

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)

38.03.03 Управление персоналом  
(код и наименование направления подготовки / специальности)

## ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Совершенствование труда персонала в организации (на примере ООО  
«Воркутагаз-Инвест»)

Обучающийся

Л.Р. Балаба

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. экон.наук Т.В. Полякова

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2023

## Аннотация

Тема выпускной квалификационной работы: «Совершенствование труда персонала в организации (на примере ООО «Воркутагаз-Инвест»).

Автор исследования: Балаба Л.Р.

Научный руководитель: канд. экон. наук, Т.В.Полякова.

Актуальность исследования обоснована важностью понимания и реализации процесса в сфере управления человеческими ресурсами, где правильная организация труда персонала выступает показателем высокой эффективности деятельности организации и гармонизации производства

Целью исследования стала разработка мероприятий по совершенствованию условий труда персонала в организации. Объектом исследования выступает ООО «Воркутагаз-Инвест». Предметом исследования – организация труда персонала.

Методы исследования: системный, сравнительный, классификация, обобщение, толкование.

Практическая значимость работы заключается в возможности использования предложенных рекомендаций для улучшения условий труда в деятельности ООО «Воркутагаз-Инвест, а также деятельности аналогичных предприятий и организаций, внедрение которых, обеспечит увеличение производительности и эффективности организации труда персонала.

Структура работы включает введение, три раздела, в которых решаются поставленные задачи исследования, заключение, систематизирующее в себе основные выводы по итогам проведенного исследования, а также список использованных источников литературы.

Объем работы: 64 страницы машинописного текста, в том числе 21 источник литературы, 8 рисунков, 23 таблицы.

## Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические основы организации труда персонала в организации.....	6
1.1 Понятие, сущность и содержание труда персонала .....	6
1.2 Основные принципы, формы и методы организации труда.....	14
2 Анализ труда персонала в ООО «Воркутагаз-Инвест».....	20
2.1 Организационно-экономическая характеристика организации .....	20
2.2 Анализ и оценка труда персонала в организации.....	26
3 Совершенствование труда персонала в ООО «Воркутагаз-Инвест».....	45
3.1 Мероприятия по улучшению труда персонала .....	45
3.2 Социально-экономическая оценка предлагаемых мероприятий .....	48
Заключение .....	55
Список используемой литературы и используемых источников.....	58
Приложение А Горизонтальный анализ имущества .....	61
Приложение Б Сводная ведомость результатов проведения специальной оценки условий труда .....	63
Приложение В Анкета «Удовлетворенность сотрудников условиями труда» .....	64

## Введение

Сегодня в новых условиях стремительно развивающегося технического прогресса и информационной сферы появляются различные хозяйственные субъекты, организации и предприятия, которые между собой конкурируют по уровню эффективности и результативности.

И если форма собственности влияет на эффективность не напрямую, а воздействует на другие факторы, среди которых, прежде всего, выступает качество управления, то научно-технический прогресс оказывает прямое влияние на механизацию, автоматизацию производственных процессов и в целом на организацию труда персонала.

Современная среда определяет эффективность деятельности организаций и предприятий и от того, как инновационные технологии, включая применение сложной техники внедряются в производственный процесс зависит конкурентоспособность бизнеса. Но наиболее важным ресурсом в достижении основных целей организации выступает человеческий ресурс, его уровень грамотности и квалификации, так как ни одна технология и ни один сверхсложный аппарат не сможет работать без вмешательства человека.

В связи с тем, что персонал – это главный трудовой ресурс организации, то именно от его качества и уровня компетенции зависит результат деятельности и конкурентоспособности. Но в российской действительности многим организациям не хватает как интенсивности так и экстенсивности в использовании трудовых ресурсов.

На интенсификацию производства, рост производительности труда и повышение прибыльности субъекта хозяйствования напрямую влияет уровень грамотности организации труда персонала.

Наукой, связанной с организацией труда, были связаны такие ученые как Ф. Тейлор, Ф. Гилбрет, Г. Эмерсон, Г. Форд, А. Файоль. Учеными советской школы научной организации труда были А. Гастев, П. Керженцев, А.

Богданов, О. Ерманский. Значительный вклад в изучение тематики управления организацией труда персонала внесли В.В. Адамчук, Б.М. Генкин, А.И. Рофе, М.И. Бухалков, В.Б. Бычин, Р.П. Колосова и другие авторы, которые изучая различные проблемы по организации труда, предлагали свое видение по их решению и совершенствованию.

Актуальность исследования обоснована важностью понимания и реализации процесса в сфере управления человеческими ресурсами, где правильная организация труда персонала выступает показателем высокой эффективности деятельности организации и гармонизации производства.

Цель исследования – анализ и разработка мероприятий для совершенствования организации труда персонала на примере конкретной компании.

Предмет исследования – организация труда персонала.

Объект исследования – общество с ограниченной ответственностью «Воркутагаз-Инвест».

В соответствии с поставленной целью, определены следующие задачи:

- рассмотреть теоретические основы организации труда персонала;
- раскрыть основные принципы, формы и методы организации труда;
- выполнить организационно-экономический анализ организации;
- проанализировать и дать оценку труда персонала в организации;
- разработать мероприятия по совершенствованию организации труда.

Практическая значимость работы заключается в возможности использования предложенных мероприятий в деятельность ООО «Воркутагаз-Инвест», а также деятельности аналогичных предприятий и организаций.

# **1 Теоретические основы организации труда персонала в организации**

## **1.1 Понятие, сущность и содержание труда персонала**

В настоящее время важные стратегические изменения в бизнесе возможны только с участием персонала. В связи с этим, следует подчеркнуть, важность наличия высококвалифицированных кадров в организациях и предприятиях, желательно с определенным опытом или навыками работы.

Но «для эффективного развития организации нужно не только результативно и разумно использовать потенциал работников, но и создавать необходимые условия организации труда» [4, с. 92].

На современном этапе развития экономики успехов добиваются те предприятия и организации, которые могут обеспечить низкие издержки своего производства ради достижения эффективности.

«Сущность проблемы повышения экономической эффективности производства состоит в том, чтобы каждая единица трудовых, материальных и финансовых ресурсов обеспечивала существенное увеличение объема производства продукции. Этого можно добиться посредством применения различных факторов эффективности, среди которых определенное место занимает правильная организация труда» [15, с.287].

В настоящее время в организации труда персонала основной акцент ставится на человеке, его сформированном отношении к труду, желании работать, применяя коммуникативные и организационные связи. Руководство предприятия в первую очередь должно заботиться о том, чтобы сотруднику было комфортно работать и в обмен, он отдавал свои знания и умения на благо организации. То есть, по сути, это целая наука по организации труда, которая ориентирована на индивидуума с его умением, талантом, возможностями.

Родоначальником науки об организации труда принято считать американского бизнесмена, инженера Ф.У. Тейлора, который досконально подходил к изучению производственного процесса.

Именно Тейлор подчеркивал, что «организация труда предполагает выработку многочисленных правил, закономерностей, формул, заменяющих собой личные суждения рабочего» [9, с.47].

Понятие организации труда в трактовке различных авторов отражено в таблице 1.

Таблица 1 – Формулировка понятия «организация труда персонала»

Автор	Определение термина «организация труда персонала»
Шапиро С.А.	«...система научно обоснованных мероприятий, направленных на обеспечение условий для оптимального функционирования работника в процессе производства, способствующего достижению высокой результативности трудовой деятельности» [20].
Остапенко Ю.М	«...конкретные формы и методы соединения людей и техники в процессе труда с целью достижения полезного эффекта трудовой деятельности» [14].
Макарова И.К.	«...организационная система, имеющая своей целью достижение наилучших результатов использования живого труда в процессе производства» [11].

Из перечисленных определений, можно сформулировать общее понятие организации труда персонала, как организационную систему, которая стремится к достижению определённой цели посредством взаимодействия людей и техники в процессе трудовой деятельности, направленной на получение максимальной выгоды, экономии и гуманизации.

Труд является общественным явлением, которое присуще либо социуму, либо индивидууму. То есть труд не может реализоваться без участия человека и человек без труда не может обеспечить себе достойную жизнь. Единицей измерения труда являются часы, калории.

Понятия «труд» и «работа» не идентичны и их следует различать.

«Труд» с точки зрения современной концепции можно сформулировать как целесообразную, сознательную деятельность человека, которая направлена на удовлетворение потребностей индивида и общества.

В отличие от труда понятие «работа» – это трудовая деятельность человека, направленная на создание ценностей либо на удовлетворение потребностей индивида и других людей.

Трудовая деятельность включает совокупность средств и предметов труда, но пользоваться ими может только человек, то есть подразумевается взаимодействие сотрудника со средствами и предметами труда

Для того, чтобы данное взаимодействие было успешным и эффективным, необходима грамотная организация труда и надлежащее обслуживание средств и предметов труда.

Следует отметить, что «только при внедрении научной организации труда от соответствующего технического оснащения производственного процесса возможно получение максимального результата» [5, с.4].

Поэтому организация труда персонала выступает наиболее важным элементом успешной деятельности любой компании и включает в себя необходимость участия всех служб управления персоналом.

Автор исследования вопросов организации труда Ахмедов К. подчеркивал, что «организация труда включает внедрение наиболее рациональных методов и приемов выполнения работ, установление норм труда, организацию оплаты труда и стимулирования труда, обеспечение необходимой трудовой дисциплины, способствующей четкому выполнению каждым работником возложенные на него обязанности и слаженность в работе всего коллектива, создание необходимых санитарно-бытовых и производственно-бытовых условий, регламентация режима труда и отдыха» [2].

Научный подход организации труда подразумевает наличие комплексной структуры, в которую входят элементы, объединенные в

соответствующие подсистемы, включая взаимодействие и взаимосвязи, отраженные на рисунке 1.



Рисунок 1 – Взаимосвязи факторов эффективности организации труда

Леженкина Т. И. подчеркивает, что для эффективности организации труда персонала «главным направлением перестройки трудовых отношений и их радикального усовершенствования, приспособления к современным условиям является массовое использование передовых методов управления, формирование на их основе высокоэффективных команд» [10, с.12].

Леженкина Т.И. утверждает, что ведение деятельности любой компании

должно базироваться на максимально продуманной организации труда. В связи с этим, наилучший результат возможен только при условии досконально изученных и проверенных способов, приемов и наличия необходимых элементов организации труда.

«Кадры являются наиболее ценной и важной частью производительных сил общества. В целом эффективность производства зависит от квалификации рабочих, их расстановки и использования, что влияет на объем и скорость роста выпускаемой продукции, использование материально-технических средств. То или иное использование персонала напрямую связано с изменением показателя производительности труда» [13].

На рисунке 2 отражены наиболее важные элементы организации труда.

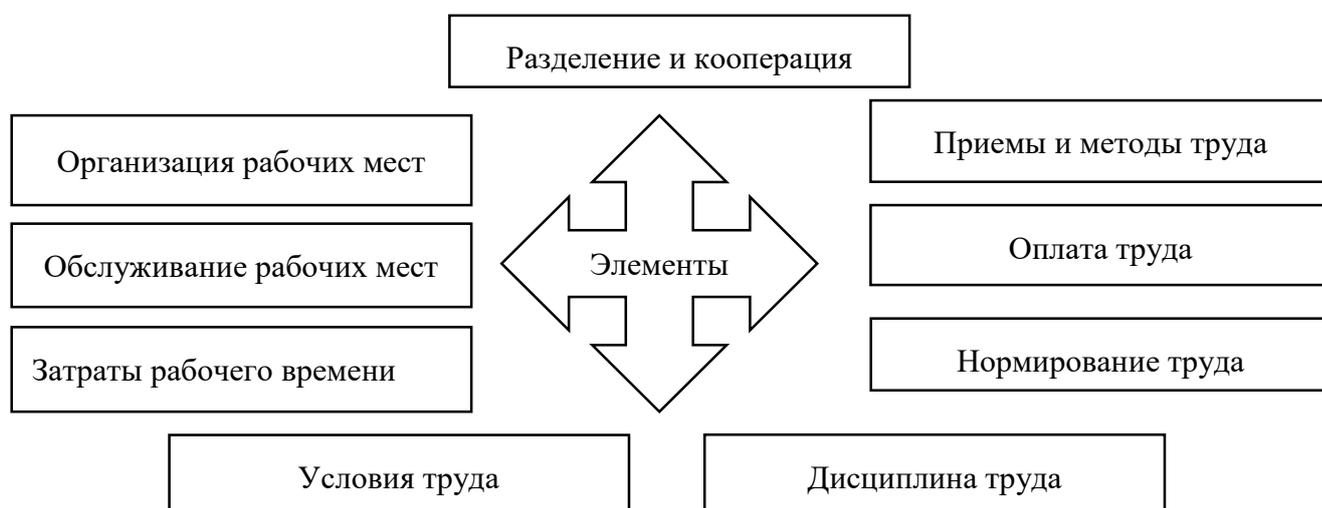


Рисунок 2 – Элементы организации труда персонала

То есть для гармонизации производства необходимо знать и применять очень много тонкостей в сфере управления человеческими ресурсами. И самое главное, что должен досконально продумать и внедрить руководитель – это вопросы организации и нормирования труда рабочего коллектива.

Автор Алексеева С. Н. в исследовании вопроса по совершенствованию элементов организации труда выделила основные элементы организации труда на следующие компоненты «разделение и кооперация труда,

организация и обслуживание рабочих мест, условия труда, нормирование труда, стимулирование труда, подготовка кадров» [1, с.55].

При этом следует отметить, что перечисленные элементы постоянно совершенствуются развиваются, обновляются, изменяются и соответственно требуют совершенствования.

Авторы, исследующие организацию труда, утверждали, что «залогом успешной организации труда на предприятии является разделение функций (дифференциация) между работниками в соответствии с их возможностями и способностями с применением передового оборудования и машин» [2, с.33].

Дисциплина труда (трудовая дисциплина) – это обязательное соблюдение всеми работниками правил поведения, установленных и утвержденных в трудовом коллективе предприятия.

Дисциплина труда в каждой организации регулируется трудовым договором, локальными нормативными актами, коллективными договорами, которые принимаются работодателем либо единолично, либо путем обсуждения с представительным органом работников.

Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (ст. 209 ТК РФ) [19].

Условия труда можно разделить на две крупные категории по признаку возможности оказания влияния на них: глобальные и локальные.

Правильная организация труда персонала подразумевает рациональное использование оборудования организации и рабочего времени персонала, что в совокупности даст определённый экономический эффект, благодаря повышению производительности труда, снижению себестоимости продукции, повышению рентабельности производства.

Среди основных элементов организации труда персонала можно отметить организацию рабочего места, которая законодательно регламентируется приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 774н «Об

утверждении общих требований к организации безопасного рабочего места» (Зарегистрировано в Минюсте России 25.11.2021 N 65987).

Обслуживанием рабочего места называется обеспечение предметами труда, материалами, инструментами, энергией, средствами связи и другими средствами и услугами, необходимыми для осуществления трудового процесса. Именно от эффективности организации системы обслуживания рабочего места зависит производительность труда, ритмичность производства, качество продукции.

Важным элементом современной организации труда является также стимулирование работников. Это может быть, как материальное вознаграждение за выполнение задач на высоком уровне, так и нематериальное – например, возможность профессионального роста или участия в интересных проектах.

В итоге, необходимо отметить важные элементы при организации труда персонала:

- рабочее время, а именно график работы должен быть согласован с самого первого дня;
- организация рабочего места сотрудников;
- наличие четко сформулированных должностных обязанностей того или иного работника;
- наличие тарифно-квалификационных характеристик для каждого конкретного вида работ;
- организация труда руководителя.

Отдельные авторы подчёркивают, «чтобы добиться наиболее рациональной величины производственных процессов, труд как таковой должен быть соответствующим образом организован, а его оценка – базироваться на определенных, экономически обоснованных показателях» [17, с.7].

«Эффективно организованный труд служит ведущим фактором роста производительности труда и снижения издержек производства. Для выявления

основных проблем эффективной организации труда, стоящих перед российским государством, необходимо проанализировать показатели производительности труда» [21, с.56].

Анализируя деятельность предприятия можно вычислить экономическую эффективность организации труда через следующие показатели:

- движение персонала;
- экономия рабочего времени;
- прирост объемов производства, работ и услуг;
- прирост прибыли на 1 рубль затрат;
- наличие экономии по отдельным статьям затрат;
- сокращение фактического срока окупаемости инвестиций.

Бесспорно то, что «эффективность зависит от многих факторов, прежде всего от использования новой техники и прогрессивной технологии производства. Эту группу факторов можно назвать главной. Однако эффективность также зависит и от персонала – уровня профессиональной подготовки работников, их дисциплинированности, инициативности, то есть от человеческого фактора, который можно назвать решающим» [9, с.60].

Дронин А.А. убежден, что «на рост производительности труда сотрудников организации оказывает влияние предпринимаемые руководителями организации меры и действия по организации труда сотрудников» [8, с.186].

При этом организация труда подразумевает комплекс мер и дальнейшая их реализация с целью наведения и совершенствования порядка ведения трудовой деятельности, посредством изменения и установления ключевых этапов производственного процесса.

Под организацией труда «понимается система производственных взаимосвязей работников со средствами производства и друг с другом, образующая определенный порядок трудового процесса, который складывается из разделения труда и его кооперации между работниками,

организации рабочих мест и организации их обслуживания, рациональных приемов и методов труда, обоснованных норм труда, его оплаты и материального стимулирования, планирования и учета труда и обеспечивается подбором, подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации кадров, созданием безопасных и здоровых условий труда, а также воспитанием дисциплины труда»[17, с.7].

Глухов В.П., Скиба М.В. подчеркивали, что исключительно «рационально организованный труд является трудом высокопроизводительным и высокоэффективным» [6, с.27].

В качестве вывода, следует привести наиболее точное удачное определение организации труда персонала, данное А.И.Рофе, как «определенный порядок построения и осуществления трудового процесса, который складывается из системы взаимодействия работников с предметами и орудиями труда, а также производственного взаимодействия людей друг с другом в трудовом процессе» [16].

## **1.2 Основные принципы, формы и методы организации труда**

Организация труда персонала включает в себя определенные формы, существует на определенных принципах и использует свои уникальные методы.

Эффективность организации труда базируется на таких принципах как системность, комплексность, специализация, регламентация, стабильность и целенаправленное творчество.

Принцип комплексности означает, что деятельность предприятия охватывает и реализует всю совокупность организации относительно как всего коллектива, так и каждого сотрудника в отдельности в некоторых вопросах.

Принцип системности означает, что все составляющие элементы организации труда персонала функционируют и развиваются в определенной

системе. Например, при разработке годовых, квартальных, месячных планов, должна обеспечиваться системность внедрения мероприятий.

Системность в организации труда проявляется в необходимости учитывать все ее элементы и взаимосвязи, то есть при изменении организации труда нельзя исключать или игнорировать один из элементов.

Одним из принципов, обеспечивающих системность является принцип регламентации. Он заключается в соблюдении обязательных правил, положений, норм и разработанных инструкций.

Принцип регламентации призван обеспечить стабильность, эффективность работы без ошибок и рисков.

Для разработки системы регламентации необходимо учесть особенности ведения деятельности конкретной организации и для этого следует провести анализ основных рабочих процессов, выявление ключевых этапов производственных процессов, в том числе определение оптимальных методов и средств выполнения работы.

Принцип стабильности заключается в относительном постоянстве выполняемых функций, способов их осуществления, структуры организации, определенных на основе тщательного анализа.

Принцип целенаправленного творчества требует обеспечения творческого подхода при проектировании и внедрении рациональной организации труда служащих, а так же использование творческого потенциала сотрудников в их трудовой деятельности.

В первой половине XX века особую популярность получили принципы, разработанные Ф.У. Тейлором, которые он сформулировал в научном труде «Принципы научного менеджмента», где он доводит, что «для того чтобы работа могла производиться в соответствии с законами науки, необходимо установить значительно более справедливое распределение ответственности между дирекцией предприятия и рабочими, по сравнению с тем, которое имеет место при любой из обычно применяемых систем управления предприятиями.

Те руководители управления, на чьей обязанности будет лежать развитие самих научных методов, должны будут также взять на себя и руководство рабочими при применении этих методов» [18, с.12].

Далее его исследования в области научной организации производства продолжил Генри Форд, который впервые применил конвейерную систему трудового процесса и принцип максимальной специализации.

В процессе трудовой деятельности взаимодействие между работниками зависит от следующих факторов:

- «от формы организации труда — индивидуальной или групповой (коллективной), а также принятого на предприятии уровня разделения и кооперации труда;
- социальной структуры и численности персонала;
- организационно-правовой формы предприятия.

Форма организации труда в значительной степени определяет характер и содержание труда, а также порядок взаимодействия между работниками.

Индивидуальная организация труда основана на установлении производственного задания отдельно каждому работнику, персональном учете выполненной им работы и начислении заработной платы по результатам этого выполнения.

Групповая (коллективная) организация труда предполагает, что установление производственного задания, учет выполненной работы и начисление заработка ведутся для отдельных подразделений без индивидуальной разбивки для каждого работника.

Поэтому при групповой (коллективной) организации труда, например бригадной организации труда, система производственного взаимодействия внутри подразделения определяется конкретными обстоятельствами, возникающими в нем, что дает возможность более гибкого, чем при индивидуальной организации труда, реагирования на них» [16, с.40].

При выборе форм организации труда персонала особое значение следует уделить психофизическим факторам, а именно фактору, которые определяет

сочетание оптимальных трудовых нагрузок, когда трудовой процесс не вызывает отрицательных последствий на сотрудника.

Самым важным требованием организации труда выступает гуманизация, когда человек признается высшей ценностью, а соблюдение его прав и интересов становится не только обязанностью работодателя, но и целью.

Гуманизация труда подразумевает разработку и внедрение таких условий работы для сотрудников, при которых труд будет комфортным, безопасным и приятным для индивида.

Для гуманизации труда требуется грамотный подход к решению в том числе и психологических и социальных задач, в число которых входит:

- создание благоприятного психологического климата;
- уважение человеческого достоинства;
- создание условий для профессионального развития.

Кроме решения задач по безопасности и комфортности, следует предпринимать меры для создания условий для реализации творчества и инициативы, а для этого требуется представлять своим сотрудникам участвовать в принятии решения, делегировании полномочий, стимулирования и мотивации.

Решение психологических и социальных задач требует от работодателя учета индивидуальных особенностей работников, их потребностей, интересов, а чтобы понять перечисленные факторы, следует проводить опросы, анонимное анкетирование, организовывать встречи, использовать методы социологи или психологии труда.

По мнению автора Меликовой С. С. организация труда на предприятии обеспечивается такими методами, как [12, с. 174]:

- хронологический порядок информации. Данный метод полезен тогда, когда нужно объяснить последовательность событий, улучшить понимание информации или объяснить почему определённый результат произошел именно в этот момент;

- порядок важности. Организация информации по степени ее значимости помогает укрепить аргументы в ее пользу.
- сравнение и контраст. Например, таблица сравнения может быть полезна, когда нужно принять решение между несколькими вариантами или выбрать наилучший;
- метод географической организации может быть полезен когда цель – разбить данные о производстве на различные регионы или обособленные подразделения;
- индуктивный метод заключается в упорядочивании информации по уровню сложности, при этом факты занимают приоритетное положение по сравнению с рекомендациями и выводами;
- метод дедуктивной организации берет начало от вывода и рекомендации и уже на основании представленной информации разрабатывает рекомендации в их поддержку.

Автор Бурмистров В. А сделал вывод об отечественном и зарубежном опыте, который показал, «что любые попытки директивно внедрять систему НОТ (посредством планов, коллективных форм организации труда, аттестации и рационализации рабочих мест и др.) неизменно встречает скрытое сопротивление работников и перерождаются в формальные меры, неспособные заметно воздействовать на экономику» [3, с.13].

Дерябина Е.В. подчеркивает, что «только труд, организованный по всем правилам науки, с учетом выработанных ею рекомендаций, обеспечивает использование этих возможностей. А поскольку труд немислим без организации труда, выступающей как упорядоченная система взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом в едином производственном процессе, то в современных условиях организация труда на высокоорганизованных предприятиях ставится на научную основу» [7, с.22].

В качестве вывода, можно сказать, что научная организация труда персонала – это подход, который позволяет максимально использовать

технику и людей в производственном процессе, при этом способствуя увеличению производительности труда и сохранению здоровья сотрудников.

Для того чтобы увидеть эффект от внедрения мероприятий, следует разрабатывать их в комплексе. Это означает, что изменения в организации труда должны быть согласованы с обновлением технического оборудования и процессов производства.

## **2 Анализ труда персонала в ООО «Воркутагаз-Инвест»**

### **2.1 Организационно-экономическая характеристика организации**

В работе в качестве объекта исследования было взято общество с ограниченной ответственностью «Воркутагаз-Инвест», которое ведет деятельность в городе Воркута р.Коми. Сокращенное наименование: ООО «Воркутагаз-Инвест».

Основным видом деятельности организации является – торговля розничная бытовым жидким котельным топливом, газом в баллонах, углем, древесным топливом, топливным торфом в специализированных магазинах (код по ОКВЭД 47.78.6). Кроме основной деятельности зарегистрировано еще восемь дополнительных.

Реквизиты организации: ИНН 1103024848, КПП 110301001. Юридический адрес рассматриваемой организации: 169915, Республика Коми, г. Воркута, ул.Чехова, д.1

Директором ООО «Воркутагаз-Инвест» с 2007 года назначен Ковригин Илья Анатольевич, который ведет деятельность в соответствии с Уставом организации.

Организация общество с ограниченной ответственностью ООО «Воркутагаз-Инвест» зарегистрирована в едином государственном реестре юридических лиц 24 июля 2000 года.

Основные цели и задачи деятельности ООО «Воркутагаз-Инвест» заключаются в бесперебойном обеспечении потребителей топливом, углем, газом, включая организацию и реализацию эффективного механизма поставки топлива и его учета. Основная деятельность, связанная с реализацией топлива, ведется на территории авто газозаправочной станции (АГЗС).

Согласно Государственным строительным нормам, АГЗС – это стационарная автомобильная заправочная станция, технологическая система которой предназначена только для заправки баллонов топливной системы

грузовых, специальных и легковых транспортных средств сжиженным углеводородным газом. На рисунке 3 отражена организационная структура ООО «Воркутагаз-Инвест».

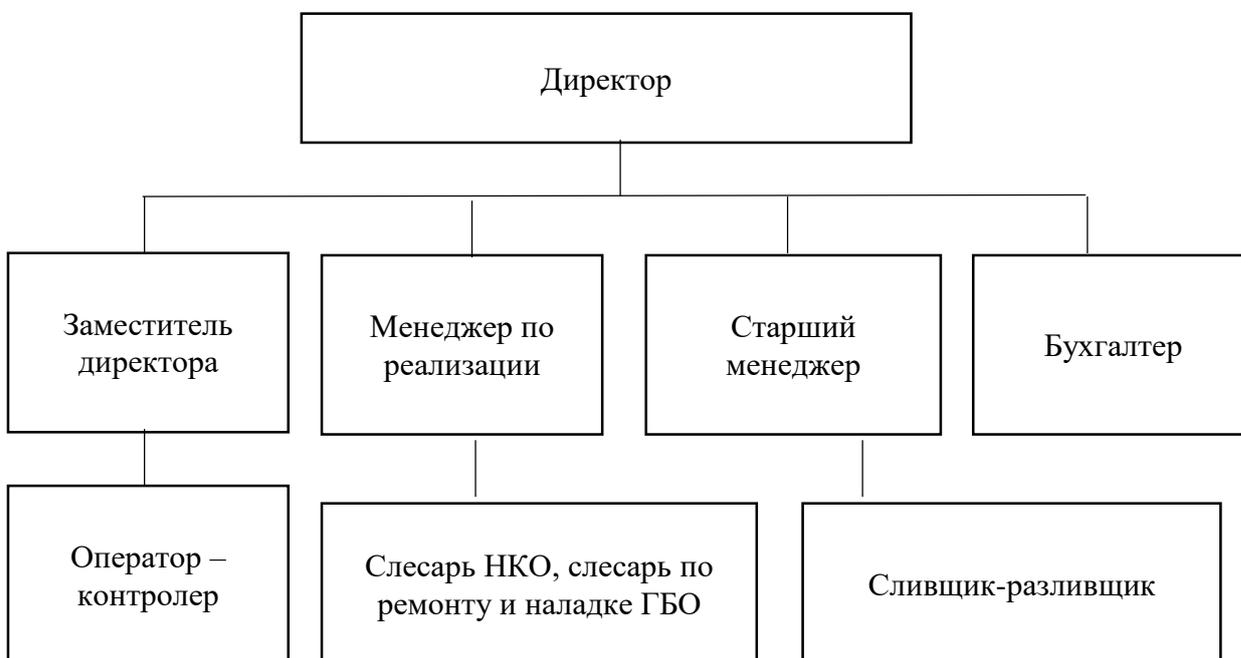


Рисунок – 3. Организационная структура ООО «Воркутагаз-Инвест»

Организационная структура ООО «Воркутагаз-Инвест» линейно-функциональная, так как полномочия от директора передаются по всем функциональным сотрудникам организации в соответствии с иерархией.

Далее организационно – экономический анализ следует продолжить с анализа экономических показателей за 2020-2022 гг.

В таблице А.1, приложения А отражен горизонтальный анализ имущества фирмы.

Технико- экономические показатели отражены в таблице 2.

Таблица 2– Основные технико-экономические показатели деятельности ООО «Воркутагаз-Инвест» за 2020-2022 гг.

Показатели	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Изменение			
				2021-2020гг.		2022-2021гг.	
				Абс. изм (+/-)	Темп прироста, %	Абс. изм (+/-)	Темп прироста, %
1. Выручка, тыс.руб.	31747	31592	25425	-155	-0,49	-6167	-19,52
2. Себестоимость продаж, тыс.руб.	24890	25302	18528	412	1,66	-6774	-26,77
3. Валовая прибыль (убыток), тыс.руб.	6857	6290	6897	-567	-8,27	607	9,65
4. Управленческие расходы, тыс.руб.	0	0	0	0	-	0	-
5. Коммерческие расходы, тыс. руб.	0	0	0	0	-	0	-
6. Прибыль (убыток) от продаж, тыс. руб.	6857	6290	6897	-567	-8,27	607	9,65
7. Чистая прибыль, тыс. руб.	6365	7531	6251	1166	18,32	-1280	-17,00
8. Основные средства, тыс. руб.	2245	1324	1118	-921	-41,02	-206	-15,56
9. Оборотные активы, тыс. руб.	27961	33114	34690	5153	18,43	1576	4,76
10. Численность ППП, чел.	9	9	8	0	0,00	-1	-11,11
11. Фонд оплаты труда ППП, тыс. руб.	2483100	2802600	2744000	319500	12,87	-58600	-2,09
12. Производительность труда работающего, тыс.руб. (стр1/стр.10)	3527,44	3510,22	3178,13	-17,22	-0,49	-332,09	-9,46
13. Среднегодовая заработная плата работающего, тыс. руб. (стр11/стр10)	275900	311400	343000	35500	12,87	31600	10,15
14. Фондоотдача (стр1/стр8)	14,14	23,86	22,74	9,72	68,74	-1,12	-4,69
15. Оборачиваемость активов, раз (стр1/стр9)	1,14	0,95	0,73	-0,19	-16,67	-0,22	-23,16

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4	5	6	7	8
16. Рентабельность продаж, % (стр6/стр1) ×100%	21,60	19,91	27,13	-1,69	-7,82	7,22	36,26
17. Рентабельность производства, % (стр6/(стр2+стр4+стр5) ) ×100%	27,55	24,86	37,22	-2,69	-9,76	12,36	49,72
18. Затраты на рубль выручки, (стр2+стр4+стр5)/стр1* 100 коп.)	78,40	80,09	72,87	1,69	2,16	-7,22	-9,01

Себестоимость продаж ООО «Воркутагаз-Инвест» снизилась более высокими темпами, чем выручка: -25,56%, в связи с этим прибыль от продаж за 2022 год увеличилась на 0,58 процентных пункта или 40 тыс. руб. в абсолютном выражении.

Ее сумма имеет разнонаправленное изменение в течение 2020-2022 гг. За 2021 год компании удалось получить максимальную величину чистой прибыли – 7531 тыс. руб., однако за 2022 год данное значение равняется 6897 тыс. руб., что на 114 тыс. руб. ниже, чем в начале анализируемого периода.

Как отмечалось выше, материальные внеоборотные активы имеют отрицательную динамику, в то время как оборотные активы повышаются.

Численность персонала примерно постоянна в течение всего периода, однако производительность труда снизилась. Причем темп роста последней ниже темпа роста фонда оплаты труда (90,1% против 110,51%). Необходимо, чтобы оплата труда росла меньшими темпами, чем производительность для достижения наибольшей эффективности.

Повысилась эффективность использования внеоборотных активов (фондоотдача), на каждый рубль фондов приходится 22,74 руб. выручки, показатель вырос на 8,6 руб. с 2020 года. Оборачиваемость оборотных активов понизилась в связи со снижением выручки и увеличением их стоимости.

Рентабельность продаж находится на высоком уровне, увеличилась с 21,6% до 27,13%, на 1 рубль выручки приходится 27,13 коп, прибыли, можно сделать вывод о повышении эффективности сбытовой деятельности организации. Повысилась рентабельность производства, а именно на 1 рубль затрат приходится 37 коп, прибыли. То есть, выручка компании снижается, однако прибыль от продаж повысилась, также увеличилась рентабельность продаж, что отражает эффективность сбытовой деятельности. Сумма чистой прибыли непостоянна и за анализируемый период она снизилась.

Также стоит отметить повышение эффективности использования внеоборотных активов и замедление оборачиваемости оборотных. Производительность труда снизилась, а фонд оплаты повысился, что является негативным моментом.

Динамика выручки представлена на рисунке 4.



Рисунок 4 – Динамика выручки ООО «Воркутагаз-Инвест» за 2020-2022 гг.

Как видно по графику в 2020 и 2021 году организация получала примерно одинаковую сумму выручки, однако в 2022 году выручка значительно упала. Общее снижение за период составило 6322 тыс. руб. или - 20%.

Динамика чистой прибыли и прибыли (убытка) от продаж представлена на рисунке 5.

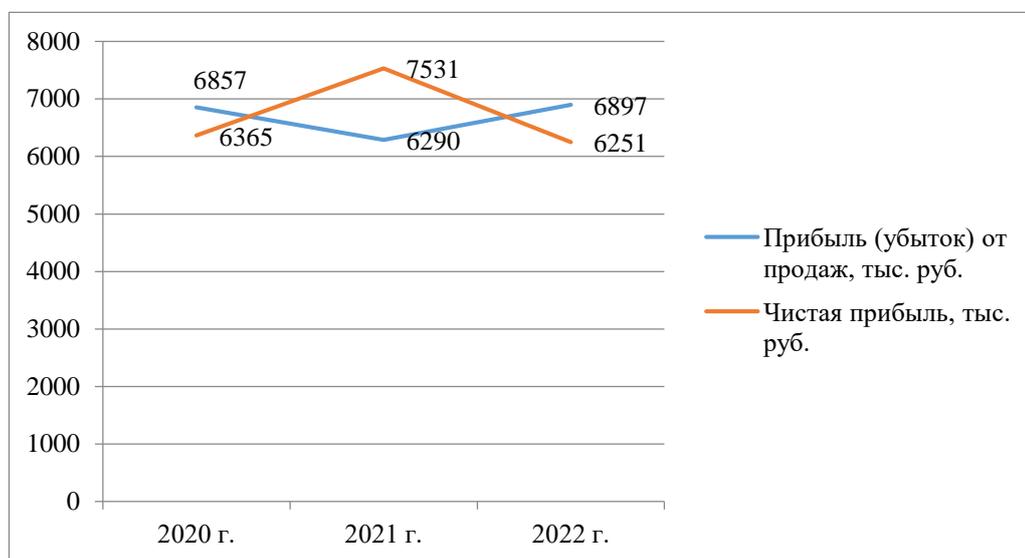


Рисунок 5 – Динамика чистой прибыли и прибыли (убытка) от продаж ООО «Воркутагаз-Инвест» за 2020-2022 гг.

Как видно на графике, величина прибыли от продаж примерно постоянна в течение периода, что нельзя сказать о чистой прибыли.

Можно сделать вывод о снижении финансовых результатов организации, однако рентабельность высокая и отмечается снижение затрат на 1 рубль выручки.

В качестве вывода, можно констатировать, что в ходе анализа имущественного положения ООО «Воркутагаз-Инвест» за 2020-2022 гг:

- выявлен рост активов компании с 2020 по 2022 год;
- наибольший прирост принадлежит оборотным активам, а именно запасам;
- в составе пассива находится преимущественно собственный капитал, имеющий положительную динамику, также компания гасит краткосрочную задолженность;
- финансовая устойчивость ООО «Воркутагаз-Инвест» хорошая.

Таким образом, учитывая данные проведенного анализа, можно сделать вывод о высокой финансовой устойчивости и ликвидности ООО «Воркутагаз-Инвест» с 2020 по 2022 год, однако к негативным моментам относится снижение финансовых результатов компании.

## 2.2 Анализ и оценка труда персонала в организации

Анализ труда персонала следует начать с анализа движения кадров, структуры и состава персонала ООО «Воркутагаз-Инвест». В таблице 3 отражено движение персонала в ООО «Воркутагаз-Инвест» за 2020 – 2022 гг.

Таблица 3 – Движение персонала в ООО «Воркутагаз-Инвест» за 2020 – 2022 гг.

Показатель	2020	2021	2022	Изменение	
				2021/2020	2022/2021
Численность на начало года	8	9	9	1	0
Численность принятых работников	1	2	0	1	-2
Численность уволенных работников	0	2	1	2	-1
Численность уволенных за нарушение трудовой дисциплины	0	0	0	0	0
Численность на конец года	9	9	8	0	-1

В 2020 году один сотрудник из числа технических специалистов принят на работу, на конец года численность персонала стала 9 человек.

В 2021 году произошли более значительные изменения в движении работников. Два человека были приняты и 2 человека уволено, поэтому численность на конец 2021 года осталась без изменений.

В 2022 году один сотрудник уволился, в компании занято 8 человек по итогам 2022 года. Отсутствуют уволенные за нарушение трудовой дисциплины. Рассчитаем коэффициенты движения персонала: коэффициент оборота по приему, выбытию, коэффициент общего оборота (таблица 4).

Таблица 4 – Коэффициенты движения персонала

Коэффициент	2020	2021	2022	Изменение 2022/2020
Коэффициент оборота по приему	0,12	0,22	0,00	-0,12
Коэффициент оборота по выбытию	0,00	0,22	0,12	0,12
Коэффициент текучести кадров	0,00	0,22	0,12	0,12
Коэффициент общего оборота	0,12	0,44	0,12	0,00

Максимальное значение коэффициента оборота по приему составило 0,22 за 2021 год, в данный период было принято максимальное количество человек. В 2022 году не было принято ни одного сотрудника, поэтому изменение показателя за период составило -0,12.

Коэффициент оборота по выбытию имеет наибольшее значение также за 2022 год – 0,22, а общая динамика за период +0,12. Коэффициент общего оборота не изменился с 2020 по 2022 год, за 2021 год также имеет место максимальное значение.

В организации в основном трудятся сотрудники мужского пола, 1 работник женского пола – это бухгалтер. Следует отметить, что на протяжении 2020 – 2022 года ситуация кардинально не менялась.

Далее проведем анализ кадрового состава по категориям (таблица 5).

Таблица 5 – Структура численности персонала организации

Категории	2020 год		2021 год		2022 год	
	Кол-во, чел.	Доля работников	Кол-во, чел.	Доля работников	Кол-во, чел.	Доля работников
Руководители	3 чел	33,33%	3 чел	33,33%	3 чел	37,5 %
Специалисты	2 чел	22,22%	2 чел	22,22%	1 чел	12,5 %
Технические специалисты	2 чел	22,22%	2 чел	22,22%	2 чел	25%
Рабочие	2 чел	22,22%	2 чел	22,22%	2 чел	25 %
Итого	9 чел	100 %	9 чел	100 %	8 чел	100 %

Из таблицы 5 за период 2020-2022 гг. видно, что в структуре персонала организации преобладают руководители и их доля составляет в 2022 году 37,5 %. Доля рабочих и технических специалистов практически стабильна и держится на уровне 22,22% – 25%. Снизился удельный вес специалистов с 22,22% до 12,5%.

Деятельность АГЗС в ООО «Воркутагаз-Инвест» относится к IV классу опасности и данный фактор оказывает влияние на труд персонала, который непосредственно трудится на данном объекте.

К категории опасных производственных объектов относятся объекты, на которых используется оборудование, работающее под избыточным давлением более 0,07 мегапаскаля, а именно пара, газа (в газообразном, сжиженном состоянии).

В ООО «Воркутагаз-Инвест» вопросам безопасности труда и создания максимально комфортных условий, с учетом специфических условий крайнего Севера, уделяется достаточно много времени.

В 2023 году газораспределительными организациями были разработаны комплексы мероприятий, нацеленные на соблюдение законодательства в области охраны труда, а также на профилактику несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В настоящее время газораспределительные организации прилагают значительные усилия для обеспечения безопасности и благополучия своих работников.

Помимо обновления и модернизации оборудования, руководители обращают внимание на улучшение санитарно-бытовых условий, создание комфортных помещений для труда и отдыха, питания. Среди мероприятий так же важное место занимает организация рабочих мест с учетом предупреждения различных заболеваний, связанным с трудовой деятельностью.

Следует подчеркнуть, что все программы данной отрасли составляются на основе типовых программ и в обязательном порядке должны согласовываться с Госгортехнадзором России. То есть самостоятельная разработка и проведение подготовки персонала не подразумевается и не допустима.

Для всех работников АГЗС, включая сотрудников офиса, в ООО «Воркутагаз-Инвест» разработаны и утверждены директором организации должностные инструкции в соответствии с требованиями единой системы охраны труда в нефтегазовой отрасли.

Например, на автозаправочной станции разработаны производственные инструкции, которые утверждает директор ООО «Воркутагаз-Инвест».

Несмотря на то, что АГЗС в настоящее время официально относятся к IV классу опасности, то есть, считаются опасными объектами, но с низкой вероятностью аварий, для операторов АГЗС введена обязательная аттестация, которая проводится комиссией с участием инспектора Госгортехнадзора России. Работникам, прошедшим аттестацию, выдаются удостоверения.

Периодическая проверка знаний персонала, обслуживающего АГЗС, должна проводиться не реже одного раза в 12 мес. Проверка может и внеочередная, но они подразумеваются при определенных условиях.

При перерыве в работе по специальности более 12 месяцев персонал, обслуживающий АГЗС, после проверки знаний должен перед допуском к

самостоятельной работе пройти стажировку для восстановления практических навыков по программе, утвержденной руководством организации.

С 1 марта 2023 года вступил в действие приказ Ростехнадзора от 04.07.2022 № 209 «О внесении изменений в федеральные нормы и правила в области промышленной безопасности «Правила безопасности автогазозаправочных станций газомоторного топлива», утвержденные приказом Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору от 15 декабря 2020 г. № 530» (далее соответственно – Приказ, Изменения, ФНП № 530).

Цель изменений – защита физических и юридических лиц, окружающей среды от аварий на малотоннажных объектах производства, хранения и использования сжиженного природного газа и последствий указанных аварий.

В настоящее время автомобильные газозаправочные станции (АГЗС), резервуарные установки, групповые и индивидуальные баллонные установки, промежуточные склады баллонов (ПСБ) соблюдают требования, стандарты и регламенты ГОСТ Р 54982-2022.

Работники АГЗС ООО «Воркутагаз-Инвест» помимо обучения, стажировки и инструктажа не реже одного раза в квартал участвуют в учебно-тренировочных занятиях по ликвидации аварийных ситуаций, аварий и пожаров, предусмотренных планом мероприятий по локализации и ликвидации последствий аварий на опасных производственных объектах I, II и III классов опасности, а для опасных производственных объектов IV класса опасности - инструкцией по действиям работников в аварийных ситуациях.

В Приложении Б в таблице Б.1 отражена сводная ведомость результатов проведения специальной оценки условий труда.

В ООО «Воркутагаз-Инвест» была проведена оценка условий труда в сентябре 2023 года, результаты представлены в таблице 6.

Таблица 6 – Оценка условий труда заместителя директора

Показатель	Норматив	Фактические значения	Отклонение
Искусственное освещение	400 лк для малых ламп 75 люкс для ламп накаливания	180 лк– при всех задействованных осветительных приборах	-220 лк
Площадь кабинета	20-50 кв.м.	27 кв.м.	-
Высота потолков	2,83 – 3,5 м	3,1 м	-
Средняя температура воздуха	В теплый период – 23-25 (С) В холодный период – 20-22 (С)	26°С	-3
Влажность воздуха	-	-	-
Уровень шума	До 80 дБ	25 дБ	-

По результату анализа можно сделать вывод, что в кабинете заместителя директора не соответствуют нормативным значениям освещение, температура и влажность воздуха.

Поскольку работа в нагревающем микроклимате сопровождается напряжением деятельности различных функциональных систем организма сотрудники офиса вынуждены были часто покидать рабочее место с целью сделать перерыв на свежем воздухе. Данный факт увеличивает потери рабочего времени на 10%.

Требования к освещенности кабинетов, офисов, представительств установлен в таблице 5.25 СанПиНа. Освещенность от искусственных источников света в этих рабочих помещениях в общей сложности должна быть не менее 400 Лк. Можно сделать вывод о недостаточной освещенности рабочего места заместителя директора, которая на 220лк ниже норматива.

Также была проведена специальная оценка условий труда сливщика-разливщика, по результатам которой рабочим местам присваивают определенный класс условий труда.

Всего существует 4 класса условий труда, а именно оптимальный, допустимый, вредный, опасный. Методикой проведения СОУТ, утвержденной приказом Минтруда России от 24.01.2014 N 33н, определено отнесение

условий труда по классу условий труда при воздействии разного рода факторов (таблица 7).

Таблица 7 – Отнесение условий труда по классу условий труда при воздействии разного рода факторов

Факторы	Класс условий труда		
	2	3	4
Химический (превышение фактической концентрации вредных химических веществ в воздухе рабочей зоны над предельно допустимой концентрацией данных)	<1	>1-20	>20
Шум, дБА	< 80	>81-115	>115
Тяжесть трудового процесса (масса перемещаемого за смену груза на расстояние до 1 м, кг)	До 5000	До 7000	Более 7000

Были проанализированы условия труда у сливщика-разливщика, выделен второй класс условий труда.

В таблице 8 отражены факторы, влияющие на итоговый класс условий труда.

Таблица 8 – Оценка условий труда сливщика разливщика

Профессия/должность	Воздействие факторов			Итоговый класс (подкласс) условий труда
	Химический	Шум	Тяжесть трудового процесса	
Сливщик-разливщик	<1 раз	75 дБА	3000 кг	2

Сливщик-разливщик в организации взаимодействует как с обычными, так и с опасными жидкостями, поэтому он строго должен следовать требованиям безопасности и использовать средства для персональной защиты. Помимо этого, на его здоровье и физическое состояние могут оказывать воздействие и другие факторы: перепады температур; высокий уровень содержания газа в воздухе во время перекачки и вероятность возникновения локальных пожаров.

Можно сделать вывод о тяжести трудового процесса у сливщика - разливщика. При небольшом ухудшении условий труда, а именно, при более сильном воздействии факторов, вероятно повышение класса условий труда до третьего. В таблице 9 представлены результаты работы сливщика-разливщика за август и сентябрь 2023 года по плану и фактически.

Таблица 9 – Результаты работы сливщика-разливщика за 2020-2022 гг.

Показатель	2020		2021		2022		Отклонение от плана		
	План	Факт	План	Факт	План	Факт	2020	2021	2022
Перекачивание (слив) топливно-смазочных материалов из цистерны в емкости, т	720	672	744	612	750	610	-48	-132	-140
Слив смазочных материалов в бочки самотеком, откатка залитых бочек и подкатка порожней бочкотары на расстояние до 10 м, т	10200	9720	10440	9480	10500	9400	-480	-960	-1100

Как видно из данных таблицы, производительность работника снижается, увеличивается отклонение фактической выработки от плановых значений как по сливу топливно-смазочных материалов с 48т до 140 т, так и по сливу смазочных материалов в бочки самотеком, откатка залитых бочек и подкатка порожней бочкотары на расстояние до 10 м с 480 т до 1100 т.

И касательно тяжести трудового процесса труда сливщика –разливщика, который отнесен по оценке СОУТ ко 2 классу, (таблица 8) как к допустимому характеру работ, можно рекомендовать руководству отработать ряд

мероприятий для решения и облегчения труда, которые также повысят производительность работников.

Следующим рабочим, условия труда которого следует проанализировать с точки зрения тяжести и вредности, является заправщик, непосредственно реализующий основную деятельность ООО «Воркутагаз-Инвест».

В основном на газовых заправках, в силу их специфичности, функции заправщика и кассира выполняет одно лицо, но в ООО «Воркутагаз-Инвест» функции заправщика и оператора (кассира) ПК разделены, а именно, кассир является материально-ответственным лицом и принимает оплату от клиентов АГЗС, а заправщик следит за правильностью заправки водителями своих автомобилей, заправляет бытовые баллоны сжиженным газом, отвечает за чистоту территории, проверяет исправность оборудования перед сменой и после ее окончания.

На анализируемой АГЗС в дневную смену находится максимум четыре работника: оператор, заправщик, слесарь и сливщик. Циклы трудового процесса заправщика на газовой заправке можно условно разделить на несколько этапов: прием топлива с газовозов и слив его в подземные емкости; хранение; реализация газа потребителям через сеть топливозаправочных колонок.

Воркута отличается суровым климатом и в зимнее время отличается обильными снегопадами, заносами. То есть дежурному заправщику к открытию заправки следует вычистить практически не только подъезды к колонкам, но и территорию для приема газа.

Труд заправщика в АГЗС в ООО «Воркутагаз-Инвест» сложно назвать комфортным, так как большая часть рабочего времени проходит на открытом воздухе, и в зимнее время он становится практически экстремальным. Поэтому, чтобы создать оптимальные условия для работы заправщика на газозаправочной станции следует уделить внимание улучшению условий труда и как следствие, повышению производительности.

Для заправщиков АГЗС в организации установлен суммированный учет рабочего времени. График работы два дня через два, корректировки графика осуществляются на основании служебной записки.

В основные обязанности заправщика входит: непосредственная работа с клиентами - водителями, отпуск СУГ (сжиженный углеводородный газ) и КППГ (компримированный природный газ). Сейчас наблюдается тенденция, когда владельцы заправок с целью привлечения клиентов, принимают разные формы для повышения комфорта и обслуживания клиентов, но часто упускают вопрос создания комфорта для сотрудников, которые по факту это обеспечивают.

Кроме того, на некоторых АЗС заправщику вменяют в обязанность консультировать клиентов о перечне услуг, предоставляемых автозаправкой или о преysкуранте цен на нефтепродукты.

Правила внутреннего трудового распорядка заправщика утверждают рабочие процессы установленные сроки для заработной платы.

В ООО «Воркутагаз-Инвест» с заправщиком составлен трудовой договор и он осуществляет свои трудовые функции на основании должностных обязанностей, в которых четко прописаны его ответственные зоны действия.

Следует отметить, что на большинстве заправок в обязанности заправщиков или сливщиков входит уборка территории от осенней листвы, мусора и снега в свободное от основной работы время.

В анализируемой АГЗС заправщик так же осуществляет дополнительные работы, связанные с уборкой территории, которые не входят в должностные обязанности заправщика и соответственно не влияют на уровень заработной платы.

На заправщика АГЗС могут воздействовать потенциальные вредные и опасные условия труда, а именно:

- «действие силы тяжести в тех случаях, когда оно может вызвать падение работающего, стоящего на опорной поверхности, на эту же опорную поверхность»;
- «движущиеся (в том числе разлетающиеся) твердые, жидкие или газообразные объекты, наносящие удар по телу работающего (в том числе движущиеся машины и механизмы; подвижные части производственного оборудования»;
- «опасные и вредные производственные факторы, связанные с аномальными микроклиматическими параметрами воздушной среды на местонахождении работающего: температурой и относительной влажностью воздуха»;
- «опасные и вредные производственные факторы, связанные с чрезмерным загрязнением воздушной среды в зоне дыхания, то есть с аномальным физическим состоянием воздуха (в том числе пониженной или повышенной ионизацией) и (или) аэрозольным составом воздуха».

В ООО «Воркутагаз-Инвест» заправщиком осуществляется отпуск газа потребителям как моторного топлива. В связи с этим можно предположить, что при нарушении эксплуатации возможно: попадание жидкого пропана, бутана и их смесей на слизистые глаз и на кожу, вдыхание токсичных паров, отравление, разгерметизация и прочие опасные факторы.

Класс условий труда выделяется в соответствии со следующими параметрами микроклимата (таблица 10).

Таблица 10 – Отнесение условий труда по классу условий труда при воздействии охлаждающего микроклимата

Охлаждающий микроклимат для категории работ III	Класс условий труда					
	2	3.1	3.2	3.3	3.4	4
Температура воздуха, °С	15,9 - 13,0	12,9 - 12,0	11,9 - 10,0	9,9 - 8,0	7,9 - 6,0	< 6,0
Скорость движения воздуха, м/с	<0,2	0,2-0,6				>0,6 м/с
Влажность воздуха, %	15 - < 40; > 60 - 75	< 15 - 10	< 10	-	-	-

На условия труда заправщика так же влияют факторы, отмеченные в таблице 8, но сюда добавляется такой фактор как воздействие параметров микроклимата при работе в условиях низких температур, которые при длительном воздействии оказывает на здоровье так же негативное влияние.

В таблице 11 отражены факторы, влияющие на итоговый класс условий труда заправщика.

Таблица 11 – Оценка условий труда заправщика

Профессия/должность	Воздействие факторов						Итоговый класс (подкласс) условий труда
	Химический	Шум	Тяжесть трудового процесса	Температура воздуха, °С	Скорость движения воздуха, м/с	Влажность воздуха, %	
Заправщик	1,5 раза	80 дБА	5500 кг	10	0,3	14	3

Данные таблицы 11 показывают, что условия труда заправщика логичнее отнести к третьему классу. Можно сделать вывод о тяжести условий труда данного сотрудника.

Следует так же отметить, что анализируемая АГЗС расположена на окраине города, практически на границе с тундрой, где отсутствуют защитные экраны строений, поэтому при очень низкой температуре движение воздуха, увеличивающее теплоотдачу конвекцией, следует рассматривать как

неблагоприятный фактор, который усиливает опасность обморожения и простуды при выполнении работ на открытом воздухе. И так как параметры микроклимата на рабочем месте заправщика далеки от оптимальных, соответственно высока вероятность падения эффективности труда.

Кроме этого, работа в неблагоприятных условиях (слишком низкая температура) приводит к физическим и нервным перегрузкам, хронической усталости и снижению иммунитета, тем самым повышая риск развития заболеваний, в том числе – профессиональных. В связи с этим необходимо соблюдать нормы температуры на рабочем месте с учетом нового СанПиНа.

В таблице 12 представлены результаты работы заправщика. Отклонение количества фактически заправленных автомобилей от плановых значений за год имеет тенденцию к росту. Отмечается регулярное невыполнение плановых показателей.

Таблица 12– Результаты работы заправщика за 2020-2022 гг.

-	2020		2021		2022		Отклонение от плана		
	План	Факт	План	Факт	План	Факт	2020	2021	2022
Количество заправленных автомобилей, шт.	4320	4100	4400	4075	4500	3945	-220	-325	-555
Поломки оборудования в течение смены, раз	<3	10	<3	13	<3	17	7	10	14
Средняя трудоемкость приема топлива и слива в подземные емкости, чел./час	0,7	1	0,7	0,8	0,7	1,2	0,3	0,1	0,5

Заправщик отвечает за исправность оборудования в течение смены, для этого необходимо проводить ежедневную проверку работоспособности перед началом смены и сообщать о поломках (если они присутствуют).

В случае невнимательно проведенной проверки повышается вероятность выхода из строя оборудования в течение смены. Планом определен максимум таких случаев за год в размере трех.

За период с 2020 по 2022 год количество поломок составило 10, 13 и 17 раз. Отмечается повышение невнимательности проверки оборудования заправщиком.

Также сотрудник принимает топливо и производит его слив в подземные емкости, планом определена средняя трудоемкость данной операции в размере 0,7 чел./час. В 2021 году имеет место наименьшее отклонение от плана в размере 0,1 чел./час. За 2022 год отклонение максимально – 0,5 чел./час. Увеличиваются трудозатраты на данную операцию.

Таким образом, можно сделать вывод о снижении производительности труда заправщика за период с 2020 по 2022 год. Данный факт связан с тяжелыми условиями труда работника. Поэтому необходима разработка мероприятий для их улучшения.

На графике представлены данные по количеству больничных за период октябрь 2022-сентябрь 2023 (рисунок 6).



Рисунок 6 – Количество больничных листов за октябрь-сентябрь 2022-2023 гг.

На графике видно, что уходы на больничный, пропуски по недомоганию имеют тенденцию к росту с октября 2022 года по сентябрь 2023 г.

Для любого работника исключительно важна освещенность рабочего места, так как она является залогом его хорошего самочувствия для оптимальной работоспособности, сохранения зрения и в целом здоровья. Зрительный дискомфорт способен спровоцировать развитие всевозможных заболеваний и отклонений функций органов зрения.

Независимо от того, естественным, искусственным или совмещенным будет производственное освещение, требования к устойчивости и равномерности, наличие правильного направления светового потока, а также к исключению образования резких теней и/или слепящего действия, являются обязательными к рассмотрению.

Всё это обязывает работодателя организовывать сотрудникам, работающим в условиях неблагоприятной световой среды, профосмотры по пункту V «Факторы трудового процесса» приложения о периодичности и объёме обязательных медосмотров Приказа №29н и его подпункту 4.9 «Освещённость рабочей поверхности».

В целом, опасность пребывания человека в такой среде считается допустимой, однако полной безопасности руководство организации при этом не может гарантировать.

То есть можно сделать вывод, что труд персонала, который по оценке СОУТ отнесён ко второму классу, говорит о наличии в процессе труда вредных факторов, оказывающих негативное влияние на здоровье, но сила их проявления находится в нормативных рамках.

Полагается, что оказанное пагубное влияние 2 класса условий труда, полностью нивелируется за период отдыха, а это означает, что образование профессиональных заболеваний не появится, то есть предоставление

привилегий в виде дополнительных дней отпуска, надбавок и прочих компенсаций не положено.

В ходе анализа условий труда работников ООО «Воркутагаз-Инвест» было выявлено, что АГЗС в ООО «Воркутагаз-Инвест» относится к IV классу опасности и данный фактор оказывает влияние на труд персонала, который непосредственно трудится на данном объекте.

Была дана оценка условиям труда заместителя директора, выявлено отклонение освещенности помещений от нормативных значений (таблица 7). Условия труда сливщика разливщика относятся ко второму классу (таблица 9), а условиям труда заправщика присвоен третий класс. Остальные показатели соответствуют нормативам.

В связи с увеличением больничных листов за анализируемый период было принято решение провести опрос уровнем удовлетворенности условиями труда (приложение В, таблица В.1). Данные опроса представлены в таблице 14.

Таблица 14 – Результаты опроса сотрудников удовлетворенностью условиями труда

Критерий	Да	Нет
Удовлетворены ли вы своей работой?	1	2
Произошли ли какие-либо положительные изменения в организации за последние 3 месяца?	0	3
Устраивают ли вас условия труда (шум, освещенность, температура, чистота и др.)?	0	3
Устраивает ли вас обеспечение рабочего места всем необходимым?	3	0
Устраивает ли вас состояние бытовых помещений?	1	2
Итого	5	9

На диаграмме наглядно представлены результаты опроса (рисунок 7).



Рисунок 7 – Удовлетворенность сотрудников условиями труда

По данным опроса можно сделать вывод, что персонал компании не удовлетворен условиями труда.

Также из опроса, (Приложение В), было выявлено, что большинство работников не удовлетворены условиями труда, взаимоотношениями с руководством и состоянием трудовой дисциплины. Результаты наглядно представлены на рисунке 8.



Рисунок 8 – Аспекты компании, вызывающие озабоченность сотрудников

Материально-техническое обеспечение всем необходимым устраивает коллектив организации. К особо важным аспектам сотрудники относят доброжелательное отношение руководителей к подчиненным, благоприятные условия труда и высокий уровень заработной платы.

Таким образом, была дана оценка условиям труда заместителя директора, сливщика-разливщика и заправщика. Выявлено несоответствие параметров освещенности кабинета нормативным значениям, от которой зависит зрение человека. Работа с бумагами или за компьютером при плохом освещении вызывает усталость глаз, снижение зрения, головные боли.

Воркута по своему географическому положению характеризуется своеобразным световым режимом, а именно наличием полярного дня и полярной ночи. Естественного освещения в северных районах хватает только с марта по сентябрь, поэтому в офисах выявлена нехватка освещения при всех установленных и включенных осветительных приборах.

Планировка помещения соответствует нормативам, для всех сотрудников офиса выделено достаточно рабочей площади. Санитарные требования соблюдаются, однако температура воздуха выше норматива, после

проведенного опроса было выявлено, что сотрудники жалуются на повышенную температуру и сухость воздуха, отсутствие кондиционирования и увлажнения.

И если уровень шума соответствует нормативу, то низкая влажность воздуха, влияет на слизистые оболочки, они становятся уязвимыми и доступными для вирусов и бактерий.

Особенно данный фактор актуален в зимний, отопительный период, который в районах Крайнего Севера отличается достаточно длительным периодом действия,

Также условия труда сливщика-разливщика относятся ко второму классу – допустимому характеру работ, который, при небольших отклонениях может перейти к третьему классу.

Класс условий труда заправщика – третий, отмечается снижение производительности труда данного работника в связи с тяжелыми условиями. Поэтому руководству нужно отработать ряд мероприятий для облегчения труда, которые увеличат производительность работников, сократят уходы на больничный и повысят удовлетворенность сотрудников.

### **3 Совершенствование труда персонала в ООО «Воркутагаз-Инвест»**

#### **3.1 Мероприятия по улучшению труда персонала**

В исследуемой организации проводился анализ условий труда сливщика-разливщика, заправщика и заместителя директора.

Труд сливщика-разливщика отнесен по результату СОУТ ко 2 классу, но при этом его непосредственная деятельность относится к тяжелому физическому труду. Данный вывод можно сделать на основании анализа условий труда сливщика-разливщика и выявленных факторов, которые влияют на тяжесть труда:

- воздействие химического фактора свыше норматива в 1,5 раза, так как сливщик-разливщик взаимодействует как с обычными, так и с опасными жидкостями с вредными веществами;
- воздействие шума от насосного оборудования во время проведения работ по перекачиванию топливно-смазочных материалов;
- длительное воздействие низких температур при проведении работ на открытом воздухе во время перекачки топлива.

В качестве мероприятий для облегчения условий труда сливщика-разливщика руководству организации следует акцентировать внимание на следующий ряд мероприятий в соответствии с приказом Министерства труда и социального развития РФ защиты от 29 октября 2021 г. N 771н «Об утверждении примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней:

- для уменьшения вредного воздействия химических факторов необходимо приобретение и использование соответствующих средств защиты, а именно респираторов и защитных очков для работы с опасными жидкостями и вредными веществами.

- в целях снижения шума от насосов во время проведения работ по перекачиванию топливно-смазочных материалов провести модернизацию имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов, а именно приобрести противошумные или защитные наушники для сливщика-разливщика, так как даже 75 Дб (санитарные нормы – это 80дБ) может привести к снижению слуха и головным болям;

- закупить дополнительную спецодежду для работы в условиях Крайнего Севера, соответствующих нормативным требованиям.

По результату СОУТ деятельность заправщика в исследуемой организации не присвоен класс, но вполне обоснованно его условия труда могут быть отнесены к 3 классу. Данный вывод был сделан при выявлении следующих негативных факторов условий труда, которые влияют на здоровье работника:

- воздействие химического фактора свыше норматива в 1,5 раза, так как заправщик взаимодействует с опасными жидкостями и вредными веществами;

- воздействие шума при заправке и движении крупногабаритных транспортных средств;

- воздействие сильных перепадов температур при проведении определенных работ в зимнее время;

- выполнение дополнительных работ, связанных с уборкой территории, которые относятся к другой трудовой функции.

В качестве мероприятий для облегчения условий труда заправщика руководству организации следует акцентировать внимание на следующий ряд мероприятий:

- для уменьшения вредного воздействия химических факторов необходимо приобретение и использование соответствующих средств защиты, а именно респираторов и защитных очков для работы с опасными жидкостями и вредными веществами;

- в целях снижения шума от колонок во время заправки крупногабаритного и общественного транспорта приобрести защитные наушники;
- закупить дополнительную спецодежду для работы в условиях Крайнего Севера;
- для уборки территории АГЗС нанять в штат дворника со ставкой 0,5.

Условия труда заместителя директора по результату СОУТ отнесены ко 2 классу. В результате проведенной проверки были выявлены факторы, которые являются проблемными, а именно:

- недостаточная освещенность рабочего места заместителя директора, ниже норматива на 220лк;
- несоответствие санитарных норм, а именно работа в нагревающем микроклимате, отсутствие кондиционирования и увлажнения воздуха;

Для устранения выявленных проблем в кабинете заместителя директора необходимо провести следующие мероприятия:

- разместить дополнительные осветительные приборы, которые оправданы в условиях короткого светового дня Крайнего Севера;
- приобрести кондиционер и увлажнитель воздуха.

На совершенствование условий труда персонала потребуются определенные затраты, которые отражены в социально-экономической оценке проведения предложенных мероприятий.

### 3.2 Социально-экономическая оценка предлагаемых мероприятий

Выполним социально-экономическую оценку предлагаемых мероприятий в отношении заправщика, сливщика-разливщика и заместителя директора. Сначала проведем оценку эффективности мероприятий для рабочих специальностей АГЗС: сливщика-разливщика и заправщика.

Для сливщика-разливщика и заправщика была предложена закупка дополнительных средств защиты и спецодежды. Затраты на данное мероприятие представлены в таблице 15.

Таблица 15 – Затраты на закупку средств защиты и спецодежды

Статья расходов	Количество	Цена за шт., руб.	Сумма, руб.
Респираторы для работы с химией	1000	90	90000
Защитные очки	4	200	800
Противошумные наушники	2	400	800
Куртка и брюки (не продуваемые)	2	12000	24000
Теплые перчатки	2	1000	2000
Специальная обувь	2	4000	8000
Итого		125600	

Данные мероприятия увеличат период профессиональной активности, снизят количество больничных, связанных с профессиональной и производственно-обусловленной заболеваемостью, повысят производительность труда работников.

С помощью метода экспертных оценок определим прирост производительность труда работников после введения мероприятия.

Таблица 16 – Экспертная оценка прироста производительности труда при использовании средств защиты и спецодежды

Эксперты	Оценка прироста производительности труда, %						
	4	5	6	7	8	9	10
Директор	-	-	-	-	-	-	+
Заместитель директора	-	-	-	-	-	+	-
Менеджер по реализации	-	-	-	+	-	-	-
Бухгалтер	-	-	-	-	-	-	+
Среднее значение экспертной оценки	9%						

Далее рассчитаем экономический эффект от использования средств защиты и спецодежды в таблице 17.

Таблица 17 – Расчет экономической эффективности

Показатель	2020	2021	2022	Прогноз ный период	Изменение в сравнении с 2022	Прирост в сравнении с 2022, %
Численность персонала	9	9	8	8	0	0
Производительность труда	3527,44	3510,22	3178,13	3464,16	286,03	9
Выручка	31747	31592	25425	27713,25	2288,25	9
Себестоимость	24890	25302	18528	20321,12	1793,12	9,68
Прибыль от продаж	6857	6290	6897	7392,13	495,13	7,18
Экономический эффект, тыс. руб.	495,13					
Экономическая эффективность	394,2%					

Прогнозируется рост выручки на 2288,25 тыс. руб., прибыли от продаж на 495,13 тыс. руб.

Предполагается, что расходы по обычной деятельности повысятся дополнительно на 125,6 тыс. руб. В результате можно ожидать прирост прибыли от продаж на 495,13 тыс. руб. или на 7,18%.

Экономический эффект от проведенных мероприятий равен 495,13 тыс. руб. Если компания обеспечит сливщика-разливщика и заправщика защитными средствами и спецодеждой, экономическая эффективность составит 394,2%.

Для заправщика, в том числе, было предложено снижение тяжести труда за счет отсутствия дополнительных работ по уборке территории. Для осуществления данной трудовой функции предложен найм дворника на 0,5 ставки. Затраты на данное мероприятие представлены в таблице 18.

Таблица 18 – Годовые затраты на дворника

Вид затрат	Ставка	Сумма в месяц, руб.	Общие затраты
Зарплата дворника	0,5	$12000 * 0,5 = 6000$	$6000 * 12 = 72000$

Затраты на дворника в год составят 72000 рублей. Прирост производительности труда при данном мероприятии определим с помощью экспертных оценок (таблица 19).

Таблица 19 – Экспертная оценка прироста производительности труда при найме дворника

Эксперты	Оценка прироста производительности труда, %						
	3	4	5	6	7	8	9
Директор					+		
Заместитель директора			+				
Менеджер по реализации		+					
Бухгалтер			+				
Среднее значение экспертной оценки	5,25%						

В результате ожидается повышение производительности труда на 5,25%. Расчет экономического эффекта от введения в штат дворника представлен в таблице 20.

Таблица 20 – Расчет экономической эффективности эффекта от введения должности дворника

Показатель	2020	2021	2022	Прогноз ный период	Изменен ие в сравнен ии с 2022	Прирост в сравнени и с 2022, %
Производительность труда	3527,44	3510,22	3178,13	3344,98	166,85	5,25
Численность персонала	9	9	8	8	0	0
Выручка, тыс. руб.	31747	31592	25425	26759,81	1334,81	5,25
Себестоимость, тыс. руб.	24890	25302	18600	19648,50	1048,50	5,64
Прибыль от продаж, тыс. руб.	6857	6290	6897	7111,31	214,31	3,11
Поломки оборудования в течение смены, раз	10	13	17	8	-9	-52,94
Затраты на устранение поломок, тыс. руб.	45	58,5	76,5	36	-40,5	-52,94
Экономический эффект, тыс. руб.	$214,31 + 40,5 = 254,81$					
Экономическая эффективность	353,9%					

Прогнозируется рост выручки на 1334,81 тыс. руб., прибыли от продаж на 214,31 тыс. руб. Предполагается, что расходы по обычной деятельности повысятся дополнительно на 72 тыс. руб. В результате можно ожидать прирост прибыли от продаж на 3,11%. Также сократятся расходы на

устранение поломок оборудования на 40,5 тыс. руб. То есть экономический эффект от проведенных мероприятий равен 254,81 тыс. руб., а экономическая эффективность составит 353,9%.

Кроме этого, при введении данной должности появится полезное рабочее время у заправщика, в которое он сможет более тщательно проверять оборудование в начале смены, исключается закрытие заправочной станции на технические работы, что позволит заправлять большее количество транспорта.

В работе, в том числе, были предложены мероприятия по улучшению условий труда сотрудника офисного помещения, где нормативные значения освещенности, температуры и влажности воздуха не соответствуют нормативным требованиям.

Работа в нагревающем микроклимате сопровождается напряжением деятельности различных функциональных систем организма сотрудники офиса вынуждены были покидать рабочее место с целью сделать перерыв вне помещения, что приводило к потере рабочего времени в среднем на 10%.

В таблице 21 приведен список затрат на улучшение условий труда работника офиса (заместителя директора).

Таблица 21 – Затраты на улучшение условий труда работника офиса

Статья расходов	Количество	Цена за шт.	Сумма, руб.
Кондиционер	1	50000	50000
Увлажнитель	2	5000	10000
Светодиодные лампы	5	500	2500
Наушники пассивные с оголовьем	2	1750	3500
Итого		67000	

Установка кондиционера и увлажнителя исключит данные потери времени, а покупка дополнительного освещения уменьшит утомляемость и исключит потерю рабочего времени и повысит производительность труда.

В результате – прогнозируется последующий рост выручки в связи с восстановлением комфортных условий рабочей среды. Далее проведем оценку экономической эффективности предложенных мероприятий (таблица 22).

Таблица 22 – Расчет экономического эффекта при улучшении условий труда работника офиса

Показатель	2020	2021	2022	Прогнозный период	Изменение в сравнении с 2022
Выручка	31747	31592	25425	27967,5	2542,5
Численность персонала	9	9	8	8	0
Производительность труда	3968,375	4513,143	3178,125	3495,938	317,81
Себестоимость	24890	25302	18528	20447,8	1919,8
Прибыль от продаж	6857	6290	6897	7519,7	622,7

Для улучшения условий труда офисных сотрудников, с целью сохранения полноценного рабочего дня, без потерь времени на перерывы, необходимо израсходовать 67000 рублей. Прогнозируется рост выручки на 2542,5 тыс. руб., производительности труда на 317,81 тыс. руб.

Предполагается, что расходы по обычной деятельности повысятся на 67 тыс. руб. В результате можно ожидать прирост прибыли от продаж на 622,7 тыс. руб. или на:

$$9373/6897 * 100 - 100 = 9,03\%$$

Экономический эффект от проведенных мероприятий равен 622,7 тыс. руб. Экономическая эффективность ЭЭ рассчитывается по формуле:

$$ЭЭ = P / Z * 100\%,$$

где P – результат (экономический эффект)

Z – затраты на проведение мероприятий.

$$\text{ЭЭ} = 622,7 / 67 * 100 = 929\%$$

В ходе изучения условий труда было выявлено несоответствие санитарных норм утвержденным нормативам, в результате чего зафиксированы значительные потери рабочего времени.

При устранении данных нарушений прогнозируется прирост производительности труда на 211,88 тыс. руб., а прибыли от продаж на 2476 тыс. руб. Затраты на проведение мероприятий составили 67 тыс. руб., поэтому отмечается их высокая экономическая эффективность в размере 3695%. Далее сведем предложенные мероприятия и их эффективность в таблицу 23.

Таблица 23 – Экономическая эффективность мероприятий

Мероприятие	Затраты, тыс. руб.	Эффект, тыс. руб.	Эффективность, %
Покупка оборудования для кабинета	67	622,7	929
Найм дворника в штат	72	254,81	353,9
Покупка спецодежды и средств защиты	125,6	495,13	394,2

Таким образом, можно сделать вывод о высокой экономической эффективности данных мероприятий. Повысится удовлетворенность сотрудников условиями труда, что также обеспечит социальную эффективность.

## Заключение

Актуальность проведенного исследования была обоснована важностью понимания и реализации процесса управления человеческими ресурсами, где правильная организация труда персонала выступает показателем высокой эффективности деятельности организации и гармонизации производства.

Основной целью работы стал анализ труда персонала в конкретной организации и разработка мероприятий для его совершенствования.

В процессе достижения цели исследования были решены поставленные задачи:

- рассмотрены теоретические основы организации труда персонала;
- выделены основные принципы, формы и методы организации труда;
- выполнен организационно-экономический анализ организации;
- проанализирована и дана оценка труда персонала в организации;
- разработаны мероприятия по совершенствованию организации труда персонала в исследуемой организации
- выполнен расчет экономической эффективности.

Объектом данного исследования выступило общество с ограниченной ответственностью «Воркутагаз-Инвест».

Учитывая данные проведенного экономического анализа, можно сделать вывод о высокой финансовой устойчивости и ликвидности ООО «Воркутагаз-Инвест» с 2020 по 2022 год, однако к негативным моментам относится снижение финансовых результатов компании.

В ООО «Воркутагаз-Инвест» основная деятельность ведется на АГЗС, которая в настоящее время официально относится к IV классу опасности, то есть, считается опасным объектом, но с низкой вероятностью аварий.

В ООО «Воркутагаз-Инвест» вопросам безопасности труда и создания максимально комфортных условий, с учетом специфических условий

крайнего Севера, уделяется достаточно много времени, но были отмечены определенные проблемы, которые влияли на удовлетворённость персонала трудом.

По данным опроса можно сделать вывод, что персонал ООО «Воркутагаз-Инвест» не удовлетворен условиями труда, взаимоотношениями с руководством и состоянием трудовой дисциплины.

В исследуемой организации проводился анализ условий труда сливщика-разливщика, заправщика и заместителя директора.

Труд сливщика-разливщика отнесен по результату СОУТ ко 2 классу, но при этом его непосредственная деятельность относится к тяжелому физическому труду.

В качестве мероприятий для облегчения условий труда сливщика-разливщика руководству организации следует акцентировать внимание на следующий ряд мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней:

- для уменьшения вредного воздействия химических факторов необходимо приобретение и использование соответствующих средств защиты;
- в целях снижения шума от насосов во время проведения работ по перекачиванию топливно-смазочных материалов провести модернизацию имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов;
- закупить дополнительную спецодежду для работы в условиях Крайнего Севера, соответствующих нормативным требованиям.

По результату СОУТ деятельность заправщика в исследуемой организации не присвоен класс, но вполне обоснованно его условия труда могут быть отнесены к 3 классу.

В качестве мероприятий для облегчения условий труда заправщика руководству организации следует акцентировать внимание на следующий ряд мероприятий:

- для уменьшения вредного воздействия химических факторов необходимо приобретение и использование соответствующих средств защиты, а именно респираторов и защитных очков для работы с опасными жидкостями и вредными веществами;
- в целях снижения шума от колонок во время заправки крупногабаритного и общественного транспорта приобрести защитные наушники;
- закупить дополнительную спецодежду для работы в условиях Крайнего Севера;
- для уборки территории АГЗС нанять в штат дворника со ставкой 0,5.

Условия труда заместителя директора по результату СОУТ отнесены ко 2 классу. Для устранения выявленных проблем в кабинете заместителя директора необходимо провести следующие мероприятия:

- разместить дополнительные осветительные приборы, которые оправданы в условиях короткого светового дня Крайнего Севера;
- приобрести кондиционер и увлажнитель воздуха.

В работе определены затраты на данные мероприятия и дана социально-экономическая оценка совершенствования условий труда.

При устранении нарушений условий труда прогнозируется прирост производительности на 211,88 тыс. руб., а прибыли от продаж на 2476 тыс. руб. Затраты на проведение мероприятий составили 67 тыс. руб., отмечается их высокая экономическая эффективность в размере 3695%.

## Список используемой литературы и используемых источников

1. Алексеева С. Н. Совершенствование элементов организации труда / С. Н. Алексеева // Состояние и перспективы развития АПК: сборник статей Международной научно-практической конференции, посвящённой 60-летию кафедры «Организация и информатизация производства». Пенза: Пензенская государственная сельскохозяйственная академия, 2014. С. 51-55.
2. Ахмедов К. Вопросы организации труда на предприятии / К. Ахмедов // Трибуна ученого. 2022. № 6. С. 32-38.
3. Бурмистров В. А. Важнейшие элементы и системы организации труда на транспорте / В. А. Бурмистров, А. Н. Рожков // Вестник СамГУПС. 2015. 1(27). С. 12-15.
4. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник для вузов. 8-е изд., пересмотр. и доп. М.: Норма, 2014. 464 с
5. Гершанок А. А. Основы организации труда [Электронный ресурс]: учеб, пособие / А. А. Гершанок; Пермь, 2019. 227 с.
6. Глухов В.П., Скиба М.В. Организация и управление трудовыми процессами на предприятии: учебное пособие / В.П. Глухов, М.В. Скиба. Самара: Издательство Самарского университета, 2021. 64 с..
7. Дерябина Е.В. Организация труда персонала: Учебное пособие / Е.В. Дерябина, Н.Н. Олимских, Н.Ф. Ревенко. Ижевск: УдГУ, 2020. 198 с.
8. Дронин А.А. Необходимость совершенствования условий труда в организации // Инновации в обществе: современные вызовы и перспективы. Мат. II Всеросс. научн.-практ. студенческой конф. М., 2023. С. 186-190.
9. Дусаев Х. Б. Научная организация труда в системе управления персоналом: учебное пособие / Х. Б. Дусаев, А. Х. Дусаева, А. Х. Курманова. – Москва: Образовательное учреждение профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений», 2023. 164 с.

10. Леженкина Т. И. Научная организация труда персонала: учебник [Текст] / Т. И. Леженкина. М: Маркет ДС. 2010. 232 с.
11. Макарова И.К. Управление персоналом. Учебник. М: Юрист, 2007. 146 с.
12. Меликова С. С. Роль нормирования труда на предприятиях в современное время / С. С. Меликова // Новая наука: Современное состояние и пути развития. 2018. № 4-1. С. 174-176.
13. Одородько, Е. А. Анализ уровня организации труда на предприятии / Е. А. Одородько // Постулат. 2022. № 1(75).
14. Остапенко Ю.М. Экономика труда [Текст]: учеб. пособие / Ю. М. Остапенко. М., 2006. С. 76.
15. Петенко А. В. Совершенствование организации труда персонала на предприятии / А. В. Петенко, С. Р. Лищишина // Актуальные вопросы устойчивого развития регионов, отраслей, предприятий: Материалы Международной научно-практической конференции. В 4-х томах, Тюмень, 23 декабря 2022 года. Том 1. Тюмень: Тюменский индустриальный университет, 2023. С. 287-290.
16. Рофе А.И. Р79 Экономика труда: учебник / А.И. Рофе. М.: КНОРУС, 2010. 400 с
17. Рябчикова Т. А. Р 985 Основы организации труда : учебное пособие / Т. А. Рябчикова. Томск : ФДО, ТУСУР, 2022. 125 с.
18. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента / Тейлор Фредерик Уинслоу; Пер. с англ. А. И. Зак. Москва: Журн. «Контроллинг»: Изд-во стандартов, 1991. 104 с.;
19. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ ((ред. от 04.08.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023) [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 16.09.2023).
20. Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала. М.: ГроссМедиа, 2005. 224 с.

21. Шевченко О. П. Повышение показателей производительности труда путем эффективной организации труда и рационального управления персоналом / О. П. Шевченко // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. 2014. № 12. С. 55-59.

## Приложение А

### Горизонтальный анализ имущества

Таблица А.1 – Горизонтальный анализ имущества ООО «Воркутагаз-Инвест» за 2020-2022 гг.

Наименование показателя	2020	2021	2022	Абсолютное изменение 2021/2020	Абсолютное изменение 2022/2021	Абсолютное изменение 2022/2020	Темп прироста 2021/2020, %	Темп прироста 2022/2021, %	Темп прироста 2022/2020, %
<b>АКТИВ</b>	-	--	--	--	-	-	-	-	-
Материальные внеоборотные активы	2245	1 324	1 118	-921	-206	-1 127	-41,02	-15,56	-50,20
Запасы	4 585	7 730	8 277	3 145	547	3 692	68,59	7,08	80,52
Денежные средства и денежные эквиваленты	3605	3 735	4 342	130	607	737	3,61	16,25	20,44
Финансовые и другие оборотные активы (включая дебиторскую задолженность)	19771	21 649	22 071	1 878	422	2 300	9,50	1,95	11,63
Итого оборотные активы	27 961	33 114	34 690	5 153	1 576	6 729	18,43	4,76	24,07
<b>БАЛАНС</b>	30206	34 438	35 808	4 232	1 370	5 602	14,01	3,98	18,55

Продолжение приложения А

Продолжение таблицы А.1

Наименование показателя	2020	2021	2022	Абсолютное изменение 2021/2020	Абсолютное изменение 2022/2021	Абсолютное изменение 2022/2020	Темп прироста 2021/2020, %	Темп прироста 2022/2021, %	Темп прироста 2022/2020, %
<b>ПАССИВ</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Капитал и резервы	25 755	32 322	34 367	6 567	2 045	8 612	25,50	6,33	33,44
Краткосрочные заемные средства	2 098	0	0	-2 098	0	-2 098	-100,00	-	-
Кредиторская задолженность	2 353	2 116	1 441	-237	-675	-912	-10,07	-31,90	-38,76
Итого краткосрочные обязательства	4 451	2 116	1 441	-2 335	-675	-3 010	-52,46	-31,90	-67,63
<b>БАЛАНС</b>	30206	34 438	35 808	4 232	1 370	5 602	14,01	3,98	18,55

## Приложение Б

### Сводная ведомость результатов проведения специальной оценки условий труда

Таблица Б.1 – Сводная ведомость результатов проведения специальной оценки условий труда

#### Выписка

о подаче результатов проведения специальной оценки условий труда в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда

29.03.2023

дата формирования

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя
1	2	3
<b>Организация, проводящая специальную оценку условий труда</b>		
1	ИНН	7702333839
2	Полное наименование	Общество с ограниченной ответственностью "ГорМаш-ЮЛТ"
3	Номер в реестре организаций проводящих специальную оценку условий труда	327
<b>Работодатель</b>		
4	ИНН	1103024848
5	Полное наименование	Общество с ограниченной ответственностью «Воркутагаз-Инвест»
6	КПП	110301001
<b>Идентификационный номер</b>		
7	Идентификационный номер	692844
8	дата получения	21.03.2023
<b>Сведения о проведении специальной оценки условий труда</b>		
9	Номер передачи сведений	1904906
10	дата утверждения отчета о проведении СОУТ	24.03.2023
11	дата передачи сведений в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда	29.03.2023

Наименование	Количество рабочих мест и численность работников, занятых на этих рабочих местах		Количество рабочих мест и численность занятых на них работников по классам (подклассам) условий труда из числа рабочих мест, указанных в графе 3 (единиц)						
			Класс 1	Класс 2	класс 3				Класс 4
	всего	в том числе на которых проведена специальная оценка условий труда			3.1	3.2	3.3	3.4	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Рабочие места (ед.)	2	2	0	2	0	0	0	0	0
Работники, занятые на рабочих местах (чел.)	-	2	0	2	0	0	0	0	0
из них женщины	-	0	0	0	0	0	0	0	0
из них лиц в возрасте до 18 лет	-	0	0	0	0	0	0	0	0
из них инвалидов	-	0	0	0	0	0	0	0	0

Документ подписан усиленной, квалифицированной электронной подписью  
Сертификат: 00C085F273FD1E14C02BCC90752AAAB025  
Владелец: Минтруд России  
Действителен: с 07.11.2022 10:07:00 по 31.01.2024 10:07:00

**Приложение В**  
**Анкета**  
**«Удовлетворенность сотрудников условиями труда»**

Таблица В.1 – Анкета «Удовлетворенность сотрудников условиями труда»

НАИМЕНОВАНИЕ КРИТЕРИЕВ	Сотрудник 1		Сотрудник 2		Сотрудник 3	
	ДА	НЕТ	ДА	НЕТ	ДА	НЕТ
Удовлетворены ли вы своей работой?	+	-	-	+	-	+
Произошли ли какие-либо положительные изменения в организации за последние 3 месяца?	-	+	-	+	-	+
Устраивают ли вас условия труда (шум, освещенность, температура, чистота и др.)?	-	+	-	+	-	+
Устраивает ли вас обеспечение рабочего места всем необходимым?	+	-	+	-	+	-
Устраивает ли вас состояние бытовых помещений (раздевалка, помещение для приема пищи и т.д.)?	+	-	-	+	-	+

- 1. Укажите, удовлетворяют ли вас следующие аспекты вашей работы (поставьте галочку в соответствующем столбце).**
- 2. Какие из следующих аспектов ситуации в компании вызывают у вас озабоченность?**

## Продолжение приложения В

### Продолжение таблицы В.1

#### Какие из аспектов работы являются для вас самыми важными?

Аспект работы	Сотрудник 1	Сотрудник 2	Сотрудник 3
Высокий уровень зарплаты	+	+	+
Благоприятные условия труда	+	+	+
Хороший, дружный коллектив		+	
Возможность больше заработать тому, кто больше прикладывает усилий	+		+
Возможность проявить инициативу	+		
Учет мнения трудового коллектива при принятии решений		+	+
Возможность честным трудом заслужить доверие и уважение	+		
Доброжелательное отношение руководителей к подчиненным	+	+	+

### Продолжение таблицы В.1

Ситуация в компании	Сотрудник 1	Сотрудник 2	Сотрудник 3
Информирование коллектива	+	-	-
Возможность доведения своего мнения до руководства	-	+	+
Состояние трудовой дисциплины	-	+	-
Условия труда	-	+	+
Взаимоотношения в коллективе	-	-	-
Материально-техническое обеспечение	-	-	+
Система поощрения лучших сотрудников	+	+	+
Взаимоотношение с руководством	+	+	+
График работы	-	-	-