время при определении выработки измеряется в различных единицах. В зависимости от единицы измерения рабочего времени выработка может быть определена на один отработанный человеко-час, один отработанный человеко-день или на одного среднесписочного рабочего (в год, квартал, месяц). Показатель выработки на один отработанный человеко-час и человеко-день применяется для целей анализа, а также для оперативного планирования [13].

Выработка в один человеко-час характеризует производительность труда за фактическое время работы. На выработку в один человеко-день влияет не только время фактической работы, но и внутрисменные потери его, сверхурочные работы, сокращенный рабочий день по субботам, сокращенный рабочий день подростков, перерывы в работе женщин-матерей на кормление ребенка. Выработка на одного среднесписочного рабочего в год (квартал, месяц) отражает, кроме того, влияние невыходов рабочих по разным причинам на работу. Если в результате сокращения внутрисменных потерь рабочего времени использование его в течение дня улучшается, то выработка в один человеко-день растет быстрее, чем в один человеко-час. То же самое относится и к выработке на одного среднесписочного рабочего в год, которая при сокращении невыходов рабочих увеличивается быстрее, чем в один человеко-день.

При планировании роста производительности труда должны предусматриваться необходимые мероприятия по улучшению использования рабочего времени и обеспечению превышения темпов роста

выработки на одного среднесписочного рабочего в год над выработкой в один человеко-день и выработки в один человеко-день над выработкой в один человеко-час.

Вторым показателем производительности труда является трудоемкость изделия, которая представляет собой затраты рабочего времени на изготовление единицы продукции. Различают три вида трудоемкости: нормативную, фактическую и плановую.

Нормативная трудоемкость - необходимые затраты рабочего времени на изготовление изделия, подсчитанные на основе действующих норм времени.

Фактическая трудоемкость выражает фактические затраты рабочего времени на изготовление изделия.

Плановая трудоемкость характеризует затраты рабочего времени в предстоящем плановом периоде.

Хотя трудоемкость играет огромную роль для характеристики производительности труда, этот показатель не является достаточным, так как он имеет в виду только труд основных рабочих и не учитывает изменения в использовании рабочего времени. Для планирования, учета и анализа производительности труда необходима использовать различные показатели и методы ее измерения. Наиболее правильно производительность труда можно определить лишь системой показателей, которые дают достаточно точное и полное представление об уровне, динамике и резервах роста производительности труда [31].

Большое значение при планировании производительности труда имеют трудовой показатель выработки и показатель трудоемкости, так как они могут быть применены во всех звеньях производства и дают возможность просто и непосредственно через данные об экономии рабочего времени увязать расчеты по повышению производительности труда с планом организационно-технических мероприятий.

Таким образом, показатель трудоемкости играет важную роль также для планирования численности и состава рабочей силы. В ряде отраслей промышленности и прежде всего в машиностроении расчет количества основных рабочих производится по нормативной трудоемкости производственной программы и плановой выработки на одного рабочего в нормо-часах.

### 1.3 Методика анализа и планирования роста производительности труда с учетом влияния отдельных факторов

Под ростом производительности труда подразумевается экономия затрат труда (рабочего времени) на изготовление единицы продукции или дополнительное количество произведенной продукции в единицу времени, что непосредственно влияет на повышение эффективности производства, так как в одном случае сокращаются текущие издержки на производство единицы продукции по статье "Заработная плата основных производственных рабочих", а в другом -- в единицу времени производится больше продукции. На предприятиях (фирмах) производительность труда определяется как эффективность затрат только живого труда и рассчитывается через показатели выработки (В) и трудоемкости (Тр) продукции, между которыми имеется обратно пропорциональная зависимость.

Цель экономико-статистического анализа производительности труда: - выявить причины (факторы), повлиявшие на формирование среднего уровня, характер и темпы изменения производительности труда, для подготовки, обоснования и принятия экономических решений. Существуют несколько методов экономико-статистического анализа производительности труда, каждый из которых обладает самостоятельным

значением, условиями и сферой применения. Рассмотрим каждый из них в отдельности.

Для анализа динамики производительности труда может применяться разновидность индексного метода - метод цепных подстановок. Этот метод используют для факторного анализа производительности труда. Сущность его состоит в том, что производительность труда выражают в виде произведения факторов, влияющих на нее, и находят влияние каждого фактора на изменение производительности труда [12].

Если уровень производительности труда зависит от трех факторов - а, б, с, то  $q =$  .

Для характеристики влияния каждого фактора на изменение производительности труда вычисляют частные (факторные) индексы. При этом возможны две системы вычисления:

- по схеме обособленных частных индексов;
- по схеме взаимосвязанных частных индексов.

В первом случае исходят из предположения, что изменяется только данный фактор, а значения всех остальных сохраняются на базисном уровне.

Реально факторы влияют на изменение производительности труда совместно. Эту взаимосвязь факторов выявляют путем построения системы взаимосвязанных частных индексов.

Исследуя влияние факторов в их взаимосвязи, надо расположить сами факторы в определенной последовательности, полагая при этом, что влияние взаимодействия всех факторов будет отражено в основном ведущем факторе.

Изучая на предприятии динамику или выполнение плана производительности труда можно с помощью индексного метода определить влияние изменения средней часовой производительности труда,

использования рабочего времени внутри дня и использования рабочих по числу дней работы на общую динамику

Индексный метод анализа производительности труда можно применять только в тех случаях, когда установлено наличие функциональной зависимости между производительностью труда и ее факторами. Для нахождения связи между факторами и результативным признаком (производительностью труда) применяют метод статистических группировок, в частности аналитические группировки. Суть их состоит в том, что все элементы изучаемой совокупности разбиваются на группы по степени силы действия изучаемого фактора. В пределах каждой группы влияние изучаемого фактора можно считать одинаковым или почти одинаковым для всех элементов совокупности, попавших в данную группу [32].

Регрессионный анализ позволяет определить меру интенсивности направленного влияния факторов при формировании уровня производительности труда в конкретных условиях места и времени. Вначале устанавливается тип и вид функции уравнения связи. Конкретное выражение формы связи зависит от характера объективно существующей зависимости исследуемых явлений, т.е. определяется материальной природой объекта [11].

Количественная определенность параметров уравнения связи устанавливается чаще всего по методу наименьших квадратов. При этом находятся такие численные значения коэффициентов при факторных признаках в уравнении регрессии, при которых сумма квадратов отклонений эмпирических значений результативного показателя от аналогичных им величин, рассчитанных по теоретическому уравнению регрессии, давала бы минимальную величину.

Корреляционный анализ дает возможность измерить взаимосвязь (тесноту связи) факторного и результативного признаков. Для этого

предварительно устанавливается для каждой группы центр интервала по размеру производительности труда, а затем рассчитывается коэффициент корреляции по формуле

Вычисление коэффициента корреляции является наиболее точным, если оно проводится по всему массиву не сгруппированных первичных данных.

Изменение производительности труда оценивается путем сопоставления выработки последующего и предшествующего периодов, т. е. фактической и плановой. Превышение фактической выработки над плановой свидетельствует о росте производительности труда. Выработка рассчитывается как отношение объема произведенной продукции (ОП) к затратам рабочего времени на производство этой продукции (Т) или к среднесписочной численности работников либо рабочих (Ч):

$$V = \text{ОП}/\text{Т} \text{ или:}$$

$$V = \frac{\text{ОП}}{\text{Ч}} \quad (2)$$

Аналогично определяется часовая (Вч) и дневная (Вдн) выработка на одного рабочего:

$$V_{\text{ч}} = \frac{\text{ОП}_{\text{мес}}}{\text{Т}_{\text{час}}};$$

$$V_{\text{дн}} = \frac{\text{ОП}_{\text{мес}}}{\text{Т}_{\text{д}}} \quad (3)$$

ОП<sub>мес</sub> - объем продукции за месяц (квартал, год);

Т<sub>час</sub>, Т<sub>дн</sub> - количество человеко-часов, человеко-дней (рабочего времени), отработанных всеми рабочими за месяц (квартал, год). При расчете часовой выработки в состав отработанных человеко-часов не включаются внутрисменные простои, поэтому она наиболее точно характеризует уровень производительности живого труда. При расчете дневной выработки в состав отработанных человеко-дней не включаются целодневные простои и невыходы. Объем произведенной продукции (ОП)

может быть выражен в натуральных, стоимостных и трудовых единицах измерения соответственно. Трудоемкость продукции выражает затраты рабочего времени на производство единицы продукции. Определяется на единицу продукции в натуральном выражении по всей номенклатуре изделий и услуг; при большом ассортименте продукции на предприятии определяется по типичным изделиям, к которым приводятся все остальные.

Трудоемкость определяется по формуле:

$$T_p = \frac{T}{ОП} T_p \quad (4)$$

$T$  - время, затраченное на производство всей продукции, нормо-ч, человеко-ч,

$ОП$  - объем произведенной продукции в натуральном выражении.

В зависимости от состава затрат труда, включаемых в трудоемкость продукции, и их роли в процессе производства выделяют технологическую трудоемкость, трудоемкость обслуживания производства, производственную трудоемкость, трудоемкость управления производством и полную трудоемкость. Технологическая трудоемкость ( $T_{техн}$ ) отражает затраты труда основных производственных рабочих-сдельщиков ( $T_{сд}$ ) и рабочих-повременщиков ( $T_{повр}$ ):

$$T_{техн} = T_{сд} + T_{повр} \quad (5)$$

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

$$T_{обсл} = T_{вспом} + T_{всп} \quad (6)$$

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

$$T_{пр} = T_{тех} + T_{обсл} \quad (7)$$

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

$$T_u = T_{техн} + T_{сл.зав} \quad (8)$$

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

$$T_{полн} = T_{техн} + T_{обсл} + T_u \quad (9)$$

В зависимости от характера и назначения затрат труда каждый из указанных показателей трудоемкости может быть: Под факторами роста производительности труда следует понимать всю совокупность движущих сил и причин, определяющих уровень и динамику производительности труда. Факторы роста производительности труда весьма разнообразны и в совокупности составляют определенную систему, элементы которой находятся в постоянном движении и взаимодействии.

Изменение соотношения между затратами рабочего времени и количеством произведенной продукции характеризует движение производительности труда. Уровень и динамика производительности труда определяются сложным взаимодействием факторов: материально-технических, организационных, экономических, социальных, природных, структурных [14].

Для планирования производительности труда на предприятии могут использоваться стоимостные и натуральные показатели производства. Однако измерения производительности в натуральных единицах практически не применяется из-за разнообразия и несопоставимости продукции. Она часто обновляется, меняются ее потребительские свойства. Этим объясняется повсеместное использование стоимостных показателей. При планировании производительности труда определяют уровень, темпы и факторы ее роста.

Целью планирования роста производительности являются:

- расчет основных технико-экономических показателей производственно-хозяйственной деятельности предприятия на стадии подготовки и сравнение вариантов проекта плана;
- полный учет эффективности внедрения мероприятий плана технического и организационного развития производства;
- определение роли и задач отдельных служб, отделов и других производственных подразделений в повышении производительности труда;
- анализ динамики роста производительности труда.

Самым распространенным методом планирования показателя повышения производительности труда является планирование по факторам ее роста.

Все факторы, влияющие на повышение производительности труда, можно разделить на:

- 1) структурные сдвиги в производстве, т.е. изменение доли отдельных видов продукции в общем объеме производства,
- 2) повышение технического уровня производства,
- 3) совершенствование управления организации производства и труда,
- 4) изменение объема производства продукции,
- 5) отраслевые факторы, например: изменение горно-геологических условий, содержание полезных веществ в руде и т.п.,
- 6) ввод в действие и освоение новых объектов.

Величина роста производительности труда в целом за счет действия всех факторов по производственному подразделению определяется по формуле:

$$\text{ПТф} = (\text{Эф} \cdot 100) : \text{Чисх} - \text{Э}, \text{ПТф} = (\text{ПТ} \cdot \text{Эф}) : \text{Э} \quad (10)$$

где Эф- экономия численности, исчисленная по отдельному фактору, чел.;

ПТ- общий прирост производительности труда по всей совокупности факторов, %; ПТ, - прирост производительности труда по отдельному фактору, %.

На уровень производительности труда влияют структурные сдвиги в производстве. Поскольку увеличение плановых объемов производства по отдельным цехам неодинаковое, постольку условная численность работающих, рассчитанная в целом по предприятию, и сумма условной численности по цехам отличаться:

$$\text{ЭЧП} = \text{Чбаз} \cdot \text{Коб} \cdot \text{Чп} \quad (11)$$

где ЭЧП - относительная экономия численности производственного персонала;

Чбаз - численность производственного персонала в отдельных структурных подразделениях в базисном периоде, человек;

Коб - коэффициент увеличения объема производства продукции в плановом периоде;

Чп - условная численность производственного персонала, рассчитанная в целом по предприятию [15].

Важным фактором роста производительности труда является повышение технического уровня производства, что достигается за счет комплексной механизации и автоматизации производственных процессов, внедрение передовой технологии, модернизации действующего оборудования, изменения конструкции и технических характеристик изделий, повышение качества продукции, улучшение использования материалов, топлива и других энергоресурсов, внедрение новых, более эффективных видов сырья, материалов и энергоресурсов. Изменение численности работников в результате внедрения новой техники, технологии, модернизации оборудования определяется сравнением численности работников для выполнения запланированного объема работ, до и после внедрения мероприятий [34].

Экономия рабочей силы в результате сокращения брака и отклонений от нормальных условий работы рассчитывается так же, как и при сокращении потерь рабочего времени. Большое значение для повышения производительности труда имеет снижение численности рабочих, которые не выполняют нормы выработки. Расчет относительной экономии рабочей силы, достигнутой благодаря такому снижению, осуществляется на основе показателей среднего выполнения норм этими рабочими, их доли в общей численности рабочих и коэффициента выполнения норм в плановом периоде.

В целом по главе следует сделать некоторые выводы:

- невозможно недооценивать значимость производительности труда на предприятиях в настоящее время, так как именно труд выступает одним из важнейших факторов эффективного производства и продаж;

- существует множество показателей и методов оценки производительности труда. Каждая организация должна самостоятельно определить для себя оптимальные варианты методов оценки;

- на рост производительности труда на предприятии оказывают влияние множество разнообразных факторов. Все их учесть в производственно-хозяйственной деятельности не представляется возможным. Каждому предприятию необходимо регулярно проводить анализ трудовых ресурсов с целью выявления нескольких приоритетных факторов для составления оптимальной программы роста производительности труда.

## **ГЛАВА 2 ТЕХНИКО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И АНАЛИЗ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ООО "А-ТРЕЙД"**

2.1 Краткая экономическая характеристика, формы и системы оплаты труда, применяемые на ООО "А-ТРЕЙД"

Предприятие ООО "А-ТРЕЙД" создано в 2016 году в г. Челябинск.

Расположено по адресу: 454080, Челябинская область, город Челябинск, пр-кт Ленина, д. 79, офис 102а.

Организация занимается оптовой торговлей и изготовлением лесоматериалов, строительных материалов и санитарно-технического оборудования. Основные направления деятельности:

1. Торговля зерном, необработанным табаком, семенами и кормами для сельскохозяйственных животных.

2. Оптовая торговля фруктами и овощами.

3. Оптовая торговля пищевыми маслами и жирами

4. Оптовая торговля напитками.

5. Оптовая торговля соками, минеральной водой и прочими безалкогольными напитками.

6. Оптовая торговля алкогольными напитками, включая пиво и пищевой этиловый спирт.

7. Оптовая торговля табачными изделиями.

8. Оптовая торговля прочими пищевыми продуктами.

9. Оптовая торговля чистящими средствами.

10. Оптовая торговля парфюмерными и косметическими товарами.

11. Оптовая торговля пиломатериалами.

12. Оптовая торговля туалетным и хозяйственным мылом.

13. Оптовая торговля санитарно-техническим оборудованием.

14. Оптовая торговля лакокрасочными материалами.
15. Оптовая торговля прочими строительными материалами и изделиями.
16. Оптовая торговля обоями.
17. Торговля оптовая напольными покрытиями (кроме ковров).
18. Торговля оптовая скобяными изделиями, водопроводным и отопительным оборудованием и принадлежностями.
19. Оптовая торговля ручными инструментами.
20. Торговля оптовая химическими продуктами.

Рассмотрим данные для факторного анализа производительности труда персонала.

В настоящее время на ООО «А-Трейд» применяются различные формы оплаты труда. Сдельная заработная плата устанавливается в зависимости от количества и качества затраченного труда. Повременная заработная плата устанавливается в зависимости от времени работы рабочего и его квалификации. Повременная оплата труда на ООО «А-Трейд» присуща административно-управленческому персоналу. При сдельных системах оплаты труда доход работника определяется умножением расценки на объем произведенной продукции. Расценка – это произведение часовой тарифной ставки, соответствующей разряду сложности выполняемой технологической операции или работы, на норму времени. Аккордная оплата труда устанавливается не за каждую производственную операцию, а за весь цикл работ, т.е. за аккордное задание.

В настоящее время в практике ООО «А-Трейд» общей тенденцией совершенствования систем оплаты и стимулирования труда персонала является применение повременных систем в сочетании с доплатами, премиями за личный вклад работника в увеличение дохода фирмы.

При простой повременной системе труд работника ООО «А-Трейд» оплачивается только в зависимости от продолжительности времени его работы за тот или иной период. Контрактная форма оплаты труда предполагает оплату труда за выполненную работу с указаниями: общее положение, обязанности работника, обязанности фирмы, оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха (не нормированность труда указывается именно здесь), социальное обеспечение, ответственность сторон за неисполнение обязательств. Комиссионная оплата труда основана на договоре комиссии, который заключается между комиссионером и комитентом. Множество видов оплаты труда на предприятии обусловлено определенным подходом к каждой категории работников.

В состав фонда заработной платы ООО «А-Трейд» включаются:

- оплата труда в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время;
- премии и единовременные поощрительные выплаты;
- стимулирующие доплаты и надбавки;
- компенсационные выплаты, связанные с режимом работы;
- выплаты на питание, жилье, топливо, носящие регулярный характер.

Таблица 2 - Виды начислений заработной платы в ООО «А-Трейд»

Состав фонда заработной платы	Виды начислений
Выплаты за неотработанное время	<ul style="list-style-type: none"> <li>- оплата льготных часов подростков;</li> <li>- оплата учебных отпусков;</li> <li>- оплата выполнения государственных и общественных обязанностей;</li> <li>- оплата простоев не по вине работника;</li> <li>- оплата за время вынужденного прогула;</li> <li>- оплата за период обучения работников, направленных на повышение квалификации;</li> <li>- оплата донорам за дни обследования, сдачи крови.</li> </ul>

## Продолжение таблицы 2

выплаты за неотработанное время:	
Единовременным поощрительным выплатам	<ul style="list-style-type: none"> <li>- вознаграждение по итогам года;</li> <li>- разовые премии независимо от источников их выплаты;</li> <li>- компенсации за неиспользованный отпуск;</li> <li>- материальная помощь, предоставленная всем или большинству работников;</li> <li>- вознаграждение по итогам работы за год, годовое вознаграждение за выслугу лет;</li> <li>- другие единовременные выплаты, включая стоимость подарков.</li> </ul>
выплатам социального характера ООО «А-Трейд»	<ul style="list-style-type: none"> <li>- надбавки к пенсиям, работающим в организации, единовременные пособия уходящим на пенсию;</li> <li>- оплата путевок работникам и членам их семей за счет средств организации;</li> <li>- компенсации женщинам, находившимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком;</li> <li>- выходное пособие при прекращении трудового договора;</li> <li>- материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на погребение и т. д.;</li> <li>- оплата стоимости проезда работников и членов их семьи к месту отдыха и обратно;</li> <li>- оплата проезда к месту работы транспортом общего пользования, специальными маршрутами, ведомственным транспортом.</li> </ul>

Заработная плата на ООО «А-Трейд» может выплачиваться как за проработанное, так и неотработанное время.

Для определения размера оплаты труда с учетом его сложности и условий труда различных категорий работников ООО «А-Трейд» большое значение имеет тарифная система.

Тарифная система - это совокупность норм, включающая тарифно-квалификационные справочники, тарифные ставки, должностные оклады.

Тарифно-квалификационный справочник содержит подробные характеристики основных видов работ с указанием требований, предъявляемых к квалификации исполнителя.

Тарифная ставка - это размер оплаты за труд определенной сложности, произведенный в единицу времени.

Различают две основные системы оплаты труда: сдельную и повременную.

Сдельная система оплаты труда производится по сдельным расценкам в соответствии с количеством произведенной продукции (работ, услуг).

## 2.2 Состав и структура заработной платы, учет выработки рабочих

За май 2024 в ЖХО были сделаны следующие бухгалтерские записи:

Таблица 3 - Журнал хозяйственных операций по труду за май 2024

№	Содержание ХО	Дт	Кт	Сумма, руб.	Документ
1.	В кассу с расчетного счета получены наличные ДС для выплаты зарплаты за Апрель	50	51	11.160.000	Выписка банка с р/с, приходный кассовый ордер
2.	Выдана из кассы заработная плата за Апрель	70	50	10.800.000	Платежные ведомости, расходный кассовый ордер
3.	Депонирована невыплаченная в 3-х дневный срок з/п	50	70	360000	Расчетно-платежные ведомости
4.	Депонированная з/п возвращена на расчетный счет	51	50	360000	Расходно-кассовый ордер

Продолжение таблицы 3

5.	Начислена з/п персоналу за Май: А) рабочим основного производства Б) административному и общехозяйственному персоналу	20 26	70 70	4.570.000 6.590.000	Наряды, табели учета рабочего времени, расчетно-платежная ведомость
6.	Произведены удержания из з/п: А) НДФЛ (13%)	70	68.01	1.450.800	Регистр налогового учета (Налоговая карточка)
7.	Начислены страховые взносы (рабочим осн. пр-ва / администр. и общехоз. персоналу): А) ОСС (2,9%) Б) ОПС (22%) В) ОМС (5,1%)	20/26 20/26 20/26	69.1 69.2 69.3	323640 2.455.200 569160	Бухгалтерская справка-расчет
8.	Начислены отпускные	96	70	1.050.000	Бух. справка-расчет
9.	Перечислены отпускные работникам (за вычетом НДФЛ)	70	51	913500	Выписка банка с р/с
10.	Удержан НДФЛ из отпускных выплат	70	68.01	136500	Декларация по НДФЛ (форма 3-НДФЛ), Бух. справк
11.	Начислены пособия по временной нетрудоспособности: А) оплачиваемое за счет работодателя Б) оплачиваемое за счет фонда ФСС	20 69	70 70	35505 69800	Больничный лист, Листки нетрудоспособности, Бухгалтерская справка-расчет
12.	Удержан НДФЛ с пособий	70	68.01	13690	Декларация по НДФЛ (форма 3-НДФЛ), Бух. справка

Продолжение таблицы 3

13.	Отражена выплата пособий	70	50	91615	Платежные ведомости, расходный кассовый ордер
14.	Произведены отчисления в резерв на предстоящую оплату отпусков (7%*4400000)	20	96	781200	Бухгалтерская справка

Основанием для выплаты пособия на ООО «А-Трейд» служит листок нетрудоспособности, выданный лечебным учреждением. Пособие по временной нетрудоспособности выдается с первого дня уплаты трудоспособности. При бытовой травме пособие выдается с шестого дня нетрудоспособности. Если травмы стали результатом стихийного бедствия, пособие выдается за весь период нетрудоспособности.

Для выплаты пособия женщинам выдается справка из женской консультации о постановке на учет. Выплачивается пособие одновременно с пособием по беременности и родам. При ликвидации организации единовременное пособие выплачивается за счет средств Фонда социального страхования РФ в размере месячной минимальной заработной платы. Выплата пособия производится за счет средств социального страхования [17].

Пример расчета пособия по временной нетрудоспособности: работник Смирнов Валерий Степанович, занимающий должность охранника на фирме ООО «А-Трейд» ушел на больничный в период с 05.04.2024 по 23.04.2024 (19 календарных дней). Расчетные годы для исчисления пособия: 2022 и 2023 гг. Страховой случай наступил в период действия трудового договора, следовательно, пособие определяется в зависимости от страхового стажа. Стаж Смирнова Валерия Степановича насчитывает 7 лет 11 месяцев, размер причитающегося пособия равен 80% среднего заработка

(стаж до 5 лет - 60% среднего заработка, 5-8 лет - 80% среднего заработка, более 8 лет - 100 % среднего заработка).

Заработок за 2022 и 2023 гг. в совокупности составил 720 000 руб. Исходя из этого, среднедневной заработок составляет:  $720\ 000 / 730 = 986,3$  руб., где 730 - количество дней за два года. Первые три дня ВНТ оплачиваются за счет работодателя, начиная с 4-го - за счет ФСС.

Итого причитается пособие:

За счет средств работодателя:  $(986,3 * 80\%) * 3 = 2367,12$  руб.

За счет средств ФСС:  $(986,3 * 80\%) * (19 - 3) = 12\ 624,64$  руб.

Всего начислено:  $2367,12 + 12624,64 = 14991,76$  руб.

Для контроля за мерой труда и потребления на ООО «А-Трейд» большое значение имеет правильная организация учета выработки рабочих.

Учет выработки рабочих - учет выработанной каждым рабочим продукции, в соответствии с которой ему будет начислена заработная плата.

Формы и системы учета выработки рабочих зависят от конкретных условий организации производства, системы и формы организации и оплаты труда и других факторов. Поэтому даже в организациях одной и той же отрасли промышленности невозможно установить одинаковую систему учета выработки [16].

Для учета выработки на ООО «А-Трейд» применяют следующие формы первичных документов: наряды на сдельную работу, ведомости учета выполненных работ и др. Первичные документы содержат следующие реквизиты (показатели):

- место работы;
- время работы (дата); наименование и разряд работы (операции);
- количество и качество работы;
- фамилии, инициалы и разряды рабочих;
- нормы времени и расценки за единицу работы;
- суммы заработной платы рабочих;

- количество нормо-часов по выполненной работе.

Оформленные первичные документы по учету выработки и выполненных работ вместе со всеми дополнительными документами (листочками на оплату простоя, на доплаты, актами о браке и др.) передаются бухгалтеру.

Важнейшей задачей учета выработки рабочих и заработной платы является максимальное сокращение потока первичных документов. Для этого ООО «А-Трейд» широко использует многодневные первичные документы-рапорты о выработке, ведомости о выработке, наряды на неделю, декаду, месяц и т.д.

При повременной оплате труда заработок за расчетный период подсчитывается на основании данных табельного учета. Поэтому отдельные системы учета выработки и формы документов в основном относятся к сдельной форме оплаты труда.

Первичная учетная документация в организации по учету отработанного рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда включает в себя:

- табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы (ф. № Т-12);
- табель учета использования рабочего времени (ф. № Т-13);
- расчетно-платежную ведомость (ф. № Т-49);
- расчетную ведомость (ф. № Т-51);
- платежную ведомость (ф. № Т-53).

Информация об отработанном времени дается по каждому работнику в разрезе структурных подразделений с отметкой о явках и неявках на работу по числам месяца с промежуточными итогами за первую и вторую половину месяца. Кроме того, приводятся общие данные за месяц в днях и часах, а также сведения о количестве дней неявок с указанием их причин

(ежегодные отпуска, отпуска по учебе и т. п.). Отдельной графой выделены массовые неявки-забастовки, разрешенные законом [1].

При расчете оплаты труда администрации (специалистов, руководителей, работников, бухгалтерии и т. д.), как правило, используется повременная форма оплаты труда.

Для учета затрат труда при повременной форме оплаты (как для работников администрации, так и для других категорий работников с повременной оплатой) на ООО «А-Трейд» применяются таблицы учета использования рабочего времени. Таблицы ведут по месту работы руководители подразделения или кадровые работники. В таблицу вносится весь списочный состав соответствующего подразделения с указанием табельных номеров. Учет использования рабочего времени ведется в таблице сплошным методом регистрации явок и неявок на работу. Ежедневно напротив каждого работника отмечается количество отработанных часов рабочего времени. В случае невыхода на работу проставляются соответствующие обозначения («О» - отпуск; «П» - прогул; «Б» - больничный), объясняющие причину отсутствия работника. В конце месяца после подведения итогов по отработанному времени (дням, часам) табель сдается в бухгалтерию [33].

В то же время не исключается вариант регистрации только отклонений (неявок, опозданий и т. п.).

Помимо информации об отработанном времени в табелях содержатся данные о расчете заработной платы и для составления статистической отчетности по труду.

Факторный анализ производительности труда демонстрирует результаты проанализированных годовых итогов работы организации, рассмотренных абсолютных уровней производительности труда. При сравнении производительности труда и плана текущего года с прошлым, устанавливается динамика плана; в свою очередь, сопоставление с этим

планом покажет, в какой степени он выполняется, а сравнение фактического уровня в течение анализируемого и предыдущего лет проиллюстрирует, какова динамика производительности труда [18].

Факторный анализ производительности труда отличается от других видов анализа производительности тем, что в его процессе проводится анализ изменения по всем факторам производительности труда а также ее зависимость от объема производства; анализируются абсолютные величины отклонения и динамика производительности труда.

### 2.3 Анализ производительности труда на предприятии и резервы его роста

Производительность труда - важнейший трудовой показатель.

От уровня и динамики производительности труда зависят в той или иной степени все основные показатели эффективности производства и все трудовые показатели: производство продукции, численность работников, расходование заработной платы, уровень оплаты труда и т.д.

Для повышения производительности труда первостепенное значение имеют внедрение новой техники и технологии, широкая механизация трудоемких работ, автоматизация производственных процессов, повышение квалификации кадров.

Уровень годовой, квартальной и месячной производительности труда  $P_T$  определяется как отношение объема валовой продукции  $O_n$  за эти промежутки времени к среднесписочному числу работников  $Ч_p$ , занятых в данном периоде:

$$P_T = O_n / Ч_p \quad (12)$$

Производительность труда, исчисленная за каждую единицу времени (год, месяц, день, час), имеет различное содержание.

Задачи анализа производительности труда состоят в следующем:

- определение степени напряженности плана производительности труда;
- установление фактического уровня производительности труда и его изменения по сравнению с базисным периодом;
- выявление основных факторов, оказавших влияние на рост (снижение) производительности труда в анализируемом периоде;
- разработка мероприятий, направленных на выявление внутренних резервов дальнейшего роста производства в результате лучшего использования рабочей силы.

Анализ выполнения плана по производительности труда проводится путем сопоставления фактической и плановой выработки валовой продукции на одного работающего производственного персонала.

Проведем факторный анализ по предприятию согласно данным из ниже проведенной таблицы 4.

Таблица 4 - Исходные данные для факторного анализа производительности труда на ООО «А-Трейд» в 2022-2023 гг.

Показатель	2022г.	2023 г.	Отклонение, тыс. руб
Среднесписочная численность: производственного персонала (ППП)	180	134	-46
рабочих (ЧР)	163	118	-35
Удельный вес рабочих в общей численности работников (УД), %	90,55	88,05	-2,5
Отработано дней одним рабочим за год (Д)	248	260	+12
Общее количество отработанного времени: всеми рабочими за год (Т), чел.час	323392	276120	+47272
в том числе одним рабочим, чел-ч	1984	2340	+356

Продолжение таблицы 4

Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч	8	9	+1
Произведено товарной продукции, тыс. руб.	31416	34338	+2922
Среднегодовая выработка одного работника (ГВ), тыс. руб.	174,5	256,3	+82
Среднегодовая выработка одного рабочего (ГВг), тыс. руб.	192,74	291	+98,26
Среднедневная выработка одного рабочего (ДВ), руб.	0,777	1,119	+0,34
Среднечасовая выработка одного рабочего (ЧВ), руб.	97,12	124,3	+27,18

На ООО «А-Трейд» неиспользованные возможности роста уровня данных показателей связаны с целодневными, внутрисменными и непроизводительными потерями рабочего времени, что нужно учитывать при планировании и организации производства в будущем. При анализе и планировании производительности труда важнейшей задачей является выявление и использование резервов ее роста, то есть конкретных возможностей повышения производительности труда. Резервы роста производительности труда -это такие возможности экономии общественного труда, которые хотя и выявлены, но по разным причинам еще не использованы. Речь идет о неиспользованных возможностях совершенствования технологии и организации труда, то есть возможностях более полной реализации производительной силы труда за счет улучшения использования всех факторов ее роста. Резервы используются и вновь возникают под влиянием научно-технического прогресса. Количественно резервы можно определить как разницу между достигнутым и максимально возможным уровнем производительности труда в конкретный период

времени. Взаимодействие факторов и резервов состоит в том, что если факторы представляют собой движущие силы, или причины изменения ее уровня, то использование резервов - это непосредственно процесс реализации действия тех или иных факторов. Степень использования резервов определяет уровень производительности труда на данном предприятии. При анализе производительности труда на производственном предприятии, прежде всего, выявляются резервы роста производительности труда, обусловленные снижением трудоемкости, то есть уменьшением затрат рабочего времени на производство единицы продукции. Далее определяются резервы, связанные с улучшением использования рабочего времени и структуры кадров предприятия. Снижение трудоемкости обеспечивается внедрением новых технологий, модернизацией существующего оборудования, рационализацией производства и т.д. [35]. Резервы улучшения использования рабочего времени определяются, исходя из возможного сокращения его потерь. В ходе выявления резервов улучшения использования рабочего времени количественно определяют потери времени, устанавливают их причины и разрабатывают мероприятия по их уменьшению или полной ликвидации. Таким образом, основным вопросом измерения резервов является определение их возможной величины. Некоторые предприятия в погоне за выполнением плана по выпуску продукции допускают сверхплановую численность работающих, что приводит к перерасходу денежных средств. Положительной считается такая работа предприятия, при которой перевыполнение плана производства продукции достигается в результате лучшего использования рабочего времени и увеличения выработки работающего [19].

Изменение структуры производственного персонала по сравнению с плановой или в прошлый период можно выявить, анализируя соотношение среднегодовой выработки на одного работающего и одного рабочего. Увеличение удельного веса рабочих при прочих равных условиях ведет к

росту выработки на одного работающего, в то время как увеличение удельного веса других категорий работающих (ИТР, МОП) снижает выработку на одного работающего [20].

Как указывалось, на предприятии применяют следующие методы исчисления производительности труда:

- натуральный (в т, дал и т. п.);
- стоимостной (по объему валовой продукции в рублях);
- по трудоемкости (в нормативных часах).

Каждый из этих методов измерения производительности труда имеет свои особенности и возможности применения.

При натуральном методе измерения производительности труда одноименную продукцию в натуре делят на число работающих. Применение этого метода возможно лишь при выпуске однородной продукции.

В стоимостном измерении производительность труда определяют делением объема валовой продукции в оптовых ценах на среднесписочную численность производственного персонала.

Нормативный (трудовой) метод измерения производительности труда основан на нормировании затрат времени на производство единицы или всей продукции, т.е. ее трудоемкости. При нормативном (трудовом) методе измерения производительности труда затраты времени определяют в чел.-днях или чел.-часах на единицу продукции или на весь ее выпуск. Производительность труда исчисляют делением объема произведенной продукции в плановых норма-часах на фактически отработанное время или сравнивая нормативное время на единицу продукции с фактическим. Однако и этот показатель имеет недостатки.

Перевыполнение плана по менее трудоемким изделиям и невыполнение плана по более трудоемким, и наоборот, существенно влияет на динамику производительности труда. Предприятие может

выполнить и перевыполнить план по производительности труда, выпуская более дорогостоящую, но менее трудоемкую продукцию.

Снизить трудоемкость - значит уменьшить затраты рабочего времени на изготовление продукции. Чем меньше затрат при том же результате, тем эффективнее труд, тем выше его производительность.

Результатом анализа трудовых факторов является определение резервов роста производительности труда на предприятии. С учетом изложенного выше резервами увеличения выпуска продукции за счет трудовых факторов являются: доведение фактического числа рабочих по заводу до предусмотренного планом, ликвидация сверхплановых потерь рабочего времени и непроизводительных затрат труда, внедрение новой техники, совершенствование технологии и организации производства, более широкое внедрение научной организации труда на рабочих местах, в цехах и службах завода [21].

В целом следует подвести некоторые итоги:

- анализируемое предприятие ООО «А-Трейд» имеет неплохие показатели по результатам проведения финансового анализа;
- варьируя показатели численности персонала (как в целом по предприятию, так и по отдельным категориям), на ООО «А-Трейд» можно добиться повышения значения показателя выработки.

Важное значение в повышении производительности труда занимает выявление резервов ее роста. Как известно, резервы роста производительности труда - это недоиспользованные возможности повышения его эффективности, характеризующие степень использования ресурсов.

Чтобы целенаправленно воздействовать на производительность труда, надо знать какие существуют разновидности ее резервов.

На разных уровнях и в каждый период времени могут быть задействованы различные резервы. Так, резервы снижения трудоемкости

продукции характеризуют возможности сокращения затрат на производство продукции данного вида. Эти резервы имеют решающее значение для роста производительности труда, так как они безграничны.

Резервы фонда рабочего времени - это возможности более полного его использования и увеличение полезно затраченного времени. Эти резервы не безграничны. Их величина определяется возможностями сокращения потерь рабочего времени и его нерационального использования. Реализация резервов фонда рабочего времени требует значительно меньших затрат по сравнению с резервами снижения трудоемкости. По этой причине в первую очередь следует реализовывать эти резервы.

Обычно реализация перспективных резервов связана с крупными инвестициями и коренными изменениями в организационно-техническом уровне производства. Но это деление условное, поскольку и в плановом периоде может ввод в действие новых производств, оборудования и др., предусмотренные ранее в перспективных планах.

Резервы роста производительности труда имеют место не только в области живого труда, но и в области более полного использования предметов и средств труда.

Обычно большее внимание уделяется резервам живого труда, между тем резервы в области овеществленного (прошлого) труда более значительны. Но их реализация требует и больших затрат времени и средств, что и должно учитываться в процессе управления производительностью труда [22].

Все резервы реализуются под воздействием каких-либо факторов динамики производительности труда. Резервы снижения трудоемкости продукции связаны преимущественно с материально-техническими факторами, а резервы фонда рабочего времени - с организационными и социально-экономическими факторами. Но такое деление - условное, ибо под воздействием одних и тех же факторов может происходить и снижение

трудоемкости продукции, и сокращение времени производственного цикла и потерь рабочего времени, уменьшение численности, повышение качества продукции и т.д.

Надо также иметь в виду, когда речь идет о факторах, то подразумеваются только основные направления, по которым осуществляется этот рост. Когда речь идет о резервах, то подразумевают их количественную оценку и структуру применительно к конкретному периоду времени. Реализация резервов позволяет судить, насколько полно будут задействованы потенциальные возможности роста производительности труда по каждому фактору. С учетом вышеизложенного на каждом уровне управления строится свой механизм воздействия отдельных факторов (или из совокупности) на производительность труда с учетом стратегии развития и концепции производительности труда, производства, конъюнктуры рынка и т.д. Задействованные факторы и резервы роста производительности труда требуют различных усилий, времени и способов их достижения.

Таблица 5 - Исходные данные для оценки резервов роста производительности труда в ООО «А-Трейд»

Показатели	Единица измерения	Значение показателя
1. Выручка от продажи за год	тыс. руб.	53760
2. Себестоимость продаж	тыс. руб.	48240
3. Условно-постоянные расходы в себестоимости продаж	% тыс. руб.	38 18331
4. Численность персонала, всего в том числе: - рабочие основного производства - вспомогательные рабочие - руководители - специалисты	чел.	242  148 71 1 22
5. Фонд заработной платы	тыс. руб.	15912

Продолжение таблицы 5

6. Планируемое увеличение объема производства за счет снижения простоев	%	20
7. Планируемое снижение себестоимости за год	%	10

1. Определим, как необходимо повысить производительность труда на предприятии и сколько в результате этого необходимо высвободить работников, чтобы снизить себестоимость на 10% по статьям «Заработная плата» и взносы во внебюджетные фонды:

Требуемое сокращение штатов для снижения себестоимости на 10% и повышения производительности труда на 22,5% составляет:

$$\text{ДЧР} = 45 \cdot 0,225 = 10 \text{ чел.}$$

2. Расчет величины роста производительности труда рабочих с соответствующим увеличением объема производства и относительным снижением в связи с этим условно-постоянных расходов:

3. Расчет величины роста производительности труда для снижения себестоимости на 10% при заданном увеличении объема производства и продаж на 20%. В этом случае себестоимость будет снижаться:

а) за счет условно-постоянных расходов (в связи с ростом объема производства и продаж),

б) за счет фонда заработной платы высвобождаемых работников.

Как указывалось выше, в ООО «А-Трейд» повышение производительности труда может быть достигнуто в результате внедрения мероприятий, направленных на сокращение явных и скрытых потерь рабочего времени (в том числе повышение интенсивности труда). При низком уровне организации производства и труда, неудовлетворительном состоянии нормирования труда, недостаточной заинтересованности персонала в результатах труда, чрезвычайно больших потерях рабочего, значительные инвестиции, которые требуются для осуществления

технических мероприятий, приносят не желаемую экономию (снижение себестоимости), а убытки. Большим резервом повышения производительности труда является уменьшение потерь рабочего времени (у всего персонала, а не только у основных рабочих). К сожалению, в ООО «А-Трейд», как правило, не ведут постоянный учет внутрисменных потерь рабочего времени.

Таким образом, ООО «А-Трейд» рекомендуется повысить производительность труда, приняв меры к уменьшению потерь рабочего времени с 20 до 10 %. По любому мероприятию, направленному на повышение производительности труда, необходимо рассчитать экономию численности работающих. При этом она может быть абсолютной, если работники увольняются с предприятия, либо относительной, если в результате повышения производительности труда работники будут производить больший объем продукции, выполнять больший объем СМР.

Также предприятие планирует увеличение выручки от продажи и снижение себестоимости продаж за счет повышения производительности труда основных рабочих с соответствующим увеличением объема производства. Для решения этой задачи необходимо определить изменение выручки от продажи и снижение себестоимости за счет указанных направлений:

1) Устанавливается необходимый рост производительности труда рабочих с целью выполнения плана по увеличению объема производства. Если численность рабочих оставить без изменения, то рост производительности их труда должен быть равен увеличению объема производства, то есть  $ДПТо.р. = 20\%$ .

2) Рассчитывается планируемое снижение себестоимости за счет относительной экономии условно-постоянных расходов:

В процентах от базисной себестоимости это составит:

$$3666 \times 100 : 48240 = 7,6\%$$

3) Рассчитывается необходимое снижение себестоимости за счет абсолютного высвобождения (сокращения численности) персонала:

$$ДС = 10 - 7,6 = 2,4 \%$$

4) Рассчитывается необходимый рост производительности труда руководителей, специалистов и служащих для снижения себестоимости продаж на 2,4 % по статьям «Заработная плата» и «Отчисления во внебюджетные фонды»:

Таким образом, если не предусматривать увеличения заработной платы работникам, то задание по снижению себестоимости работ и услуг на 10 % должно быть распределено на две части:

7,6 % - за счет увеличения объема производства на 5,4 % и равнозначного повышения производительности труда специалистов и служащих;

2,4 % - за счет сокращения 1 чел. по категории «специалисты и служащие».

Рост выручки от продажи (ДВР) при этом составит:

$$ДВР = 53760 \times 2,4 \% = 1290 \text{ тыс. руб.}$$

В результате внедрения предлагаемых мероприятий можно достигнуть следующих показателей: сокращение внутрисменных простоев на 10 %; высвобождение работников основного производства на 5 человек и рост производительности их труда на 12,5 %; рост выручки от продажи - на 1290 тыс. руб. и рост производительности их труда на 5,4 %.

Таким образом, на основе вышесказанного, мы пришли к выводам, что разработанные мероприятия позволят повысить уровень производительности труда персонала ООО «А-Трейд».

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Повышение производительности труда - один из объективных экономических законов, присущих каждой общественно-экономической формации. Этот закон выражается в том, что благодаря развитию производительных сил общество сокращает общественно необходимые затраты труда на изготовление различных продуктов, предназначенных для личного или общественного потребления. По мере накопления людьми опыта, знаний, раскрытия законов природы, овладения ими и их использования происходит последовательное повышение производительности труда [23].

Производительность труда - это плодотворность, продуктивность производственной деятельности людей, измеряемая количеством времени, затрачиваемым на единицу продукции, или количеством продукции, производимой в единицу рабочего времени (час, день, месяц, год).

Производительность труда, вне зависимости от политического устройства, является важнейшим показателем развития экономики.

Рост производительности труда обеспечивает предприятиям и всему общественному производству дальнейшее развитие и благоприятные перспективы, а в сочетании с грамотной маркетинговой и сбытовой политикой, конкурентоспособность, что является непременным условием рыночной экономики. И, в конечном счёте, рост производительности труда ведёт к повышению уровня жизни населения.

Таким образом, ООО «А-Трейд» рекомендуется повысить производительность труда, приняв меры к уменьшению потерь рабочего времени с 20 до 10 %. По любому мероприятию, направленному на повышение производительности труда, необходимо рассчитать экономию численности работающих. При этом она может быть абсолютной, если работники увольняются с предприятия, либо относительной, если в

результате повышения производительности труда работники будут производить больший объем продукции, выполнять больший объем СМР.

Также предприятие планирует увеличение выручки от продажи и снижение себестоимости продаж за счет повышения производительности труда основных рабочих с соответствующим увеличением объема производства. Для решения этой задачи необходимо определить изменение выручки от продажи и снижение себестоимости за счет указанных направлений:

1) Устанавливается необходимый рост производительности труда рабочих с целью выполнения плана по увеличению объема производства. Если численность рабочих оставить без изменения, то рост производительности их труда должен быть равен увеличению объема производства, то есть ДПТо.р. = 20%.

2) Рассчитывается планируемое снижение себестоимости за счет относительной экономии условно-постоянных расходов:

В процентах от базисной себестоимости это составит:

$$3666 \times 100 : 48240 = 7,6\%$$

3) Рассчитывается необходимое снижение себестоимости за счет абсолютного высвобождения (сокращения численности) персонала:

$$ДС = 10 - 7,6 = 2,4 \%$$

4) Рассчитывается необходимый рост производительности труда руководителей, специалистов и служащих для снижения себестоимости продаж на 2,4 % по статьям «Заработная плата» и «Отчисления во внебюджетные фонды»:

Таким образом, если не предусматривать увеличения заработной платы работникам, то задание по снижению себестоимости работ и услуг на 10 % должно быть распределено на две части:

7,6 % - за счет увеличения объема производства на 5,4 % и равнозначного повышения производительности труда специалистов и служащих;

2,4 % - за счет сокращения 1 чел. по категории «специалисты и служащие».

Рост выручки от продажи (ДВР) при этом составит:

$$\text{ДВР} = 53760 \times 2,4 \% = 1290 \text{ тыс. руб.}$$

В результате внедрения предлагаемых мероприятий можно достигнуть следующих показателей: сокращение внутрисменных простоев на 10 %; высвобождение работников основного производства на 5 человек и рост производительности их труда на 12,5 %; рост выручки от продажи - на 1290 тыс. руб. и рост производительности их труда на 5,4 %.

Разработанные мероприятия позволяют повысить уровень производительности труда персонала ООО «А-Трейд». Таким образом цель работы достигнута, все поставленные задачи выполнены.

В целом по ООО «А-Трейд» существует тенденция к увеличению объема продукции, при этом численность персонала уменьшается.

Для расчета влияния факторов на изменение среднегодовой выработки одного работника за счет изменения структуры персонала и среднегодовой выработки рабочих в работе был использован метод цепных подстановок, в результате которого было выявлено, что большее влияние оказывает изменение среднегодовой выработки одного рабочего.

В результате внедрения предлагаемых мероприятий можно достигнуть следующих показателей: сокращение внутрисменных простоев на 10 %; высвобождение работников основного производства на 5 человек и рост производительности их труда на 12,5 %; рост выручки от продажи - на 1290 тыс. руб. сокращение себестоимости на 3666 тыс. руб. за счет сокращения специалистов и служащих на 1 чел. и рост производительности их труда на 5,4 %.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Федеральный закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ (ред. от 04.11.2014) «О бухгалтерском учете».
2. Федеральный закон от 24.07.2009 N 212-ФЗ (ред. от 29.12.2014) «О страховых взносах в пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, федеральный фонд обязательного медицинского страхования».
3. Алборов, Р.А. Аудит в организациях промышленности, торговли и АПК. 3-е издание; М.: Дело и сервис, 2014. - 464 с.
4. Бабаев, Ю.А. Бухгалтерский учет: Учебник для вузов; М.: Проспект, Велби, 2012. - 392 с.
5. Баркалов С.А., Новиков Д.А., Попов С.С. Индивидуальные стратегии труда: теория и практика. - М.: ИПУ РАН, 2015. - 164 с.
6. Бурлаков Г. Р. Мотивационный климат организации - М.: ИНФРА-М., 2014.- 346 с.
7. Вайнштейн, Э.Г. Ревизия и контроль в банках; М.: Высшая школа, 2012. - 200 с.
8. Волгин Н. ВИЛАР: Мотивационная основа эффективного труда.// Человек и труд. - 2014. - №4. - с. 75-79.
9. Воронина, Л.И. Основы бухгалтерского учета и аудита; М.: Приор; Издание 2-е, перераб. и доп., 2014. - 600 с.
10. Гейц, И.В. Учет основных средств по новому ПБУ 6/01 и в соответствии с главой 25 НК РФ; М.: Дело и сервис; Издание 2-е, перераб. и доп., 2012. - 176 с.
11. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. М.: ЮНИТИ, 2012.
12. Грузинов В. П. Экономика предприятия: Учебник для вузов - М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2013. - 535 с.

13. Грэй, С.Дж.; Нидлз, Б.Е. Финансовый учет: глобальный подход; М.: Волтерс Клувер, 2012. - 614 с.
14. Грэй, Сидней Дж Финансовый учет: Глобальный подход: Учебно-методическое пособие; М.: Волтерс Клувер, 2012. - 616 с.
15. Грязнов А. Я. Основы организации и оплаты труда. - М.: Высш. Школа, 2012. - 425 с.
16. Иванеев, А.И. Налогообложение иностранных компаний и предприятий с участием иностранных инвестиций; М.: МЦФЭР, 2012.-128с.
17. Капустин П.А. Управленческое консультирование для руководителей. - СПб.: «Издательский дом «Бизнес-пресса»», 2013.
18. Ковалев В.В., Волкова О.Н. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. - М.: «Проспект», 2015. - 424 с.
19. Козлова, Е.П.; Парашутин, Н.В.; Бабченко, Т.Н. и др. Бухгалтерский учет; М.: Финансы и статистика, 2012. - 464 с.
20. Комаров Е. Организационные и дезорганизационные методы управления как составляющие организационной и дезорганизационной культуры предприятия// Управление персоналом. - 2013. - №11. - 28-33 с.
21. Кочинев, Ю.Ю. Аудит; СПб: Питер; Издание 2-е, 2012. - 304 с.
22. Крейчман Ф.С. Гибкая система оплаты труда// ЭКО- 2012- №3.69с.
23. Лукаш, Ю.А. Оптимальные налоговые решения для малых предприятий; М.: Гросс Медиа, 2012. - 328 с.
24. Малинина С.Е. Удовлетворенность трудом в коллективе как фактор повышения производительности труда [Текст]/ С.Е. Малинина// Вестник науки и образования. – 2018. – № 5 (441). – 60-62 с.
25. Маслова В. М. Управление персоналом [Текст]: учебник и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 492 с.

26. Морозова, Л.Л.; Морозова, Е.Л. Расчеты заработной платы в организациях и у индивидуальных предпринимателей. Практическое руководство; СПб: Актив, 2012. - 384 с.
27. Подольский, В.И. и др. Аудит: Учебник; М.: Юнити-Дана, 2012. - 431 с.
28. Ревенко, П.В.; Вольфман, Б.А.; Киселева, Т.Н. Том 3. Финансовая бухгалтерия: Учебное пособие в комплекте с рабочей программой для компьютера; М.: Инфра-М; Издание 2-е, доп., 2013. - 176 с.
29. Решитов Р. Э. Социально-психологические методы управления персоналом [Текст] / Р. Э. Решитов // Современные технологии управления персоналом. – 2020. – 342-344 с.
30. Савицкая Г. В. Анализ финансово – хозяйственной деятельности предприятия. – М.: ИНФРА-М, 2020.-133 с.
31. Семенов А.А.; Производительность труда и перспективы экономического роста // Экономист. – 2015. – № 2. – 54-57 с.
32. Слепнев, И.К.; Пастушкова, В.В. Бухгалтерский отчет потребительского общества; М.: Экономика, 2012. - 124 с.
33. Фридман, П. Аудит. Контроль затрат и финансовых результатов при анализе качества продукции; Аудит, 2013. - 286 с.
34. Черминская, Л.Г.; Молчан, А.С. Формирование российской финансовой отчетности в соответствии с международными стандартами; М.: Academia, 2012. - 128 с.
35. Шеремет А.Д. Методика финансового анализа. - М.: ИНФРА-М, 2016. – 236 с.