

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 Разработка мероприятий по улучшению режима труда и отдыха персонала
организации

Обучающийся

С.С. Данько

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. пед. наук, доцент А.Л. Никишина

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

Консультант

канд. пед. наук, доцент С.А. Гудкова

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

Тольятти 2024

Аннотация

Бакалаврскую работу выполнил: Данько С.С.

Тема работы: «Разработка мероприятий по улучшению режима труда и отдыха персонала организации»

Научный руководитель: кандидат педагогических наук, доцент А.Л. Никишина.

Цель исследования – разработка мероприятий по улучшению режима труда и отдыха персонала организации (на примере ООО «БОМББАР»).

Объектом исследования является предприятие ООО «БОМББАР».

Предметом исследования выступают режим труда и отдыха в ООО «БОМББАР».

Период исследования в выпускной квалификационной работе составляет 2021 – 2023 гг.

Практическая значимость работы заключается в использовании разработанных мероприятий в улучшении деятельности предприятия ООО «БОМББАР».

Методы исследования – сравнительный анализ данных; наблюдение; обобщение данных; прогнозирование.

Краткие выводы по бакалаврской работе: в работе были выявлены проблемы в организации режима труда и отдыха персонала, что привело к необходимости разработки мероприятий по совершенствованию данного направления.

Практическая значимость работы заключается в том, что отдельные её положения в виде материала подразделов 2.2, 2.3, 3.1 и приложения могут быть использованы специалистами организации, являющейся объектом исследования.

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, 3-х разделов, заключения, списка используемой литературы и 1 приложения.

Abstract

The bachelor's thesis was performed by: Danko S.S.

The topic of the work: "Development of measures to improve the working and rest regime of the organization's personnel"

Supervisor: Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor A.L. Nikishina.

The purpose of the study is to develop measures to improve the working and rest regime of the organization's personnel (using the example of BOMBBAR LLC).

The object of the study is the BOMBBAR LLC enterprise.

The subject of the study is the work and rest regime in BOMBBAR LLC.

The study period in the final qualifying work is 2021-2023.

The practical significance of the work lies in the use of the developed measures to improve the activities of the BOMBBAR LLC enterprise.

Research methods – comparative data analysis; observation; generalization of data; forecasting.

Brief conclusions on the bachelor's work: the work revealed problems in the organization of the work and rest regime of the staff, which led to the need to develop measures to improve this area.

The practical significance of the work lies in the fact that its individual provisions in the form of material in subsections 2.2, 2.3, 3.1 and appendices can be used by specialists of the organization that is the object of the study.

The structure and scope of work. The work consists of an introduction, 3 sections, a conclusion, a list of references sources and 1 appendix.

Содержание

Введение.....	5
1. Теоретические основы режима труда и отдыха персонала.....	7
1.1 Понятие, сущность и виды режима труда и отдыха персонала.....	7
1.2 Особенности улучшения режима труда и отдыха на предприятиях.....	17
2 Анализ режима труда и отдыха на предприятии ООО «БОМББАР».....	24
2.1 Характеристика предприятия ООО «БОМББАР».....	24
2.2 Оценка режима труда и отдыха в ООО «БОМББАР».....	31
3 Совершенствование режима труда и отдыха на предприятии ООО «БОМББАР».....	40
3.1 Мероприятия по улучшению режима труда и отдыха в ООО «БОМББАР».....	40
3.2 Оценка эффективности предложенных мероприятий.....	45
Заключение.....	52
Список используемой литературы и используемых источников.....	56
Приложение А Отчет о финансовых результатах ООО «БОМББАР».....	59

Введение

Актуальность темы работы заключается в том, что современные организации стремятся использовать действенные нормативы и методики по установлению рационального режима труда и отдыха. Зависимость качества норм к эффективности производства выражается в заинтересованности менеджеров организаций в поддержании высокого уровня на рынке.

Целью выпускной квалификационной работы является разработка мероприятий по улучшению режима труда и отдыха персонала организации (на примере ООО «БОМББАР»).

На основании цели, поставленной в работе, необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть теоретические основы режима труда и отдыха персонала;
- провести анализ режима труда и отдыха персонала на предприятии ООО «БОМББАР»;
- предложить мероприятия по совершенствованию режима труда и отдыха в ООО «БОМББАР».

Объектом исследования является предприятие ООО «БОМББАР».

Предметом исследования выступают режим труда и отдыха в ООО «БОМББАР».

Период исследования в выпускной квалификационной работе составляет 2021 – 2023 гг.

Практическая значимость работы заключается в использовании разработанных мероприятий в улучшении деятельности предприятия ООО «БОМББАР».

К основным методам, которые будут применены при написании работы, относятся:

- сравнительный анализ данных;
- наблюдение;

- обобщение данных;
- прогнозирование.

Информационной базой проведения исследования является нормативно-законодательная база, учебники научных исследователей, учебные пособия, а также данные из периодической печати и интернет ресурсы.

Структурно работа включает в себя введение, три главы, заключение, список используемых источников и приложения.

В введении к работе рассматривается актуальность исследования, цели и задачи, поставленные в работе, объект и предмет исследования, период проведения оценки, а также структуру работы и практическую значимость.

В первом разделе рассматриваются теоретические основы режима труда и отдыха персонала.

Во втором разделе проводится анализ режима труда и отдыха на предприятии ООО «БОМБАР». В третьем разделе предлагается совершенствование режима труда и отдыха на предприятии ООО «БОМБАР».

В заключении к работе представлены основные выводы, полученные в процессе исследования.

1. Теоретические основы режима труда и отдыха персонала

1.1 Понятие, сущность и виды режима труда и отдыха персонала

В настоящее время режиму труда и отдыха на каждом предприятии уделяется большое значение в связи с тем, что сотрудники являются главной движущей силой предприятия, позволяющей достигать цели деятельности.

При определении целей своей организации руководство должно также определить необходимые для их достижения ресурсы. Необходимость в деньгах, оборудовании и материалах является вполне очевидной. Редко кто из руководителей упустит эти моменты при планировании. Потребность в людях — тоже кажется вполне очевидной. К сожалению, зачастую планирование людских ресурсов ведется ненадлежащим образом или же ему не уделяется того внимания, которого оно заслуживает [31].

В настоящее время каждый сотрудник заинтересован в достойной оплате за труд, что позволяет не только качественно выполнять свою работу, но также иметь материальное стимулирование труда. При совокупности данных факторов можно добиться улучшения производительности труда, что в дальнейшем позволяет обеспечивать высокий рост прибыли от деятельности. Кроме того, от успешного осуществления деятельности руководство также получает привилегии [30].

Трудовые ресурсы имеют большое значение для организации и для последующего их использования в деятельности. Большое значение имеет качество произведенного труда, оценка потерь рабочего времени, так как многие сотрудники не ценят рабочую деятельность и рабочий процесс, что приводит к потере прибыли [28].

Руководителям необходимо следить не только за трудовыми ресурсами, но также за динамикой и текучестью кадров, что обусловлено дальнейшим ростом деятельности организации и получением объемов выручки от деятельности [32, с.16].

Вопросы трудовых ресурсов и их адаптации постоянно рассматриваются и изучаются, но недостаточно широко исследуются аспекты формы адаптации. Поэтому требуется обращать внимание на данное направление.

Каждый руководитель для улучшения взаимоотношений с коллективом разрабатывает внутренние положения, которые регулируют режим труда и отдыха, что также позволяет повысить производительность труда. Рассмотрим более подробно сущность режима труда и отдыха на предприятии [3].

Рабочее время — время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени [33, с.599]

Режим отдыха представляет собой период времени, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и, следовательно, может использовать это время по своему усмотрению.

Установление режима труда и отдыха имеет большое значение в случаях, когда сотрудники задействованы в выполнении физической или умственной работе.

На основании тяжелого ритма работы каждый сотрудник должен определенное время уделять отдыху для того, чтобы повысить свою работоспособность и справляться со всеми трудовыми задачами.

В условиях, когда сотрудник недостаточно отдыхает происходит переутомление человека, что ведет к повышенному уровню конфликтности в коллективе, режим работы нарушается, что в дальнейшем приводит к снижению работоспособности человека.

Наличие конфликтов в коллективе ухудшает достижение целей деятельности, работа не выполняется в сроки и поэтому происходит снижение финансовых показателей, что не выгодно для предприятия.

Руководители стараются улучшить управление коллективом, разрабатывают Правила внутреннего трудового распорядка для того, чтобы

сбалансировать время труда и отдыха для персонала. Напряженная работа сотрудника не приносит положительных результатов, если не будут соблюдаться нормы отдыха.

Многие организации ранее доплачивали сотрудникам за перевыполнение объема работы. Тем не менее, в настоящее время руководители заинтересованы в том, чтобы сотрудники могли отдыхать (предоставляется выходной день за переработанные часы).

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором [27].

Работа в режиме гибкого рабочего времени. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других) [26].

Сменная работа - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более

эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности [27].

Перерывы для отдыха и питания. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается [25].

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем [24].

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка [9, с.31].

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются (таблица 1).

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день [23].

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд [22].

Таблица 1 – Нерабочие праздничные дни в РФ [27]

Праздничная дата (нерабочий день)	Наименование
1,2,3,4,5,6 и 8 января	Новогодние каникулы
7 января	Рождество Христово
23 февраля	День защитника Отечества
8 марта	Международный женский день
1 мая	Праздник Весны и Труда
9 мая	День Победы
12 июня	День России
4 ноября	День народного единства
Выходные дни	-

У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка [19].

Большое значение отводится контролю за рабочим временем персонала, что требует от руководства введения соответствующих критериев или нормативов рабочего времени [2].

Под временем отдыха понимается период, в течение которого сотрудник освобождается от выполнения должностных обязанностей. Он может использовать его по своему усмотрению [20].

В каждой организации существуют определенные виды перерывов на отдых [8, с.4]:

- на протяжении рабочего дня существует перерыв на обед или иной регламентированный трудовым распорядком перерыв;
- установление в организации межсменного отдыха;
- распределение выходных дней в зависимости от сменного графика;

- установление праздничных дней в соответствии с государственными праздниками;
- предоставление отпуска для сотрудников [7].

Трудовой кодекс устанавливает следующие виды режимов труда, представленные на рисунке 1.

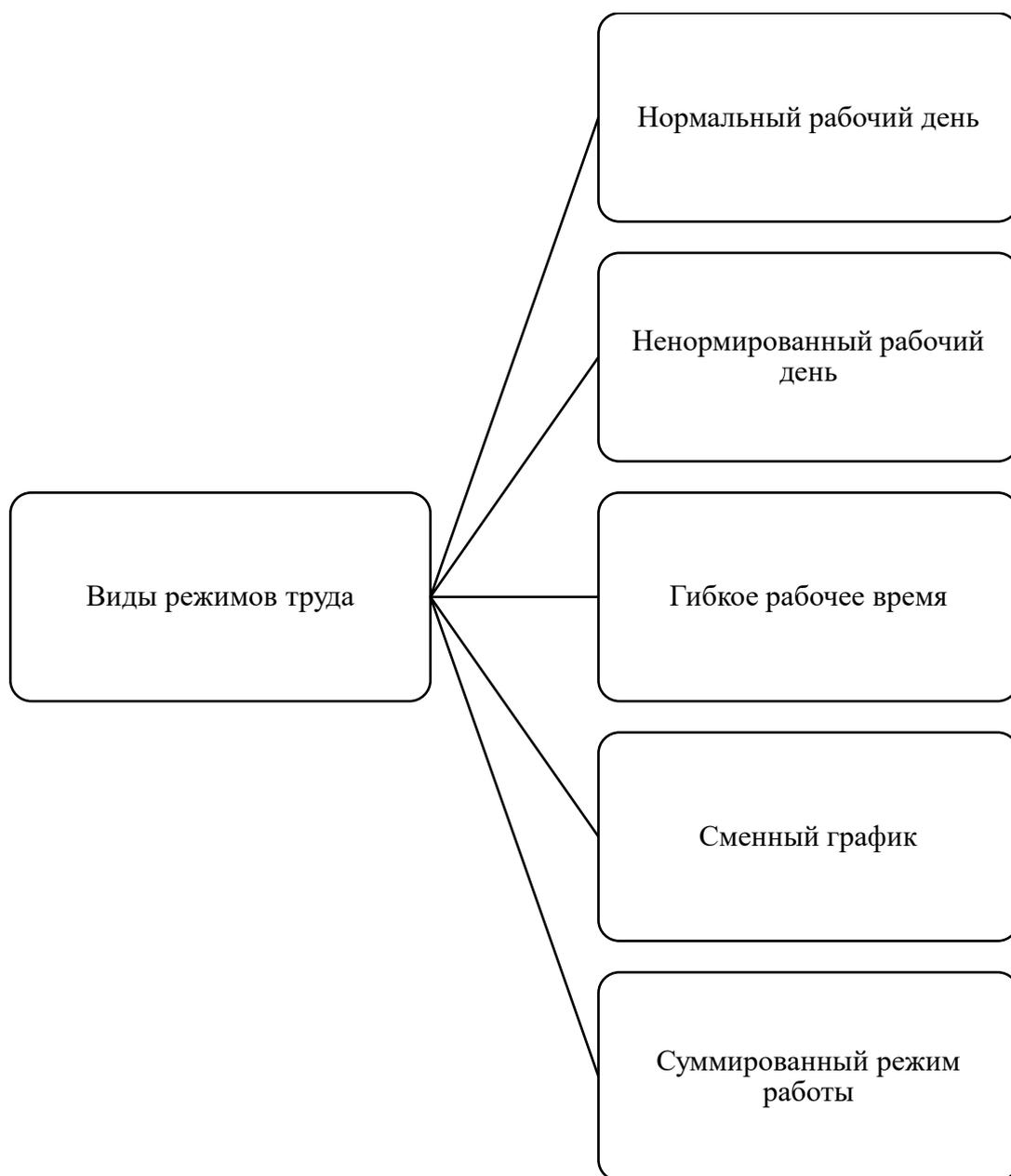


Рисунок 1 – Виды режимов труда [18]

Необходимо более подробно рассмотреть виды режима труда и отдыха, а данные представим в таблице 2.

Таблица 2 – Характеристика режимов труда и отдыха [1]

Вид режима труда и отдыха	Характеристика
Нормальный рабочий день	В соответствии с нормированным рабочим нем используется 8 – часовая рабочая смена, с определенными перерывами на отдых. Также могут использовать двухсменный рабочий день на предприятии для того, чтобы достичь высокой производительности в деятельности.
Ненормированный рабочий день	В соответствии с данным режимом работы, сотрудники принимаются на работу для того, чтобы выходить на работу в определенное время, требуемое на предприятии. Такая работа производится за исключением нормальной продолжительности рабочей смены (ст. 101 ТК РФ) [17].
Гибкое рабочее время	В соответствии с данным режимом времени осуществляется рабочий процесс в зависимости от установленных договором временных рамок.
Сменная работа	В зависимости от сменной работы осуществляется рабочий процесс на протяжении нескольких смен работы [4]. В таких условиях время режима труда оговаривается индивидуально. Тем не менее, каждый сотрудник не может работать более двух смен подряд. Такие данные устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.
Суммированный учет рабочего времени	Такой учет может применяться в тех случаях, когда время работы выходит за нормативы [5].

В каждой организации предполагается, что могут работать беременные, инвалиды или несовершеннолетние, которым необходимо устанавливать определенный режим труда и отдыха в зависимости от условий труда и отдыха [27].

Таким образом, режим работы сотрудников отличается в зависимости от того, какие функции выполняет сотрудник на предприятии. Например, различен режим работы руководителя и обычного сотрудника, которому устанавливается определенное рабочее время на своем рабочем месте. В результате эффективного выполнения сотрудником всех функций, можно достичь улучшения производственной или иной деятельности предприятия, что будет способствовать налаживанию финансовых потоков.

Каждое предприятие, осуществляющее свою деятельность на рынке, заинтересовано в налаживании благоприятных потоков деятельности, а сотрудники являются главным инструментом для достижения поставленных целей.

В таких условиях руководство на предприятиях разрабатывает определенные Правила внутреннего трудового распорядка, где прописываются все нюансы, связанные с рабочим временем сотрудников и временем отдыха.

Такие правила устанавливаются на основании законодательных актов, действующих на территории государства (например, Трудовой кодекс РФ [16]). Они направлены как на защиту интересов сотрудника, так и самой организации, которая приняла на работу персонал.

Следует отметить, что такие правила также могут быть указаны в трудовом договоре сотрудника.

Можно отметить, что в статье авторов В. С. Кухта, К. Максотулы рассмотрены основные методы поддержания работоспособности персонала, виды работоспособности, факторы работоспособности персонала. В результате анализа авторы выделяют основные традиционные методы поддержания работоспособности персонала [34, с.102].

В каждой организации устанавливаются определенные дисциплинарные взыскания, которые накладываются за пропуск трудовой смены, оставление рабочего места без предупреждения начальника подразделения или руководителя.

Кроме того, многие руководители вводят штрафы за опоздания в связи с тем, что это нарушает трудовой распорядок. Сумму взысканий предприятие устанавливает самостоятельно в зависимости от существующей проблемы. Некоторые руководители в первый раз наказывают сотрудника выговором, но предупреждают о дальнейшей ответственности за нарушение.

Многие исследователи отмечают, что при организации режима труда и отдыха возникают различные риски, которые ухудшают функционирование организации при нарушении режима труда и отдыха [14].

В данной группе риска большое значение имеет риск, связанный с невыполнением сотрудниками обязательств перед организацией, что приводит к большим потерям денежных средств [13].

Организации могут в силу каких – либо непредвиденных обстоятельств перестать рассчитываться по своим обязательствам. Тем не менее, многие банки идут на уступки своим клиентам, что подтверждает высокий уровень их лояльности [12].

Таким образом, можно сделать следующий вывод: риски ухудшения функционирования организации в результате нарушения режима труда и отдыха связаны с тем, что организации не могут рассчитываться по своим обязательствам.

У каждой организации есть свой уровень риска, поэтому данный фактор необходимо в дальнейшем принимать во внимание [11].

Каждая организация строит свою деятельность по – разному в зависимости от факторов, которые считает в большей степени показательными при принятии решения о дальнейшем расширении работы. Здесь пересматривается политика ежегодно для того, чтобы избежать рисков, так как политические и экономические условия находятся в постоянном изменении.

Благодаря своевременной реализации основных направлений налаживаются финансовые потоки, что позволяет совершенствовать работу в отношении режима труда и отдыха персонала [10].

В соответствии с трудами ученого можно отметить, что необходимо комплексно исследовать особенности научной организации труда, процесс становления и развития этой науки в России, формулировать положения о функциях и принципах НОТ.

Содержание организации труда представляется её элементами: разделением и кооперацией труда, организацией рабочих мест, организацией

обслуживания рабочих мест, рациональными приёмами и методами труда, условиями, нормированием, оплатой, планированием и дисциплиной труда [32].

Стоит отметить, что главными рисками в организации являются предпринимательские риски, которые сопряжены с реализацией основной деятельности.

Предпринимательский риск довольно широкое понятие, которое включает в себя определенные угрозы, такие как:

- риски снижения прибыли организации в связи со снижением спроса на его работу;
- риски падения объемов прибыли в результате отрицательных действий со стороны конкурентов;
- риски повышения цены;
- риски увеличения издержек в связи с ростом цен данной отрасли.

Основанием для выработки таких решений служит элементарное знание современных вызовов при формировании режима труда и отдыха персонала.

Кроме описанных мер, позволяющих избежать или минимизировать угрозы, связанные с режимом труда и отдыха в организации можно добавить следующие меры [34, с.265]:

- тщательный кадровый отбор людей на должности;
- жёсткий контроль документов, связанных с поставщиками и прочим перемещением товарно-материальных и денежных ценностей;
- отслеживание возвратов и их причин;
- периодические проверки организации;
- регулярные проверки отзывов;
- регулярная инкассация выручки;
- при увольнении работника необходимо проводить инвентаризацию, менять все пароли, использовавшиеся в организации.

Рассмотренные риски зависят от факторов, определяющих степень угрозы, а также уровень возникновения. На процесс осуществления

деятельности организации оказывают воздействие валовой доход, издержки обращения, себестоимость производства, поэтому им необходимо уделять большое значение.

Таким образом, режиму труда и отдыха уделяется в организациях большое внимание, что требует от сотрудников соответствия всем требованиям, установленным на рабочих местах. Сотрудники заинтересованы в эффективном выполнении своих обязанностей для того, чтобы получить достойную оплату за труд и премию.

1.2 Особенности улучшения режима труда и отдыха на предприятиях

В каждой организации большое значение уделяется различным факторам регулирования трудовой деятельности, что позволяет осуществлять объективную оценку режима труда и отдыха. К основным факторам регулирования относятся: влияние кадровой политики на работу персонала, управленческая деятельность руководства совместно с отделом кадров, внедрение стимулирующих выплат или надбавок.

Рассмотренные факторы являются непосредственно внутренними. Тем не менее, существуют и внешние факторы влияния: налоговые платежи, величина отчислений во внебюджетные фонды, график работы организации.

Такие факторы в совокупности оказывают влияние на режим труда и отдыха персонала.

Кроме того, на режим труда и отдыха могут влиять психологические и физические факторы, к которым относится моральная усталость, эмоциональная неустойчивость, болезнь или иные другие причины.

При наличии проблем со здоровьем, сотрудник обычно уходит на больничный и требуется его замена на рабочем месте. В том случае, когда замены не находится возникает простой предприятия, что в дальнейшем ухудшает производительность труда и ведет к потере уровня прибыли.

В каждой организации требуется проводить контроль за устройством рабочих мест персонала, что ведет к эффективности нормирования труда и достижения благоприятной обстановки на предприятии [21, с.34].

В настоящее время существуют различные причины проблемных ситуаций на предприятиях при регулировании режима труда и отдыха:

- сотрудники приспосабливаются к выполнению трудовых функций в новых условиях труда;
- сотрудники разрабатывают инвестиционные проекты, которые требуют умственной работы, что приводит к негативным последствиям, если не соблюдены нормы режима труда и отдыха;
- наличие конфликтных ситуаций, которые ухудшают деятельность на предприятии. Конфликты снижают работоспособность персонала и всего коллектива, даже если они связаны с управлением текущей деятельностью внутри отдела или подразделения.

При развитии конфликтов в коллективе влияние могут оказать отношения в семье сотрудника, наличие каких – либо заболеваний, личные неприязненные отношения к сотрудникам и другие. Многие сотрудники бывают не удовлетворены руководством в организации, поэтому прослеживаются вертикальные конфликты.

В таких условиях руководитель организации ставит важную задачу по достижению благоприятного климата в коллективе, так как от взаимоотношений между сотрудниками зависит получение высокого финансового результата по окончании отчетного периода.

От социально-психологического климата в организации зависят все аспекты деятельности компании, формируется организационная и корпоративная культура, повышается заинтересованность сотрудников в рабочих вопросах и внедряются в работу новые инвестиционные проекты, которые предполагают активного участия сотрудников [6, с.201].

Важнейшим вопросом системы управления конфликтами в коллективе при нарушении режима рабочего времени в условиях текущей работы

выступает организация адаптационных процессов для новых сотрудников [15, с.341].

Многие работодатели заинтересованы в том, чтобы сотрудники быстрее прошли адаптацию, поэтому уделяют новым сотрудникам большое внимание.

Некоторые руководители закрепляют за сотрудником наставника, который помогает новому члену коллектива быстрее войти в должность. Другие проводят обучение на местах для того, чтобы повысить эффективность работы.

Таким образом, каждый работодатель самостоятельно выбирает каким способом будет проходить адаптация сотрудника на новом месте. Разрабатываются специальные критерии, которые присваиваются персоналу в начале работы, а в дальнейшем после прохождения адаптации изменяются на другие.

В результате, чем выше коэффициент оценки качеств работы сотрудника, тем лучше прошла его адаптация. Поэтому необходимо новым сотрудникам уделять большое внимание [33, с.21].

При эффективном процессе составления планов по трудовым ресурсам, в организации появляются возможности по повышению финансовых показателей за счет производительности труда, управления всеми кадровыми вопросами, которые влияют на процесс работы в организации. Также уделяется значение устранению многих проблемных аспектов, связанных с непроизводительными потерями, вынужденными простоями в работе, когда на рабочем месте отсутствует сотрудник [29].

В таких условиях можно говорить о необходимости оценки социально-психологического климата в организации.

В текущих условиях главная роль социально-психологического климата сводится к формированию благоприятных взаимоотношений в коллективе, повышения уровня коммуникации и управления трудовыми ресурсами. Многие руководители разрабатывают корпоративный кодекс, где указываются все направления работы с сотрудниками и управление кадрами.

Многие работодатели внедряют систему штрафов для того, чтобы заставить сотрудников работать, но данные действия не приносят желаемого эффекта. Такой процесс наоборот приводит к высокой текучести кадров и ухудшению работоспособности.

Поэтому многие компании руководствуются другими методами, например, направляют сотрудников на обучение в период прохождения испытательного срока и адаптации к новому месту работы.

При принятии к сотрудничеству сотрудника, который будет управлять распределением персонала по местам, проверять уровень квалификации и соответствие занимаемой должности, изучать штатное расписание в организации и иных аспектов, можно добиться эффективной организации рабочей деятельности на любом предприятии. Такая работа, как уже было отмечено выше, направлена на повышение позиций предприятия на рынке в своей отрасли.

Рассмотрим более подробнее представленные элементы при оценке деятельности организации в отношении режима труда и отдыха. Для активного управления режимом труда и отдыха в организации необходимо постоянно вести мониторинг за различными показателями.

Такие показатели могут быть связаны со стоимостью предоставления продукции или услуг, с оценкой платежеспособного спроса, с факторами предложения. Данные показатели помогают организации исследовать ее текущие рыночные позиции, а помогает в этом эффективно налаженный режим труда и отдыха персонала.

Цена продукции или услуг представляет собой денежную форму, которая преимущественно отражает его стоимость (в данной стоимости заложены затраты на производство и реализацию) [29].

Цена может выступать в виде определенного индикатора, который регулирует всю работу в организации, а также конъюнктуру всей организации для успешной работы.

Кроме того, цена выступает в форме определенного маркетингового регулятора, который влияет на предложение и спрос в организации, влияет на покупательскую способность людей. Также стоимость воздействует на потребление ресурсов, а при прослеживаемом снижении спроса на услуги, организации снижают стоимость.

Платежеспособный спрос представляет собой определенную потребность людей в продукции или услугах, которые имеют высокие потребительские предпочтения.

В зависимости от спроса происходит взаимное объединение организаций, которые предоставляют услуги и клиентов, которые пользуются данными услугами.

Фактор предложения представляет собой определенное количество услуг, которые могут быть предложены покупателям по установленной цене для улучшения финансовых показателей.

Можно отметить некоторые факторы, которые влияют на эффективное управление режимом труда и отдыха в организации:

- ожидания. В условиях, когда организации надеются на изменение стоимости, также происходит большое влияние и на клиентов, которые следят за снижением или повышением цен;
- количество организаций. От числа организаций зависит предложение, то есть оно будет расти в отчетном периоде, и клиенты будут полностью обеспечены услугами.

При происходящих изменениях в отношении спроса и предложения появляются определенные колебания равновесной цены, что также должно находиться в определенных пределах.

Цена, спрос и предложение напрямую влияют на режим труда и отдыха персонала. Такое заключение можно сделать в связи с тем, что при повышении предложения сотрудникам приходится работать сверхурочно. В зависимости от спроса на товары и услуги увеличивается спрос на рабочую силу. В таких

условиях требуется увеличивать штат специалистов, которые выполняют работу своевременно.

При исследовании фактора цены можно сделать вывод от зависимости организации от цены на рабочую силу, а также от стоимости реализуемой продукции или услуг.

При рассмотрении факторов ожидания и количества организаций можно сделать следующие выводы:

- фактор ожидания связан с режимом труда и отдыха тем, что при низкой ценовой политике сотрудники могут терять часть оплаты труда, если она зависит от их выработки. Поэтому работодатели должны стремиться к рационализации рабочего процесса в организации;
- фактор количества организаций связан с тем, что при увеличении числа организаций возрастает спрос на рабочую силу, меняется график работы организации для того, чтобы повысить свою конкурентоспособность. При росте конкурентных преимуществ в организации сотрудники работают в несколько смен, не нарушая Трудового кодекса РФ [27]. Тем не менее, работодатель должен учитывать нормы режима труда и отдыха сотрудников.

Существуют некоторые подходы к объективной оценке режима труда и отдыха: итоговые, промежуточные, периодические, избирательные.

Подходы к оценке режима труда и отдыха постоянно изменяются. Работодатели самостоятельно выбирают какой подход применять.

К традиционным методам оценки режима труда и отдыха относится назначение ответственного, который будет вести табель учета рабочего времени, но в нем в большей степени отражено только количество часов, отработанных сотрудником, а для рационального использования времени требуется более подробный анализ рабочего дня каждого сотрудника.

Такая ситуация привела к необходимости использования в организациях карты рабочего времени или фотографии рабочего времени, где фиксируется

весь рабочий день сотрудника. Такой процесс может вестись начальником подразделения.

Большое значение имеет внедрение в организации системы вознаграждения, которая влияет на результаты режима труда и отдыха. Управление вознаграждением – это стратегия, политика и процессы, обеспечивающие признание и вознаграждение сотрудников за их вклад в достижение целей организации, подразделения и рабочей группы [35, с.611].

Также в организациях может быть применена пропускная система, где работодатель видит в какое время сотрудник пришел и вышел с работы (позволяет избежать опозданий).

Все документы, связанные с учетом рабочего времени, сдаются в отдел кадров, а затем непосредственно руководителю организации.

Многие организации практикуют такой подход к учету рабочего времени, как ведение личной отчетности, но он является не эффективным.

Внедрение подходов к оценке режима труда и отдыха нужно в первую очередь работодателю. Это позволит платить за фактически отработанное время, а не за опоздания, перекуры и компьютерные игры на рабочем месте.

В таких условиях эффективности в организации режима труда и отдыха можно достичь при эффективном взаимодействии работодателя и сотрудника в совокупности с работой отдела кадров. Многие мероприятия являются индивидуальными для каждого работника.

Таким образом, в соответствии с исследованием, проведенным в разделе можно сделать вывод о том, что режим труда и отдыха имеет большое значение в организации. Благодаря успешному выполнению всех нормативов в организации сокращается уровень травм, сотрудники повышают производительность труда, что оказывает благоприятное воздействие на финансовые показатели функционирования.

В следующем разделе планируется провести анализ режима труда и отдыха на предприятии ООО «БОМБАР».

2 Анализ режима труда и отдыха на предприятии ООО «БОМББАР»

2.1 Характеристика предприятия ООО «БОМББАР»

ООО «БОМББАР» зарегистрировало свою деятельность 26 апреля 2005 года.

Организация располагается по адресу: 445007, Самарская область, г Тольятти, Тупиковый проезд, влд. 26, офис 3.

Основным видом деятельности ООО «БОМББАР» является торговля оптовая прочими пищевыми продуктами (46.38.2).

Целью деятельности организации является достижение миссии в работе, а также высоких показателей чистой прибыли для того, чтобы улучшать свою деятельность.

В таблице 3 представлены реквизиты организации ООО «БОМББАР».

Таблица 3 – Реквизиты организации

Наименование реквизитов	Реквизиты учреждения
ОГРН	1186313018264
ИНН	6320026672
КПП	638201001
ОКВЭД	46.38.2
ОКПО	26016872
ОКФС	16

В таблице 3 были рассмотрены реквизиты ООО «БОМББАР», которые позволяют сделать вывод о том, что учреждение относится к частной собственности.

Такие направления работы позволяют с точностью достигать запланированных показателей на предстоящий год.

Таким образом, организация осуществляет как основной вид деятельности, так и дополнительные, что свидетельствует о разной направленности работы.

Организационная структура, функции и структура управления находятся в диалектическом единстве, они взаимосвязаны и взаимодействуют, в результате чего обеспечивается четкое функционирование всего механизма учреждения.

На рисунке 2 представлена структура ООО «БОМББАР».

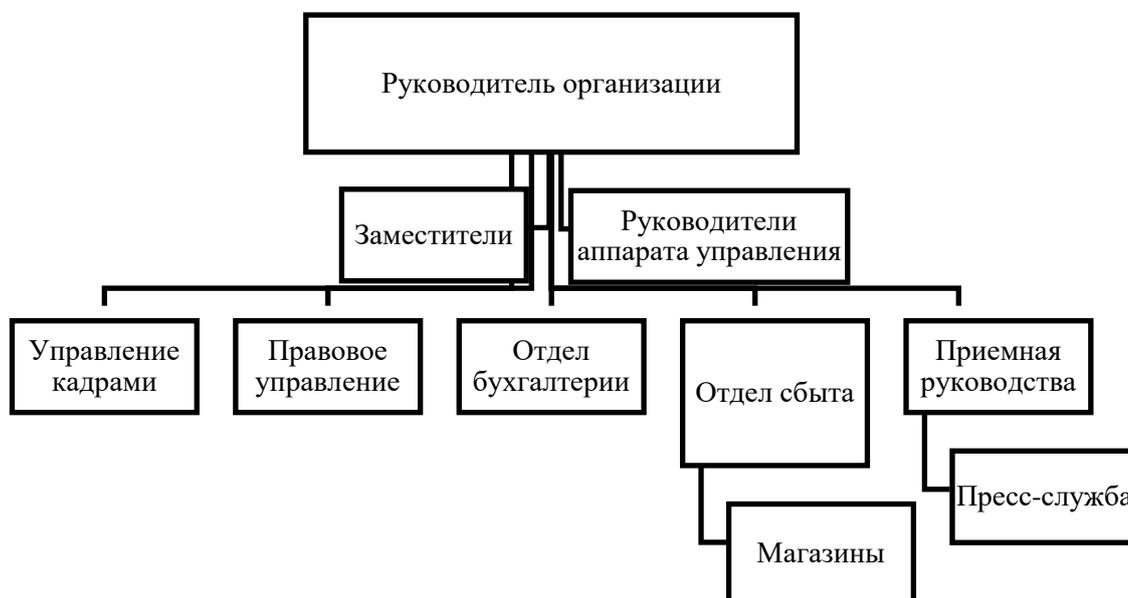


Рисунок 2 – Организационная структура управления в ООО «БОМББАР»

В организации ООО «БОМББАР» прослеживается линейно-функциональный тип организационной структуры управления. В соответствии с данным типом можно сделать вывод о том, что в организации линейные руководители выступают в виде единоначальников, а помощь им оказывают функциональные подразделения и сотрудники, которые находятся в подчинении.

Исходя из рисунка 2, структура учреждения состоит из руководителя организации, заместителей, руководителей подразделений и подразделений, отвечающих за наиболее важные вопросы, находящиеся в компетенции организации.

Основная деятельность генерального директора связана с налаживанием трудового процесса в организации, выстраивании связей с внешней средой.

Также регулирует работу по приему на работу специалистов, по увольнению сотрудников, а также совместно с кадровой службой проверяет соответствие сотрудника занимаемой должности, направляет персонал на обучение при необходимости.

Кроме того, генеральный директор регулирует финансовую деятельность организации, ведет контроль по обеспечению своевременности сдачи отчетности в органы власти, управляет работой бухгалтерии, в том числе и главным бухгалтером.

В бухгалтерии организации формируются основные документы, касающиеся бухгалтерского учета и финансовой дисциплины. Сотрудники отдела бухгалтерии ведут финансовую документацию, отражают обороты по счетам бухгалтерского учета и иную деятельность. От эффективности работы бухгалтерии зависит благополучие организации. Кроме того, сотрудники отдела сдают отчетность в соответствующие органы власти.

В правовом управлении организации осуществляется деятельность по защите интересов организации. Основной объем работы возложен на юриста, который занимается заключением договоров с клиентами, защищает интересы организации в судебных органах власти. Кроме того, данный сотрудник выступает в качестве консультанта перед сотрудниками организации, дает консультации персоналу по решению спорных правовых вопросов, связанных с деятельностью компании.

Деятельность внутреннего контроля по оценке текущей деятельности приведет к улучшению доверия граждан к организации и укреплению

взаимоотношений. От взаимной лояльности сторон можно добиться эффективной работы.

В соответствии с новыми целями, поставленными в работе организации, у нее изменился и объем полномочий, которые необходимо реализовать для достижения благоприятной ситуации.

Получение нового статуса требовало и изменение внутренней структуры управления, создавались новые подразделения, которые будут активно участвовать в контроле, регулировании и надзоре за деятельностью.

В первую очередь в ООО «БОМБАР» возросло количество специалистов, руководящих основными процессами. Ранее прослеживалось 12 сотрудников, которые напрямую участвовали в работе организации, а в текущих условиях их количество достигло 14 человек. У данного отдела были расширены компетенции и полномочия.

Перед руководством ставятся стратегически важные цели, которые утверждаются на отчетный год.

Таким образом, в учреждении цели, поставленные на перспективу следующие:

- обеспечение высокого уровня работы организации;
- достижения положительных взаимоотношений между сотрудниками;
- развитие показателей деятельности;
- повышение квалификации специалистов;
- создание условий, способствующих улучшению взаимодействия организации с органами власти;
- обеспечение поддержки в росте экономических показателей.

Таким образом, при реализации целей и решении задач организация ведет работу по соблюдению принципов, позволяющих улучшить функционирование деятельности.

В таблице 4 представлена динамика основных организационно-экономических показателей организации (на основании данных Приложения А, рисунка А1, таблицы А1).

Таблица 4 – Основные организационно-экономические показатели деятельности ООО «БОМБАР» за 2021-2023 гг.

Показатели	2021 г.	2022г.	2023 г.	Изменение			
				2022-2021гг.		2023-2022гг.	
				Абс. изм (+/-)	Темп прир оста, %	Абс. изм (+/-)	Темп прир оста, %
1	2	3	4	5	6	7	8
Выручка, тыс.руб.	1990441	2644066	6131298	653625	133	3487232	232
Себестоимость продаж, тыс.руб.	1361609	1866797	4825889	505188	137	2959092	259
Валовая прибыль (убыток), тыс.руб.	629132	777269	1305409	148137	124	528140	168
Управленческие расходы, тыс.руб.	0	0	0	0	0	0	0
Коммерческие расходы, тыс. руб.	153277	479642	1052625	326365	313	572983	219
Прибыль (убыток) от продаж, тыс. руб.	475855	297627	252784	-178228	63	-44843	85
Чистая прибыль, тыс. руб.	390880	252835	203186	-138045	65	-49649	80
Основные средства, тыс. руб.	46828	58971	67030	12143	126	8059	114
Оборотные активы, тыс. руб.	563041	948568	2052757	385527	168	1104189	216
Численность ППП, чел.	75	81	65	6	108	-16	80
Фонд оплаты труда ППП, тыс. руб.	18720	20412	17160	1692	109	-3252	84
Производительность труда работающего, тыс. руб. (стр1/стр10)	26539,21	32642,79	94327,66	6103,58	123	61684,87	289
Среднегодовая заработная плата работающего, тыс. руб. (стр11/стр10)	249,6	252	264	2,4	101	12	105
Фондоотдача (стр1/стр8)	42,51	44,84	91,47	2,33	105	46,63	204
Оборачиваемость активов, раз (стр1/стр9)	3,54	2,79	2,99	-0,75	79	0,20	107

Продолжение таблицы 4

1	2	3	4	5	6	7	8
Рентабельность продаж, % (стр6/стр1) ×100%	23,91	11,26	4,12	-12,65	47	-7,13	37
Рентабельность производства, % (стр6/(стр2+стр4+стр5)) ×100%	31,41	12,68	4,30	-18,73	40	-8,38	34
Затраты на рубль выручки, (стр2+стр4+стр5)/стр1*100 коп.)	76,11	88,74	95,88	12,64	117	7,13	108

В организации ООО «БОМБАР» показатели выручки увеличиваются в сравнении с 2022 годом на 3487232 тыс. руб. или в 2,3 раза.

Выручка имеет неравномерную динамику на протяжении рассматриваемых периодов. В сравнении с 2021 годом в 2022 году отмечается роста показателя лишь на 33 %.

В рассмотренных периодах 2022-2023 гг. себестоимость продаж также имеет тенденцию к росту на 2959092 тыс. руб., что обусловлено условиями работы.

Тем не менее, в организации прослеживаются высокие коммерческие расходы, полученные в результате ведения основного вида деятельности. Данные расходы организации повысились в 2,2 раз.

Поэтому организации необходимо пересматривать условия работы для того, чтобы оптимизировать текущую деятельность и управлять объемами выручки и прибыли.

Чистая прибыль в ООО «БОМБАР» в 2023 году составила 203186 тыс. руб. также можно отметить, что показатель в сравнении с 2021 годом снизился на 138045 тыс. руб. или на 35 %, а в сравнении с 2022 годом снизился на 20 %.

Кроме того, при рассмотрении показателей рентабельности было выявлено, что в организации рентабельность продаж в сравнении с 2022 годом снизилась на 7,13 %, а в сравнении с 2021 годом сократилась на 12,65 %.

Рентабельность производства на протяжении рассматриваемых периодов также сокращалась. При сравнении показателя 2022 года с 2021

годом показатель снизился на 18,73 %, а в 2023 году в сравнении с 2022 годом на 8,38 %.

При рассмотрении и проведении анализа выработки на 1 работника можно отметить, что показатель в сравнении с 2021 годом увеличился на 6103,58 тыс. руб./чел., а в сравнении с 2022 годом данный показатель имел тенденцию к росту на 61684,87 тыс. руб./чел. или в 2,9 раз, что обусловлено стремительным ростом выручки организации.

Для более комплексного исследования деятельности организации проведем анализ финансовых показателей. В частности, рассмотрим экономические результаты деятельности организации за 2021-2023 гг. (рисунок 3).

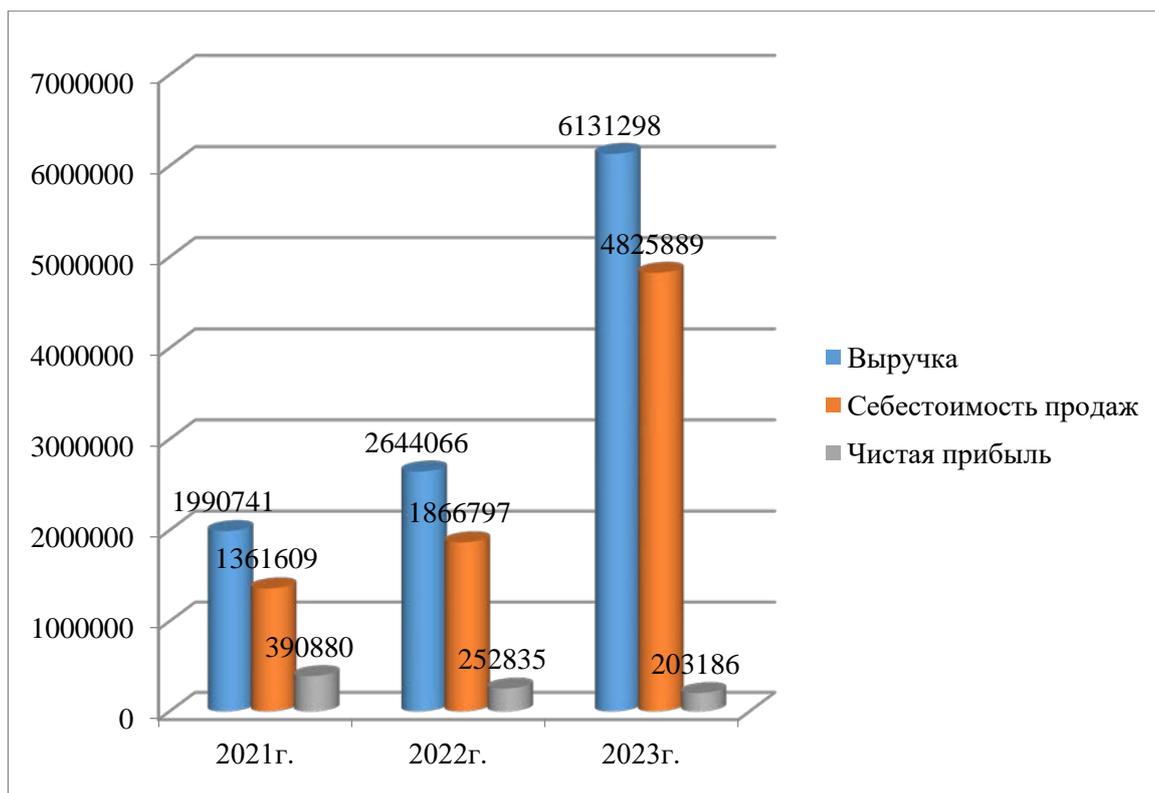


Рисунок 3 – Оценка финансовых результатов деятельности организации, тыс. руб.

В организации показатели выручки повышаются в сравнении с 2021 годом на 4 140 557 тыс. руб. или в 3 раза.

Выручка стремительно возрастает в каждом периоде, что является положительным аспектом работы компании.

В рассмотренных периодах 2021-2023 гг. себестоимость продаж имеет тенденцию к росту в 3,5 раза.

Чистая прибыль в организации в сравнении с 2021 годом снижается на 187 694 тыс. руб., что в относительном отклонении составляет 48 %.

Таким образом, следует сделать вывод о том, что требуется проводить комплексную политику по повышению уровня финансовых показателей.

2.2 Оценка режима труда и отдыха в ООО «БОМБАР»

В текущих условиях организация ООО «БОМБАР» стремится к улучшению деятельности по управлению кадровым составом. От эффективного управления персоналом зависит дальнейшая работа организации, так как именно сотрудники являются главным ресурсом для достижения цели деятельности.

В первую очередь в организации необходимо исследовать численность сотрудников. Данный вид анализа будет представлен в таблице 5.

Таблица 5 –Динамика численности персонала предприятия

Показатели	2021 г.	2022 г.	2023 г.	Отклонение 2023 к 2021 гг.	
				Абсолютное, тыс. руб.	Относительное, %
Руководители, чел.	3	3	3	0	100
Специалисты, чел.	35	34	26	-9	74
Младшие сотрудники, чел.	37	44	36	-1	97
Итого , чел.	75	81	65	-10	87

На основании проведенного исследования было определено, что в отчетном году в организации работают 65 сотрудников. Тем не менее общая численность сократилась на 10 человек.

К руководящим должностям в отчетном периоде относятся 3 человека, специалисты составляют 26 человек, а младшие должности – 36 человек.

В отчетном периоде прослеживается сокращение численности специалистов на 9 человек или на 26 %, а также младших сотрудников на 1 человека, что составляет снижение на 3 %.

Оценку возрастного состава в организации ООО «БОМББАР» проведем в таблице 6.

Таблица 6 – Анализ возрастного состава предприятия, чел.

Возраст	2021 г.	2022 г.	2023 г.	Абсолютное отклонение, (+;-)
До 30 лет	31	37	30	-1
До 40 лет	19	26	18	-1
До 55 лет	14	16	14	0
55 лет и старше	11	2	3	-8
Итого	75	81	65	-10

В соответствии с проведенным анализом возрастного состава можно отметить, что большая часть сотрудников организации имеют возраст до 30 лет. Сюда относятся молодые специалисты, окончившие учебные заведения.

Численность сотрудников в возрасте до 30 лет и до 40 лет снижается на 1 человека, соответственно.

При рассмотрении категории персонала 55 лет и старше, то можно заметить, что численность снизилась на 8 человек. Такая тенденция не благоприятно влияет на показатели работы организации.

Кроме того, наглядно представим на рисунке 4 динамику возрастного состава в организации.

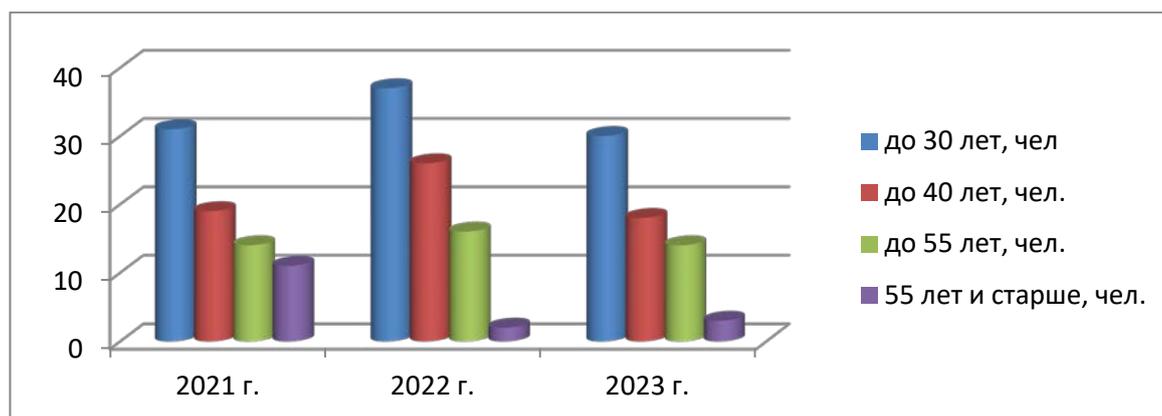


Рисунок 4 – Возрастной состав сотрудников ООО «БОМББАР», чел.

В соответствии с полученными данными, как уже было сказано выше в организации сокращается численность сотрудников в категории до 30 и до 40 лет. Такая тенденция не благоприятно влияет на развитие организации.

Тем не менее, при рассмотрении категории персонала до 55 лет не прослеживаются изменений. Большое значение имеет рассмотрение динамики численности по уровню образования. Данный вид исследования будет представлен в таблице 7.

Таблица 7 – Уровень образования персонала

Возраст	2021 г.	2022 г.	2023 г.	Абсолютное отклонение, (+;-)
Высшее, чел.	34	31	26	-8
Среднее специальное, чел.	20	22	22	2

Продолжение таблицы 7

Возраст	2021 г.	2022 г.	2023 г.	Абсолютное отклонение, (+;-)
Среднее профессиональное, чел.	16	18	15	-1
Среднее, чел.	5	10	2	-3
Итого, чел.	75	81	65	-10

При рассмотрении данных таблицы можно отметить, что большая численность сотрудников имеют высшее образование – 26 человек. Тем не менее, численность снижается на 8 человек, что может быть связано с уходом специалистов высшей квалификации на пенсию, так как категория численности старше 55 лет также сократилась.

В данной организации 22 человека имеют среднее специальное образование, а к отчетному году численность увеличилась на 2 человека. Также среднее профессиональное образование в организации имеют 15 человек.

Количество сотрудников данной организации со средним образованием к отчетному году составило лишь 2 человека, так как в организации заинтересованы в квалифицированных специалистах.

На рисунке 5 представлен уровень образования коллектива предприятия ООО «БОМБАР».

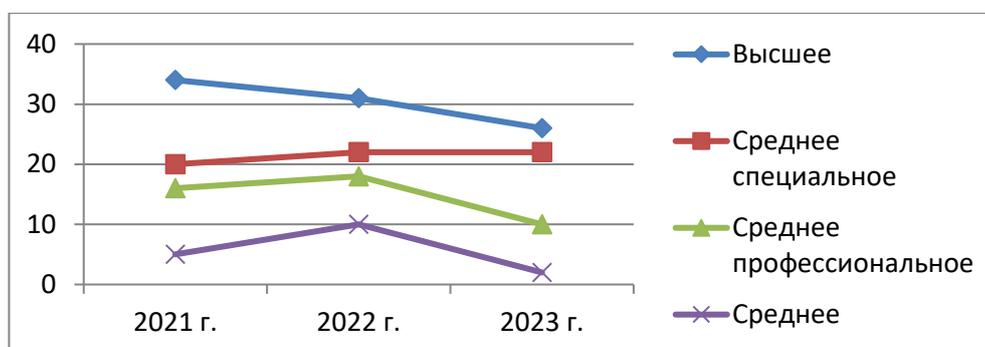


Рисунок 5 – Уровень образования в ООО «БОМБАР», чел.

Оценкой режима труда и отдыха занимается генеральный директор совместно с отделом кадров.

При проведении оценки режима труда и отдыха на предприятии, необходимо уделять внимание внутренним аспектам работы организации. главным направлением оценки является исследование индивидуальной фотографии рабочего времени, которую рассмотрим в таблице 8.

Таблица 8 - Наблюдательный лист индивидуальной фотографии рабочего времени

Элементы операции и виды работ	Текущее время, Ч. мин	Продолжительность, мин
Начало наблюдений	8.00	
Подготовка рабочего места	8.05	5
Инструктаж по технике безопасности	8.10	5
Выдача заданий	8.20	10
Инструктаж по выполнению работ	8.30	10
Простой	8.45	15
Получение материалов	8.55	10
Подсчет материалов для выполнения заданий	9.05	10
Загрузка материалов	9.23	18
Загрузка дополнительных материалов	9.38	15
Выполнение заданий	11.38	120
Обсуждение выполненных заданий	11.43	5
Время на личные надобности	11.55	12
Обеденный перерыв с 11.55 до 12.55		
Приход после обеда,	13.00	5
Выполнение заданий	13.18	18

Продолжение таблицы 8

Элементы операции и виды работ	Текущее время, Ч. мин	Продолжительность, мин
Контроль бригадира	16.48	210
Уборка рабочего места	17.00	12
Конец наблюдения	17.00	-
Всего	-	480

В рассматриваемой организации период подготовительно-заключительный в течение смены составил 17 минут.

Большое значение имеет составление сравнительного анализа рабочего и нормативного времени. Такой вид анализа будет представлен в таблице 9.

Таблица 9 - Фактический и нормативный балансы рабочего времени

Наименование затрат времени	Индекс	Баланс рабочего времени				Излишек, мин.	Недостаток, мин.
		Фактический		Нормативный			
		Мин.	%	Мин.	%		
Подготовительно-заключительная работа	ПЗ	17	3,54	19	3,96	-	2
Оперативная работа	О	426	88,75	443	92,29	-	17
Отдых и личные надобности	ОТЛ	22	4,58	18	3,75	4	-
Потери по организационно-техническим причинам	ПНТ	15	3,13	-	-	15	-
Потери из-за нарушений трудовой дисциплины	ПНД	-	-	-	-	-	-
Итого	-	480	100	480	100	19	19

Нормативное оперативное время на рабочую смену будет рассчитываться по следующей формуле:

$$T_{\text{оп}} = \frac{T_{\text{см}} - T_{\text{пз}}}{1 + \frac{K}{100}} \quad (1)$$

$T_{\text{оп}}$ – нормативное оперативное время;

$T_{\text{см}}$ – нормативное рабочее время;

$T_{\text{пз}}$ – недостаток рабочего времени;

K – потери рабочего времени.

$$T_{\text{оп}} = \frac{480 - 17}{1 + \frac{4,6}{100}} = 443 \text{ мин.}$$

Определим по нормативу время на отдых и личные надобности:

$$T_{\text{отл}} = 443 * \frac{4}{100} = 18 \text{ мин.}$$

В соответствии с данными, полученными в таблице, можно сделать вывод о том, что в организации прослеживаются высокие потери рабочего времени по организационно-техническим причинам по фактическому балансу рабочего времени.

Кроме того, по фактическому балансу времени отдых и личные надобности превышает нормативное значение, что свидетельствует об необходимости улучшения деятельности.

В организации предусмотрена балльная система оценки показателей, влияющих на режим труда и отдыха. Баллы распределяются следующим образом: 1 – низкий уровень; 2 – средний уровень; 3 – выше среднего; 4 – высокий; 5 – максимально высокий.

В таблице 10 проведем исследование показателей, влияющих на режим

труда и отдыха.

Таблица 10 – Балльная оценка социальных показателей режима труда и отдыха, балл

Наименование показателей	2021 г.	2022 г.	2023г.
Индивидуальные особенности сотрудника	3	3	2
Качество выполненной работы	4	4	3
Уровень конфликтности	5	3	3
Уровень производительности труда	4	4	4
Выполнение поручений вышестоящего руководства	3	5	3
Зависимость от материального стимулирования	5	5	5

Таким образом, на основании представленных данных можно сделать вывод о том, что в организации прослеживается высокая зависимость сотрудников, проходящих адаптацию от материального стимулирования (5 баллов).

Для более комплексного исследования режима труда и отдыха в организации выделим проблемы в данном направлении (таблица 11).

Таблица 11 – Проблемы в режиме труда и отдыха персонала

Выявленная проблема	Обоснование проблемы	Мероприятия по устранению проблемы
Высокие потери времени в процессе выполнения сотрудниками трудовых функций, что требует организации рабочего времени сотрудника и умений правильно распределять рабочий день	Результат анализа таблицы 9 показывает, что нормы фактического баланса рабочего времени превышают нормативный.	Разработать алгоритм рационального использования режима труда и отдыха персонала
В организации наблюдается снижение численности персонала, сотрудники не эффективно выполняют поручения руководства	Результаты таблицы 5. Оценка динамики численности персонала, результаты таблицы 10 – Социальные показатели режима труда и отдыха	Провести обучение для сотрудников, функционально связанных с улучшением режима труда и отдыха персонала в организации

Таким образом, оценка режима труда и отдыха имеет большое значение в деятельности каждого предприятия, позволяет устранить потери рабочего времени и правильно организовать рабочий день сотрудников организации.

В следующем разделе предложим мероприятия по совершенствованию режима труда и отдыха на предприятии.

3 Совершенствование режима труда и отдыха на предприятии ООО «БОМББАР»

3.1 Мероприятия по улучшению режима труда и отдыха в ООО «БОМББАР»

В настоящее время предприятию необходимо применять усилия по совершенствованию режима труда и отдыха, что позволит улучшить текущую ситуацию, а также повысить финансовые показатели.

Основные направления совершенствования режима труда и отдыха, следующие:

- разработать алгоритм рационального использования режима труда и отдыха персонала;
- провести обучение сотрудников, функционально связанных с улучшением режима труда и отдыха персонала в организации.

У сотрудника весь рабочий день расписывается по минутам для того, чтобы в дальнейшем выявить, где были потери рабочего времени. Период наблюдения за сотрудником составил 8 часов или 480 минут. Продолжительность рабочего процесса складывается в дальнейшем по минутам.

В соответствии с составленной фотографией рабочего дня необходимо распределяются затраты по группам, учитывая их индексы. Здесь отмечаются подготовительно-заключительные работы, оперативная работа, потери времени, период времени на отдых, а также нарушение дисциплины в организации.

При оптимизации рабочего процесса организация может добиться повышения производительности труда, а поможет в этом сокращение затрат рабочего времени и снижение денежных затрат.

В организации предлагается с целью нормирования труда ввести штрафы сотрудникам за лишние затраты рабочего времени, которые

используются на личные цели (разговоры с сотрудниками, нерегламентированные перерывы, сотрудники раньше уходят с работы).

Мероприятие 1 – Разработать алгоритм рационального использования режима труда и отдыха персонала.

Цель мероприятия – обеспечение рационального использования режима труда и отдыха.

В организации планируется ввести в использование автоматизированную программу работы с клиентами, что позволит повысить эффективность ведения работы, а также позволит сотруднику больше отдыхать.

В сам модуль можно устанавливать дополнительные приложения, расширяющие возможности системы по автоматизации. Некоторые будут платными.

В таблице 12 представлены характеристики программы.

Таблица 12 – Характеристики новой программы для рационализации режима труда и отдыха

Основной функционал	Учет товара и склада, ценообразование, функционирование мобильной кассы, создание зоны самообслуживания, аналитика
С какими системами/органами работает	ЕГАИС, «Честный ЗНАК»
Есть пробная версия	Да
Цена	от 4 500 рублей в год

Основным преимуществом данной программы является возможность докупить нужные функции в магазине приложений. Кроме того, отрицательным аспектом является платная расширенная техническая поддержка. В таблице 13 представим затраты по мероприятию.

Таблица 13 – Затраты по мероприятию, тыс. руб.

Наименование затрат	Сумма затрат
Приобретение автоматизированной программы	4500
Затраты на установку программы от сторонней организации	9800
Затраты на формирование автоматизированного рабочего места внутреннего контролера	98000
Затраты на телефонные расходы	20000
Итого ожидаемых затрат	132300

В результате предложенного мероприятия было определено, что у организации возникнут расходы в объеме 132300 рублей.

Мероприятие 2 – Провести обучение сотрудников, функционально связанных с улучшением режима труда и отдыха персонала.

Целью данного мероприятия является достижение рационального режима труда и отдыха персонала.

На рисунке 6 представлены направления обучения специалистов по улучшению режима труда и отдыха.

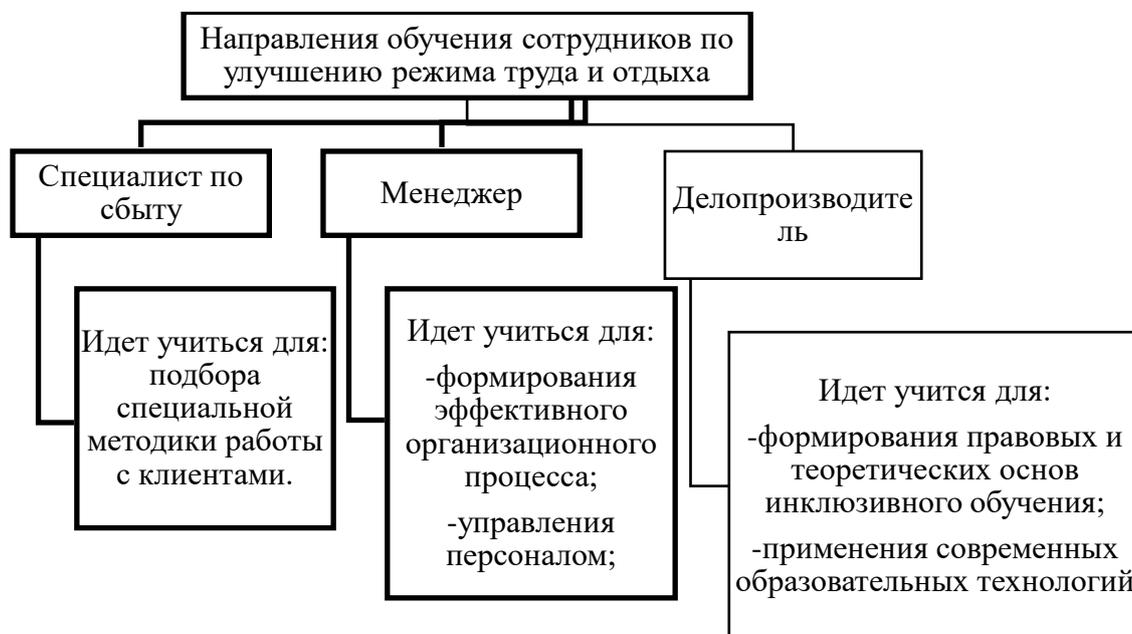


Рисунок 6 – Направления обучения специалистов организации ООО «БОМБАР» по улучшению режима труда и отдыха

Для формирования эффективной модели обучения сотрудников все обучение будет проходить в Русской Школе Управления по дистанционной форме обучения.

Курс в данной школе будет называться «Повышение производительности труда». Персонал сможет научиться:

- управлять производительностью за счет снятия ограничений системы;
- организовывать производственный поток по принципу «барабан-буфер-веревка»;
- использовать ТОС в системе управления персоналом;
- эффективно мотивировать сотрудников;
- оптимизировать численность персонала;
- применять различные инструменты и методики: 5S, диаграмма спагетти, картирование потока, TPM, SMED, фабрика идей, 5 почему, 5W2H, диаграмма Исикавы, диаграмма Парето;

В практической части курса будут рассмотрены следующие аспекты:

- определение себестоимости продукции;
- расчет и управление затратами по видам деятельности;
- выбор платформ для решения экономических задач управленца;
- выявление узких мест с целью повышения производительности;
- применение инструментов: матрица компетенций, таблица операционных требований, лист индивидуального контроля навыков оператора, таблица контрольных операций;
- развертывание производственных систем на принципах бережливого производства.

На рисунке 7 представлен календарный план прохождения обучения специалистами.

Календарный план обучения сотрудников

Специалист по сбыту	-	-	-	-
Менеджер	-	-	-	-
Делопроизводитель	-	-	-	-
	Май 2024 г.	Июнь 2024 г.	Июль 2024г.	

Рисунок 7 – Календарный план обучения сотрудников

На основании представленного рисунка можно отметить, что в организации сотрудники будут проходить обучение с мая 2024 года по июль 2024 года. В таблице 14 представим основные методы обучения сотрудников, функционально связанных с улучшением режима труда и отдыха.

Таблица 14 – Методы обучения сотрудников, функционально связанных с улучшением режима труда и отдыха

Метод	Процесс обучения	Время обучения, часы
Лекция (с вопросами)	Приобретение знаний	16
Демонстрация учебных фильмов	Знакомство с методикой работы организации по новым программам	8
Практические занятия	Применение новой технологии	14
Итого	-	38

Средний период обучения 3 специалистов составляет 12 дней. Обучение будет проводиться вне рабочего процесса, замена специалистов не требуется. Таким образом, благодаря разработки алгоритма рационального режима труда и отдыха, а также обучения персонала, можно добиться улучшения работы организации. В следующем параграфе рассчитаем эффективность от мероприятий.

3.2 Оценка эффективности предложенных мероприятий

Расчет экономической эффективности улучшения режима труда и отдыха проводится для того, чтобы узнать, целесообразны ли рекомендации для применения в организации.

Мероприятие 1. Кроме того, большое значение имеет расчет эффективности от данного мероприятия.

В таблице 15 представлена оценка эффективности.

В 2023 году в организации стоимость одного рабочего часа составляет 131 руб. в таких условиях необходимо определить экономию средств при использовании автоматизированной программы.

Экономия будет прослеживаться, как в часах, так и в денежном выражении.

Таблица 15 – Оценка эффективности мероприятия

Вид операции в организации	Затрачиваемое время				Экономия, руб.	Экономия, час
	До использования новой программы		После использования новой программы			
	Час.	Руб.	Час.	Руб.		
Работа по управлению работой с клиентами	3 часа в месяц	393	0,5 час в месяц.	65,5	327,5	2,5 часа

Продолжение таблицы 15

Вид операции в организации	Затрачиваемое время				Экономия, руб.	Экономия, час
	До использования новой программы		После использования новой программы			
	Час.	Руб.	Час.	Руб.		
Работа с автоматизированными технологиями	4 часа в день = 88 часов в мес.	11528	1 час в день = 22 часа в мес.	2882	8646	66 часов
Работа с информацией по клиентам	2 часа в день = 44 часа в мес.	5764	0,5 часа в день = 11 часов в мес.	1441	4323	33 часа
Итого:	135 час в месяц	17685	33,5 часа в месяц	4388,50	13296,5	101,5 часа

Таким образом, у одного сотрудника будет прослеживаться экономия денежных средств в объеме 13296,5 рублей.

В целом в организации работают 65 сотрудников, поэтому организация получит следующую экономию (2):

$$\text{Э} = \text{Ч} * \Delta\text{З} \quad (2)$$

Где Э – экономия средств;

Ч – численность персонала;

$\Delta\text{З}$ – изменение затрат.

$$\text{Э} = 65 * 13296,5 = 864272,5 \text{ рублей}$$

Рассчитаем эффективность организации по формуле (3)

$$\text{Эф} = \frac{\text{Э}}{\text{З}} \quad (3)$$

Эф – эффективность;

Э – экономия средств, руб.

З – затраты организации, руб.

$$\text{Эф} = \frac{864272,50}{132300} = 6,53$$

Таким образом, можно отметить, что показатель $\text{Эф} > 1$, поэтому мероприятие эффективно для внедрения в организации.

Необходимо определить, какую эффективность позволит достичь мероприятие в организации по формуле (4):

$$\text{Эф} = \text{П} - \text{З} \quad (4)$$

Эф – экономическая эффективность, руб.

П – прибыль организации, руб.

З – затраты, руб.

$$\text{Эф} = 864272,5 - 132300 = 731972,5 \text{ рублей}$$

В результате разработанного мероприятия было выявлено, что экономическая эффективность, полученная организацией, составит 731972,5 рублей и будет направлено на улучшение деятельности в дальнейшем.

Сокращение времени на работу с автоматизированной программой обусловлено тем, что в новых условиях значительно уменьшается трудоемкость при поиске документов, составлении отчетов, многие документы формируются автоматически, существует возможность составить

план формирования всех операций по управлению.

В соответствии с применением новых технологий период ручной обработки документов снижается, благодаря чему организация может высвободить денежные средства от сокращения среднечасовой заработной платы.

Мероприятие 2. Представим затраты на обучение в ООО «БОМББАР» (таблица 16).

Таблица 16 – Затраты на обучение персонала, руб.

Статья затрат	Стоимость, руб.
Оплата всего курса обучения	64 700
Затраты на обучение одного специалиста	64 700
Всего затрат по мероприятию(3 чел.)	194 100

По результатам таблицы можно сделать вывод о том, что затраты организации при обучении одного сотрудника в ООО «БОМББАР» составят 64 700 рублей. Для того, чтобы прошли обучение в организации 3 человека потребуются денежные средства в размере 194 100 рублей.

Для оценки эффективности обучения необходимо провести опрос среди сотрудников, которым необходимо провести обучение (рисунок 8).

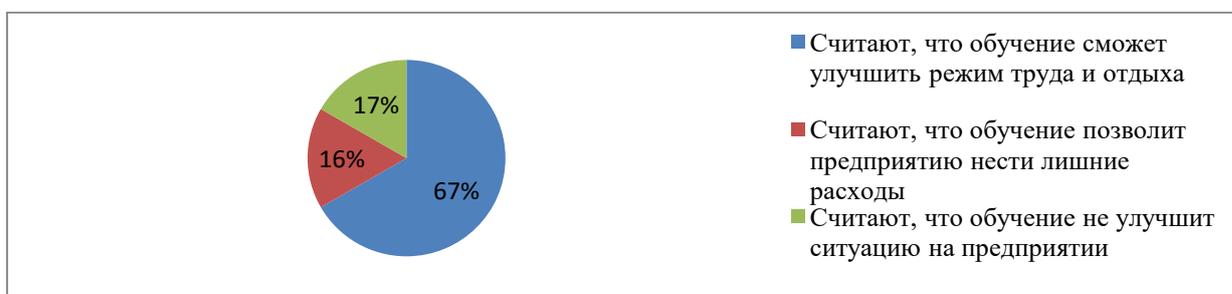


Рисунок 8 – Опрос о целесообразности проведения обучения

В результате проведенного исследования видно, что в организации половина опрошенных сотрудников считают, что обучение улучшит деятельность по управлению режимом труда и отдыха (40 чел.).

Кроме того, выявлено, что 16 % опрошенных сотрудников считают, что обучение увеличит только расходы и не принесет результата (20 чел.).

Также 17 % сотрудников считают, что обучение не будет улучшать ситуацию в фирме (20 чел.).

Таким образом, после проведенного обучения сотрудники принесут организации прибыль в объеме 550 000 рублей. Рассчитаем эффективность вложений в мероприятие (5):

$$ROI = \frac{П-I}{I} * 100 \quad (5)$$

ROI – коэффициент рентабельности и инвестиций.

П – прибыль организации;

I – инвестиции в мероприятие.

$$ROI = \frac{(550000-194100)}{194100} * 100 = 183 \%$$

Таким образом, на основании полученных данных можно сделать вывод о том, что на режим труда и отдыха в организации будут благоприятное влияние оказывать разработанные мероприятия.

В дальнейшем необходимо выявить какой чистый экономический эффект будет получен за вычетом инвестиций на разработку данного мероприятия.

Необходимо определить, какую эффективность позволит достичь мероприятие в организации по формуле (6):

$$Эф = П - З \quad (6)$$

Эф – эффективность организации;

П – прибыль, руб.

З – затраты, руб.

$$\text{Эф} = 550000 - 194\ 100 = 355900 \text{ рублей}$$

В результате разработанного мероприятия было выявлено, что экономическая эффективность, полученная организацией, составит 355900 рублей и будет направлено на улучшение деятельности в дальнейшем.

В дальнейшем необходимо провести общий расчет эффективности мероприятий (таблица 17).

Таблица 17 – Общие затраты по мероприятиям в организации

Наименование мероприятия	Затраты, руб.	Доходы, руб.	Эффект, руб.
Разработать алгоритм рационального использования режима труда и отдыха персонала	132300	864272,5	731972,5
Провести обучение сотрудников, функционально связанных с улучшением режима труда и отдыха персонала в организации.	194100	550000	355900
Итого затрат	326400	1414272,5	1087872,5

На основании представленной таблицы можно сделать вывод о том, что общие затраты по мероприятиям будут составлять 326400 руб., а доходы 1414272,5 руб. общий экономический эффект за вычетом затрат составит 1087872,5 руб.

Социальная эффективность от внедрения данных мероприятий будет

заключаться в:

- повышении лояльности и идентификации работника;
- повышении лояльности и мотивация к труду;
- улучшении психологического климата в коллективе;
- повышении удовлетворенности организацией в целом.

Мероприятие по улучшению режима труда и отдыха в организации позволит добиться следующих социальных результатов:

стремительное увеличение всех показателей деятельности организации ООО «БОМБАР»;

- сотрудники будут повышать свою заинтересованность в качественном выполнении своих обязанностей, что также благоприятно отразится на режиме труда и отдыха;
- повысится трудоемкость выполнения задач, но в результате пройденного обучения они будут разрешаться в короткие сроки;
- сотрудники будут строить свою карьеру и стремиться добиваться повышать свою квалификацию для того, чтобы соответствовать своей должности;
- руководитель сможет понять необходимо ли обучение в дальнейшем для коллектива или все сотрудники соответствуют занимаемой должности и уровню квалификации;
- сотрудники в организации будут удовлетворены работой, появится материальная заинтересованность, а также понимание значимости обучения для своей должности.

Заключение

В выпускной квалификационной работе было проведено исследование режима труда и отдыха на предприятии ООО «БОМББАР» и предложены рекомендации по их совершенствованию.

Основным видом деятельности ООО «БОМББАР» является торговля оптовая прочими пищевыми продуктами (46.38.2).

Целью деятельности организации является достижение миссии в работе, а также высоких показателей чистой прибыли для того, чтобы улучшать свою деятельность.

Таким образом, организация осуществляет как основной вид деятельности, так и дополнительные, что свидетельствует о разной направленности работы.

Организационная структура, функции и структура управления находятся в диалектическом единстве, они взаимосвязаны и взаимодействуют, в результате чего обеспечивается четкое функционирование всего механизма учреждения.

В соответствии с новыми целями, поставленными в работе организации, у нее изменился и объем полномочий, которые необходимо реализовать для достижения благоприятной ситуации.

Получение нового статуса требовало и изменение внутренней структуры управления, создавались новые подразделения, которые будут активно участвовать в контроле, регулировании и надзоре за деятельностью.

В первую очередь в ООО «БОМББАР» возросло количество специалистов, руководящих основными процессами. Ранее прослеживалось 12 сотрудников, которые напрямую участвовали в работе организации, а в текущих условиях их количество достигло 14 человек. У данного отдела были расширены компетенции и полномочия.

В организации ООО «БОМББАР» показатели выручки увеличиваются в сравнении с 2022 годом на 3487232 тыс. руб. или в 2,3 раза.

Выручка имеет неравномерную динамику на протяжении рассматриваемых периодов. В сравнении с 2021 годом в 2022 году отмечается роста показателя лишь на 33 %.

В рассмотренных периодах 2022-2023 гг. себестоимость продаж также имеет тенденцию к росту на 2959092 тыс. руб., что обусловлено условиями работы.

Тем не менее, в организации прослеживаются высокие коммерческие расходы, полученные в результате ведения основного вида деятельности. Данные расходы организации повысились в 2,2 раз. Поэтому организации необходимо пересматривать условия работы для того, чтобы оптимизировать текущую деятельность и управлять объемами выручки и прибыли.

Чистая прибыль в ООО «БОМБАР» в 2023 году составила 203186 тыс. руб. также можно отметить, что показатель в сравнении с 2021 годом снизился на 138045 тыс. руб. или на 35 %, а в сравнении с 2022 годом снизился на 20 %.

Кроме того, при рассмотрении показателей рентабельности было выявлено, что в организации рентабельность продаж в сравнении с 2022 годом снизилась на 7,13 %, а в сравнении с 2021 годом сократилась на 12,65 %.

Рентабельность производства на протяжении рассматриваемых периодов также сокращалась. При сравнении показателя 2022 года с 2021 годом показатель снизился на 18,73 %, а в 2023 году в сравнении с 2022 годом на 8,38 %.

При рассмотрении и проведении анализа выработки на 1 работника можно отметить, что показатель в сравнении с 2021 годом увеличился на 6103,58 тыс. руб./чел., а в сравнении с 2022 годом данный показатель имел тенденцию к росту на 61684,87 тыс. руб./чел. или в 2,9 раз, что обусловлено стремительным ростом выручки организации.

Оценкой режима труда и отдыха занимается генеральный директор совместно с отделом кадров. Они составляют планы на текущий год, разрабатывают кадровую политику, составляют нормативные задания,

планируют обучение или аттестацию персонала, составляют план затрат по расходам на трудовые ресурсы, изучают потребность в сотрудниках или необходимое сокращение штата.

Контроль за уровнем выполнения нормированных заданий, простоев, непроизводительных потерь рабочего времени ежедневно осуществляется мастером.

В нашем случае норматив подготовительно-заключительного времени составляет 17 мин на смену, норматив времени на отдых и личные надобности – 4,6 % от оперативного времени.

Таким образом, оценка режима труда и отдыха имеет большое значение в деятельности каждого предприятия, позволяет устранить потери рабочего времени и правильно организовать рабочий день сотрудников организации.

Таким образом, было выявлено, что в организации имеются лишние затраты рабочего времени, которые необходимо сокращать в ближайшем периоде времени. В первую очередь это относится к расходам рабочего времени на подготовительно-заключительные работы, на техническое обслуживание, а также на личные нужды. При оптимизации рабочего процесса организация может добиться повышения производительности труда, а поможет в этом сокращение затрат рабочего времени и снижение денежных затрат.

В организации предлагается с целью нормирования труда ввести штрафы сотрудникам за лишние затраты рабочего времени, которые используются на личные цели (разговоры с сотрудниками, нерегламентированные перерывы, сотрудники раньше уходят с работы).

В результате введения штрафов за потери рабочего времени будет прослеживаться достижение показателей нормативного баланса, производительность труда повысится, что позволит достичь эффективности в работе.

Рассмотрев применяемые методы нормирования труда для персонала ООО «БОМББАР», выяснили, что в организации существует проблема не рационального использования рабочего времени.

Основные направления совершенствования режима труда и отдыха, следующие: разработать алгоритм рационального использования режима труда и отдыха персонала; провести обучение сотрудников, функционально связанных с улучшением режима труда и отдыха персонала в организации.

Сокращение времени на работу с автоматизированной программой обусловлено тем, что в новых условиях значительно уменьшается трудоемкость при поиске документов, составлении отчетов, многие документы формируются автоматически, существует возможность составить план формирования всех операций по управлению.

Все сотрудники будут обучаться в Русской Школе Управления по дистанционной форме обучения.

Затраты организации при обучении одного сотрудника в ООО «БОМББАР» составят 64 700 рублей. Для того, чтобы прошли обучение в организации 3 человека потребуются денежные средства в размере 194 100 рублей.

В результате проведенного исследования было выявлено, что общие затраты по мероприятиям будут составлять 326400 руб., а доходы 1414272,5 руб. общий экономический эффект за вычетом затрат составит 1087872,5 руб.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Кулапов М.Н. Управление кадрами: в помощь начинающему руководителю / М.Н. Кулапов. - 2-е изд. - М.: NoName, 2021. - 415 с.
2. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе / Веснин В.Р. – М.: Юристъ, 2021. – 496с.
3. Володина Н. Адаптация персонала: российский опыт построения комплексной системы. М.: Эксмо, 2020. – 284 с.
4. Дафт Р. Менеджмент. 6-е издательство: учебник. / Р. Дафт. - СПб.: Питер, 2019. - 315 с.
5. Егорова Е.А. Рынок труда и управление трудовыми ресурсами. – М.: Московский университет им. С.Ю. Витте, 2020. – 298 с.
6. Епифанова Н. Ш., Акмаева Р. И. Экономика организаций (предприятий). – М.: Директ-Медиа, 2022. – 236 с.
7. Ефимова О. В. Принятие управленческого решения:учебник / О. В. Ефимова. – Москва: Юнити, 2022. – 255 с.
8. Казанцева А.Е., Пятилетова Л.В. Проблема определения культуры // Современные научные исследования и инновации. - 2019. - № 11. – 302 с.Крапивин О.М., Власов В.И. Трудовой договор. Заключение. Изменение. Прекращение. Защита персональных данных работника [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://studfile.net/preview/5663016/> (дата обращения 01.04.2024г.)
9. Кыров А.А. индивидуальный предприниматель [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/54520> (дата обращения 01.04.2024г.)
10. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия / Е.В. Маслов. - М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭ и У, 2020. - 492 с.
11. Мейган М. Работа с персоналом: введение в должность / Мейган М. - СПб.: Питер, 2021. – 307 с.
12. Михайлина Г.И. Управление персоналом / Михайлина Г.И.,

Матраева Л.В., Михайлин Д.Л. – М.: Дашков и Ко, 2020. – 280 с.

13. Оганесян И.А. Управление персоналом организации: Учебное пособие / Оганесян И.А. – М.: Инфра-М, 2021. – 462с.

14. Орлова О.С. Управление персоналом современной организации / О.С. Орлова. - М.: Экзамен, 2021. -456 с.

15. Остапенко Ю. М. Экономика труда: учеб.пособие / Остапенко Ю. М. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 286с.

16. Официальный сайт предприятия ООО «БОМББАР» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.bombbar.ru/page/contacts> (дата обращения 01.04.2024г.)

17. Потуданская, В. Ф., Трункина, Л. В. Оценка трудового потенциала персонала предприятия // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. - 2021. - № 4(17). - С. 96-100.

18. Пугачев В. П. Руководство персоналом организации: учебник для вузов / В. П. Пугачев. - Москва: Аспект – пресс, 2019. – 254 с.

19. Рассолов И. М., Барикаев Е. Н., Сараджева О. В., Чараев Г. Г., Эриашвили Н. Д. Информационный менеджмент. – М.: Юнити-Дана, 2021. – 312 с.

20. Режим труда и отдыха работников предприятия [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.trudohrana.ru/article/103899-19-m6-rejim-truda-i-otdyha> (дата обращения 20.03.2024г.)

21. Савченко, А.Б. Стратегический менеджмент: Учебное пособие / А.Б. Савченко. - М.: Риор, 2022. - 440 с.

22. Соловьева Е.В. Актуальные проблемы экономико-правового регулирования социально-трудовых отношений. – М.: Директ-Медиа, 2020. – 180 с.

23. Спивак В. А. Управление персоналом для менеджеров: учеб.пособие. М.: Эксмо, 2019. – 289 с.

24. Суша Г. З. Экономика предприятия: учебное пособие / Г. З. Суша. – Москва: Новое знание, 2020. - 384 с.

25. Тебекин А.В. Управление персоналом: учебник. – М.: КноРус, 2019. – 291 с.
26. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] :ч. 1 утв. от 30.12.2001 № 197 – ФЗ.// СПС КонсультантПлюс. Законодательство. – Загл. с экрана.
27. Филимонова И. В., Шапиро С. А. Практикум по дисциплине «Управление человеческими ресурсами». – М.: Директ-Медиа, 2020. 101 с.
28. Формирование экономически эффективного режима труда и отдыха [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-ekonomicheskii-effektivnogo-rezhima-truda-i-otdyha-na-predpriyatii> (дата обращения 20.03.2024г.)
29. Хабарова Д. В., Жуков А.Л. Аудит человеческих ресурсов организации. – М.: Директ-Медиа, 2021. – 396 с.
30. Швед Н.Г. Кадровый консалтинг Часть 2. – М.: Московский университет им. С.Ю. Витте, 2022. – 189 с.
31. Armstrong M. The practice of human resource management [Text] / M. Armstrong. – St. Petersburg: St. Petersburg, 2018. – 1040 p.
32. Kukhta, V. S. Methods of maintaining the efficiency of personnel [Text] / V. S. Kukhta, K. Maksotuly // Science and education. - 2017. - No. 2. - pp. 102-108/
33. Mescon, M.H. Fundamentals of management / M.H. Mescon, M. Albert, F. Khedouri. - М.: Williams, 2019. – 672 p.
34. Rabtsevich A.A., Do Khan Ha. Time mode of work and rest // Economics and Society, 2014. - No. 1. – pp.599-601
35. Rofe A.I. Theoretical concepts of labor organization: a monograph. - Saarbrucken: LAP Lambert Academic Publishing, 2017. 452 p.

Приложение А

Отчет о финансовых результатах ООО «БОМББАР»

1050 8107		ИНН 6320026672	КПП 638201001 Стр. 005		Форма по ОКУД 0710002
Отчет о финансовых результатах					
Пояснения ¹	Наименование показателя	Код строки	За отчетный год	За предыдущий год	
1	2	3	4	5	
-	Выручка ²	2110	2644066	1990741	
-	Себестоимость продаж	2120	(1866797)	(1361609)	
-	Валовая прибыль (убыток)	2100	777269	629132	
-	Коммерческие расходы	2210	(479642)	(153277)	
-	Управленческие расходы	2220	(-)	(-)	
-	Прибыль (убыток) от продаж	2200	297627	475855	
-	Доходы от участия в других организациях	2310	-	-	
-	Проценты к получению	2320	-	-	
-	Проценты к уплате	2330	(999)	(-)	
-	Прочие доходы	2340	114358	967352	
-	Прочие расходы	2350	(88157)	(952772)	
-	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	322829	490435	
-	Налог на прибыль ³	2410	(69994)	(98384)	
-	в т.ч. текущий налог на прибыль	2411	(69856)	(98141)	
-	отложенный налог на прибыль ⁴	2412	(138)	(243)	
-	Прочее	2460	0	(1171)	
-	Чистая прибыль (убыток)	2400	252836	390880	

Рисунок А.1 – Отчет о финансовых результатах за 2021-2022 гг.

Продолжение приложения А

Таблица А.1 – Отчет о финансовых результатах за 2022 – 2023 гг.

Наименование показателя	Код	2023	2022
Выручка	2110	6 131 298	2 644 066
Себестоимость продаж	2120	(4 825 889)	(1 866 797)
Валовая прибыль (убыток)	2100	1 305 409	777 269
Коммерческие расходы	2210	(1 052 625)	(479 642)
Прибыль (убыток) от продаж	2200	252 784	297 627
Проценты к уплате	2330	(965)	(999)
Прочие доходы	2340	40 486	114 358
Прочие расходы	2350	(32 608)	(88 157)
Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	259 697	322 829
Налог на прибыль	2410	(56 511)	(69 994)
текущий налог на прибыль (до 2020 г. это стр. 2410)	2411	(57 699)	(69 856)
отложенный налог на прибыль	2412	1 188	(138)
Изменение отложенных налоговых обязательств	2430	-	-
Прочее	2460	-	-
Чистая прибыль (убыток)	2400	203 186	252 836