

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kursovaya-rabota/431522>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: АФХД (анализ финансово-хозяйственной деятельности)

ВВЕДЕНИЕ 6

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ 7

1.1. Понятие и сущность производительности труда 7

1.2. Производительность труда: факторы и управление 12

1.3. Способы и методы управления производительностью труда 16

ГЛАВА 2. ПРОВЕДЕНИЕ КОМПЛЕКСНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО АНАЛИЗА ПАО «Россети» 22

2.1. Краткая характеристика деятельности предприятия 22

2.2. Проведение анализа рентабельности предприятия 25

2.3 Исследование ликвидности баланса 26

2.4 Исследование финансовой устойчивости организации 29

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 36

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 38

Приложение 1- Финансовая отчетность 40

Таким образом, производительность труда является одним из основных критериев эффективности производства, который позволяет повышать конкурентоспособность предприятия и общества в целом. Роль производительности труда в экономике и обществе в целом очень важна. Ниже перечислены основные роли производительности труда:

1. Экономическая роль. Повышение производительности труда позволяет увеличивать объем произведенной продукции или услуг и снижать затраты на ее производство. Это позволяет повышать эффективность в производстве, увеличивать прибыль предприятий, создавать новые рабочие места и повышать уровень заработной платы работников.

2. Социальная роль. Высокая производительность труда позволяет производить больше продукции или услуг при меньшем количестве трудовых ресурсов. Это приводит к повышению эффективности использования ресурсов и снижению цен на товары и услуги. Более низкие цены, в свою очередь, повышают доступность продукции и услуг для населения, что улучшает их качество жизни.

3. Экологическая роль. Высокая производительность труда позволяет снизить объем производства и использования ресурсов, что может снизить экологическую нагрузку на окружающую среду. Также инновации, направленные на повышение производительности труда, могут снизить выбросы вредных веществ в атмосферу и водные ресурсы, облегчая таким образом экологическую ситуацию.

Таким образом, роль производительности труда заключается в том, что она определяет уровень эффективности производства, доступность продукции и услуг для населения и экологическую ситуацию в регионе и на планете в целом.

На основании исследования в данном разделе можно сделать вывод, что суть данной темы работы заключена в том, чтобы провести исследование производительности труда, то денежного выражения эффективности трудовой деятельности человеческого капитала определенного экономического субъекта. Особенности повышения производительности труда в сфере предоставления услуг в области добычи нефти и природного газа. Повышение производительности труда в сфере предоставления услуг в области добычи нефти и природного газа имеет свои особенности, которые могут включать:

1. Внедрение новых технологий: Развитие новых технологий и инновационных подходов к добыче нефти и газа может значительно повысить эффективность работы. Например, использование автоматизированных систем управления и мониторинга, робототехники и дронов для выполнения определенных задач может снизить затраты и увеличить производительность.

2. Обучение и развитие персонала: Повышение квалификации работников и обучение их новым методам и технологиям может помочь повысить производительность на предприятии. Курсы обучения, тренинги и программы развития могут помочь работникам использовать новые инструменты и методы работы, что приведет к более эффективной добыче и предоставлению услуг.

3. Оптимизация бизнес-процессов: Анализ и оптимизация бизнес-процессов могут помочь снизить время на выполнение задач и избавиться от неэффективных этапов работы. Использование систем управления производством и автоматической обработки данных может помочь улучшить организацию работы и повысить производительность.

4. Эффективное использование оборудования: Регулярное обслуживание и модернизация оборудования могут помочь повысить его работоспособность и эффективность. Например, замена устаревшего оборудования на более современное и эффективное может ускорить процесс добычи и снизить риск аварийного простоя.

5. Улучшение условий труда: Создание комфортных и безопасных условий работы может улучшить производительность труда. Обеспечение сотрудников необходимым оборудованием, средствами защиты, а также удобными рабочими местами и технической инфраструктурой может помочь снизить риск травм и болезней, а также повысить работоспособность.

Важно отметить, что повышение производительности труда в сфере предоставления услуг в области добычи нефти и природного газа требует комплексного подхода и учета специфики отрасли. Это может включать как технические и технологические инновации, так и организационные изменения и улучшение условий работы.

1.2. Производительность труда: факторы и управление

Существует ряд факторов, которые могут влиять на производительность труда на предприятии. Вот некоторые из них:

1. Квалификация и навыки работников: Высокая профессиональная подготовка и навыки сотрудников позволяют им эффективно выполнять свои задачи и улучшать производительность труда.
2. Технологии и оборудование: Современные технологии и оборудование могут повысить производительность труда, автоматизировать процессы и уменьшить ошибки.
3. Рабочая среда: Удобные и безопасные условия работы способствуют повышению эффективности и продуктивности работников.
4. Организационная структура: Четкая структура и организация рабочих процессов позволяют избежать дублирования работ и улучшать координацию между сотрудниками.
5. Мотивация: Стимулирование сотрудников через разнообразные системы мотивации, такие как премии, бонусы и вознаграждения, может повысить производительность труда.
6. Качество сырья и материалов: Высокое качество сырья и материалов влияет на качество и эффективность процессов производства.
7. Руководство и руководящие принципы: Эффективное руководство и лидерство на всех уровнях предприятия могут вдохновить и мотивировать работников, а также указывать им правильное направление для достижения высоких результатов.
8. Производственные стандарты и процедуры: Установление стандартов и процедур, а также их строгое соблюдение, способствует улучшению производительности труда путем оптимизации и стандартизации работы.

Влияние каждого из этих факторов может различаться в зависимости от конкретной отрасли и видов деятельности предприятия. Однако, их аккуратное учет в управлении может повысить производительность труда и общую эффективность бизнеса.

Процесс оценки производительности труда является важным инструментом управления производительностью на предприятии. Этот процесс включает в себя несколько этапов.

1. Установление целей и критериев оценки: Цели оценки производительности могут быть определены на основе конкретных задач предприятия. Эти цели могут включать в себя, например, увеличение количества выполняемой работы, улучшение качества работы или уменьшение времени выполнения задач. Критерии оценки должны быть определены в соответствии с целями.
2. Сбор данных и информации: Сбор данных и информации основывается на определенных критериях оценки и может включать в себя оценку количества выполненной работы, качества работы, времени выполнения, поведения на рабочем месте и других факторов.
3. Анализ данных и информации: Анализ собранных данных и информации, позволяет получить представление о качестве работы и производительности на предприятии, и выявить проблемные области либо недостатки.
4. Составление отчетов и рекомендаций: Составление отчетов и рекомендаций основывается на собранных

данных и информации. Отчет содержит информацию о текущей производительности и эффективности работы, а также рекомендации по улучшению будущей работы.

5. Обратная связь и планирование: Обратная связь на основе детального отчета может быть направлен на сотрудников для развития и роста. Планы по улучшению работы могут также включать в себя корректировки процесса производства и внедрение новых методов.

6. Реализация и контроль: После улучшения производительности, предприятие контролирует выполнение новых задач и полезность решения использованием проведенной реформы в производстве.

Реализация правильного и эффективного процесса оценки производительности труда помогает поднять качество работы сотрудников, улучшить производительность предприятия и получить конкурентное преимущество на рынке.

Рассмотрим основные формулы, которые способствуют определению эффективности труда человеческого капитала или по -другому производительности труда экономического субъекта.

Динамика фонда оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

1. Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 24.04.2021) Статья 195.1 Понятие профессионального стандарта работника и его квалификации. [Электронный ресурс]. URL.:<http://www.consultant.ru/> (дата обращения 10.03.2024)
2. Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании» от 03.12.2012 № 236-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс]. URL.:<http://www.consultant.ru/>(дата обращения 10.03.2024)
3. Баскакова, О.В. Экономика организаций (предприятий): Учеб. пособие — М.: ИТК «Дашков к К», 2020.
4. Изюмова, Е.А. Совершенствование организационной структуры управления // Современные проблемы науки и образования. – 2020. - № 5.
5. Раицкий, К.А. Экономика предприятия: учебник. – М.: Дашков и К, 2020.
6. Структура в кулаке: создание эффективной организации / Г.Минцберг. – СПб.: Питер, 2020. – 512 с.
7. Экономика: учебное пособие / Л.Е. Басовский, Е.Н. Басовская. – М.: Инфра-М, 2020 – 375 с.
8. Ильин С.Ю. Современные тенденции развития управления организацией [Электронный ресурс]. URL.: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennyye-tendentsii-razvitiya-upravleniya-organizatsiyami> (дата обращения 10.03.2024)
9. Гнатюк С.Н. Оценка степени согласования интересов субъектов хозяйствования [Электронный ресурс]. URL.: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-stepeni-soglasovannosti-ekonomicheskikh-interesov-subektov-hozyaystvovaniya> (дата обращения 10.03.2024)
10. Троянская А.И., Прасолов М.И. Роль человеческого фактора в системе управления персоналом в условиях цифровой трансформации [Электронный ресурс]. URL.: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-chelovecheskogo-faktora-v-sisteme-upravleniya-personalom-v-usloviyah-tsifrovoy-transformatsii> (дата обращения 10.03.2024)
11. Иванова Т.Л., Фучеджи А.И. Стратегия управления человеческим капиталом организации в контексте оценки конкурентоспособности ее работников [Электронный ресурс]. URL.: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategiya-upravleniya-chelovecheskim-kapitalom-organizatsii-v-kontekste-otsenki-konkurentosposobnosti-ee-rabotnikov> (дата обращения 10.03.2024)
12. Погодина Т.В., Устинова О.Е. Цифровые инструменты управления компаниями: теория и практика [Электронный ресурс]. URL.: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovyye-instrumenty-upravleniya-kompaniyami-teoriya-i-praktika> (дата обращения 10.03.2024)
13. Официальный сайт компании ПАО «Россети» [Электронный ресурс]. URL.: <https://rosseti.ru/> (дата обращения 10.03.2024)

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kursovaya-rabota/431522>