

МИНИСТРЕСТВО ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО СПЕЦИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ УЗБЕКИСТАНА ИМЕНИ МИРЗО УЛУГБЕКА  
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ  
КАФЕДРА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ

## **ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**

**На тему: Пути повышения производительности труда в  
условиях модернизации экономики (на примере ООО «Reellog  
Tashkent»)**

Выполнила: студентка 4 курса

Направления Экономика (по отраслям и сфера)

Ли Е.В.

-----  
Научный руководитель:

Преп.Ким.Т.В.  
-----

Выпускная квалификационная работа прошла предварительную защиту

№ протокола \_\_\_\_\_ «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2014г.

Ташкент-2014

## Введение.

Актуальность данной выпускной квалификационной работы заключается в том, что в условиях модернизации экономики особенно остро стоит проблема исследования производительности труда и выявления резервов ее роста.

Реализуемая сегодня взвешенная, всесторонне продуманная политика по реформированию, либерализации и модернизации, в первую очередь экономики страны, диверсификации ее структуры создали достаточно мощный заслон, можно сказать прочный и надежный буфер, предохраняющий нас от негативных воздействий кризисов и других угроз<sup>1</sup>.

На данном этапе развития нашей экономики, для предприятий всех отраслей производительность труда является одним из важнейших показателей эффективности общественного производства. Применение этого показателя позволяет оценить эффективность труда, как отдельного работника, так и коллектива.

При анализе и планировании производительности труда важнейшей задачей является выявление и использование резервов ее роста, то есть конкретных возможностей повышения производительности труда. Резервы роста производительности труда - это такие возможности экономии общественного труда, которые хотя и выявлены, но по разным причинам еще не использованы.

Целью научного исследования является выявление путей по совершенствованию производительности труда в условиях модернизации экономики.

Предметом научного исследования данной выпускной квалификационной работы является производительность труда в условиях модернизации экономики.

---

<sup>1</sup> Каримов И.А. Дальнейшая модернизация и обновление страны – требование времени. Доклад на заседании Кабинета Министров, посвященном итогам социально-экономического развития страны в 2008 году и важнейшим приоритетам экономической программы на 2009 год. Народное слово. От 14 февраля 2009 года.

Объектом научного исследования является транспортно – экспедиторская компания «Reellog Tashkent».

Основными задачами данной выпускной квалификационной работы являются:

- раскрытие экономической сущности и значения производительности труда;
- рассмотрение классификации показателей производительности труда и методики планирования роста производительности труда с учетом влияния отдельных факторов;
- рассмотрение резервов и факторов роста производительности труда в условиях модернизации экономики;
- проведение анализа производительности труда на предприятия ООО«Reellog Tashkent»;
- рассмотрение путей по совершенствованию производительности труда на предприятии ООО «Reellog Tashkent».

Научная новизна выпускной квалификационной работы включает следующие основные моменты:

- производительность труда представлена как сущностная характеристика экономической системы, отражающая степень развития рабочей силы, техники, технологии, управления;
- изучив мнения различных экономических школ о проблеме повышения производительности труда, сделан вывод о том, что основные факторы, влияющие на производительность труда – это цена труда, знания работников и рост производительной силы прежде занятых работников;
- обосновано, что быстрый рост общественной производительности труда, проявляющийся в повышении конкурентоспособности национальной экономики, обеспечивается посредством проведения активной политики занятости населения.

Научное значение исследования заключается в том, что проведенные в

выпускной квалификационной работе исследования позволяют обновить и расширить существующие теоретические представления по проблеме производительности труда, определить перспективные направления повышения эффективности трудовых затрат.

Практическая значимость заключается в возможности применения результатов исследования при разработке программ по повышению производительности труда на предприятии ООО «Reellog Tashkent».

В первой главе выпускной квалификационной работы раскрыта экономическая сущность и значение производительности труда, представлены показатели, резервы и факторы роста производительности труда, а также приведена методика планирования роста производительности труда с учетом влияния отдельных факторов.

Во второй главе рассмотрено состояние производительности труда и условия для её роста в Республике Узбекистан, представлен проведённый анализ производительности труда предприятия ООО «Reellog Tashkent».

В третьей главе предлагаются примеры конкретных мероприятий по совершенствованию повышению производительности труда на предприятии ООО «Reellog Tashkent».

## **ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА . ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ И ЗНАЧЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА.**

Производительность труда — это показатель эффективности производства, который измеряется количеством продукции, созданной в материальном производстве в единицу времени.

Различают производительность труда работника, предприятия, отрасли и общественную.

Производительность труда в наиболее распространенном, классическом понимании — это затраты живого труда на производство продукции и услуг, которые признаются важнейшим показателем его эффективности и реального экономического роста продукции и дохода<sup>2</sup>.

Не опосредованный, прямой, или, иначе говоря, живой труд, в противовес неживому или ранее овеществленному труду (материалы, сырье, энергия, орудия труда, инструменты, производственные помещения) является источником всех материальных ценностей, который составляет богатство государства и его граждан. Чем быстрее, качественнее, дешевле, с меньшим использованием живого труда изготавливается продукт, тем выше производительность труда, выше прибыль.

Всякое наращивание новой стоимости (чистой стоимости) происходит в зависимости от меры использования не опосредованного, живого труда. Важен не труд сам по себе, а результативный труд, который характеризуется объемом выпущенной продукции (услуг), затрат труда за единицу времени (чел-часов, дней, месяцев).<sup>3</sup>

Следует отметить, что учение о производительности труда зародилось еще в Древнем Мире и развивалось вместе с развитием человеческой мысли. Отдельные высказывания о производительности труда можно найти еще у

---

<sup>2</sup> Экономика труда - Рофе А.И. Москва 2010. Стр. 57.

<sup>3</sup> Организация, нормирование и оплата труда: Учеб. пособие / А.С. Головачев, Н.С. Березина, Н.Ч. Бокун и др.; Под общ. ред. А.С. Головачева. - М.: Новое знание, 2004. Стр.496.

древних философов Сократа, Ксенофонта, Платона. Но основательная разработка теории производительности началась в условиях зарождения нового капиталистического общественного строя и становления политической экономии как науки<sup>4</sup>.

Признавая труд источником богатства, В. Петти, имя которого связано с началом классического периода в экономической науке, первым определил, что «естественная цена труда» прямо пропорциональна его производительности. Ему принадлежат слова о том, что труд - отец богатства, а природа - мать. Он считал, что источником дохода является производительность труда, повысить которую можно двумя способами: либо путем большего напряжения труда, либо применяя средства, сокращающие и облегчающие труд работника. В.Петти считал, что только труд, затрачиваемый на добычу драгоценных металлов, производителен и создает стоимость. При этом между стоимостью товара и производительностью труда существует обратная зависимость.

Представители школы физиократов связывали производительность труда с сельским хозяйством. Ф. Кенэ, развивая учение о чистом продукте, утверждал, что только земледельческий труд является производительным и создает прибавочную стоимость.

Придерживаясь взглядов физиократов, Р. Джонс отмечал, что относительная численность тех людей, которые могут существовать, не занимаясь земледельческим трудом, всецело определяется производительностью труда земледельцев. По его мнению, производительность труда зависит:

во-первых, от непрерывности, с какой он выполняется;

во-вторых, от знаний и умения работника;

в-третьих, от машин, «механической силы», которые используются в

---

<sup>4</sup> Ядгаров Я.С. История экономических учений. М.: Инфра-М, 2009. Стр.87.

процессе производства<sup>5</sup>.

Значительный вклад в формирование учения о производительности труда внесла классическая экономическая школа. Огромное внимание вопросам производительности труда и обеспечению ее роста уделено в работах классика А.Смита. Считая, как и В. Петти, труд источником богатства, А.Смит определил его роль в создании потребляемых человеком благ: стоимость товара определяется трудом, который расходуется на его создание и трудом, который покупается на этот товар.

Разделяя труд на производительный и непроизводительный, он считал, что труд рабочего мануфактуры обычно увеличивает стоимость материалов, которые он перерабатывает, а именно увеличивает ее на стоимость своего содержания и прибыли его хозяина. Труд домашнего слуги, напротив, ничего не добавляет к стоимости. Труд некоторых самых уважаемых сословий общества, подобно труду домашних слуг, не производит никакой стоимости и не закрепляется и не реализуется ни в каком длительно существующем предмете или товаре, могущем быть проданным. Например, государь со всеми своими судебными чиновниками и офицерами, вся армия и флот представляют собою непроизводительных работников. Они являются слугами общества и содержатся на часть годового продукта труда остального населения<sup>6</sup>.

Анализируя роль производительности труда в развитии общества, А.Смит утверждает, что увеличить стоимость годового продукта какой-либо нации можно двумя способами:

1) посредством увеличения численности работников (производительной силы);

2) за счет роста производительной силы прежде занятых работников, что, в свою очередь, возможно в результате увеличения применения или

---

<sup>5</sup> Экономика и социология труда. Учебник. Под ред. проф. А.Я.Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2010. Стр.45.

<sup>6</sup> Ядгаров Я.С. История экономических учений. М.: Инфра-М, 2009. Стр.90.

усовершенствования машин, облегчающих или сокращающих труд, либо в результате более рационального, целесообразного разделения и распределения труда. Конкретизируя это положение, он считал, что производительность труда зависит;

во-первых, от увеличения ловкости каждого отдельного рабочего;

во-вторых, от сбережения времени, которое обыкновенно теряется на переход от одного вида труда к другому;

в-третьих, от изобретения большего количества машин, облегчающих и сокращающих труд и позволяющих одному человеку выполнять работу нескольких.

Но, прежде всего, увеличение производительности труда А.Смит связывал с его разделением и конкуренцией.

В современном понимании производительность труда в конкретных условиях учитывает не только затраты живого труда, но и затраты капитала, материалов, энергии и предпринимательства. В рамках классического понимания производительность труда исчисляется делением общего объема продукции или услуг на количество затраченного на его производство труда, или реальной часовой выработки на одного работающего. Исходя из сегодняшнего понимания, она представляет собой отношение задействованных ресурсов: труд, капитал, материалы, оборудования, энергия, земля, техника, технологии, информация к количеству произведенных товаров, услуг (их количества, стоимости, добавленной стоимости).

Производительность труда — это показатель, по которому можно сравнивать предприятия между собой. По производительности труда отличаются не только предприятия, но и общества, страны, регионы, отрасли. Производительность труда может рассматриваться в динамике, за определенные отрезки времени<sup>7</sup>.

Производительность труда является показателем экономического

---

<sup>7</sup> Абдурахманов К.Х. Экономика и социология труда. Учеб. Пособие - М.: РЭА им. Плеханова. 2002. стр272.

роста, то есть показателем, обеспечивающим рост реального продукта и дохода. Увеличение общественного продукта на душу населения означает повышение уровня жизни<sup>8</sup>.

Производительность труда проявляется как получение максимального количества необходимой обществу продукции при минимальных затратах на ее производство и включает систему показателей, которые можно подразделить на следующие подгруппы.

Во-первых, это эффективность использования живого труда, которая выражается темпом роста производительности труда и приростом продукции, полученным в результате этого роста, а также обратным показателем - трудоемкостью продукции.

Во-вторых, - эффективность использования прошлого труда, овеществленного в основных производственных фондах, представленная показателями фондовооруженности, фондоотдачи и фондоемкости.

В-третьих, - эффективность использования прошлого труда, но уже в виде предметов труда. Здесь показателями служат материалоемкость продукции, энергоемкость, топливоемкость продукции, комплектноемкость.

Эти три подгруппы характеризуют результативность использования труда.

И, наконец, в-четвертых, - обобщающие показатели эффективности производства, такие как рентабельность и прибыльность. Кроме этого, в современных условиях неотъемлемой частью общей эффективности являются эффективность управления, общественная и экологическая эффективность.

Перечисленные показатели выступают основными слагаемыми результативности хозяйственной деятельности, но наиболее емким по связям с другими критериями и степени важности, на наш взгляд, является именно производительность труда, отражающая степень развития производительных

---

<sup>8</sup> Владимирова Л.П. Экономика труда. Учеб. Пособие. – М., 2000 стр.56

сил общества.

Вместе с тем, следует отметить, что существует и другая трактовка эффективности. В частности, итальянский экономист В. Парето, рассматривая производственную эффективность достаточно широко, понимает ее только с позиции распределения ресурсов. При этом если невозможно снизить совокупные издержки производства данного объема конкретного блага путем перераспределения этого объема между отдельными его производителями, то такое отраслевое производство является неэффективным.

На микроэкономическом уровне рост производительности труда проявляется в увеличении объемов производства; снижении производственных издержек; увеличении объема прибыли предприятия, рентабельности производства; обеспечении конкурентоспособной позиции на рынке; стимулировании труда и увеличении средней заработной платы; повышении финансовой устойчивости предприятия.

В масштабах всей национальной экономики рост производительности труда выражается в повышении валового внутреннего продукта и национального дохода; в росте фонда накопления и фонда потребления в масштабе всей экономики; в повышении уровня и качества жизни населения и решении социальных проблем; в создании достаточно прочной основы для расширенного воспроизводства; в укреплении конкурентных позиций страны на мировых рынках.

Положительная динамика производительности труда обеспечивает предприятиям и всему общественному производству дальнейшее развитие и благоприятные перспективы, что, в конечном счете, обеспечивает более качественный экономический потенциал страны, более высокий уровень общественного благосостояния. Не случайно повышение производительности труда является одним из приоритетных направлений развития экономики промышленно развитых стран.

Рост производительности труда, являясь неперенным условием развития производства и национальной экономики в целом, выступает проявлением всеобщего экономического закона повышающейся производительности труда, который выражает причинно-следственную связь между трудом и его результатами. Он обуславливает процесс возрастания эффективности сбережения рабочего времени. В действии закона заложена объективная необходимость роста эффективности трудовых затрат на всех ступенях исторического развития человечества независимо от господствующей в нем системы хозяйствования.

Без последующего роста производительности труда невозможно добиться стабилизации общественного производства, не говоря уже о его росте. Главной причиной сокращения производительности труда может стать падение объемов производства. Важным фактором спада является кризис неплатежей. Последние возникают вследствие как низкой платежной дисциплины, так и сокращающейся платежеспособности предприятий.

Фактор цены труда имеет не малое значение для роста производительности труда.

В рыночной экономике заработная плата - цена рабочей силы, соответствующая стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворяя физические и духовные потребности работника<sup>9</sup>.

Тенденция снижения цены труда - реальной заработной платы работников материального производства, особенно государственных предприятий, в значительной степени может препятствовать росту производительности труда.

Повышение производительности труда в любой системе может происходить различными путями под воздействием различных факторов.

---

<sup>9</sup> Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба. – М.: Изд. «Экзамен», 2003 стр.47.

Она может повышаться, если наблюдается одна из следующих ситуаций<sup>10</sup>:

- объем продукции растет, а затраты снижаются;
- объем продукции растет быстрее, чем затраты;
- объем продукции остается без изменения, в то время как затраты снижаются (например, в результате реализации программ по сокращению издержек);

- объем продукции растет при неизменных затратах;

- объем продукции снижается более медленными темпами, чем затраты.

Рост производительности труда не может быть беспредельным. Экономически разумные пределы роста производительности труда диктуются условием увеличения массы потребительных стоимостей и повышения качества продукции. Стремление к безмерному росту производительности труда за счет сокращения численности работников может привести к снижению объема и качества выпускаемой продукции<sup>11</sup>.

Основным источником удовлетворения потребностей трудящихся является оплата труда, будучи правильно организованной, она содействует вовлечению людей в производство, становится важнейшим средством материального стимулирования непрерывного роста производства, повышения его эффективности.

Существует ряд принципов организации оплаты труда. К числу таких принципов следует отнести<sup>12</sup>:

- принцип оплаты труда по его количеству и качеству. Это означает. Что при оплате труда должны учитываться не только его продолжительность во времени, выработка и другие количественные характеристики, но и его сложность, тяжесть, ответственность, т.е. качественные особенности. Соблюдение этого принципа создает материальную заинтересованность

---

<sup>10</sup> Экономика труда и социально-трудовые отношения/Под ред. Г.Г. Мелькьяна, Р.П. Колосовой – М.: МГУ, 2002., С.47.

<sup>11</sup> Экономика и социология труда. Учебник. Под ред. проф. А.Я.Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2010.стр.78

<sup>12</sup> Экономика социально-трудовых отношений. Монография. –Т.: ТГЭУ, 2006.стр.57

трудящихся в повышении выработки, т.е. производительности своего труда, а также в улучшении качественных показателей работы, что важно в условиях перехода на интенсивный путь развития;

- принцип опережающего роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы. Повышение уровня оплаты труда должно осуществляться на основе роста его производительности. Неуклонный рост производительности труда - это экономическая база повышения заработной платы. При этом рост производительности труда должен опережать рост уровня оплаты труда. При соблюдении этого принципа обеспечивается материальное стимулирование роста производительности труда, сокращение затрат заработной платы на производство единицы продукции и снижение ее себестоимости, а следовательно, и повышение эффективности производства;

- принцип дифференциации уровня оплаты труда различных групп и категорий работающих. Он предполагает широкую дифференциацию уровня оплаты труда работающих в зависимости от его качественных особенностей и условий, в которых он протекает. Так, на тяжелых работах, на работах с вредными условиями труда и на работах в местностях с тяжелыми климатическими условиями устанавливается повышенная оплата труда.

В условиях рыночных отношений предприятиям предоставлены широкие права в хозяйственной деятельности. Предприятия сами устанавливают размеры средств, предназначенных на оплату труда, распределяют их, определяют формы и системы заработной платы. А также самостоятельно устанавливают разного рода доплаты, надбавки, премии с учетом деловых характеристик, условий, количества, качества и результатов труда, которые тоже не ограничены<sup>13</sup>.

Общий уровень заработной платы зависит от состояния экономики

---

<sup>13</sup> Экономика предприятия: Учебник для экономических вузов: 2-е изд., пераб. и доп. /Под ред.А.И. Руденко. - Мн.: БГЭУ, 2005. Стр.76.

страны, от производительности труда, техники, технологии, организации производства. На реальное содержание заработной платы оказывает влияние изменение цен на товары широкого потребления и услуги, ставки налогов. В связи с этим различают номинальную и реальную заработную плату.

Номинальная заработная плата - абсолютная сумма денежных средств, получаемая работником за определенный период или работу.

Реальная заработная плата - это количество материальных благ и услуг, которое может быть приобретено работником при данном уровне номинальной заработной платы.<sup>14</sup>

Распределение материальных благ через заработную плату наиболее тесно увязывает интересы эффективного развития производства и потребления. Это проявляется в социальной и экономической функции заработной платы.

Социальное значение заработной платы состоит в том, что она выступает основным источником повышения благосостояния работников, стимулирует творческое отношение к труду.

Экономическое значение заработной платы сводится к тому, чтобы возместить затраты живого труда, создать условия для воспроизводства рабочей силы, материальной заинтересованности в индивидуальных и коллективных результатах труда, повышении эффективности производства, улучшении качественных показателей работы.

Повышение производительности труда связано с изменением всех затрат производства, поэтому необходимы управление этими процессами, их планирование и координирование. В системе управления производительностью должны сочетаться также два направления: мотивационное и техническое, т.е. усиление заинтересованности в повышении производительности труда и обеспечение условий ее роста.

---

<sup>14</sup> Экономика труда и социально-трудовые отношения/Под ред. Г.Г. Мелькьяна, Р.П. Колосовой – М.: МГУ, 2002., стр.53.

## 1.2 КЛАССИФИКАЦИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И МЕТОДЫ ИЗМЕРЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА.

В новых условиях хозяйствования особенно остро стоит проблема значительного улучшения качества и совершенствования разработки плана по росту производительности труда. Это является важнейшим условием обеспечения экономически правильного соотношения между темпами прироста производительности труда и заработной платы<sup>15</sup>.

Для определения производительности труда и трудозатрат имеется более двух десятков способов, что отрицательно сказывается на унификации расчетов, на применении единых подходов. Существуют три основных метода измерения производительности труда. Они зависят от того, какими единицами измеряются объем производства и затраты труда.

1.Натуральный метод измерения производительности труда применяется, когда объем производства, выражается в физических единицах (штуках, тоннах, метрах, литрах). Такой способ наиболее точен, но имеет весьма ограниченную сферу применения, так как редко какое предприятие выпускает однородную продукцию. Индекс производительности труда рассчитывается по следующей формуле<sup>16</sup>:

$$I_w = \frac{\sum Q_1}{\sum T_1} : \frac{\sum Q_0}{\sum T_0},$$

где:  $I_w$ — индекс производительности труда;

$Q$  —объем продукции в натуральном исчислении (тонны, метры, штуки, литры)

$T$ —затраты труда;

$I$  и  $0$  — подстрочные символы, означающие, что данные относятся к двум сравниваемым периодам.

Условно-натуральный метод измерения производительности труда,

<sup>15</sup> Мумладзе Р.Г., Гужина Г.Н. Экономика и социология труда. Учебник. – М.: «КноРус», 2011.стр.47

<sup>16</sup> Роцин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда. Учеб. пособ. – М.: ИНФРА-М, 2001.стр.33

используемый наиболее часто, основан на приведении разных изделий к одному измерителю. Разные сорта изделий пересчитываются на некий условный сорт. Например, бензин, керосин, самолетное топливо, мазут — на условное топливо. Или различные виды сельхозпродукции пересчитываются на содержание протеина. Область применения этого способа весьма ограничена лишь некоторыми отраслями хозяйства.

2.Трудовой метод измерения, основанный на использовании характеристики трудовых затрат (нормо-часов), применяется для оценки уровня производительности труда в подразделениях одного предприятия, на участках и в цехах. Этот метод из-за специфичности его расчетов применяется довольно редко. Он предполагает повышенные требования к обоснованию используемых в производстве норм, а при различной напряженности норм в смежных цехах и участках этот метод обнаруживает существенные искажения.

3.Стоимостной метод позволяет проводить сравнение уровня производительности труда на предприятии, в его подразделениях, в отрасли и группе предприятий, поскольку стоимость продукции отражает не только затраты живого труда, но и труда прошлого. Более дорогое сырье увеличивает стоимость валовой продукции и производительность труда без участия рабочих.

В некоторых отраслях используют показатель нормативной стоимости обработки, включающий все затраты на производство товара, кроме затрат прошлого труда. Однако этот показатель не характеризует всей вновь созданной стоимости, поскольку учитывает не фактическую стоимость обработки, а лишь ее нормативное значение.<sup>17</sup>

Наиболее полное представление о вкладе предприятия в создание продукции дает показатель дохода.

Доход включает в себя заработную плату с начислениями, прибыли и

---

<sup>17</sup> Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда. Учеб. пособ. – М.: ИНФРА-М, 2001.стр.35

сумму амортизационных отчислений. Показатель дохода применяется в отраслях с высоким уровнем технического оснащения. Практика использования этого измерителя объема производства при значительной рентабельности различных изделий и большим колебанием доли прибыли в оптовой цене предприятий не дает надежных результатов сопоставимости реального вклада предприятия в выпуск продукции и его отражение в соответствующей величине прибыли. Трудозатраты (*T*) наиболее точно отражаются отработанным количеством человеко-часов, но их подсчет очень трудоемок. Человеко-дни дают менее точный результат трудозатрат по сравнению с человеко-часами, т. к. они не учитывают внутрисменных простоев.

Среднесписочная численность персонала по сравнению с человеко-днями не учитывает целодневных простоев, но тем не менее, именно показатель среднесписочной численности персонала используется при подсчетах годовой производительности труда, что обеспечивает сопоставимость показателей разных предприятий и по народному хозяйству в целом.

Показатели же часовой и дневной выработки применяют при внутрипроизводственном анализе хозяйственной деятельности предприятия<sup>18</sup>.

Итак, для определения выработки или производительности труда выбирают соответствующие показатели объема производства и трудозатрат и первые делят на вторые по формуле<sup>19</sup>:

$$B = \frac{Q}{T},$$

где: B — выработка;

<sup>18</sup> Кокин В.А. Экономика труда. Учеб. пособ. – М.: Экономика, 2009.стр.97

<sup>19</sup> Роцин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда. Учеб. пособ. – М.: ИНФРА-М, 2001.стр.40

$Q$  — объем продукции ( работ, услуг) в соответствующих единицах;  $T$  - трудовые затраты на выпуск продукции (проведение работ, выполнение услуг) в соответствующих единицах.

Анализ достоинств и недостатков показателей объема производства и трудозатрат показывает, что любое из возможных сочетаний имеет определенный экономический смысл. Выбор показателей должен определяться конкретными задачами измерения уровня производительности труда.

Наиболее универсальный способ определения выработки на предприятии - это расчет величины дохода предприятия за год на одного среднесписочного работника. Для предприятий промышленности берется численность промышленно-производственного персонала этого предприятия за год<sup>20</sup>.

В тех случаях, когда в разных цехах используются различные методы определения производительности труда (натуральный, трудовой и стоимостной), возникав' необходимость получения обобщающей оценки производительности труда по предприятию — индекса академика С.Г.Струмилина<sup>21</sup>:

$$I_w = \frac{\sum_k i_{wk} \times T_k}{\sum_k T_k}$$

где:  $I_w$ - сводный (средний) индекс производительности труда;

$i_{wk}$  - индивидуальные индексы производительности труда по каждому цеху;  $T_k$  - физические затраты труда в цехах в отчетном периоде;

Современная экономическая теория располагает несколькими методами измерения производительности труда: в натуральных или условно натуральных единицах, трудовым (метод нормо-часов) и ценовым методом.

Само понятие производительности труда предполагает широкое

<sup>20</sup> Кокин В.А. Экономика труда. Учеб. пособ. – М.: Экономика, 2009.стр.100

<sup>21</sup> Роцин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда. Учеб. пособ. – М.: ИНФРА-М, 2001.стр.43

использование натурального метода подсчета производительности труда. Считается, что выражение количества произведенной продукции в натуре — тоннах, единицах выпущенной продукции, отнесенной к среднесписочному числу работников или отработанному времени - характеризует производительность труда лучше. Натуральный показатель, позволяющий судить о возможностях самой экономической системы, широко используется при международных сопоставлениях уровней производительности.

Метод условных учетных единиц используют в условиях производства качественно однородных изделий, различающихся лишь объемными характеристиками. Он широко применяется в металлургической промышленности, где различные виды литья приводятся к серому чугуну или к рядовой углеродистой стали. В машиностроении при производстве различных двигателей их приводят к условной единице киловатт мощности по отношению к численности работающих. При исчислении производительности натуральным счетом в расчет часто не попадает незавершенное производство.

Наиболее широко применение находит ценовой метод измерения производительности труда, обеспечивающий точность соизмерения различного рода продукции в условиях рыночных отношений. При ценовом методе готовые изделия учитываются по отпускным ценам, а незавершенное производство по себестоимости. Однако и его нельзя безоговорочно принять как исчерпывающий метод. Этот метод необходим для сводных, заключительных расчетов<sup>22</sup>.

Более совершенен расчет с помощью трудового метода. Общим соизмерителем в этом методе выступают нормо-часы, т.е. фактические затраты рабочего времени на ту или иную продукцию. Поэтому считается, что трудовой метод наиболее точно отражает фактическую трудоемкость. Недостатком данного метода являются трудности при определении

---

<sup>22</sup> Кокин В.А. Экономика труда. Учеб. пособ. – М.: Экономика, 2009.стр.115

фактических затрат рабочего времени<sup>23</sup>.

При планировании роста производительности труда используют методы: по технико-экономическим факторам, аналитический, моделирования и метод прямого счета<sup>24</sup>.

При планировании производительности труда по технико-экономическим факторам в условиях развития рыночных отношений важно знать, какие факторы оказывают влияние на повышение производительности труда, какие из них тормозят его, какие имеются пути и ресурсы роста.

Факторы роста производительности труда - это те движущие силы, под влиянием которых изменяется ее уровень.

Темп роста производительности труда на планируемый год определяется отношением планового уровня производительности труда к базисному в процентах.

Расчет возможного роста производительности труда осуществляется на основе экономической оценки влияния отдельных факторов на уровень выработки продукции. В качестве меры влияния этих факторов на рост производительности труда принимается относительная экономия рабочей силы.

Определяющими рост производительности труда, являются:

1. Повышение технического уровня производства;
2. Совершенствование управления, организации производства и труда - улучшение производственных и организационных структур управления во всех звеньях, методов управления - экономических, организационных и социально-психологических, научная организация труда, улучшение использования рабочего времени, повышение квалификации кадров; совершенствование и дальнейшее внедрение технических средств

---

<sup>23</sup> Человеческое развитие: учебник / Коллектив авторов под ред. С.Сафаева – Т.: УМЭД, ПРООН, 2011.стр.146

<sup>24</sup> Остапенко Ю.М. Экономика и социология труда в вопросах и ответах. Учебн. пособ. М.: ИНФРА-М, 2001.стр.67

управления - механизация учетных и вычислительных работ, создание автоматизированных систем управления и т.д.

Эта группа факторов в основном влияет на сокращение численности условно-постоянного контингента по абсолютной величине или на единицу продукции.

Проектирование труда - от физического размещения индивидуального рабочего места до способа сообщения предприятия с внешней средой, в частности с поставщиками и клиентами, - важный ресурс повышения производительности. С другой стороны, на качество организации труда влияет ряд факторов, один из которых - повышение производительности. В последние годы по мере увеличения темпов экономического роста, усиления конкуренции между предприятиями и ускорения темпов экономических структурных изменений роль качества организации труда как фактора повышения производительности возросла. В этих условиях все более важным становятся новые виды занятости, такие, как неполная занятость, работа в рамках проекта, являющиеся формами труда, при которых работники имеют больше свободной инициативы, приобретают высокую квалификацию и несут большую ответственность за коллективный результат труда (например, работа во временном творческом коллективе, выполнение проекта, сроки которого жестко ограничены, нетрадиционные формы организации рабочего времени)<sup>25</sup>.

Многие предприятия упрощают свои иерархические структуры, децентрализуют ("делегируют") ответственность и повышают гибкость своих организаций. Эти и другие перемены подталкиваются новыми управленческими подходами. Они включают программы улучшения связи между условиями труда и жизни, а также многочисленные управленческие концепции, такие, как "точно в срок", "реинжиниринг" и всеобщее

---

<sup>25</sup> Экономика труда (социально-трудовые отношения)/ Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. –М.: Экзамен, 2005.стр.88

управление качеством.

Возросли квалификационные требования к кадрам. Труд должен быть организован так, чтобы была возможность широко использовать теоретическое обучение с отрывом от производства. Таким образом, качество организации труда зависит как от структур (существующая форма организации), так и от процессов труда.

Экономический успех и конкурентоспособность фирмы имеют первостепенное значение, как для предприятия, так и для его рабочей силы. Для развития, ориентированного на перспективу, предприятиям все более необходимы квалифицированные, сознательные работники, которые могут и хотят активно содействовать техническим и организационным нововведениям<sup>26</sup>.

Таким образом, здоровые работники и безопасные условия труда являются неременным условием продуктивной деятельности предприятия. Экономические цели предприятий не должны противоречить целям, которые они ставят в области условий и охраны труда, точнее, они дополняют друг друга. К сожалению, исследования показывают, что здоровье работников недостаточно ценится как фактор производства. Безопасность и охрана труда в широком смысле влияют также и на использование рабочего времени, повышение квалификации, организации труда и профессиональный рост.

Большое значение для роста производительности труда имеют инвестиции, используемые на образование, повышение квалификации, обучение новым профессиям, переподготовку кадров, то есть на улучшение качества рабочей силы. Применение современного технологического оборудования требует высококвалифицированной рабочей силы, для обучения, подготовки и переподготовки которой также необходимы немалые средства (то есть затраты на эти цели называются инвестициями в человеческий капитал).

---

<sup>26</sup> Экономика труда. Учебно-методическое пособие. / Под ред. Проф. Зубкова А.Ф. – М.: ЗАО «КноРус», 2002. Стр.115

Качество рабочей силы обуславливает 10-15% уровня производительности труда и занимает второе место после фактора научно-технического прогресса.

Немаловажным фактором качества рабочей силы является социально-психологический климат в коллективе и в стране в целом. Неуверенность в завтрашнем дне, боязнь потерять работу, усиливаемая отсутствием условий для передвижения рабочей силы, уменьшают стимулы к эффективному труду и снижают его производительность.

3. Изменение объема и структуры производства. Сюда включаются следующие факторы: изменение объема, а также изменение структуры реализованной продукции.

4. Отраслевые факторы - сезонность работ и др.

Повышение технического уровня производства сказывается, прежде всего, на производительности машин, технической оснащенности труда и, следовательно, на повышении интенсивности работ<sup>27</sup>.

С целью совершенствования системы управления внедряются автоматизированные системы управления. Для разработки оптимального планирования, оперативного управления производством используются ЭВМ. Автоматизируется также бухгалтерский и статистический учет. Все это позволяет сократить численность работников и увеличить производительность труда. Научная организация труда, комплексные, укрупненные бригады, совмещение профессий способствуют лучшему использованию технических средств, высвобождению рабочей силы и росту ее производительности. Сокращение потерь рабочего времени, увеличение его позволяет добиваться относительного уменьшения потребного контингента. Научная организация труда, ликвидация потерь рабочего времени, наиболее рациональное использование рабочей силы являются важными факторами повышения производительности труда. Изменение

---

<sup>27</sup> Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба. – М.: Изд. «Экзамен», 2003. стр.98

объема работ и структуры производства также оказывает существенное влияние на производительность труда<sup>28</sup>.

Самостоятельной группой факторов производительности труда являются организация производства его специализация и кооперирование, а также методы управления ими. В нашей рыночной экономике в последние годы в значительной степени были разрушены сложившиеся производственные и экономические связи. В результате приватизации крупные предприятия зачастую распадались на более мелкие, что затруднило проведение единой технической политики. Во главе приватизированных предприятий в основном осталось прежнее руководство, которое, не владея современными приемами менеджмента, предпочитает работать по старинке.

### **1.3. Резервы и факторы роста производительности труда в условиях модернизации экономики.**

Главная долгосрочная и стратегическая задача нашей страны - твердо, неуклонно и последовательно вести страну по избранному пути демократического строительства и формирования гражданского общества, углубления рыночных реформ и укрепления демократических ценностей в сознании людей.

Республика Узбекистан придерживается принципа поэтапности, как важнейшей составляющей узбекской модели реформирования и модернизации государства и общества<sup>29</sup>.

Определённые условия для отдельных предприятий и всего общества в целом, в условиях модернизации экономики делает необходимым изучение

---

<sup>28</sup> Современная экономика труда. Монография. Кол. авторов, руководитель В,В, Куликов. НИИ труда. – М.: ЗАО «Финстатинфрм», 2001.стр.46

<sup>29</sup> Наша главная цель – демократизация и обновление общества, реформирование и модернизация стран. Доклад Президента Республики Узбекистан Ислама Каримова на совместном заседании Законодательной палаты и Сената Олий Мажлиса от 29.01.2005г. Стр.2.

всех факторов, влияющих на уровень производительности труда, и вскрытие резервов ее роста.

Факторы - это движущие силы, под влиянием которых изменяется уровень и динамика производительности труда.

Различают пять групп факторов:

1) Материально-технические факторы связаны с использованием новой техники, прогрессивных технологий, новых видов сырья и материалов.

Решение задач совершенствования производства здесь достигается:

- модернизацией оборудования;
- заменой морально устаревшего оборудования новым, более производительным;
- повышением уровня механизации производства: механизацией ручных работ, внедрением средств малой механизации, комплексной механизацией работ на участках и в цехах;
- автоматизацией производства: установкой станков-автоматов, автоматизированного оборудования, использованием автоматических линий, автоматизированных систем производства;
- внедрением новых прогрессивных технологий;
- использованием новых видов сырья, прогрессивных материалов и другими мерами.

Научно-технический прогресс - главный источник всестороннего и последовательного роста производительности труда. Поэтому для внедрения в производственный процесс достижений научно-технического прогресса в современных условиях требуется направление инвестиций в первую очередь на реконструкцию и техническое перевооружение действующих производств, повышение доли затрат на активную часть основных производственных фондов - машин, оборудования.

Одним из основных материально-технических факторов является повышение качества продукции - удовлетворение общественных

потребностей меньшими затратами средств и труда, так как изделия высокого качества заменяют большее количество изделий низкого качества. Повышение долговечности изделий равнозначно дополнительному увеличению их выпуска. Материально-технические факторы наиболее важны, поскольку обеспечивают экономию не только живого, но и овеществленного труда.

2) Социально-экономические факторы определяются качествами трудовых коллективов, их социально-демографическим составом, уровнями подготовки, дисциплинированности, трудовой активности и творческой инициативы работников, системой ценностных ориентаций, стилем руководства в подразделениях и на предприятии в целом и др.

Кроме того, производительность труда обусловлена естественными и общественными условиями, в которых трудятся люди.

3) Организационные факторы определяются уровнем организации труда и управления.

К ним относятся:

1. Совершенствование организации управления производством:

- совершенствование структуры аппарата управления;
- совершенствование систем управления производством;
- улучшение оперативного управления производственным процессом;
- внедрение и развитие автоматизированных систем управления

производством.

2. Совершенствование организации производства:

- улучшение материальной, технической и кадровой подготовки производства;
- улучшение организации производственных подразделений и расстановки оборудования в основном производстве;

- совершенствование организации вспомогательных служб и хозяйств (транспортного, складского, энергетического, инструментального, хозяйственного и других видов производственного обслуживания).

### 3. Совершенствование организации труда:

- улучшение разделения и кооперации труда, внедрение многостаночного обслуживания, расширение сферы совмещения профессий и функций;

- внедрение передовых методов и приемов труда:

- совершенствование организации и обслуживания рабочих мест;

- внедрение технически обоснованных норм затрат труда, расширение сферы нормирования труда рабочих-повременщиков и служащих;

- внедрение гибких форм организации труда;

- профессиональный подбор кадров, улучшение их подготовки и повышение квалификации;

- улучшение условий труда, рационализация режимов труда и отдыха;

- совершенствование систем оплаты труда, повышение их стимулирующей роли.

Без использования этих факторов невозможно получить полный эффект и от факторов материально-технических.

4) Структурные факторы - изменения структуры, ассортимента, персонала.

### 5) Отраслевые факторы.<sup>30</sup>

Все перечисленные факторы тесно взаимосвязаны, они должны изучаться комплексно. Это необходимо для того, чтобы более точно оценить влияние каждого фактора, так как действия их не равноценны. Одни дают устойчивый прирост производительности труда, а влияние других является преходящим. Разные факторы требуют различных усилий и затрат для приведения их в действие. Классификация факторов производительности

---

<sup>30</sup> Экономика и социология труда. Учебник. Под ред. проф. А.Я.Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2010. стр.42

труда создает условия для проведения экономических расчетов по определению степени воздействия их на изменение производительности труда.

Основой производительности труда является производительная сила труда. Производительную силу труда следует понимать, как способность работника в определенных условиях обеспечить достижение определенного результата. Поэтому, сравнивая понятия “производительность труда” и “производительная сила труда”, можно сказать, что производительность труда — это осуществленная возможность, действительная, фактическая величина, отражающая результат совершившегося труда. Производительная сила труда — это неиспользованная возможность, потенциально возможная производительность. Разница между производительной силой труда и производительностью труда является резервом роста производительности труда.

Под резервами роста производительности труда понимают неиспользованные возможности эффективного использования и экономии живого и прошлого (овеществленного) труда<sup>31</sup>.

Классификация резервов обширна и позволяет выявлять источники роста производительности труда в зависимости от воздействия того или иного фактора. Поэтому резервы роста производительности труда можно объединить в следующие группы:

- резервы, образующиеся в результате влияния материально-технических факторов (неполное использование средств труда по времени и производственной мощности, недоиспользование возможностей технологии и прогрессивных видов сырья и др.);
- резервы, связанные с влиянием организационных факторов производства (недостатки в организации и управлении трудом и производством);

---

<sup>31</sup> Человеческое развитие: учебник / Коллектив авторов под ред. С.Сафаева – Т.: УМЭД, ПРООН, 2011.стр.33

- социальные резервы (недоиспользование или неэффективное использование способностей к труду работника, его творческих способностей, низкие мотивация и дисциплина труда).

В зависимости от элементов процесса труда выделяют две группы резервов:

1) резервы улучшения использования живого труда (рабочей силы) — это все виды резервов, связанных с организацией труда, с условиями труда, с кадровой политикой, с мотивацией труда;

2) резервы более эффективного использования средств труда и предметов труда, которые являются основными и оборотными фондами предприятия. В эту группу включаются резервы лучшего использования основных фондов как по времени, так и по мощности, а также резервы комплексного использования и экономии оборотных фондов.

По признаку возможности использования все резервы делятся на резервы запаса и резервы потерь.

Резервы запаса по своей экономической природе наиболее схожи с понятием резерва вообще, так как представляют собой неиспользованные возможности более эффективной организации труда. К резервам запаса относится, например, недоиспользование оборудования по времени, которое может быть обусловлено перебоями в загрузке работы оборудования, перебои в энергоснабжении, непроизводительное использование времени работы на этом оборудовании, недостаточная квалификация работника и др.

Резервы потерь включают потери рабочего времени, брак, перерасход всех видов энергии, сырья и материалов. Поэтому эта группа резервов связана с экономным и эффективным использованием материально-вещественных факторов производства.

К потерям рабочего времени относятся производственные потери рабочего времени в связи с простоями, прогулами, неявками на работу; а также непроизводительные затраты труда, обусловленные необходимостью

исправить брак или превышающие плановые затраты труда (из-за нарушений технологии).

По месту выявления и использования все резервы делятся:

- на общегосударственные (рациональное использование занятого населения, комплексное использование природных ресурсов);
- на региональные (возможности лучшего использования производственного потенциала региона);
- на отраслевые и межотраслевые (совершенствование использования связей между отраслями, комбинирование и концентрация производства);
- на внутрипроизводственные (резервы снижения трудоемкости и резервы лучшего использования совокупного рабочего времени).

По времени использования все резервы делятся на текущие (которые могут быть реализованы без дополнительных финансовых вложений и остановки производства) и перспективные, основой реализации которых являются масштабные капитальные вложения на техническое перевооружение, реконструкцию или модернизацию действующего предприятия.

Реализация перспективных резервов довольно длительный процесс, требующий большой подготовительной работы.

## **Глава 2. Современные тенденции повышения производительности труда в Республике Узбекистан.**

### **2.1. Состояние условий для возможностей повышения производительности труда в Республике Узбекистан.**

Накопленный мировой опыт свидетельствует о том, что во многих странах производительность труда является объектом государственного внимания. Она занимает первостепенное место в жизни всего общества (от отдельного работника, предприятия до правительства), поскольку лидерство в области производительности труда в итоге приводит к экономическому и политическому лидерству в мире.

Начавшийся в 2008 г. мировой финансовый кризис поставил под сомнение устойчивость достижений мировой экономики последних десяти лет<sup>32</sup>.

В условиях нестабильности мировой экономики становится ясно, что задача повышения производительности - уже не желательное, а необходимое условие обеспечения дальнейшего экономического роста экономики нашей страны: страна должна научиться эффективнее распоряжаться своими трудовыми ресурсами и капиталом<sup>33</sup>.

Как показывают многочисленные исследования, увеличение производительности труда и капитала важнейший фактор устойчивого экономического роста и благосостояния страны. По сути, каждый раз, когда какое-либо предприятие поднимает производительность, она создает дополнительную стоимость, которую в дальнейшем можно распределить между потребителями (в виде продуктов лучшего качества или более низких цен), сотрудниками (в виде более высоких зарплат) или инвесторами (в виде прибыли для реинвестирования).

---

<sup>32</sup> Каримов И.А. Мировой финансово-экономический кризис, пути и меры по его преодолению в Узбекистане. Т.: «Узбекистан», 2009.стр.5

<sup>33</sup> О рыночных альтернативах, или альтернативах рынку. Журнал Экономическое обозрение. Выпуск№497

Повышение производительности труда является сегодня одной из наиболее актуальных проблем в бизнесе. По данным различных исследований, узбекские предприятия катастрофически отстают по этому показателю от европейских, японских и американских компаний.

Способы повышения производительности труда можно условно разделить на экономические и управленческие.

Экономический инструментарий направлен на модернизацию производства, оптимизацию производственных процессов, снижение затрат труда (рабочего времени) на изготовление единицы продукции и (или) выпуска дополнительного количества произведенной продукции в единицу времени и т. п.

Управленческие инструменты нацелены, прежде всего, на повышение вовлеченности персонала, ориентацию сотрудников на эффективную и продуктивную работу. Одним из значимых факторов, влияющих на повышение уровня вовлеченности сотрудников, является эффективно функционирующая система вознаграждений.

Повышение производительности труда – задача не из легких. Отечественным компаниям предстоит пройти долгий путь от модернизации производства и внедрения эффективных систем корпоративного управления до изменения ментальности самих работников<sup>34</sup>.

Международный опыт свидетельствует, что рост производительности является важным фактором роста заработной платы и доходов населения.

Производительность труда в Узбекистане растёт лишь на 0,9% в год в течение 2000-2012 г.г., в сельском хозяйстве – на около 5,5% в год, и в сфере услуг – на 1,6% в год<sup>35</sup>. Ограниченный рост производительности отражает недостаточную реструктуризацию (особенно вне сельского хозяйства), и

---

<sup>34</sup> Зокирова Н.К. Внутрифирменное управление персоналом. Учеб. пособ.-М.: РЭА, 2004.стр.39

<sup>35</sup> Данные по производительности труда рассчитаны специалистами Всемирного банка на основе официальной статистики национальных счетов и занятости. Узбекистан Оценка уровня жизни населения Экономическая и социальная политика, направленная на повышение уровня жизни населения. Декабрь 2012г.

связанное с этим перемещение ресурсов в сферы деятельности с более высокой производительностью в частном секторе, в секторе услуг и торговли. Несмотря на то, что определенные сдвиги в сторону реструктуризации были сделаны в сельском хозяйстве, в Узбекистане не наблюдалось значительных секторных изменений в выпуске и занятости по сравнению со странами Центральной и Восточной Европы.

Эксперты Центра экономических исследований Республики Узбекистан предлагают обеспечить рост производительности труда путём совершенствования государственной политики в сфере занятости, с целью повышения уровня занятости, создания устойчивых рабочих мест в корпоративном секторе экономики, расширения возможностей для занятости молодежи<sup>36</sup>.

Текущая ситуация на рынке труда в Узбекистане характеризуется рядом особенностей:

- превышение предложения рабочей силы над спросом, результатом чего является высокая доля занятых в неформальном секторе и трудовая миграция (1,5-2 млн. чел.). При этом усиливается несоответствие качества рабочей силы требованиям работодателей;

- рост молодежной незанятости;

- слабый внутренний спрос на научное обслуживание и высокотехнологичную продукцию. Доля занятых в высокотехнологичных отраслях и науке не превышает 1,4% в общей численности занятых (без сельского хозяйства и малого бизнеса);

- низкий уровень производительность труда (5-6 тыс. долл. ВВП по ППС на одного занятого в последние годы против, например, 21-23 тыс. долл. в Турции, 28-30 тыс. долл. в Малайзии и т.д.), что отражает неэффективность большинства существующих в настоящее время в

---

<sup>36</sup> ЗАНЯТОСТЬ В УЗБЕКИСТАНЕ: ВЫЗОВЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ. ИНФОРМАЦИОННЫЙ ПОРТАЛ [WWW.12NEWS.UZ](http://www.12news.uz)  
[HTTP://WWW.12NEWS.UZ/NEWS/2013/07/10](http://www.12news.uz/news/2013/07/10)

экономике рабочих мест.

Приоритетной задачей государства является постоянное увеличение занятости населения и совершенствование его отраслевой структуры. Для решения данных проблем в нашей стране достигнуты важные позитивные сдвиги.

Текущая модель политики занятости в Узбекистане сложилась в течение первого этапа реформ (90-е годы XX века), отражая стремление правительства не допустить массовой безработицы в условиях сочетания высоких темпов прироста трудоспособного населения и модели экономического роста, делающей ставку на развитие отраслей топливно-энергетического сектора с ограниченным потенциалом создания рабочих мест.

#### Динамика занятости населения Узбекистана<sup>37</sup>.

Таблица 2.1.

Показатели	2000	2005	2010	2011	2012	2013
Численность населения в трудоспособном возрасте, млн. чел.	12,7	14,8	16,9	17,8	18,1	18,4
Доля трудоспособных ресурсов в общей численности населения, %	53,5	57,5	60,5	61,1	61,6	61,9
Прирост населения в трудоспособном возрасте, в % к предыдущему году	3,1	2,9	3,0	4,6	2,1	2,6
Численность занятого в экономике населения, млн. чел.	8,9	9,9	11,6	11,9	12,2	12,6
Прирост численности занятого населения, в % к предыдущему году	1,1	3,1	2,6	2,5	2,5	2,7
Уровень занятости, в % к населению трудоспособного возраста	70,0	68,5	68,0	67,0	67,0	67,5

<sup>37</sup> Источник: Расчеты по данным Госкомстата и Министерства труда и социальной защиты населения

По данной таблице, можно сделать вывод, что численность населения в трудоспособном возрасте значительно возросла за последние десять лет, так же как и Численность занятого в экономике населения, если в 2000 году она составляла 8,9%, то в 2013 - 12,6. Это говорит о положительном результате, проводимых государством программ по обеспечению занятости населения.

С целью обеспечения роста занятости, доходов и уровня жизни населения, а также эффективного использования имеющегося потенциала территорий республики и отраслей экономики по увеличению спроса на рабочую силу на рынке труда, начиная с 2009 г. реализуются Программы создания рабочих мест и обеспечения занятости населения.

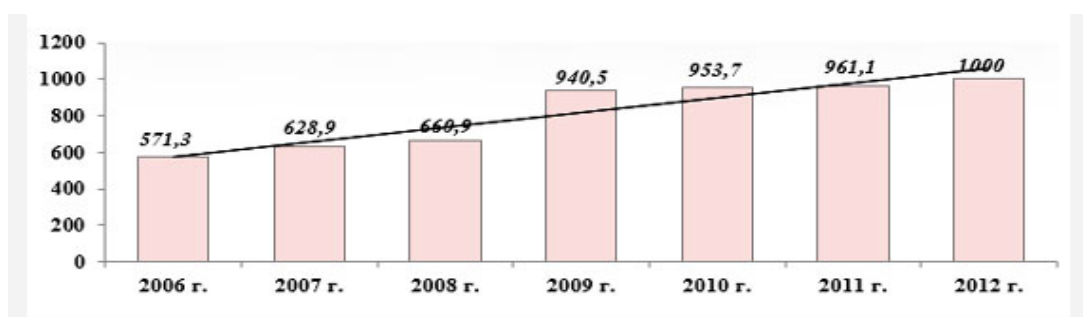


Рис.2.1. Созданные рабочие места в Узбекистане, тысяч человек<sup>38</sup>

Указанные меры способствовали сохранению уровня безработицы в стране на допустимом параметре (до 5%) и снижению численности населения, нуждающегося в трудоустройстве. В 2013 году численность обратившихся в органы по труду за содействием в трудоустройстве составила 44,8 тыс. человек, из которых 94% была трудоустроена<sup>39</sup>.

На рынке труда республики наблюдается тенденция превышения предложения рабочей силы над спросом. Это обусловлено преимущественно ежегодным выходом на рынок труда около 400 тыс. выпускников профессиональных колледжей, академических лицеев и 60 тыс. выпускников

<sup>38</sup> Источник: Министерство труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан

<sup>39</sup> Занятость в Узбекистане: вызовы и перспективы. Информационный портал [www.12news.uz](http://www.12news.uz)  
<http://www.12news.uz/news/2013/07/10>

вузов. Поэтому особое внимание со стороны государства уделяется трудоустройству выпускников профессиональных колледжей. Возросло число трудоустроенных выпускников ССПО на рынке труда. Так в 2013 году в 85622 предприятиях, прошли стажировку 228 тыс. выпускников, было трудоустроено свыше 450 тысяч выпускников, при этом 43% выпускников трудоустроены на предприятиях, где проходили производственную практику<sup>40</sup>.

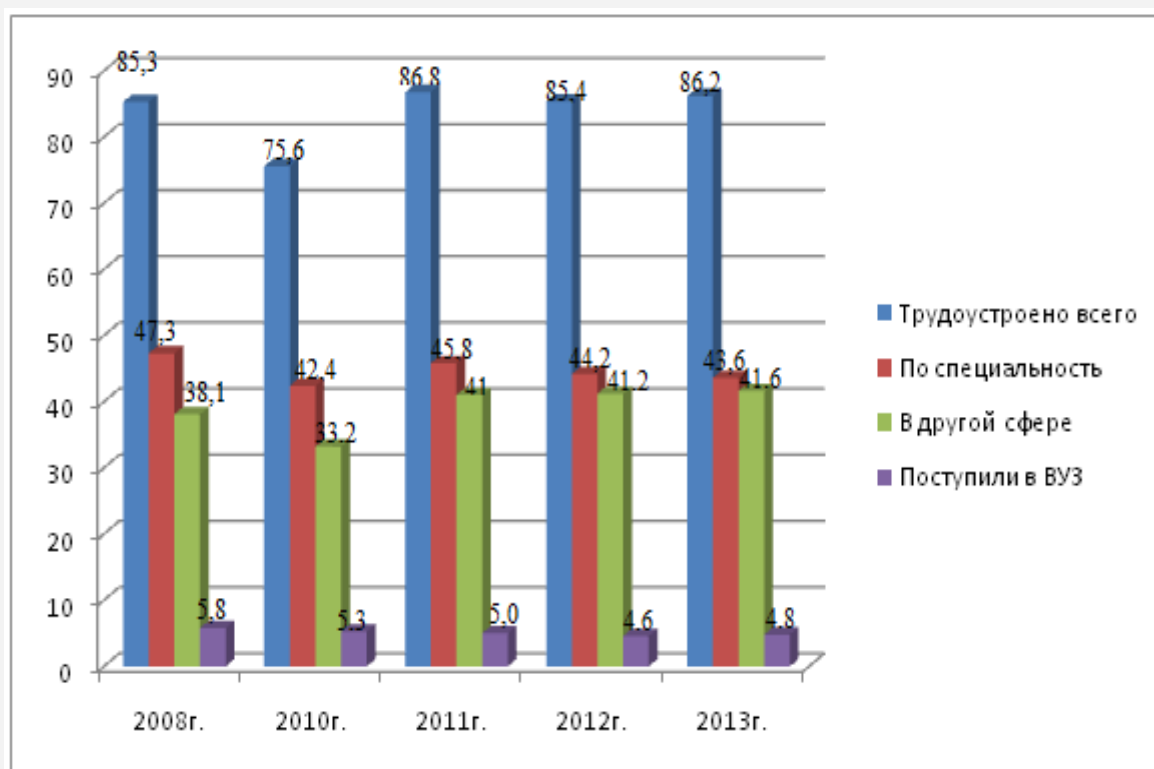


Рис.2.2. Распределение выпускников ССПО по видам дальнейшей занятости, в % от общего числа выпускников<sup>41</sup>

Несомненно, принимаемые государством меры по обеспечению занятости населения, положительно сказываются на производительности труда в экономике в целом.

По нашему мнению, при активной занятости населения и допустимым уровнем безработицы (не более 5%) на рынке труда создаётся конкурентная среда, как и среди предлагаемой рабочей силы, так и среди работодателей.

<sup>40</sup> «Обеспечение занятости и создание новых рабочих мест в Республике Узбекистан.» Демоскоп weekly. № 583 - 58427 января - 9 февраля 2014. <http://www.demoscope.ru/weekly/2014/0583/analit05.php>

<sup>41</sup> Источник: расчеты ИПМИ по данным Госкомстат РУз

Иными словами, при возникающей конкуренции на рынке труда, активная часть трудоспособного населения старается соответствовать требованиям работодателей, повышать свою квалификацию, следить за научными инновациями, в свою очередь высокая квалификация работников, их мотивированность и грамотность не позволяет работодателям предлагать несправедливые условия и оплату труда.

Эти обстоятельства создают благоприятные условия для занятого населения и для работодателей. Метод повышения общественной производительности труда посредством обеспечения занятости населения можно отнести к экономическим методам.

Для повышения производительности труда на предприятии необходимо также применение управленческих методов, который играют большую роль в деятельности любого предприятия. Влияние совершенствования управления на повышение производительности труда проявляется в том, что даже самое высокопроизводительное оборудование и современная техника не дадут желаемого результата при низкой организации труда, и, наоборот, при высокой организации труда можно получить исключительно высокие экономические результаты.

Под содержанием организации труда понимается<sup>42</sup>:

- установление цели деятельности, перечня производительных операций и их последовательности;
- разделение всех видов работ между работниками и установление между ними системы взаимодействия, отношений кооперации труда;
- приспособление рабочих мест для удобства работы;
- организация обслуживания рабочих мест;
- разработка рациональных приемов и методов труда;
- установление норм труда и системы его оплаты.

Для обеспечения научной организации труда необходимо:

---

<sup>42</sup> Экономика социально-трудовых отношений. Монография. –Т.: ТГЭУ, 2006. стр.23

во-первых, создание на предприятии безопасных и здоровых условий труда;

во-вторых, необходим определенный уровень планирования и учета труда;

в-третьих, налаженная система управления мотивациями к труду и дисциплине, система подготовки и переподготовки кадров, их подбора и расстановки<sup>43</sup>.

Все это направлено на повышение производительности труда, которая обусловлена естественными и социально-экономическими условиями, в которых протекает труд.

Научно-технический прогресс - главный источник всестороннего и последовательного роста производительности труда.

Инвестиции, или долгосрочные вложения капитала в различные инновационные проекты, предприятия, экономические и социальные программы, являются неотъемлемым компонентом современной рыночной экономики. Именно инвестиции являются тем самым источником модернизации и обновления производственной деятельности, который обеспечивает развитие экономики, как на микро-, так и на макро- уровнях.

Роль инвестиций в развитии экономики чрезвычайно велика. Именно за счет инвестиций происходит обновление и расширение производства, увеличение производительности труда, решаются различные проблемы экономического и социального характера.

Понимая это, правительством нашей страны за годы независимости в Республике Узбекистан создан благоприятный инвестиционный климат, широкая система правовых гарантий и льгот для иностранных инвесторов, разработана целостная система мер по стимулированию деятельности предприятий с иностранными инвестициями.

---

<sup>43</sup> Экономика труда (социально-трудовые отношения)/ Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. –М.: Экзамен, 2005.стр.85

Объём инвестиций в экономику Республики Узбекистан<sup>44</sup>.

Таблица 2.2.

Показатели	Единицы измерения	2008г.	2009	2010	2011	2012	2013
Инвестиции в основной капитал	млрд. сум	5903,5	9555,9	12531,9	15338,7	17953,4	22797,3
Централизованные инвестиции	млрд. сум	1043,7	1890,1	2517,9	2558,3	3075,7	4581,9
бюджетные средства	млрд. сум	473,4	794,4	964,9	862,2	1073,5	1154,9
средства фонда мелиоративного улучшения орошаемых земель	млрд. сум	-	22,2	54,6	62,8	80,5	83,6
средства внебюджетных фондов	млрд. сум	338,7	437,9	567,3	491,8	654,9	1175,7
средства фонда реконструкции и развития	млрд. сум	-	147,9	360,5	579,0	628,2	1183,0
иностранные инвестиции и кредиты под гарантию правительства	млрд. сум	231,6	487,6	570,6	562,5	638,6	984,7
Нецентрализованные инвестиции	млрд. сум	4859,8	7665,8	10014,0	12780,4	14877,7	18215,4
средства предприятий	млрд. сум	2699,7	3940,3	4550,0	5064,6	6249,4	7465,6
средства населения	млрд. сум	643,8	834,6	1325,0	2448,9	3339,4	4562,1
прямые иностранные инвестиции и кредиты	млрд. сум	1216,1	2376,3	3487,5	3778,4	3215,2	3668,6
кредиты коммерчески банков и другие заемные средства	млрд. сум	300,2	514,6	651,5	1488,5	2073,7	2519,1
Строительные работы	млрд. сум	2733,5	3575,9	7067,4	8245,8	9504,8	11753,9

44

Источник: Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике. Основные показатели социально-экономического развития Республики Узбекистан за 2008-2013г.

По данной таблице мы видим, что реализация активной инвестиционной политики в Республике Узбекистан по ускоренному развитию и технологической модернизации промышленности, социальной, дорожно-транспортной и коммуникационной инфраструктуры обеспечила прирост объема инвестиций в основной капитал в 2013 году на 12,7%. Объем иностранных инвестиций превысил \$3 млрд., из них более 72% – прямые иностранные инвестиции. В рамках Инвестиционной программы завершена реализация 150 проектов производственного направления общей стоимостью около \$2,7 млрд<sup>45</sup>.

Несомненно, это не может положительно не сказаться на экономическом росте нашей страны и соответственно на производительности труда. Приток инвестиций в различные отрасли экономики создаёт хорошие условия для возможностей повышения производительности труда.

## **2.2. Экономическая деятельность предприятия ООО «Reellog Tashkent» и показатели его производительности.**

Глобализация экономики сопровождается небывалыми ранее темпами роста торговли. Мировой объем экспорта за 50 лет вырос в 10 раз и продолжает увеличиваться ещё более высокими темпами. Ежедневный объем валютных операций превышает \$1,5 трлн. против \$15 млрд. в 1973 г, к примеру. В этих условиях максимально возрастает значение мировой транспортной сети. Транспорт служит материальной базой производственных связей между отдельными территориями, выступает как фактор, организующий мировое экономическое пространство и обеспечивающий дальнейшее географическое разделение труда<sup>46</sup>.

Логистика – искусство рассуждать, вычислять. В экономике логистика

---

<sup>45</sup> Каримов и.А. Итоги социально-экономического развития страны в 2013 году и важнейшим приоритетам экономической программы на 2014 год. Доклад на заседании Кабинета Министров Республики Узбекистан. 17 января 2014года.

<sup>46</sup> Т.В. Алесинская. Основы логистики. Функциональные области логистического управления. Часть 3. Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2010. 116 с.

– это научная и практическая деятельность, связанная с организацией, управлением и оптимизацией движения материальных, информационных и финансовых потоков от источника до конечного потребителя<sup>47</sup>.

Практика ведения бизнеса в развитых странах показывает, что логистике принадлежит стратегически важная роль в организации торговых потоков. Логистика имеет много форм и направлений - это промышленная логистика, торговая логистика, информационная логистика, транспортная логистика, управленческая логистика, складская логистика и другие.

Сегодня, в Узбекистане созданы все условия для логистического обеспечения торговли и транспортных перевозок грузов. Принимаются меры по налаживанию механизма для эффективного использования информационных технологий, транспортных перевозок и транспортной инфраструктуры.

В связи с постоянно растущим спросом на логистические услуги, с каждым годом в нашей стране на рынке транспортных услуг появляется всё больше компаний, готовых предложить качественные и надежные грузоперевозки. Одной из таких компаний является транспортно-экспедиторская компания «Reellog Tashkent».

Согласно законодательству Республики Узбекистан, автомобильные перевозки осуществляются перевозчиками на основе специального разрешения (лицензии). Порядок выдачи лицензии на автомобильные перевозки определяется Кабинетом Министров Республики Узбекистан<sup>48</sup>.

Компания Reellog Tashkent осуществляет деятельность по предоставлению транспортно-экспедиторских услуг, организации и обеспечению перевозок экспортных, импортных, транзитных и других грузов в/из стран СНГ, Прибалтики, Европы, Китая, Ближнего Востока, Юго-Восточной Азии, Ирана и Афганистана. У компании огромный опыт в

---

<sup>47</sup> Сергеев В.И. УПРАВЛЕНИЕ ЦЕПЯМИ ПОСТАВОК. Учебник для бакалавров. - М.: Издательство Юрайт, 2014 стр.12.

<sup>48</sup> Закон Республики Узбекистан об автомобильном транспорте.(Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 1998 г., № 9, ст. 174)

перевозке грузов по маршруту Ташкент-Москва и Москва-Ташкент.

На постоянной основе и в больших объемах компания осуществляет транзит грузов в Афганистан и доставку грузов как до Узбекско-Афганской границы (Термез-Хайратон), так и до Кабула, Мазар-и-Шарифа, Баграма и Кандагара, в вагонах, крупнотоннажных контейнерах, автомобильным транспортом, с возможностью перевалки с одного вида транспорта на другой и осуществлением транзитного таможенного оформления. Для отдельных направлений используется автомобильный переход Таджикистан-Афганистан (прием по железной дороге с доставкой на автомашинах).

История создания транспортной компании Reellog Tashkent начинается в 2012 году, когда коллектив из трёх человек создал компанию Reellog Tashkent, основным направлением которой стало оказание транспортно-экспедиторских услуг высокого качества. Компания создана коллективом единомышленников-профессионалов в сфере грузоперевозок, которые сразу для себя определили несколько ключевых критериев для совместной работы и развития компании:

- Клиентоориентированность (выполнение всех пожеланий клиента);
- Качество предоставляемых услуг;
- Честная работа с партнерами компании.

Начиная с 2012 года, компания Reellog Tashkent оказывает услуги по перевозке грузов автомобильным транспортом. За этот период времени коллектив компании вырос в 3 раз. Количество перевозок увеличилось в 4,5 раза.

Начиная с 2013 года, компания Reellog Tashkent оказывает услуги по перевозке грузов железнодорожным транспортом, а также осуществляет мультимодальные перевозки.

Постоянными клиентами компании являются крупные строительные компании, производственные комбинаты, заводы и фабрики, оптовые компании.

Персонал компании состоит из 35 человек. Качество рабочей силы определяется, прежде всего, сочетанием уровня образования и производственного опыта. Организационная структура Reellog Tashkent выглядит следующим образом:

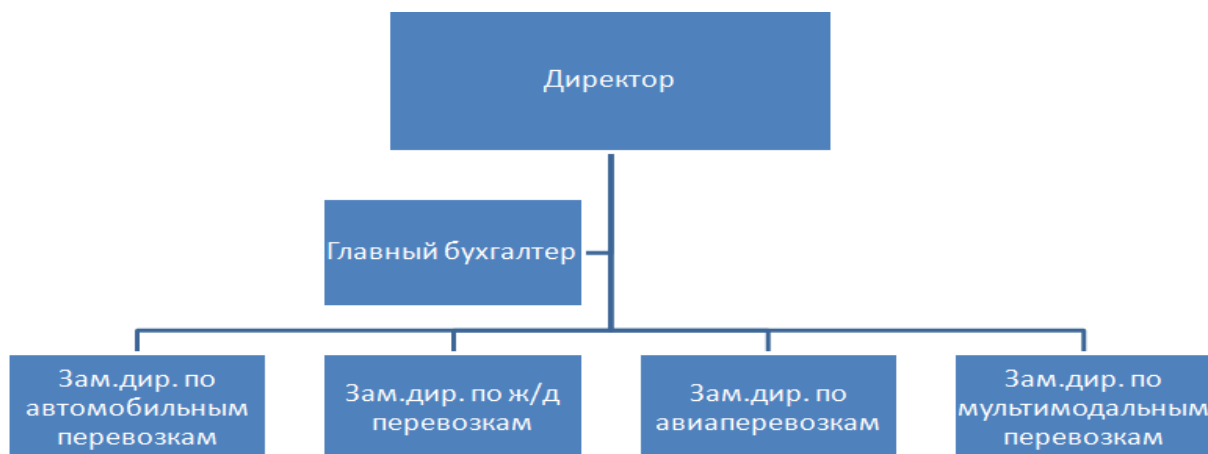


Рис.2.3. Организационная структура ООО «Reellog Tashkent»<sup>49</sup>.

По приведённой схеме, мы видим, что организационная структура предприятия довольно таки проста. Директору прямо подчиняются четыре заместителя директора по видам грузоперевозок и в подчинении каждого заместителя директора также имеются менеджера по грузоперевозкам.

За 2 года своего существования предприятием в рамках его стратегии, расширен спектр предоставляемых услуг до следующих именовании:

- Экспедирование экспортно-импортных и экспедирование транзитных грузов по железным дорогам различными видами транспорта, включая оформление транзитных документов, связанных с отправкой и приемом ж/д вагонов;
- согласование и оформление основных и дополнительных планов в сжатые сроки;
- декларирование и таможенное оформление;
- получение карантинных, ветеринарных и специальных разрешений;
- помощь и консультации по организации погрузки, с обеспечением подачи подвижного состава на станции погрузки;

<sup>49</sup> Составлено автором.

- операции по перегрузу и оформление документов на пограничных станциях;
- слежение за грузом на всем пути следования;
- страхование грузов;
- организация перевалки грузов с одного вида транспорта на другой;
- перевозка опасных, негабаритных и тяжеловесных грузов;
- организация доставки груза "от двери до двери";
- другие услуги по запросу клиента<sup>50</sup>.

Основные экономические показатели ООО «Reellog Tashkent»<sup>51</sup>.

Таблица 2.3.

Показатели	Единицы измерения	2012	2013	Темпы роста, %
				2012г. к 2013г.
А	1	2	3	5
1. Выручка от реализации продукции, работ, услуг (за минусом налогов и иных обязательных платежей, включаемых в выручку)	тыс. сум.	528140	951340	1,80
2. Себестоимость реализованных товаров, продукции, работ и услуг	тыс. сум	486478	9050567	1,87
3. Среднесписочная численность персонала	чел.	20	35	1,75
4. Выработка на одного работающего:				
-по выручке от реализации;	тыс. сум. /чел	26407	27181,1 42	1,45
5. Фонд заработной платы	тыс. сум.	3050	15000	1,24
6. Среднегодовая заработная плата одного работающего	тыс. сум.	1677,5	4714,28 5	2,8
7. Годовая производительность труда	тыс. сум/чел	12,89	38,5	2,98
7. Чистая прибыль	тыс. сум.	41662	50773	1,21

Исходя из основных экономических показателей ООО «Reellog Tashkent» за 2012-2013 года, можно сделать вывод об их росте. Объем производства в 2013 году превысил объем производства 2012 года на 80%.

Экономическая оценка динамики показателей эффективности

Интернет-сайт компании. [www.reellog.ru](http://www.reellog.ru)

<sup>51</sup> Составлено автором по финансовым показателям предприятия.

использования персонала предприятия показала, что выработка на 1 работника (по товарной продукции) в 2013 г. возросла на 45% по сравнению с 2012 годом.

Причем темп роста среднегодовой заработной платы не превышает темпы роста выручки от реализации продукции и товарной продукции в действующих ценах, что является положительной тенденцией для предприятия. В динамике за два года темп роста производительности на 1 работника превышает темп роста среднегодовой заработной платы, что отражает эффективность использования персонала предприятия.

В целом общая динамика технико-экономических показателей деятельности предприятия за два года свидетельствует об улучшении работы предприятия.

Динамика основных технико-экономических показателей ООО«Reellog Tashkent» за 2012-2013 года, тыс. сум<sup>52</sup>.

Таблица 2.4

Показатели	Условное обозначение	2012 год	2013 год
Объем продукции (работ, услуг), тыс. сум.	Q	528140	951340
Фактически отработанные чел.-часы	T <sub>ч</sub>	37120	64960
Фактически отработанные чел.-дни	T <sub>д</sub>	4640	8120
Среднесписочная численность работников, чел.	T	20	35

При изучении производительности труда с учетом принятых измерителей затрат используется показатели среднечасовой, среднедневной, среднемесячной (квартальной, годовой) выработки одного работника. Расчет этих показателей производится следующим образом:

средняя часовая выработка:

<sup>52</sup> Составлено автором по финансовым показателям предприятия.

$$W_{\text{ч}}=Q/T_{\text{ч}},$$

где Q- объем продукции (работ, услуг);

$T_{\text{ч}}$ - фактически отработанные человеко-часы;

$$W_{\text{ч}2012}=528140/37120=14,2279 \text{ тыс.сум./чел.-час.}$$

$$W_{\text{ч}2013}=951340/64960=14,6450 \text{ тыс.сум./чел.-час.}$$

средняя дневная выработка:

$$W_{\text{д}}=Q/T_{\text{д}},$$

где  $T_{\text{д}}$  - фактически отработанные человеко-дни;

$$W_{\text{д}2012}=528140/4640=113,8232 \text{ тыс.сум./чел.-дни.}$$

$$W_{\text{д}2013}=951340/8120=117,1600 \text{ тыс.сум./чел.-дни.}$$

средняя месячная (квартальная, годовая) выработка работающих:

$$W=Q/T,$$

где T- среднесписочная численность работников;

$$W_{2012}=528140/20=26407 \text{ тыс.сум./чел}$$

$$W_{2013}=951340/35=27181,142 \text{ тыс.сум./чел.}$$

По произведенным расчетам показателей производительности труда можно сделать выводы о том, что средняя часовая, средняя дневная, средняя месячная (квартальная, годовая) выработка рабочих не стабильна, в связи с меняющимся объёмом продаж и увеличением численности сотрудников предприятия.

На рисунке 2.4. мы видим, что удельный вес в объёме оказанных предприятием ООО «Reellog Tashkent» за 2013 год занимают автомобильные перевозки, объём которых составляет более 60%, это объясняется тем, что этот вид грузоперевозок пользуется большим спросом у клиентов, так как автомобильные грузоперевозки являются относительно не дорогостоящими грузоперевозками.

Не малым спросом также пользуются железнодорожные и мультимодальные грузоперевозки, которые составляют более 10 % от общего объёма оказанных услуг, если первый вид перевозок относится к одним из наиболее надёжных

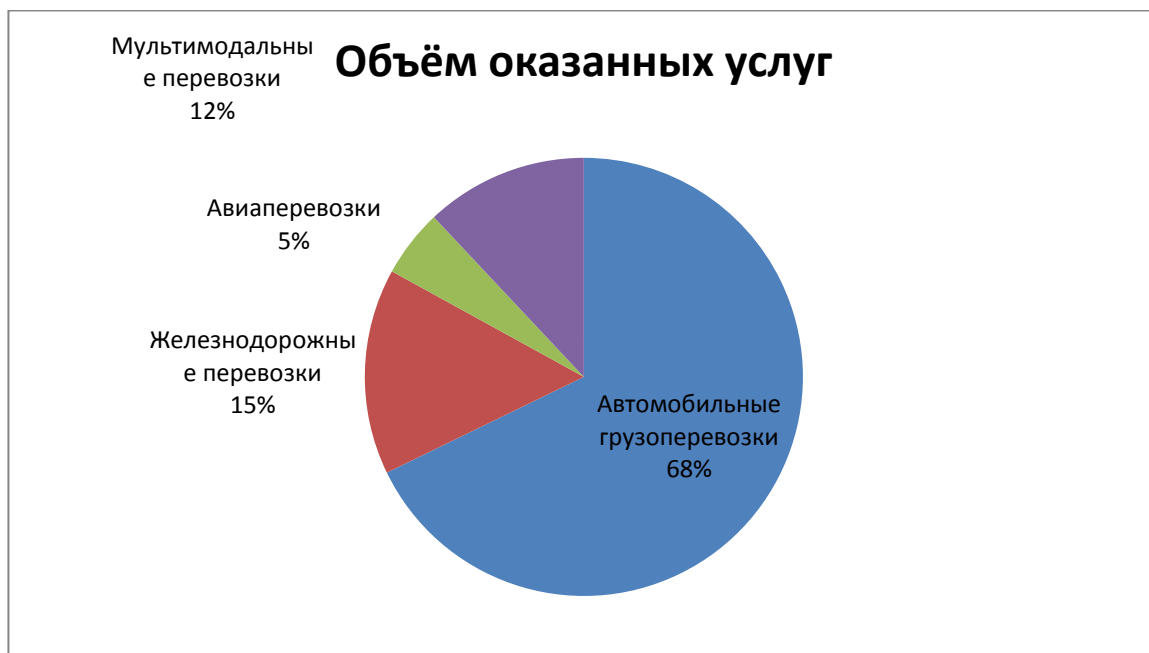


Рис.2.4. Объём оказанных транспортно-экспедиторских услуг за 2013г<sup>53</sup>.

и безопасных грузоперевозок, то второй вид грузоперевозок в последнее время пользуется всё большим спросом, так как является очень удобным видом грузоперевозок, при перевозке грузов, требующих совмещения нескольких видов транспортировок. Что касается авиаперевозок, которые составляют лишь 5% от общего объёма оказанных предприятием за предыдущий год услуг, то эти перевозки относятся к самым дорогостоящим видам грузоперевозок, но очень удобным при срочных перевозках грузов.

---

<sup>53</sup> Составлено автором.

### **Глава 3. Пути совершенствования повышения производительности труда на примере ООО «Reellog Tashkent»**

#### **3.1. Совершенствование производительности труда путём мотивации персонала на предприятии ООО «Reellog Tashkent».**

Грамотная и сбалансированная система вознаграждения, учитывающая все важные критерии и особенности мотивации персонала, является значимым фактором повышения производительности труда на рынках Узбекистана.

Потребности формируют интересы, ценности и идеалы, ценностные ориентации - формируют мотивации (мотивы) - силы, побуждающие к действию. Именно система побудительных мотивов поведения человека заставляет поступать его определенным образом. Мотивации определяют установки любой деятельности людей, в том числе и трудовое поведение. Мотивы – субъективный поведенческий императив, который при реализации через выполнение производственных заданий, качество выполняемой работы, состояние дисциплины труда, степень инициативности работников, творческого поиска путей улучшения деятельности, воплощается в объективные метры, штуки, наконец, в сэкономленное время<sup>54</sup>.

Для совершенствования производительности труда на предприятии ООО «Reellog Tashkent» руководитель должен воплощать свои решения в дела, применяя на практике основные принципы мотивации. В данном контексте, т.е. в отношении управления, можно дать такое определение:

Мотивация — это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации<sup>55</sup>.

За относительно короткий срок своего существования компания «Reellog Tashkent» набрала большой опыт по предоставлению транспортно-экспедиторских услуг.

---

<sup>54</sup> Виханский Олег Самуилович, Наумов Александр Иванович. Менеджмент. Учебник. М.: Экономистъ, 2003г. стр.65

<sup>55</sup> М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. «Основы менеджмента» Москва-2006г. Стр.257

Но, как и у всех, у компании «Reellog Tashkent» есть свои недостатки и проблемы, которые нужно решать. Одной из проблем, существующих на данном предприятии – это текучесть кадров.

Достаточно высокая текучесть кадров на ООО «Reellog Tashkent» говорит о неудовлетворенности работников работой. Исходя из этого на предприятии необходимо:

- 1) выявить причины текучести кадров;
- 2) создать благоприятные условия труда;
- 3) организовать эффективную систему морального и материального стимулирования и т.д.

Выяснить, ради чего работают сотрудники,- значит получить мощный инструмент воздействия на них. Многие компании вообще не начинают серьезных реформ без исследования факторов, которые мотивируют персонал. Мотивация действительно повышает базовую производительность труда, а изменение отношения работников к труду увеличивает прибыльность компании.

При планировании и организации работы руководитель должен определить, что конкретно должна выполнить данная организация, когда, как и кто, по его мнению, должен это сделать. Если выбор этих решений сделан эффективно, руководитель получает возможность координировать усилия многих людей и сообща реализовывать потенциальные возможности группы работников<sup>56</sup>.

Любой руководитель организации на своем опыте знает, что для долговременного успеха в бизнесе важнейшим является желание сотрудников организации трудиться производительно, с полной отдачей сил.

В первую очередь хотелось бы сказать о проблеме оплаты труда на данном предприятии. Менеджеры по перевозкам предприятия ООО «Reellog Tashkent» получают ежемесячную, договорённую при принятии их на

---

<sup>56</sup> Человеческое развитие: учебник / Коллектив авторов под ред. С.Сафаева – Т.: УМЭД, ПРООН, 2011.стр.47

должность менеджера, фиксированную заработную плату. Не зависимо от выполненного ими объёма работ, их активности и заинтересованности заработная плата остаётся неизменной. По нашему мнению, значительно улучшить производительность труда на данном предприятии поможет внедрение новой системы вознаграждений. Мы предлагаем помимо фиксированной заработной платы менеджерам по перевозкам доплачивать определённый процент с каждого, оформленного ими заказа. Это дополнительное материальное вознаграждение будет стимулировать работников к более активному участию в жизни предприятия.

Денежное вознаграждение имеет решающее значение в трудовой мотивации, причем смысл денежного вознаграждения для работника не исчерпывается только компенсацией затрат времени, энергии, интеллекта, которые расходуются работником при достижении целей организации.

Денежное вознаграждение, точнее формы его получения, а также относительные и абсолютные размеры, воспринимаются работником как свидетельство его ценности для организации, влияют на самооценку работника, напрямую говорят о его социальном статусе. Т.е. деньги, получаемые работником, выступают также и мерилom личностной и профессиональной самореализации.

Осуществляя моделирование системы вознаграждений, руководителю данного предприятия мы предлагаем следовать следующим общим правилам<sup>57</sup>:

- система вознаграждений должна ориентировать работника на достижение нужного предприятию результата, поэтому заработная плата связывается с показателями эффективности работы организации (оборот компании, прибыль, объем продаж, выполнение плана, улучшение качества и т.д.), рабочей группы, самого работника;

---

<sup>57</sup> Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба. – М.: Изд. «Экзамен», 2003. Стр.44

- система вознаграждений должна сочетать в себе жесткость правил определения денежного вознаграждения и гибкость в реагировании на изменения внутренней и внешней ситуации в организации, т.е. денежные выплаты должны выступать не только мотиватором трудовой деятельности, но и средством управления, рычагом для руководителя. Руководство организации должно иметь возможности как поощрения, так и наказания в системе вознаграждений;

- новая система вознаграждений, с одной стороны не должна ухудшать положение сотрудников в материальном плане, наоборот, при разработке и внедрении новой системы у работника должна быть возможность увеличивать свое денежное вознаграждение по сравнению со старой системой, но с другой стороны, система вознаграждений не должна предъявлять чрезмерных требований к предприятию, не должна подрывать экономическую состоятельность предприятия и его конкурентоспособность;

- внедрение системы вознаграждений должно сопровождаться продуманным механизмом информирования работников о новых правилах денежного вознаграждения, постоянным мониторингом эффективности денежных выплат.

На Западе проблема мотивации персонала понимается гораздо шире, чем в Узбекистане. В нашей стране принято считать, что человек трудится исключительно ради денег. Ещё из работ Абрахама Маслоу мы знаем о сложности человеческих потребностей и их влиянии на мотивацию. По теории Маслоу все эти потребности можно расположить в виде строгой иерархической структуры, показанной на рис.3.1. Своей теорией он хотел показать, что потребности нижних уровней требуют удовлетворения и, следовательно, влияют на поведение человека прежде, чем на мотивации начнут сказываться потребности более высоких уровней. В каждый конкретный момент времени человек будет стремиться к удовлетворению той потребности, которая для него является более важной или сильной.

Прежде, чем потребность следующего уровня станет наиболее мощным определяющим фактором в поведении человека, должна быть удовлетворена потребность более низкого уровня.<sup>58</sup>



Рис.3.1. Иерархия потребностей по Маслоу.

Исходя из этого, можно сказать материальное вознаграждение персонала на предприятии ООО «Reellog Tashkent» будет оказывать лишь временный эффект.

В связи с этим, помимо внедрения новой системы вознаграждений в транспортно экспедиторской компании «Reellog Tashkent», мы предлагаем как возможность совершенствования производительности труда, применить на практике и зарубежный опыт мотивации персонала.

Предлагаемые способы повышения мотивации и улучшения качества работы на предприятии ООО «Reellog Tashkent»:

- К примеру, практически все американские компании, помимо системы вознаграждений, предоставляют своим сотрудникам медицинское страхование за счет фирмы, программы повышения квалификации, корпоративные обеды и многое другое. Например, корпорации IBM и AT&T в ответ на изменения демографической ситуации в стране разработали и успешно реализовали так называемые семейные программы. Большая часть сотрудников этих компаний — люди в возрасте до 40 лет, у многих из

<sup>58</sup> М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. «Основы менеджмента» Москва-2006г. Стр.262.

которых есть маленькие дети. Руководство корпораций предоставляет этим работникам возможность работать по гибкому графику, помощь в подборе нянь, корпоративные детские сады и ясли, а также организует праздники для сотрудников с малышами. Большое внимание американцы уделяют и повышению квалификации своих работников. В каждой из вышеупомянутых корпораций затраты на все виды обучения составляют практически 800 млн долларов в год. Обучение, по мнению американцев, способствует повышению индивидуальной трудовой отдачи и увеличению прибыли компании.

- Если брать пример с Нидерландов, то у них основная роль, которая определяет заинтересованность и трудовую активность работников, отводится льготам и компенсациям. Если у сотрудника возникла необходимость в консультации врача, то компания предоставляет своему сотруднику два оплачиваемых часа — в течение них он может спокойно отправиться в больницу. По нашему мнению применение этого опыта на предприятии «Reellog Tashkent» весьма положительно скажется на мотивации персонала. Это объясняется тем, что помимо того, что в такой ситуации у сотрудников компании появится два часа времени для консультации с врачом, не удерживаемых с зарплаты, также сотрудники компании «Reellog Tashkent» будут чувствовать, что начальству не безразлично состояние их физического здоровья.

- В Японии человек устраивается на работу на всю жизнь. Будучи однажды принятым в компанию, японец остается там вплоть до официального выхода на пенсию. Фирма, в которой работает специалист, становится практически второй семьей. Следовательно, нематериальная мотивация сотрудников осуществляется по психологической схеме «отец-сын», где отцом выступает компания, а сыном — сотрудник.

Компания способствует получению кредита, а нередко и сама беспроцентно кредитует своих сотрудников. Также фирма берет на себя все

расходы в случае дорогостоящей учебы работника и его детей. Многие японские компании финансируют семейные торжества своих сотрудников — свадьбы и юбилеи, а также организуют спортивные мероприятия. Некоторые предприятия предоставляют жилье своим сотрудникам.

Несомненно, японский менеджмент является уникальным, это связано и с общественно-экономическим укладом страны и национальной культурой. Применение их методов в какой-то степени, подходят и для узбекских предприятий. Конечно, для не столь крупной транспортно-экспедиторской компании, как Reellog Tashkent, беспроцентное кредитование своих сотрудников, предоставление жилья своим сотрудникам будет невыгодным. Но такие небольшие затраты, как помощь в финансировании учёбы детей своих сотрудников, а также помощь в получении кредита, т.е. непосредственной поручительство за своего сотрудника перед банком, по нашему мнению, не принесут слишком больших затрат для данного предприятия, но при этом положительно скажется на стимулировании своего персонала.

Еще один, предлагаемый нами, метод мотивирования персонала Reellog Tashkent – это проведение культурных мероприятий для сотрудников, что практически не проводится на данном предприятии.

Корпоративные мероприятия на сегодняшний день являются общепризнанным способом укрепления мотивации персонала. А их проведение вносит свою немалую лепту в формирование корпоративной культуры организации и общего корпоративного духа. Мероприятия могут быть самыми различными. Руководителю транспортно-экспедиторской компании Reellog Tashkent мы предлагаем следующие способы повышения корпоративной культуры: проведение командообразующих тренингов, посещение персоналом выставок логистики и грузоперевозок, проведение корпоративных праздников и реализация различных мотивационных программ.

Культурные мероприятия, устраиваемые начальством для своего персонала, могут значительно повысить производительность труда. Плюс этих мероприятий заключается в том, что проведение этих мероприятий может и не требовать больших материальных затрат для предприятия, но при этом произвести эффект морального удовлетворения для своего персонала и создать благоприятную атмосферу в коллективе.

Узбекистанский рынок довольно интересен в сфере транспорта и логистики. В первую очередь это связано с объемами экспорта и импорта. Рынок развивается, и ежегодно растут показатели экспортируемых товаров, и это касается не только хлопка, но и тканей, а также продуктов химической промышленности<sup>59</sup>.

В связи с развитием этого рынка, в Узбекистане проводится множество культурных мероприятий на тему логистики и грузоперевозок. Руководству компании Reellog Tashkent мы предлагаем стимулировать своих сотрудников на посещение таких мероприятий, как ежегодная Узбекистанская международная выставка "Транспорт и логистика", международная выставка транспорта и логистики logitrans-2014, международная выставка-конференция «Интер-Транспорт» и др. Посещения такого вида мероприятий позволит сотрудникам компании Reellog Tashkent, соответствовать современным требованиям рынка труда и получить новые навыки в области предоставления транспортно-экспедиторских услуг.

Мотивация работников может и должна меняться и с учетом изменений в развитии самой компании. Задача современного руководителя - выбрать из разнообразия материальных стимулов оптимальный компенсационный пакет, стандартизированный под своих сотрудников. Ниже приведена примерная

---

<sup>59</sup> Логистика в Узбекистане: взгляд представителей иностранных компаний. Электронный журнал Komersant.uz. статья от 24.06.2014г.  
<http://kommersant.uz/articles/list-articles/logistika-v-uzbekistane-vzglyad-predstaviteley-inostrannykh-kompaniy-889002>

комплексная система мотивации персонала<sup>60</sup>:

- для понимания и признания цепей деятельности организации, ориентации сотрудников на перспективу необходимо согласование взаимных интересов руководства и работников, при этом инструментами мотивации могут выступать устав организации, основные принципы руководства и организации для формирования культуры организации, системы общих для всего персонала организации ценностных ориентаций и норм.

- для развития чувства принадлежности к организации необходимо провести идентификацию работника с организацией, сформировать определенный положительный образ организации в глазах персонала и внешнего мира, для чего можно использовать различные формы информации об организации.

- имея установку на развитие корпоративности в поведении, ориентацию на соотнесение затрат и результата, готовность к риску сотрудников необходимо разработать и внедрить определенную систему участия работников в распределении общего хозяйственного результата посредством участия в капитале; развитии отношений партнерства.

- для развития социальной ответственности работников, повышения их трудовой активности необходимо использовать все формы социальных льгот, услуг, предоставляемых работникам независимо от их положения в организации.

- при формировании у сотрудника чувства удовольствия от работы и для более качественного выполнения заданий нужно уделить самое пристальное внимание организации рабочего места, его оснащению эргономичными и организационными вспомогательными средствами (эргономика, цветовое оформление и др.)

- при формировании самостоятельности и инициативности, стимулировании творческой инновационной деятельности сотрудников

---

<sup>60</sup> Балашов А. И. Управление человеческими ресурсами : для бакалавров и специалистов: учеб. пособие / А. И. Балашов, И. Д. Котляров, А. Г. Санина. - Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2012. Стр.113

необходимо развивать подготовку и повышение квалификации кадров; проводить тренинги и семинары; организовывать планирование карьеры, при помощи перспективных программ формирования структуры кадров.

- для ответственного и сознательного использования рабочего времени необходимо гибкое приспособление рабочего времени к потребностям работника и организации (возможно даже внедрение скользящего рабочего графика).

При формировании комплексной системы мотивации персонала предприятия необходимо учитывать особенности персонала, включающие в себя потребности, интересы, установки и ценностные ориентации работников. Мотивационный механизм должен также учитывать существующую структуру управления персоналом организации, факторы внешнего и внутреннего воздействия на организацию, сложившиеся на предприятии традиции и исторический опыт.

Итак, все мотивы, которые заставляют человека приходить, работать хорошо и оставаться в компании длительное время, можно свести к пяти:

- мотив вознаграждения;
- социальный мотив;
- процессный мотив;
- мотив достижения; идейный мотив.

У каждого сотрудника присутствуют все пять мотивов, разница в степени выраженности. Обычно один из мотивов более развит, чем другие.

### **3.2.Повышение квалификации работников, как один из путей совершенствования производительности труда на предприятии ООО «Reellog Tashkent».**

К характеристикам потенциала предприятия относятся их физическое и психическое здоровье, интеллектуальные, творческие способности, нравственные ориентации. Кадровый потенциал организации зависит от

потенциалов кадров этой организации, но не является их суммой.

Существует четкая взаимосвязь между уровнем квалификации рабочей силы и повышением производительности. С одной стороны, производительный труд в реальных технологических, экономических и организационных условиях требует высококвалифицированных работников широкого профиля. С другой стороны, существующие профессиональные навыки и квалификация рабочей силы ограничивают возможности реакции предприятия на изменение рыночного спроса. Таким образом, с экономической точки зрения "человеческие ресурсы" больше не могут оцениваться как технически заменяемый фактор, а должны рассматриваться как фактор, ограничивающий повышение производительности, внедрение нововведений и достижение экономического успеха<sup>61</sup>.

При таких обстоятельствах важной задачей является убедить руководство предприятия, что профессиональная квалификация и мастерство являются важным фактором роста производительности и конкурентоспособности, повышение профессионального мастерства - это не только забота системы образования, но и главная составная часть политики производительности.

Главное в организации - не потенциал отдельных работников, не сами элементы системы, а ее единый кадровый потенциал, взаимодействие элементов.

Формирование кадрового потенциала происходит под влиянием внешних и внутренних факторов среды предприятия. Большое значение имеет характер деятельности отделов кадров и служб управления персоналом в целом.

Основные направления в развитии и эффективном использовании кадрового потенциала:

-развитие информационных технологий и автоматизация работы на

---

<sup>61</sup> Экономика и социология труда. Учебник. Под ред. проф. А.Я.Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2010.стр.58

основе современной техники;

-развитие инфраструктуры управления персоналом (через взаимодействие с руководителями, использование внешних консультантов, оценку персонала, социологических исследований)<sup>62</sup>

Повышение квалификации - это образовательный процесс, направленный на углубление, расширение и обновление профессиональных знаний, умений и навыков, обусловленный научно-техническими и социально-экономическим развитием, индивидуальными потребностями граждан, заканчивающийся выдачей документов установленного образца. В условиях производства повышение квалификации проходят рабочие, специалисты и руководители.<sup>63</sup>

Эффективно построенная система обучения кадров, повышение их квалификации является одним из важнейших элементов нормального функционирования, повышение результативности труда любой организации. Проблема стала еще насущнее в связи с нарастающей компьютеризацией и информатизацией производства.

В транспортно-экспедиторской компании «Reellog Tashkent» на данный момент работает более 30 человек. Качество рабочей силы определяется, прежде всего, сочетанием уровня образования и производственного опыта.

Большинство сотрудников на предприятии «Reellog Tashkent» имеют высшее образование, также среди менеджеров по грузоперевозкам имеются студенты, работающие на полставки.

По нашему мнению, посещение различных тренингов, семинаров, учебных курсов по транспортной логистике может значительно повысить производительность труда на предприятии «Reellog Tashkent». На подобных предприятиях персонал предприятия может узнать много нового в

---

<sup>62</sup> Самара Н.А. Экономика и организация труда: Учебн.-практ. пособие. - Мн.: БГЭУ, 2005. стр.76

<sup>63</sup> Генкин Б.И. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник. 3-е изд. - М. Норма, 2005. Стр.252.

перевозках опасных и наливных грузов, организации перевозок грузов железнодорожным транспортом и т.д.

Повышение квалификации является взаимообусловленным процессом, оказывающим влияние, как на эффективность труда, так и на качество кадрового потенциала предприятия, что находит проявление в следующем:

- в процессе обучения происходит повышение способности персонала адаптироваться к изменяющимся экономическим условиям, что обеспечивает предприятию повышение ценности находящихся в ее распоряжении человеческих ресурсов;

- обучение работников позволяет предприятию более успешно решать проблемы, связанные с новыми направлениями деятельности и поддерживать необходимый уровень конкурентоспособности, что находит проявление в повышении качества обслуживания клиентов и эффективности труда персонала, сокращении издержек и т. п.;

- повышение квалификации сопровождается ростом приверженности персонала своему предприятию, а также снижением текучести кадров;

- обучение позволяет поддерживать и распространять среди сотрудников основные ценности и приоритеты организационной культуры, пропагандировать новые подходы и нормы поведения, призванные поддерживать организационную стратегию. В соответствии с изменяющимися условиями производства и делового роста кадров особое значение приобретают определение результатов деятельности руководителей, специалистов и коллективов предприятий в целом<sup>64</sup>.

На предприятии ООО «Reellog Tashkent», не практикуется повышение квалификации работников, финансируемое за счёт средств предприятия. С одной стороны это не подвергает компанию к дополнительным расходам, но с другой – отрицательно сказывается на работе персонала.

Мы предлагаем руководству компании ООО «Reellog Tashkent»

---

<sup>64</sup> Самара Н.А. Экономика и организация труда: Учебн.-практ. пособие. - Мн.: БГЭУ, 2005. Стр.210.

составить собственную программу по повышению квалификации персонала, это может быть к примеру обучение в ООО "Ассоциация по развитию бизнес логистики" (АРБЛ), где проводят различные тренинги, семинары и форумы. Это позволит персоналу повысить свою квалификацию на нужный уровень, обучится новым навыкам и положительно проявить себя в последующей работе на данном предприятии.

Помимо научных семинаров и тренингов на тему логистики и грузоперевозок, мы предлагаем руководству компании периодически организовывать мероприятия на проверку и совершенствование знаний иностранных языков персоналом. Так, как у транспортно-экспедиторской компании Reellog Tashkent уже имеется большой опыт работы с иностранными партнёрами проведение таких мероприятий значительно улучшат работу с иностранными партнёрами, как и по сроку, так и по качеству работы.

Так же положительно на работе персонала скажется посещение учебных курсов по информационным технологиям, владение современной техникой и компьютерными программами может значительно улучшить работу персонала, что в свою очередь положительно скажется на производительности труда на предприятии.

При повышении квалификации, требующей выезда из города, работникам предприятия, оплата проезда к месту учебы и обратно, проживание в гостинице, а также выплата суточных в соответствии с установленными нормами командировочных расходов осуществляются в соответствии с действующим законодательством за счет предприятия, которое и направило их на учебу.

Экономический эффект от процесса повышения квалификации выражается через отношение производительности до и после повышения квалификации и относительное повышение стоимости рабочей силы после повышения квалификации.

### **Заключение.**

В заключение можно сказать, что определённые условия для отдельных предприятий и всего общества в целом, в условиях модернизации экономики делают необходимым изучение всех факторов, влияющих на уровень производительности труда, и вскрытие резервов ее роста.

Развитие предприятия в значительной степени зависит от эффективности труда. Анализ трудовых ресурсов предприятия позволяет выяснить степень обеспеченности предприятия персоналом соответствующего профессионального и квалификационного состава, качество использования трудовых ресурсов (рабочего времени), эффективность использования трудовых ресурсов (изменение выработки продукции на одного работающего и на этой основе изменение производительности труда).

Производительность труда, вне зависимости от политического устройства, является важнейшим показателем развития экономики. Рост производительности труда обеспечивает предприятиям и всему общественному производству дальнейшее развитие и благоприятные перспективы, а в сочетании с грамотной маркетинговой и сбытовой политикой и конкурентоспособность, что является неременным условием рыночной экономики.

Без последующего роста производительности труда невозможно добиться стабилизации общественного производства, не говоря уже о его росте.

Для определения производительности труда и трудозатрат имеется более двух десятков способов, наиболее часто применяемые три основных метода измерения производительности труда: натуральный метод измерения производительности труда, трудовой метод измерения и стоимостной метод.

Из проведённых в данной дипломной работе исследований можно сделать вывод, что определяющими рост производительности труда,

являются:

1. Повышение технического уровня производства.
2. Совершенствование управления.
3. Изменение объема и структуры производства.
4. Отраслевые факторы - сезонность работ и др.

По проведённому анализу показателей производительности труда транспортно-экспедиторской компании ООО «Reellog Tashkent», можно сделать выводы о том, что средняя часовая, средняя дневная, средняя месячная (квартальная, годовая) выработка рабочих на предприятии ООО «Reellog Tashkent» не стабильна, в связи с меняющимся объёмом продаж и увеличением численности сотрудников предприятия.

В целом, исходя из основных экономических показателей ООО «Reellog Tashkent» за 2012-2013 года, можно сделать вывод об их росте. Объем оказанных услуг в 2013 году превысил объем оказанных услуг 2012 года на 80%.

По итогам проведённого исследования мы предлагаем следующие меры по совершенствованию производительности труда:

- Для повышения производительности труда в целом, по стране, мы предлагаем продолжения проведения активной политики занятости населения. По нашему мнению, при активной занятости населения и допустимым уровнем безработицы (не более 5%) на рынке труда создаётся конкурентная среда, как и среди предлагаемой рабочей силы, так и среди работодателей. Иными словами, при возникающей конкуренции на рынке труда, активная часть трудоспособного населения старается соответствовать требованиям работодателей, повышать свою квалификацию, следить за научными инновациями, в свою очередь высокая квалификация работников, их мотивированность и грамотность не позволяет работодателям предлагать несправедливые условия и оплату труда.

- Также значительно повысить производительность труда поможет дальнейшее привлечение инвестиций, в различные отрасли экономики Узбекистан. Это обосновывается тем, что для внедрения в производственный процесс достижений научно-технического прогресса в современных условиях требуется направление инвестиций в первую очередь на реконструкцию и техническое перевооружение действующих производств, повышение доли затрат на активную часть основных производственных фондов - машин, оборудования.

-Для совершенствования производительности труда на предприятии ООО «Reellog Tashkent» мы предлагаем следующее:

- использовать мотивацию персонала, как метод совершенствования производительности труда;
- внедрить новую систему вознаграждений на предприятии, с учётом особенностей как и деятельности самой организации, так обязанности его персонала. Мы предлагаем помимо фиксированной заработной платы менеджерам по перевозкам процент с каждого, оформленного ими заказа. Это дополнительное материальное вознаграждение будет стимулировать работников к более активному участию в жизни предприятия;
- создать систему проведения культурных мероприятий для персонала ООО «Reellog Tashkent». Культурные мероприятия, устраиваемые начальством для своего персонала, могут значительно повысить производительность труда. Плюс этих мероприятий заключается в том, что проведение этих мероприятий может и не требовать больших материальных затрат для предприятия, но при этом произвести эффект морального удовлетворения для своего персонала и создать благоприятную атмосферу в коллективе;
- разработать комплекс мероприятий по повышению квалификации для персонала ООО «Reellog Tashkent». Посещение различных тренингов,

семинаров, учебных курсов по транспортной логистике может значительно повысить производительность труда в транспортно – экспедиторской компании Reellog Tashkent. На подобных предприятиях персонал предприятия может узнать много нового в перевозках опасных и наливных грузов, организации перевозок грузов железнодорожным транспортом и применить полученные знания в процессе работы.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

### I. Нормативно-правовые документы

1. Конституция Республики Узбекистан. - Т.: Узбекистон, 2012.
2. Трудовой кодекс Республики Узбекистан. – Т.: Изд. дом «Иктисодиёт ва ҳуқуқ дунеси», 2004.
3. Гражданский кодекс Республики Узбекистан от 29 августа 1996 г.
4. Закон Республики Узбекистан «О занятости населения» от 13.01.92. Новые законы и указы. – Т.: 1992. Указ Президента Республики Узбекистан «О мерах по укреплению платежной дисциплины и системы взаиморасчетов» от 24 января 1996 г.Нун-1363.
5. Закон Республики Узбекистан «Об акционерных обществах и защите прав акционеров» от 26 апреля 1996 г.
6. Закон Республики Узбекистан «О договорно-правовой базе деятельности хозяйствующих субъектов» от 29 августа 1998 г.
7. Закон Республики Узбекистан от 25.05.2000 г. № 69-II «О гарантиях свободы предпринимательской деятельности» (в новой редакции, Закон Республики Узбекистан от 02.05.2012 г. № ЗРУ-328)
8. Закон Республики Узбекистан Об охране труда- Т.: «Адолат», 2002.
9. Указ Президента Республики Узбекистан от 11.04.2005 г. № УП-3594 «О дополнительных мерах по стимулированию привлечения прямых частных иностранных инвестиций».
10. Указ Президента Республики Узбекистан «О мерах по ускорению реализации приоритетных направлений в сфере углубления рыночных реформ и дальнейшей либерализации экономики» от 14 июня 2005 г. НУП-3618.
11. Указ Президента Республики Узбекистан от 30.03.2010 г. № УП-4210 «О дальнейшей поддержке развития народных художественных промыслов и прикладного искусства».

12. Указ Президента Республики Узбекистан от 24.08.2011 г. № УП-4354 «О дополнительных мерах по формированию максимально благоприятной среды для дальнейшего развития малого бизнеса и частного предпринимательства».

13. Указ Президента Республики Узбекистан от 10.04.2012 г. № УП-4434 «О дополнительных мерах по стимулированию привлечения прямых иностранных инвестиций».

14. Указ Президента Республики Узбекистан от 13.04.2012 г. № УП-4436 «О создании специальной индустриальной зоны «Ангрен».

15. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «О совершенствовании единой тарифной сетки по оплате труда» от 18.03.1996 года, № 103.

16. Постановление Президента от 17.04.2006 г. № ПП-325 «О мерах по ускорению развития сферы услуг и сервиса в Республике Узбекистан в 2006–2010 годах».

17. Постановление Президента Республики Узбекистан «О прогнозе основных макроэкономических показателей и параметрах Государственного бюджета Республики Узбекистан на 2011 год» за № ПП-1449 от 24.12.2010 г.

18. Постановление Президента Республики Узбекистан от 20.05.2011 г. «О мерах по укреплению материально-технической базы высших образовательных учреждений и кардинальному улучшению качества подготовки высококвалифицированных специалистов».

19. Постановление Президента Республики Узбекистан от 25.08.2011 г. № ПП-1604 «О мерах по устранению бюрократических барьеров и дальнейшему повышению свободы предпринимательской деятельности».

20. Постановление Президента Республики Узбекистан от 30.12.2011 г. № ПП-1675. «О прогнозе основных макроэкономических показателей и параметрах Государственного бюджета Республики Узбекистан на 2012 год».

21. Постановление Президента Республики Узбекистан от 21.03.2012

года № ПП-1730 «О мерах по дальнейшему внедрению и развитию современных информационно-коммуникационных технологий».

22.Постановление Президента Республики Узбекистан от 10.05.2012 г. № ПП-1754 «О дополнительных мерах по ускоренному развитию сферы услуг и сервиса в сельской местности в 2013 - 2016 годах».

23.Постановление Президента Республики Узбекистан от 25.12.2012 г. № ПП-1887 «О прогнозе основных макроэкономических показателей и параметрах Государственного бюджета Республики Узбекистан на 2013 год».

24.Порядок применения упрощенной системы налогообложения для микрофирм и малых предприятий, приложение к Постановлению Кабинета Министров Республики Узбекистан от 15.04.1998 г. № 159.

## **II.Произведения и доклады Президента Республики Узбекистан И. А. Каримова**

25.Каримов И.А. Рациональное использование имеющихся потенциала и ресурсов фактор прогресса. Том 12. –Т.: «Узбекистан», 2004.

24. Каримов И.А. Дальнейшая модернизация и обновление страны – требование времени. Доклад на заседании Кабинета Министров, посвященном итогам социально-экономического развития страны в 2008 году и важнейшим приоритетам экономической программы на 2009 год. Народное слово. От 14 февраля 2009 года.

25.Каримов И.А. Мировой финансово-экономический кризис, пути и меры по его преодолению в Узбекистане. Т.: «Узбекистан», 2009.

26.Каримов И.А. Наш главная задача – дальнейшее развитие страны и повышение благосостояния народа. Доклад на заседании Кабинета Министров, посвященном итогам социально-экономического развития страны в 2009 году и важнейшим приоритетам экономической программы на 2010 год.

27. Каримов И.А. Наш путь углубление демократических реформ и последовательное продолжение модернизации страны. Т.: «Узбекистан», 2011.

28. Каримов И. А. Все наши устремления – во имя дальнейшего развития Родины и повышения благосостояния народа. Доклад на заседании Кабинета Министров, посвященном итогам социально-экономического развития страны в 2010 году и важнейшим приоритетным направлениям экономической программы на 2011 год. // Народное слово. – 2011. – 21 января.

29. Каримов И. А. 2012 год станет год поднятия на новый уровень развития нашей Родины. Доклад на заседании Кабинета Министров, посвященном итогам социально-экономического развития страны в 2011 году и важнейшим приоритетным направлениям экономической программы на 2012 год. // Народное слово. – 2012. – 20 января.

30. Каримов И. А. Наша главная цель – решительно следовать по пути широкомасштабных реформ и модернизации страны. Доклад на заседании Кабинета Министров, посвященном итогам социально-экономического развития страны в 2012 году и важнейшим приоритетным направлениям экономической программы на 2013 год. // Народное слово. – 2013. – 19 января.

### **III. Учебники и другая учебная литература**

31. Абдурахманов К.Х. Экономика и социология труда. Учеб. Пособие - М.: РЭА им. Плеханова. 2002.

32. Видяпин А.П., Журавлева Г.П., Абдурахманов К.Х. Экономическая теория. Учебник.-Т.: «Шарк», 2000.

33. М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. «Основы менеджмента» Москва-2006г

34. Владимирова Л.П. Экономика труда. Учеб. Пособие. – М., 2000.
35. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – М.: НОРМА-ИНФРА, 2008.
36. Зокирова Н.К. Внутрифирменное управление персоналом. Учеб. пособ.-М.: РЭА, 2004.
37. Образование и человеческое развитие: мировая практика и опыт Узбекистана. Монография./ Под ред. С.С. Гулямова и К.Х. Абдурахманова. Т.: ТГЭУ, 2004.
38. Кокин В.А. Экономика труда. Учеб. пособ. – М.: Экономика, 2009.
39. Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда. Учеб. пособ. – М.: ИНФРА-М, 2001.
40. Экономика и социология труда. Учебник. Под ред. проф. А.Я.Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2010.
41. Мумладзе Р.Г., Гужина Г.Н. Экономика и социология труда. Учебник. – М.: «КноРус», 2011.
42. Человеческое развитие: учебник / Коллектив авторов под ред. С.Сафаева – Т.: УМЭД, ПРООН, 2011.
43. Абдурахманов К.Х., Аллахвердыева Л.М., Додобаев Ю.Т. Современный менеджмент и реформирование системы образования в Узбекистане. Монография. – Т.: ТГЭУ, 2006.
44. Абдурахманов О.К., Рахимова Д.Н., Зокирова Н.К. Образовательный маркетинг и рынок труда. – М.: Изд. «Сов. Писатель», 2005.
45. Адамчук В.В., Кокин Ю.П., Яковлев Р.А. Экономика труда. – М.: Финстатинформ, 2004.
46. Белокрылова О.С., Михалкина Е.В. Экономика труда. Конспект лекций. Рн/Д.: Феникс, 2002.
47. Корнейчук Б.В. Экономика труда. /Учеб.пос.– М.: Гардарика, 2007.
48. Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба. – М.: Изд. «Экзамен», 2003.

49.Карташев С.А., Одегов Ю.Г. Рынок труда: проблемы формирования и управления. – М.: Финстаинформ, 2008.

#### **IV.Статьи в журналах и газетах**

50.Гайбуллаев О. Льготы в целях модернизации // Экономическое обозрение – № 3 (160) – 2013 – С. 28-34.

51.«Обеспечение занятости и создание новых рабочих мест в Республике Узбекистан.» Демоском weekly. № 58-584 27 января – 9 февраля 2014г.  
<http://www.demoscope.ru/weekly/2014/0583/analit05/php>

52.Мокшин А. Позитивные изменения для малого бизнеса // Норма – № 33 – 18 августа 2012 года.

#### **V.Интернет-сайты:**

53.[www.gov.uz](http://www.gov.uz) – (Правительственный порта Республики Узбекистан).

54.[www.mf.uz](http://www.mf.uz) – (Министерство финансов Республики Узбекистан).

55.[www.soliq.uz](http://www.soliq.uz) – (Государственный налоговый комитет Республики Узбекистан).

56.[www.lex.uz](http://www.lex.uz) – (Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан).