

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики и управления
(наименование института полностью)

Департамент бакалавриата (экономических и управленческих программ)
(наименование департамента)

38.03.03 «Управление персоналом»
(код и наименование направления подготовки, специальности)

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему «Разработка мероприятий по улучшению режима труда и отдыха персонала организации (на примере ООО «Тольятти Энергоремонт»)»

Студент

А.И. Сагоян

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

Т.В. Полякова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Допустить к защите

Руководитель департамента, канд. экон. наук, С.Е. Васильева

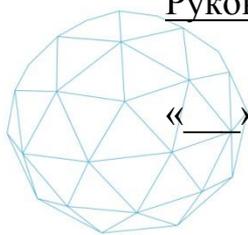
(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« »

_____ 2019 г.

Тольятти 2019



Росдистант

ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННО

Аннотация

Бакалаврскую работу выполнил: А.И. Сагоян

Тема работы: «Разработка мероприятий по улучшению режима труда и отдыха персонала организации (на примере ООО «Тольятти Энергоремонт»)»

Научный руководитель: к. э. н., доцент, Полякова Т.В.

Цель исследования – разработка мероприятий по улучшению режима труда и отдыха персонала организации ООО «Тольятти Энергоремонт».

Объект исследования – компания ООО «Тольятти Энергоремонт», деятельность которой заключается в выполнении строительно-монтажных работ.

Предмет исследования – режим труда и отдыха в организации.

Методы исследования – прогнозирование, статистическая обработка информации, анкетирование.

Краткие выводы по бакалаврской работе: в данной работе был проведен анализ действующего режима труда и отдыха, результаты которого выявили недостатки в работе организации по данному направлению. Предложены мероприятия по улучшению режима труда и отдыха, которые позволят достичь повышения работоспособности сотрудников.

Практическая польза от работы заключается в том, что отдельные ее положения в виде материала подразделов 2.2 и 3.1 могут быть использованы с целью улучшения условий режима труда и отдыха на предприятии.

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, 3-х разделов, заключения, списка литературы из 25 источников и 2 приложений. Общий объем работы, без приложений, 48 страниц машинописного текста, в том числе таблиц – 8, рисунков – 8.

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические аспекты режима труда и отдыха персонала организации	6
1.1 Основные понятия и определения режима труда и отдыха.....	6
1.2 Нормативное сопровождение режима труда и отдыха	10
1.3 Рационализация режима труда и отдыха на предприятии.....	13
2 Анализ условий труда и отдыха персонала организации на примере ООО «Тольятти Энергоремонт».....	17
2.1 Общая характеристика и основные экономические показатели деятельности предприятия	17
2.2 Оценка режима труда и отдыха персонала на предприятии	25
3 Разработка мероприятий по улучшению режима труда и отдыха персонала организации ООО «Тольятти Энергоремонт»	36
3.1 Мероприятия, направленные на улучшение условий труда и отдыха персонала.....	36
3.2 Эффективность предлагаемых мероприятий	39
Заключение	44
Список используемой литературы	46
Приложения	49

Введение

Проблемой в деятельности организации является построение дружного коллектива, сплоченной команды и качественного развития конкурентоспособности на рынке, для решения которой необходим правильный и четко регламентированный режим труда и отдыха, разрабатываемый руководителем. Руководитель – это работник в организации, который занимает высокую должность и имеет право решать управленческие вопросы и взаимодействовать с другими работниками.

Актуальность темы, рассматриваемой в данной работе, состоит в том, что одной из ключевых ролей в деятельности современного предприятия является эффективность организации режима труда и отдыха персонала, которая направлена на повышение таких показателей, как работоспособность и производительность труда сотрудников.

Цель исследования: разработать мероприятия по улучшению режима труда и отдыха персонала организации ООО «Тольятти Энергоремонт».

Для реализации цели исследования требуется выполнение задач, которые позволят более подробно и детально изучить деятельность конкретной организации:

- проанализировать режим труда и отдыха персонала на предприятии;
- изучить и дать оценку условиям труда и отдыха персонала в ООО «Тольятти Энергоремонт»;
- разработать мероприятия, которые будут направлены на улучшение режима труда и отдыха персонала;
- дать оценку эффективности разработанных мероприятий.

Объект исследования: ООО «Тольятти Энергоремонт», которое осуществляет строительно-монтажные работы в качестве своей основной деятельности.

Предмет исследования: режим труда и отдыха в организации.

Методологическая база исследования в данной работе содержит теоретические и эмпирические методы исследования.

К теоретическим методам исследования относятся анализ и классификация, к эмпирическим методам – анализ рабочих документов организации, мониторинг деятельности ООО «Тольятти Энергоремонт».

Информационной базой выпускной квалификационной работы является:

- нормативно-правовые акты (Конституция РФ, Гражданский кодекс, Трудовой кодекс, законы, постановления);
- официальные статистические материалы;
- внутренние правила и положения, а также бухгалтерская отчетность деятельности ООО «Тольятти Энергоремонт»;
- научные и учебные издания по управлению персоналом и менеджменту организации.

Практическая ценность работы заключается в возможности использования результатов исследований для улучшения режима труда и отдыха не только ООО «Тольятти Энергоремонт», но и других организаций.

По структуре выпускная квалификационная работа состоит из введения, основной части, состоящей из трех глав, заключения, списка используемой литературы и приложений.

1 Теоретические аспекты режима труда и отдыха персонала организации

1.1 Основные понятия и определения режима труда и отдыха

Успешная деятельность любой организации требует от руководителя структурированного распределения трудового времени, в которое входит суточная норма рабочей деятельности и недельная норма. В процессе трудовой деятельности работоспособность человека может меняться по степени долгого рабочего процесса. Поэтому главная цель руководителя организации – поддержание оптимального уровня трудовой деятельности, достижение которого не осуществимо без должного внимания к режиму труда и отдыха. Основные принципы режима труда и отдыха формируются за счет установления и соблюдения порядка в чередовании периодов работы и отдыха, а также их продолжительности.

К основным принципам режима труда и отдыха относятся:

- удовлетворение потребности в производственной деятельности персонала организации;
- обеспечение наибольшей работоспособности персонала организации;
- сочетание общественных и личностных интересов персонала организации.

Далее рассмотрим каждый принцип более подробно.

Удовлетворение потребности в производственной деятельности персонала подразумевает под собой определенные параметры, которые направлены на улучшение производительности. Они подразумевают наибольшую эффективность деятельности организации. Грамотно построенный и соблюдаемый режим труда и отдыха направлен не только на улучшение технологического процесса, но и на проведение мероприятий, которые способствуют профилактике переутомляемости работников.

Обеспечение наибольшей работоспособности персонала помогает построить режим труда и отдыха с учетом физиологических особенностей работников в трудовой деятельности. Так как у каждого человека свой уровень физиологических особенностей и свой уровень быстроты усталости.

При разработке режима труда и отдыха, руководителям организации не стоит забывать о том, что он должен быть направлен на удовлетворение интересов всех категорий работников, а не иметь в себе свойства, которые будут удовлетворять лишь часть сотрудников.

Из этого следует, что выбор наилучшего варианта режима труда и отдыха не может быть единым, он рассматривается в каждой организации отдельно, включая в себя комплекс социальных и экономических подходов. Тем самым, подбирается наиболее подходящий для конкретной организации вариант. Цель выбора индивидуального подхода включает в себя полную и всестороннюю оценку оптимизации общественных интересов организации и личностных физиологических факторов персонала. За счет этого стоит обозначить, что режим труда и отдыха в любой организации является планом, который обеспечивает одновременное сочетание следующих элементов:

- производительность труда сотрудника;
- повышение работоспособности сотрудника за счет верного распределения сил;
- сохранение здоровья персонала, в которое входят здоровый сон и отдых;
- создание благоприятных условий рабочей обстановки.

Далее остановимся на Трудовом кодексе, в котором подробно расписан режим труда и отдыха. Согласно законам трудового законодательства, рабочая неделя в организациях не может превышать 40 часов, если производство, где работает персонал, является вредным – 36 часов, а где работают несовершеннолетние дети – 24 часа.

Также стоит отметить, что рабочая неделя может быть пятидневной, где будут два выходных или шестидневная рабочая неделя с одним выходным. При обычной рабочей неделе, длительность рабочего дня составляет 8 часов, если организация работает по 6 дней в неделю, то рабочий день должен длиться не более 7 часов. На протяжении недели сотрудник должен иметь не меньше 42 часов на отдых.

При разработке режима труда и отдыха, руководитель должен отталкиваться от ответов на следующие вопросы:

- какое время следует выбрать для перерыва?
- какой должна быть длительность отдыха?

Далее рассмотрим такое понятие как работоспособность. Под этим термином понимается способность к эффективному выполнению какой-либо деятельности за определенный отрезок времени.

Высокого показателя работоспособности можно добиться в случае, если трудовая деятельность будет совпадать с биологическими часами человека. Если график работы персонала нестандартный (ночные смены), то человек может уставать намного быстрее. Так, к примеру, с 8 утра до 8 вечера – у большинства людей фиксируется высокая работоспособность, в ночное время показатели работоспособности будут весьма низкими. Обусловлено это тем, что из-за особенностей организма и его функций, человеку требуется регулярный отдых в виде сна.

В течении рабочего дня показатели работоспособности человека имеют свойство меняться, в связи с этим можно выделить три основных фазы:

1) Фаза вработывания. Даная фаза подразумевает своего рода «раскачку», идет адаптация к новым условиям, которые сменили предшествующее состояние организма. Для этой фазы не свойственно выполнение задач, которые требуют внимания и концентрации.

2) Фаза устойчивой работоспособности. При наступлении этой фазы у организма вырабатывается состояние стабильности. Сотрудник затрачивает меньшее количество сил для выполнения рабочих задач. Эта фаза подходит

для выполнения сложных и трудоемких дел. Наблюдается максимальная работоспособность.

3) Фаза падения работоспособности. Данная фаза наступает по причине общей усталости организма работника. Работоспособность падает, уменьшаются производственные показатели.

На основе этого можно описать динамику работоспособности. Сначала динамика растет вверх, затем ближе к середине смены стремительно снижается. Убывание работоспособности начинается с обеденного времени, когда сотрудники расслабляются в перерыве и начинают ждать завершения рабочего дня.

Фазы работоспособности могут повторяться, при этом будет отличаться их длительность, которая обычно становится менее продолжительной. У сотрудников, испытывающих переутомление, фаза падения работоспособности наблюдается раньше, в отличие от работников, которые утомления не испытывают.

Для формирования анализа динамики работоспособности персонала стоит на протяжении некоторого времени (недели, месяца) рассматривать закономерность успехов в работе в течение каждой смены. Стоит также рассматривать, в какое время сотрудники реагируют более остро на нервные, психологические и физические нагрузки.

Как правило, после такого анализа можно выделить следующую тенденцию по уровню работоспособности сотрудников:

- наивысшая работоспособность у персонала с 8:00 до 12:00;
- средняя работоспособность персонала с 14:00 до 17:00;
- после 17:00 наблюдается минимальная работоспособность;
- пониженная работоспособность отмечается с 12:00 до 14:00.

При правильной обработке данных, руководство организации всегда будет знать об изменениях работоспособности своих подчиненных. Основываясь на этих данных, руководитель сможет правильно построить рабочий процесс, который будет направлен на достижение поставленных

задач самым действенным способом. Он будет ориентирован на показатели работоспособности работников. Из этого следует, что важность проведения таких наблюдений чрезвычайно высока.

1.2 Нормативное сопровождение режима труда и отдыха

Для рассмотрения нормативного сопровождения режима труда и отдыха обозначим статью 159 Гражданского кодекса Российской Федерации, в которой прописаны права рабочего персонала в системе нормирования трудовых действий для любой организации. Согласно статье Гражданского кодекса, норма труда устанавливается государственными органами.

Выделим пять основных норм, характеризующих трудовую деятельность:

1) Норма выработки изделия продукции. Данный показатель относится к персоналу, который производит товарную продукцию. Для работников существует регламент, по которому они обеспечивают норму своей работы.

2) Норма времени. Этот показатель относится ко всему персоналу организации, в котором определяется время на выполнение той или иной деятельности.

3) Нормы обслуживания. Данный показатель показывает нормативы, по которым персонал организации должен производить обслуживание представляемых механизмов.

4) Норматив численности персонала. Необходимый показатель, который предназначен для определения нужного количества человек, чтобы выполнить определенную задачу.

5) Нормативное производственное задание. Показатель используется для отражения времени, которое используется на изготовление какого-либо изделия. Производственное задание предполагает полный анализ выполненной работы персонала за смену или рабочий день.

Различают три основных типа сфер, в которых применяются нормы труда: отраслевые, единые, локальные. Отметим, что типовая норма в организации устанавливается согласно порядку организации, но разрабатывается согласно федеральным органам исполнительной власти, утвержденная за счет Министерства труда. Руководитель организации может отступить от утвержденных законов Министерства труда, но только лишь в пользу своего персонала. Локальные нормы трудовой деятельности руководитель принимает самостоятельно.

Если при создании нормативных актов не учитывалось мнение полномочных представителей, то они могут требовать аннуляции таких нормативных актов. Работодатель имеет полное право требовать соблюдения предписанных норм от персонала, а в случае их несоблюдения может привлечь сотрудников к ответственности. Соблюдение норм труда со стороны работника возможно только в том случае, если он обеспечен приемлемыми условиями для осуществления трудовой деятельности.

Далее остановимся на охране трудовой деятельности персонала. Охрана труда является важной составляющей любой производственной деятельности. Охрана труда – это система, направленная на сохранение здоровья сотрудников на предприятии. В систему охраны труда входят социальные, правовые, экономические, лечебные, гигиенические и другие мероприятия. К безопасным условиям труда стоит отнести условия, при которых вредные или опасные производственные факторы, воздействующие на работающих, не превышают установленные нормативы.

Экономика охраны труда является общим комплексом элементов, которые помогают улучшить условия и безопасность труда сотрудников. В данный комплекс входят: регулирование вопросов финансирования и экономического стимулирования, определение и анализ экономического ущерба от производственного травматизма, анализ затрат на мероприятия по охране труда, а также развитие безопасности труда.

Законодательство Российской Федерации обязывает работодателей любого вида производства обеспечивать своих работников безопасными условиями труда. В том случае, если работник все же получил производственную травму во время выполнения своих рабочих обязанностей, нужно незамедлительно вызвать врача. Далее на месте происшествия в обязательном порядке должен появиться руководитель сотрудника, также следует опросить свидетелей, если таковые имеются. После осмотра работника врачами скорой помощи, фиксируется факт получения производственной травмы и принимается решение о госпитализации сотрудника. Работодатель, в свою очередь, обязан организовать помощь пострадавшему работнику.

Охрана труда в контексте экономики знаний раскрыта довольно хорошо. Это является положительной стороной данного вопроса. Предприятия занимаются постоянными наблюдениями для выявления причин производственных несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Разрабатываются мероприятия и требования, которые позволяют работодателям создавать безопасные и благоприятные условия для труда человека.

Из негативных сторон данного вопроса хочется отметить, что у охраны труда в России есть одна существенная проблема – эта деятельность, не адаптирована к рыночной экономике, а без охраны труда современное производство не может обеспечить выпуск качественной продукции. Выполнение требований охраны труда повышает дисциплину труда, а с ней и технологическую составляющую производства. Именно в этом состоит экономическая эффективность охраны труда.

То есть проблема заключается в недостаточно строгом выполнении всех требований охраны труда и ее условий. Именно они являются и условием качественного выпуска продукции, и условием сохранения здоровья на работе, а также объективной причиной производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Условиями труда работников необходимо заниматься. Для совершенствования нужно понять, что в ней не так и провести идентификацию опасностей и оценку риска воздействия этих опасностей на организм любого работающего. Для этого государство Российской Федерации должно глобально стимулировать работодателей заниматься решением этих проблем, а работодатели должны стимулировать своих работников на участие в управлении безопасностью работы, в мероприятиях по улучшению условий труда, в соблюдении требований охраны труда.

Работник имеет право отказаться от выполнения своих обязанностей в том случае, если работодатель не обеспечивает безопасность условий труда, а время простоя должно быть оплачено.

Стоит упомянуть такое понятие, как нормирование труда, основной задачей которого является определение необходимых затрат, которые требуются на изготовление единицы продукции. Нормирование труда является одной из главных составляющих планирования труда на предприятии, а также оно способствует правильной организации трудового процесса в деятельности организации. Для эффективной работы по нормированию труда требуется высокий уровень знаний и компетентности в данном вопросе.

Таким образом, введение новых норм должно производиться с соблюдением требований Трудового кодекса Российской Федерации и согласно обособленным факторам, которые могут различаться в зависимости от вида деятельности организации.

1.3 Рационализация режима труда и отдыха на предприятии

Рационализация режима труда и отдыха направлена на упорядоченное чередование рабочей деятельности и отдыха, что способствует снятию утомления и повышению уровня работоспособности персонала. То есть рационализация режима труда и отдыха является фактором, влияющим на

снижение напряженности и уменьшение степени тяжести рабочей деятельности сотрудника. Примером может служить работа персонала в ночное время суток, которая оказывает на организм большую нагрузку и противопоказана людям со слабым здоровьем, а также подросткам. К тяжелой работе могут быть отнесены и удлиненные смены, длительность которых может составлять от 12 до 14 часов.

Рационализация режима труда и отдыха помогает избежать чрезмерных физических нагрузок на организм, в следствие чего, сотрудник будет меньше подвержен утомлению во время рабочей деятельности. При соблюдении требований к рационализации режима труда и отдыха, предприятием будет достигнут эффект, который будет иметь положительное влияние на деятельность персонала, а именно:

- высокую работоспособность работников;
- укрепление и сохранение здоровья работников;
- улучшение настроения внутри коллектива, а также позитивное отношение к работе;
- возможность карьерного роста;
- возможность культурного отдыха после работы.

Рабочий период в организации может разделяться на сменные, суточные, недельные и годовые периоды. Все рабочие периоды взаимосвязаны друг с другом. Это позволяет учитывать разработку мероприятий по правильному построению режима труда и отдыха. Работоспособность персонала в разный период дня отличается, к примеру, в начале рабочего дня он ниже среднего, но уже через несколько часов повышается. Это происходит потому, что человек с детства привык к такому режиму дня, и днем проявляется максимальная активность. Также отметим, что рабочий настрой за время перерыва в работе, например, в обеденный перерыв, частично разрушается. И чем дольше длится обеденный перерыв, тем с большим нежеланием приступать к выполнению рабочих обязанностей

сталкивается сотрудник. Вновь наступает фаза вработывания, но ее длительность сокращается.

Главной целью рационализации режима труда и отдыха является увеличение работоспособности сотрудников предприятия. Мероприятия для достижения данной цели направлены на предупреждение утомляемости в течение рабочего дня, способствуют снижению напряжения, как физического, так и психологического.

Работоспособность работников зависит и от времени года. В период с октября по март замечается такая тенденция, что работоспособность персонала выше, чем в весенний и летний периоды. Это происходит потому, что люди в холодный период больше настроены на работу, на зарабатывание денег, а в теплый период чаще думают об отпуске или наступающих выходных. Помимо этого, в теплый период человек может быстрее уставать из-за жаркой погоды, особенно если в офисе организации душно и жарко.

Поэтому руководителям рекомендуется отпускать работников в отпуск весной, летом и ранней осенью. В эти периоды работоспособность персонала снижается, а условия, способствующие ее восстановлению благоприятнее, чем поздней осенью или зимой.

Также стоит упомянуть переутомление персонала. Переутомление является последним фактором утомления, которое не компенсируется полноценным отдыхом. К причинам возникновения переутомления относятся:

- постоянное психическое напряжение;
- недостаток сна;
- неудовлетворительная обстановка труда;
- отсутствие отдыха.

Рассмотрим пример: человек, который работает в офисе и весь рабочий день сидит за рабочим столом, при этом на работу и домой добирается на машине. Длительное нахождение в положении сидя, а также малая подвижность после рабочего дня формируют сниженную интенсивность

обмена веществ, появляется застой крови в ногах и органах малого таза, ухудшается осанка, могут возникнуть головные боли и многое другое.

Для профилактики негативных последствий сидячей работы, сотруднику следует заниматься различными физическими активностями. Рекомендуется использовать тренировки перед работой, к которым можно отнести гимнастику с утра, занятия в спортивном зале. Также можно использовать и физкультурные минутки, которые выполняются во время перерывов в течение рабочего дня.

Таким образом, неправильная организация режимов труда и отдыха негативно влияет на производительность работы сотрудников, вызывает перенапряжение и переутомление. Правильное чередование труда и отдыха в течение рабочего дня является важным условием к формированию качественного и продуктивного рабочего процесса.

2 Анализ условий труда и отдыха персонала организации на примере ООО «Тольятти Энергоремонт»

2.1 Общая характеристика и основные экономические показатели деятельности предприятия

Полное фирменное наименование Общества на русском языке: Общество с ограниченной ответственностью «Тольятти Энергоремонт», сокращенное наименование: ООО «ТЭР». Общество было создано в соответствии с Гражданским кодексом и Федеральным законом от 08.02.1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью», а также другими законами Российской Федерации. Общество начало свое существование с 12 ноября 2009 года (приложение 1).

ООО «Тольятти Энергоремонт» находится по адресу: 445007, Самарская область, г. Тольятти, ул. Ларина, д. 139А.

Предприятие действует на основании Устава, гражданского кодекса и других законов Российской Федерации. Уставный капитал Общества составляет 10 000 (десять тысяч) рублей.

ООО «Тольятти Энергоремонт» – коммерческая организация, основная цель деятельности которой заключается в расширении рынка товаров и услуг, а также извлечение прибыли.

Главными направлениями деятельности ООО «Тольятти Энергоремонт» являются:

- деятельность в области строительно-монтажных работ и ремонтных работ;
- деятельность в области производства строительных металлических конструкций и изделий;
- осуществление работ по монтажу, ремонту и техническому обслуживанию двигателей, турбин, компрессоров и насосов, котлов, генераторов, трубопроводов и вспомогательного оборудования;

ООО «Тольятти Энергоремонт» имеет собственную лабораторию механических испытаний и лабораторию неразрушающего контроля. Лаборатории аттестованы на применение соответствующего оборудования и методик контроля.

Лаборатория механических испытаний проводит следующие виды испытаний металлов и сварных соединений:

- статическое растяжение и изгиб;
- сплющивание;
- сжатие;
- ударный изгиб;
- определение твердости по Бринеллю, Роквеллу, Виккерсу.

Помимо этого, лаборатория проводит эксплуатационные испытания предохранительных поясов и средств подмащивания (лестницы, стремянки, площадки, вышки-туры).

Лаборатория неразрушающего контроля осуществляет следующие виды контроля:

- радиационный (рентгенографический);
- акустический (ультразвуковая дефектоскопия и толщинометрия);
- проникающими веществами (капиллярный);
- визуально-измерительный;
- стилоскопирование.

Все специалисты лаборатории имеют высшее техническое образование, прошли обучение и аттестованы на 2-ой уровень по контролю. Лаборатории оснащены современным оборудованием, а специалисты могут качественно и оперативно проводить контроль и испытания оборудования как в лаборатории, так и на промышленных площадках заказчика.

ООО «Тольятти Энергоремонт» располагает своей материально-технической базой, в которую входят:

- автокраны;

- экскаваторы;
- полуприцепы;
- самосвалы;
- газосварочное и электросварочное оборудование;
- мерительные инструменты;
- ручные и электрические инструменты.

В настоящее время практически любая структура строительной компании основывается на комбинированных методах управления. К таким системам относится линейно-функциональная структура управления, применяемая в ООО «Тольятти Энергоремонт». Данная система объединяет в себе принципы работы линейной и функциональной структуры. Таким образом, у каждого подразделения есть свой начальник, но он не принимает решения самостоятельно, для этого у директора есть штат специалистов, которые помогают ему в определенных вопросах и занимаются решением проблем. После того, как директор утвердит и разрешит использование этих путей решения проблемы, они передаются нижестоящим сотрудникам.

Организационная структура ООО «Тольятти Энергоремонт» представлена на рисунке 1.

Из данной схемы можно отметить, что высшим органом управления является общее собрание его учредителей. Состав учредителей ООО «Тольятти Энергоремонт» состоит из 2 человек:

- Гончаров Петр Петрович
- Клюкина Наталья Анатольевна

На каждого из них приходится доля в уставном капитале Общества, которая равна 50%.

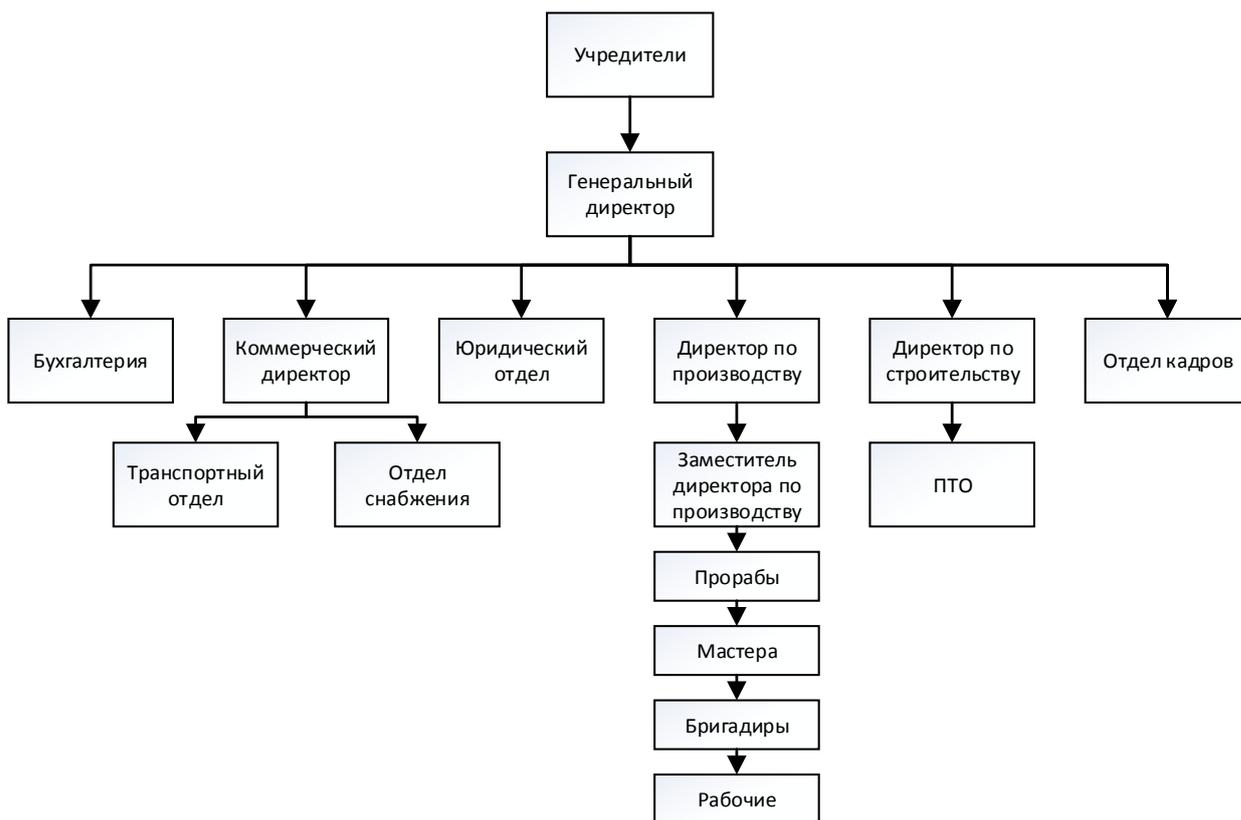


Рисунок 1 – Организационная структура ООО «Тольятти Энергоремонт»

Для оценки эффективности деятельности ООО «Тольятти Энергоремонт», требуется рассмотреть ее основные экономические показатели: выручка, себестоимость работ, валовая прибыль, коммерческие и организационные расходы и другие. Основные экономические показатели работы предприятия за период 2016-2018 гг. приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Основные экономические показатели деятельности ООО «Тольятти Энергоремонт» за 2016-2018 гг.

Показатели	2016 г.	2017 г.	2018 г.	Изменение			
				2017-2016 гг.		2018-2017 гг.	
				Абс. изм. (+/-)	Темп роста, %	Абс. изм. (+/-)	Темп роста, %
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Выручка от продажи, тыс. руб.	49479	68268	90462	18789	137,97	22194	132,51
2. Себестоимость продаж, тыс. руб.	18742	25272	32763	6530	134,84	7491	129,64

Продолжение таблицы 1

3. Валовая прибыль (убыток), тыс. руб.	30737	42996	57699	12259	139,88	14703	134,2
4. Коммерческие расходы, тыс. руб.	2251	3178	3962	927	141,18	784	124,67
5. Управленческие расходы, тыс. руб.	5095	7031	9071	1936	138	2040	129,01
6. Прибыль (убыток) от продажи, тыс. руб.	23391	32787	44666	9396	140,17	11879	136,23
7. Чистая прибыль, тыс. руб.	18713	26230	35733	7517	140,17	9503	136,23
8. Стоимость основных средств, тыс. руб.	20426	21343	22087	917	104,49	744	103,49
9. Численность работающих, чел.	37	43	50	6	116,22	7	116,28
10. Фонд оплаты труда, тыс. руб.	15540	19092	24156	3552	122,86	5064	126,52
11. Производительность труда работающего, тыс. руб.	1337	1588	1809	251	118,72	221	113,96
12. Среднегодовая заработная плата работающего, тыс. руб.	420	444	483	24	105,71	39	108,81
13. Рентабельность продаж, %	37,82	38,42	39,5	0,6	101,59	1,08	102,81

Проведя анализ показателей из таблицы 1, можно сделать вывод, что в настоящий момент времени финансовое состояние ООО «Тольятти Энергоремонт» можно охарактеризовать как устойчивое. Наглядное отображение динамики основных экономических показателей деятельности предприятия представлено на рисунке 2.

Выручка от продажи в 2018 году выросла по отношению к показателям 2017 года на 22 194 тыс. руб. или на 32,51%. В 2017 году рост выручки относительно 2016 года составил 18 789 тыс. руб. или 37,97%. Наблюдается стабильный рост выручки, который связан с увеличением объема продаж, а также ростом цен на производимые работы.

Себестоимость продаж увеличивается за счет роста затрат на материалы для выполнения работ, а также ростом цен на остальные ресурсы, которые использует предприятие. Рост себестоимости в 2018 году по отношению к 2017 году составил 7 491 тыс. руб. или 29,64%, а в 2017 году на 6 530 тыс. руб. или 34,84% к показателям 2016 года.

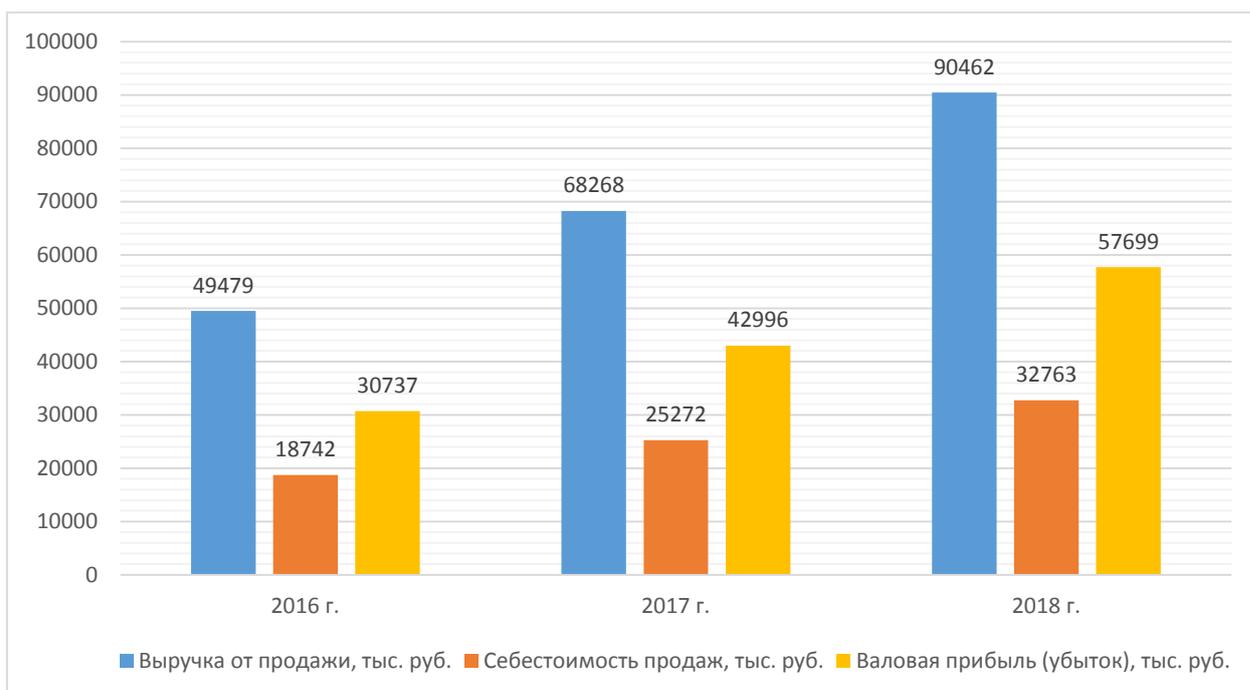


Рисунок 2 – Динамика основных экономических показателей ООО «Тольятти Энергоремонт» за 2016-2018 гг.

В связи с тем, что рост выручки от продажи превышает рост себестоимости, происходит увеличение валовой прибыли с 30 737 тыс. руб. до 42 996 тыс. руб. в 2017 году и до 57 699 тыс. руб. в 2018 году. Рост составил 12 259 тыс. руб. или 39,88% в 2017 году и 14 703 тыс. руб. или 34,20% в 2018 году. Опережающий рост выручки в сравнении с себестоимостью является положительным показателем в деятельности организации.

Для определения прибыли от продажи нужно рассмотреть коммерческие и управленческие расходы, а для определения чистой прибыли

учесть ставку по налогообложению. Динамика этих показателей отражена на рисунке 3.

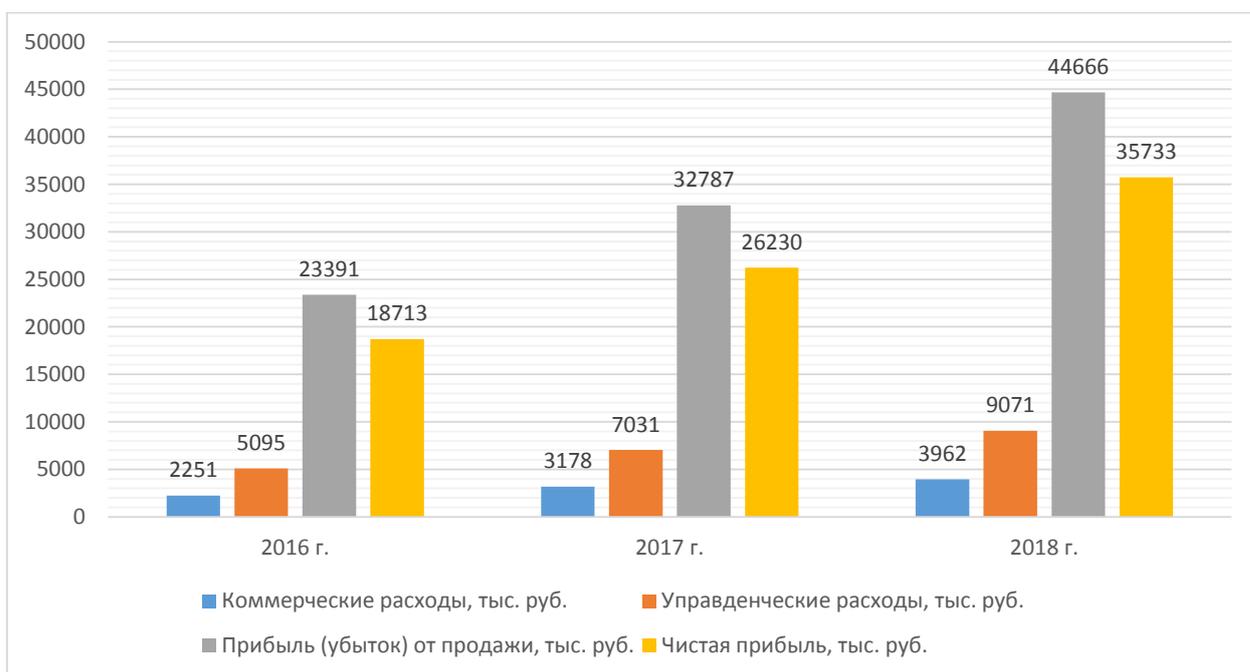


Рисунок 3 – Динамика показателей расходов и прибыли ООО «Тольятти Энергоремонт» за 2016-2018 гг.

Прибыль от продажи в 2018 году по сравнению с 2016 годом увеличилась на 21 275 тыс. руб. или 90,95%. Увеличение прибыли от продаж было обусловлено тем, что рост валовой прибыли, который был рассмотрен ранее, преобладал над ростом коммерческих и управленческих расходов. Чистая прибыль за исследуемый период также имеет тенденцию к росту, за два года она увеличилась на 17 020 тыс. руб. Увеличение чистой прибыли является важнейшим показателем в деятельности предприятия.

В связи с увеличением объема производства, было приобретено различное дополнительное оборудование. За счет этого стоимость основных средств увеличилась на 917 тыс. руб. или 4,49% в 2017 году, а также на 744 тыс. руб. или 3,49% в 2018 году.

Численность работающих человек увеличилась с 37 человек в 2016 году до 50 человек в 2018 году, рост составил 13 человек или 35,13%.

Увеличение численности работающих обусловлено ростом объема производства. Вследствие этого производительность труда увеличивается с 1 337 тыс. руб. в 2016 году до 1 809 тыс. руб. в 2018 году, рост составил 472 тыс. руб. или 35,29%.

По сравнению с 2016 годом, в 2018 году фонд оплаты труда увеличивается на 8 616 тыс. руб. или 55,44%. При сравнении показателей темпов роста годового фонда оплаты труда и численности сотрудников, отраженных на рисунке 4, можно увидеть, что фонд оплаты увеличивался более высокими темпами. Благодаря этому наблюдается рост среднегодовой заработной платы работников на 63 тыс. руб. или 15,02%.

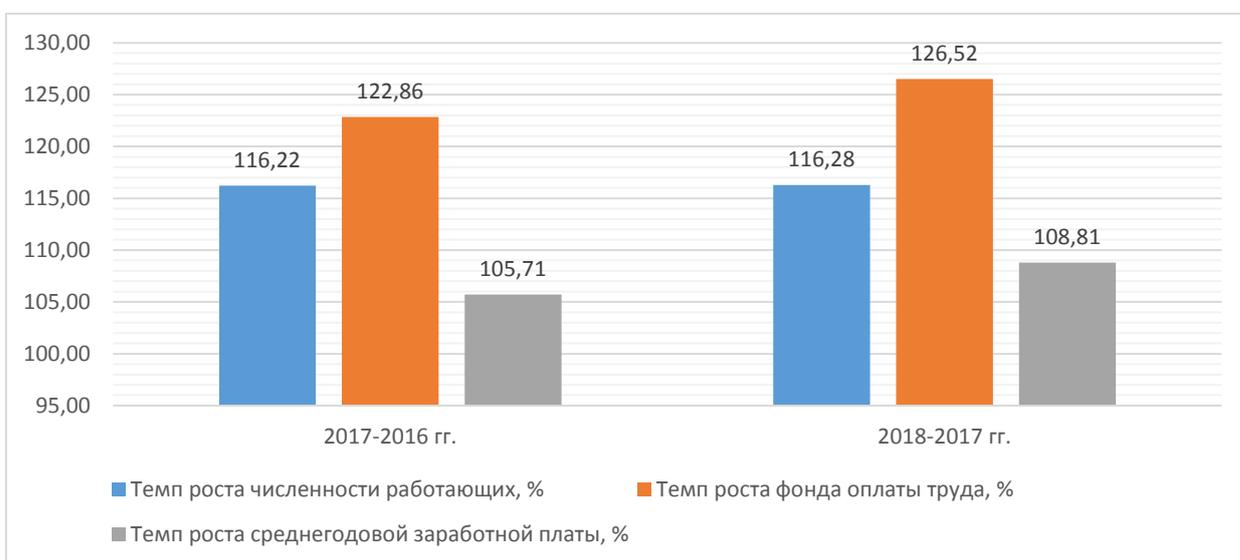


Рисунок 4 – Динамика показателей темпов роста численности работающих, фонда оплаты труда и среднегодовой заработной платы

Нельзя не отметить такой важный для предприятия показатель, как рентабельность. В 2018 году уровень рентабельности по отношению к 2016 году увеличился на 1,68% и составил 39,50%, темп роста составил 104,44%. Рост показателей рентабельности продаж свидетельствует о том, что в деятельности ООО «Тольятти Энергоремонт» налажен процесс управления затратами.

В целом можно сказать, что предприятие ООО «Тольятти Энергоремонт» является прибыльным. Наблюдается тенденция к росту основных экономических показателей, что является основополагающим фактором к дальнейшей эффективной строительной и производственной деятельности организации.

2.2 Оценка режима труда и отдыха персонала на предприятии

ООО «Тольятти Энергоремонт» является относительно небольшим предприятием, среднее количество работающих – 50 человек. Большинство сотрудников работает с момента основания фирмы, а некоторые были знакомы или работали вместе и до учреждения предприятия. В связи с тем, что сотрудники долгое время работают вместе, наблюдается высокая совместимость, а в некоторых ситуациях и взаимозаменяемость работников.

Несмотря на достаточно дружеские отношения, это никак не влияет на выполнение определенных задач в ходе работы. Все рабочие процессы выполняются согласно должностным инструкциям, сотрудники подчиняются указаниям своих руководителей, также соблюдается субординация и корпоративная этика.

ООО «Тольятти Энергоремонт» недостаточно строго соблюдает режим труда и отдыха своего персонала. Политика компании строится из цели быть конкурентоспособными на рынке, для этого ООО «Тольятти Энергоремонт» старается сохранять условия, которые позволяют персоналу выполнять свою работу качественно и в установленные сроки, но отсутствие регламентированных перерывов отрицательно сказывается на работоспособности и производительности труда сотрудников компании.

У всего персонала ООО «Тольятти Энергоремонт» выходные два раза в неделю – в субботу и воскресенье. Также сотрудники отдыхают в

праздничные дни, установленные трудовым законодательством, и в течение ежегодного оплачиваемого отпуска, который длится 28 календарных дней.

Рабочий день начинается в 08:00 и заканчивается в 17:00. Основной перерыв на предприятии длится 60 минут и начинается в 12:00. Данный перерыв предназначен для обеда. Продолжительность перерыва определена с учетом законодательства Российской Федерации, а также правил внутреннего трудового распорядка.

Далее следует рассмотреть такие явления, как текучесть кадров и увольнение. Для определения коэффициента текучести, рассмотрим данные по динамике движения персонала ООО «Тольятти Энергоремонт» за два года, которые представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Динамика движения персонала ООО «Тольятти Энергоремонт» за 2017 и 2018 гг.

Показатели	2017 г.	2018 г.	Изменение	
			2018-2017 гг.	
			Абс. изм. (+/-)	Темп роста, %
Средняя численность работающих, чел.	43	50	7	116,27
Численность принятых на работу, чел.	6	7	1	116,66
Численность уволенных, чел.	5	8	3	160

Более наглядно динамика движения персонала отражена на рисунке 5. Основываясь на этих данных, можно рассчитать коэффициент текучести персонала в ООО «Тольятти Энергоремонт».

Под термином «текучесть» подразумевается движение персонала, которое происходит из-за того, что сотрудники не удовлетворены условиями труда и своим рабочим местом в целом, а также по причине неудовлетворенности руководства результатами работы сотрудников.

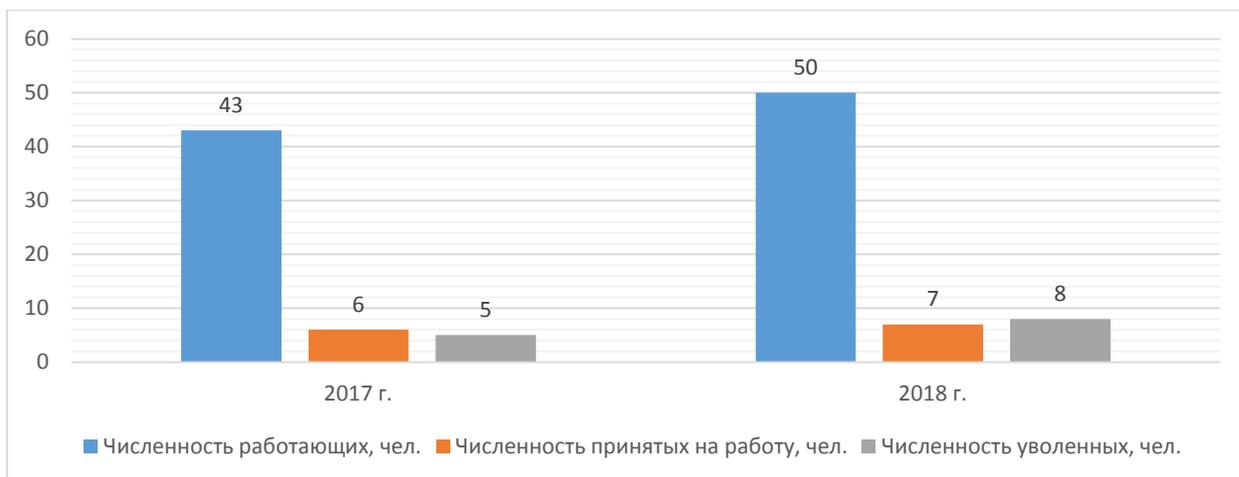


Рисунок 5 – Динамика движения персонала ООО «Тольятти Энергоремонт» за 2017 и 2018 гг.

Далее рассчитаем коэффициент текучести персонала, для этого нужно воспользоваться следующей формулой:

$$K_T = \frac{Ч_{ув} \times 100\%}{Ч_{ср}}, \quad (1)$$

где K_T - коэффициент текучести, % в год;

$Ч_{ув}$ - численность уволенных работников, чел.;

$Ч_{ср}$ - средняя численность работников, чел.

Коэффициент текучести за 2017 год: $K_T = \frac{5 \times 100\%}{43} = 11,62\%$

Коэффициент текучести за 2018 год: $K_T = \frac{8 \times 100\%}{50} = 16\%$

Далее рассмотрим причины увольнений в ООО «Тольятти Энергоремонт». Основные причины увольнения персонала за последние два года представлены в таблице 3.

Основываясь на данных из таблицы 3, можно сделать вывод, что основной причиной увольнения в рассматриваемом периоде был режим труда и отдыха. Также выделим, что с 2017 года произошел двойной рост увольнений из-за неудовлетворительных условий режима труда и отдыха.

Таблица 3 – Причины увольнения персонала в ООО «Тольятти Энергоремонт» за 2017 и 2018 гг.

Причины увольнений	2017 г.		2018 г.	
	Число уволившихся, человек	Удельный вес, %	Число уволившихся, человек	Удельный вес, %
Сложности в рабочем процессе	1	20	1	12,5
Условия режима труда и отдыха	3	60	6	75
Другие причины, не связанные с организацией	1	20	1	12,5
Всего	5	100	8	100

Для изучения удовлетворенности условиями труда и отдыха было проведено анонимное анкетирование (приложение 2), в котором приняло участие 40 работников ООО «Тольятти Энергоремонт».

Рассмотрим результаты анонимного анкетирования и проанализируем основные проблемы, основываясь на ответах сотрудников.

Судя по ответам на первый вопрос, можно сделать вывод о неудовлетворенности работников режимом труда и отдыха в организации, 70% сотрудников высказали недовольство существующим режимом.

Результаты ответов на второй вопрос представлены на рисунке 6.



Рисунок 6 – Ответ на вопрос: «Проводятся ли с Вами беседы или мероприятия, направленные на предупреждение переутомляемости?»

Итак, результаты ответов продемонстрировали, что с большинством сотрудников (52%) не проводится никаких профилактических мероприятий, 11 человек или 28% опрошенных заявили о том, что с ними иногда проводятся беседы. Положительный ответ на этот вопрос дали всего 8 человек или 20% опрошенных.

Результаты ответов на третий вопрос (рисунок 7) показали, 83% опрошенных считают, что обеденный перерыв – это не только время для приема пищи, но и дополнительный отдых.

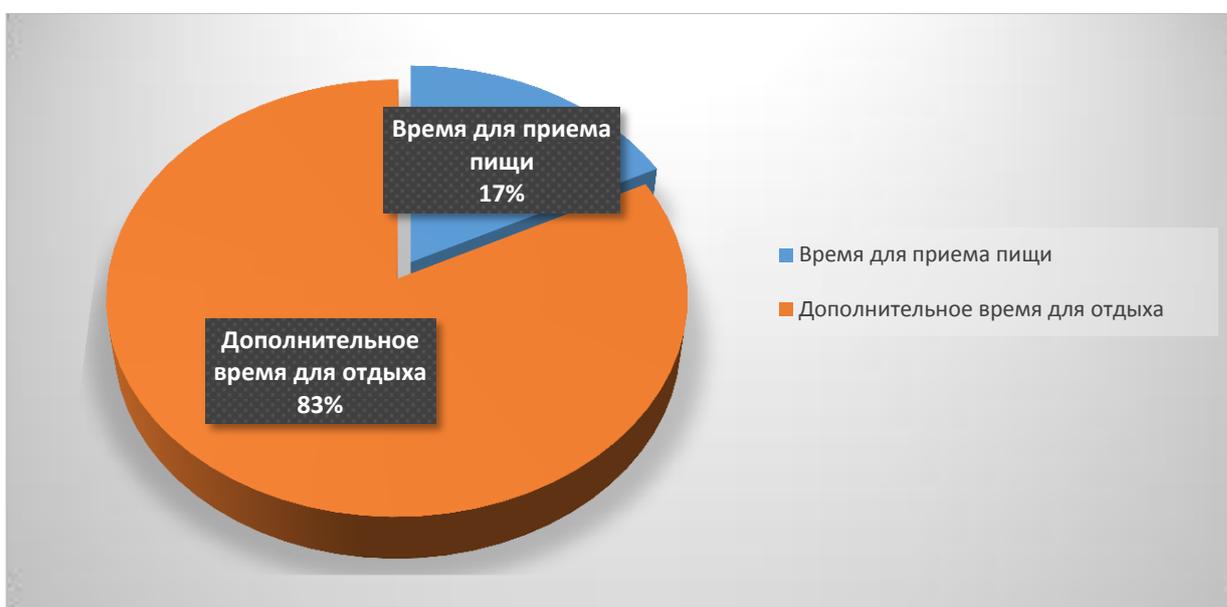


Рисунок 7 – Ответ на вопрос: «Чем для Вас в большей степени является обеденный перерыв?»

По ответам на четвертый вопрос было выяснено, что большая часть работников (34 человека или 85% опрошенных) легче справляется с выполнением трудных задач в первой половине рабочего дня. Во второй половине дня с большей легкостью выполнять задания получается у 15% сотрудников. Более наглядные результаты ответов, которые сотрудники дали на четвертый вопрос, отражены на рисунке 8.



Рисунок 8 – Ответ на вопрос: «В какой период дня Вам легче выполнять более трудные задания?»

При изучении ответов на пятый вопрос выяснилось, что ни один из работников не ознакомлен с графиком регламентированных перерывов. Это говорит о том, что данный график в ООО «Тольятти Энергоремонт» не установлен.

На вопрос о ведении учета рабочего времени и перерывов на отдых, основная часть работников (29 человек или 72%) высказалась о том, что такого рода учет не ведется.

Результаты ответов на седьмой вопрос свидетельствуют о том, что 62% опрошенных работников чувствуют утомление в течение рабочего дня, которое вызвано недостаточным количеством времени на отдых.

В последнем вопросе спрашивалось о том, насколько хорошо по мнению работников оборудовано место для отдыха. В ходе анкетирования выяснилось недовольство большинства работников тем, как оборудованы места для отдыха. Лишь 23% опрошенных считают, что места для отдыха оборудованы должным образом.

Общие результаты анкетирования представлены в таблице 4.

Таблица 4 – Результаты анонимного анкетирования

№ п/п	Вопрос анкеты	Результаты
1	Удовлетворяет ли Вас существующий режим труда и отдыха?	Основную часть работников (28 человек) не устраивает текущий режим труда и отдыха в организации.
2	Проводятся ли с Вами беседы или мероприятия, направленные на предупреждение переутомляемости?	Лишь 8 человек заявили о том, что такие мероприятия имеют место. 11 человек иногда сталкиваются с такими действиями, но большинство работников заявило о том, что никаких бесед и мероприятий с ними не проводится.
3	Чем для Вас в большей степени является обеденный перерыв?	Для большинства сотрудников (33 человека) обеденный перерыв является дополнительным временем для отдыха, это говорит о том, что персоналу не хватает отдыха.
4	В какой период дня Вам легче выполнять более трудные задания?	85% работников заявили, что первая половина рабочего дня, является оптимальной для выполнения сложных задач. Результат отсутствия регламентированных перерывов и, как следствие, более высокая утомляемость во второй половине дня.
5	Ознакомлены ли Вы с графиком регламентированных перерывов?	Ни один из работников не ознакомлен с графиком регламентированных перерывов. Это говорит о том, что данный график в ООО «Тольятти Энергоремонт» не установлен.
6	Ведется ли учет Вашего рабочего времени и перерывов на отдых?	29 человек указали на то, что ими такая отчетность не наблюдалась.
7	Чувствуете ли Вы утомление в течение рабочего дня, вызванное недостаточным временем для отдыха?	Больше половины работников (25 человек) сталкиваются с утомлением во время рабочего дня из-за нехватки времени для отдыха.
8	Как Вы считаете, хорошо ли оборудовано Ваше место для отдыха?	Большинство опрошенных высказало недовольство тем, как оборудованы места для отдыха, лишь 9 человек заявили о том, что их все устраивает.

Из полученных результатов можно выделить следующие проблемы, связанные с режимом труда и отдыха персонала в ООО «Тольятти Энергоремонт»:

- в организации слабая подготовка руководителей в вопросах предупреждения переутомляемости;
- отсутствует строгий учет рабочего времени и отдыха;

- недостаточное количество времени для отдыха;
- нет ориентированности на профилактику утомляемости;
- отсутствие контроля над соблюдением чередования труда и отдыха;
- отсутствие хорошо оборудованных мест для отдыха.

Все вышеперечисленные проблемы отрицательно влияют на производительность труда сотрудников ООО «Тольятти Энергоремонт» и ведут к потерям рабочего времени, что негативно сказывается на работе предприятия.

Далее, для оценки того, насколько эффективно используется рабочее время, рассмотрим индивидуальную фотографию (таблица 5) рабочего дня монтажника.

Таблица 5 – Фотография рабочего дня монтажника

№ п/п	Наименование выполняемой работы	Текущее время, часы, минуты		Продолжительность, мин.	Индекс затрат
		Начало	Окончание		
1	Подготовка рабочего места	8:00	8:15	15	ОБС
2	Утренняя планерка	8:15	8:35	20	ПЗ
3	Получение материалов и инструмента	8:35	8:50	15	ПЗ
4	Наладка оборудования	8:50	9:10	20	ПЗ
5	Перекур, разговоры с другими сотрудниками	9:10	9:30	20	ПН
6	Монтаж оборудования	9:30	11:10	100	ОП
7	Отдых, личные надобности	11:10	11:20	10	ОТЛ
8	Монтаж оборудования	11:20	12:00	40	ОП

Продолжение таблицы 5

9	Обед	12:00	13:00	60	
10	Монтаж оборудования	13:00	13:50	50	ОП
11	Разговор с другим работником	13:50	14:05	15	ПН
12	Монтаж оборудования	14:05	15:15	70	ОП
13	Отдых, личные надобности	15:15	15:20	5	ОТЛ
14	Монтаж оборудования	15:20	15:55	35	ОП
15	Разговор с другим работником	15:55	16:05	10	ПН
16	Перекур	16:05	16:20	15	ПН
17	Сдача инструмента	16:20	16:30	10	ПЗ
18	Вечерняя планерка	16:30	16:50	20	ПЗ
19	Уборка рабочего места	16:50	17:00	10	ОБС

Основываясь на этих данных, составим сводную таблицу, отражающую одноименные затраты рабочего времени (таблица 6).

Таблица 6 – Затраты рабочего времени

№ п/п	Наименование затрат	Индекс затрат	Продолжительность, мин	Удельный вес, %
1	Подготовительно-заключительное время	ПЗ	85	18
2	Оперативное время	ОП	295	61,5
3	Время обслуживания рабочего места	ОБС	25	5
4	Время на отдых и личные надобности	ОТЛ	15	3
5	Время нерегламентированных перерывов	ПН	60	12,5
		Итого	480	100

По данным таблицы 6 можем рассчитать коэффициент использования рабочего времени по формуле:

$$K_{исп} = \frac{T_{пз} + T_{оп} + T_{обс} + T_{отл}}{T_{наб}} \times 100\% , \quad (2)$$

где $K_{исп}$ - коэффициент использования рабочего времени, % в день;

$T_{пз}$ - подготовительно-заключительное время, мин.;

$T_{оп}$ - оперативное время, мин.;

$T_{обс}$ - время на обслуживание рабочего места, мин.;

$T_{отл}$ - время на отдых и личные надобности, мин.;

$T_{наб}$ - длительность времени наблюдения, мин.

Подставив значения, вычисляем коэффициент использования рабочего времени:

$$K_{исп} = \frac{85 + 295 + 25 + 15}{480} \times 100\% = 87,5\%$$

Коэффициент потерь рабочего времени, которые вызваны нерегламентированными перерывами, рассчитывается по формуле:

$$K_{пн} = \frac{T_{пн}}{T_{наб}} \times 100\% , \quad (3)$$

где $K_{пн}$ - коэффициент потерь рабочего времени, вызванных нерегламентированными перерывами, % в день;

$T_{пн}$ - время нерегламентированных перерывов, мин.;

$T_{наб}$ - длительность времени наблюдения, мин.

Подставляем значения и вычисляем коэффициент потерь рабочего времени из-за нерегламентированных перерывов:

$$K_{\text{пн}} = \frac{60}{480} \times 100\% = 12,5\%$$

Результаты данных вычислений свидетельствуют о том, что в рабочей деятельности сотрудников ООО «Тольятти Энергоремонт» наблюдается потеря рабочего времени из-за нерегламентированных перерывов.

Для сокращения потерь, которые вызваны нерегламентированными перерывами, начальнику отдела кадров рекомендуется разработать и внести в правила трудового распорядка раздел, который будет четко описывать количество и длительность перерывов в течение рабочего дня, а также меры воздействия на сотрудников при нарушении этих правил.

3 Разработка мероприятий по улучшению режима труда и отдыха персонала организации ООО «Тольятти Энергоремонт»

3.1 Мероприятия, направленные на улучшение условий труда и отдыха персонала

В процессе проведения анонимного анкетирования, анализа причин, по которым сотрудники увольнялись в течение последних двух лет, а также рассмотрения и анализа рабочего времени, были выявлены определенные проблемы, которые отрицательно сказываются на эффективности рабочего времени и качестве выполняемых работ. Главной проблемой является то, что персонал организации не устраивают условия режима труда и отдыха на предприятии.

В таблице 7 указан перечень разработанных мероприятий, реализация которых приведет к устранению проблем, выявленных в ходе исследования.

Таблица 7 – Мероприятия по устранению основных проблем в области режима труда и отдыха в ООО «Тольятти Энергоремонт»

№ п/п	Описание проблемы	Мероприятия, применяемые для устранения проблемы	Ответственный	Стоимость, руб.
1	В организации слабая подготовка руководителей в вопросах предупреждения переутомляемости	Ознакомить руководителей структурных подразделений методами предупреждения утомляемости	с Начальник отдела кадров	

Продолжение таблицы 7

2	Отсутствует строгий учет рабочего времени и отдыха	Ведение учета и контроля рабочего времени и отдыха. Купить дополнительные журналы	Начальник отдела кадров, начальники участков	1 000
3	Потери рабочего времени из-за отсутствия регламентированных перерывов	Разработать и внести в правила трудового распорядка раздел, который будет четко описывать количество и длительность перерывов в течение рабочего дня, довести информацию до сотрудников под роспись	Начальник отдела кадров	
4	Нет ориентированности на профилактику утомляемости	Подготовить памятку об отдыхе, переключении внимания, снятии напряжения	Начальник отдела кадров	
5	Отсутствие контроля над соблюдением чередования труда и отдыха	Осуществлять контроль за соблюдением правил внутреннего распорядка, в частности режима рабочего дня	Начальники участков	
6	Отсутствие хорошо оборудованных мест для отдыха	Выделение денежных средств для ремонта и оборудования мест отдыха	Директор по производству	50 000

Исходя из данных таблицы, можно сделать вывод, что предлагаемые мероприятия направлены на повышение подготовки руководителей в вопросах профилактики переутомляемости персонала, осуществление контроля за рабочим временем и отдыхом, разработку и введение регламентированных перерывов в работе. Далее рассмотрим некоторые из мероприятий более подробно.

Для решения проблемы, связанной с предупреждением переутомляемости сотрудников, начальнику отдела кадров предлагается подготовить соответствующие материалы и ознакомить с ними всех руководителей структурных подразделений ООО «Тольятти Энергоремонт». В свою очередь, руководители будут обязаны уделять больше внимания такому явлению, как переутомление.

Чтобы обеспечить снижение утомляемости во время рабочего дня, предлагается четкое соблюдение правил чередования труда и отдыха на предприятии. Помимо перерывов, которые предназначены для личных надобностей работников, нужно уделить особое внимание регламентированным перерывам. Их количество и длительность определяется спецификой труда работника. При тяжелой и напряженной работе рекомендуется делать 5 минутный перерыв на отдых после каждого часа отработанного времени. Начальнику отдела кадров предлагается разработать и внести в правила трудового распорядка раздел, который будет четко описывать количество и длительность перерывов в течение рабочего дня, довести эту информацию до сотрудников под роспись.

Введение учета и контроля за рабочим временем, а также регламентированных перерывов, направлено на уменьшение числа необоснованных перерывов, которые не связаны с тяжелой производственной деятельностью. За нарушение графика регламентированных перерывов предлагается привлекать сотрудников к ответственности, путем написания объяснительной записки в первый раз и депремирования, если подобный случай повторится вновь. За корректное ведение учета трудового времени на предприятии должен отвечать сотрудник, определенный руководителем. Он будет нести ответственность за соблюдение правил оформления, а также достоверность данных, вносимых им в документ.

Одним из самых важных мероприятий, направленных на улучшение условий труда и отдыха, является ремонт и оборудование специальных мест для нахождения работников во время перерывов.

В хорошо оборудованной зоне для отдыха сотрудники будут получать возможность лучше отдохнуть во время перерыва, это благотворно скажется на их производительности труда. Место должно быть оборудовано элементарными удобствами: диваны или скамейки, стулья, холодильник, чайник или кофеварка. В помещении не должно быть шума и других неблагоприятных факторов производственной среды.

3.2 Эффективность предлагаемых мероприятий

Основным показателем успешности при внедрении мероприятий, которые были разработаны с целью улучшить режим труда и отдыха персонала ООО «Тольятти Энергоремонт», является их эффективность.

Под эффективностью понимается не только моментальная экономическая выгода, но и улучшения различных социальных и производственных показателей, таких как:

- уменьшение текучести кадров, которое обусловлено тем, что у персонала будет меньше причин для недовольства режимом труда и отдыха;
- уменьшение потерь рабочего времени в связи с введением регламентированных перерывов;
- привлечение новых заказчиков.

Показатели, перечисленные выше, в перспективе дадут большой экономический эффект для предприятия.

Таким образом, наблюдается тесная взаимосвязь социальной и экономической эффективности по совершенствованию режима труда и отдыха в организации.

Рассмотрим в таблице 8 затраты, направленные на реализацию мероприятий по улучшению режима труда и отдыха персонала ООО «Тольятти Энергоремонт».

Общая стоимость затрат на реализацию мероприятий составляет 51 000 рублей, в эту сумму входит:

- покупка журналов для ведения учета рабочего времени и отдыха;
- покупка отделочных и строительных материалов для проведения ремонта в местах отдыха персонала;
- покупка бытовой техники для оборудования мест отдыха.

Таблица 8 – Затраты на реализацию мероприятий по улучшению режима труда и отдыха

Мероприятие	Статья расходов	Стоимость, руб.
Покупка журналов для ведения учета рабочего времени и регламентированных перерывов	Журналы - 5 шт.	1 000
Ремонт и оборудование мест отдыха	Отделочные и строительные материалы, холодильники, чайники	50 000
Итого		51 000

На реализацию данных мероприятий требуется потратить 51 000 рублей, из которых: 1 000 рублей на покупку журналов для ведения учета рабочего времени и перерывов, 50 000 рублей предполагается потратить на ремонт и оборудование мест для отдыха работников.

Для определения эффективности предложенных мероприятий нужно выяснить, каким будет экономический эффект в деятельности ООО «Тольятти Энергоремонт» после проведения данных мероприятий.

Рассмотрим экономический эффект на примере прироста производительности труда за счет снижения потерь рабочего времени.

Если предположить, что внедрение мероприятий, направленных на сокращение потерь рабочего времени из-за нерегламентированных перерывов, позволит предприятию свести данный показатель к нулю, мы можем рассчитать прирост производительности труда рабочего за день по следующей формуле:

$$ПТ_{Д} = \frac{T_{ПН} \times 100\%}{T_{НАБ} - T_{ПН}}, \quad (4)$$

где $ПТ_{Д}$ - прирост производительности труда, % в день;

$T_{ПН}$ - время нерегламентированных перерывов, мин.;

$T_{НАБ}$ - длительность времени наблюдения, мин.

Подставляем значения из таблицы 6 и вычисляем прирост производительности труда за день:

$$ПТ_{Д} = \frac{60 \times 100\%}{480 - 60} = 14,29\%$$

Далее вычислим дневную производительность труда рабочего на основе данных за 2018 год из таблицы 1 по формуле:

$$П_{Д} = \frac{O}{Ч \times Д}, \quad (5)$$

где, $П_{Д}$ - дневная производительность труда, тыс. руб.;

O - объем продукции, тыс. руб.;

$Ч$ - численность работающих, чел.;

$Д$ - количество рабочих дней.

$$П_{Д} = \frac{90462}{50 \times 219} = 8,26 \text{ тыс. руб.}$$

На основе произведенных вычислений можно сделать вывод о том, что прирост производительности труда рабочего в день будет равен 14,29%, что в денежном выражении составит 1 180 рублей.

Теперь можно вычислить то, как изменится годовая выручка организации из-за увеличения производительности труда, для этого воспользуемся следующей формулой:

$$B = P_{д} \times Ч \times Д, \quad (6)$$

где B - выручка от продажи, тыс. руб.;

$P_{д}$ - дневная производительность труда, тыс. руб.;

$Ч$ - численность работающих, чел.;

$Д$ - количество рабочих дней.

$$B = 9,44 \times 50 \times 219 = 103368 \text{ тыс. руб.}$$

Таким образом, рост выручки по отношению к показателям 2018 года составит 12 906 тыс. руб.

Далее можно вычислить срок окупаемости предложенных мероприятий всего лишь одним работником, для этого нужно взять сумму общих затрат на мероприятие и разделить на прибыль, которую данные мероприятия могут принести: 51 000 руб. / 1 180 руб. = 43 дня.

Если взять во внимание то, что на данный момент в ООО «Тольятти Энергоремонт» трудятся 50 человек, окупаемость наступит практически мгновенно, что говорит о высокой экономической эффективности.

Социальный эффект от предложенных мероприятий заключается в следующих пунктах:

- сотрудники предприятия будут больше времени заняты непосредственно работой;

- разработка и дальнейшее внедрение регламентированных перерывов положительно отразится на производительности труда;
- произойдет уменьшение числа работников, которые будут испытывать неудовлетворенность условиями труда и отдыха на предприятии.

Кроме перечисленных изменений стоит отметить, что, добившись успеха в вопросе улучшения режима труда и отдыха, руководство предприятия мотивирует работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, а также соблюдению правил внутреннего трудового распорядка.

Заключение

В данной работе был проведен анализ режима труда и отдыха персонала, а также основных экономических показателей ООО «Тольятти Энергоремонт». Финансовое состояние предприятия можно назвать устойчивым. ООО «Тольятти Энергоремонт» за 2016-2018 гг. показывает стабильный рост по всем основным показателям, что говорит о высокой квалификации всех сотрудников, работающих на предприятии.

В теоретической части рассматривались общие понятия, каких видов бывают режимы труда и отдыха на предприятиях, различные способы, которые способствуют рационализации труда и их значение в практической деятельности организации.

В ходе бакалаврской работы было произведено анонимное анкетирование, результатом которого являются данные об удовлетворенности сотрудников ООО «Тольятти Энергоремонт» условиями труда и отдыха в организации. Была составлена фотография рабочего времени монтажника, на которой наглядно видны потери рабочего времени.

Также были выявлены основные проблемы в области режима труда и отдыха, для устранения которых были разработаны соответствующие мероприятия.

Эффективность данных мероприятий, как экономическая, так и социальная, была доказана в процессе расчетов затрат на мероприятия и предполагаемой экономической выгоды, которая возникнет, если руководство ООО «Тольятти Энергоремонт» примет к рассмотрению внедрение предложенных мероприятий, направленных на улучшение режима труда и отдыха на предприятии.

В целом, условия труда и отдыха в организации ООО «Тольятти Энергоремонт» являются приемлемыми, но для большей эффективности трудовой деятельности персонала нужно совершенствовать систему по предупреждению утомляемости во время рабочего дня.

Для того, чтобы предприятие работало эффективно, нужно с большей серьезностью относиться к организации труда работников, при этом не забывать о том, что их деятельность нужно постоянно контролировать.

В данной работе была достигнута поставленная цель, которая подразумевала разработку мероприятий, направленных на улучшение условий труда и отдыха.

Список используемой литературы

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018) / Собрание законодательства РФ, 05.12.1994, N 32, ст. 3301
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. - М.: Эксмо, 2018. - 240 с
3. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика [Электронный ресурс]: учебник / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2015. - 688 с. - Режим доступа: <https://rucont.ru/efd/632862>
4. Глотова А.С. Справочник по кадровому делопроизводству для работников организаций. – (Серия «Управленческая безопасность» / под общ. ред. А. Б. Безбородова). М.: ООО «ТЕРМИКА.ру», 2018.- стр.17 (268 с)
5. Горячих, С.П. Бухгалтерский учет в схемах и таблицах: Учебное пособие / А.В. Зонова, С.П. Горячих, Р.В. Зонова; Под ред. А.В. Зонова. - М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 224 с.
6. Грачев М.В. Суперкадры. Управление персоналом в международной корпорации /М. Грачев. – М.: «Огни», 2015. - 208 с.
7. Дергачев В.Д. Современные тенденции управления персоналом / В.Д. Дергачев // Современные проблемы и тенденции развития экономики и управления. – 2017. – №2. – С. 105-107.
8. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие/ - Электрон. Текстовые данные. – Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014.- 168с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47307.html>. – ЭБС «IPRbooks»
9. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие /. — 2-е изд., стер.— М.: КНОРУС, 2016. — 360 с

10. Львов, Д.С. Измерение эффективности производства / Д.С. Львов: Инфра – М, 2016 – 420 с.
11. Паскаль, Д. Основы бережливого производства / Д. Паскаль: Питер, 2016 – 280 с.
12. Практический журнал по кадровой работе - режим доступа: <https://e.kdelo.ru>
13. Пужав А.В. Управленческие решения / А.В. Пужаев: Кнорус, 2017 – 273 с.
14. Савицкая Г. В. Комплексный анализ хозяйственной деятельности предприятия [Электронный ресурс] : учебник / Г. В. Савицкая. - 7-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2017. - 608 с. : ил. - (Высшее образование. Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-011214-5.
15. Соколов Г.К. Технология и организация строительного производства: Учебник / Г.К. Соколов: Академия, 2016 – 528 с.
16. Тебекин А.В. Методы принятия управленческих решений / А.В. Тебекин: Юрайт, 2016 – 367 с.
17. Трофимова Л.А. Методы принятия управленческих решений / Л.А. Трофимова: Юрайт, 2017 – 230 с.
18. Фейгенбаум А. Контроль качества продукции / А. Фейгенбаум: Кнорус, 2017 – 349 с.
19. Фирсова И.А. Методы принятия управленческих решений / И.А. Фирсова: Юрайт, 2017 – 472 с.
20. Фомина А.Н. Жизнестойкость личности. Монография. Издательство «Прометей», 2012
21. Харитонов В.А. Основы организации и управления строительного производства / В.А. Харитонов: Академия, 2016 – 224 с.
22. Шеметов П.В. Управленческие решения / П.В. Шеметов: Омега – Л, 2016 – 542 с.
23. Шкурко С.И. Стимулирование качества и эффективности производства / С.И. Шкурко: Мысль, 2016 – 727 с.

24. Щепкина С.Л. Управление персоналом: учебник и практикум / С.Л. Щепкина [и др.]; под общ. ред. О. А. Лапшовой. - М.: Издательство Юрайт, 2018. - 406 с

25. Янкович Ш.А. Делопроизводство в кадровой учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности 062100 «Управление персоналом»/ Янкович Ш.А. - Электрон. текстовые данные. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 160 с.



Форма №

Р	5	1	0	0	1
---	---	---	---	---	---

Федеральная налоговая служба

СВИДЕТЕЛЬСТВО

о государственной регистрации юридического лица

Настоящим подтверждается, что в соответствии с Федеральным законом «О государственной регистрации юридических лиц» в единый государственный реестр юридических лиц внесена запись о создании юридического лица

Общество с ограниченной ответственностью "Тольятти Энергоремонт"
(полное фирменное наименование юридического лица с указанием организационно - правовой формы)

ООО "ТЭР"
(сокращенное фирменное наименование юридического лица)

12 ноября 2009 за основным государственным регистрационным номером
(дата) (месяц прописью) (год)

1	0	9	6	3	2	4	0	0	3	8	2	0
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Межрайонная инспекция Федеральной налоговой службы № 19 по Самарской области
(Наименование регистрирующего органа)

Должность уполномоченного лица регистрирующего органа
Заместитель начальника


М.П.

Ванин Андрей Викторович
(подпись, Ф.И.О.)



серия 63 № 005365442



ЗАГ - Полиграф-защита, Москва, 2009, уровень В

Уважаемые сотрудники ООО «Тольятти Энергоремонт», ответьте, пожалуйста, на данную анкету. Анкета анонимная.

1. Удовлетворяет ли Вас существующий режим труда и отдыха?

- А) Да
- Б) Нет

2. Проводятся ли с Вами беседы или мероприятия, направленные на предупреждение переутомляемости?

- А) Да
- Б) Нет
- В) Иногда

3. Чем для Вас в большей степени является обеденный перерыв?

- А) Время для приема пищи
- Б) Дополнительное время для отдыха

4. В какой период дня Вам легче выполнять более трудные задания?

- А) Утро
- Б) Ближе к обеду
- В) Во второй половине дня.

5. Ознакомлены ли Вы с графиком регламентированных перерывов?

- А) Да
- Б) Нет

6. Ведется ли учет Вашего рабочего времени и перерывов на отдых?

- А) Да
- Б) Нет

7. Чувствуете ли Вы утомление в течение рабочего дня, вызванное недостаточным временем для отдыха?

- А) Да
- Б) Нет

8. Как Вы считаете, хорошо ли оборудовано Ваше место для отдыха?

- А) Да
- Б) Нет