МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Казахский национальный исследовательский технический университет
имени К.И. Сатпаева

Институт управления проектами имени Э.А. Туркебаева

Кафедра «Бизнес и менеджмент»

Аблимитова Сабина Абликимовна

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

на тему «Влияние производительности труда на эффективность деятельности предприятия»

Специальность 5В050600 - Экономика

Алматы 2019

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Казахский национальный исследовательский технический университет имени К.И. Сатпаева

Институт управления проектами имени Э.А. Туркебаева

Кафедра «Бизнес и менеджмент»

ДОПУЩЕН К ЗАЩИТЕ
Заведующий кафедрой
«Бизнес и менеджмент»
Доктор PhD, профессор
_____ Досова С.Н.
«30» 04 2019 г.

Пояснительная записка
к дипломному проекту

На тему: «Влияние производительности труда на эффективность деятельности предприятия»

по специальности 5В050600 – Экономика

Выполнила Аблимитова С.А.

Рецензент
к.э.н., доцент
_____ Серикбаев С.К.
«29» апреля 20 19 г.

Научный руководитель:
д.э.н., профессор
_____ Г.Н.Сансызбаева
«28» апреля 20 19 г.

Алматы 2019

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Казахский национальный исследовательский технический университет имени К.И. Сатпаева

Институт управления проектами имени Э.А. Туркебаева

Кафедра «Бизнес и менеджмент»

5В050600 - Экономика

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
«Бизнес и менеджмент»
Доктор PhD, профессор
_____ Досова С.Н.
«30» 04 20__г.

ЗАДАНИЕ
на выполнение дипломной работы

Обучающимся *Аблимитовой Сабине Абликимовне*
Тема: *«Влияние производительности труда на эффективность деятельности предприятия»*
Утверждена *приказом Ректора Университета* № 1064-б от «25» 09 2018 г.
Срок сдачи законченной работы «26» 04 2019 г.
Исходные данные к дипломной работе: *законодательные акты и кодексы, книги, монографии, бюллетени, аналитические статьи в периодической печати и интернет-изданиях, финансовая отчетность АО «Рахат».*
Краткое содержание дипломной работы:
а) теоретические основы производительности труда работников предприятия;
б) анализ производительности труда и эффективности деятельности кондитерской фабрики АО «Рахат»;
в) разработка рекомендаций по повышению производительности труда и эффективности деятельности АО «Рахат»
Перечень графического материала (с точным указанием обязательных чертежей): *представлены 15 слайдов презентации работы, 13 таблиц, 28 рисунков.*
Рекомендуемая основная литература: *44 наименований*

График

Подготовки дипломной работы

Наименование разделов, перечень разрабатываемых вопросов	Сроки представления научному руководителю	Примечание
1 Теоретические основы производительности труда работников предприятия	15. 02. 2019 г.	
2 Анализ производительности труда и эффективности деятельности кондитерской фабрики АО «Рахат»	15. 03. 2019 г.	
3 Разработка рекомендаций по повышению производительности труда и эффективности деятельности АО «Рахат»	12. 04. 2019 г.	

Подписи

консультантов и нормоконтролера на законченный дипломный проект с указанием относящихся к ним разделов проекта

Наименования разделов	**Консультанты, И.О.Ф. (уч. степень, звание)**	**Дата подписания**	**Подпись**
Экономическая часть	Не предусмотрены		
Охрана труда	Не предусмотрены		
Нормоконтролер	Сарсенбаева А.С.	28. 04. 19.	

Научный руководитель _____ Г.Н.Сансызбаева

Подпись *Ф.И.О.*

Задание принял к исполнению обучающийся _____ Аблимитова С.А.

Подпись *Ф.И.О.*

Дата «28» 04 2019 г.

ОТЗЫВ

научного руководителя на дипломную работу студентки специальности 5В050600 – Экономика Аблимитовой С. на тему «Влияние производительности труда на эффективность деятельности предприятия»

Производительность труда на предприятии является одним из важных показателей, оказывающих воздействие на эффективность деятельности предприятия, характеризующих интенсивность труда персонала предприятия.

На предприятии оценивают производительность оборудования, которая показывает, насколько эффективно используется то или иное оборудование на предприятии, анализируют производительность труда всего коллектива в целом, отдельного подразделения, отдельного работника предприятия. Эти результаты деятельности оцениваются с помощью различных показателей. Оценка производительности труда производится на уровне отдельного работника, производства, цеха или подразделения, предприятия, региона, страны и на международном уровне. С целью роста производительности труда производится анализ всех влияющих на нее факторов, применяются различные методы планирования, рассматриваются пути ее роста. На решение этих вопросов на уровне предприятия и направлена данная дипломная работа.

Дипломная работа имеет традиционную структуру и состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников, приложения.

Во введении обосновывается актуальность темы дипломной работы, степень изученности проблемы, описываются цель и задачи, направленные на достижение поставленной цели. Объектом исследования является кондитерская фабрика АО «Рахат». В первой главе рассматриваются сущность производительности труда на предприятии, методы оценки и резервы роста производительности труда, уделяется внимание взаимосвязи производительности и эффективности труда на предприятии. Во второй главе анализируется показатель производительности труда по РК целом, на кондитерской фабрике АО «Рахат», определяется взаимосвязь показателей производительности и эффективности с помощью использования экономико-математической модели. В третьей главе представлены предложения по росту производительности труда АО «Рахат»», и рассчитана экономическая эффективность роста производительности труда на анализируемом предприятии за счет предлагаемых инноваций.

В целом, дипломная работа Аблимитовой С. на тему «Влияние производительности труда на эффективность деятельности предприятия» написана на хорошем научно-практическом уровне, с использованием метода корреляционно-регрессионного анализа, с конкретными предложениями по внедрению инноваций, оказывающих влияние на рост производительности труда, и допускается к защите перед ГАК РК.

Научный руководитель д.э.н., профессор Г.Н.Сансызбаева

РЕЦЕНЗИЯ

на дипломную работу студентки специальности 5В050600 – Экономика
Аблимитовой Сабины Абликимовны
на тему «Влияние производительности труда на эффективность деятельности предприятия»

Оценка работы

Актуальность темы дипломной работы заключается в выявлении влияния производительности труда на эффективность деятельности конкретного предприятия – АО «Рахат». Производительность труда на предприятии является одним из важных показателей, оказывающих воздействие на эффективность деятельности предприятия, характеризующих интенсивность труда персонала предприятия.

Заслуживает внимания теоретическая часть дипломной работы, в которой раскрываются сущность и роль производительности труда, изучены показатели расчета производительности труда.

В практической части дипломной работы проведен анализ производительности труда в АО «Рахат» с использованием метода корреляционно-регрессионного анализа, рассчитаны и проанализированы коэффициенты ликвидности и рентабельности.

В рекомендательной части дипломной работы рассмотрено внедрение инноваций как фактора роста производительности труда, где рекомендуются инновация продуктов, процессов, а также инновации в области маркетинга и в организационной сфере, которые играют важную роль в повышении производительности и эффективности деятельности исследуемого объекта – АО «Рахат».

Таким образом, Аблимитова С. справилась с поставленными в дипломной работе задачами, дипломная работа отвечает требованиям МОН РК, оценивается на А (95%), а автор Аблимитова С. заслуживает присвоения ей академической степени бакалавра по специальности "Экономика".

Рецензент
Кандидат экономических наук специальности «Экономика и управление народным хозяйством», КазУМОиМЯ имени Абылай Хана
_____ Серикбаев С. К.
(подпись)
«29» апреля 2019 г.

Краткий отчет

Университет:	Satbayev University
Название:	Влияние производительности труда на эффективность деятельности предприятия
Автор:	Аблимитова
Координатор:	Нургуль Абдигалиева
Дата отчета:	2019-05-02 07:33:05
Коэффициент подобия № 1:	**27,8%**
Коэффициент подобия № 2:	**10,8%**
Длина фразы для коэффициента подобия № 2:	25
Количество слов:	15 260
Число знаков:	127 544
Адреса пропущенные при проверке:	
Количество завершенных проверок:	45

К вашему сведению, некоторые слова в этом документе содержат буквы из других алфавитов. Возможно - это попытка скрыть позаимствованный текст. Документ был проверен путем замещения этих букв латинским эквивалентом. Пожалуйста, уделите особое внимание этим частям отчета. Они выделены соответственно.
Количество выделенных слов 3

>> Самые длинные фрагменты, определеные, как подобные

№	Название, имя автора или адрес гиперссылки *(Название базы данных)*	Автор	Количество одинаковых слов
1	URL_ http://kase.kz/files/emitters/RAHT/rahtp_2016_rus.pdf		112
2	URL_ http://akmalko.com/about/news/obnews/obnews_267.html		66
3	Документ из базы НЭУ 55eff0e3-5c00-46ee-905e-3b4ac0a80d1d.docx *NARXOZ (NEU) (Information Technology Center)*	na	62
4	URL_ https://studfiles.net/preview/2901995/page:11/		62
5	URL_ https://infourok.ru/statya-na-temu-puti-povisheniya-proizvoditelnosti-truda-1925038.html		57
6	URL_ http://akmalko.com/about/news/obnews/obnews_267.html		56
7	URL_ http://akmalko.com/about/news/obnews/obnews_267.html		55
8	URL_ http://akmalko.com/about/news/obnews/obnews_267.html		55
9	URL_ https://energocert.ru/povyshenie-energoeffektivnosti-promyshlennogo-predpriyatiya/		52
10	URL_ http://akmalko.com/about/news/obnews/obnews_267.html		52

>> Документы, в которых найдено подобные фрагменты: из RefBooks

Не обнаружено каких-либо заимствований

>> Документы,содержащие подобные фрагменты: Из домашней базы данных

Документы, выделенные жирным шрифтом, содержат фрагменты потенциального плагиата, то есть превышающие лимит в длине коэффициента подобия № 2

№	Название *(Название базы данных)*	Автор	Количество одинаковых слов (количество фрагментов)
1	Исследование ингибиторов коррозии стали в технологических средах Павлодарского НХЗ *Satbayev University (И_Х_И)*	Бейбітұлы Диас	16 (1)

>> Документы,содержащие подобные фрагменты: Из внешних баз данных

Документы, выделенные жирным шрифтом, содержат фрагменты потенциального плагиата, то есть превышающие лимит в длине коэффициента подобия № 2

№	Название *(Название базы данных)*	Автор	Количество одинаковых слов (количество фрагментов)
1	**Документ из базы НЭУ 521d920f-a41c-4470-89c7-071fc0a80d1d.docx *NARXOZ (NEU) (Information Technology Center)***	**na**	**86 (5)**
2	**Документ из базы НЭУ 55eff0e3-5c00-46ee-905e-3b4ac0a80d1d.docx *NARXOZ (NEU) (Information Technology Center)***	**na**	**71 (2)**
3	Документ из базы НЭУ 5453660e-c360-4381-8b96-06c2c0a80d1d.doc *NARXOZ (NEU) (Information Technology Center)*	na	53 (6)
4	Кредитоспособность заемщика как основа управления кредитом в условиях рыночной экономики (на примере АО «Банк ЦентрКредит») *D. Serikbayev East Kazakhstan State Technical University (ОПиМУП)*	Каримова С.Б. 14-БФ-1	38 (4)
5	**Документ из базы НЭУ 5447ab0b-1e70-4047-9a86-06bfc0a80d1d.docx *NARXOZ (NEU) (Information Technology Center)***	**na**	**36 (3)**

6	**Документ из базы НЭУ 544a148f-c1a8-48fd-b941-06d8c0a80d1d.docx** ***NARXOZ (NEU) (Information Technology Center)***	**na**	**36 (2)**
7	Организация бухгалтерского учета, аудита и анализа на малых предприятиях *University of Foreign Languages and Professional Languages (Кафедра экономики и туризма)*	Салим-Пур Ирана Акифовна	34 (6)
8	Документ из базы НЭУ 521d9f29-6f14-49be-bb4f-070cc0a80d1d.doc *NARXOZ (NEU) (Information Technology Center)*	na	29 (5)
9	Организация учета и аудита краткосрочных активов и пути их совершенствования *NARXOZ (NEU) (Кафедра Бухгалтерский учет, аудит и оценка)*	Добженецкая К.В., Избасарова С.Д., Ажигулова М.М.	28 (4)
10	Экономическая оценка потенциальных возможностей предприятия по осуществлению производственно-коммерческой деятельности (на примере ТОО "ВК РемПромМаш") *D. Serikbayev East Kazakhstan State Technical University (ОПиМУП)*	Иманкеногв Е.С. 16-БЭз-2	22 (4)
11	Документ из базы НЭУ 51d682b4-f7f0-480d-9d3a-0732c0a80d1d.docx *NARXOZ (NEU) (Information Technology Center)*	na	20 (2)
12	Документ из базы НЭУ 51d6baf5-c368-4301-8de7-073cc0a80d1d.doc *NARXOZ (NEU) (Information Technology Center)*	na	19 (3)
13	Документ из базы НЭУ 5252362f-de04-459a-94c0-071ac0a80d1d.doc *NARXOZ (NEU) (Information Technology Center)*	na	19 (2)
14	Документ из базы НЭУ 5254fb21-767c-4264-a237-0702c0a80d1d.docx *NARXOZ (NEU) (Information Technology Center)*	na	18 (3)
15	Документ из базы НЭУ 5253ea92-f744-4560-b95e-0717c0a80d1d.doc *NARXOZ (NEU) (Information Technology Center)*	na	15 (2)
16	elektron_kitablar_428-625 *Azerbaijan State University of Economics (UNEC) ()*	625	13 (2)
17	Документ из базы НЭУ 51dbbe9d-e898-4840-a741-3941c0a80d1d.docx *NARXOZ (NEU) (Information Technology Center)*	na	12 (2)
18	Учет и аудит долгосрочных и краткосрочных активов предприятия *University of Foreign Languages and Professional Languages (Кафедра экономики и туризма)*	Иминова Сабина Дильмуратовна	12 (1)
19	Документ из базы НЭУ 54534f1a-edd8-49b0-895c-06bbc0a80d1d.doc *NARXOZ (NEU) (Information Technology Center)*	na	7 (1)
20	Перспективы экономического развития предприятия в золотодобывающей отрасли (на примере ЗИФ «Аксу») *D. Serikbayev East Kazakhstan State Technical University (ОПиМУП)*	Имадилова А.Б. 16-БЭз-2	5 (1)

>> Документы,содержащие подобные фрагменты: Из интернета

Документы, выделенные жирным шрифтом, содержат фрагменты потенциального плагиата, то есть превышающие лимит в длине коэффициента подобия № 2

№	Источник гиперссылки	Количество одинаковых слов (количество фрагментов)
1	**URL_** **http://kase.kz/files/emitters/RAHT/rahtp_2016_rus.pdf**	**783 (56)**
2	**URL_** **http://akmalko.com/about/news/obnews/obnews_267.html**	**420 (12)**
3	**URL_** **https://energocert.ru/povyshenie-energoeffektivnosti-promyshlennogo-predpriyatiya/**	**340 (13)**
4	**URL_** **https://docplayer.ru/42086825-Povyshenie-proizvoditelnosti-truda-rekomendacii-dlya-predpriyatiy-mashinostroeniya-i-neftehimii-respubliki-tatarstan.html**	**257 (17)**
5	**URL_** **http://pubdocs.worldbank.org/en/870001541744945542/KZ-CEM-Final-RU-Oct-31-BB.pdf**	**250 (26)**
6	**URL_** **https://mpra.ub.uni-muenchen.de/70568/1/MPRA_paper_70568.pdf**	**172 (12)**
7	**URL_** **http://www.kpilib.ru/article.php?page=513**	**110 (7)**
8	**URL_** **http://garevna.ucoz.com/metod-mat/labor_figures/productivity.pdf**	**107 (7)**
9	URL_ https://research-journal.org/economical/osnovnye-podxody-k-analizu-effektivnosti-deyatelnosti-predpriyatij-v-usloviyax-rynochnoj-ekonomiki/	104 (8)
10	**URL_** **https://studfiles.net/preview/2901995/page:11/**	**103 (4)**
11	**URL_** **https://infourok.ru/statya-na-temu-puti-povisheniya-proizvoditelnosti-truda-1925038.html**	**93 (4)**
12	URL_ http://mert.tatarstan.ru/rus/file/pub/pub_1293895.pdf	84 (11)
13	URL_ http://ppt.tatarstan.ru/file/%D0%90%D1%83%D0%B4%D0%B8%D1%82%20%D1%80%D0%B5%D0%B7%D0%B5%D1%80%D0%B2%D0%BE%D0%B2%20%D1%80%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%20%D0%9F%D0%A2.	74 (7)
14	URL_ http://kase.kz/files/emitters/RAHT/rahtp_2017_rus.pdf	65 (4)
15	**URL_** **https://studbooks.net/1877131/ekonomika/ponyatie_pokazateli_proizvoditelnosti_truda**	**60 (2)**
16	**URL_** **https://studfiles.net/preview/3616928/page:34/**	**59 (4)**
17	**URL_** **https://axd.semestr.ru/apt/pt.php**	**58 (4)**
18	**URL_** **https://docplayer.ru/26085635-Pokazateli-produktivnosti-i-rentabelnosti-truda-personala.html**	**58 (4)**
19	**URL_** **https://studbooks.net/1630319/finansy/otsenka_analiz_istochnikov_finansirovaniya_kapitalnyh_vlozheniy_stroymehanizatsiya**	**54 (3)**
20	**URL_** **https://studfiles.net/preview/6171762/page:3/**	**44 (1)**
21	URL_ https://studopedia.ru/4_172757_pokazateli-ispolzovaniya-osnovnih-fondov.html	38 (5)
22	URL_ https://docplayer.ru/38948835-Godovoy-otchet-po-itogam-raboty-ao-bayan-sulu-za-2014-god.html	36 (3)
23	**URL_** **http://economy-lib.com/sovershenstvovanie-mehanizma-formirovaniya-i-ispolneniya-gosudarstvennogo-byudzheta-pridnestrovskogo-regiona**	**35 (2)**
24	URL_ https://lektsii.org/6-80424.html	33 (2)
25	**URL_** **http://www.markadvice.ru/lmans-389-1.html**	**29 (1)**
26	URL_ https://kursiv.kz/news/kompanii-i-rynki/2018-09/konditerskaya-fabrika-rakhat-vykhodit-na-rynok-yuzhnoy-korei	26 (2)
27	URL_ https://revolution.allbest.ru/sport/00375065_1.html	25 (2)
28	URL_ https://studfiles.net/preview/5759699/page:3/	23 (3)
29	URL_ https://studfiles.net/preview/3051084/page:37/	19 (2)
30	URL_ https://studfiles.net/preview/5906197/page:34/	17 (1)
31	URL_ https://nauchkor.ru/pubs/uchet-osnovnyh-sredstv-5c1a75d17966e104f6f85aab	16 (2)
32	URL_ https://www.kazedu.kz/referat/117006	13 (1)
33	URL_ http://list-of-lit.ru/menedjment/osnovi-menedjmenta-2012-2016.htm	12 (1)
34	URL_ https://otherreferats.allbest.ru/management/00740440_0.html	10 (1)
35	URL_	8 (1)

	http://www.newreferat.com/ref-40377-4.html	
36	URL_ https://novpedkolledg2.ru/bez-rubriki/kak-opredelit-vyrabotku-na-odnogo-rabotayushhego.html	6 (1)
37	URL_ http://privetstudent.com/diplomnyye/diplomnye-raboty-po-finansam/3897-puti-povysheniya-effektivnosti-ekonomicheskoy-deyatelnosti-predpriyatiya.html	6 (1)

Copyright © Plagiat.pl 2002-2019

Протокол анализа Отчета подобия

заведующего кафедрой / начальника структурного подразделения

Заведующий кафедрой / начальник структурного подразделения заявляет, что ознакомился(-ась) с Полным отчетом подобия, который был сгенерирован Системой выявления и предотвращения плагиата в отношении работы:

Автор: Аблимитова

Название: Влияние производительности труда на эффективность деятельности предприятия

Координатор: Нургуль Абдигалиева

Коэффициент подобия 1:27,8

Коэффициент подобия 2:10,8

Тревога:3

После анализа отчета подобия заведующий кафедрой / начальник структурного подразделения констатирует следующее:

☐ обнаруженные в работе заимствования являются добросовестными и не обладают признаками плагиата. В связи с чем, работа признается самостоятельной и допускается к защите;
☐ обнаруженные в работе заимствования не обладают признаками плагиата, но их чрезмерное количество вызывает сомнения в отношении ценности работы по существу и отсутствием самостоятельности ее автора. В связи с чем, работа должна быть вновь отредактирована с целью ограничения заимствований;
☐ обнаруженные в работе заимствования являются недобросовестными и обладают признаками плагиата, или в ней содержатся преднамеренные искажения текста, указывающие на попытки сокрытия недобросовестных заимствований. В связи с чем, работа не допускается к защите.

Обоснование:

.....
.....
.....
.....
.....

30.04.2019 .....

Дата *Подпись заведующего кафедрой /*

начальника структурного подразделения

Окончательное решение в отношении допуска к защите, включая обоснование:

К защите допускается

30.04.2019 Фи

Дата *Подпись заведующего кафедрой /*

начальника структурного подразделения

АННОТАЦИЯ

Предметом этой работы является совокупность социально-экономических отношений, возникающих при исследовании производительности труда и его влиянии на эффективность деятельности предприятия. Важность высокой производительности труда для предприятий и возможность влияния на нее обусловливают необходимость управления этой характеристикой их деятельности наряду с другими.

Таким образом, с целью эффективного повышения производительности и качества труда первоочередной задачей является обеспечение возможности управлять производственным процессом и использовать резервы роста. Повышение интенсивности использования производственных фондов является важнейшим условием и резервом роста эффективности производства.

В заключении предложены конкретные предложения по внедрению инноваций, оказывающих влияние на рост производительности туда.

АҢДАТПА

Бұл жұмыстың мәні еңбек өнімділігін зерттеу және оның кәсіпорын қызметінің тиімділігіне әсері кезінде туындайтын әлеуметтік-экономикалық қатынастардың жиынтығы болып табылады.

Кәсіпорын үшін жоғары еңбек өнімділігінің маңыздылығы және оған әсер ету мүмкіндігі басқалармен қатар олардың қызметінің осы сипаттамасын басқару қажеттігіне негізделеді. Осылайша, еңбек өнімділігі мен сапасын тиімді арттыру мақсатында бірінші кезектегі міндет өндірістік процесті басқару және өсу резервтерін пайдалану мүмкіндігін қамтамасыз ету болып табылады. Өндірістік қорларды пайдалану қарқындылығын арттыру өндіріс тиімділігін арттырудың маңызды шарты және резерві болып табылады.

Қорытындыда өнімділіктің өсуіне әсер ететін инновацияларды енгізу бойынша нақты ұсыныстар ұсынылды.

ANNOTATION

The subject of this work is a set of socio-economic relations arising in the study of labor productivity and its impact on the efficiency of the enterprise.

The importance of high productivity for enterprises and the possibility of influencing it necessitate the management of this characteristic of their activities along with others. Thus, in order to effectively improve productivity and quality of work, the priority is to ensure the ability to manage the production process and use growth reserves. Increasing the intensity of use of production assets is the most important condition and reserve for the growth of production efficiency.

In conclusion, specific proposals for the introduction of innovations that affect the growth of productivity there are proposed.

СОДЕРЖАНИЕ

	Введение	14
1	Теоретические основы производительности труда работников предприятия	17
1.1	Понятие и сущность производительности труда	17
1.2	Методы оценки и резервы роста производительности труда	23
1.3	Показатели эффективности деятельности предприятия и их взаимосвязь с производительностью труда	31
2	Анализ производительности труда и эффективности деятельности кондитерской фабрики АО «Рахат»	39
2.1	Исследование производительности труда на предприятиях Казахстана	39
2.2	Анализ организационно-экономической деятельности и системы управления производительностью труда в АО «Рахат»	46
2.3	Оценка эффективности деятельности кондитерской фабрики АО «Рахат» и ее взаимосвязь с производительностью труда	54
3	Разработка рекомендаций по повышению производительности труда и эффективности деятельности АО «Рахат»	62
3.1	Мероприятия по повышению производительности труда в АО «Рахат»	62
3.2	Внедрение инноваций как фактор роста производительности труда	66
3.3	Экономическая эффективность предложенных рекомендаций	71
	Заключение	76
	Список использованной литературы	79
	Приложения	82

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Современные условия социально-экономического развития Республики Казахстан требуют скорейшего решения проблем экономического роста. Среди факторов, оказывающих решающее воздействие на подъем уровня благосостояния, одно из ведущих мест отводится производительности труда.

Геополитическая ситуация и усиление экономического соревнования в особых условиях экономики знаний выводят задачу роста производительности труда для всех казахстанских компаний в число жизненно важных приоритетов. Отечественным компаниям необходимо научиться высокопроизводительному труду и создать системы управления производительности труда с использованием лучших международных практик для обретения конкурентных преимуществ. Не случайно в рамках реализации послания Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева народу Казахстана «Новое десятилетие – Новый экономический подъем – Новые возможности Казахстана» и Стратегического плана развития Казахстана до 2020 года разработана Программа «Производительность 2020» [1].

Важность высокой производительности труда для предприятий и возможность влияния на нее обусловливают необходимость управления этой характеристикой их деятельности наряду с другими. Одна из подсистем управления производительностью труда - измерение, которое, по своей сути, является отправным пунктом любого процесса управления. В то же время, оно должно представлять собой постоянно действующую систему определенных процедур, саму по себе нуждающуюся в управлении и взаимосвязанную с другими элементами общей системы управления.

В экономике знаний и обострении войны за таланты конкуренция смещается из областей сырьевых ресурсов и технологий в область человеческого капитала. Только обладание таким капиталом, как талант, может позволить компании иметь конкурентное преимущество над другими игроками на рынке. Талант – это сотрудник с высоким потенциалом к профессиональному и личностному развитию, который демонстрирует высокую производительность труда.

Стабильный рост производительности труда требует создания эффективной системы управления производительностью труда на основе интеграции производственной системы и системы управления человеческими ресурсами.

Современное состояние решаемой научной проблемы. Вопрос производительности труда интересовал ученых с давних времен. Среди западных исследователей следует особо отметить Г. Эмерсона, привнесшего само понятие производительности в науку об управлении производством. Широкой известностью пользуются работы следующих западных специалистов: Дж. Грейсона, П. Друкера, Г. Дэвиса, Д.У. Кендрика, К. Куросавы, Р.М. Лерера, А. Лоулора, П. Мейли, У. Морриса, У. Рача,

Д.С. Синка, У.Т. Стюарта, Дж. Феликса.

Заметный вклад в разработку теории производительности труда в советский период внесли Л.И. Абалкин, А.И. Анчишкин, В.С. Афанасьев, Е.В. Борисов, А.К. Гастев, А.М. Гинзбург, Я.А. Гольбин, А.Г. Грязнова, Д.Н. Карпухин, П.М. Керженцев, А.М. Омаров, В.М. Рауд, А.Ф. Сидоров, П.В. Смекалов, С.Г. Струмилин, П.Я. Хромов и др.

В современной экономической системе вопросами производительности труда занимаются экономисты А. Золотов, П. Игнатовский, Б. Генкин, С. Ивашковский, В. Сидоров, А. Щербаков, И. Ушачев, Р. Яковлев и другие.

Казахстанские авторы, которые исследовали вопросы организации труда на предприятии и производительность труда сотрудников – Куатова Д.А., Утебаева А.Б., Понежа А.А., Мамраева Г., Сыздыкова Э.Ж., Абилов Д.К., Атабаева А.К., Сыздыков Д.И., Ибраева А.Р.

Цель работы – разработка рекомендаций по повышению эффективности деятельности предприятия на основе повышения производительности труда.

Задачи дипломной работы:

1) Рассмотреть понятие и сущность производительности труда.
2) Определить методы оценки и резервы роста производительности труда.
3) Описать показатели эффективности деятельности предприятия и их взаимосвязь с производительностью труда.
4) Охарактеризовать организационно-экономическую деятельность предприятия АО «Рахат» и систему управления производительностью труда.
5) Оценить эффективность деятельности предприятия и ее взаимосвязь с производительностью труда.
6) Предложить мероприятия по повышению производительности труда в АО «Рахат».
7) Рассмотреть внедрение инноваций как фактор роста производительности труда в АО «Рахат».
8) Оценить экономическую эффективность предложенных рекомендаций.

Объект исследования – кондитерская фабрика АО «Рахат».

Предметом исследования является совокупность социально-экономических отношений, возникающих при исследовании производительности труда и его влиянии на эффективность деятельности предприятия.

Методологической основой исследования являются положения диалектической логики и системного подхода. В ходе исследования использовались общенаучные эмпирические методы, такие как наблюдение, сравнение, отбор и изучение данных, анализ и синтез, системно-структурный подход. Также применялись специализированные методы: финансовый анализ, статистический анализ, методы прогнозирования.

Теоретической основой исследования производительности труда были законодательные акты и кодексы, книги, монографии, бюллетени, аналитические статьи в периодической печати и интернет-изданиях.

Научная новизна результатов исследования состоит в том, что доказана экономическая взаимосвязь в повышении производительности труда и эффективности деятельности предприятия.

Представленные в дипломной работе предложения и выводы позволят обновить существующие теоретические представления о производительности труда, определить перспективные направления и резервы роста производительности труда в сфере производства продуктов питания.

Практическая значимость работы заключается в том, что предложенные рекомендации будут способствовать повышению эффективности деятельности предприятия, расширению рынков сбыта, а значит, и конкурентоспособности предприятия, как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе. Предложенные выводы и рекомендации могут быть также использованы другими казахстанскими производственными предприятиями с целью повышения производительности труда и повышения показателей эффективности.

Структура дипломной работы. Данная выпускная работа состоит из введения, трёх глав, каждая из которых состоит из трёх параграфов, заключения, списка библиографических источников.

1 Теоретические основы производительности труда работников предприятия

1.1 Понятие и сущность производительности труда

Производительность труда сегодня выступает акцентом современной экономической политики. Главным вызовом для экономики Казахстана является потребность повышения темпов роста производительности труда, поскольку нынешние темпы указывают на консервацию сырьевой структуры экономики.

Рост производительности труда зависит от прогресса производительных сил в обществе и действенности управленческих решений, в связи с чем производительность труда рассматривается в качестве главного источника экономического роста. Производительность труда характеризуется степенью эффективности производственной деятельности, под которой понимаются результаты, рассматриваемые в соизмерении с затратами, поэтому одной из основной составляющей производительности является рост эффективности использования всех ресурсов (энергетических, материальных, трудовых, иных).

Производительность труда считается одним из основных показателей эффективности общественного производства. Использование данного показателя даёт возможность оценить эффективность труда, как отдельного сотрудника, так и всего коллектива. Производительность труда – показатель, который выявляет нескольких экономических показателей, это динамический показатель экономического роста, конкурентоспособности и уровня жизни в экономике. Он является мерой производительности труда (и все, что эта мера учитывает), которая помогает объяснить основные экономические составляющие, которые необходимы как для экономического роста и социального развития [2].

Любое предприятие либо организация различается определенной степенью производительности труда, которая способна расти либо падать в связи с различными факторами. Формирование предприятия не возможно без участия непрерывного повышения производительности труда, показатель которой считается обобщающим показателем деятельности хозяйствующих субъектов, чем данный показатель выше, тем лучше для предприятия. В таком случае, обязательным условием формирования производства служит рост производительности труда. Он обладает существенной значимостью, как фактор сокращения издержек и приобретение прибыли, потребной с целью формирования производства.

Казахстанские и российские ученые и практики, в основном, связывают производительность труда с эффективностью общественного производства, вкладывая в определение понятия и расчет данного показателя. Определения показаны в таблице 1.

Таблица 1 – Определение содержания понятия «производительность труда» в работах различных ученых

Определение	Автор
Результативность конкретного живого труда, эффективность целесообразной производительной деятельности по созданию продукта в течение определенного промежутка времени.	Чернова Т.В. [3]
Степень эффективности целесообразной деятельности людей, отражающая способность производить за единицу рабочего времени определенный объём потребительных стоимостей.	Яковлев Г.А. [4]
Результативность рациональной деятельности работника, которая определяется количеством продукции либо работы, выполненной в единицу времени одним человеком.	Кочетков В.В.
Производительность труда (labor productivity) – показатель, который определяется как частное от объёма выпущенной продукции и количества трудо-часов либо объёма затрат. Применяется для того, чтобы определить, насколько эффективно организация использует свои трудовые ресурсы.	Мизанбекова С.К., Печеная Л.Т., Иванова-Швец Л.Н. [5]
Показатель эффективности использования ресурсов труда, трудового фактора, который измеряется количеством продукции в натуральном либо денежном выражении, произведённым одним работником за определённое, фиксированное время (час, день, месяц, год).	Райзберг. Б.А. [6]
Эффективность труда в процессе производства. Измеряется количеством времени, затраченного на производство единицы продукции, либо количеством продукции, произведенной в единицу времени.	Прохоров А.М. [7]
Характеристика эффективности использования трудовых ресурсов и важнейший показатель экономической эффективности производства в целом.	Алексейчева Е.Ю. [8]
Эффективность, результативность затрат труда (рабочего времени) на производство продукции.	Стерлигов Б.И., Заздравных А.В. [9]
Примечание – источники [3,4,5,6,7,8,9].	

Зарубежные экономисты (Ф. Тейлор, Г. Эмерсон, Д.С. Синк, П. Друкер и др.) сосредоточены на изучении различий между понятиями производительность, эффективность, результативность, напряженность.

Так, особенностью системы Тейлора считалось «повышение производительности при сокращении усилий», все приемы Тейлора направлены исключительно на достижение этой цели. По Тейлору, хорошо (научным способом) организованный процесс работы сам приводит к наилучшему результату. Высокая (выше среднерыночной) производительность задается правильным техническим процессом и научной организацией труда [10].

Эмерсон Г., сравнивая «напряжение» и «производительность», говорит, что «это не только не одно и то же, но и вещи прямо противоположные. Работать напряженно — значит, прилагать к делу максимум усилий, работать

производительно — значит прилагать к делу минимум. Истинная производительность всегда дает максимальные результаты при минимальных усилиях... напряжение, наоборот, дает довольно крупные результаты при усилиях ненормально тяжелых» [11] .

Синк Д.С. обращает внимание на то, что производительность и результативность не равнозначны. Главная проблема заключается в том, что термин «результативность» почти во всех случаях употребляют в широком значении. В отличие от этого, производительность - это довольно четко определенный и ограниченный по смыслу термин, представляющий собой отношение между продукцией организационной системы за некоторый отрезок времени и затратами на производство этой продукции. Производительность - это фактически лишь элемент системы измерения результативности» [12].

На основе исследования зависимости производительности труда от организации труда персонала были сформированы принципы промышленного инжиниринга:

надо изучить задачу и проанализировать движения, необходимые для ее выполнения;

надо описать каждое движения и составляющие его усилия, а также измерить время, за которое оно производится;

устранить все лишние движения;

каждое из оставшихся движений, необходимых для выполнения поставленной задачи, снова соединить вместе – так, чтобы работник тратил на его выполнение как можно меньше физических и умственных усилий и минимальное количество времени;

- все движения снова соединить в единую логическую последовательность;

- необходимо соответствующим образом изменить конструкцию всех инструментов [13].

Их правильное использование позволяет решить проблему роста производительности труда. Если на научной основе отобрать людей, обучить их, применяя прогрессивные методы, активизировать их деятельность с использованием различных стимулов и соединить воедино работу и человека, тогда можно получить совокупную производительность, превышающую вклад, сделанный индивидуальной рабочей силой.

Эмерсон Г. также работал над принципами производительности, которые «будучи взаимозависимыми, достигают максимальных результатов лишь в общей совокупности, но располагаются (действуют) в известной логической последовательности достигающих максимальных результатов».

Он издал книгу, где подробно описаны двенадцать принципов производительности. Он полагал, то что при правильном управлении производительностью труда возможно достигнуть наиболее значительных итогов при наиболее низких затратах. Интенсивный и сложный труд способен помочь достигнуть превосходных результатов только лишь в ненормальных условиях труда. В случае если работник усиленно работает, то это значит, что

он прилагает предельно возможные усилия. А для того чтобы трудиться производительно, необходимо прилагать самые малые усилия. Он пишет: «Предположив наличие организации, способной применять принципы производительности, мы увидим, что эти принципы, будучи взаимозависимыми, достигают максимальных результатов лишь в общей совокупности, но располагаются (действуют) в известной логической последовательности». Рассмотрим эти принципы на рисунке 1.

Рисунок 1 - 12 принципов производительности Г. Эмерсона
Примечание – источник [11]

Друкер П. включает «внутреннюю производительность» в число ключевых факторов успеха вместе с удовлетворенностью потребителя, нововведениями, операционной сметой, настроением и подготовкой сотрудников, подготовкой и результативностью руководства, и социальной ответственностью. М.Х. Мескон отмечает, что невозможно добиться устойчивой производительности при спонтанной, импульсивной реакции на любые возникающие проблемы. Руководство компании должно обеспечивать высокую производительность посредством процесса планирования. Анализ и обобщение факторов либо работ, способствующих росту продуктивности труда, помогают менеджерам-экономистам координировать усилия всего персонала организации, что само по себе служит одним из главных условий обеспечения производительности на всех стадиях планирования и управления производством [14]. Т. Питерс и Р. Уотермен заключили, что производительность труда в первую очередь зависит от взаимоотношений в коллективе, от атмосферы, от общей (и начальников, и подчинённых) заинтересованности в общем деле [15].

Деминг Э. исследовал зависимость роста производительности труда от повышения качества. Он говорит о существовании цепной реакции: качество, производительность, снижение затрат, закрепление на рынке, сохранение и преумножение количества рабочих мест. Э.Деминг сформулировал 14 пунктов для менеджмента, позволяющих решать основные организационные задачи, в том числе связанные и с ростом производительности труда. «Производство рассматривается как система. Повышение качества охватывает всю производственную линию от поступающих материалов до потребителя и до проектирования и перепроектирования будущих продукции и услуг» [16].

Ряд авторов (П.Друкер, Р.Каплан и Д.Нортон и др.) связывают рост производительности труда с внедрением системы управления по компетенциям. Competence-Based HR-менеджмент включает в себя достижения таких систем менеджмента, как управление по целям Питера Друкера, система сбалансированных показателей Роберта Каплана и Дэвида Нортона и др. Основными принципами разработки метрик качества и производительности в данном случае будут следующие:

1) метрика должна быть релевантной деятельности сотрудника;
2) метрика должна быть максимально объективной, то есть достижение ожидаемого результата должно зависеть непосредственно от сотрудника, занимающего данную позицию, он должен иметь реальную возможность влиять на результат, контролировать все факторы, от которых зависит достижение ожидаемых показателей;
3) метрики должны быть напрямую связаны со стратегией компании;
4) метрики должны давать возможность сравнивать результаты разных сотрудников и анализировать временную динамику показателей;
5) количество метрик должно быть оптимальным для каждой позиции.

Рекомендуется 3-5 метрик для исполнителей, 7-9 метрик для руководящих позиций.

Результатом работы японских специалистов стало создание производственной системы Тойоты – одной из наиболее эффективных в мире систем управления производственными процессами и производительностью труда. Ее целями являются уменьшение различных потерь: оптимизация количества расходуемых материалов, необходимых перемещений, количества используемого инструмента и т.д.; достижение равномерной загрузки производства, исключающей как пиковые нагрузки, так и простои, с помощью поминутного планирования, постоянного визуального контроля и четкой стыковки последовательных производственных операций; контроль статуса выполнения и времени, затрачиваемого на каждую операцию, т.е. стандартизация каждой отдельной операции и производственного процесса в целом.

Многие из данных подходов уже подтвердили свою эффективность, такие как система сбалансированных показателей, управление качеством, совершенствование процессов («шесть сигм»), производственная система компании Тойоты и др. Для успеха нужны и ресурсы — финансы, сырье,

оборудование, информация и люди. «Самым ценным активом любой организации XXI века – как коммерческой, так и некоммерческой, - станут работники умственного труда и их производительность» [12].

При исследовании вопроса относительно экономического содержания производительности труда необходимо отталкиваться от того, что труд, расходуемый на производство продукта, состоит из «живого» труда, расходуемого в данный период в процессе изготовления продукта, и прошлого труда, осуществленного в ранее созданной продукции, применяемый с целью изготовления новой. Функция «живого» труда представляет собой не только формирование новой цены, но и перенесение рабочего времени, материального в существенных составляющих производства, на вторично созданный продукт. По этой причине производительная сила «живого» труда характеризуется его возможностью формировать новые потребительные стоимости. Абсолютная тенденция увеличения производительности труда выражается в том, что часть живого труда в продукте снижается, а часть овеществленного труда увеличивается, однако, общая сумма труда, содержащаяся в единице продукции, уменьшается. В этом заключается сущность повышения производительности труда [17].

Компании разной формы собственности пренебрегают главным правилом рынка: вероятность их преуспевания обуславливается наиболее низкими расходами на производства продукции с отношением еѐ стоимости. Таким образом, чтобы повысить реализацию и доходы нужно снизить себестоимость и цену, а следовательно – жёсткое внутрипроизводственное планирование на основе технико-экономических норм и нормативов. При этом необходимое планирование и координация масштабов, интенсивной занятости, структуры кадров, продукции и рынка сбыта, которые считаются важными элементами управления производительности труда.

Единственной из ключевых проблем современного кризисного состояния страны является резкое снижение производительности труда. Как известно, динамика производительности труда, рассчитывается изменением двух образующих еѐ компонентов – объёмом производства и численностью промышленно - производственного персонала. Ровно как, любой из этих компонентов рассчитывается взаимодействием целой категорией факторов, функционирующих, в разных направлениях. Увеличение производительности труда в каждой системе может осуществляться разными способами и под влиянием разных факторов. Она способна повышаться, в случае если прослеживается одна из последующих ситуаций:

- объём продукта увеличивается намного быстрее, нежели чем затраты;
- объём продукта увеличивается, а затраты понижаются;
- объём продукта увеличивается при стабильных затратах;
- объём продукта остаётся неизменным, тогда как затраты понижаются;
- объём продукта уменьшается медленнее, чем затраты.

Увеличение производительности труда не может быть безграничным. Экономически рациональные границы роста производительности труда

диктуются обстоятельством повышения массы потребительских цен и роста качества продукта [18]. Желание к безграничному увеличению производительности труда за счёт количества трудящихся способна послужить причиной к уменьшению объёма и качества изготавливаемой продукции. Главным источником удовлетворения нужд трудящихся считается плата за труд, благодаря правильной организации, она способствует привлечению людей в производство, становится важным орудием материального стимулирования постоянного роста производства, увеличения его производительности. Повышение производительности труда связано с изменением расходов на производительность, поэтому нужно управлять этими процессами, их планирование и координирование [19]. В концепции управления производительностью должны гармонировать две тенденции:

- мотивирование в процессе производительности труда;
- предоставление условий ее роста.

Управление производительностью предполагает непростую и многогранную задачу, которая требует комплексного и рационального подхода для её решения с использованием конкретных способов и принципов. Большое количество книг и исследований, приготовленных на базе рассмотренного анализа и оценки накопленного практического опыта, более выдающие результаты итогов практической работы, отданы важности производительности и управления ею.

1.1 Методы оценки и резервы роста производительности труда

Измерение производительности труда является неотъемлемой составной частью системы управления. Типичный процесс управления производительностью труда показан на рисунке 2 и включает [20]:

1) измерение и оценка производительности труда;
2) планирование контроля и повышения производительности труда на основе информации, полученной в процессе измерения и оценки;
3) осуществление мер контроля и повышения производительности труда;
4) измерение и оценка воздействия этих мер.

Сущность управления производительностью труда заключается в том, чтобы измерение привело менеджмент к планированию производительности труда и осуществлению мероприятий, по ее оценке, контролю и повышению. Показатели производительности труда должны:

- полностью учитывать все затраты труда на производство учтенного объёма производства либо выполненного объёма работ;
- устранять искажающее влияние изменения ассортимента продукции, ее трудоемкости, материалоемкости;
- не допускать повторного счета при учете продукции;

- позволять соизмерять количество и качество затраченного труда с размерами его оплаты;

- обеспечивать сравнимость показателей производительности труда на участках, цехах, предприятиях с разными условиями труда и производства;

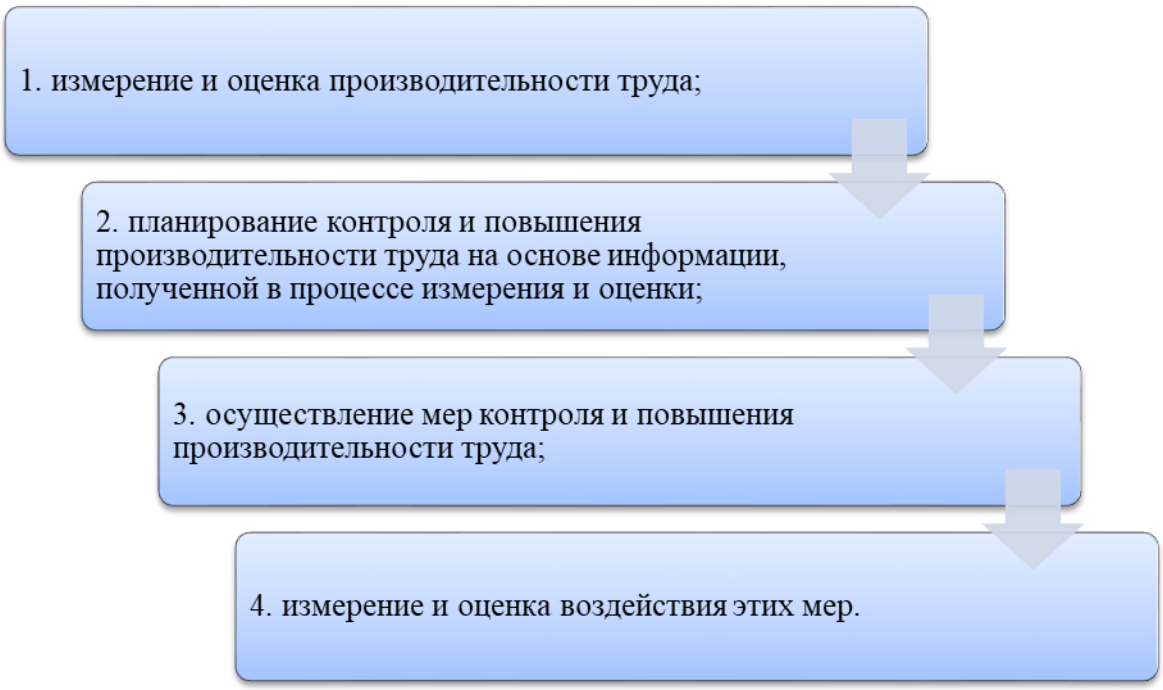

Рисунок 2 – Процесс управления производительностью труда на предприятии

Примечание – источник [20]

- давать возможность получать точные сводные показатели производительности труда в целом по предприятию, отрасли и всему народному хозяйству [21].

Практически используются три метода оценки производительности труда: стоимостный, натуральный и трудовой, которые различающиеся единицами измерения объёма работ.

Методы оценки производительности труда показаны на рисунке 3.

Стоимостный метод позволяет сравнивать производительность труда различных категорий персонала, работников, занятых в производстве различных видов продукции либо услуг. При стоимостном методе объём работы рассматривается в денежном выражении. Недостатком этого метода является влияние инфляции и колебаний конъюнктуры рынка на итоговый результат, что снижает объективность оценки.

Натуральный метод измерения производительности труда удобно использовать в случае производства однородной продукции. В этом случае объём работ оценивается натуральными измерителями (тонны, штуки, метры, литры и т.д.). Использование натурального метода не позволяет сопоставлять

производительность труда работников, занятых в производстве различных видов продукции.

Условно-натуральный метод является разновидностью натурального метода. В этом случае объём работ оценивается в условных единицах однородной продукции.

Рисунок 3 - Методы оценки производительности труда

Примечание – источник [21]

Данный метод удобен для использования, так как производство (продажу) многих разнообразных товаров (услуг) с помощью переводных коэффициентов можно привести в сопоставимый вид.

Измерение производительности труда при трудовом методе предполагает использование показателя трудоемкости в качестве измерителя продукции. Объём продукции определяют в трудовом измерении в нормо-часах путем умножения объёма продукции в натуральном выражении на норму времени на изготовление (производство) единицы продукции.

Традиционно уровень производительности труда определяется соотношением объёма произведенной продукции либо услуг в натуральном и (либо) стоимостном выражении (выпуск) и численности персонала, либо рабочей силы, то есть затраты.

Основными показателями производительности труда выступают «выработка» и «трудоемкость». Выработка, определяемая результатом деления объёма произведенной продукции на общую численность работников, занятых в производстве, характеризует выпуск продукции в расчете на одного работника; и характеризует результативность труда. В качестве измерителей количества произведенной продукции используют натуральные (т, м, м3, шт. и

т.д.) и стоимостные показатели. Недостатком данного показателя является допущение завышения затрат и численности работников, а также несопоставимость динамического ряда в условиях инфляции, если в числитель, количество произведенной продукции, измеряется в денежных единицах.

Выработка определяется в расчете на одного основного рабочего, на одного рабочего и одного работающего. При определении выработки на одного основного рабочего количество произведенной продукции делится на численность основных рабочих. Если рассчитывается выработка на одного рабочего, количество произведенной продукции делится на суммарную численность основных и вспомогательных рабочих. Для определения выработки на одного работающего количество произведенной продукции делится на численность всего промышленно - производственного персонала [22].

Выработка продукции, приходящаяся на одного работника в единицу времени (производительность) находится по формуле

$$П = ВП / Чраб., \quad (1)$$

где: ВП – выработка продукции,

Чраб. – численность работников, чел.

Выработка, определяемая результатом деления объёма произведенной продукции на время, затраченное на производство данного объёма продукции, характеризует эффективность использования рабочего времени на производство продукции. Данный показатель учитывает только экономию живого труда.

Трудоемкость – это количество труда, необходимое для выработки единицы продукции. Трудоемкость является характеристикой затратности труда (расходования рабочей силы).

Трудоемкость продукции, как и выработка, может быть рассчитана в разных вариантах. Различают технологическую, производственную и полную трудоемкость. Виды трудоемкости показаны на рисунке 4.

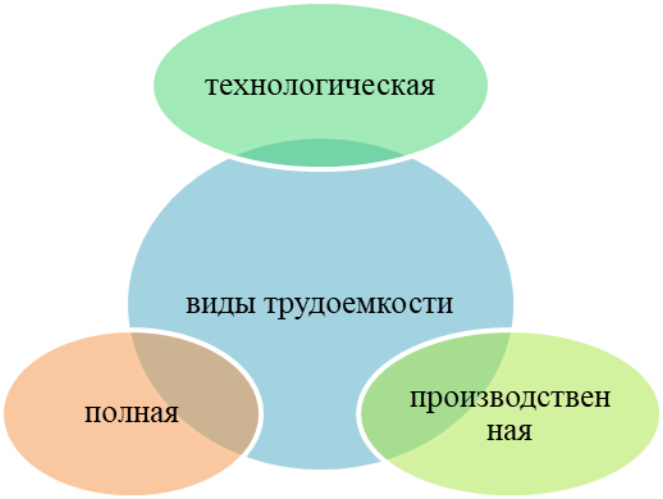

Рисунок 4 – Виды трудоёмкости

Примечание – составлено автором на основе источника [22]

Технологическую трудоемкость продукции находят путем деления затрат труда основных рабочих на количество произведенной ими продукции. Производственную трудоемкость продукции рассчитывают делением затрат труда основных и вспомогательных рабочих на количество произведенной продукции.

Полную трудоемкость определяют делением затрат труда промышленно-производственного персонала на количество произведенной продукции.

Производительность труда разграничивают на группы:

- фактическая – равна отношению фактического выпуска продукта к трудовым затратам, которые были необходимы для его изготовления;
- наличная – показывает количество продукта, который можно произвести при исключении таких потерь, как ожидания и простои;
- потенциальная – расчетная величина выработки, которая возможна в случае устранения всех остальных факторов потерь в процессах организации производственных операций, а также при совершенствовании как материалов, так и оборудования.

Реализация политики повышения производительности труда на предприятиях должна быть организована как непрерывный циклический процесс движения от комплексного анализа до разработки и реализации конкретных проектов и мероприятий (рисунок 5).

Рисунок 5 - Реализация политики роста производительности труда на предприятиях

Примечание – источник [23]

Методика проведения аудита резервов роста повышения производительности труда предприятия включает в себя проведение комплексного анализа внутреннего состояния предприятия по следующим направлениям:

- анализ производительности труда по предприятию за прошедший период;
- анализ внутренней экономической среды предприятия с выявлением подразделений – доноров и подразделений реципиентов;
- технологический аудит предприятия;
- анализ технологии производства;
- анализ работы и загрузки оборудования;
- анализ организации ремонтов и технического обслуживания;
- анализ энергетических и материальных потоков;
- оценка трудовых ресурсов предприятия [33].

К показателям оценки производительности труда по предприятию могут быть отнесены:

- коэффициент (число) высокопроизводительных рабочих мест на предприятии (ВПРМ), характеризующий долю ВПРМ в общем числе занятых рабочих мест на предприятии;
- прирост числа ВПРМ, характеризующий динамику увеличения доли ВПРМ в общем числе занятых рабочих мест на предприятии;

- показатель производительности труда на предприятии, тыс. тенге/человеко-час;

- повышение производительности труда за счет реализации комплексных пилотных, инновационных, инвестиционных и прочих проектов на предприятии;

- обеспеченность кадрами высшей квалификации;

- коэффициент текучести кадров;

- рентабельность продукции предприятий;

- трудоемкость выработки основной продукции (сумма всех затрат живого труда на изготовление единицы продукции, измеряемая в человеко-часах;

- уровень модернизации оборудования.

Факторный анализ производительности труда. Анализ производительности труда проводится в разрезе двух факторов:

- экстенсивные факторы: использование рабочего времени;

- интенсивные факторы: снижение трудоемкости изготовления продукции за счет внедрения новой техники, механизации и автоматизации производственных процессов, совершенствования технологии и организации производства, осуществление организационно-технических мероприятий, направленных на снижение трудоемкости изготовления продукции.

Среднегодовую выработку продукции одним работником можно представить в виде произведения следующих факторов:

$$ГВппп = Уд \bullet Д \bullet П \bullet ЧВ \quad (2)$$

где: Уд - удельный вес рабочих в общей численности ППП, %;

Д - количество отработанных дней одним рабочим за год;

П - средняя продолжительность рабочего дня;

ЧВ - среднечасовая выработка продукции.

Чаще всего производится анализ влияния на производительность труда таких факторов как:

- среднегодовая выработка одного работника;
- среднедневная выработки рабочего;
- среднечасовая выработки рабочего;

Анализируется влияние на производительность труда удельного веса рабочих в общей численности персонала предприятия, количества отработанных дней одним рабочим за год, продолжительность рабочего дня

Повышение интенсивности использования основных производственных фондов (ОПФ) является важнейшим условием и резервом роста эффективности производства. Для оценки эффективности использования ОПФ применяются показатели фондоотдачи, фондоемкости, фондовооруженности, фондорентабельности [23]:

1) Фондоотдача Фо (тенге) – показатель, который отражает товарооборот, приходящийся на 1 тенге ОПФ:

$$Фо = ТП / Соф, \quad (3)$$

где: ТП - товарооборот предприятия, тыс. тенге,

Соф - среднегодовая стоимость ОПФ, тыс. тенге;

2) Фондоемкость Фе (тенге) – показатель, обратный фондоотдаче. Который характеризует стоимость ОПФ, приходящуюся на каждый тенге товарооборота:

$$Фе = Соф / ТП \quad (4)$$

3) Фондовооруженность Фв (тыс. тенге/чел.) – показатель, характеризующий обеспеченность каждого работника ОПФ:

$$Фв = Соф / Чспис, \quad (5)$$

где: Чспис. - среднесписочная численность работников, чел.;

4) Фондорентабельность (%) представляет собой отношение балансовой прибыли предприятия к стоимости ОПФ:

$$Фр = Пбал. / Соф * 100, \quad (6)$$

где: Пбал. - балансовая прибыль предприятия, тыс. тенге

Одним из вариантов выявления резервов увеличения роста и оптимизации численности персонала и структуры его распределения по основным производственным и вспомогательным направлениям является объединение вспомогательных служб и производств с сокращением руководящего состава. После проведенного анализа эффективности использования трудовых ресурсов, выявления резервов роста можно выбирать направление использования ресурсов для достижения максимума доходности производства.

Резервы роста производительности труда – реальные возможности (ещё неиспользованные) экономии трудовых ресурсов.

К внутрипроизводственным резервам роста производительности труда относятся:

- снижение трудоемкости производства продукции;
- повышение компетенции кадров и лучшее использование рабочей силы;
- улучшение использования рабочего времени (внедрение научной организации труда, сокращение текучести кадров, улучшение трудовой дисциплины);
- экономию ресурсов, предметов труда и средств труда.

Резервы роста производительности труда по времени использования делятся на:

- текущие (реализуются в ближайшее время, не требуют больших затрат);

- перспективные (требуют преобразования производства, внедрения современных технологий, дополнительные капитальные вложения и длительное время для реализации работ).

К текущим резервам относят эффективное использование оборудования, сокращение брака, использование рациональных и эффективных систем оплаты труда, совершенствование организации труда на предприятии и др.

Для повышения общей производительности труда и совершенствования организации труда рекомендуется:

- повышение уровня автоматизации технологических систем и комплексов, использование прогрессивных технологий,
- рационализация передового опыта предприятий в своей области,
- повышение организационного уровня производства,
- улучшение организации и обслуживания рабочих мест,
- непрерывное повышение квалификации кадров, уровня трудовой дисциплины,
- совершенствование системы заработной платы и общей мотивации труда.

Итак, с целью эффективного повышения производительности и качества труда, первоочередной задачей является обеспечение возможности управлять производственным процессом и использовать резервы роста. Повышение интенсивности использования производственных фондов является важнейшим условием и резервом увеличения эффективности производства.

1.3. Показатели эффективности деятельности предприятия и их взаимосвязь с производительностью труда

Рост производительности труда влияет на эффективность деятельности предприятия.

Теория экономического анализа не даёт единого определения понятия «экономическая эффективность». Эффективность переводится с латинского как результат, результативность. Важно различать эффективность в качестве экономической категории и понятие экономическая эффективность. Если экономическая эффективность показывает хозяйственно-производственную результативность, то эффективность в качестве экономической категории отражает эффективность всей системы процесса в общественном производстве.

Так, к экономической эффективности относится практический инструмент, который является целевым ориентиром для менеджмента и направляет его функционирование на необходимость, рациональность, обоснованность и оправданность. Иными словами, она обуславливает интенсивность и успех инновационного развития и улучшение работы компании. Расчёт экономической эффективности относится к одной из первостепенных целей оптимизации системы. В нём надо учитывать как

количественный рост денежных параметров организации (к примеру, повышение прибыли), так и прогрессивные качественные модификации в ней.

В качестве количественного понятия, экономическую эффективность можно использовать в процессе так называемого «управления по результатам», потому что она даёт возможность управленцам нацеливаться на максимизацию итога (чаще всего – увеличение прибыльности). Но относительность оценки итога к издержкам может способствовать тому, что затраты на достижение того же результата будут понижены, эффективность увеличится, однако действительного экономического роста не будет, а полученный доход будет краткосрочным [24].

Организация считается эффективной, когда она длительный период постоянно движется в верном направлении. Долгосрочное инновационное развитие может не давать большой доход сразу, но оно более перспективно, потому что ориентируется на будущий рост.

Кроме инновационных путей развития, которые связаны с политикой качественных изменений ресурсов и расходов, у многих, даже достаточно прибыльных компаний, остаются резервы в использовании имеющихся ресурсов, к примеру, из-за устаревающих технологий в производстве.

Это значит, что полезные блага из этих, имеющихся ресурсов, добываются не в полной мере. В этой ситуации анализ экономической эффективности позволит компании обеспечивать полную занятость своих ресурсов, то есть их полное применение. Причём полная занятость представляет собой не максимальную, а оптимальную занятость ресурсов.

Виды эффективности деятельности предприятия показаны на рисунке 6.

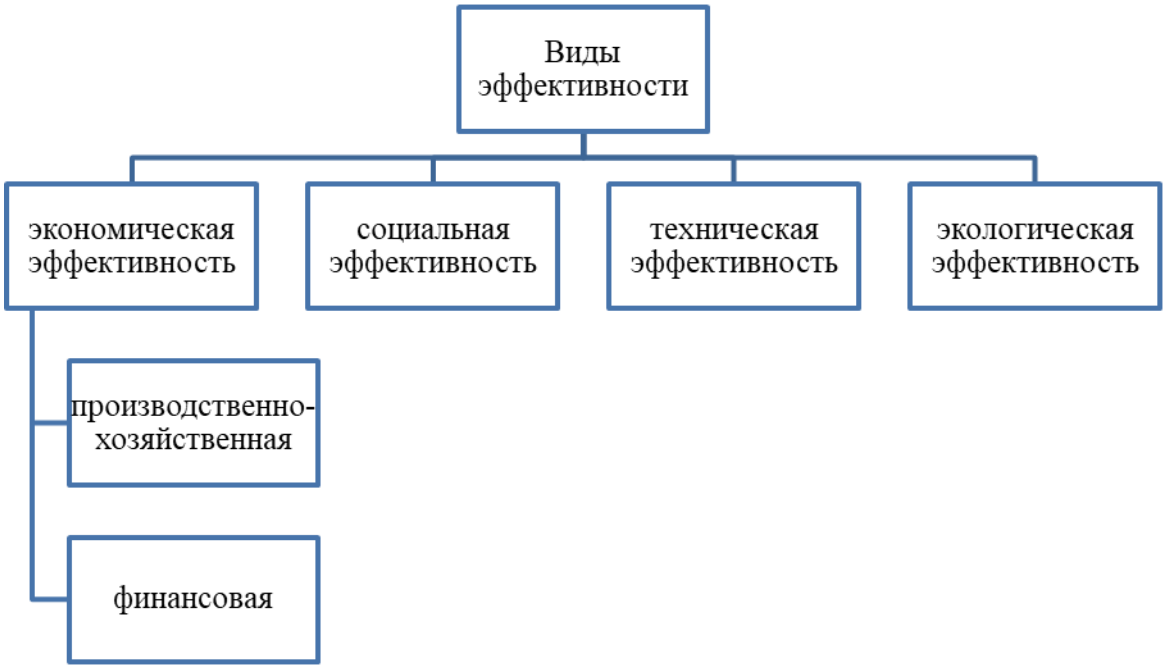

Рисунок 6 – Виды эффективности деятельности предприятия

Примечание – составлено автором на основе источника [24]

Как видно из рисунка 6 к основным видам эффективности относятся:

- экономическая эффективность (направлена на оптимальное достижение результата деятельности), подразделяется на два вида: производственно-хозяйственная и финансовая.
- социальная эффективность (удовлетворение социальных потребностей всех работников предприятия);
- техническая эффективность (выполнение количественных и качественных требований к продукции);
- экологическая эффективность (оптимальная защита окружающей среды).

Некоторые ученые – экономисты определяют экономическую эффективность как максимально выгодное соотношение между совокупными затратами предприятия и экономическими результатами деятельности этого предприятия. Исследователь Клишевич Н.Н. даёт следующее определение: «Эффективность – результативность процесса, операции, проекта, определяемая как отношение эффекта, результата к затратам, обусловившим его получение» [25].

Экономическая эффективность определяется как эффективность средств, вложенных в конкретную экономическую деятельность, и оценивается с точки зрения экономических результатов этой деятельности.

На основании приведенных определений можно сделать вывод, что в основе экономической эффективности лежит интенсификация использования финансовых и производственных результатов. Интенсификация выступает причиной, а эффективность – проявлением, т.е. следствием.

Результаты интенсификации и эффективности хозяйственной деятельности представлены на рисунке 7.

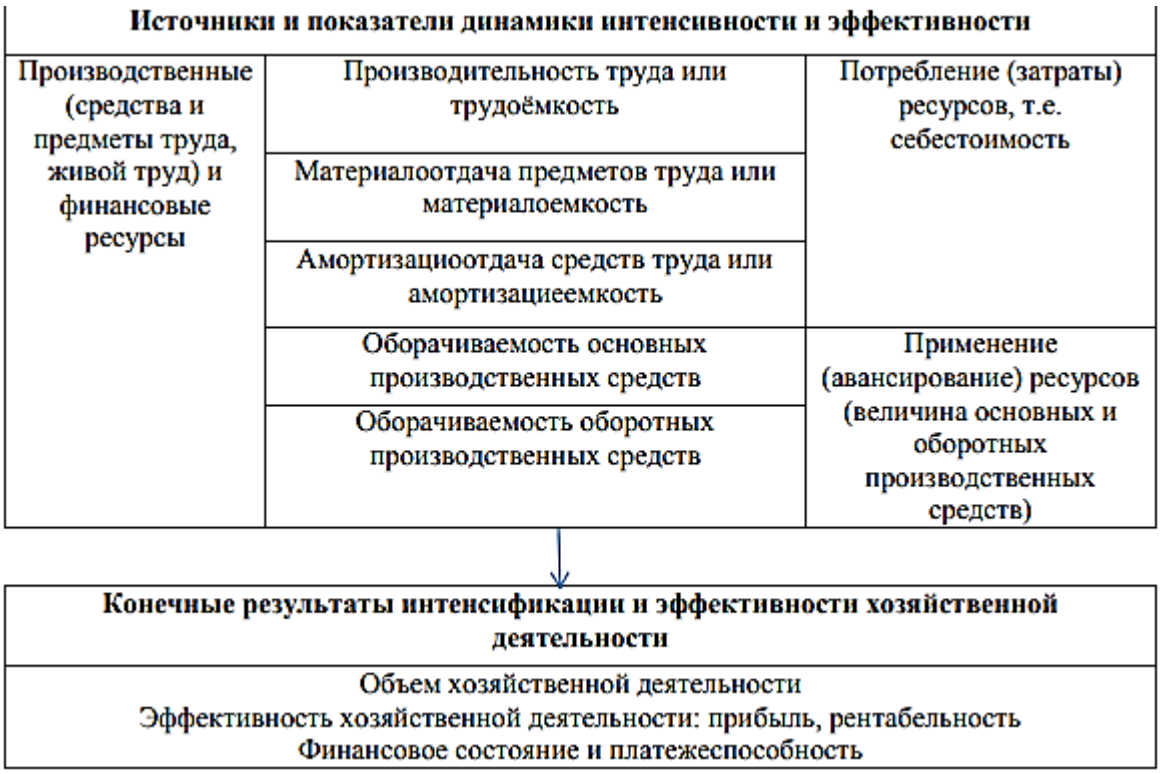

Рисунок 7 – Производительность труда в системе показателей эффективности хозяйственной деятельности предприятия
Примечание – источник [26]

Как видно из рисунка 7, взаимосвязь факторов интенсификации определяется эффективностью хозяйственной деятельности; источниками эффективности – производственных и финансовых ресурсов, показателями интенсификации использования ресурсов (прямых и обратных) и эффективности, имеющей два направления: текущее потребление ресурсов, т.е. себестоимость, и использование ресурсов, т.е. авансирование основного и оборотного капитала.

Конечные результаты эффективности хозяйственной деятельности складываются под воздействием как интенсивных, так и экстенсивных факторов, как качественных, так и количественных показателей использования ресурсов [27].

Можно выделить некоторые особенности эффективности как экономической категории:

- экономическую эффективность предприятия характеризуют финансовые показатели, такие как прибыль либо рентабельность, при их определении следует ориентироваться на долгосрочную перспективу развития предприятия, но с учетом результатов прошедших периодов.

- в современных рыночных условиях, делая вывод об экономической эффективности предприятия, следует учитывать, что она должна не просто соответствовать запланированному уровню, но быть выше либо равна эффективности остальных участников рынка.

- учитывая высокий уровень конкурентной борьбы, современному предприятию необходимо внедрить систему, основанную на постоянном проведении процедуры оценки и реализации мероприятий по повышению уровня эффективности деятельности [28].

Комплексный анализ эффективности проводится на основании данных отчётности прошлых периодов. Чаще всего он включает:

1. Анализ ликвидности и платёжеспособности.
2. Анализ деловой активности.
3. Анализ рентабельности.
4. Анализ финансовой устойчивости.

Основным индикатором экономической эффективности предприятия является прибыль. Например, повышение прибыли, достигаемое за счет снижения издержек, говорит о росте эффективности деятельности предприятия.

Коэффициенты доходности относятся к отчёту о прибылях и убытках и балансу. Данные коэффициенты относятся к категории комбинированных коэффициентов. Они демонстрируют способность менеджеров фирмы обращать каждый заработанный тенге в прибыль и соответственно отражают различного рода соотношения доходов и затрат

Анализ рентабельности фирмы показан на рисунке 8.

Коэффициент рентабельности продаж показывают долю чистой прибыли в объёме продаж организации, является основным и наиболее распространенным показателем рентабельности. Для отечественных организаций неотрицательный коэффициент, с учетом уровня инфляции уже считается хорошим показателем.

Коэффициент рентабельности продаж (ROS) рассчитывается по формуле:

$$ROS = \frac{NI}{S}, \tag{7}$$

где: NI (Net Income) – чистая прибыль,

S (sales) – объём продаж.

Коэффициент рентабельности собственного капитала (return on equity) является главным показателем для стратегических инвесторов и дает возможность определить эффективность использования капитала, которой инвестирован собственниками организации. Он рассчитывается по формуле [29].

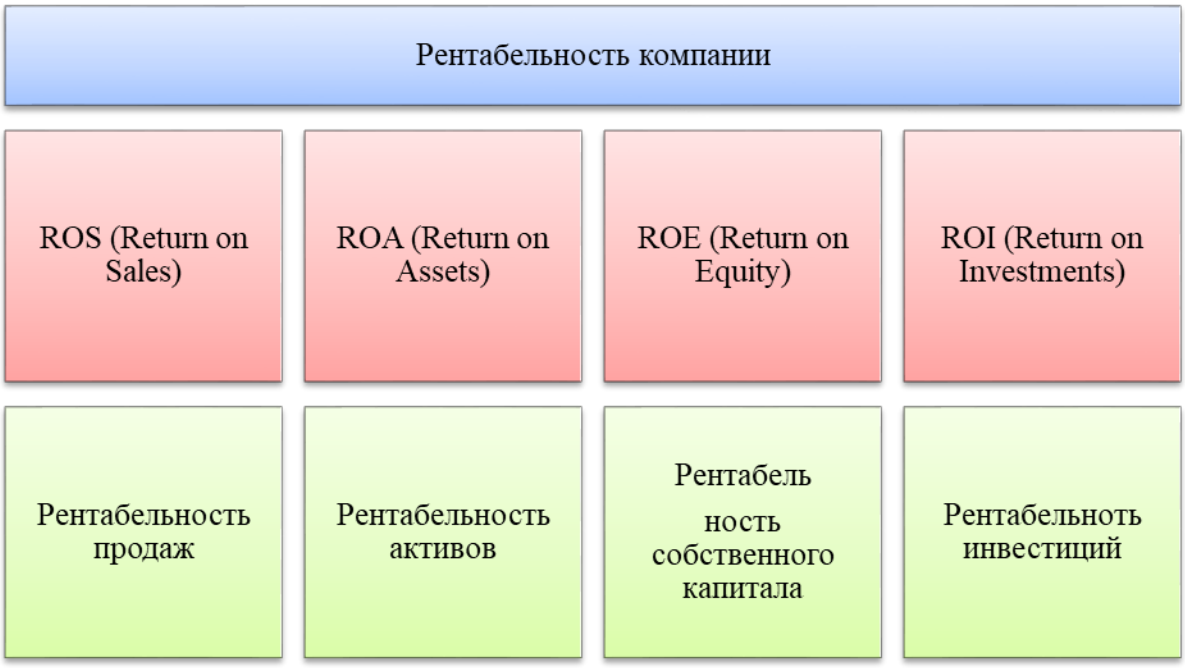

Рисунок 8 - Показатели рентабельности (доходности) предприятия
Примечание – источник [28]

$$ROE = \frac{NI}{E}, \tag{8}$$

где: NI (Net Income) – чистая прибыль,
E (equity) – собственный капитал

Коэффициент рентабельности активов организации отражает эффективность использования её активов. Он показывает, сколько денежных единиц чистой прибыли заработала каждая единица активов. Коэффициент рентабельности активов рассчитывается по формуле:

$$ROA = \frac{NI}{TA}, \tag{9}$$

где: NI (Net Income) – чистая прибыль,
TA (Total Assets) – суммарные активы.

Коэффициент рентабельности оборотных активов (return on current assets) отражает потенциал организации в обеспечении адекватного объёма прибыли относительно используемых оборотных средств организации. Чем больше значение данного показателя, тем эффективнее и быстрее используются оборотные средства. Он рассчитывается по формуле:

$$RCA = \frac{NI}{CA}, \tag{10}$$

где: NI (Net Income) – чистая прибыль

CA (Current Assets) – текущие активы.

Коэффициент рентабельности внеоборотных активов отражает способность организации обеспечивать достаточный объём прибыли по отношению к её основным средствам.

Коэффициент рентабельности инвестиций показывает, сколько денежных единиц потребовалось организации для получения одной денежной единицы прибыли. Его рассчитывают по формуле:

$$ROI = \frac{NI}{E + LTD}, \quad (11)$$

где: NI (Net Income) – чистая прибыль,

E (equity) – собственный капитал.

LD (long-term debt) – долгосрочные обязательства.

Таким образом, финансовые менеджеры должны искать истинные решения, в которых бы сочетались и текущие, и долгосрочные интересы фирмы.

Если в анализе опираться только на доходность собственного капитала, многие фирмы (особенно в рамках одной отрасли) окажутся очень похожими. Однако методы управления окажутся разными. Есть фирмы, которые при низкой норме прибыли опираются на высокую оборачиваемость активов. Наоборот, существуют фирмы, у которых прямо противоположное соотношение этих коэффициентов.

Коэффициенты оборачиваемости дают возможность проанализировать, насколько эффективно организацией используются её средства. Показатели нужно сравнивать со среднеотраслевыми, исходя из того, что их величина существенно колеблется в зависимости от отраслевых особенностей [30].

Коэффициент оборачиваемости рабочего капитала характеризует уровень эффективности использования организацией инвестиций в оборотный капитал и определяет, каким образом и насколько это влияет на рост продаж. Чем больше значение данного коэффициента, тем эффективнее используется оборотный капитал.

Традиционная модель оценки эффективности предприятия имеет свои плюсы и минусы:

- к преимуществам данной модели можно отнести несложные алгоритмы вычисления, простоту внедрения и универсальность использования, доступность информации для вычисления требуемых показателей, разработанная методическая база, большое количество примеров использования данной модели на конкретных предприятиях;

- к недостаткам традиционной финансовой модели относят узконаправленную ориентацию, узкую информативность, отсутствие учета фактора риска, неполный учет затрат по привлечению капитала, трудности в

сравнении показателей эффективности нескольких предприятий вследствие различий в их учетной политике [31].

Обязательным условием формирования производства служит рост производительности труда. Он обладает существенной значимостью, как фактор сокращения издержек и приобретение прибыли, потребной с целью формирования производства.

Из данного следует, что увеличение производительности труда способно сказаться на выручке от реализации продукции, таким образом, в случае если сотрудники станут трудиться успешнее, то производство продукции возрастёт и соответственно прибыль также повысится. Безусловно, увеличиваются и индивидуальные доходы предпринимателя.

Наравне с этим, рост производительности считается основой повышения заработной платы и прибыли сотрудников; только лишь при данном обстоятельстве они могут расти без роста издержек на единицу продукции. Необходимо выделить, что большой уровень заработной платы, возможность обеспечить сотрудникам вспомогательные общественные льготы и выплаты с доходов, делает предпринимателя наиболее конкурентоспособным как потребителя на рынке труда: он способен заинтересовать и удержать квалифицированный кадровый состав, осуществить их качественный подбор, обеспечить тем самым базу с целью дальнейшего формирования фирмы.

Конечно же, если происходит падение темпов роста производительности и это негативно влияет на все стороны производственно-хозяйственной деятельности предприятия. Помимо всего остального, повышение производительности труда немаловажно и на макро-уровне, как основной фактор экономического роста и увеличения уровня жизни населения. Но порой увеличение производительности труда оценивают, как фактор, отрицательно оказывающий большое влияние на занятость населения, ясно, что для выпуска точно такого же объёма продукции понадобится меньшее количество сотрудников [32].

Существует также понятие эффективности труда. Которое шире, чем производительность, и включает кроме экономического (собственно производительность труда) еще психофизиологический и социальный аспекты. Психофизиологическая эффективность труда определяется воздействием трудового процесса на организм человека. Учитывая это эффективным может быть признан только такой труд, который наряду с определенной производительностью обеспечивает безвредные, благоприятные санитарно-гигиенические условия и безопасность; возможности всестороннего развития физических, умственных сил и способностей человека.

Мешкова Г.В. выделяет производительность как один из главных факторов, которые непосредственно влияют на показатель эффективности деятельности компаний [33]. Этот круг факторов выражается определёнными показателями, которые представлены на схеме в виде рисунка 9.

Рисунок 9 – Факторы, влияющие на эффективность деятельности предприятий (по Мешковой Г.В.)
Примечание – источник [33]

Производительность труда является очень важным аспектом деятельности любого коммерческого предприятия. Данный показатель, при благоприятных условиях, должен демонстрировать стабильный рост, потому именно от увеличения производительности труда работников зависит и рост объёма производства в натуральном выражении, а, следовательно, реализуя изготовленную продукцию, он приобретает стоимостную форму.

Говоря об эффективности деятельности предприятий, в первую очередь надо поднимать вопрос инноваций, проводимых внутри хозяйствующих субъектов. Кроме того, с притоком квалифицированных сотрудников, повышается развитие инновационного комплекса ведения бизнеса. Ведь инновационная деятельность позволяет получать высокие конкурентные преимущества, а, значит, повышает эффективность предприятия

2 Анализ производительности труда и эффективности деятельности кондитерской фабрики АО «Рахат»

2.1 Исследование производительности труда на предприятиях Казахстана

Производительность труда позволяет измерить в первую очередь эффективное использование живого труда. Однако на уровне макроэкономики расчет данного показателя на основе валового внутреннего продукта (ВВП) и валовой добавленной стоимости (ВДС) выявляет воздействие и других факторов. В нем находит отражение влияние внешних факторов, в частности конъюнктура цен на мировом рынке, а также уровень инфляции на внутреннем рынке страны.

После заметных темпов экономического роста 2000-ых годов, экономика Казахстана значительно замедлилась в период финансового кризиса. Рост, вызванный увеличением цен на нефть и газ и стремительным расширением внутреннего спроса, включая увеличивающиеся инвестиции, стимулировал производительность.

Динамика валового внутреннего продукта (ВВП) Казахстана в 2001 – 2018 гг. показано на рисунке 10.

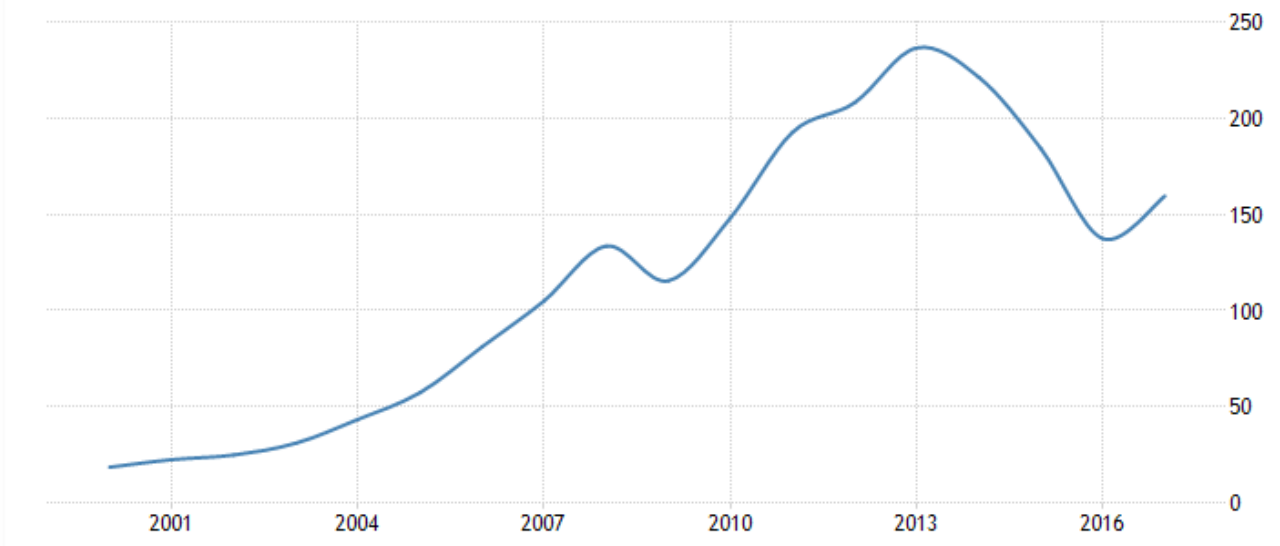

Рисунок 10 – Валовый внутренний продукт (ВВП) Казахстана, 2000 – 2018 гг.,млрд. долл. США
Примечание – источник [34]

Валовой внутренний продукт (ВВП) в Казахстане в 2017 году составил 159,41 миллиарда долларов США. Значение ВВП Казахстана составляет всего лишь 0,26 процента мировой экономики.

Производительность представляет собой основу уверенного роста и подъёма уровня жизни. Ранее высокие цены на сырье стимулировали формирование экономики Казахстана, в которой превалирует нефтяная и, в малой степени, горнодобывающая отрасль.

Из-за высокой доходности сырьевых отраслей нет стимулов развивать альтернативные, технологически усложнённые отрасли экономики. Барьеры останавливают приток частных инвестиций, что приводит к замедлению подъёма доходов. [35].

Рост производительности в Казахстане стабильно снижался в течение последних двадцати лет (Рисунок 11).

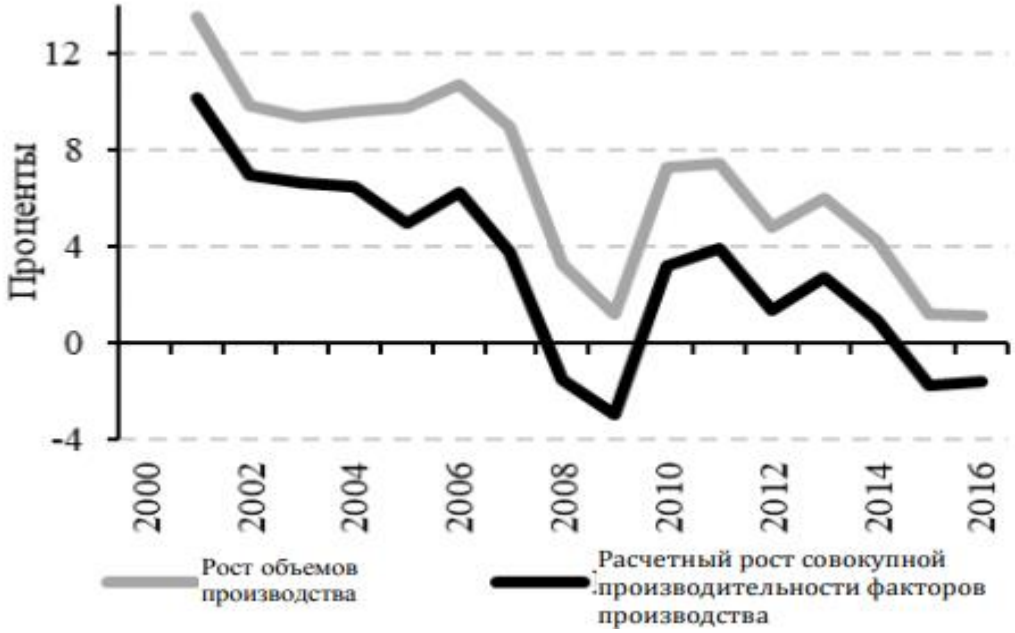

Рисунок 11 - Падение объёма производства вызвано снижением производительности
Примечание – источник [34]

Как видно из рисунка, производительность была высокой в начале 2000-ых годов; ее вклад в общий темп роста ВВП в эти годы был в около 6 процентных пунктов. Тем не менее в начале 2010-ых годов средне-годовой темп роста производительности уменьшился до 2 процентов; а в 2014-2016 годах темп роста стал негативным, снизившись на 2-3 процентных пункта в год.

Индекс сложности экономики Казахстана уменьшился в период с 2009 до 2016 года, как в абсолютном, так и в относительном выражении. Сравнительная оценка государств также показывает, что Казахстан отстаёт по параметрам общей эффективности рынка продукции, насыщенности внутренней конкуренции, уровню рыночной концентрации и распространению

иностранной собственности, имея 72-ое, 114-ое, 90-ое и 111-ое место из 137 стран, соответственно.

Снижение роста производительности внутри отраслей экономики стало ключевой причиной замедляемости темпов роста производительности в Казахстане (Рисунок 12).

Рисунок 12 - Вклад внутриотраслевой и межотраслевой производительности в годовой рост производительности

Примечание – источник [34]

Эмпирический анализ показывает, что именно производительность является главным двигателем устойчивого долгосрочного роста в Казахстане. Секторы, ощутившие наибольший эффект от внутри-секторного спада производительности, включают [36]:

- сельское хозяйство,
- промышленность,
- услуги.

Индекс производительности труда в Казахстане в 2000 – 2017 гг. показан на рисунке 13.

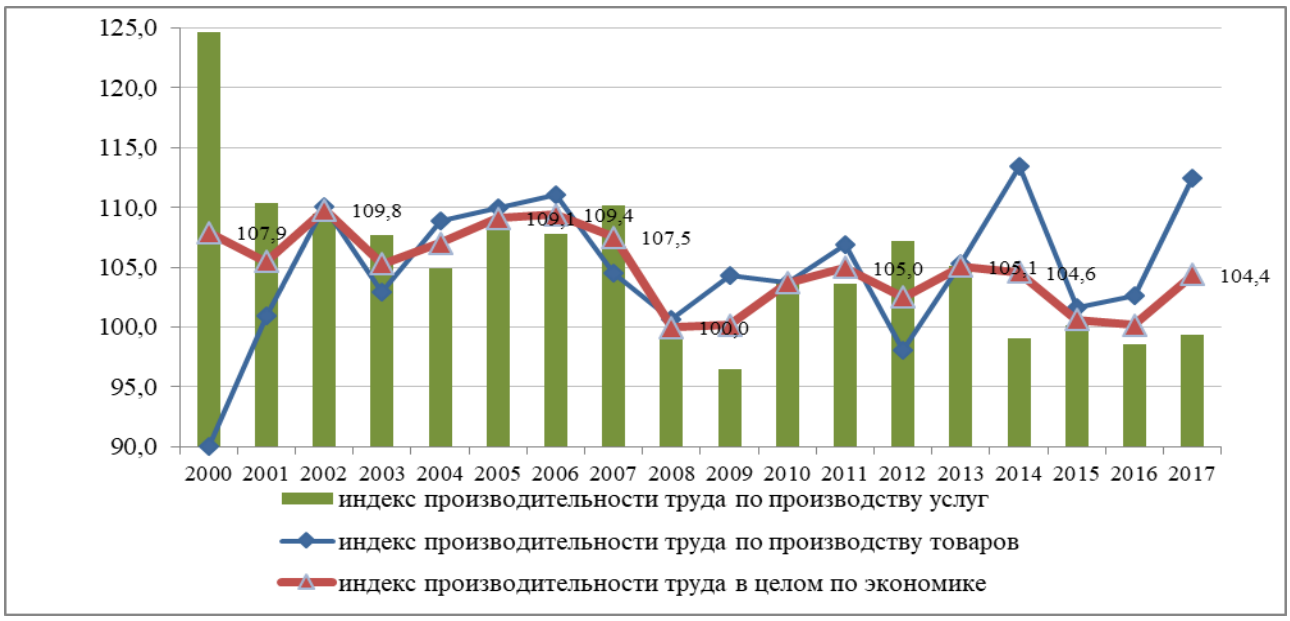

Рисунок 13 – Индекс производительности труда в Казахстане, 2000 – 2017 гг.
Примечание – источник [37]

Как видно из рисунка 14, спад индекса производительности заметен как в сфере производства товаров, так и услуг.

Частный сектор недостаточно развит и не проявляет ключевых свойств, которые характерны для успешного частного сектора в мире.

Новые (в том числе малые) предприятия, как свидетельствует мировая практика, более производительны, чем старые и крупные фирмы.

В Казахстане отсутствует комплексная система управления производительностью труда; используются административные, «ручные» подходы к оплате, организации и нормированию труда работников, не стимулирующие рост производительности. Кроме того, существуют проблемы с выстраиванием бизнес-процессов, оптимизацией численности персонала. Даже для крупных промышленных предприятий Казахстана, работающих над повышением своей эффективности и укреплением своих позиций в конкурентной борьбе, вопрос эффективности персонала не относится к числу приоритетных. Занимаясь повышением своего инновационного потенциала и совершенствованием процессов, работу с персоналом они ограничивают премиями за высокие результаты и штрафами за несоблюдение графика, не интересуясь причинами возникновения проблем.

Итоги прошлых аналитических работ подтверждают наличие важных возможностей для масштабирования и налаживания продуктивной работы в сфере услуг, включая

- здравоохранение,
- коммуникации,
- логистику,
- финансы,
- образование.

Валовая добавленная стоимость (ВДС) на одного занятого в сфере услуг Казахстана показана на рисунке 14.

Рисунок 14 – Валовая добавленная стоимость (ВДС) на одного занятого в сфере услуг Казахстана, тыс. тенге
Примечание – источник [37]

Чтобы ускорить повышение производительности надо значительно повысить эффективность внутри экономических отраслей. Обеспечение достаточного уровня производительности только с помощью межотраслевых передвижений трудовых кадров будет затруднительным, поскольку разница в уровне производительности между отраслями снижается. Вместо этого, надо добиваться ускорения роста производительности посредством технологической инновационности и увеличения эффективности внутри секторов.

Также нужна экономическая диверсификация (понижение зависимости от нефти) и искоренение фундаментальных барьеров в развитии частного бизнеса. Анализ данных по компаниям указывает на доминантное положение крупных полугосударственных компаний и небольшого числа связанных с государством частных фирм.

Другая причина низкой производительности в Казахстане - непропорционально крупная роль государства в экономических процессах и недостаток частных инвестиций. Сильное присутствие государственных организаций приводит к неэффективному формированию цен, производству, базирующемуся на квотах, а также других искажений на рынке, которые

угнетают казахстанский частный бизнес. Важно устранить недочёты в частной сфере и обеспечить равные условия для всех.

Валовая добавленная стоимость (ВДС) на одного занятого в производстве Казахстана показана на рисунке 15.

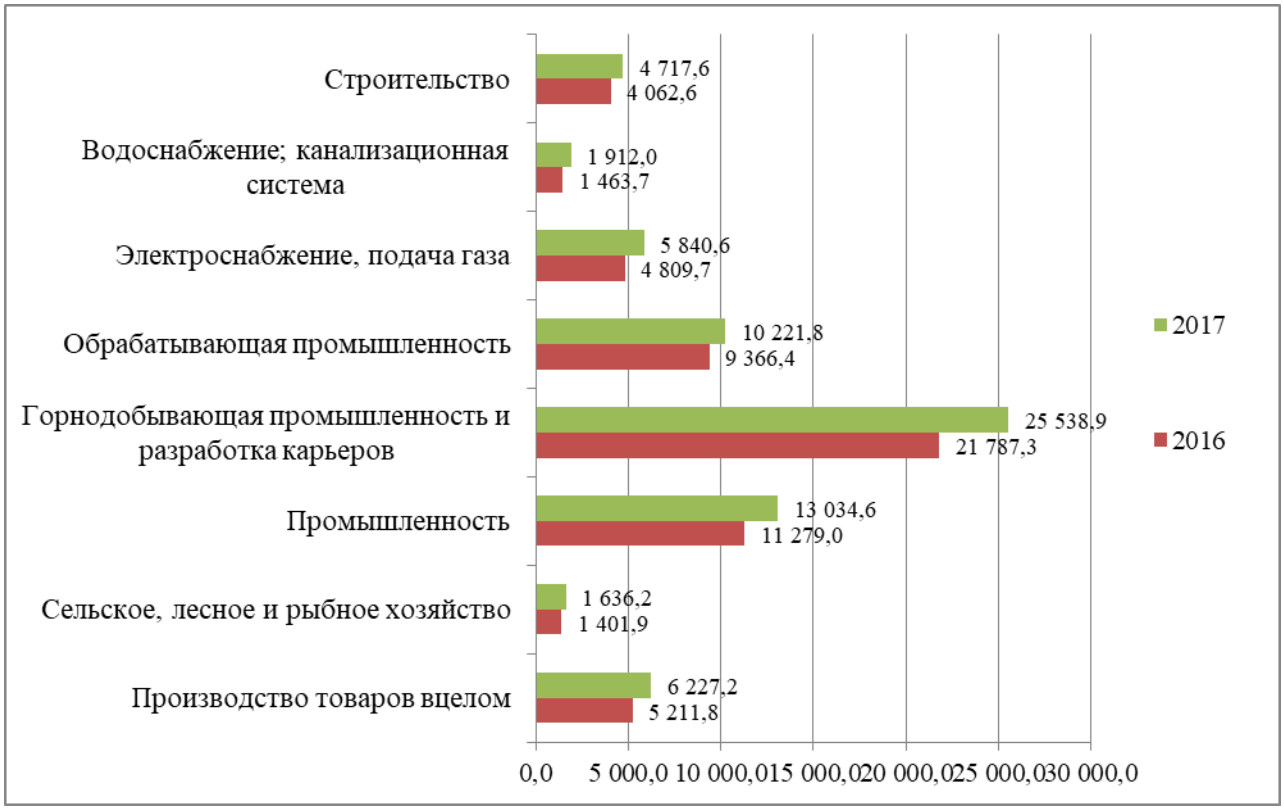

Рисунок 15 - Валовая добавленная стоимость (ВДС) на одного занятого в производстве Казахстана, тыс. тенге
Примечание – источник [37]

Из рисунка 16 видно, что горнодобывающая отрасль является лидером по валовой добавленной стоимости на одного работника.

Данные также демонстрируют, что в частном секторе уровень вхождения в рынок небольших компаний вне сектора услуг с низкой добавленной ценностью очень маленький (даже если сравнивать с остальными странами, экспортирующими сырье); практически отсутствуют результативно работающие крупные фирмы в частном секторе; а МСП сталкивается с сильными барьерами. Неравный режим регулирования государственных и связанных с государством частных секторов, очень высокий уровень бюрократизма, безмерный контроль финансовых рынков, слабый уровень распространения технологий – вот основные факторы, которые ограничивают развитие частного бизнеса.

Отсутствуют равные условия для всех фирм, в независимости от того, связаны они с государством либо нет. Это значит, что важно реформировать закрепившиеся структуры, которые защищают государственные и другие

аффилированные фирмы и являются барьером для новых организаций То, что старые, менее продуктивные фирмы могут оставаться на рынке, говорит о том, что процесс созидательного разрушения, когда менее продуктивные фирмы уходят с рынка, освобождая место новым, более продуктивным компаниям, не осуществляется.

Производительность труда по регионам Казахстана в 2017 году представлена на рисунке 16.

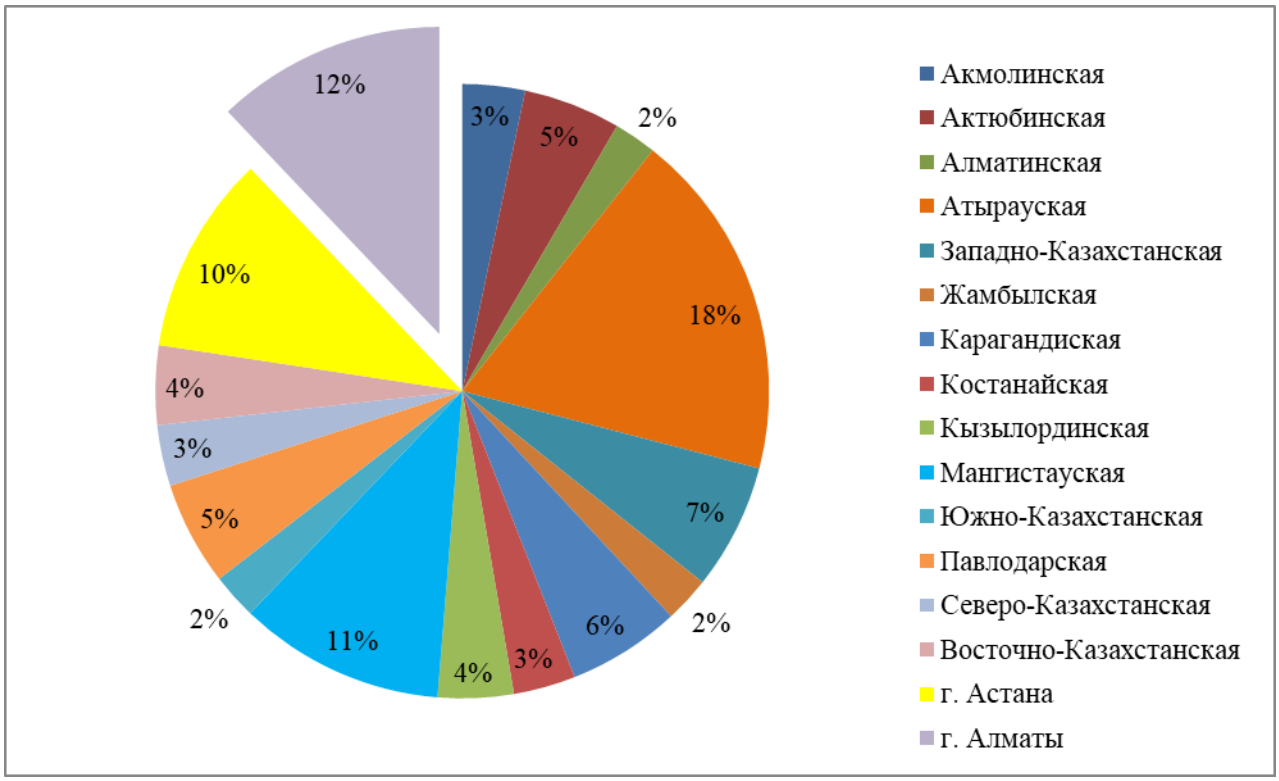

Рисунок 16 – Производительность труда по регионам Казахстана в 2017 году, %
Примечание – источник [37]

Согласно данным Комитета по статистике МНЭ HR в 2017 году 18% от общей производительности принадлежит Атырауской области, 12% г. Алматы, 11% - Мангистауской области, 10% г. Астана, 7% Западно-Казахстанской области.

Менее всего вносят в рост производительности труда – Южно-Казахстанская область 2%, Жамбылская 2% и Алматинская область 2%.

На данный момент в Казахстане слабая защита конкуренции. Мы наблюдаем недостаточную активность институтов поддержки конкуренции и централизованность процесса принятия решений, что в результате приводит к недостаточно свободному потоку ресурсов и технологий.

Для решения вопроса производительности в Казахстане необходимо привлекать и наращивать инвестиции вне нефтяной и добывающей отраслей, а также за пределами услуг (особенно неторгуемых) с низкой добавленной ценностью, которые привязаны к нефтяным ресурсам.

2.2 Анализ организационно-экономической деятельности и системы управления производительностью труда в АО «Рахат»

АО «Рахат» состоит из главного предприятия и нескольких дочерних организаций разной направленности. Центральная производственная площадка АО «Рахат» расположена в г. Алматы, вторая производственная площадка находится в г. Шымкент.

В центральном предприятии сосредотачивается около 80% объёма производства продукции фирмы, 59,6% объёма продаж и вся «идеология» управления [38].

В структуру АО «Рахат» входят 8 дочерних торговых учреждений организаций, которые занимаются реализацией кондитерской продукции фирмы в разных регионах Казахстана. Они обеспечивают 40,4% от корпоративного объёма продаж в денежном и натуральном выражении, а также 1 предприятие, которое предоставляет центральному предприятию транспортные услуги. Более того, по инициативе АО «Рахат» учреждён корпоративный фонд «Благотворительный фонд «Рахат-Демеу». Организационная структура АО «Рахат» показана на рисунке 17.

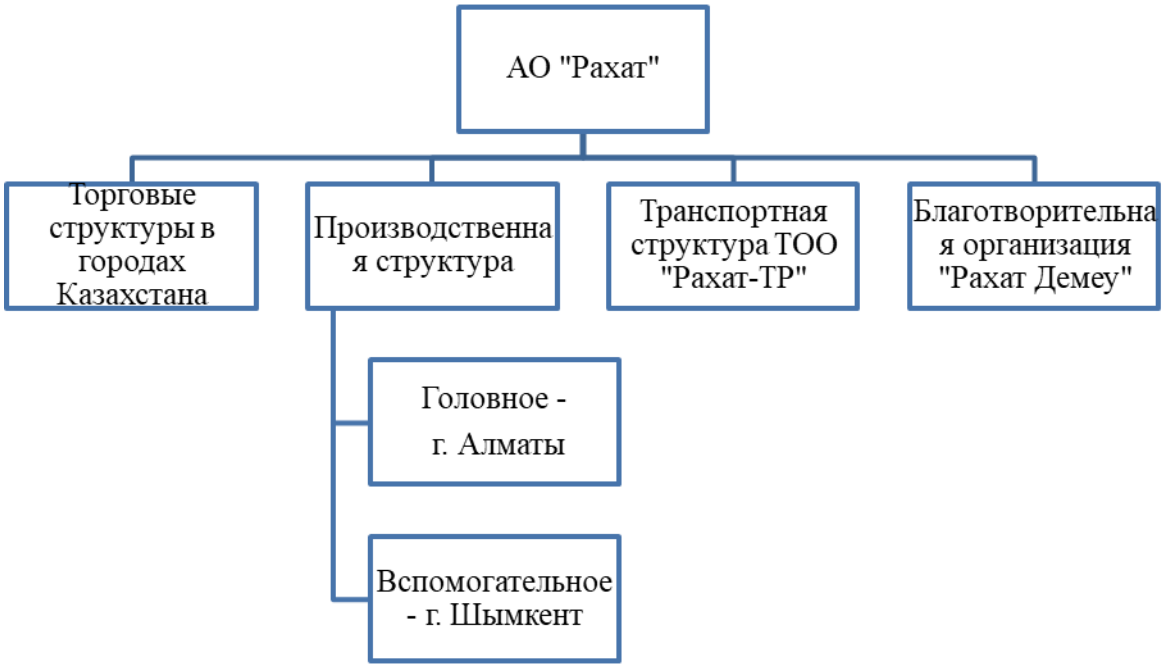

Рисунок 17 – Организационная структура АО «Рахат»
Примечание – источник [39]

Центральная производственная площадка имеет такие цеха:

- Шоколадный цех;
- Конфетный цех ;
- Карамельный цех;

- Ирисный цех;
- Бисквитный цех;
- Цех комплектации подарков и фасовки изделий;
- Цех упаковочных материалов.

АО «Рахат» обладает высоким кадровым потенциалом. Общая численность сотрудников составила более 4700 человек. Компания стремится создавать максимально комфортные условия труда для долгосрочной и производительной работы.

При отборе каждого из сотрудников учитывается уровень образования, предыдущие места работы, длительность работы на каждом из предыдущих мест работы.

Доля аппарата управления в АО «Рахат» насчитывает 24% (рисунок 18).

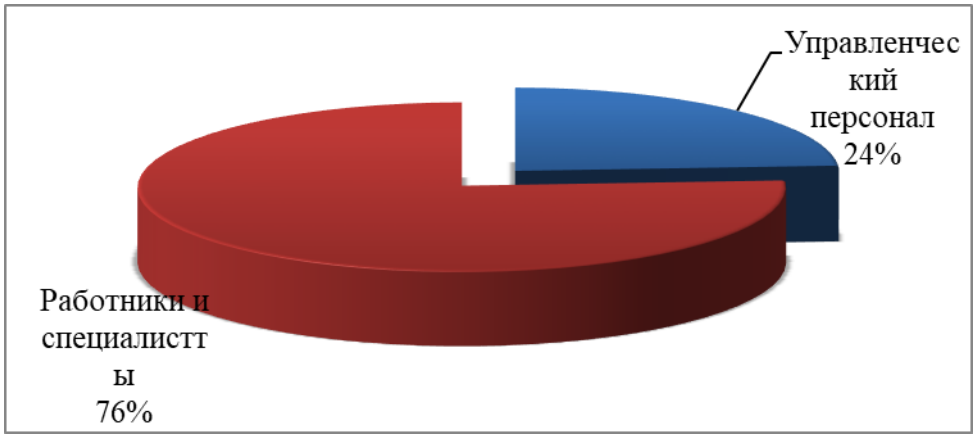

Рисунок 18 - Структура персонала АО «Рахат»
Примечание – составлено автором по данным АО «Рахат»

В 2017 году рабочих и специалистов было 76% - 3572 человек.

Гендерный баланс и основные характеристики персонала АО «Рахат» представлены в таблице 2.

Таблица 2 - Гендерный баланс и основные характеристики персонала АО «Рахат»

Показатель	Женщины	Мужчины
Всего в компании	66,2%	33,8%
Руководящие органы	27,3%	72,7%
Примечание – составлено автором по данным АО «Рахат».		

Из таблицы видно, что среди работников преобладающее большинство – это женский пол. Зато руководящие должности занимают преимущественно мужчины.

Текучесть кадров на предприятии оценивается достаточно высокой, в среднем – 16,9%. Однако руководство утверждает, что консолидированный показатель текучести персонала соответствовал запланированному коридору

15–30%, который по международным стандартам является оптимальным для данной отрасли.

При таком уровне АО «Рахат» получает необходимый приток новых сотрудников, а с ними — новые идеи и подходы.

Структура персонала АО «Рахат» по возрасту представлена на рисунке 19.

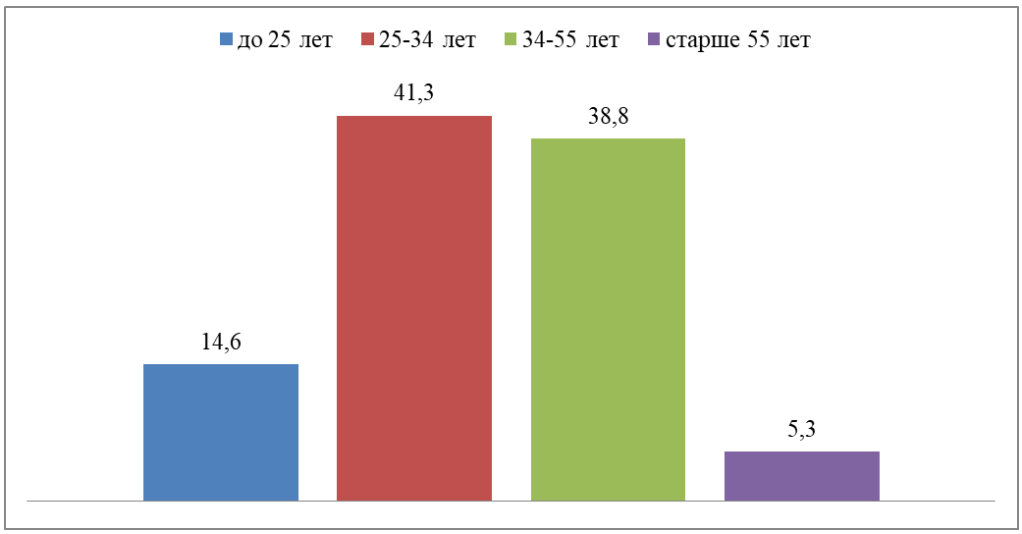

Рисунок 19 - Структура персонала АО «Рахат» по возрасту
Примечание – источник [38]

Основная возрастная группа, работающая в компании – от 25 до 34 лет (41,3%).

На рисунке 20 показан уровень образования работников производственного предприятия АО «Рахат». Превалирующее большинство работников – 71% имеют высшее образование, 29% сотрудников - со средне специальным образованием

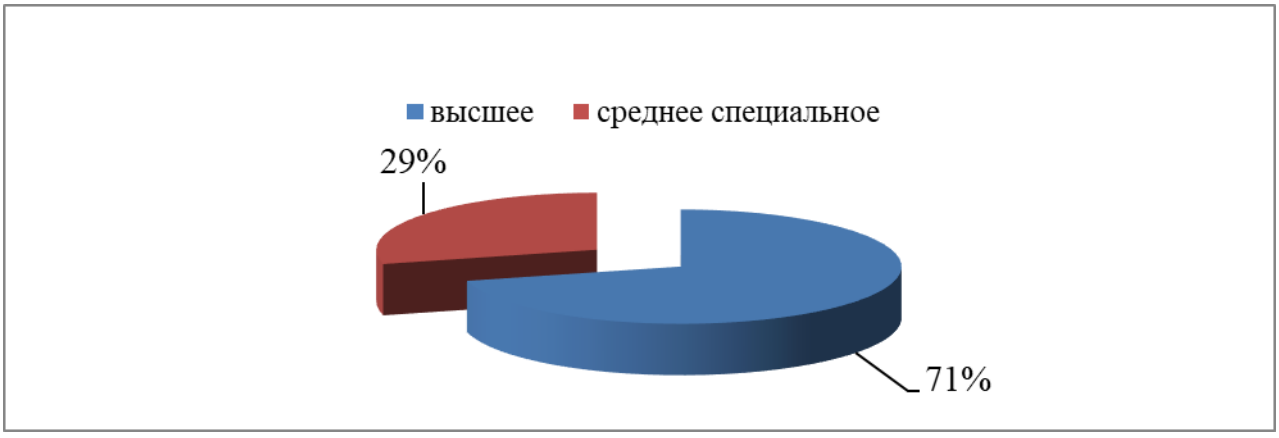

Рисунок 20 - Уровень образования работников АО «Рахат»
Примечание – источник [38]

Расчёт производительности труда в АО «Рахат» в 2015 – 2017 гг. показан в таблице 3.

Таблица 3 – Расчёт производительности труда в АО «Рахат» в 2015 – 2017 гг.

Показатели	Годы		
	2015	2016	2017
Выручка, тыс. тенге	34037922	49771082	56411213
Численность персонала, чел.	4000	4300	4700
Численность рабочих, чел.	2680	3053	3572
Доля рабочих, %	67	71	76
Производительность труда всего персонала, тыс. тенге /чел.	8509,48	11574,67	12002,39
Производительность труда рабочих, тыс. тенге /чел.	12700,72	16302,35	15792,61
Примечание – рассчитано автором на основе источников [38, 39].			

По данным таблицы производительность всего персонала возрастает год от года с 8509,48 тыс. тенге/ чел. в 2015 году до 12002,39 тыс. тенге/чел. в 2017 г. Производительность труда рабочих в 2017 году составила 15792,61 тыс.тенге/чел.

Изменение роста и падения производительности в АО «Рахат» в 2015-2017 гг. показана на рисунке 21.

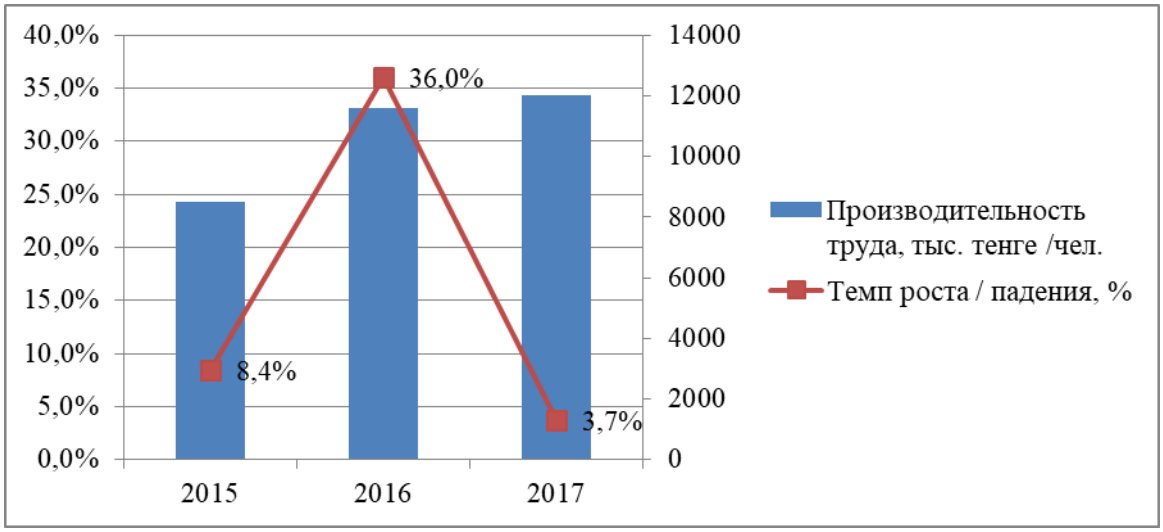

Рисунок 21 – Изменение роста /падения производительности в АО «Рахат» в 2015-2017 гг.
Примечание – составлено автором на основе источника [40]

Смотря на рисунок, производительность труда всего персонала в АО «Рахат» возрастает, но темпы роста уменьшилась. Если в 2016 г. по сравнению с 2015 годом наблюдался рост 36%, то в 2017 году по сравнению с 2016 годом рост составил только 3,7%.

На основании Конституции РК и Трудового кодекса РК, между работодателем и трудовым коллективом предприятия заключён Коллективный договор. Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в АО «Рахат». Главные цели заключения договора - повысить эффективности работы фирмы, усилить социальную ответственность сторон за результаты производственной и экономической деятельности, обеспечить роста мотивации и производительности труда сотрудников за счёт предоставления указанных в договоре социальных гарантий, компенсаций и льгот, обеспечить роста благосостояния и степени социальной защиты сотрудников.

Методы повышения производительности, используемые АО «Рахат», показаны на рисунке 22.

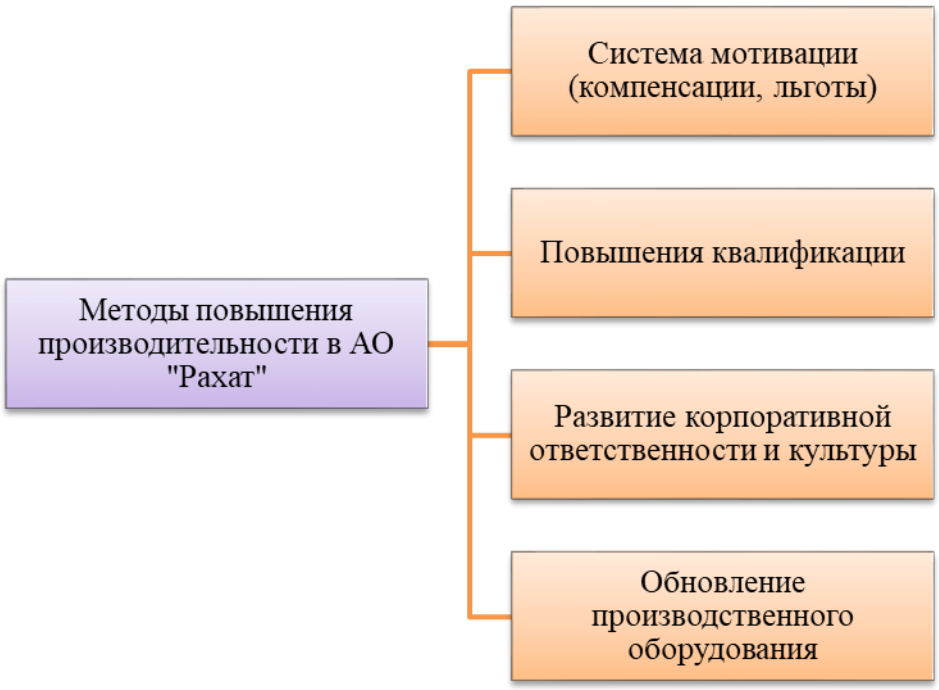

Рисунок 22 - Методы повышения производительности, используемые АО «Рахат»

Примечание – составлено автором на основе источников [38, 39]

АО «Рахат» осуществляет корпоративную политику исходя из необходимости обеспечить сотрудникам дочерних организаций социальные гарантии в объёме не меньше, чем установлено в договоре. Договор является базой для заключения коллективных договоров в дочерних учреждениях фирмы [40].

Исходя из необходимости обеспечения сотрудникам дочерних фирм, которые входят в группу АО «Рахат», подобных социальных гарантий, организация осуществляет корпоративную политику. На предприятии функционирует Положение по учёту персонала, которое решает вопросы приёма на работу, перевода на должность, перемещение, исполнение

обязанностей, совмещение вакансий, расторжение либо продление трудовых контрактов, штат, численность персонала и фонд оплаты труда сотрудников фирмы, порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

АО «Рахат» осуществляет оплату труда согласно положению об оплате труда, являющимся приложением к Коллективному договору.

Компания создает условия для полного и продуктивного труда сотрудников: оборудованы раздевалки с душевыми кабинами, постоянно расширяют и модернизируют другие бытовые помещения, ведётся работа по оснащению рабочих мест инженерными системами, которые обеспечивают комфортные условия труда. Сотрудники производственных подразделений, ключевых и вспомогательных производств снабжаются питанием за счёт финансирования фирмы.

На предприятии уделяется большое внимание вопросам безопасности труда персонала. В организационной структуре предусмотрены должности экологов, инженеров по охране труда, инженера по пожарной безопасности и ведущего инженера по ГО и ЧС. Все сотрудники аттестованы, имеют сертификаты на осуществление требуемой работы по выполнению должностных обязанностей.

Во время стремительно развивающихся технологий и повышения конкуренции организация нуждается в высококвалифицированном персонале. Принцип управления фирмы настоятельно требует обязательного повышения квалификации всех сотрудников, занятых в операционном процессе, независимо от занимаемой должности. Для повышения квалификации специалистов и их деловых качеств, и приобретением новых трудовых функций – АО «Рахат» предлагает сотрудникам обучение. В зависимости от конечного результата обучение проводится как внутри организации, так и во внешних учебных заведениях.

В соответствии с годовым планом работы и поставленными перед Компанией целями и задачами в 2016 году прошли переподготовку без отрыва от производства по программе «Дорожная карта 2020», за счет государственного бюджета 13 рабочих основных производственных цехов, не имеющих специального профессионального образования.

Обучение по теме «Введение в профессию кондитера сахаристых изделий» прошли 60 рабочих.

В учебном заведении начального профессионального образования ТОО «Организация образования Колледж «Перспектива» для АО «Рахат» за счет государственного бюджета подготовлено 40 человек по профессии «Хлебопекарное, макаронное, кондитерское производство», квалификации «Бисквитчик»; «Шоколадчик». Из этого числа выпускников на АО «Рахат» трудоустроилось 34 выпускника, т.е. 83 %.

Снова принимаемые сотрудники перед допуском к выполнению работ в обязательном порядке проходят вводный инструктаж, включающий сведения о деятельности предприятия и его характерных особенностях, об обеспечении производственной безопасности и охраны здоровья, о наличии и влиянии на

безопасность и здоровье опасных факторов и экологических аспектов фирмы, о содержании Коллективного договора, о мерах пожарной безопасности и действиях при возникновении возгорания и подаче сигналов тревоги и прочее.

На курсах повышения квалификации прошли обучение 139 сотрудников из числа руководителей и специалистов АУП. В сравнении с аналогичным периодом 2015г. число сотрудников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации увеличилось в 3,5 раза. Помимо этого без отрыва от производства в корпоративном формате на базе предприятия прошли обучение по изучению изменений и дополнений в Трудовом Кодексе Республики Казахстан 31 человек, по истории, развитию, обзору бизнеса корпорации Lotte group – 123 человека. По теме «Новые требования к организации нормирования и оплаты труда» обучились 12 человек.

Для удобства своих сотрудников АО «Рахат» за свой счет организовала транспорт для развозки персонала после ночной смены. Действует несколько маршрутов автобусов в разных направлениях по городу.

Также в фирмы действует собственная столовая, которая предоставляет различное меню горячих блюд для столовой рабочей категории – цены на блюда на порядок ниже рыночных.

За работу с вредными условиями труда для определенных категорий сотрудников АО «Рахат» выдает бесплатно молоко, бесплатное горячее питание для грузчиков, дополнительные дни к трудовому отпуску до 6 дней.

Благодаря выбранной стратегии, сегодня АО «Рахат» является передовым предприятием, выпускающее высококачественную кондитерскую продукцию, пользующуюся спросом на рынке. Этот факт является результатом труда сплочённого коллектива, который гордится своими достижениями.

Персонал предприятия поощряется за добросовестный эффективный труд путём выплаты премии, бонусов, награждения ценными подарками, почетной грамотой, памятным значком, объявлением благодарности и представлением к званию «Лучший по профессии». Все формы стимулирования труда сотрудников (денежные, натуральные, моральные) определены в «Положении о порядке премиальных выплат, поощрениях и предоставлении отдельных социальных льгот».

Главную и важную роль в повышении производительности труда играют основные производственные фонды. Повышение уровня использования основных средств позволяет увеличить размеры выпуска производства без дополнительных капитальных вложений и в более короткие сроки, ускоряет темпы производства, уменьшает затраты на воспроизводство новых фондов и снижает издержки производства.

Экономическим эффектом увеличения уровня использования основных фондов является рост производительности труда.

Анализ эффективности использования основных производственных фондов АО «Рахат» показан в таблице 4.

Таблица 4 – Анализ эффективности использования основных производственных фондов АО «Рахат» в 2015 -2017 гг.

№	Показатели	Годы		
		2015	2016	2017
1	Выручка, тыс. тенге	34 037 922	49 771 082	56 411 213
2	Основные средства, тыс тенге	5 357 907	10 996 056	11 873 168
3	Численность персонала, чел.	4000	4300	4700
4	Чистая прибыль , тыс. тенге	3367631	4907883	6623009
5	Фондоотдача, тенге (1) / (2)	6,35	4,53	4,52
6	Фондоемкость, тенге (2)/ (1)	0,16	0,22	0,22
7	Фондовооруженность, тыс.тенге / чел. (2) / (3)	1339,48	2557,22	2653,20
8	Фондорентабельность, % (4) /(2)	62,85	44,63	53,11
Примечание – рассчитано автором на основе источников [38, 39].				

Исходя из проделанных расчетов в таблице, показатели эффективности использования основных средств в пределах нормы. Так же заметно небольшое уменьшение фондоотдачи с 6,35 тенге в 2015 году до 4,52 тенге в 2017 году. Это отрицательный фактор, который показывает уменьшение количества выпущенной продукции на 1 тенге производственных основных фондов, что характеризуется в уменьшении доли активной части - машин и оборудования, увеличении простоев, наличием излишков.

Фондорентабельность также показывает колебания. В 2015 году она составляла 62,85%, а в 2017 году – 53,11%. Фондорентабельность показывает размер прибыли, приходящейся на единицу стоимости основных производственных фондов предприятия. Снижение показателя оправдано, поскольку предприятие АО «Рахат» осваивает новое оборудование и технологии. Это требует инвестиций в основные фонды, отдача от которых происходит не сразу.

В АО «Рахат» запустило новую шоколадо-отливочную линию, поскольку рост на продукцию растет в зарубежных странах. Ее стоимость 2 млрд тенге. Благодаря недавно стартовавшей линии было создано 45 новых рабочих мест. У нее очень высокая производительность, которая позволит обеспечить все потребности рынка [41].

С помощью выбранной стратегии, сегодня АО «Рахат» является передовым предприятием, выпускающее высококачественную кондитерскую продукцию, пользующуюся спросом на рынке. Этот факт является результатом труда сплочённого коллектива, который гордится своими достижениями. В целом производительность труда всего персонала возрастает. В 2017 году она составила 12009 тыс. тенге / чел. Несмотря на это, было выявлено, что темпы роста производительности снизились.

2.3. Оценка эффективности деятельности кондитерской фабрики АО «Рахат» и ее взаимосвязь с производительностью труда

Повышение производительности положительно сказывается на эффективности деятельности предприятия. Эффективность деятельности – это широкое понятие, которое включает в себя несколько параметров. Анализ эффективности деятельности АО «Рахат» был проведен по следующим направлениям:

1. Анализ рентабельности.
2. Анализ ликвидности и платёжеспособности.
3. Анализ деловой активности.
4. Анализ финансовой устойчивости.

Рассмотрим каждое направление.

1) Анализ рентабельности

Эффективность финансовых результатов деятельности фирмы оценена в абсолютных и относительных показателях. Абсолютным показателем является чистая прибыль (рисунок 23).

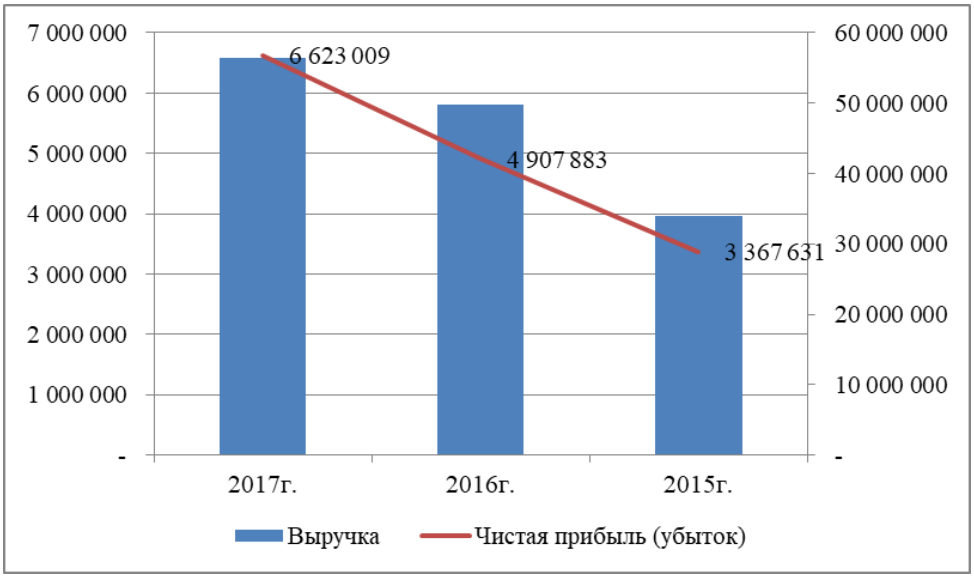

Рисунок 23 - Прибыль и выручка в АО «Рахат» в 2015-2017 гг., тыс. тенге
Примечание – составлено автором на основе источников [38, 39]

Как показано на рисунке за исследуемый период наибольшая прибыль была получена в 2017 году - 6623009 тыс. тенге. Объём прибыли демонстрирует колебания, как и объём чистой прибыли.

Относительным показателем, который характеризует финансовую результативность деятельности фирмы, является рентабельность. Рентабельность продаж – показатель финансовой эффективности деятельности организации, показывающий какую часть от выручки АО «Рахат» составляет прибыль. При этом в качестве финансового результата в расчете могут

использоваться различные показатели прибыли, что обуславливает существование различных вариаций данного показателя. Наиболее широко используются следующие: рентабельность продаж по валовой прибыли и по чистой прибыли.

Результаты расчетов показателей рентабельности фирмы АО «Рахат» представлены в таблице 5.

Таблица 5 - Показатели рентабельности АО «Рахат», 2015 -2017 гг., %

Показатель	Период			Изменение, тыс. тг.		Темп роста, %	
	2017г.	2016г.	2015г.	2017г. - 2016г.	2017г. - 2015г.	2017г. / 2016г.	2017г. / 2015г.
1	2	3	4	5	6	7	8
Рентабельность активов (ROA)	16,7%	14,9%	12,4%	1,8%	4,3%	12,4%	35,0%
Коэффициент рентабельности собственного капитала (ROE)	19,5%	17,6%	14,7%	1,9%	4,8%	10,6%	32,4%
Коэффициент рентабельности продаж (ROS) по чистой прибыли	11,7%	9,9%	9,9%	1,9%	1,8%	19,1%	18,7%
Коэффициент рентабельности продаж (ROS) по валовой прибыли	14,2%	10,9%	11,2%	3,3%	3,1%	30,1%	27,5%
Примечание – рассчитано автором на основе источников [38, 39].							

Согласно данным таблице рентабельность активов возрасла с 14,9% в 2016 году до 16,7% в 2017 году. Это благоприятно характеризует деятельность фирмы «Рахат» и свидетельствует об увеличении отдачи от этих активов.

Валовая рентабельность (по валовой прибыли от продаж) в 2017 году по сравнению с предыдущим годом повысилась с 11,2% до 14,2%. Этот показатель характеризует эффективность основной деятельности фирмы и работ по сбыту товаров АО «Рахат».

Рентабельность по чистой прибыли в 2017 году также возросла по сравнению с предыдущим периодом и достигла значения – 11,7%. Это свидетельствует об увеличении спроса на товары «Рахат». Однако прослеживается слабый темп роста прибыли.

Таким образом, показатели рентабельности оцениваются положительно. В 2017 году заметен рост рентабельности продаж по валовой и чистой прибыли, рентабельности активов, рентабельности собственного капитала.

Корреляция между фондоёмкостью и показателями рентабельности и прибыльности АО «Рахат» показана в таблице 6. Фондоёмкость – это отношение основных средств к выручке.

Таблица 6 – Корреляция между фондоёмкостью и показателями рентабельности и прибыльности АО «Рахат»

	2017 г.	2016 г.	2015 г.	Коэффициент корреляции
Прибыль от продаж	8 028 968	5 444 643	3 800 402	0,81
Прибыль (убыток) до налогообложения	8 347 149	6 096 502	4 221 927	0,87
Чистая прибыль (убыток)	6 623 009	4 907 883	3 367 631	0,87
Среднегодовая стоимость собственного капитала	33 971 687	27 837 223	22 870 866	0,97
Полная себестоимость товаров, работ либо услуг	48 528 102	44 479 848	30 279 415	0,938
Рентабельность активов (ROA)	16,7%	14,9%	12,4%	0,983
Коэффициент рентабельности собственного капитала	19,5%	17,6%	14,7%	0,984
Коэффициент рентабельности продаж (ROS) по чистой прибыли	11,7%	9,9%	9,9%	0,99
Примечание – составлено автором по данным АО «Рахат»				

Все показатели корреляции превышают 0,87 (более 0,8), поэтому зависимость оценивается как высокая. Корреляция положительная, поэтому при повышении одного параметра увеличивается другой параметр, что говорит о тесной связи.

Корреляция между основными средствами и чистой прибылью равна 0,9.

Кроме того, эффективность предприятия АО «Рахат» зависит от производительности оборудования. Модель линейной регрессии зависимости чистой прибыли от основных средств в АО «Рахат» показана на рисунке 24.

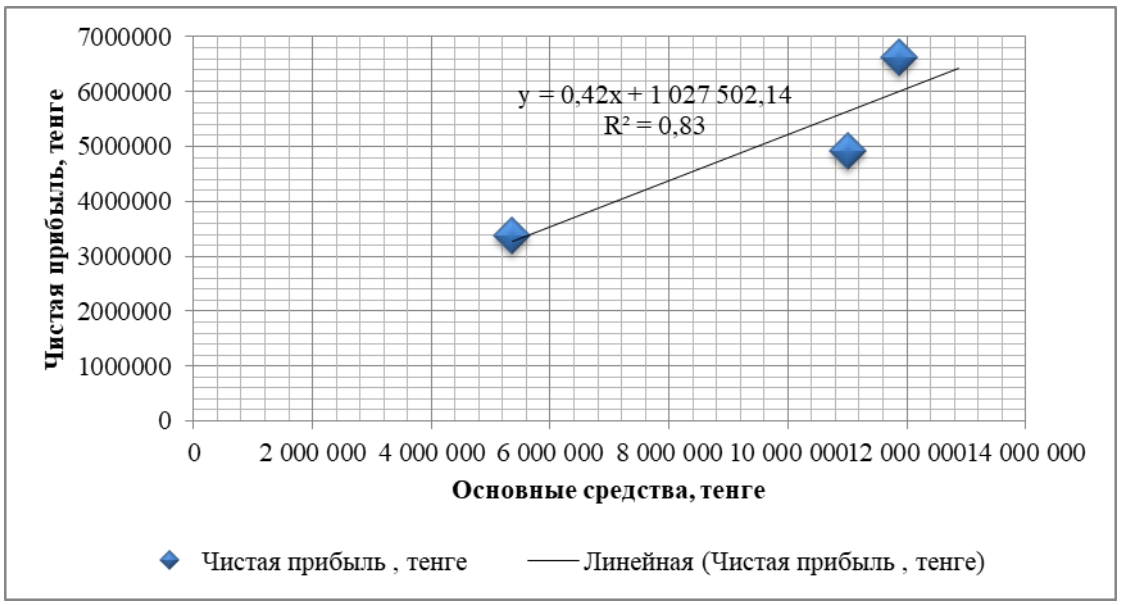

Рисунок 24 – Модель линейной регрессии зависимости чистой прибыли от основных средств в АО «Рахат»
Примечание – составлено автором

Непосредственно эффективность предприятия АО «Рахат» зависит от производительности оборудования. Чем больше предприятие вкладывает в основные производственные фонды, тем выше в итоге чистая прибыль.

Коэффициент детерминации R2 высокий 0,83. Коэффициент детерминации оценивает долю дисперсии Y (чистой прибыли), которая объясняется с помощью X (основных средств) в простой линейной регрессионной модели.

Уравнение регрессии y = 0,42 x – 1027502,14

Корреляционная зависимость между чистой прибылью и производительностью труда работников АО «Рахат» показана представлена в таблице 7.

Таблица 7 – Корреляционная зависимость между чистой прибылью и производительностью труда работников АО «Рахат»

Производительность труда	Чистая прибыль, тенге
Производительность труда всего персонала, тыс. тенге /чел.	0,903
Производительность труда рабочих, тыс. тенге /чел.	0,769
Примечание – составлено автором.	

Корреляция между производительностью всего персонала и чистой прибылью достаточно высокая - 0,903.

Модель линейной регрессии зависимости чистой прибыли от производительности труда в АО «Рахат» показана на рисунке 25.

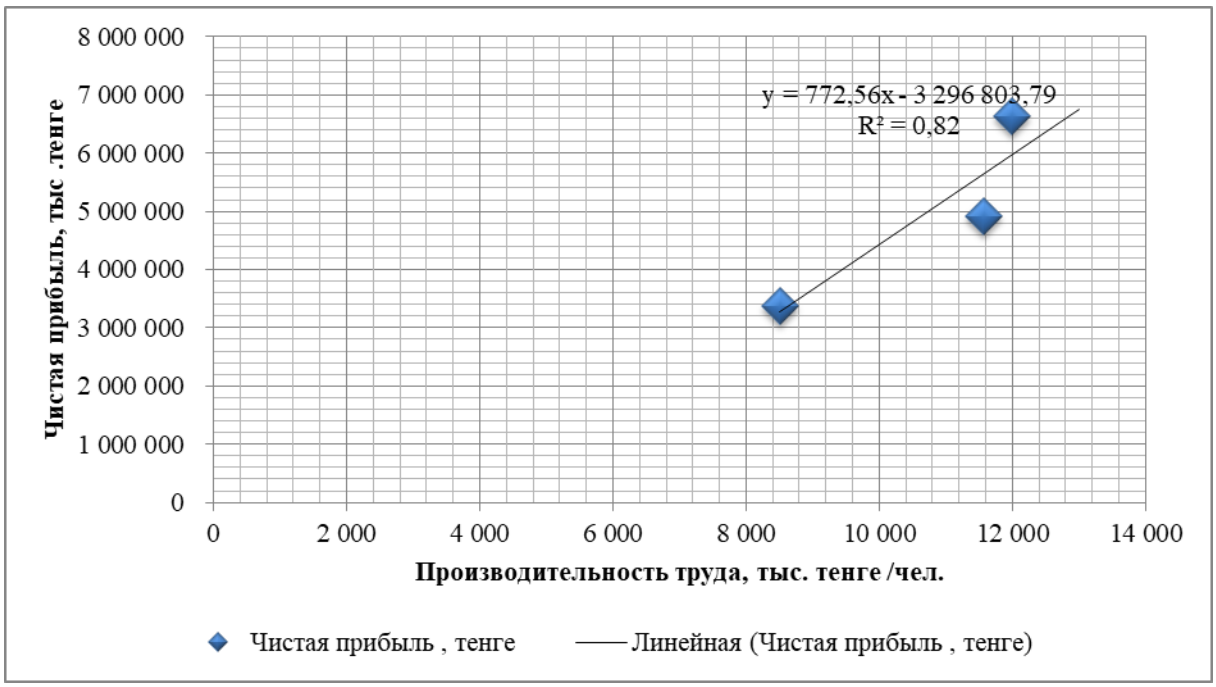

Рисунок 25 - Модель линейной регрессии зависимости чистой прибыли от производительности труда в АО «Рахат»
Примечание – составлено автором

Коэффициент детерминации R2 высокий 0,82.

Коэффициент детерминации оценивает долю дисперсии (изменчивости) Y (чистой прибыли), которая объясняется с помощью X (производительности персонала) в простой линейной регрессионной модели.

Уравнение регрессии y = 772,56 x - 329680379

2) Анализ ликвидности и платёжеспособности.

Оценка ликвидности предприятия производилась с помощью коэффициентов ликвидности, которые отражают возможность погасить краткосрочную задолженность за счет тех либо иных элементов оборотных средств.

Анализ показателей ликвидности фирмы АО «Рахат» показан в таблице 8. Коэффициент абсолютной ликвидности демонстрирует, какую часть краткосрочной задолженности фирмы АО «Рахат» может погасить в ближайшее время. Значение показателя в 2017 году выше нормативного значения (0,2), и по сравнению с 2016 годом он увеличивается. Можно сказать, что компании достаточно легко будет в кратчайший срок погасить свои краткосрочные обязательства. Данный коэффициент также называют нормой денежных резервов.

Таблица 8 - Анализ показателей ликвидности компании АО «Рахат» за период 2015-2017 гг.

Коэффициент	норма тив	Период			Изм., тенге		Темп роста, %	
		2017г.	2016г.	2015г.	2017г. - 2016г.	2017г. - 2015г.	2017г. / 2016г.	2017г. / 2015г.
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Коэффициент абсолютной ликвидности (норма денежных резервов)	более 0,2	3,11	2,02	3,28	1,09	-0,17	54,0%	-5,1%
Коэффициент быстрой ликвидности	более 0,8	6,15	3,83	6,27	2,32	-0,12	60,6%	-1,9%
Коэффициент текущей ликвидности	от 1,5 до 2,5	8,27	7,16	7,28	1,11	0,99	15,6%	13,6%
Примечание – рассчитано автором на основе источников [38, 39].								

Расчёты показали, что коэффициент быстрой ликвидности в 2015 -2017 годах выше нормы равной 0,8, это свидетельствует о том, что текущие активы могут покрыть краткосрочные обязательства предприятия «Рахат», по крайней мере, в ближайшее время.

Текущая ликвидность выше нормативного значения 1,5-2,5 за весь исследуемый период 2015 - 2017 гг., что подтверждает низкий финансовый риск АО «Рахат». Данный коэффициент отражает покрытие долгов компанией. Достаточный уровень текущей ликвидность положительно характеризует финансовое состояние организации. Значение коэффициента выше нормы говорит о маловероятных трудностях в погашении организацией своих текущих обязательств и высокой платежеспособности.

Таким образом, ликвидность активов предприятия оценивается как высокая, учитывался тот факт, что абсолютная, быстрая, текущая ликвидности превышают нормативное значение весь исследуемый период.

3) Анализ деловой активности

При проведении анализа деловой активности была исследована динамика показателей оборачиваемости. Результаты расчета сведены в таблице 9.

Коэффициент оборачиваемости всего капитала отражает скорость оборота (количество оборотов за период) капитала фирмы. За 2015 - 2017 гг. этот показатель стал уменьшаться (с 2,98 в 2015 году до 1,83 в 2017 году), что является отрицательным моментом.

Таблица 9 - Показатели оборачиваемости АО «Рахат» за период 2015-2017 г.

Показатели	Ед. изм.	Период			Изменение, тыс. тг.		Темп роста, %	
		2017г.	2016г.	2015г.	2017г. - 2016г.	2017г. - 2015г.	2017г. / 2016г.	2017г. / 2015г.
Коэффициент оборачиваемости собственного капитала		1,83	1,96	2,98	-0,14	-1,15	-7,0%	-38,7%
Период оборота собственного капитала	дн.	197	183	121	14	76	7,5%	63,1%
Срок оборота оборотных активов	дн.	150	135	86	15	64	10,8%	73,8%
Оборачиваемость запасов		3,90	4,50	8,44	-0,60	-4,54	-13,3%	-53,8%
Срок оборота запасов	дн.	92	80	43	12	50	15,3%	116,5%
Оборачиваемость дебиторской задолженности		59,37	92,33	46,09	-32,96	13,28	-35,7%	28,8%
Срок оборота дебиторской задолженности	дн.	71,86	85,35	149,70	-13,49	-77,85	-15,8%	-52,0%
Примечание – рассчитано автором на основе источников [38, 39].								

За анализируемый период в «Рахат» продолжительность одного оборота активов увеличилась, а коэффициент оборачиваемости соответственно уменьшился на 0,26 в 2017 году по сравнению с 2016 годом .

Коэффициент оборачиваемости запасов показывает, сколько раз запасы образуются и поступают в компанию «Рахат» за исследуемый период. За 2017 год этот показатель уменьшился по сравнению с предыдущими годами. Продолжительность одного оборота ТМЗ варьируется в пределах 43-92 дня.

Оборачиваемость дебиторской задолженности измеряет скорость погашения дебиторской задолженности организации, насколько быстро организация получает оплату за проданные товары от своих покупателей. За исследуемый период 2015-2017 гг. срок варьировался в пределах 71-149 дней. Данный показатель измеряет эффективность работы с покупателями в части взыскания дебиторской задолженности и оценивается на удовлетворительном уровне.

Показатели деловой активности характеризуют эффективность использования компанией АО «Рахат» материальных, трудовых, финансовых ресурсов, что, безусловно, взаимосвязано с производительностью. В целом оборачиваемость по исследуемой фирмы оценивается положительно.

4) Анализ финансовой устойчивости.

Структура собственного капитала АО «Рахат» показана на рисунке 27.

На основании исследования бухгалтерского баланса был сделан вывод, что компания «Рахат» имеет достаточный объём собственного капитала.

В структуре капитала два составных элемента: акционерный капитал и нераспределенная прибыль. Заметна тенденция роста объёмов собственного капитала в 2015 -2017 гг., главным образом, за счет повышения нераспределенной прибыли.

Эффективность управления собственным капиталом и устойчивость финансового состояния предприятия можно характеризовать системой финансовых коэффициентов. В ходе анализа были сравнены значения коэффициентов с базисными величинами и оценена их динамика.

Коэффициент автономии показывает, в какой степени активы АО «Рахат» сформированы за счет собственных средств. Уровень коэффициента автономии (отношение собственного капитала к балансу) фирмы выше минимального значения 0,5.

Значение показателя соотношения заемных и собственных средств (финансового рычага) означает, что в 2017 году на 1 тенге собственного капитала приходится 0,17 тенге заемных средств и это является положительным моментом. Этот коэффициент принадлежит к группе важнейших показателей эффективности деятельности предприятия. Коэффициент обеспеченности собственными источниками финансирования в пределах нормативных значений.

На основе проведенного анализа можно сделать заключение о том, что АО «Рахат» на данный момент имеет стабильную финансовую устойчивость, поскольку заемные средства меньше собственного капитала, достаточно собственных оборотных средств. Показатель автономии выше нормативных значений.

В целом, на основании оценки эффективности было выявлено, что управление в АО «Рахат» является достаточно эффективным. Ликвидность активов предприятия оценивается как высокая по всем показателям. В целом оборачиваемость активов, запасов, дебиторской задолженности по исследуемой фирмы оценивается положительно. Производительность влияет на рост чистой прибыли, что подтверждено корреляционно-регрессионной моделью. Также на эффективность деятельности предприятия влияет производительность (фондоемкость) оборудования.

3 РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО ПОВЫШЕНИЮ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АО «РАХАТ»

3.1 Мероприятия по повышению производительности труда в АО «Рахат»

Для повышения производительности труда в АО «Рахат» были предложены 3 мероприятия, которые показаны на рисунке 26.

Рисунок 26 – Мероприятия по повышению производительности труда
Примечание – составлено автором

1) Совершенствование системы управления производительностью

Управление производительностью труда представляет собой комплекс целей, средств и методов, влияющих на уровень и динамику производительности труда в зависимости от меняющихся условий и факторов. Управление и организация труда, с позиции результатов действия рабочей силы и средств производства, выступают в качестве перспективных возможностей повышения эффективности АО «Рахат».

Таким образом, можно сформировать порядок управления производительностью труда.

Порядок управления производительностью труда представлен на рисунке 27.

Первый шаг заключается в оценке и измерении существующих показателей финансово–экономической деятельности предприятия. На этом этапе проводится анализ рынка, оценка позиции выпускаемого товара на рынке, планируются желаемые показатели хозяйственной деятельности.

Следующий этап заключается в планировании повышения производительности труда и разработке мероприятий для достижения заданных показателей роста производительности труда. Планирование роста производительности труда осуществляется на основе выявления и анализа ключевых факторов и резервов ее роста.

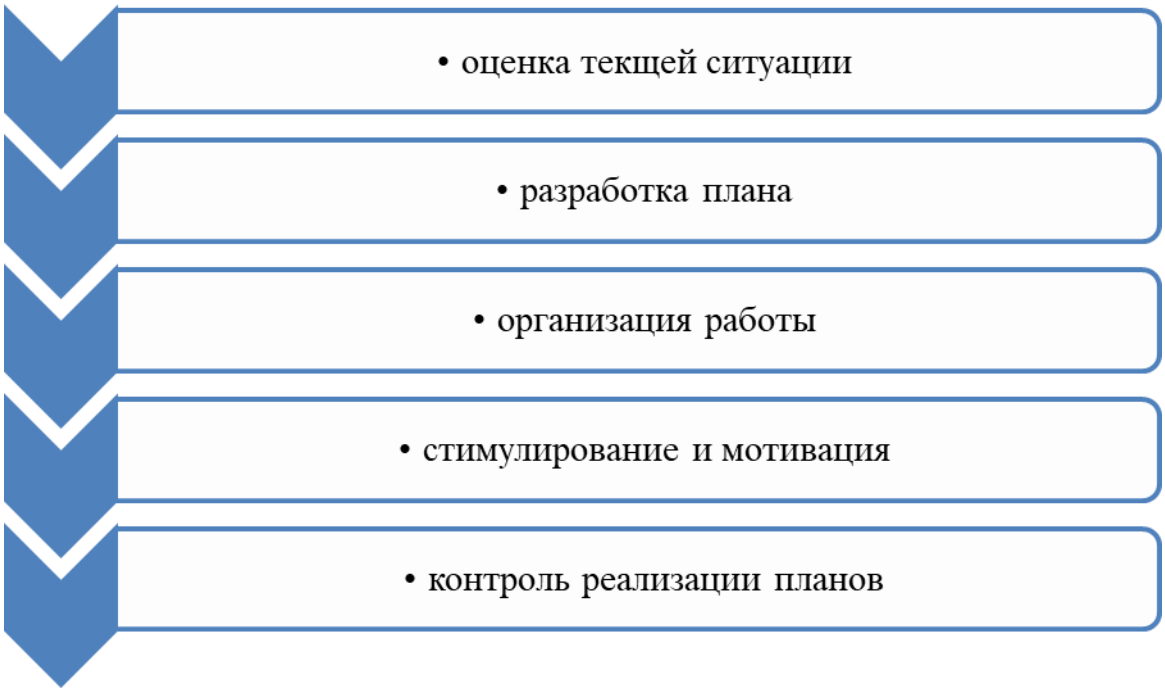

Рисунок 27 – Порядок управления производительностью труда, рекомендуемый для АО «Рахат»
Примечание – составлено автором

Третий этап включает в себя 2 направления: организацию работы по ознакомлению и подготовке персонала предприятия к внедрению программы управления производительностью труда, а также реализацию запланированных мероприятий.

Последующий этап основан на мотивации персонала: материальное и нематериальное стимулирование. Стимулирование ориентировано на конкретную структуру ценностных ориентации и интересов сотрудника. Стимулирование будет эффективным, если оно будет соответствовать потребностям, интересам и способностям сотрудников . На сегодняшний день на многих отечественных предприятиях преобладает материальное стимулирование. Однако, такое отношение к мотивации персонала порой является неправильным и малоэффективным, т.к. не раскрывает потенциал персонала.

Материальное стимулирование представляет собой комплекс форм и методов для обеспечения и увеличения материальной заинтересованности персонала в достижении конкретных результатов. К материальному стимулированию относят:

- денежное стимулирование (использование разных видов денежных поощрений и санкций);

- блага, которые нельзя приобрести за деньги (пособия по медицинскому страхованию, оплата очередных отпусков, оплата отпусков по болезни, и т.д.).

Материальное стимулирование не гарантирует на 100%, что у АО «Рахат» не будет потерь высококвалифицированных кадров, шпионажа, недобросовестного отношения к работе и др. Поэтому, материальное стимулирование лучше всего дополнять нематериальным стимулированием.

Нематериальное стимулирование труда включает широкий спектр социальных и психологических мер, к которым относят:

- моральное стимулирование (воздействие на поведение персонала исходя из психологических установок);

- организационное стимулирование (обеспечивает заинтересованность персонала в достижении им желаемого, т.е. повышения должности либо разряда).

- стимулирование свободным временем (разрешение сотрудникам на выполнение работы раньше срока, что дает ему свободное время и дополнительные выходные);

Нематериальное стимулирование зависит от таких обстоятельств, как: история, традиции, местонахождение предприятия и т.д. В полном комплексе мотивация персонала позволит более активно привлекать сотрудников к процессу повышения эффективности производства, снижению брака, уменьшения производственного травматизма и др.

На данный момент существует большое количество подходов к нематериальной мотивации : оценивание сотрудниками работы друг друга; - начисление бонусов за личные достижения, которые не имеют отношения к трудовой деятельности; еженедельное поощрение сотрудников, бесплатное питание (обеды) и др.

Последний этап заключается в оценке полученных результатов, анализе и определении дальнейших направлений по повышению эффективности труда и работы предприятия в целом.

Повышение производительности труда в АО «Рахат» возможно при комплексном эффективном управлении всеми аспектами его деятельности.

2) Оптимизация системы организации ремонта оборудования

Аварийные поломки оборудования и выход его из строя могут происходить ежедневно. Основными причинами, из-за которых возникают аварийные ремонты в АО «Рахат» являются:

- Неэффективный планово-предупредительный ремонт либо редкая профилактика оборудования.
- Постоянная загрузка оборудования на полную проектную мощность и его эксплуатация сверх установленной нормы.

Фирме необходимо нивелировать данные причины возникновения аварийно-ремонтных работ:

- сбалансировать уровень загрузки оборудования;

- значительно повысить эффективность ремонтных работ;

- рассмотреть варианты вывода ремонтных бригад предприятия либо - аутсорсинга ремонтной функции. Потенциально эффективность системы управления ремонтными работами может быть выше. Необходимо разгрузить оборудование, эксплуатировать его согласно техническим нормам. Следует проводить осмотр состояния оборудования каждый раз перед его запуском и после выключения, а также во время перенастройки, возможно, делегирование некоторых элементов ТО оборудования непосредственно сотрудникам, на нем работающим. Для оборудования, которое часто выходит из строя, необходимо пересмотреть график планово-предупредительных работ [42].

Рекомендуется совершенствовать механизмы оперативного контроля состояния оборудования в АО «Рахат»:

1) Информация о дефектах оборудования, требующих проведения планового/внепланового ремонта, должна передаваться в ремонтные бригады предприятия в письменной форме.

2) Собственные цели ремонтных подразделений должны пересматриваться.

3) Графики регламентных работ должны составляться неформально и по факту выполняться, являться инструментом планирования и контроля со стороны ремонтных бригад.

4) Ремонтный персонал должен иметь внешние ограничения по срокам выполнения работ со стороны производственных подразделений.

5) Заметна неэффективная система учета простоя по причине ремонтов. Соответственно необходимо как минимум выполнить мероприятия по исключению данных случаев на предприятиях — избежать передачи информации от сотрудников ремонтным бригадам в устной форме и формального составления графиков ТО. Все поломки либо потенциально возможные дефекты оборудования должны быть зафиксированы и переданы непосредственно ремонтным бригадам в письменной форме. Также возможно установление ключевых показателей как сотрудникам, работающим на оборудовании, так и сотрудникам ремонтных бригад по соблюдению данных правил (вплоть до лишений премиальной части заработной платы).

Для оптимизации деятельности АО «Рахат» и повышения производительности труда возможно вынесение части производственных функций за рамки предприятия. В частности, АО «Рахат» может не держать ремонтные бригады и сосредоточиться на основной производственной деятельности, отдав функции по ремонту оборудования специализированным ремонтным предприятиям. Сотрудники, непосредственно работающие на оборудовании, могут следить за его состоянием и не доводить до аварийной поломки, что экономически выгодно и более эффективно.

3) Совершенствование организации труда на предприятии

Важным фактором роста производительности труда является повышение качества организации труда. Для ощутимого повышения производительности в

результате внедрения новых процессов необходимо прежде всего улучшить методы управления.

Корпоративное управление в АО «Рахат» должно строиться на основе защиты предусмотренных законодательством прав сотрудников и должно быть направлено на развитие партнерских отношений между компанией и его сотрудниками в решении социальных вопросов и регламентации условий труда.

Эффективная организация труда приведёт к повышению производительности труда. Организация труда в АО «Рахат» должна представлять собой:

- систематизацию труда, для которой характерна упорядоченность, слаженность и целенаправленность взаимодействия людей для выполнения совместного плана (программы);

- комплекс мер, направленных на обеспечение пропорциональности в распределении персонала, а также рациональное использование рабочей силы в целях повышения производительности труда.

За счет оптимальной организации труда АО «Рахат» сможет достичь высоких значений производительности труда, экономий трудовых затрат, выявляют резервы экономии фонда заработной платы и отчисления от него, обеспечивают эффективное использование сырья, материалов и оборудования, снижая себестоимость продукции.

Основными направлениями по усовершенствованию организации труда в АО «Рахат» выступает оптимизация:

- разделения и кооперации труда;

- условий труда, влияющих на здоровье и работоспособность персонала;

- создания рабочих мест.

Важный вопрос, требующий решения в АО «Рахат» - это обучение сотрудников. Квалифицированные кадры сами по себе являются важным фактором, потому в фирмах, где работает больше сотрудников с высшим образованием, показатели производительности, как правило, выше.

Корпоративное управление должно стимулировать процессы создания благоприятной и творческой атмосферы в трудовом коллективе, содействовать повышению квалификации сотрудников фирмы АО «Рахат».

Одним из основных моментов кадровой политики должно быть сохранение рабочих мест, улучшение условий труда в компании и соблюдение норм социальной защиты сотрудников фирмы.

Таким образом, для повышения производительности АО «Рахат» были предложены следующие мероприятия: совершенствование системы управления производительностью, оптимизация системы организации ремонта оборудования, совершенствование организации труда на предприятии.

3.2 Внедрение инноваций как фактор роста производительности труда

Все виды инновации – инновация продуктов, процессов, в области маркетинга и в организационной сфере играют важную роль для повышения производительности и эффективности деятельности АО «Рахат». Кроме того, даже если они не раздвигают технологические горизонты, инновации, которые новы для той либо иной фирмы – все-таки могут принести крупные дивиденды в части производительности. Отдача от инноваций особенно высока в низкотехнологичных отраслях обрабатывающей промышленности, где инновации менее типичны.

Влияние инноваций на производительность оценивается по трехступенчатой модели, в которой производительность увязывается с инновационной деятельностью предприятия, а инновации, в свою очередь, трактуются как результат инвестиций фирмы в НИОКР. Эта трехступенчатая структура (объясняющая:

- решение о проведении НИОКР;
- решение о внедрении нового продукта либо процесса;
- производительность труда на предприятии) применяется потому, что решения руководства о вложении средств в НИОКР и о разработке/внедрении инноваций влияют друг на друга [43].

Виды инноваций, предлагаемые АО «Рахат», для повышения производительности труда, представлены на рисунке 28.

Рисунок 28 – Виды инноваций, предлагаемые АО «Рахат», для повышения производительности труда

Примечание – составлено автором на основе источника [43]

Предлагаются следующие мероприятия:

1) Инновация процессов - энергоэффективность и энергосбережение

Энергоэффективность и энергосбережение являются ключевыми факторами в вопросах повышения производительности труда.

Повышение энергоэффективности производственного предприятия является одним из приоритетных факторов уменьшения производственных затрат и, следовательно, извлечения дополнительной прибыли, завоевания более значительной доли рынка и разрешения социальных проблем.

Мероприятия по повышению энергоэффективности АО «Рахат»должны рассматриваться в качестве фактора экономического роста, обеспечения благоприятной социально-бытовой и экологической обстановки, улучшения благосостояния всего населения, а не как беспредметная экономия энергоресурсов, которая часто проводится в ущерб производству.

Поэтому повышение энергоэффективности промышленного предприятия должно стать одним из определяющих сторон экономической политики АО «Рахат». Сегодня также особое внимание приобретает оценка эффективности энергосбережения, которую следует учитывать при дальнейшей разработке планов мероприятий по повышению показателей энергоэффективности предприятия.

Основными целями выполнения программы мероприятий по повышению энергоэффективности АО «Рахат» могут быть:

- увеличение эффективности использования энергоресурсов на единицу продукции предприятия;
- уменьшение финансовых затрат за счет снижения платы за энергоресурсы, топливо;
- получение дополнительной прибыли за счет уменьшения платы за энергоресурсы и увеличение региональных и местных бюджетов за счет дополнительных поступлений налогов.

Достижение этих целей АО «Рахат» может обеспечить путем проведения мероприятий по энергосбережению и внедрения систем учета, путем использования передовых технологий и разработки продуктивных финансово-экономических рычагов управления производством, потребления и транспортировки энергоресурсов.

Основными принципами программы мероприятий по обеспечению энергоэффективности и энергосбережения АО «Рахат» должны быть:

- первоочередность увеличения энергоэффективности над повышением объёмов производства;
- объединение интересов производителей и поставщиков энергоресурсов и потребителей;
- обязательность выполнения природоохранных требований к добыче, переработке, транспортировке и использованию энергоресурсов;
- первоочередность учета предприятиями производимых либо используемых ими энергоресурсов, а также учета физлицами получаемых энергоресурсов;

- сертификация диагностического, энергосберегающего и энергопотребляющего оборудования, конструкций, транспортных средств, материалов и энергоресурсов;
- заинтересованность поставщиков и производителей энергоресурсов в использовании новейших технологий;
- выполнение мероприятий по энергоэффективности на возвратной основе либо собственными средствами;
- улучшения социальных и бытовых условий для персонала предприятия.

Структурно план мероприятий по улучшению энергоэффективности в АО «Рахат» состоит из следующих частей:

Общей части, в которой сформулированы задачи и цели программы повышения энергоэффективности. Большое внимание уделяется стимулированию поставщиков и потребителей энергии, принципу возвратности финансовых средств, затраченных на осуществление мероприятий по энергосбережению.

Нормативно-правовая часть состоит из списка обязательных нормативно-правовых актов, учитываемых при разработке плана.

Программный блок – основная часть программы мероприятий по повышению энергосбережения и энергоэффективности предприятий. Он включает перечень проектных, научно-исследовательских и конструкторских работ, а также организационно-технические мероприятия в области энергосбережения.

Информационно-образовательный блок включает рекламу идей энергосбережения, а также рекомендации по подготовке специалистов по энергосбережению.

Данная инновация позволит АО «Рахат» иметь систему расчета и планирования норм потребления энергоресурсов, разработки энергетического паспорта предприятия, регулирования выбросов в атмосферу от энергетической деятельности позволит Компании снизить потребление предприятием энергоресурсов в среднем на 7-13% за счет устранения выявленных нерациональных потерь энергоресурсов и реализации операционного потенциала энергосбережения.

Экономия энергоресурсов будет обеспечиваться за счёт использования оборудования с большим КПД, технические параметры которого соответствуют современному уровню развития отраслевой науки и техники и постоянного повышения степени автоматизации производства.

Устаревшее технологическое оборудование необходимо заменить на современное высокопроизводительное оборудование, оснащенное высокоэффективными пылеулавливающими установками, позволяющими снижать степень загрязнения воздуха.

Котлы АО «Рахат» важно оснастить приборами безопасности, которые обеспечивают надежное и своевременное автоматическое отключение газовых горелок при недопустимых отклонениях от заданных режимов работы. Устронения потерь и утечек топлива можно достичь за счет поддержания

полной технической исправности и герметичности емкостей, оснащение их соответствующим оборудованием безопасности и содержанием в исправном состоянии, проведением систематического контроля герметичности клапанов, сальников и фланцевых соединений, устройством антикоррозийной защиты емкости.

Горячую воду компания получает в результате переработки тёплой воды после технологических процессов с подогревом её до требуемой температуры.

В системе освещения лестничных клеток, производственных цехов, коридоров, офисных и подсобных помещений в качестве источников света АО «Рахат» важно использовать энергосберегающие лампы, а в светильниках использовать датчики движения, автоматически включающие и отключающие светильник. Разработана и применяется инструкция по переключению силовых трансформаторов в праздничные и выходные дни. В системе учета газа необходимо предусмотреть корректор позволяющий учитывать давление и температуру газа при учете его расхода.

2) Инновации в производимой кондитерской продукции

АО «Рахат» рекомендуется расширить список новинок и использовать инновации в кондитерском производстве. Здесь важно рассмотреть зарубежный опыт инноваций в кондитерском деле.

- Производство конфет с минералами. Японские кондитеры, обратив внимание на растущий интерес покупателей к здоровой и полезной пище, выпустили на рынок серию минеральных конфет с медицинским эффектом. Ну и пусть в 79-граммовой упаковке содержится 316 калорий, зато каждая конфетка наполнена натрием и калием. И это превращает изделие в нечто большее, чем просто лакомство. Конфетки производятся как с традиционными для европейцев вкусами (лимон, грейпфрут, мед), так и с экзотическими (морская капуста) либо просто нехарактерными для традиционной карамели и леденцов (томат, например, либо конфетки с солью).

- Конфеты с фруктовой и овощной начинкой. Японские производители кондитерской продукции находят оригинальные и полезные решения для своих покупателей. На этот раз компания Asahi выпустила коллекцию карамели с тремя разными вкусами: розовый грейпфрут с помидорами, киви со шпинатом, банан с тыквой. Начинки для конфет содержат фруктовое и овощное пюре, эти изделия уже успели стать популярными среди японских любителей всего необычного и здорового.

- Освежающие ириски со вкусом жасмина и морской соли: новинка от китайских производителей сладостей. «Ароматно и вкусно» – так охарактеризовала новые изделия компания Cadbury в Китае. 90-граммовая упаковка с ирисками, наполненными шоколадной начинкой с весьма необычными вкусовыми добавками, продается во всех китайских супермаркетах с июня 2014.

- Нуга с трюфелем, ирисом и марципаном. Знаменитые испанские производители нуги, а по совместительству любители поэкспериментировать с пищевыми текстурами, компания Torrons Vicens, создали конфеты из нуги со

вкусом трюфеля, ириса и марципана юзу (японский лимон), да еще и покрытые темным шоколадом. Это изделие, по словам кондитеров, воспроизводит роскошный десерт, который когда-то подавался в легендарном испанском ресторане El Bulli [44].

- Протеиновые шоколадные конфеты (Дания). Пока ешь вкусную шоколадку, мышцы тонизируются. Именно такое заявление сделала датская компания Aktív Próteinbitar, которая дополнила шоколад с 56% содержанием какао начинкой из кокоса и изолированного сывороточного протеина. Рекламируя свой продукт на одной из немецких выставок, компания объявила, что эти шоколадные конфеты помогают развивать тело, тонизировать мышцы и одновременно удовлетворяют голод. Утверждение пока не доказано, но и не опровергнуто.

- Шоколад с грибами рейши и грецким орехом от Vosges. Американские производители кондитерских изделий, компания Vosges, утверждает, что грибы рейши, древнее китайское лекарственное средство, и грецкие орехи, добавленные в шоколад с 72% содержанием какао, превращают его в продукт, чрезвычайно богатый антиоксидантами, омега 3 кислотами, полифенолами, полисахаридами, кальцием, калием и магнием! Шоколад получил право называться суперфуд, а этот термин, как известно, означает натуральную еду, полезную для здоровья.

- Конфеты красоты. Немецкие кондитеры решили совместить удовольствие и пользу и запустили в производство конфеты красоты. Белое шоколадное пралине с йогуртовым кремом из граната – само по себе звучит красиво. Но натуральные сладости Beauty Sweeties уже успели завоевать сердца женщин не только из-за вкуса. Конфетки имеют в составе коэнзим Q10, алоэ вера и коллаген – все, что нужно для красивой кожи.

Производство новинок будет стимулировать объём продаж и производительность труда персонала.

Таким образом, АО «Рахат» рекомендуются инновация продуктов, процессов, а также инновации в области маркетинга и в организационной сфере. Они играют важную роль для повышения производительности и эффективности деятельности. Предлагается использовать принципы энергоэффективности и энергосбережения в управлении производительностью, а также инновации в производимой кондитерской продукции, связанные с популяризацией здорового питания.

3.3 Экономическая эффективность предложенных рекомендаций

Была рассмотрена экономическая эффективность двух мероприятий, способствующих повышению производительности труда сотрудников:

1) Внедрение инноваций в процессы управления и производства
2) Совершенствование организации труда на предприятии с акцентом на повышение квалификации сотрудников

Одной из приоритетных задач системы управления персоналом в АО «Рахат» должна стать задача обеспечение понимания каждым сотрудником индивидуального вклада в решение вопроса повышения производительности труда. Наиболее важная для предприятий стратегия – привлечение новых молодых кадров от ВУЗов партнеров и внедрение новейших знаний в работу фирмы. Требуется расширить работу по инновационным направлениям повышения производительности труда в рамках работы с молодежью.

Следует также больше внимания уделять совершенствованию организационной культуры в направлении культивирования ценности результативного и качественного труда, наглядности политики повышения производительности труда персонала.

Ожидается экономический эффект от предложенных мероприятий.

Показатели фирмы АО «Рахат» в результате внедрения мероприятия 1 представлены в таблице 10.

Таблица 10 – Технико-экономические показатели эффективности мероприятия 1 (внедрение инноваций в процессы управления и производства)

Наименование показателя, тенге	До проведения мероприятия	После проведения мероприятия	Изменения	
			+ /-	%
Выручка	56411213	60548123	4136910	7,3%
Себестоимость	49788204	53360668	3572464	7,2%
Чистая прибыль	6623009	7187455	564446	8,5%
Рентабельность продаж, %	11,7%	11,9%	0,1%	1,1%
Примечание – составлено автором.				

Прогноз сделан на основе экспертных оценок автора работы после консультации с сотрудниками компании.

Прогнозируется, что после проведения мероприятия № 1 повысится эффективность деятельности предприятия, рентабельность продаж увеличится с 11,7% до 11,9%. Ожидается прирост чистой прибыли на 8,5% - 564446 тенге.

Важнейшим фактором эффективной работы компании является высококачественная и непрерывная подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала, что в свою очередь будет способствовать повышению его практических умений и навыков, теоретических знаний. Между квалификацией сотрудников и эффективностью его труда, а значит производительности труда, существует прямая взаимозависимость: чем выше его разряд, тем выше производительность его труда.

Образовательные мероприятия, рекомендуемые сотрудникам компании АО «Рахат» для повышения квалификации и производительности представлены в таблице 11.

Таблица 11 – Мероприятия по повышению квалификции, рекомендуемые сотрудникам компании АО «Рахат» (мероприятие 2)

Название семинар	Кол-во часов	Цена за 1 сотрудника, тенге	Кол-во сотрудников посетивших мероприятие	Сумма, тенге
Линия для производства двухцветного зефира, суфле, марципановых масс (курсы)	3	15000	2	30000
Современный кондитер (семинар)	5 недель по 6 часов в неделю	120000	2	240000
Сумма всего, тенге.				270000
Примечание – составлено автором.				

Положительное влияние качественной подготовки сотрудников на результаты трудовой деятельности не вызывает сомнений, количественно оценить его трудно в связи комплексным характером воздействия. То есть, влияние проявляется, как правило, в неявном виде. Например, для производственных комплексов и сложных технологических процессов эффект повышения квалификации персонала проявляется в постепенном росте производительности оборудования.

Рекомендуемые мероприятия компания АО «Рахат» может выбрать в зависимости от наличия бюджета.

Показатели фирмы АО «Рахат» в результате внедрения мероприятия № 2 представлены в таблице 12.

Таблица 12 – Технико-экономические показатели эффективности мероприятия 2 (повышение квалификации)

Наименование показателя, тенге	До проведения мероприятия	После проведения мероприятия	Изменения	
			+ /-	%
Выручка	56411213	61200230	4789017	8,5%
Себестоимость	49788204	53802025	4013821	8,1%
Чистая прибыль	6623009	7398205	775196	11,7%
Рентабельность продаж, %	11,7%	12,1%	0,3%	3,0%
Примечание – составлено автором.				

Прогнозируется, что после проведения мероприятия № 2 повысится эффективность деятельности предприятия ,рентабельность продаж увеличится с 11,7% до 12,1%.

Обобщенная оценка эффективности предлагаемых мероприятий представлены в таблице 13.

Таблица 13 – Обобщенная оценка эффективности предлагаемых мероприятий для АО «Рахат»

Показатели	До проведения мероприятия	Мероприятие 1	Мероприятие 2	Сумма всех мероприятий	После проведения мероприятия	Изменения (тенге)	
						+ /-	%
Выручка	56411213	4136910	4789017	8925927	65337140	8925 927	15,8%
Себестоимость	49788204	3572464	4013821	7586285	57374489	7586 285	15,2%
Чистая прибыль	6623009	564446	775196	1339642	7962651	1339 642	20,2%
Рентабельность продаж, %	11,7%				12,2%	0,4%	3,8%
Примечание – составлено автором.							

Ожидается, что после проведения двух рекомендуемых мероприятий рентабельность продаж увеличится с 7,9% до 9,6% (темп роста 1,7%).

В процессе управления производительностью могут применяться анализ документов (стандартов, должностных инструкций, планов и пр.), наблюдение за работой, фотография рабочего дня, управление по целям, обратная связь и т.д. Все эти и другие кадровые технологии способствуют повышению эффективности операционной деятельности и росту производительности труда. Система развития компетенций персонала может опираться на модульные программы корпоративного обучения, стажировки, ротации, проектную работу, наставничество, коучинг, видеоконференции, вебинары, самостоятельное изучение специализированной литературы, личный пример и др. В свою очередь, каждая технология может включать определенный набор техник, которые используются менеджерами для достижения необходимого результата. Так, обратная связь может включать техники активного слушания и опроса; 360, 180 либо 90 градусов; убеждения, презентации, критической либо комплементарной обратной связи, индивидуальной либо коллективной и т.д. В систему управления также могут входить процедуры, которые направлены на решение определённых задач повышения производительности труда, например, аттестация персонала, производственное совещание, награждение передовиков производства и д.

Эффективность системы управления производительностью труда зависит от количества и качества инструментов управления, используемого на постоянной основе всеми руководителями для решения специфических задач в рамках каждого процессов. Если использование определенного инструментария

зависит от личной инициативы отдельного руководителя, либо он применяется нерегулярно, то в систему управления это не входит. Технологии управления также должны применяться в отношении всех категорий персонала АО «Рахат». Эффективность системы управления также зависит от компетентности руководителей в выборе и практическом использовании конкретных инструментов управления производительностью труда.

Таким образом, ожидается, что после проведенных мероприятий повысится производительность труда сотрудников и эффективность деятельности предприятия АО «Рахат», в частности, показатели прибыли и рентабельности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В дипломной работе исследован теоретический материал по управлению производительностью труда, проведен анализ производительности и эффективности деятельности предприятия АО «Рахат» и предложены рекомендации по повышению эффективности деятельности предприятия на основе повышения производительности труда.

Задачи, обозначенные во введении дипломной работы, решены. Среди них:

1) Рассмотрены понятие и сущность производительности труда. Обязательным условием формирования производства служит рост производительности труда. Он обладает существенной значимостью, как фактор сокращения издержек и приобретение прибыли, потребной с целью формирования производства. Производительность – это результативность рациональной деятельности сотрудника, которая определяется количеством продукции либо работы, выполненной в единицу времени одним человеком.

2) Определены методы оценки и резервы роста производительности труда. Основные методы оценки: стоимостный, натуральный, трудовой. Традиционно уровень производительности труда определяется соотношением объёма произведенной продукции/услуг в натуральном и\либо стоимостном выражении (выпуск) и численности персонала/рабочей силы (затраты). С целью эффективного повышения производительности и качества труда первоочередной задачей является обеспечение возможности управлять производственным процессом и использовать резервы роста. Повышение интенсивности использования производственных фондов является важнейшим условием и резервом роста эффективности производства.

3) Описаны показатели эффективности деятельности предприятия и их взаимосвязь с производительностью труда. Комплексный анализ эффективности проводится на основании данных отчётности прошлых периодов. Чаще всего он включает анализ ликвидности и платёжеспособности, деловой активности, рентабельности, финансовой устойчивости. В основном, экономическую эффективность предприятия характеризуют финансовые показатели, такие как прибыль либо рентабельность. Увеличение производительности труда сказывается на выручке от реализации продукции, таким образом, в случае если сотрудники станут трудиться успешнее, то производство продукции возрастёт и соответственно прибыль также повысится

4) Охарактеризована организационно-экономическую деятельность предприятия АО «Рахат» и система управления производительностью труда. Благодаря выбранной стратегии, сегодня АО «Рахат» является передовым предприятием, выпускающее высококачественную кондитерскую продукцию, пользующуюся спросом на рынке. Этот факт является результатом труда сплочённого коллектива, который гордится своими достижениями. В целом производительность труда всего персонала возрастает. В 2017 году она

составила 12009 тыс. тенге / чел. Однако было выявлено, что темпы роста производительности снизились.

Большую роль в повышении производительности труда играют основные производственные фонды. Повышение уровня использования основных фондов позволяет увеличить размеры выпуска производства без дополнительных капитальных вложений и в более короткие сроки

5) Оценена эффективность деятельности предприятия и ее взаимосвязь с производительностью труда. Валовая рентабельность (по валовой прибыли от продаж) в 2017 году по сравнению с предыдущим годом повысилась с 11,2% до 14,2%. Этот показатель характеризует эффективность основной деятельности компании и работ по сбыту товаров АО «Рахат».

Эффективность предприятия АО «Рахат» зависит от производительности оборудования. Корреляция между основными средствами и чистой прибылью равна 0,9. Коэффициент детерминации R2 высокий 0,83. Уравнение регрессии $y = 0,42 x – 1027502,14$, где y – чистая прибыль, x – основные средства.

Корреляция между производительностью всего персонала и чистой прибылью высокая - 0,903. На основании оценки эффективности было выявлено, что управление в АО «Рахат» является достаточно эффективным. Ликвидность активов предприятия оценивается как высокая по всем показателям. В целом оборачиваемость активов, запасов, дебиторской задолженности по исследуемой компании оценивается положительно. Производительность влияет на рост чистой прибыли, что подтверждено корреляционно-регрессионной моделью. Также на эффективность деятельности предприятия влияет производительность оборудования.

6) Предложены мероприятия по повышению производительности труда в АО «Рахат». Среди них: совершенствование системы управления производительностью, оптимизация системы организации ремонта оборудования, совершенствование организации труда на предприятии. Порядок управления производительностью труда, рекомендуемый для АО «Рахат» должен включать измерение и оценку, планирование, организацию, мотивацию и контроль. Важный вопрос, требующий решения в АО «Рахат» - это обучение сотрудников. Квалифицированные кадры сами по себе являются важным фактором, так как в фирмах, где работает больше сотрудников с высшим образованием, показатели производительности, как правило, выше.

7) Рассмотрено внедрение инноваций как фактора роста производительности труда. АО «Рахат» рекомендуются инновация продуктов, процессов, а также инновации в области маркетинга и в организационной сфере. Они играют важную роль в повышении производительности и эффективности деятельности. Предлагается использовать принципы энергоэффективности и энергосбережения в управлении производительностью, а также инновации в производимой кондитерской продукции, связанные с популяризацией здорового питания.

8) Оценена экономическая эффективность предложенных рекомендаций. Была рассмотрена экономическая эффективность двух мероприятий,

способствующих повышению производительности труда сотрудников: внедрение инноваций в процессы управления и производства, совершенствование организации труда на предприятии с акцентом на повышение квалификации сотрудников. Был сделан прогноз н основе экспертных оценок. Таким образом, ожидается, что после проведенных мероприятий повысится производительность труда сотрудников и эффективность деятельности предприятия АО «Рахат», в частности, прибыль и рентабельность.

Таким образом, поставленные задачи решены, и цель дипломной работы достигнута.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1 Программа «Производительность 2020» . Постановление Правительства РК от 14.03.2011 г.№254

2 Сарбасова А.К. Экономика и организация производства: учебное пособие. - Алматы: Қазақ университеті, 2011. – 312 с.

3 Чернова Т.В. Экономическая статистика Учебное пособие. Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2009,. - 140 с.

4 Яковлев Г.А. Экономика и статистика туризма: Учебное пособие. – М.: Издательство РДЛ, 2016 - 378 с.

5 Мизанбекова С.К., Печеная Л.Т., Иванова-Швец Л.Н. и др./ Энциклопедия внешнеэкономической деятельности. – М.: Издательство ИП Насирдинова В.В., 2015. – 588 с.

6 Райзберг. Б.А. Современный экономический словарь. 5-е изд., перераб. и доп. М.: Альфа, 2014. – 614 с.

7 Большой энциклопедический словарь. / Под. ред. А. М. Прохорова – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: «Большая Российская энциклопедия»; СПб.: «Норинт», 2009. – 1456 с.

8 Алексейчева Е.Ю. Экономика организации (предприятия): Учебник для бакалавров / Е.Ю. Алексейчева, М.Д., Магомедов, И.Б. Котин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2013. – 292 с.

9 Стерлигов Б.И., Заздравных А.В. Экономика мясной и молочной промышленности. – М.: КолосС, 2015. – 335 с.:

10 Сергеев И.В. Экономика предприятия: учебное пособие/И.В. Сергеев//Финансы и статистика, М., 2017. – 284 с.

11 Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности. – М.: Экономика, 1997. – 224 с.

12 Синк Д.С. Управление производительность: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение. М.: Прогресс, 1989. – 281 с.

13 Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. Пер. с англ.: - М.: Издательский дом «Вильямс», 2004. – 452 с.

14 Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт,. Ф. Хедуори. – 3-е изд., – М.: КНОРУС, 2009. – 257 с.

15 Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления (опыт лучших компаний). Перевод с английского. М. Изд-во Прогресс. 1986.- 424с.

16 Деминг Э. Выход из кризиса: Новая парадигма управления людьми, системами и процессами. Пер. с анг. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 370 с.

17 Tulegenova M., Khassenova M., Mansurova B. Effective use of human resources in the regions of Kazakhstan // Вестник университета Туран. 2016. № 1 (69). С. 98-104.

18 Ибраева А.Р., Го Т.Н. Основные пути повышения производительности на предприятии // Инновационные технологии в науке и образовании, 2018. С.

84-86.

19 Сыздыкова Э.Ж., Абилов Д.К., Атабаева А.К., Сыздыкова Д.И. Численность занятых как показатель оценки производительности труда на примере промышленности РК // Вопросы экономики и управления. 2017. № 1-1 (8). С. 57-59.

20 Поторичин В.Д., Немцев В.Н. Управление производством и производительность труда, современная теория и методика измерения. Монография.- Магнитогорск: МГТУ, 2013 - 126 с

21 Аманбаев У.А. Экономика предприятия. Учебное пособие/ У.А. Аманбаев - Алматы: Издательство «Бастау», 2015. - 432 с.

22 Куатова Д.Я. Экономика предприятия: Учебное пособие. – Алматы: ТОО «Издательство «Экономика». – 2011. – 352 с.

23 Термины и определения – производительность труда. http://ppt.tatarstan.ru/proizvod-truda-23

24 Казбеков Т.Б. Система показателей эффективности производства и финансового состояния предприятия // Вестник КарГУ, 2015

25 Клишевич Н.Н. Система показателей, характеризующих эффективность деятельности предприятий // Транспортное дело . 2017. № 10. С. 194-196

26 Трофимова Л. Экономические показатели, используемые для оценки эффективности деятельности предприятия // Аудитор. - 2016. - N 9. - С. 22-25.

27 Джаншанло Р.Е. Теория экономического анализа. Учебное пособие. Алматы: Лем, 2015. – 156 с.

28 Абдукаримов И.Т., Тен Н.В. Эффективность и финансовые результаты хозяйственной деятельности предприятия: критерии и показатели их характеризующие, методика оценки и анализа // Социально-экономические явления и процессы. 2016. № 5-6 (27-28). С. 11-21.

29 Ефимова О.В. Финансовый анализ. – М.: Финансы и статистика, 2012.- 352 с.

30 Ковалев В.В. Финансовый менеджмент: теория и практика.- 2-е изд., перераб. и доп.- М.: ТК Велби, изд-во Проспект, 2015.- 624 с.

31 Джаксылыкова Г.М. Полный сборник материалов по экономическому анализу и анализу финансовой отчетности для самообразования. – Алматы: Лем, 2014. – 246 с.

32 Баканов М.И., Мельник М.В., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа: Учебник / Под ред. М.И. Баканова. 5-е изд., перераб. и доп. М.: Финансы и статистика, 2015. 536 с.

33 Мешкова Г.В. Основные подходы к анализу эффективности деятельности предприятий в условиях рыночной экономики // Экономические науки, 2016. С. 56-59

34 Kazakhstan GDP Annual Growth Rate https://tradingeconomics.com/kazakhstan/gdp-growth-annual

35 Казахстан: преодоление стагнации производительности. // Страновой

экономический меморандум
Всемирного банка http://pubdocs.worldbank.org/en/870001541744945542/KZ-CEM-Final-RU-Oct-31-BB.pdf

36 Казахстан: Вызовы экономической диверсификации в условиях стагнации производительности. Доклад об экономике // Всемирный банк. Осень 2018 г. http://pubdocs.worldbank.org/en/350591543402101084/Kazakhstan-Economic-Update-Fall-2018-ru.pdf

37 Статистические данные Комитета по статистике МНЭ http://stat.gov.kz/faces/publicationsPage/publicationsOper

38 Годовой отчет АО «Рахат» за 2017 год. – 117 с.

39 Годовой отчет АО «Рахат» за 2016 год. – 101 с.

40 Официальный сайт АО «Рахат» www.rakhat.kz/ru/

41 Ледовских И. Кондитерская фабрика «Рахат» выходит на рынок Южной Кореи, 09.2018 // Газета «Курсив» https://kursiv.kz/news/kompanii-i-rynki/2018-09/konditerskaya-fabrika-rakhat-vykhodit-na-rynok-yuzhnoy-korei

42 Смаилова Б. К. Корпоративные финансы: Учеб. пособие. - Алматы: КазНТУ, 2015 - 203 с.

43 Машукова Б. Повышение производительности труда с помощью инноваций // Мир науки, 2015, № 5

44 Мировые премьеры 2014: 10 глобальных инноваций в производстве кондитерских изделий // Алмалько Инжиниринг http://akmalko.com/about/news/obnews/obnews_267.html

Приложение 1

Оборудование АО «Рахат» - один из факторов, влияющих на производительность

Приложение 2

Отчет о финансовом положении АО «Рахат»

В тысячах тенге	Прим.	2017	2016
Активы			
Внеоборотные активы			
Основные средства	5	**12.470.037**	11.276.298
Нематериальные активы		**151.244**	86.342
Авансы, выданные за долгосрочные активы	8	**1.039.479**	490.087
Беспроцентные займы сотрудникам		**1.139**	6.369
		13.661.899	11.859.096
Оборотные активы			
Товарно-материальные запасы	6	**14.513.203**	13.875.003
Торговая дебиторская задолженность	7	**858.516**	711.583
Авансы выданные	8	**252.765**	635.377
Предоплата по корпоративному подоходному налогу		**342.754**	194.903
Прочие оборотные активы	9	**442.484**	353.030
Денежные средства и их эквиваленты	10	**9.505.962**	5.324.809
		25.915.684	21.094.705
Итого активы		**39.577.583**	32.953.801
Капитал и обязательства			
Акционерный капитал	11	**900.000**	900.000
Резервный капитал	11	**180.000**	180.000
Резерв по пересчёту иностранной валюты	11	**256.661**	252.006
Нераспределённая прибыль		**32.634.961**	26.505.162
Капитал, приходящийся на акционеров материнской компании		**33.971.622**	27.837.168
Неконтролирующая доля участия		**65**	55
Итого капитал		**33.971.687**	27.837.223
Долгосрочные обязательства			
Долгосрочные займы	12	**475.906**	512.239
Обязательства по отсроченному налогу	23	**985.655**	826.134
Долгосрочные доходы будущих периодов	13	**545.525**	294.622
Обязательства по вознаграждениям сотрудникам	14	**165.631**	220.954
		2.172.717	1.853.949
Краткосрочные обязательства			
Займы – текущая часть	12	**587.034**	900.972
Торговая кредиторская задолженность	15	**1.026.283**	882.774
Авансы полученные		**272.303**	280.494
Краткосрочные доходы будущих периодов	13	**45.619**	22.809
Обязательства по вознаграждениям сотрудникам	14	**26.707**	34.062
Прочие краткосрочные обязательства	16	**1.475.233**	1.141.518
		3.433.179	3.262.629
Итого обязательства		**5.605.896**	5.116.578
Итого капитал и обязательства		**39.577.583**	32.953.801

Приложение 3

Отчет о совокупном доходе АО «Рахат»

В тысячах тенге	Прим.	2017	2016
Выручка	17	**56.411.213**	49.771.082
Себестоимость реализованных товаров	18	**(42.532.405)**	(39.425.912)
Валовая прибыль		**13.878.808**	10.345.170
Общие и административные расходы	19	**(3.108.395)**	(2.488.220)
Расходы по реализации	20	**(2.887.302)**	(2.565.716)
Прочие операционные доходы, нетто	21	**145.857**	153.409
Операционная прибыль		**8.028.968**	5.444.643
Затраты по финансированию	22	**(178.667)**	(192.316)
Финансовые доходы	22	**568.391**	677.309
(Отрицательная) / положительная курсовая разница, нетто		**(71.543)**	166.866
Прибыль до налогообложения		**8.347.149**	6.096.502
Расход по корпоративному подоходному налогу	23	**(1.724.140)**	(1.188.619)
Прибыль за год		**6.623.009**	4.907.883
Прибыль, приходящаяся на:			
Акционеров материнской компании		**6.622.999**	4.907.878
Неконтролирующую долю участия		**10**	5
Прочий совокупный доход, подлежащий переклассификации в состав прибыли или убытка в последующих периодах			
Курсовые разницы при пересчёте отчётности иностранных подразделений, за вычетом налогов	11	**4.655**	58.474
Прочий совокупный доход за год, за вычетом налогов		**4.655**	58.474
Итого совокупный доход за год, за вычетом налогов		**6.627.664**	4.966.357
Приходящийся на:			
Акционеров материнской компании		**6.627.654**	4.966.352
Неконтролирующую долю участия		**10**	5
		6.627.664	4.966.357
Прибыль на акцию			
Базовая и разводнённая, в отношении прибыли за год, приходящейся на держателей простых акций материнской компании, тенге	11	**1.840**	1.363