

УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТОМ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Савенков С.А.,
Курский государственный университет

Аннотация: цель работы состоит в разработке рекомендаций по совершенствованию организации и повышению производительности труда персонала в проектной деятельности организации АО «КОНТИ-РУС». Поставленная цель потребовала решения следующих задач: охарактеризовать сущность, основные трактовки и генезис понятия производительность труда персонала; выявить факторы и резервы повышения производительности труда в проектной деятельности организации; изложить методологические особенности и инструменты организации и повышения производительности труда персонала; провести организационно-экономическую и финансовую характеристики деятельности АО «КОНТИ-РУС»; выделить особенности организации производительности труда в проектной деятельности АО «КОНТИ-РУС»; составить проект совершенствования организации производительности труда персонала в проектной деятельности АО «КОНТИ-РУС». Объектом исследования послужила проектная деятельность организации АО «КОНТИ-РУС». Предметом исследования являлась организация производительности труда персонала организации АО «КОНТИ-РУС». Информационную основу исследования составили законодательные и нормативные акты государственных органов власти Российской Федерации, теоретические и практические рекомендации, представленные в работах отечественных и зарубежных ученых и практиков по проблеме организации и повышения производительности труда персонала, публикации в периодической печати, экспертные оценки экономистов. Эмпирической базой исследования послужили данные годовых отчетов, балансов, штатное расписание, учетные данные кадрового и бухгалтерского департаментов АО «КОНТИ-РУС».

Ключевые слова: производительность труда, управление проектом, управление организацией, менеджмент, персонал организации, факторы производительности труда, резервы повышения производительности труда

Производительность труда персонала является динамическим показателем, то есть показателем, значения которого меняются с течением времени и под воздействием различных экономических факторов. Под таковыми факторами принято понимать причины или движущие силы, прямое или опосредованное действие которых приводит к снижению или повышению уровня производительности труда. Количество выделяемых факторов повышения производительности труда столь многообразно, что для их классификации могут использоваться различные критерии и классификационные основания. Наиболее простым классификационным основанием является степень управляемости факторов производительности труда [1, с. 37]:

а) управляемые, то есть те, на которые субъект управления может воздействовать непосредственно (например, квалификация сотрудников организации, мотивация персонала, технологический и технический уровень производства, условия производственной деятельности, инновационная активность организации и прочие);

б) неуправляемые, то есть те, на которые у субъекта управления нет возможности воздействовать непосредственным образом (например, уровень научно-технического прогресса, технологическая система разделения труда, политические условия в государстве или на международном уровне и прочие).

Кроме факторов на уровень и динамику производительности труда оказывает влияние условия производственной деятельности, которые также могут как повышать, так и снижать уровень производительности труда. Поскольку трудовые отношения представляют собой процесс взаимодействия рабочей силы персонала и факторов производства (технических, технологических, финансовых, временных), то факторы роста производительности труда можно разделить на три группы: а) факторы технической оснащенности трудовой деятельности; б) факторы, связанные с организацией трудовой деятельности; в) факторы оплаты трудовой деятельности (рис. 1) [2, с. 67].

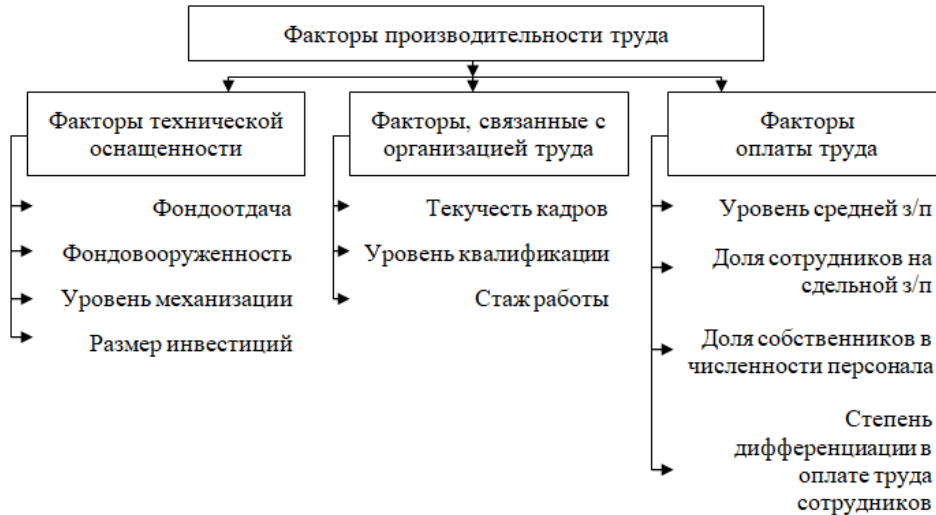


Рис. 1. Основные факторы производительности труда

Основные задачи, на решение которых направлены технологические факторы производства это формирование и обеспечение прогрессивной технологической политики в организации, совершенствование технологических деталей производимой продукции и самой технологии их изготовления, обеспечение ритмичной и рентабельной работы всех производственных подразделений предприятия, снижение трудоемкости изготавливаемой продукции при последовательном повышении ее качества.

К факторам технической оснащённости производственной деятельности относятся: а) фондоотдача, б) фондовооружённость, в) уровень механизации производства, г) размер инвестиций в основной капитал и производственную деятельность [3]. Различные факторы, влияющие на производительность труда в области сельскохозяйственного производства перечислены в работах [4-7].

Производственное предприятие «КОНТИ-РУС» является акционерным обществом (АО), что предполагает разделение уставного капитала данной организации между его учредителями посредством распределения акций. Основной ключевой особенностью данной организационно-правовой формы является ответственность учредителей организации, ограниченная величиной стоимости акций. Согласно закону РФ №208-ФЗ «Об акционерных обществах» акционерное общество могут быть закрытыми и открытыми, что определенным образом ограничивает деятельность общества. АО «КОНТИ-РУС» является акционерным обществом закрытого типа, что предполагает распределение

акций между ограниченным количеством (сравнительно небольшим) акционеров, без возможности реализации части акций лицам, не входящим в управленческий состав акционерного общества.

АО «КОНТИ-РУС» было организовано на базе кондитерской фабрики, существовавшей в г. Курск, посредством приобретения этой фабрики в собственность акционерного общества. В настоящее время на территории Курской области АО «КОНТИ-РУС» представлено двумя кондитерскими фабриками (№1 и №2), крупным логистическим центром, что позволило значительно увеличить выпуск готовой продукции. Представители организации регулярно участвуют в профильных международных выставках.

Юридический адрес организации: 305000, Российская Федерация, Курская область, г. Курск, Центральный округ, ул. Золотая, д. 13. Уставный капитал акционерного общества составляет 155,7 млн. руб.

Согласно Общероссийскому классификатору видов экономической деятельности, основным видом деятельности акционерного общества является: 10.82 – Производство какао, шоколада и сахаристых кондитерских изделий.

Для осуществления организационно-экономической характеристики АО «КОНТИ-РУС» необходимо провести последовательный и детальный анализ основных производственно-экономических показателей деятельности организации за последние доступные периоды времени (рис. 2).

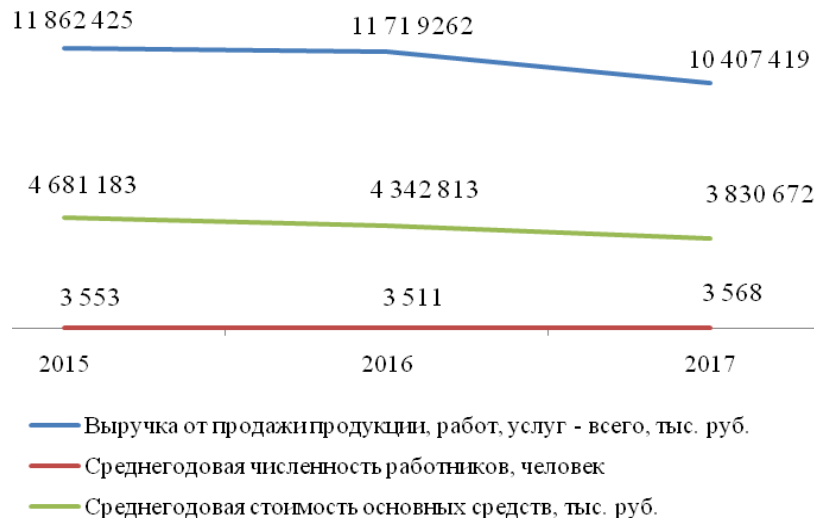


Рис. 2. Основные производственные показатели АО «КОНТИ-РУС» за 2015-2017 гг.

За исследуемые временные отрезки базовые показатели деятельности производственной организации проявляли тенденцию к снижению, в частности выручка от реализации основной продукции снизилась с 2015 года по 2017 год на 12,3% (или на 1 млрд. 455 млн. руб.). Основной причиной снижения данного показателя может быть ухудшение экономической обстановки в стране и снижение реальных располагаемых доходов населения, что в конечном счете отразилось на величине доходов организации.

Необходимо внести некоторые методологиче-

ские пояснения, в частности, под показателем «Объем произведенной продукции в сопоставимых ценах» нами будет пониматься показатель «Выручка от реализации готовой продукции». Производительность труда одного работающего была определена как частное двух показателей «Объем произведенной продукции в сопоставимых ценах» и «Среднесписочная численность работающих».

Анализ динамики производительности труда в производственной организации АО «КОНТИ-РУС» представлен в табл. 1.

Таблица 1

Анализ динамики заработной платы сотрудников АО «КОНТИ-РУС» г. Курск за 2015-2017 гг.

Показатель	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2017 г. в % к 2015 г.
Объем произведенной продукции в сопоставимых ценах	11 862 425	11 719 262	10 407 419	-12,3
Среднесписочная численность работающих, чел.	3 553	3 511	3 568	+0,4
Производительность труда одного работающего, тыс. руб.	3 338,7	3 337,9	2 916,9	-12,6
Расходы на оплату труда, тыс. руб.	1 348 378	1 420 481	1 492 585	+10,7
Среднегодовая заработная плата одного работающего	315,1	325,6	332,9	+5,6
Объем произведенной продукции (в действующих ценах) на рубль заработной платы, тыс. руб.	10,6	10,3	8,8	-16,9

Источник: рассчитано автором на основании отчетов АО «КОНТИ-РУС» г. Курск за 2015-2017 гг.

В результате проведенного анализа были выявлены существенные недостатки в процедуре орга-

низации производительности труда акционерного общества АО «КОНТИ-РУС» (рис. 3).

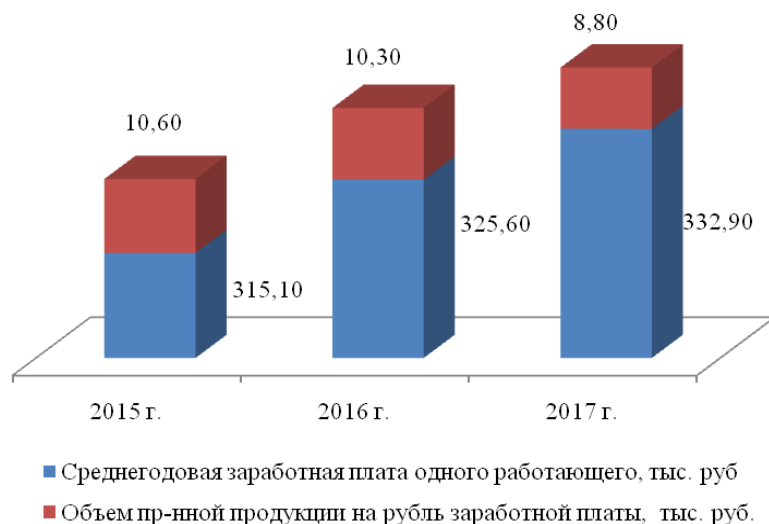


Рис. 3. Динамика заработной платы

Наиболее опасной является выявленная тенденция в расхождении роста средней заработной платы по предприятию (на 5,6% за последние три года) и снижающейся средней производительностью труда (12,6% за аналогичный период времени). То есть прослеживается совершенно недопустимая ситуация: ежегодный последовательный рост средней заработной платы при ежегодном последовательном снижении величины производительности труда. Если в ближайшее время дан-

ная проблемная ситуация не будет разрешена, то в перспективе возможна потеря конкурентоспособности организацией за счет роста издержек производства.

Для аналитически более корректного анализа складывающейся тенденции необходимо рассчитать индекс роста производительности труда одного сотрудника и индекс роста заработной платы (табл. 2).

Таблица 2

**Динамика производительности труда и заработной платы
в АО «КОНТИ-РУС» г. Курск за 2015-2017 гг.**

Год	Производительность труда одного работающего в год, тыс. руб.	Ипт	Среднегодовая заработная плата одного работающего, тыс. руб.	Исзп
2015	3 338,7	1,00	315,1	1,00
2016	3 337,9	0,999	325,6	1,033
2017	2 916,9	0,874	332,9	1,022

Источник: рассчитано автором

Из таблицы достаточно ясно видно, что за весь анализируемый период времени с 2015 по 2017 год производительность труда среднестатистического сотрудника АО «КОНТИ-РУС» уменьшалась, причем уменьшение следует назвать последовательным, поскольку оно прослеживается в каждом отдельном временном промежутке. При этом снижение величины производительности труда в каждом следующем периоде было более значительным, чем в предыдущем периоде.

Динамика среднегодовой заработной платы за аналогичный период времени (с 2015 по 2017 годы) демонстрирует противоположную направ-

ность, а именно прослеживается последовательный рост. Темпы роста средней заработной платы не одинаковы за изучаемый период времени, в частности в период с 2015 года по 2016 год снижение (индекс) составил 1,033, а за следующие период с 2016 года по 2017 год снижение (индекс) составил 1,022. То есть прослеживается замедление роста средней заработной платы по изучаемому предприятию, что все же не может рассматриваться как положительное явление. В перспективе необходимо кардинально изменить сложившуюся тенденцию на противоположную.

Таблица 3

Динамика показателей производительности труда на АО «КОНТИ-РУС», 2015-2017 гг.

Период	Выработка		Трудоемкость		Выработка на основе чистой прибыли	
	тыс. руб./чел	темп прироста, %	чел./тыс. руб.	темп прироста, %	тыс. руб./чел	темп прироста, %
2015 г.	3 338,7	—	2,99	—	341,9	—
2016 г.	3 337,9	-0,02	2,99	0,0	147,7	56,8
2017 г.	2 916,9	-12,6	3,43	14,7	193,9	31,3

Источник: рассчитано автором на основании отчетности АО «КОНТИ-РУС»

Основными показателями, характеризующими уровень производительности труда в организации являются: а) выработка (рассчитанная, в том числе и на основе чистой прибыли) и б) трудоемкость. Анализ этих показателей представлен в таблице 8, из которой ясно видно, что выраженные в денежной форме значения выработки снижаются за весь исследуемый период времени, а значения трудо-

емкости возрастают, что является негативной тенденцией, свидетельствующей о снижении уровня производительности труда. Для разработки мероприятий по увеличению производительности труда в АО «КОНТИ-РУС» необходимо проанализировать основные статьи затрат на производство готовой продукции и динамику (структуру) этих затрат (табл. 4).

Таблица 4

Анализ изменения структуры затрат АО «КОНТИ-РУС» г. Курск за 2015-2017 гг., тыс. руб.

Наименование элементов затрат	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2017 г. в % к 2015 г.
Затраты поставщикам (подрядчикам) за сырье, материалы, работы, услуги	6 364 317	7 201 977	8 940 217	+40,5
Затраты на оплату труда работников	1 348 378	1 420 481	1 492 585	+10,7
из них на вознаграждение основного управленческого персонала	40 430	67 342	65 810	+62,8
численность основного управленческого персонала, чел.	16	14	10	-37,5
Затраты на проценты по долговым обязательствам	319 827	558 237	545 260	+70,5
Затраты на уплату налога на прибыль организаций	311 233	359 017	125 152	-59,8
Затраты на уплату косвенных налогов	185 285	103 959	57 099	-69,2
Прочие затраты	245 594	121 387	113 296	-53,9

Источник: рассчитано автором на основании отчетов АО «КОНТИ-РУС» г. Курск за 2015-2017 гг.

Из анализа таблицы становится очевидным, что наиболее значительную долю в структуре затрат акционерного общества занимают производственные затраты, их увеличение за анализируемый период времени с 2015 года по 2017 год составило 40,5%. Затраты на оплату труда персонала организации увеличились совокупно на 10%, однако это увеличение носило не пропорциональный характер. Оплата труда высшего управленческого персонала (10 человек) увеличилась более чем на 60%. Причем столь значительный рост оплаты

труда наблюдался при постоянно снижающейся выручке и чистой прибыли, то есть объективных оснований для роста оплаты труда не наблюдалось. За последний отчетный период высший управленческий состав акционерного общества (при снижающихся производственных показателях) получил совокупно 65 млн. 810 тыс. руб. денежного вознаграждения, при расчете на одного управленца это составляет 6 млн. 810 тыс. руб. в год (или почти 550 тыс. руб. ежемесячно).



Рис. 4. Текущая организационная структура высшего управленческого персонала АО «КОНТИ-РУС»

В условиях ухудшения общеэкономической ситуации (снижение платежеспособного покупательского спроса) и высокой закредитованности акционерного общества (расходы на проценты по долговым обязательствам выросли на 70% за исследуемый период) такая политика в области оплаты труда высшего управленческого персонала недопустима. Кроме того, по нашему мнению, штат высшего управленческого персонала является необоснованно расширенным. В частности в качестве проектных мероприятий по повышению производительности труда рекомендуется отказаться от четырех штатных единиц в составе высшего управленческого персонала:

- финансовый директор;
- директор по маркетингу;
- директор Департамента инноваций и развития;

- директор Департамента планирования и операционного анализа.

При этом предполагается, что функции упраздненных штатных единиц («финансовый директор» и «директор по маркетингу») будет выполнять коммерческий директор акционерного общества, поскольку выполняемые функции этих штатных единиц во многом схожи.

Функциональные обязанности двух других упраздненных штатных единиц («директор департамента инноваций и развития» и «директор департамента планирования и операционного анализа») будет выполнять заместитель генерального директора по стратегии, поскольку функциональные обязанности его департамента включают в себя, в том числе, и обязанности упраздняемых штатных единиц.

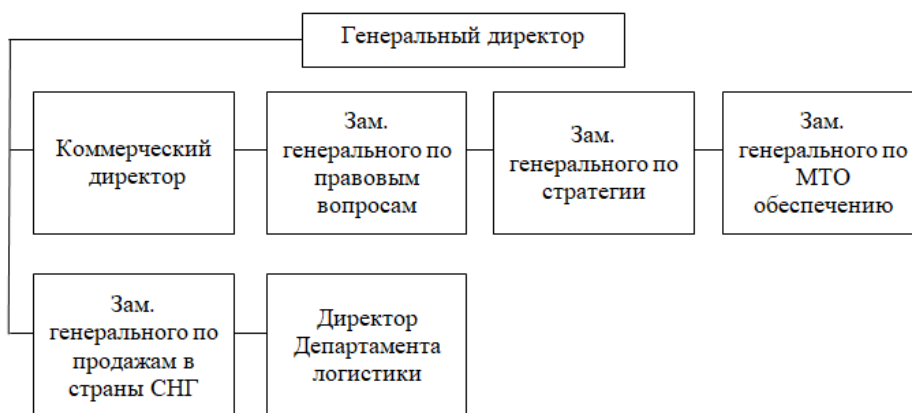


Рис. 5. Проект по оптимизации структуры высшего управленческого персонала АО «КОНТИ-РУС»

Внедрение проекта по оптимизации структуры высшего управленческого персонала отразится на совокупном уровне производительности труда в организации (что и будет доказано ниже), поскольку (исходя из данных таблицы 9) расходы на содержание высшего управленческого аппарата АО «КОНТИ-РУС» увеличились на 62%, при сокращающейся чистой прибыли и уровне производительности труда.

Главная цель проекта по оптимизации структу-

ры высшего управленческого персонала АО «КОНТИ-РУС» это экономия финансовых ресурсов организации, которая находится в не стабильном финансовом положении, за счет высокой за кредитованности и снижающегося платежеспособного спроса. Упразднение четырех штатных единиц из структуры высшего управленческого аппарата организации приведет к следующему объему сэкономленных финансовых ресурсов (табл. 5).

Таблица 5

Проект мероприятий по экономии фонда заработной платы

Выполняемое действие	Экономический эффект
Упразднение должности «Финансовый директор»	6 580 992 руб. в год (548 416 руб.* 12 мес. = 6 млн. 580 тыс. 992 руб.)
Упразднение должности «Директор по маркетингу»	6 580 992 руб. в год (548 416 руб.* 12 мес. = 6 млн. 580 тыс. 992 руб.)
Упразднение должности «Директор Департамента инноваций и развития»	6 580 992 руб. в год (548 416 руб.* 12 мес. = 6 млн. 580 тыс. 992 руб.)
Упразднение должности «Директор Департамента планирования и операционного анализа»	6 580 992 руб. в год (548 416 руб.* 12 мес. = 6 млн. 580 тыс. 992 руб.)
Итого	26 млн. 323 тыс. 968 руб. в год

Источник: рассчитано автором

Согласно данным финансовой отчетности общее финансовое вознаграждение высшего управленческого персонала АО «КОНТИ-РУС» в 2017 году составило 65 млн. 810 тыс. руб. (табл. 10). Исходя из этих данных можно рассчитать, что в среднем каждый руководитель за последний отчетный период получил 6 млн. 581 тыс. руб. за год (или в среднем 548 тыс. 416 руб. в месяц). Если учесть, что размер средней ежемесячной заработной платы в Курской области составляет 26 тыс. 600 руб. (по данным Федеральной службы госу-

дарственной статистики), то вознаграждение руководства акционерного общества превышало эту сумму почти в 21 раз.

Разница между зарплатами высшего руководства и рядовыми сотрудниками, превышающая значение в 20 раз является чрезвычайно высокой, поэтому имеется целесообразность в снижении величины ежемесячного заработка высшего руководства организации до более приемлемых форм (табл. 6).

Таблица 6

Проект мероприятий по экономии фонда заработной платы

Снижение з/п Коммерческому директору	Было: 6 млн. 580 тыс. 992 руб. в год (548 416 руб.* 12 мес. = 6 млн. 580 тыс. 992 руб.) Стало: 960000 руб. в год (80 000 руб. * 12 мес. = 960 000 руб.) Экономия: 5 млн. 620 тыс. 992 руб. в год
Снижение з/п Зам. генерального по правовым вопросам	Было: 6 млн. 580 тыс. 992 руб. в год (548 416 руб.* 12 мес. = 6 млн. 580 тыс. 992 руб.) Стало: 960 000 руб. в год (80 000 руб. * 12 мес. = 960 000 руб.) Экономия: 5 млн. 620 тыс. 992 руб. в год

Продолжение таблицы 6

Снижение з/п Зам. генерального по стратегии	Было: 6 млн. 580 тыс. 992 руб. в год (548 416 руб.* 12 мес. = 6 млн. 580 тыс. 992 руб.) Стало: 960 000 руб. в год (80 000 руб. * 12 мес. = 960 000 руб.) Экономия: 5 млн. 620 тыс. 992 руб. в год
Снижение з/п Зам. генерального по МТО обеспечению	Было: 6 млн. 580 тыс. 992 руб. в год (548 416 руб.* 12 мес. = 6 млн. 580 тыс. 992 руб.) Стало: 960 000 руб. в год (80 000 руб. * 12 мес. = 960 000 руб.) Экономия: 5 млн. 620 тыс. 992 руб. в год
Снижение з/п Зам. генерального по продажам в страны СНГ	Было: 6 млн. 580 тыс. 992 руб. в год (548 416 руб.* 12 мес. = 6 млн. 580 тыс. 992 руб.) Стало: 960 000 руб. в год (80 000 руб. * 12 мес. = 960 000 руб.) Экономия: 5 млн. 620 тыс. 992 руб. в год
Снижение з/п Директор Департамента логистики	Было: 6 млн. 580 тыс. 992 руб. в год (548 416 руб.* 12 мес. = 6 млн. 580 тыс. 992 руб.) Стало: 960 000 руб. в год (80 000 руб. * 12 мес. = 960 000 руб.) Экономия: 5 млн. 620 тыс. 992 руб. в год
Итого	33 млн. 725 тыс. 952 руб. в год

Источник: рассчитано автором

Совокупный экономический эффект от проекта по оптимизации структуры высшего управленческого аппарата АО «КОНТИ-РУС» составляет 60 млн. 049 тыс. 920 руб. ежегодно. Реализация только этого проекта (не требующего допол-

нительных финансовых вложений) способна увеличить расчетные значения уровня производительности труда в целом по организации (табл. 7).

Таблица 7

Проектная динамика производительности труда и заработной платы в АО «КОНТИ-РУС» г. Курск

Год	Производительность труда одного работающего в год, тыс. руб.	Ипт	Среднегодовая заработная плата одного работающего, тыс. руб.	Испп
2015	3 338,7	1,00	315,1	1,00
2016	3 337,9	0,999	325,6	1,033
2017	2 916,9	0,874	332,9	1,022
Прогноз				
2019	3012,7	1,03	330,4	0,99
2020	3138,4	1,04	328,6	0,99

Источник: рассчитано автором

Сущность предлагаемого проекта по увеличению уровня производительности труда в АО «КОНТИ-РУС» сводится к оптимизации структуры управления высшего управленческого персонала (ликвидации четырех штатных единиц и сокращение заработной платы оставшимся руководителям). За счет высвободившихся финансовых ресурсов организация имеет возможность

снизить зависимость от кредитных организаций и повысить уровень финансовой устойчивости. Только за счет экономии на фонде оплаты труда высшего управленческого персонала возможно улучшить расчетные значения уровня производительности труда в целом по акционерному обществу.

Литература

1. Балабанова Г.Г. *Повышение производительности труда как один из источников экономического роста: монография.* Белгород: Изд-во Белгородского государственного университета им. В.Г. Шухова, 2016. 143 с.
2. Султанова Д.Ш., Хаертдинова А.А., Бурганова Р.Ф. *Управление инновациями в области повышения производительности труда: монография.* Казань: Изд-во Казанского национального исследовательского технологического университета, 2015. 156 с.
3. *Рост производительности труда – главный показатель эффективности управления персоналом // Кадровое агентство «КАУС» [Электронный ресурс]. URL: <https://www.kaus-group.ru/knowledge/300-articles/category/managment/material/1001/> (дата обращения: 08.02.18 г.)*
4. Жахов Н.В., Кривошлыков В.С., Шатохин М.В. *Планирование оптимальных объемов производства сельскохозяйственной продукции в регионе с использованием многоуровневого подхода // Экономика и предпринимательство.* 2016. №6 (71). С. 929 – 934.
5. Zhakhov N.V., Krivoshlykov V.S., Shatokhin M.V. *Ways of modern agriculture in specifics and state support. 30th International Business Information Management Association (IBIMA) conference – vision 2020: sustainable economic development, innovation management, and global growth, IBIMA 2017 Madrid, 08-09 November 2017.* P. 3646 – 3652p.
6. Жахов Н.В., Кривошлыков В.С. *Критериальный анализ плановых мероприятий развития аграрного производства на региональном уровне // Десятые Ходыревские чтения: сб. материалов Всероссийской научно-практической конференции.* Курск: Изд-во Курского государственного университета. 2017. С. 29 – 34.
7. Жахов Н.В., Кривошлыков В.С. *Предопределяющие аспекты перестройки государственного регулирования агропромышленного производства // Комплексное развитие сельских территорий и инновационные технологии в агропромышленном комплексе: материалы II международной очно-заочной научно-методической и практической конференции.* 2016, Издательство: Издательский центр НГАУ «Золотой колос». 2016. С. 293 – 296.

References

1. Balabanova G.G. *Povyshenie proizvoditel'nosti truda kak odin iz istochnikov ekonomicheskogo rosta: monografiya.* Belgorod: Izd-vo Belgorodskogo gosudarstvennogo universiteta im. V.G. SHuhova, 2016. 143 s.
2. Sultanova D.SH., Haertdinova A.A., Burganova R.F. *Upravlenie innovatsiyami v oblasti povysheniya proizvoditel'nosti truda: monografiya.* Kazan': Izd-vo Kazanskogo nacional'nogo issledovatel'skogo tekhnologicheskogo universiteta, 2015. 156 s.
3. *Rost proizvoditel'nosti truda – glavnyj pokazatel' effektivnosti upravleniya personalom // Kadrovoe agentstvo «KAUS» [Elektronnyj resurs]. URL: <https://www.kaus-group.ru/knowledge/300-articles/category/managment/material/1001/> (data obrashcheniya: 08.02.18 g.)*
4. ZHahov N.V., Krivoshlykov V.S., SHatohin M.V. *Planirovanie optimal'nyh ob'yomov proizvodstva sel'skohozyajstvennoj produkcii v regione s ispol'zovaniem mnogourovnevnogo podhoda // Ekonomika i predprinimatel'stvo.* 2016. №6 (71). S. 929 – 934.
5. Zhakhov N.V., Krivoshlykov V.S., Shatokhin M.V. *Ways of modern agriculture in specifics and state support. 30th International Business Information Management Association (IBIMA) conference – vision 2020: sustainable economic development, innovation management, and global growth, IBIMA 2017 Madrid, 08-09 November 2017.* P. 3646 – 3652p.
6. ZHahov N.V., Krivoshlykov V.S. *Kriterial'nyj analiz planovyh meropriyatij razvitiya agrarnogo proizvodstva na regional'nom urovne // Desyatye Hodyrevskie chteniya: sb. materialov Vserossijskoj nauchno-prakticheskoy konferencii.* Kursk: Izd-vo Kurskogo gosudarstvennogo universiteta. 2017. S. 29 – 34.
7. ZHahov N.V., Krivoshlykov V.S. *Predopredelyayushchie aspekty perestrojki gosudarstvennogo regulirovaniya agropromyshlennogo proizvodstva // Kompleksnoe razvitie sel'skih territorij i innovacionnye tekhnologii v agropromyshlennom komplekse: materialy II mezhdunarodnoj ochno-zaochnoj nauchno-metodicheskoy i prakticheskoy konferencii.* 2016, Izdatel'stvo: Izdatel'skij centr NGAU «Zolotoj kolos». 2016. S. 293 – 296.

**PROJECT MANAGEMENT OF IMPROVING THE PERFORMANCE
OF LABOR OF PERSONNEL IN THE ORGANIZATION**

*Savenkov S.A.,
Kursk State University*

Abstract: the purpose of the work is to develop recommendations for improving the organization and increasing the productivity of personnel in the project activities of the organization of JSC «KONTI-RUS». This goal required the following tasks: to characterize the essence, the main interpretations and the genesis of the concept of staff productivity; to identify the factors and reserves of increase of labor productivity in the project activities of the organization; to outline the methodological features and tools of organization and increase staff productivity; to carry out the organizational, economic and financial characteristics of the activities of «KONTI-RUS»; to highlight the features of the organization of labor productivity in the project activities of JSC «KONTI-RUS»; to draw up a project to improve the organization of staff productivity in the project activities of «KONTI-RUS». The object of the study was the project activity of the organization of JSC «KONTI-RUS». The subject of the research was the organization of labor productivity of personnel of the organization of JSC «KONTI-RUS». The informational basis of the study was constituted by legislative and regulatory acts of state authorities of the Russian Federation, theoretical and practical recommendations presented in the works of domestic and foreign scientists and practitioners on the issue of organizing and increasing staff productivity, publishing in periodicals, expert evaluations of economists. The empirical base of the study was the data of annual reports, balance sheets, staffing, accounting data of personnel and accounting departments of JSC «KONTI-RUS».

Keywords: labor productivity, project management, organization management, management, organization personnel, factors of labor productivity, reserves for increasing labor productivity