

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>Введение .....</b>	<b>3</b>
<b>Глава 1. Теоретические основы оценки эффективности использования трудовых ресурсов</b>	
1.1 Понятие трудовых ресурсов предприятия и показатели их использования.....	5
1.2 Пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии.....	11
<b>Глава 2. Организационно-экономическая характеристика и анализ использования трудовых ресурсов</b>	
2.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия и анализ использования трудовых ресурсов .....	20
2.3 Мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов предприятия .....	28
<b>Заключение .....</b>	<b>38</b>
<b>Список использованных источников .....</b>	<b>39</b>

## ВВЕДЕНИЕ

Труд – это целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных и духовных ценностей. Также труд участвует в развитии человека и общества, так как в процессе труда создаются не только различные ценности, но и развиваются сами работники, приобретая новые знания и навыки и раскрывая свои способности. С понятием "труд" неотъемлемо связано понятие "трудовые ресурсы".

Трудовые ресурсы – главная производительная сила общества, которая включает в себя трудоспособную часть населения и обладает физическими и интеллектуальными возможностями для производства материальных благ и услуг.

На уровне предприятия трудовые ресурсы выступают в качестве его персонала. Персонал (кадры) предприятия – это совокупность физических лиц, которые связаны договором найма с предприятием как юридическим лицом.

Трудовые ресурсы являются одним из самых важных факторов производства. Задача экономики - изучение системы показателей состава, движения, воспроизводства и эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии.

Объектом исследования данной курсовой работы являются трудовые ресурсы. Предметом – использование трудовых ресурсов на предприятии.

Целью курсовой работы является исследование эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии; анализ показателей использования трудовых ресурсов предприятия.

Исходя из поставленной цели, необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть теоретические основы оценки трудовых ресурсов предприятия;

- сделать анализ трудовых ресурсов на основе данных конкретного предприятия;
- рассмотреть пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии;
- изучить мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.

В ходе написания курсовой работы использовались такие методы исследования как метод анализа, индукции, обзора информации.

В качестве информационной базы при написании курсовой работы послужили такие источники как учебники по экономике теории, экономике труда, экономике предприятия, нормативно-правовые акты, документация предоставленная организацией, ресурсы Интернет.

Курсовая работа состоит из введения, заключения, двух глав, списка использованных источников. В первой главе данной работы рассматривается понятие трудовых ресурсов и показатели их использования, пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии. Во второй главе представлена организационно-экономическая характеристика предприятия и анализ использования его трудовых ресурсов, а также мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов.

# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

## 1.1 Понятие трудовых ресурсов предприятия и показатели их использования

Трудовые ресурсы – главная производительная сила общества, которая включает в себя трудоспособную часть населения и обладает физическими и интеллектуальными возможностями для производства материальных благ и услуг [15, с.125].

Трудовые ресурсы на уровне предприятия выступают в качестве его персонала. Персонал (кадры) предприятия – это совокупность физических лиц, которые связаны договором найма с предприятием как юридическим лицом [3, с.223].

В зависимости от выполняемых функций в производственном процессе весь персонал делится на две большие категории: промышленно-производственный персонал и непромышленный персонал.

Промышленно-производственный или промышленный персонал включает в себя работников, занятых производством продукции и его обслуживанием, руководителей и специалистов [3, с. 224].

Руководители — это работники (лица), занимающиеся административно-хозяйственным управлением предприятием и его структурными подразделениями. К руководителям относятся директора, их заместители, начальники отделов, главные специалисты [15, с.127].

Специалисты — это работники, профессиональной обязанностью которых является повышение экономической эффективности деятельности предприятия, разработка проектов по решению различных вопросов. К специалистам относятся: экономисты, технологи, менеджеры и т. д.

Основными функциями специалистов являются: анализ состояния производства, выявление недостатков, разработка мероприятий по устранению недостатков. Для экономистов к перечисленным функциям прибавляется еще и расчет экономической эффективности, как своих собственных мероприятий, так и предложенных другими специалистами: технологами, механиками, менеджерами [3, с.228].

Служащие или технические исполнители — это работники, профессиональной обязанностью которых является прием, обработка и передача информации, обеспечение специалистов необходимой информацией, подготовка и оформление различной документации. Профессиональной обязанностью служащих является выполнение своих функций по заданному алгоритму [3, с.230].

Младший обслуживающий персонал – работники, отвечающие за поддержание санитарно-гигиенических условий на предприятии [3, с.230].

Рабочие — самая большая категория работников. К рабочим относят работников предприятия, непосредственно занятых созданием продукции или оказанием производственных и транспортных услуг. Рабочие подразделяются на основных и вспомогательных [3, с.231].

Основные рабочие – работники, непосредственно связанные с производством продукции [3, с.231].

Вспомогательные рабочие – работники, занятые обслуживанием, то есть созданием условий для осуществления технологического процесса.

Ученики – небольшая категория лиц, проходящих обучение на предприятии [3, с.231].

Непроизводственный персонал – это работники, принадлежащие предприятию, но не участвующие в основной деятельности организации. Их главная цель - обеспечение и обслуживание коллектива предприятия .

Для характеристики промышленного персонала предприятия используется система показателей, которая отражает его количественные и качественные аспекты. Количественная характеристика персонала

измеряется в первую очередь следующими показателями: списочная численность работников, явочная численность работников и среднесписочная численность работников.

Списочная численность — это количество работников списочного состава на определенную дату с учетом принятых и выбывших работников.

Явочная численность – это количество работников, которые пришли на работу.

Среднесписочная численность работников за месяц определяется как частное от деления суммы всех списочных данных за каждый день на календарное число дней в месяце.

При этом в выходные и праздничные дни показывается списочная численность работников за предыдущую дату. Среднесписочная численность работников за квартал (год) определяется путем суммирования среднемесячной численности работников за все месяцы работы предприятия в квартале (году) и деления полученной суммы на 3 (12).

Движение работников на предприятии (оборот) характеризуют следующие показатели [7, с.131]:

- коэффициент оборота по приему — это отношение численности всех принятых работников за данный период к среднесписочной численности работников за тот же период;
- коэффициент оборота по выбытию — это отношение всех выбывших работников к среднесписочной численности работников;
- коэффициент текучести кадров — это отношение выбывших с предприятия по неуважительным причинам к среднесписочной численности (определяется за определенный период).

Основными показателями эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии является: производительность труда, прирост производительности труда, снижение трудоемкости продукции, снижение себестоимости, прирост прибыли, годовой экономический эффект.

Производительность труда — это экономическая категория, характеризующая плодотворность, результативность целесообразность деятельности людей в сфере производства материальных благ и услуг. При измерении применяют натуральный, стоимостной и трудовой методы.

При натуральном методе производительность труда ( $P_T$ ) определяется как отношение объема произведенной продукции в натуральном выражении к численности работников, задействованных в данном производстве. Данному методу соответствует формула (1) [3, с.140].

$$P_T = \frac{\sum V_H}{Ч} \quad (1)$$

$\sum V_H$  - суммарный объем производства продукции в натуральном выражении;

Ч — численность работников, человек.

При стоимостном методе уровень производительности труда определяется отношением объема произведенной товарной или реализованной продукции (в неизменных ценах) к среднесписочной численности промышленно-производственного персонала. Данному методу соответствует формула (2) [3, с.141].

$$P_T = \frac{V_c}{Ч} = \frac{V_H + Ц}{Ч} \quad (2)$$

$V_c$  — объем произведенной продукции в неизменных ценах, руб.;

Ч — численность работников, чел.;

Ц — оптовая цена за единицу продукции, руб.

При трудовом методе производительность труда определяется через показатель трудоемкости продукции ( $T_p$ ) по формуле (3) [3, с.143]:

$$Tr_e = \frac{B \cdot Ч}{V_H} \quad (3)$$

$Tr_e$  — трудоемкость единицы продукции, чел.-ч;

$B$  — баланс рабочего времени одного работника за период изготовления продукции, ч;

$Ч$  — количество работников, занятых производством продукции, чел.;

$V_H$  — объем произведенной продукции в натуральном выражении.

При определении трудоемкости продукции используется такой показатель, как баланс рабочего времени, затраты рабочего времени на производство единицы продукции. Данный показатель может быть рассчитан по формуле (4) [14, с.140].

$$B = T_{cm} \cdot K_{cm} \quad (4)$$

$T_{cm}$  — время смены;

$K_{cm}$  — количество смен за период выпуска продукции.

В некоторых случаях рассчитывается трудоемкость всей выпущенной продукции или выполненного объема работ. Для этого используется формула (5) [14, с.142]:

$$Tr_{pv} = Tr_e \cdot V_H = B \cdot Ч \quad (5)$$

Различают следующие виды трудоемкости: полную, технологическую, производственную трудоемкость, а также трудоемкость обслуживания и трудоемкость управления.

Технологическая трудоемкость ( $Tr_T$ ) определяется затратами труда основных рабочих. Она рассчитывается по производственным операциям, деталям, узлам, выпущенной продукции.



Трудоемкость обслуживания ( $Tr_o$ ) включает в себя затраты труда всех вспомогательных рабочих, занятых обслуживанием производства. Ее расчет производится по каждой операции, изделию или пропорционально технологической трудоемкости.

Производственная трудоемкость ( $Tr_{пр}$ ) складывается из трудоемкости технологической и трудоемкости обслуживания и включает в себя затраты труда всех рабочих. Данному методу соответствует формула (6) [14, с.147]:

$$Tr_{пр} = Tr_t + Tr_o \quad (6)$$

Трудоемкость управления ( $Tr_y$ ) складывается из затрат труда руководителей, специалистов, служащих.

Полная трудоемкость ( $Tr_n$ ) отражает затраты труда всего промышленного персонала и определяется по формуле (7) [3, с.147].

$$Tr_n = Tr_t + Tr_o + Tr_y = Tr_{пр} + Tr_y \quad (7)$$

В зависимости от вида трудоемкости в расчет принимается численность соответствующей категории персонала: основных или вспомогательных (или всех) рабочих, управленческого персонала, или всех работников.

В практической деятельности при внедрении мероприятий по совершенствованию организации труда важно не только знать уровень производительности труда, но и уметь определять его изменение. Для этого используется формула (8) [3, с.150]:

$$\Delta\Pi_T = \frac{\Pi_{T_0} - \Pi_{T_6}}{\Pi_{T_6}} * 100 \quad (8)$$

$\Pi_{T_0}$  — производительность труда, выраженная через выработку продукции на 1 работника, отчетного периода, руб.;

$Пт_б$  — производительность труда в базисном периоде, руб.;

$\Delta Пт$  — изменение производительности труда, %.

Эта формула используется при натуральном и стоимостном методах измерения производительности труда.

При использовании трудового метода измерения производительности труда, необходимо рассчитывать изменение трудоемкости продукции по формуле (9) [14, с.151]:

$$\Delta T_p = \frac{T_{p_o} - T_{p_б}}{T_{p_б}} * 100 \quad (9)$$

$\Delta T_p$  — изменение трудоемкости продукции, %;

$T_{p_б}$  — трудоемкости продукции в базисном периоде, ч (мин);

$T_{p_o}$  — трудоемкость продукции в отчетном периоде, ч (мин).

Производительность труда может быть повышена за счет:

- увеличения выработки продукции на одного работника;
- повышения работоспособности работников;
- снижения трудоемкости продукции;
- сокращения численности персонала.

## **1.2 Пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии**

Одним из путей повышения эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии является совершенствование организации труда. В него входит: совершенствование структуры трудового процесса, приемов и методов труда, разделение и кооперация труда, совершенствование

организации и обслуживания рабочих мест, условий труда, режимов труда и отдыха.

### 1. Модернизация структуры трудового процесса [23, с.240]:

Структура трудового процесса — это совокупность и последовательность выполнения его составных частей: операций, приемов, трудовых действий, трудовых движений.

Основные направления работы:

- сокращение и совмещение определенных операций, действий;
- замена сложных трудовых приемов простыми;
- увеличение общего количества операций и их элементов;

Работа по совершенствованию структуры трудовых процессов включает в себя несколько этапов:

- трудовой процесс делится на отдельные элементы;
- осуществляется поиск возможности изъятия лишних элементов;
- изыскивается возможность объединения во времени оставшихся элементов.
- принимаются меры к сокращению продолжительности оставшихся трудовых элементов и их автоматизации и механизации.

Конечная цель работы по совершенствованию структуры трудового процесса — повышение производительности труда. Это может быть достигнуто за счет уменьшения длительности отдельных операций при выполнении как основной, вспомогательной, подготовительно-заключительной работ, так и работы по обслуживанию рабочего места.

### 2. Совершенствование приемов и методов труда [23, с.240]:

Приемы труда — это законченная совокупность трудовых действий исполнителя, объединенных одним целевым назначением и характеризующихся постоянством предметов и средств труда.

Методы труда — это особый способ действий исполнителя, для которого характерны определенный состав, продолжительность и последовательность трудовых элементов, входящих в трудовой прием.

Цель работы — повышение производительности и качества труда за счет совершенствования применяемых методов и приемов труда.

В работе по совершенствованию приемов и методов труда выделяют два направления: рационализацию труда и внедрение передового опыта.

Рационализация труда — создание новых, еще не применяемых на практике приемов и методов труда.

Внедрение передового опыта — это выявление наиболее прогрессивных приемов и методов труда, применяемых на практике, и их распространение среди остальных работников.

Из рассмотренных направлений совершенствования приемов и методов труда на предприятии успешно применяется в основном второе - внедрение передового опыта.

Изучение новых приемов и методов труда должно сопровождаться работой по их распространению, а именно, обучением работников передовым методам работы.

### 3. Разделение и кооперация труда [23, с.243]:

Разделение труда на предприятии представляет собой обособление различных видов трудовой деятельности для наиболее продуктивного решения общей задачи.

Кооперация труда предполагает объединение деятельности различных работников для выполнения общего производственного задания.

Разделение и кооперация труда тесно связаны между собой, поскольку любое разделение труда предполагает и определенную его кооперацию, в связи с чем эти два аспекта трудовой деятельности в работе по совершенствованию организации труда рассматриваются как одно направление, которое несет в себе существенные резервы повышения производительности и качества труда.

Но чрезмерное дробление функций, слишком узкое разделение труда ведут к снижению у работников интереса к своей работе. В этом случае можно говорить о нарушении границ разделения труда: экономических, психофизиологических, социальных.

Экономические границы — снижение производительности труда, ухудшение качества продукции, появление брака, увеличение количества возвратных отходов.

Психофизиологические границы — накопление усталости, повышение уровня заболеваемости, увеличение случаев производственного травматизма и аварий.

Социальные границы — снижение у работников интереса к своему труду и потребности в нем, отсутствие или свертывание деловой и творческой активности, увеличение текучести кадров.

Как только наблюдается ухудшение хотя бы одного из перечисленных показателей, речь идет о нарушении соответствующих границ разделения труда.

Совершенствование разделения и кооперации труда преследует следующие взаимосвязанные задачи: повышение производительности труда, повышение его содержательности, облегчение трудового процесса.

Совершенствование разделения и кооперации труда требует определенной последовательности. Сначала нужно проанализировать и улучшить разделение труда и лишь на базе рационального разделения труда разрабатывать и проводить мероприятия по совершенствованию кооперации труда.

#### 4. Организация и обслуживание рабочих мест [23, с.246]:

Рабочее место — это зона трудовых действий работника, оснащенная для выполнения операций производственного процесса или управленческой функции. Оно должно быть приспособлено для высокопроизводительной и эффективной работы с минимальными затратами времени и усилий. Рабочее место является первичным и основным объектом организации труда, так как

именно на нем взаимодействуют все элементы производственного процесса, превращающие сырье в готовую продукцию заданного качества.

Организация рабочего места предполагает его оснащение всем необходимым для эффективного выполнения трудовых функций, планировку средств и предметов труда, а также его обслуживание.

В связи с этим в методологическом плане различают следующие понятия:

Организация рабочего места включает в себя его оснащение и планировку.

Оснащение рабочего места — это обеспечение рабочего места необходимым оборудованием, технологической и организационной оснасткой

Планировка рабочего места — это пространственное размещение на рабочем месте всех необходимых средств и предметов труда.

Улучшение организации рабочего места нельзя рассматривать отдельно от организации его обслуживания.

Обслуживание рабочего места включает в себя снабжение рабочего места сырьем, материалами, топливом, электроэнергией, своевременный ремонт и наладку оборудования.

Выделяют несколько систем, которые обслуживают рабочие места.

Централизованная система обслуживания рабочих мест характеризуется наличием на предприятии специальных функциональных служб.

Децентрализованная система обслуживания предусматривает выполнение данной функции непосредственно рабочим основного производственного подразделения, полностью или частично.

Смешанная система сочетает в себе признаки централизованной и децентрализованной систем.

Целью совершенствования организации и обслуживания рабочего места является создание таких условий, при которых повышение

производительности труда не сопровождалось бы увеличением нервных и физических затрат исполнителя.

#### 5. Улучшение условий труда [23, с.249]:

Одной из основных задач организации труда является улучшение условий труда с целью сохранения здоровья человека и повышения продуктивности труда.

Экономическое значение мероприятий по совершенствованию условий труда заключается в том, что они прямо или косвенно влияют на повышение производительности труда и эффективность производства.

Социальное значение мероприятий по совершенствованию условий труда заключается в облегчении труда, повышении его привлекательности, сохранении длительной работоспособности человека, обеспечении безопасности и, следовательно, в формировании у работников интереса к своему труду.

Экономическая и социальная стороны совершенствования условий труда неразрывно связаны между собой, что обуславливает их особое значение при проведении работы по совершенствованию организации труда.

Под условиями труда понимается:

Санитарно-гигиенические условия труда характеризуются: освещением рабочего места, температурой и влажностью воздуха, чистотой воздуха, наличием шума и вибраций.

Физиологические условия труда. Наиболее общими физиологическими характеристиками труда являются: затраты физических усилий; напряжение внимания; темп работы; монотонность работы.

Психологические условия труда характеризуются системой взаимоотношений в первичных производственных коллективах между работниками, а также между руководителями и подчиненными.

Различные направления улучшения условий труда, оставаясь самостоятельными, могут одновременно воздействовать на организм человека. При этом в одном случае они будут действовать параллельно и

усиливать эффект совместного действия, а другом – их действия могут быть противоположны, тогда мероприятия одной группы по улучшению условий труда выступают как средство нейтрализации вредного воздействия других.

б. Режимы труда и отдыха [23, с.301]:

Режим труда и отдыха — это чередование времени работы и времени перерывов, устанавливаемых на основе динамики работоспособности с целью обеспечения высокой производительности труда и сохранения здоровья работников.

Рациональная организация режима труда и отдыха работников предприятия является составной частью организации труда и преследует как экономические, так и социальные цели. Режим труда и отдыха работников должен обеспечить безусловное выполнение производственной программы. С другой стороны, он должен способствовать облегчению труда, сохранению здоровья и работоспособности людей, обеспечивать возможность повышения культурно-технического уровня, способствовать удовлетворенности каждого своей работой.

Целью работы по совершенствованию режимов труда и отдыха является повышение производительности и качества труда за счет снижения утомляемости работников, сохранения их здоровья и обеспечения их высокой работоспособности на протяжении всей смены.

Работа по совершенствованию режимов труда и отдыха выполняется поэтапно:

- выбираются участки, на которых режим труда и отдыха нужно усовершенствовать;
- на отобранных участках анализируется сложившийся режим труда и отдыха, с точки зрения соответствия его требованиям;
- разрабатывается проект улучшения режима труда и отдыха, в соответствии с условиями и возможностями на участке;
- проверка нового режима и определение его эффективности.



Стоит отметить, что при анализе сложившегося режима труда и отдыха следует помнить следующее:

- регламентированные перерывы на отдых более эффективны, чем перерывы по усмотрению работника;
- количество регламентированных перерывов на отдых определяются характером трудового процесса;
- в зависимости от характера выполняемой работы должны применяться активные, пассивные и смешанные формы внутрисменного отдыха.
- маленькие перерывы более эффективны, чем один большой;

Одним из важных моментов в улучшении режимов труда и отдыха является организация отдыха, например проведение гимнастики или создание и оборудование специальных помещений для отдыха.

Вторым, не менее важным, путем повышения эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии является нормирование труда.

Нормирование труда - это вид деятельности по управлению производством, направленный на установление необходимых затрат и результатов труда, а также необходимых соотношений между численностью работников различных групп и количеством единиц оборудования [8, с.275].

Нормирование играет большую роль в повышении экономической эффективности деятельности предприятия, а также оно позволяет определить стоимость рабочей силы на рынке труда.

Экономические задачи нормирования труда – повышение производительности труда при сохранении его качества, а соответственно и качества изготавливаемой продукции [8, с.275].

Психофизиологические задачи нормирования труда – поддержание нормального режима труда и отдыха[8, с.275].

Социальные задачи нормирования труда – поддержание интереса работников к своему труду [8, с.275].

Целью нормирования труда является увеличение производительности и качества труда на предприятии, без лишних инвестиций и вложений.

И третий путь повышения эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии – оплата труда.

Оплата труда (заработная плата), в соответствии с Трудовым кодексом РФ, - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты [8, с.280].

В зависимости от обстоятельств различным категориям персонала могут выплачиваться надбавки и доплаты к основной заработной плате. Их вводят для стимулирования производительного и качественного труда .

## **ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА И АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**

### **2.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия и анализ использования трудовых ресурсов**

Оценка эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии проведена на основе использования данных открытого акционерного общества ОАО «Смоленское СКТБ СПУ», созданное в соответствии с Гражданским кодексом и действующее на основании устава.

Деятельность Общества, права и обязанности его учредителей регулируются ГК РФ и другими нормативными актами, регулирующими деятельность юридических лиц, а также Уставом, утвержденным руководителями.

ОАО «Смоленское СКТБ СПУ» осуществляет разработку и производство лабораторного, медицинского и испытательного оборудования – термостатов, сушильных шкафов, стерилизаторов, камер бактерицидных, электропечей, климатических камер. Продукция предприятия находит широкое применение в медицине, промышленности, строительстве, науке, образовании и других профессиональных областях.

Организационная структура предприятия состоит из следующих отделов:

СМиК – служба маркетинга и коммерции – проводит маркетинговые исследования и продажу продукции организации, как через сеть оптовых торговых компаний, так и в розницу. Подчиняется коммерческому директору.

ОМТС – отдел материально-технического снабжения – производит закупку материалов и комплектующих для изготовления продукции.

ПДО – планово – диспетчерский отдел – планирует деятельность организации. Подчиняется заместителю генерального директора по планированию.

Производство – производит продукцию организации. Подчиняется начальнику производства.

КТС – конструкторско-технологическая служба – проектирует и разрабатывает новую продукцию. Подчиняется техническому директору.

СГИ – служба главного инженера - обеспечивает функционирование и обслуживание инфраструктуры организации (зданий, территорий, водопроводов, электрические сети и т.д.) и технологического оборудования. Подчиняется главному инженеру.

ОТК – отдел технического контроля - контролирует качество выпускаемой продукции организацией продукции. Работает с рекламациями (претензиями) на продукцию. Подчиняется заместителю генерального директора по качеству.

ФЭС – финансово-экономическая служба - осуществляет деятельность направленную на повышение эффективности работы организации и улучшением экономических показателей. Возглавляет данный отдел финансовый директор.

Бухгалтерия входит в состав ФЭС и находится в непосредственном подчинении главного бухгалтера. В соответствии с Положением о бухгалтерии, подписанным руководителем, бухгалтерия осуществляет бухгалтерский учет и контроль за рациональным использованием материальных и финансовых ресурсов организации, является самостоятельным структурным подразделением организации и подчиняется непосредственно ее руководителю.

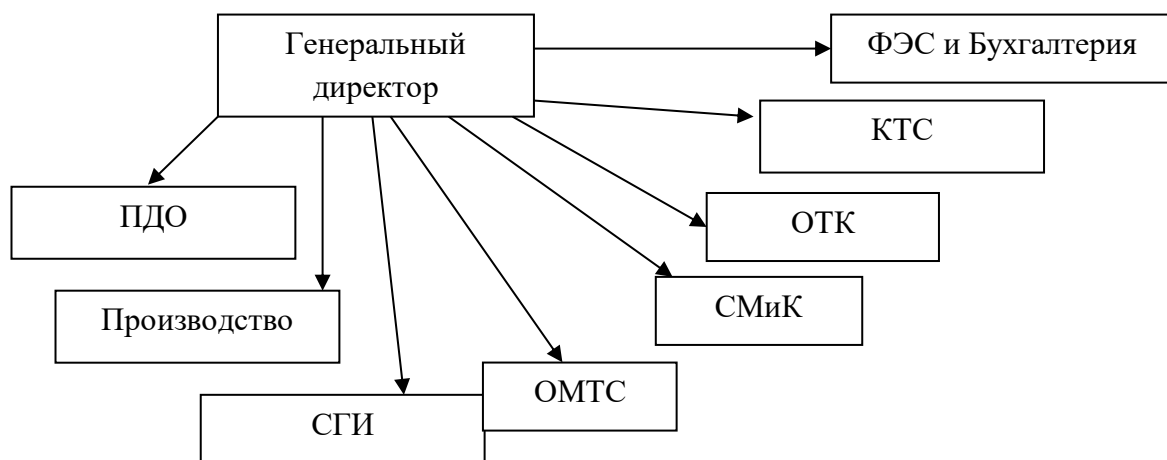
Главная цель отдела – организация правильного бухгалтерского учета на предприятии. Бухгалтерия осуществляет учет хозяйственных операций, несет ответственность за достоверность данных, отражаемых учетно-отчетной документацией. Составляет баланс и обеспечивает своевременное

предоставление установленной отчетности вышестоящим организациям, ведет учет товароматериальных ценностей, обеспечивает строгое соблюдение штатной, финансовой и кассовой дисциплины.

Во главе организации стоит генеральный директор, назначаемый советом директоров.

Генеральный директор осуществляет руководство организацией через своих заместителей и руководителей направлений.

Организационная структура предприятия представлена на рисунке 1.



**Рис. 1. Организационная структура предприятия ОАО «Смоленское СКТБ СПУ»**

Основные экономические показатели финансово-хозяйственной деятельности ОАО «Смоленское СКТБ СПУ» отражаются в бухгалтерской отчетности формы «Бухгалтерский баланс» и формы «Отчёт о финансовых результатах», которые дают возможность оценить финансовое состояние организации.

Анализ основных экономических показателей приведён предприятия ОАО «Смоленское СКТБ СПУ» в таблице 1.

**Анализ основных экономических показателей ОАО «Смоленское СКТБ  
СПУ», тыс. руб.**

Наименование показателя	2013 г.	2014 г.	2015 г.	Отклонение			
				абсолютное		относительное, %	
				2014 г. к 2013 г.	2015 г. к 2014 г.	2014 г. к 2013 г.	2015 г. к 2014 г.
Выручка	213085	186428	230239	-26657	43811	87,5	123,5
Себестоимость	175455	170281	193184	-5174	22903	97	113,5
Валовая прибыль	37630	16147	37055	-21483	20908	43	229,5
Прибыль (убыток) от продаж	31103	10205	31244	-20898	21039	32,8	306,2
Проценты к уплате	741	2144	2850	1403	706	289,3	132,9
Прочие доходы	640	2393	3124	1753	731	374	130,5
Прочие расходы	2045	6540	2576	4495	-3964	319,8	39,4
Прибыль (убыток) до налогообложения	28957	3914	28942	-25043	25028	13,5	739,4
Чистая прибыль (убыток) отчетного года	23146	3113	23072	-20033	19959	13,4	741,2

За анализируемый период (с 2013г. по 2014г.) выручка снизилась на 26657 тыс. руб. в 2014г. по отношению к 2013г., а в 2015г. выросла на 43811 тыс. руб. по отношению к 2014г. В целом за анализируемый период выручка выросла на 17154 тыс. руб., что составило 91,95% от показателей 2013г. Произошли изменения в себестоимости и валовой прибыли. Себестоимость снизилась в 2014г. на 3,04% (5174 тыс. руб.), а в 2015г. этот показатель вырос на 11,9% (22903 тыс. р.).

В целом, за три года себестоимость выросла на 10,1% (17729 тыс. р.), такое увеличение выручки и себестоимости оказало влияние на размер валовой прибыли. А именно: в 2014г. данный показатель уменьшился на

57,09% (21483 тыс. руб.), а в 2015г выросла на 129,5% (20908 тыс. руб.) за анализируемый период уменьшение валовой прибыли составило 1,53% (-575 тыс. руб.).

На основании «Отчета о финансовых результатах» можно сделать следующие выводы. За рассматриваемый период 2013-2015 гг. организация получила прибыль от продаж в размере 37 055тыс. руб., что равняется 16,09% от выручки. По сравнению с аналогичным периодом прошлого года прибыль от продаж выросла на 20 908 тыс. руб., или на 129,5%.

По сравнению с прошлым периодом в текущем увеличилась как выручка от продаж, так и расходы по обычным видам деятельности (на 43 811 и 22 903 тыс. руб. соответственно). Причем в процентном отношении изменение выручки (23,5%) опережает изменение расходов (13,5%).

Обратив внимание на строку 2220 отчета о финансовых результатах можно отметить, что организация как и в прошлом году не использовала возможность учитывать общехозяйственные расходы в качестве условно-постоянных, включая их ежемесячно в себестоимость производимой продукции (выполняемых работ, оказываемых услуг). Это и обусловило отсутствие показателя «Управленческие расходы» за отчетный период в отчете о финансовых результатах.

Характеристика экономических условий деятельности организации приведена в таблице 2.

Таблица 2

### Размеры производства организации

Показатели	2013г.	2014 г.	2015 г.	2014 г. в % к 2013 г.	2015 г. в % к 2014г.
Капитал и резервы (средняя величина), тыс. руб.	64282	55078	67403	85,68184	122,4
Среднегодовая балансовая стоимость основных средств, тыс. руб.	37389	34954	44288	93,48739	126,7

Продолжение таблицы 2

Показатели	2013г.	2014 г.	2015 г.	2014 г. в % к 2013 г.	2015 г. в % к 2014г.
Себестоимость реализованных товаров, продукции, работ, услуг, тыс. руб.	175455	170281	193184	97,05	113,5
Выручка от продажи товаров, продукции, работ, услуг, тыс. руб.	213085	186428	230235	87,5	123,5
Балансовая прибыль, тыс. руб.	56520	47316	59641	83,7	126,05
Среднесписочная численность работников, чел.	199	202	199	97	103,1

По данным таблицы 2 видно, что капитал и резервы в период с 2013 по 2014 гг. уменьшились с 64 282 тыс. руб. до 55 078 тыс. руб., но в 2015 г. увеличились до 67 403 тыс. руб., в процентном соотношении уменьшение составило -14,3%, а увеличение – 22,4%. Однако остальные показатели имели тенденцию к увеличению. Так среднегодовая балансовая стоимость основных средств выросла на 26,7%; себестоимость реализованных товаров, продукции, работ, услуг на 13,5%; выручка от продажи товаров, продукции, работ, услуг 23,5%, балансовая прибыль на 26,05%.

Численность производственного штата зависит от объема поступающей нагрузки, количества и сложности обслуживаемого оборудования, применяемых норм и нормативов по труду, а также нормативных законодательных актов, регламентирующих трудовую деятельность.

Для каждой функциональной группы работников используется своя методика расчета необходимой численности штата, учитывающая характер и объем выполняемой работы и вид применяемых трудовых норм.

Численность производственного штата зависит от объема поступающей нагрузки, количества и сложности обслуживаемого оборудования, применяемых норм и нормативов по труду, а также нормативных законодательных актов, регламентирующих трудовую деятельность.



Для каждой функциональной группы работников используется своя методика расчета необходимой численности штата, учитывающая характер и объем выполняемой работы и вид применяемых трудовых норм.

Таблица 3

### Среднегодовая численность и структура работников

Категории работников	Среднегодовая численность работников, чел			Структура, в % к итогу		
	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Всего по организации,	199	202	199	100	100	100
в том числе: рабочие	105	112	107	53	55	54
Служащие и руководители	91	68	89	46	34	45
Прочие	3	3	3	2	1	2

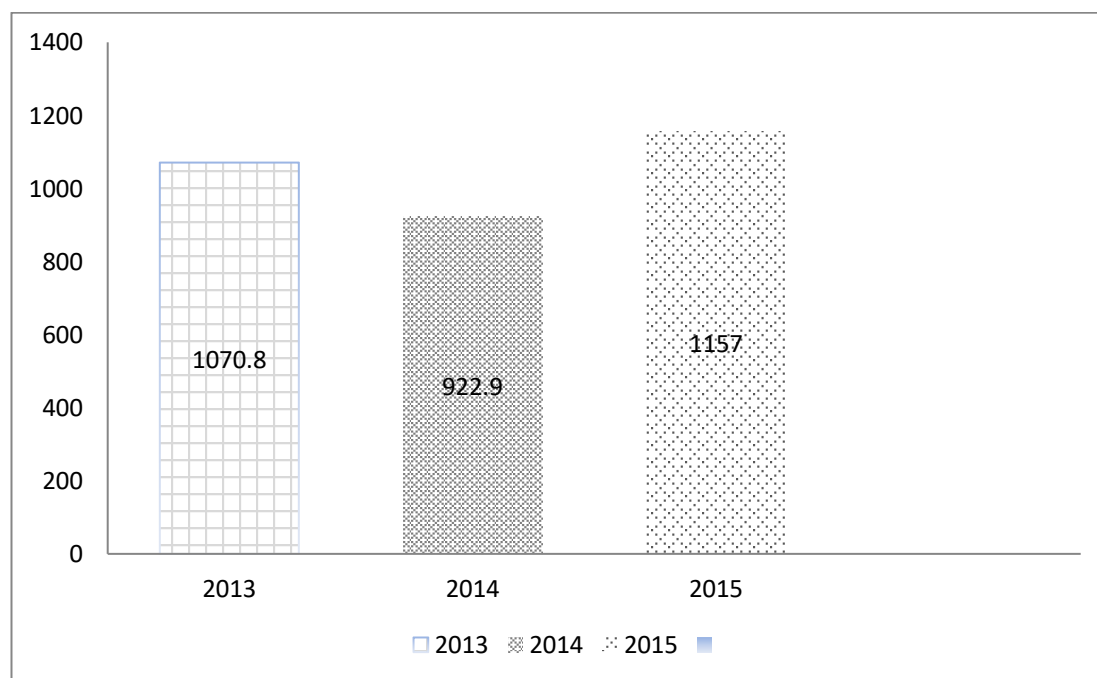
Эффективность использования трудовых ресурсов характеризует показатель производительности труда. Производительность труда является основным показателем использования трудовых ресурсов и одним из важнейших показателей эффективности производственной деятельности организаций связи. Производительность труда характеризует объем услуг в натуральном или денежном измерении, который производится одним работником за единицу времени (час, смену, год). О производительности труда можно судить и по обратному показателю, выражающему затраты времени на создание единицы услуг (трудоемкость).

Используя дополняющую бухгалтерскую отчетность информацию о численности работников организации, рассчитан показатель производительности труда как отношении выручки от реализации за год к средней численности работников.

### Производительность труда

Показатель	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Выручка от продажи товаров, продукции, работ, услуг, тыс. руб.	213085	186428	230235
Среднесписочная численность работников, чел.	199	202	199
Производительность труда	1070,8	922,9	1157

Производительность труда в 2013 г. составила 1070,8 тыс. руб., в 2014 г. 922,9 тыс. руб., в 2015 г. 1157 тыс. руб. Наглядно оценить изменение производительности труда за период 2013-2015 гг. можно с помощью диаграммы.



**Рис. 2. Производительность труда в ОАО «Смоленское СКТБ СПУ» за период 2012-2014 гг.**

Таким образом, за весь рассматриваемый период производительность труда сначала уменьшилась на 147,9 тыс. руб./чел., или на 13,8%, затем увеличилась на 234,1 тыс. руб./чел., или на 20,2%

Повышение производительности труда ведет к экономии трудовых ресурсов, сокращению затрат на заработную плату и общих затрат на производство, что в конечном итоге способствует росту прибыли и рентабельности, т.е. повышению эффективности деятельности организаций связи. За счет роста производительности труда они при неизменной или даже уменьшенной численности производственного персонала обеспечивают передачу большего объема информации, способствуют экономии времени потребителей, что ведет к росту производительности общественного труда.

## **2.2 Мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов предприятия**

Рассмотрим мероприятия на примере конкретного предприятия ОАО «Смоленское СКТБ СПУ».

### **1. Модернизация структуры трудового процесса:**

С целью модернизации структуры трудового процесса разрабатываются годовые тематические планы работ конструкторской и технологической службы, предусматривающие модернизацию изделий с целью их унификации, что снижает разнообразие операций необходимых для их изготовления и выстраивание технологических цепочек снижающих затраты времени на подготовительные работы.

Технологические процессы предусматривают разделение производственного процесса на отдельные этапы для чего в структуре предприятия предусмотрены подразделения выполняющие узконаправленные работы, обеспечивающие выполнение последующих операций.

Помимо перечисленных мероприятий разрабатывается план капитальных вложений, предусматривающий закупку современного оборудования и оборудования, позволяющего увеличить нормы выработки за смену.

## 2. Совершенствование приемов и методов труда.

С целью совершенствования приемов труда составляются и реализуются планы обучения и повышения квалификации персонала. Организуется обучение, как путем привлечения собственных специалистов, так и на базе высших учебных заведений.

## 3. Разделение и кооперация труда.

В организации разработана функциональная структура, предусматривающая разделение организации на службы и подразделения по видам действия.

Каждая служба или подразделение работает в соответствии с положением, в котором определены функциональные обязанности, права и ответственность подразделения, а также порядок взаимодействия с другими службами подразделения.

## 4. Организация и обслуживание рабочих мест.

Рабочие места организовываются в строгом соответствии с технологическим планированием и оснащаются оборудованием и инструментами, позволяющими выполнить соответствующие технологические операции.

Все рабочие места проходят аттестацию на соответствие санитарным требованиям.

Обслуживание рабочих мест производится по смешанной системе:

- обеспечение материалами и сырьем осуществляют распределители работ;
- поддержание порядка и чистоты рабочего места возлагаются непосредственно на работника, закрепленного за ним;

- порядок обслуживания и ремонта оборудования устанавливается стандартом предприятия, и производится в соответствии с планом предупредительно-профилактического ремонта специально обученными сотрудниками службы главного инженера.

#### 5. Режим труда и отдыха.

Приказом организации установлен рабочий день с 8.00 до 16.30. Обед с 12.00 до 13.30. Предусмотрено два 10 минутных перерыва. На предприятии есть специальные бытовые помещения, зона отдыха и приема пищи.

#### 6. Нормирование труда.

Для инженерно-технических работников и служащих применяется фиксированная система оплаты труда. Для основных рабочих устанавливаются нормы выработки, которые вводятся приказом организации. Также вводятся приказом и тарифные ставки.

При внедрении нового высокопроизводительного оборудования нормы времени пересматриваются.

#### 7. Оплата труда.

Разработано положение о премировании специалистов и руководителей в целях материальной заинтересованности выполнения производственного плана, конкурентоспособности продукции, обеспечении необходимой прибыли, экономии трудовых и материальных ресурсов.

Премирование руководителей, специалистов за основные результаты хозяйственной деятельности производится из фонда заработной платы за месяц.

Премия начисляется коллективам руководителей, специалистов подразделений к фонду заработной платы по должностным окладам и надбавкам, утвержденным в штатном расписании.

Подразделения по основным показателям премирования разделяются на группы: производство, ОТК, КТС, служба главного инженера, ОМТСиК, ФЭС, канцелярия.

Для всех подразделений базовый размер премии устанавливается коллективами подразделений при выпуске товарной продукции в следующих размерах:

Таблица 5

Фактический выпуск товарной продукции	Первый уровень базового размера премии - подразделения группы (в %)	Второй уровень базового размера премии - подразделения группы (в %)
от 14,8 до 15,8 млн. руб.	100	80
свыше 15,8 до 17, 0 млн. руб.	110	90
свыше 17,0 до 18,1 млн.руб.	120	100
свыше 18,1 до 19,9 млн.руб.	130	110
свыше 19,9 до 21,6 млн.руб.	140	120
свыше 21,6 млн.руб.	150	130

Премирование работников службы маркетинга и коммерции производится по отдельному положению.

Для всех коллективов руководителей и специалистов основным показателем премирования устанавливается выполнение плана по товарному выпуску с учетом новой техники, включенной в товарный выпуск. Выполнение плана по товарному выпуску считается без включения продукции согласно плану восполнения.

Для каждой группы устанавливаются следующие основные показатели премирования:

Первая группа: производство.

- выполнение установленного уровня ритмичности. Расчет производится по среднему уровню ритмичности по деталям и готовой продукции. За каждый % невыполнения 20% и при выполнении ниже 75% премия не начисляется;
- выполнение установленного уровня сдачи продукции с 1-го предъявления. За каждый % невыполнения 20% и при выполнении ниже 90% премия не начисляется;

- выполнение плана по номенклатуре. Показатель рассчитывается в общем по производству: по всем планам выпуска продукции и оснащению. За каждый % невыполнения 2%% и при выполнении ниже 75% премия не начисляется.

Дополнительно рассматривается выполнение плана по новой технике.

Вторая группа: ОТК.

- выполнение нормативного процента качества: отношение стоимости продукции, поступившей в организацию для гарантийного ремонта в отчетном периоде, к стоимости выпуска товарной продукции отчетного месяца. Показатель может рассматриваться по отдельным позициям номенклатуры. За каждый % невыполнения 1% и при превышении свыше 50% премия не начисляется;
- выполнение графика приема продукции изделий согласно нормам по решению администрации.

Третья группа: конструкторская служба, технологическая служба.

- выполнение установленного уровня сдачи продукции с 1-го предъявления. За каждый % невыполнения 20% и при выполнении ниже 90% премия не начисляется;
- выполнение тематического плана. За каждый % недовыполнения 2% и при недовыполнении свыше 50% премия не начисляется;
- выполнение нормативного процента качества отношение стоимости продукции, поступившей в организацию для гарантийного ремонта в отчетном периоде, к стоимости товарного выпуска продукции отчетного месяца. Показатель может рассматриваться по отдельным позициям номенклатуры продукции. За каждый % невыполнения – 1% и при превышении свыше 50% премия не начисляется.

Четвертая группа: служба главного инженера. Показатели:

- выполнение плана работ. Может рассматриваться индивидуально по направлениям работ. За каждый % невыполнения 2%% и при выполнении ниже 50% премия не начисляется;
- простои оборудования и автотранспорта по вине службы. 25% за каждый случай простоя за данный показатель;
- содержание в надлежащем порядке территории, зданий и помещений. За каждый случай замечаний до 10% по решению администрации за данный показатель;

Пятая группа: ОМТСиК.

Наличие дефицита материалов согласно графику и другие замечания по обеспеченности. 0,5% за каждый случай дефицита на 15 число месяца, предшествующего планируемому. 1% за каждый дефицита на 30-31 число месяца, предшествующего планируемому. 10% за каждый случай дефицита влияющий на работу производства, по решению администрации размер снижения может быть увеличен;

Шестая группа: ФЭС.

- выполнение бухгалтерско-экономических показателей по нормативам и лимитированным затратам;
- отсутствие штрафов, замечаний и других вопросов со стороны государственных структур;
- выполнение плана прибыли.

Седьмая группа: канцелярия.

- отсутствие штрафов, замечаний и других вопросов со стороны государственных структур;
- своевременное решение кадровых вопросов.

Размер премии заместителя генерального директора по планированию и снабжению и ПДО устанавливается по среднему размеру премии производства и ОМТСиК.



Размер премии техническому директору устанавливается по среднему размеру премии конструкторской и технологической служб.

Размер премии заместителю генерального директора по общим вопросам устанавливаются на основании второго уровня базового размера премии в соответствии с состоянием исполнительности по организации и отсутствием замечаний по закрепленным направлениям по решению генерального директора.

Установлены следующие размеры снижения премии за невыполнение приказов, протоколов, мероприятий и т.д.:

- за каждое нарушение или невыполнение предписаний по культуре производства, по актам проверки правил эксплуатации оборудования и состояния охраны труда, согласно выпискам из журнала по соблюдению конструкторско-технологической дисциплины - 3%;
- невыполнение различных приказов, мероприятий и т.д.
- за каждый неправильно оформленный документ, предоставленный генеральному директору – снижать размер премии на 3%;
- за каждое замечание, срыв сроков выполнения, а так же не снятие с контроля поставленных задач в зависимости от пунктов до - 2 %;

Размеры премий подразделениям устанавливаются на основании базового размера с учетом выполнения плана по выпуску товарной продукции. При невыполнении базовый процент премии по группам уменьшается на процент невыполнения плана косвенным счетом.

Руководители подразделений представляют утвержденные и согласованные отчеты по выполнению показателей в отдел экономики ежемесячно 17 числа месяца, следующего за отчетным.

Сумма премии по подразделениям, на основании решения администрации, рассчитывается бухгалтерией и затем перераспределяется руководителями подразделений. По желанию руководителей часть премии может резервироваться с распределением в последующие периоды. Контроль расходования резерва ведет бухгалтерия.

Руководство организации, рассмотрев результаты работы организации и выполнение основных и дополнительных показателей премирования и замечания к работе подразделений, выносит решение об установлении размера премии каждому коллективу руководителей, специалистов.

Администрация рассматривает результаты работы в срок до 25 числа месяца следующего за отчетным. Затем проводится совещание у генерального директора по рассмотрению итогов работы за месяц и выплаты премии. Приказ по итогам за месяц и выплате премии готовит отдел экономики ФЭС и утверждает генеральный директор.

Администрация имеет право полностью или частично депремировать коллективы подразделений или отдельных работников за нарушения трудовой дисциплины и упущения в работе.

Расчет премии утверждается генеральным директором.

Разработано положение о премировании основных производственных рабочих в целях материальной заинтересованности выполнения производственного плана и улучшения качества выпускаемой продукции.

Премирование основных производственных рабочих производится из фонда заработной платы по результатам работы за месяц. Максимальный размер премии 150%.

Обычно устанавливаются следующие показатели и условия премирования:

Выполнение плановых месячных заданий по выпуску товарной продукции. Базовый размер премии 100%. Базовый размер премии начисляется при условии выполнения плановых месячных заданий рабочими. При невыполнении плановых месячных заданий базовый процент премии уменьшается на 2% за каждый процент невыполнения плана по показателю. Ниже 75% выполнения премия не начисляется.

Главным условием премирования является выполнение установленного уровня продукции с 1-го предъявления.

При выполнении от 95% до 90% премия уменьшается на 1% за каждый процент ниже установленного задания.

При выполнении от 89,9% до 85% премия уменьшается дополнительно на 5 % за каждый процент невыполнения.

При выполнении сдачи продукции с 1-го предъявления ниже 85% премия не начисляется.

Дополнительный показатель: выполнение ритмичности. начисляется дополнительно к размеру премии, рассчитанному с учетом выполнения плановых заданий и выполнение сдачи 1-го предъявления.

Начисление производится в размере 2,5% за каждую 0,01 коэффициента ритмичности от 0,6 до 0,8.

При уровне ритмичности ниже 0,6 премия не начисляется.

Премия рабочим начисляется по итогам работы за предыдущий месяц и на сумму сдельного заработка.

Выплата премий производится за фактически отработанное время в данном расчетном периоде, за исключением работников, уволенных до окончания периода, премия которым не начисляется.

Полное или частичное лишение премий производится за тот расчетный период, в котором были совершены или обнаружены нарушения. Отдельным рабочим премия может быть снижена полностью или частично за следующие производственные упущения и нарушения:

- невыполнение сменного задания;
- недостаточна или порча материалов;
- брак в работе по вине рабочего;
- невыполнение устного или письменного распоряжения непосредственного руководителя;
- плохое состояние закрепленного за работником оборудования, инструмента, антисанитарное состояние рабочего места;
- нарушение технологического процесса;

- несоблюдение требований правил по охране труда и пожарной безопасности;
- прогул, появление на работе в нетрезвом виде;
- хищение собственности АО;
- нарушение трудового распорядка.

Основанием для начисления премии является

- фактическое выполнение планов по рабочим в соответствии с планами-графиками доводимыми до рабочих;
- отчет о выполнении коэффициента ритмичности по видам производств;
- распоряжение начальника производства о снижении или лишении премии.

Срок предоставления отчетов и справок 11 числа месяца следующего за отчетным.

Экономист экономической службы формирует сводную справку по выполнению плана и ритмичности.

Расчеты премии на основании выполнения показателей премирования готовит ответственный от производства.

Справки и отчеты и расчеты размера премии представляется на рассмотрении балансовой комиссии производства. Состав балансовой комиссии утверждается приказом организации. Балансовая комиссия производства на основании рассмотрения показателей формирует предложения по начислению премии рабочим.

Правильность расчетов и представления материалов проверяет и визирует экономическая служба.

Протокол балансовой комиссии производства с прилагаемыми справками и отчетами представляется на утверждение генеральному директору. После утверждения протокол сдается в бухгалтерию.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате выполнения данной исследовательской работы можно сделать выводы о том, что же такое трудовые ресурсы для предприятия.

Трудовые ресурсы на уровне предприятия выступают в качестве его персонала. Персонал (кадры) предприятия – это совокупность физических лиц, которые связаны договором найма с предприятием как юридическим лицом.

В зависимости от выполняемых функций в производственном процессе весь персонал делится на две большие категории: промышленно-производственный персонал и непромышленный персонал.

Проанализировать эффективность использования трудовых ресурсов на предприятии возможно благодаря ряду показателей: производительность труда, прирост производительности труда, снижение трудоемкости продукции, снижение себестоимости, прирост прибыли, годовой экономический эффект.

Для того, чтобы предприятие эффективно использовала имеющиеся у него трудовые ресурсы, руководству следует обратить внимание на несколько путей по повышению эффективности использования данного фактора: модернизация структуры трудового процесса, совершенствование приемов и методов труда, улучшение разделения и кооперации труда, организация и обслуживание рабочего места, улучшение условий труда, совершенствование режимов труда и отдыха, модернизация оплаты и нормирования труда.

Оценка эффективности использования трудовых ресурсов была проведена на основе данных предприятия ОАО «Смоленское СКТБ СПУ».

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Агарков, А.П. Экономика и управление на предприятии / А.П. Агарков [и др.]. - М.: Дашков и Ко, 2013. 400 с.
2. Байчерова, А.Р. Экономика труда [Электронный ресурс]: курс лекций /А.Р.Байчерова. – Ставрополь: АГРУС, 2013. 177 с.
3. Горфинкель, В.Я. Экономика предприятия: учебник /В.Я.Горфинкель. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. 663 с.
4. Елисеева, Т.П. Экономика и анализ деятельности предприятий /Т.П.Елисеева [и др.]. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2011.480 с.
5. Иванов, И. Н. Экономика промышленного предприятия: учебник /И.Н.Иванов. – М.: Инфра–М, 2011. 393 с.
6. Оплата труда персонала: учебник /О.К.Минёва. - М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2014. 192 с.
7. Организация и нормирование труда: учебное пособие /В.Б.Бычин, Е.В.Шубенкова, С.В.Малинин. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. 248 с.
8. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учебник для вузов /Б.М.Генкин. - 6-е изд., изм. и доп. - М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2014. 416 с.
9. Производительность труда и техническая политика предприятия: монография /И.Ф.Рябцева, Э.Н.Кузьбожев. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. 199 с.
10. Производительность труда и техническая политика предприятия: монография /И.Ф.Рябцева, Э.Н.Кузьбожев. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016.199 с.
11. Регламентация и нормирование труда: учебное пособие /В.Б.Бычин, Е.В.Шубенкова - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. 188 с.
12. Управление кадровым резервом: теория и практика: монография /К.Б.Фокин. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. 278 с.

13. Экономика и управление человеческими ресурсами: учебное пособие /А.М.Асалиев, Г.Г.Вукович, Т.Г.Строительева. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013.143 с.
14. Экономика предприятия (в схемах, таблицах, расчетах): учебное пособие /В.К.Скляренко, В.М.Прудников и др./Под ред. проф. В.К.Скляренко - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. 256 с.
15. Экономика предприятия (организации) [Электронный ресурс]: учебник /О.В.Баскакова, Л.Ф.Сейко. - М.: Дашков и К, 2013. 372 с.
16. Экономика предприятия: учебник /В.Д.Грибов, В.П.Грузинов. - 5-е изд., перераб. и доп. - М.: КУРС: НИЦ Инфра-М, 2013. - 448 с
17. Экономика предприятия: учебник /В.Д.Грибов, В.П.Грузинов. - 6-е изд., перераб. и доп. - М.: КУРС: НИЦ ИНФРА-М, 2015. 448 с.
18. Экономика предприятия: учебник /В.К.Скляренко, В.М.Прудников. - 2-е изд. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. 346 с.
19. Экономика предприятия: учебное пособие /А.Ф.Зимин, В.М.Тимирьянова. - М.: ИД ФОРУМ: ИНФРА-М, 2012. 288 с.
20. Экономика предприятия: учебное пособие /В.К.Скляренко, В.М.Прудников. - 2-е изд. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. 192 с.
21. Экономика предприятия: учебное пособие /О.И.Волков, В.К.Скляренко. - 2-е изд. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. 264 с.
22. Экономика промышленного предприятия: учебное пособие /И.М.Бабук, Т.А.Сахнович. - М.: НИЦ ИНФРА-М; Мн.: Новое знание, 2013. 439 с.
23. Экономика труда: учебник /А.М.Асалиев, В.Б.Бычин, В.Н.Бобков./ Под ред. А.М. Асалиева. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. 336 с.
24. Экономика труда: учебник /И.А.Дубровин, А.С.Каменский. - М.: Дашков и К, 2012. 232 с.
25. Экономика труда: учебное пособие /А.М. Асалиев, Г.Г.Вукович, Л.И.Сланченко. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. 171 с.