

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/kurovaya-rabota/446314>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Менеджмент

Введение 3

ГЛАВА 1.ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АНАЛИЗА УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ 4

1.1.Экономическое содержание: понятие, цели, задачи, этапы проведения анализа 4

1.2 Методика проведения анализа факторов производительности труда 9

ГЛАВА 2.АНАЛИЗ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ В АО «ЯЛУТОВСКИЙ МЯСОКОМБИНАТ» 13

2.1.Организационно-экономическая характеристика деятельности предприятия 13

2.2.Анализ управления производительностью труда на предприятии 17

2.3.Разработка мероприятий по повышению производительности труда 24

Заключение 28

Список используемой литературы 30

Понимание производительности труда сотрудников и факторов, влияющих на нее, является одной из важнейших составляющих ведения успешного бизнеса. Важно, чтобы не путали производительность на рабочем месте и производительность сотрудников, потому что это очень разные вещи. Производительность сотрудников - это способ измерить, насколько продуктивен каждый отдельный сотрудник, в то время как производительность рабочей силы - это термин, используемый для описания совокупной производительности рабочей силы [4, с.76].

Хотя производительность сотрудников играет определенную роль в производительности рабочей силы, не нужно выделять одного сотрудника для оценки эффективности всей компании. Производительность труда является показателем производительности экономики организации, который основан на производимых товарах и услугах с учетом общего количества выработанных часов. Для организации производительность труда помогает измерять изменение производительности сотрудников в течение времени. Предприятия могут отметить изменение в производительности труда, если наблюдается текучесть кадров.

Знание того, как измерять и рассчитывать производительность труда, может помочь принимать управленческие решения. Например, показатели производительности труда могут помочь решить, какой объем обучения проводить для сотрудников, сколько сотрудников нанимать в определенное время и как бороться с текучестью кадров или сокращением персонала, с которым может столкнуться бизнес.

Многофакторная производительность, также известная как общая факторная производительность, учитывает множество входных данных. Также есть расчеты национальной многофакторной производительности путем деления индексов выпуска на индексы затрат труда и капитала.

Производительность труда отражает эффективность использования трудовых ресурсов, результативность труда по отношению к основным затратам [2, с.211].

Производительность труда имеет важную роль в повышении прибыльности и конкурентоспособности организаций. Если повышать уровень производительности, то можно получать более высокую прибыль без увеличения числа сотрудников. Это влияет на долгосрочный успех на занимаемом рынке.

Производительность является ключом к прибыльности компании и ее способности процветать.

Производительность рабочей силы отражает эффективность преобразования затрат компании на рабочую силу или капитал, в производство товаров.

Производительность - это общий показатель способности производить товар или услугу. Более конкретно, производительность - это показатель того, как используются определенные ресурсы для своевременного достижения целей, заявленных с точки зрения количества и качества. Производительность - это объективное понятие. Как объективная концепция, она может быть измерена, в идеале, по универсальному стандарту. Таким образом, организации могут отслеживать производительность по стратегическим соображениям, таким как корпоративное планирование, совершенствование организации или сравнение с конкурентами. Он также может быть использован по тактическим соображениям, таким как контроль

проекта или контроль исполнения бюджета.

Производительность также является научным понятием, и, следовательно, ее можно логически определить и эмпирически наблюдать. Он также может быть измерен в количественном выражении, что квалифицирует его как переменную. Следовательно, он может быть определен и измерен в абсолютном или относительном выражении. Однако абсолютное определение производительности не очень полезно; оно гораздо более полезно как концепция, имеющая дело с относительной производительностью или как фактор производительности.

Производительность полезна как относительный показатель фактического выпуска продукции по сравнению с фактическим вводом ресурсов, измеряемый во времени или по отношению к обычным объектам. По мере увеличения объема производства при определенном уровне затрат или по мере уменьшения объема затрат при постоянном уровне выпуска происходит повышение производительности. Таким образом, "показатель производительности" описывает, насколько хорошо ресурсы организации используются для производства входных данных.

Работодателю важно, как измерять производительность. В общих чертах производительность равна общему объему производства, деленному на общий объем затрат. В идеале фирма хочет получать от своей рабочей силы больше, чем вкладывает. Чем продуктивнее рабочая сила, тем больше денег сможет заработать и тем больше сможет развивать свою компанию. Чтобы измерить производительность рабочей силы, нужно выяснить, сколько общего рабочего времени требуется для создания одной единицы. Это дает коэффициент производительности, который можно использовать для отслеживания своих сотрудников, и число, которое можно сравнить с будущими коэффициентами, чтобы увидеть, улучшается ли производительность.

Регулярное измерение производительности труда является важной частью построения успешного бизнеса, и программное обеспечение для управления персоналом в строительной отрасли помогает обеспечить сбор точных данных для проведения правильных измерений.

В течение определенного периода времени показатели производительности могут использоваться для сравнения результатов деятельности фирмы с общеотраслевыми данными, сравнения ее результатов с аналогичными фирмами и конкурентами, сравнения результатов работы различных отделов внутри фирмы или сравнения результатов работы фирмы или отдельных отделов внутри фирмы с показателями, полученными ранее.

Показатели производительности также могут быть использованы для оценки эффективности всей отрасли или производительности страны в целом. Это совокупные показатели, определяемые путем объединения показателей производительности различных компаний, отраслей или сегментов экономики.

Таким образом, поскольку производительность - это относительный показатель, чтобы она была значимой или полезной, ее необходимо с чем-то сравнивать. Это позволяет фирмам измерять повышение производительности с течением времени или измерять влияние определенных решений, таких как внедрение новых процессов, оборудования и методов мотивации работников.

1.2 Методика проведения анализа факторов производительности труда

В настоящее время нет однообразия в измерении эффективности работы персонала.

В анализе трудовых ресурсов предприятия можно выделить два метода:

1. Анализ использования рабочей силы:

- анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами;
- анализ уровня квалификации персонала;
- анализ форм, динамики и причин движения персонала;
- анализ использования рабочего времени.

2. Анализ производительности труда:

- анализ выполнения плана по росту производительности труда и определение прироста продукции за счёт этого фактора;
- факторный анализ производительности труда;
- резервы роста производительности труда.

Анализ производительности труда проводится по следующей формуле:

Производительность труда = стоимость товаров и услуг ÷ общее количество отработанных часов

Затем можно использовать эту информацию для обоснования своих деловых и организационных решений, особенно в отношении уровня персонала и производительности.

1. Адамчук В.В. Организация и нормирование труда. Учебное пособие. – М. : Проспект, 2019. – 433 с.
2. Ананишнев В.В. Экономика труда: Учебное пособие / В.В. Ананишнев. – М.: Московский кластер бизнес-инициатив, 2021. – 148с.
3. Веснин В.Р. Теория организации. – СПб: Проспект, 2019. – 303 с.
4. Веснин, В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2019. – 688 с.
5. Генкин, Б.М. Основы организации труда: учебное пособие / Б.М. Генкин, В.М. Свистунов. – М.: Норма, 2019. – 400 с.
6. Грибов В.Д. Экономика организации. – М.: Кнорус, 2020. – 335 с.
7. Егоршин А.П. Организация труда персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 320 с.
8. Ивановская Л.В. Организация труда персонала. – М.: Проспект, 2017. – 640 с.
9. Кибанов А.Я. Социология труда. – М.: ИНФРА, 2022. – 584 с.
10. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 200 с.
11. Лебедева С.Н. Экономика и организация труда. – М.: Инфра-М, 2020. – 420 с.
12. Леженкина Т.Н. Научная организация труда персонала. – М.: Кнорус, 2020. – 227 с.
13. Мормуль Н.Ф. Экономика предприятия. – М.: Омега-Л, 2022. – 299 с.
14. Романова А.Т. Экономика предприятия. – СПб.: Проспект, 2019. – 442 с.
15. Чечевицына Л.Н. Экономика организаций. – М.: Инфра-М, 2023. – 501 с.

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/kurovaya-rabota/446314>