

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)

Управление персоналом
(направленность (профиль) / специализация)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Совершенствование организации труда персонала хозяйствующего субъекта

Обучающийся М.М. Апарина
(Инициалы Фамилия) (личная подпись)

Руководитель канд. экон. наук Т.В. Полякова
(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Аннотация

Актуальность вопросов совершенствования организации труда персонала хозяйствующего субъекта обусловлена возросшими требованиями к эффективному использованию человеческих ресурсов, что играет ключевую роль в обеспечении устойчивости и конкурентоспособности предприятий в условиях современной экономической нестабильности.

Целью исследования – разработка мероприятий по совершенствованию организации труда персонала хозяйствующего субъекта для повышения его эффективности и конкурентоспособности.

Объектом исследования является организация труда персонала хозяйствующего субъекта ООО «Волга-Монолит».

Предмет исследования – процессы и методы организации труда, их влияние на эффективность деятельности предприятия.

В исследовании применяются различные методы анализа и диагностики, включая системный подход, сравнительный и экономико-статистический анализ, экспертные оценки и методы прогнозирования.

Работа включает введение, три раздела, заключение, список используемой литературы.

Практическая значимость исследования заключается в возможности внедрения разработанных мероприятий по совершенствованию организации труда на предприятии ООО «Волга-Монолит», что позволит повысить его производительность, улучшить мотивацию сотрудников и оптимизировать использование человеческих ресурсов.

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические аспекты организации труда персонала	6
1.1 Понятие и сущность организации труда персонала	6
1.2 Основные компоненты организации труда персонала и направления их совершенствования	15
2 Оценка организации труда персонала хозяйствующего субъекта на примере ООО «Волга-Монолит»	27
2.1 Организационно-экономическая характеристика ООО «Волга-Монолит».....	27
2.2 Оценка организации труда персонала ООО «Волга-Монолит».....	33
3 Разработка мероприятий по совершенствованию организации труда персонала ООО «Волга-Монолит».....	44
3.1 Мероприятия по совершенствованию организации труда персонала ООО «Волга-Монолит».....	44
3.2 Экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда персонала ООО «Волга-Монолит»	50
Заключение	54
Список используемой литературы	57

Введение

Актуальность вопросов совершенствования организации труда персонала хозяйствующего субъекта обусловлена возросшими требованиями к эффективному использованию человеческих ресурсов, что играет ключевую роль в обеспечении устойчивости и конкурентоспособности предприятий в условиях современной экономической нестабильности. Организация труда персонала является неотъемлемым элементом успешного функционирования предприятия, так как от ее качества зависит не только производительность, но и способность организации адаптироваться к изменениям внешней среды, снижать издержки и повышать эффективность бизнес-процессов.

В современных условиях вопросы совершенствования организации труда приобретают особую значимость, что требует внедрения новых подходов к планированию и управлению трудовыми процессами, повышения мотивации сотрудников, оптимизации их взаимодействия и создания комфортной рабочей среды. Эффективная организация труда способствует не только достижению стратегических целей предприятия, но и улучшению благосостояния работников, что в свою очередь положительно сказывается на общей результативности бизнеса.

Целью данного исследования является разработка мероприятий по совершенствованию организации труда персонала хозяйствующего субъекта для повышения его эффективности и конкурентоспособности.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить теоретические аспекты организации труда персонала хозяйствующего субъекта;
- провести оценку организации труда персонала хозяйствующего субъекта на примере ООО «Волга-Монолит»;
- разработать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала ООО «Волга-Монолит».

Объектом исследования является организация труда персонала хозяйствующего субъекта ООО «Волга-Монолит».

Предмет исследования – процессы и методы организации труда, их влияние на эффективность деятельности предприятия.

В исследовании применяются различные методы анализа и диагностики, включая системный подход, сравнительный и экономико-статистический анализ, экспертные оценки и методы прогнозирования.

Теоретической основой исследования выступают научные работы, посвященные вопросам организации труда, управления персоналом и повышения эффективности деятельности предприятий. Особое внимание уделяется отечественным публикациям, которые рассматривают инновационные подходы к совершенствованию трудовых процессов.

Работа включает введение, три раздела, заключение, список используемой литературы.

В первом разделе рассматриваются теоретические аспекты организации труда персонала. Рассмотрены понятие, сущность и содержание организации труда персонала, основные компоненты организации труда и современные способы ее совершенствования. Во втором разделе проводится оценка системы организации труда в ООО «Волга-Монолит», выявляются проблемы и резервы повышения эффективности. Третий раздел посвящен разработке мероприятий по совершенствованию организации труда и оценке их практической эффективности.

Практическая значимость исследования заключается в возможности внедрения разработанных мероприятий по совершенствованию организации труда на предприятии ООО «Волга-Монолит», что позволит повысить его производительность, улучшить мотивацию сотрудников и оптимизировать использование человеческих ресурсов.

1 Теоретические аспекты организации труда персонала

1.1 Понятие и сущность организации труда персонала

Организация труда персонала представляет собой систему мероприятий, направленных на рациональное соединение работников со средствами производства и друг с другом в рамках единого производственного процесса. Организация труда обеспечивает упорядоченное взаимодействие всех элементов производства, способствуя повышению эффективности и продуктивности труда.

Организация труда – это комплексная система, включающая конкретные формы и методы соединения людей и техники в процессе труда с целью достижения полезного эффекта трудовой деятельности. Она охватывает распределение задач между работниками, установление оптимальных режимов работы, создание благоприятных условий труда и внедрение эффективных методов и приемов работы [3, с. 71].

Организацию труда, по мнению С.С. Захарова, можно определить, как «совокупность действий по установлению, упорядочению или изменению трудовой деятельности работников предприятия ведущих к формированию эффективных результатов производственных взаимодействий работников со средствами производства и друг с другом. Вопросы организации труда предполагают учет особенностей организационного и экономического функционирования таких предприятий. Здесь важно учитывать также техническую, технологическую и социальную структуры предприятия, чтобы обеспечить эффективную организацию труда, дающую финансовый результат. При построении системы организации труда на промышленном предприятии» [6, с. 55].

По мнению Ю.Р. Правкиной, «организация труда персонала – комплексное направление работы в рамках кадрового менеджмента, об эффективности которого будет свидетельствовать тот или иной уровень

удовлетворенности персонала» [11, с. 11]. При этом автор отмечает, что «удовлетворенность трудом – состояние сбалансированности требований (запросов), предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда, и субъективной оценки возможностей реализации этих запросов. У персонала организации формируется личное отношение к различным аспектам профессиональной деятельности, например, к таким, как характер рабочей нагрузки, условия трудовой деятельности, уровень оплаты труда, организационная система мотивации, взаимоотношения в коллективе и с руководством, особенности взаимодействия с клиентами, материальная база организации, степень информатизации, возможности профессионального развития и карьерного роста, уровень безопасности труда и т.д.» [12, с. 24].

Так, по словам Н.В. Ребриковой, «организация труда - это комплекс мер, направленных на оптимизацию трудовой деятельности, условий и результатов на основе достижений науки и передового опыта» [16].

Сущность организации труда заключается в создании такой системы взаимодействия работников и средств производства, которая обеспечивает максимальную производительность при минимальных затратах, что достигается путем оптимального распределения обязанностей, рационального использования рабочего времени и обеспечения условий, способствующих повышению мотивации и удовлетворенности трудом [8, с. 2445].

Целью организации труда персонала является создание эффективной, рациональной и продуктивной системы взаимодействия работников, средств производства и методов труда, которая обеспечит достижение стратегических и тактических целей предприятия, что включает в себя повышение производительности труда, снижение издержек, улучшение качества продукции или услуг, а также формирование условий для профессионального роста и повышения удовлетворенности сотрудников своей работой.

Основная цель организации труда персонала – это обеспечение оптимального использования трудовых ресурсов в сочетании с повышением

уровня мотивации, комфорта и безопасности труда, что способствует достижению баланса между интересами работников и предприятия.

Основные задачи организации труда персонала перечислены на рисунке 1.

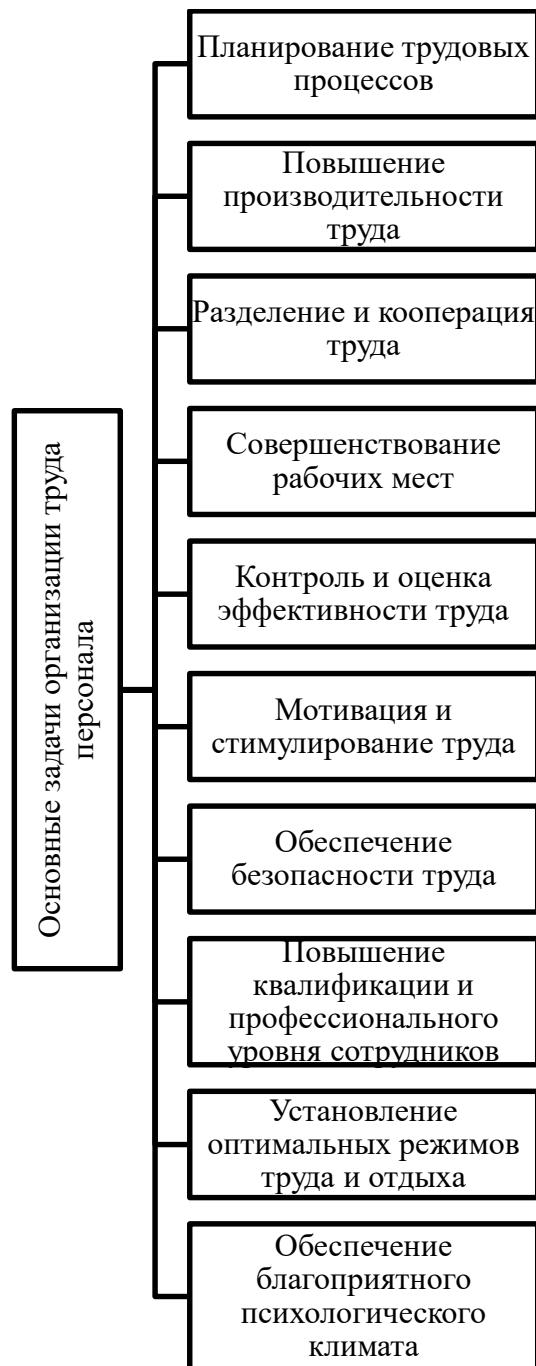


Рисунок 1 – Основные задачи организации труда персонала [9, с.87], [15, с.203], [27, с. 51]

Для достижения поставленных задач выполняется ряд различных мероприятий, перечисленных в таблице 1.

Таблица 1 – Мероприятия для достижения целей и задач организации труда персонала [1, с. 241], [13, с. 77], [21, с. 90]

Задача	Мероприятия
Планирование трудовых процессов	Определение и описание трудовых функций для каждого рабочего места. Разработка оптимальных методов выполнения работ для минимизации затрат времени и усилий. Построение четкой системы взаимодействия между подразделениями и отдельными сотрудниками.
Повышение производительности труда	Выявление и использование резервов повышения производительности, таких как автоматизация рутинных операций или оптимизация производственных процессов. Внедрение современных технологий и методов работы для ускорения выполнения задач.
Разделение и коопeração труда	Рациональное распределение задач между сотрудниками, с учетом их квалификации, навыков и опыта. Установление чёткой коопेации между сотрудниками и подразделениями для исключения дублирования функций и снижения конфликтов.
Совершенствование рабочих мест	Разработка эргономичных рабочих мест, удобных для выполнения поставленных задач. Оснащение мест необходимыми инструментами, оборудованием и технологиями для улучшения условий работы. Систематическое обновление рабочих мест в соответствии с техническими и технологическими изменениями.
Обеспечение безопасности труда	Создание безопасных условий работы, соответствующих нормативным требованиям. Проведение мероприятий по предотвращению профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве. Постоянный мониторинг соблюдения техники безопасности.
Установление оптимальных режимов труда и отдыха	Разработка графиков работы, учитывающих биоритмы сотрудников, производственную необходимость и законодательные требования. Введение перерывов и оптимального чередования труда и отдыха для предотвращения переутомления.
Мотивация и стимулирование труда	Разработка и внедрение системы материального и нематериального стимулирования, мотивирующей сотрудников на достижение лучших результатов. Введение премиальных систем, бонусов и других форм поощрения. Создание программ профессионального и карьерного роста, чтобы сотрудники чувствовали свою значимость и перспективы.

Продолжение таблицы 1

Задача	Мероприятия
Повышение квалификации и профессионального уровня сотрудников	Организация обучения, тренингов, повышения квалификации и переквалификации работников. Внедрение корпоративных образовательных программ для развития профессиональных навыков персонала
Обеспечение благоприятного психологического климата	Создание условий для формирования и поддержания дружелюбной атмосферы в коллективе. Разрешение конфликтных ситуаций, снижение стресса и поддержка сотрудников в трудных жизненных ситуациях. Разработка мероприятий по укреплению корпоративной культуры
Контроль и оценка эффективности труда	Регулярный мониторинг выполнения трудовых обязанностей и достижение плановых показателей. Анализ эффективности принятых мер по организации труда и внесение необходимых корректировок. Проведение аттестаций и оценки персонала для определения потенциала каждого сотрудника.

Законодательное регулирование организации труда представляет собой совокупность правовых норм и правил, направленных на установление, развитие и обеспечение гарантий прав работников и работодателей в процессе трудовых отношений. Основной целью данного регулирования является создание условий для справедливой и безопасной трудовой деятельности, защиты прав работников, а также обеспечение стабильности и эффективности трудовых процессов.

На территории Российской Федерации законодательное регулирование организации труда базируется на положениях Трудового кодекса Российской Федерации. Трудовой кодекс устанавливает права и обязанности сторон трудового договора, определяет порядок организации рабочего времени, охраны труда, оплаты труда, а также разрешения трудовых споров [20].

Основные направления законодательного регулирования организации труда перечислены на рисунке 2.

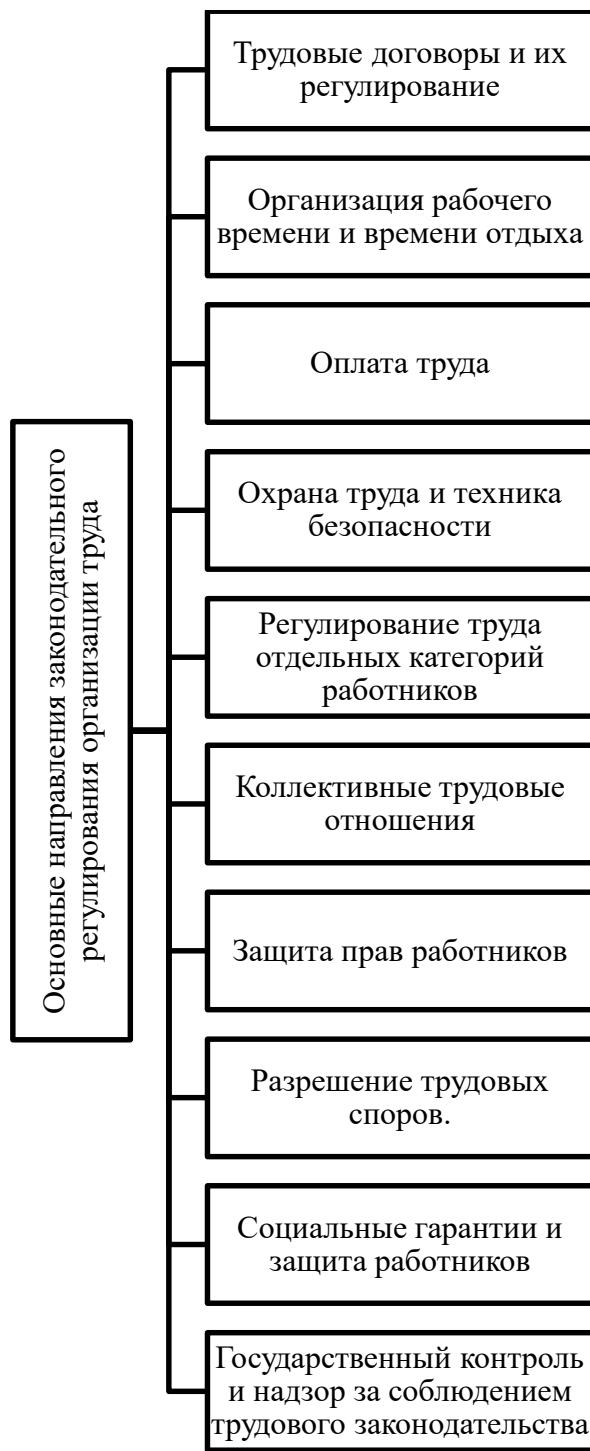


Рисунок 2 – Основные направления законодательного регулирования организации труда персонала

Помимо ТК РФ существуют другие нормативные акты и документы, регулирующие отдельные аспекты трудовых отношений и организацию труда [10]. Основные из которых перечислены в таблице 2.

Таблица 2 – Нормативные акты и документы, регулирующие отдельные аспекты трудовых отношений и организацию труда

Группы документов	Виды документов
Федеральные законы	Федеральный закон № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» [23] Федеральный закон № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» [24]
Подзаконные акты	Постановления Правительства РФ – регулируют вопросы рабочего времени, оплаты труда, охраны труда, льгот для отдельных категорий работников и другие аспекты. Приказы – содержат рекомендации и обязательные правила в сфере труда, например, Приказ Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 № 588н «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю» [14] Санитарные правила и нормы (СанПиН) – регулируют гигиену труда и санитарные условия на рабочих местах.
Международные нормы и соглашения	Конвенция МОТ № 87 «О свободе объединений и защите права на организацию». Конвенция МОТ № 155 «О безопасности и гигиене труда».
Локальные нормативные акты	Коллективный договор – соглашение между работодателем и трудовым коллективом, устанавливающее дополнительные льготы и гарантии для работников. Правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР) – регламентируют график работы, время отдыха, порядок применения дисциплинарных взысканий и другие вопросы. Положения об оплате труда и премировании – регулируют систему оплаты труда, начисления премий, надбавок и других видов поощрений. Положения об охране труда – содержат инструкции по технике безопасности, порядок обеспечения средствами индивидуальной защиты. Должностные инструкции – определяют функциональные обязанности работников, их права и ответственность. Графики сменности и рабочего времени – отражают конкретный порядок работы сотрудников, включая выходные и праздничные дни
Региональные нормативные акты	нормативные акты, касающиеся отдельных аспектов трудовых отношений, например: – установление минимального размера заработной платы в регионе (региональный МРОТ); – регулирование вопросов занятости и переподготовки кадров в рамках региональных программ.

Продолжение таблицы 2

Группы документов	Виды документов
Отраслевые соглашения	Соглашение в строительной отрасли. Соглашение в здравоохранении и другие.
Документы по охране труда	Инструкции по охране труда для разных категорий работников. Акты специальной оценки условий труда (СОУТ) Журналы учёта инструктажей и несчастных случаев.

Современная организация труда сталкивается с рядом проблем, которые существенно влияют на эффективность работы предприятий и мотивацию сотрудников. Среди основных проблем можно выделить:

- низкий уровень автоматизации и цифровизации труда. Многие компании продолжают использовать устаревшие методы организации работы, что приводит к высокой затрате времени на рутинные операции, снижению производительности и увеличению вероятности ошибок из-за ручного ввода данных. Недостаточная цифровизация мешает компаниям адаптироваться к новым экономическим условиям, что сказывается на их конкурентоспособности;
- низкая мотивация и вовлеченность персонала. Причинами этого становятся несоответствие уровня заработной платы требованиям рынка, отсутствие четкой системы премирования и стимулирования, недостаток нематериальных поощрений, таких как карьерный рост, обучение и признание заслуг, а также ограниченное участие сотрудников в принятии решений. В результате работники выполняют свои обязанности формально, а компании сталкиваются с высокой текучестью кадров;
- нерациональное использование рабочего времени. Потери рабочего времени возникают из-за ненужных совещаний, бюрократических процедур, низкой дисциплины труда, неправильного распределения

нагрузки между сотрудниками, а также неоптимальной организации перерывов;

- несоответствие квалификации персонала требованиям рынка. Быстрое развитие технологий требует постоянного обучения и переквалификации работников, но во многих компаниях этому вопросу уделяется недостаточно внимания. Работники не всегда обладают необходимыми компетенциями, что снижает эффективность работы и замедляет внедрение инноваций;
- переход на дистанционную работу и гибкие графики, что привело к новым проблемам, таким как сложности в контроле рабочего процесса, нарушение коммуникации между сотрудниками, отсутствие четких критериев оценки эффективности работы и вопросы кибербезопасности. Многие организации не имеют достаточного опыта управления удаленными сотрудниками, что негативно влияет на их продуктивность;
- отсутствие четких стандартов организации труда. На многих предприятиях не formalизованы должностные инструкции, правила работы и регламенты взаимодействия между подразделениями, что приводит к разнотечениям в обязанностях, снижению ответственности сотрудников и дублированию функций;
- несовершенство систем оценки и контроля эффективности труда. Устаревшие методы оценки не позволяют объективно анализировать результаты работы, что влияет на систему мотивации и продвижения сотрудников. Недостаток обратной связи и механизмов оценки эффективности приводит к несправедливым решениям в отношении персонала;
- неудовлетворительные условия труда и нарушения техники безопасности. Рабочие места часто не соответствуют современным стандартам, что ведет к повышенной утомляемости, увеличению риска профессиональных заболеваний и травматизму;

- избыточная бюрократия и сложность внутренних процессов. Чрезмерное количество отчетности, длительные согласования и медленный процесс принятия решений приводят к снижению оперативности и эффективности работы [28, с. 66].

Современные проблемы в организации труда требуют комплексного подхода к их решению.

В заключении пункта сделан вывод, что организация труда персонала организации является основой эффективного функционирования предприятия, обеспечивая оптимальное использование человеческих ресурсов и способствуя достижению целей организации.

1.2 Основные компоненты организации труда персонала и направления их совершенствования

Эффективная организация труда способствует не только повышению производительности и качества продукции, но и улучшению социально-психологического климата в коллективе, снижению текучести кадров и повышению удовлетворенности работников своей деятельностью.

Содержание организации труда включает следующие ключевые компоненты, перечисленные на рисунке 3.



Рисунок 3 – Ключевые компоненты организации труда персонала [22, с. 126]

Далее основные компоненты организации труда рассмотрены подробнее.

Разделение труда – это процесс разграничения функций и обязанностей между сотрудниками, что позволяет повысить эффективность работы за счет специализации. В рамках предприятия разделение труда проявляется в следующих формах, представленных на рисунке 4.

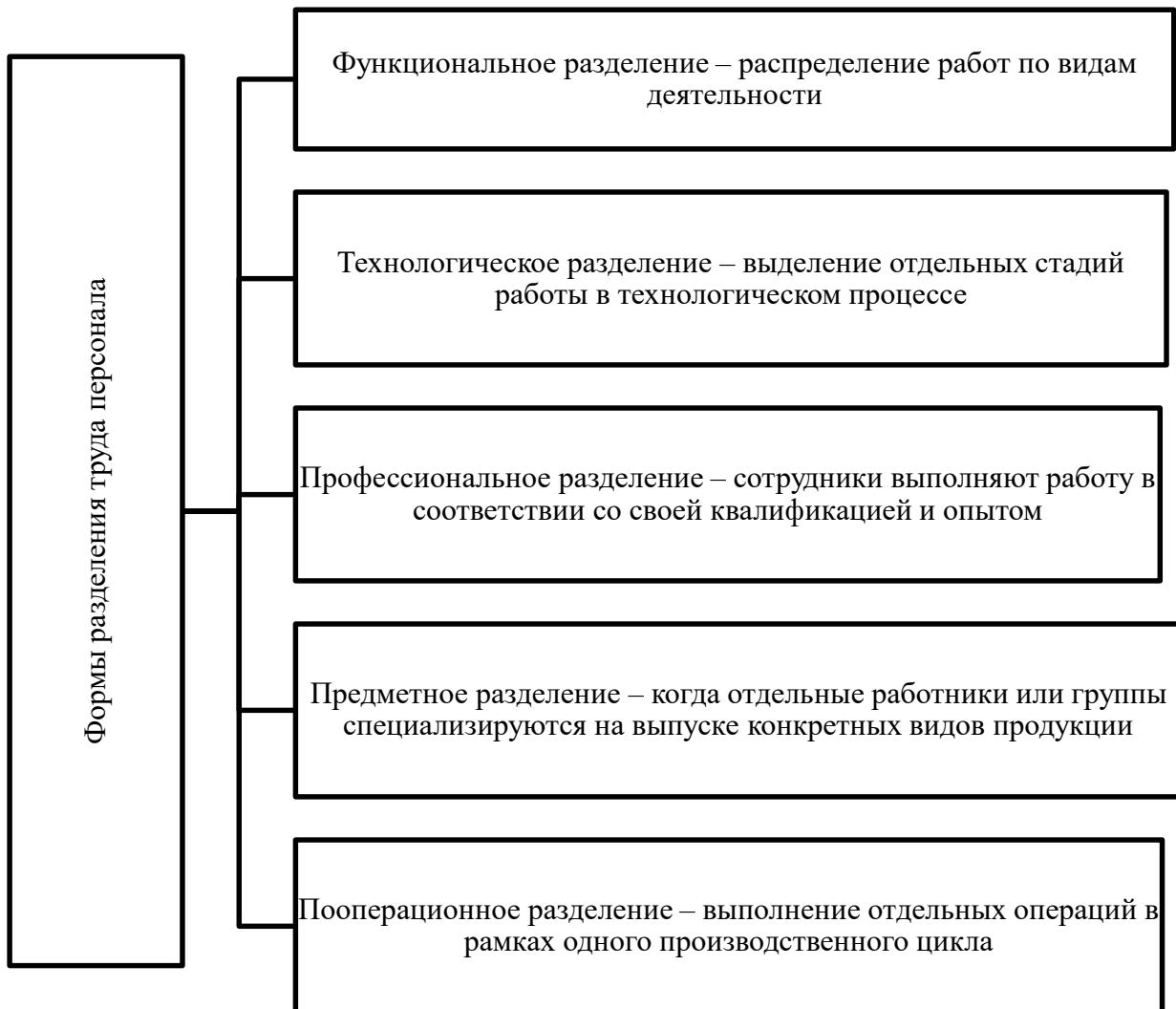


Рисунок 4 – Формы разделения труда персонала [27, с. 82]

Разделение труда способствует росту производительности, поскольку каждый работник сосредотачивается на определенной области, снижая время на переключение между разными задачами. Однако при чрезмерном разделении труда могут возникать монотонность работы и низкая мотивация сотрудников, поэтому важно сочетать его с другими элементами организации труда.

Кооперация труда – это процесс объединения сотрудников для совместного выполнения работы, обеспечивающий согласованность и взаимодействие между ними. Виды кооперации труда перечислены на рисунке 5.



Рисунок 5 – Формы кооперации труда персонала [4, с. 76]

Глубина разделения труда определяет необходимость широкой кооперации, поскольку работа отдельных специалистов должна дополнять и поддерживать работу других, формируя единую производственную систему.

Организация рабочих мест направлена на обеспечение удобства, безопасности и эффективности работы. Организация рабочих мест включает:

- рациональную планировку пространства, которая снижает потери времени и физической энергии сотрудников;
- оснащение инструментами, оборудованием и материалами, необходимыми для выполнения задач;
- эргономику труда, обеспечивающую комфорт и снижение усталости;
- систему освещения, вентиляции, температурного режима, соответствующую санитарным нормам;

- систему хранения материалов и инструментов, обеспечивающую удобство доступа.

Хорошо организованное рабочее место позволяет минимизировать потери времени, повышает продуктивность и снижает риск травматизма.

Нормирование труда предполагает установление объективных норм времени, производительности и трудозатрат для выполнения различных задач. Основные виды нормирования труда перечислены на рисунке 6.

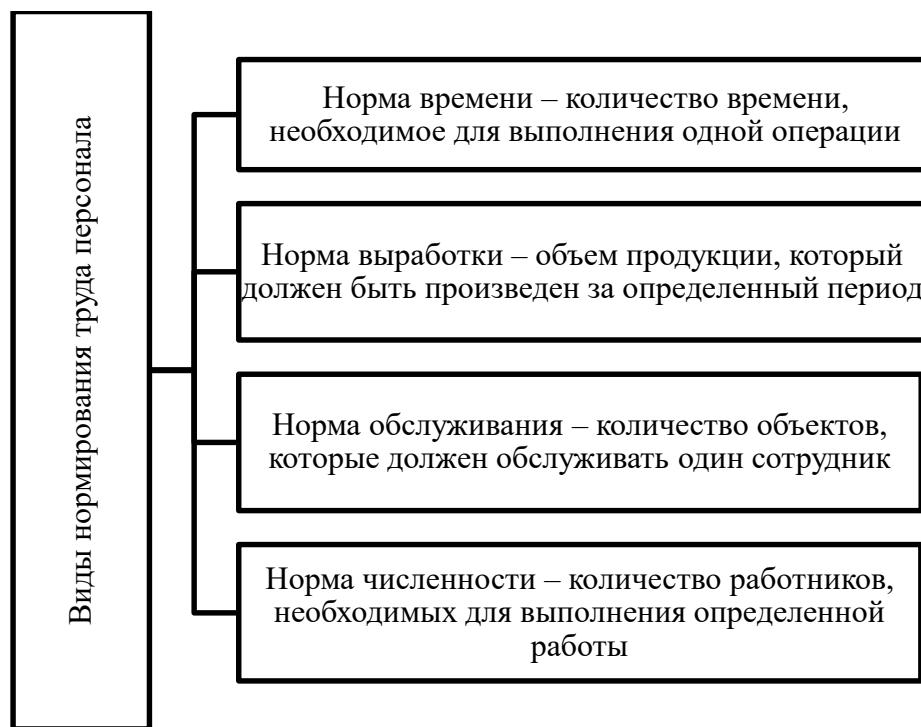


Рисунок 6 – Виды нормирования труда персонала [18, с. 76]

Точное нормирование позволяет минимизировать издержки и обеспечивает справедливую оплату труда.

Условия труда предполагают создание благоприятных условий, способствующих сохранению здоровья работников и повышению их работоспособности. Условия труда включают создание физических условий труда, психологического климата, организацию безопасности труда.

«Физические условия труда включают хорошее освещение рабочих помещений, соответствующий времени года температурный режим в них, возможность кондиционирования, шумоизоляцию, соответствующее рабочему процессу внешнее эстетическое оформление. Кроме того, рабочие помещения должны быть оборудованы необходимыми инструментами и техникой, требующимися для выполнения трудовых задач. Рабочее место – это определенная территория и совокупность используемых инструментов, технологий, орудий труда и т.д. Поэтому комфортные физические условия и необходимое оснащение должны быть обеспечены и в них» [12, с. 25].

Оптимальный режим труда и отдыха помогает поддерживать высокую работоспособность сотрудников и включает:

- установление продолжительности рабочего дня и сменности;
- разработку графиков работы (фиксированный, гибкий, сменный, вахтовый метод и т. д.);
- организацию перерывов в течение рабочего дня, включая обеденные и технологические паузы;
- предоставление отпусков и дней отдыха в соответствии с законодательством.

Ю.Р. Правкина отмечает, что «рабочая нагрузка – это основной объем работы, который исчисляется в часах. Соответственно, характер обеспечения сотрудников трудовой нагрузкой может быть определен как достаточный или дефицитный. От объема нагрузки напрямую зависит и материальное вознаграждение. При недостатке нагрузки сотрудники могут не получать необходимого материального обеспечения, при этом быть более свободными. При излишней нагрузке может возрасти уровень финансового довольствия, в то же время работники могут испытывать усталость и стресс. Удовлетворенность графиком работы работников будет формироваться из того, в какой степени трудовая нагрузка соответствует личным интересам и ожиданиям человека. Чем удобнее, с точки зрения работника, график работы, тем выше его удовлетворенность трудом» [11, с. 11].

Система материального стимулирования направлена на повышение мотивации сотрудников. Она включает следующие элементы, представленные на рисунке 7.

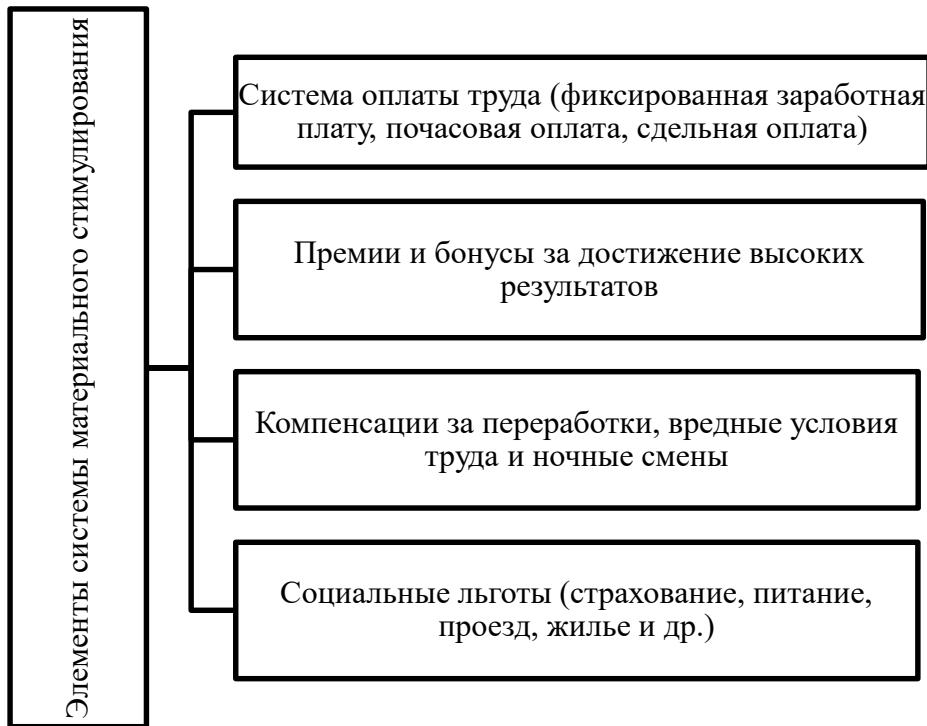


Рисунок 7 – Элементы системы материального стимулирования

Эффективная система материального стимулирования помогает удерживать квалифицированных сотрудников, повышает их мотивацию и лояльность к организации.

В современных условиях организация труда приобретает особую значимость. Она должна быть гибкой и адаптивной, способной быстро реагировать на изменения внешней среды и внутренние потребности предприятия, что требует постоянного совершенствования методов управления, внедрения инновационных подходов и использования современных технологий в организации трудовых процессов [5, с. 97].

Ю.Р. Правкина считает, что «при этом, при организации работы сотрудников следует, в первую очередь, обратить внимание на следующие аспекты:

- обеспеченность рабочей нагрузкой;
- график труда;
- условия труда и рабочее место;
- материально-техническая база и обеспеченность ресурсами;
- возможности дистанционного режима работы» [13, с. 97].

Основные направления совершенствование организации труда персонала перечислены в таблице 3

Таблица 3 – Основные направления совершенствование организации труда персонала [2, с. 9], [19, с. 225]

Направление совершенствования	Мероприятия
Совершенствование разделения и кооперации труда	Внедрение кросс-функциональных команд с гибкой ротацией специалистов Создание цифровых платформ для координации работы распределенных команд Автоматизация рутинных операций Внедрение методологии Agile с четким распределением ролей и ответственности Внедрение систем электронного документооборота для оптимизации бизнес-процессов
Оптимизация организации рабочих мест	Создание эргономичных рабочих станций с регулируемой мебелью Оборудование рабочих мест современными средствами видеоконференцсвязи Организация «кумных офисов» с автоматизированным управлением освещением и климатом Оборудование пространств для неформального общения Внедрение систем бесконтактного доступа к рабочему месту

Продолжение таблицы 3

Направление совершенствования	Мероприятия
Улучшение условий труда	<p>Установка современных систем вентиляции с функцией очистки воздуха</p> <p>Внедрение умного освещения</p> <p>Оборудование зон отдыха и релаксации</p> <p>Установка профессиональных шумоподавляющих систем</p> <p>Организация эргономичных рабочих станций с учетом требований охраны труда</p> <p>Внедрение систем мониторинга качества воздуха и освещенности</p> <p>Создание "зеленых зон" с живыми растениями для улучшения микроклимата</p>
Рационализация режимов труда и отдыха	<p>Организация системы микроперерывов с использованием специальных приложений</p> <p>Внедрение программ для отслеживания времени работы за компьютером</p> <p>Создание графиков работы с учетом биоритмов сотрудников</p> <p>Организация регулярных физических активностей в течение рабочего дня</p> <p>Внедрение системы управления отпусками через HR-портал</p>
Совершенствование кадровой политики	<p>Внедрение AI-систем для подбора и оценки персонала</p> <p>Создание индивидуальных планов развития с использованием HR-аналитики</p> <p>Разработка программ удержания ключевых специалистов</p> <p>Внедрение системы регулярной обратной связи через цифровые платформы</p> <p>Создание программ менторства и наставничества</p> <p>Разработка системы кадрового резерва с использованием предиктивной аналитики</p>
Разработка системы стимулирования труда	<p>Внедрение системы геймификации рабочих процессов</p> <p>Создание персонализированных пакетов льгот</p> <p>Разработка программ долгосрочной мотивации</p> <p>Внедрение системы признания достижений через корпоративные соцсети</p> <p>Создание программ акционерного участия сотрудников</p> <p>Внедрение системы KPI с прозрачными критериями оценки</p>
Повышение уровня удовлетворенности трудом	<p>Внедрение регулярных пульс-опросов для мониторинга удовлетворенности</p> <p>Создание программ обучения и развития soft skills</p> <p>Организация программ корпоративного волонтерства</p> <p>Внедрение системы карьерного консультирования</p> <p>Создание платформы для обмена идеями и инновациями</p> <p>Разработка программ work-life balance</p> <p>Внедрение системы регулярных встреч с руководством для обсуждения проблем и идей</p>

Ю.Р. Правкина акцентирует внимание на том, что «интенсивная цифровизация общества определила необходимость активного применения дистанционных и цифровых технологий практически во всех профессиональных сферах. Дистанционный формат работы – это организация трудового процесса, базирующаяся на использовании современных информационных и телекоммуникационных технологий, позволяющих осуществлять трудовые функции на расстоянии без непосредственного контакта человека с субъектами и объектами трудовой деятельности. Дистанционный режим работы в современных условиях для персонала представляется, с одной стороны, стрессовой ситуацией, требующей от сотрудников дополнительных усилий для максимально быстрого приобретения навыков работы в таком формате и применения дистанционных технологий. С другой – это потенциальные возможности, открывающие дополнительные трудовые ресурсы. Такое положение непосредственно оказывает влияние и на удовлетворенность трудом, повышать которую в этом направлении возможно развитием у персонала инновационности, что поможет им быстрее адаптироваться к информационным технологиям, а также повышением квалификации работников с целью формирования у них компетенций, необходимых для работы с современными информационными ресурсами» [11, с. 11].

Также в целях совершенствования организации труда персонала организации следует учитывать зарубежный опыт. В таблице 4 представлены особенности организации труда персонала в различных странах.

Изучение и адаптация международного опыта способствует комплексному совершенствованию организации труда, позволяет избежать типичных ошибок при внедрении изменений, ускоряет процесс модернизации трудовых отношений и повышает конкурентоспособность организации на глобальном рынке труда.

Таблица 4 – Особенности организации труда в зарубежных странах

Страна	Особенности организации труда
Германия	<ul style="list-style-type: none"> – высокая дисциплина и пунктуальность; – четкое нормирование рабочего времени (обычно 35-40 часов в неделю); – развитая система профессионального образования; – жесткая система трудового законодательства с сильной защитой работников; – акцент на качестве работы и эффективности.
США	<ul style="list-style-type: none"> – гибкость трудового законодательства, – высокая мобильность рабочей силы; – развитая система индивидуальных бонусов и премий; – распространение краткосрочных трудовых договоров; – высокая конкуренция среди сотрудников; – развитая система корпоративного обучения и роста.
Япония	<ul style="list-style-type: none"> – система пожизненного найма на крупных предприятиях; – принцип коллективного принятия решений и командной работы (Kaizen, Ringi); – длинный рабочий день (иногда более 50 часов в неделю); – развитая корпоративная культура; – важность гармонии внутри коллектива.
Швеция	<ul style="list-style-type: none"> – сильная социальная защита работников; – короткая рабочая неделя (35-40 часов); – гибкий график работы, возможность удаленной работы; – активная роль профсоюзов; – высокий уровень доверия между работодателем и работником.
Франция	<ul style="list-style-type: none"> – сильное влияние профсоюзов; – ограниченная продолжительность рабочей недели (35 часов); – высокий уровень социальных гарантий; – четкое регулирование условий труда; – государственное регулирование в вопросах занятости.
Китай	<ul style="list-style-type: none"> – длинный рабочий день (обычно более 45 часов в неделю); – высокая конкуренция среди сотрудников; – огромная численность рабочей силы и гибкость занятости; – активное внедрение технологий в производство; – государственное регулирование в стратегических отраслях; – большой разрыв между условиями труда в городах и сельской местности.
Великобритания	<ul style="list-style-type: none"> – гибкие формы занятости, популярность удаленной работы; – система контрактной занятости и временной работы; – высокая ориентация на результат и производительность; – развитая корпоративная культура с упором на инициативность; – минимальная регуляция рынка труда со стороны государства.

На основании проведенного исследования в данном разделе сформирован вывод, что организация труда – это комплексная система, включающая конкретные формы и методы соединения людей и техники в процессе труда с целью достижения полезного эффекта трудовой деятельности. Она охватывает распределение задач между работниками,

установление оптимальных режимов работы, создание благоприятных условий труда и внедрение эффективных методов и приемов работы. Целью организации труда персонала является создание эффективной, рациональной и продуктивной системы взаимодействия работников, средств производства и методов труда, которая обеспечит достижение стратегических и тактических целей предприятия, что включает в себя повышение производительности труда, снижение издержек, улучшение качества продукции или услуг, а также формирование условий для профессионального роста и повышения удовлетворенности сотрудников своей работой.

Ключевые направления совершенствования организации труда включают технологическое (внедрение AI-систем, автоматизация процессов, цифровые платформы), организационное (оптимизация рабочих пространств, развитие гибких форм занятости), социальное (улучшение условий труда, развитие программ благополучия сотрудников) и мотивационное (развитие систем стимулирования и вовлеченности персонала) направления. Успешная реализация мероприятий по совершенствованию организации труда возможна только при системном подходе и постоянном мониторинге эффективности внедряемых изменений, что позволит организациям адаптироваться к быстро меняющимся условиям рынка труда и обеспечивать высокую производительность при сохранении удовлетворенности сотрудников.

2 Оценка организации труда персонала хозяйствующего субъекта на примере ООО «Волга-Монолит»

2.1 Организационно-экономическая характеристика ООО «Волга-Монолит»

ООО «Волга-Монолит» представляет собой динамично развивающуюся строительно-монтажную компанию, базирующуюся в г. Тольятти Самарской области. Организация была учреждена в 2016 г. и за время своего существования продемонстрировала способность к адаптации к меняющимся рыночным условиям.

Организация работает в юридической форме общества с ограниченной ответственностью (ООО), что обеспечивает оптимальную организационно-правовую структуру для ведения строительного бизнеса. Основным направлением деятельности является осуществление электромонтажных работ, выполнение санитарно-технических и отделочных работ. Такая диверсификация позволяет организации оставаться устойчивой в условиях рыночных колебаний и предлагать клиентам комплексные решения в строительной сфере.

Организационная структура предприятия – линейно-функциональная структура (рисунок 8). Линейно-функциональная структура предприятия, используемая в ООО «Волга-Монолит», сочетает в себе четкую иерархию управления и функциональное разделение обязанностей, что обеспечивает высокую эффективность работы. Основное преимущество такой структуры заключается в строгом распределении полномочий, что позволяет избежать дублирования обязанностей и повысить управляемость организации.

Директор организации ООО «Волга-Монолит» отвечает за общее руководство, принятие ключевых управленческих решений, представление интересов организации во внешней среде и определение направлений развития.

Главный инженер отвечает за техническую сторону работы, что позволяет сосредоточить внимание на качестве выполнения строительных и монтажных работ, а также контролировать соответствие проектной документации и техническим нормам.

Бухгалтер предприятия ведет финансовый учет, осуществляет налоговое планирование, готовит отчетность и контролирует финансовые потоки организации.

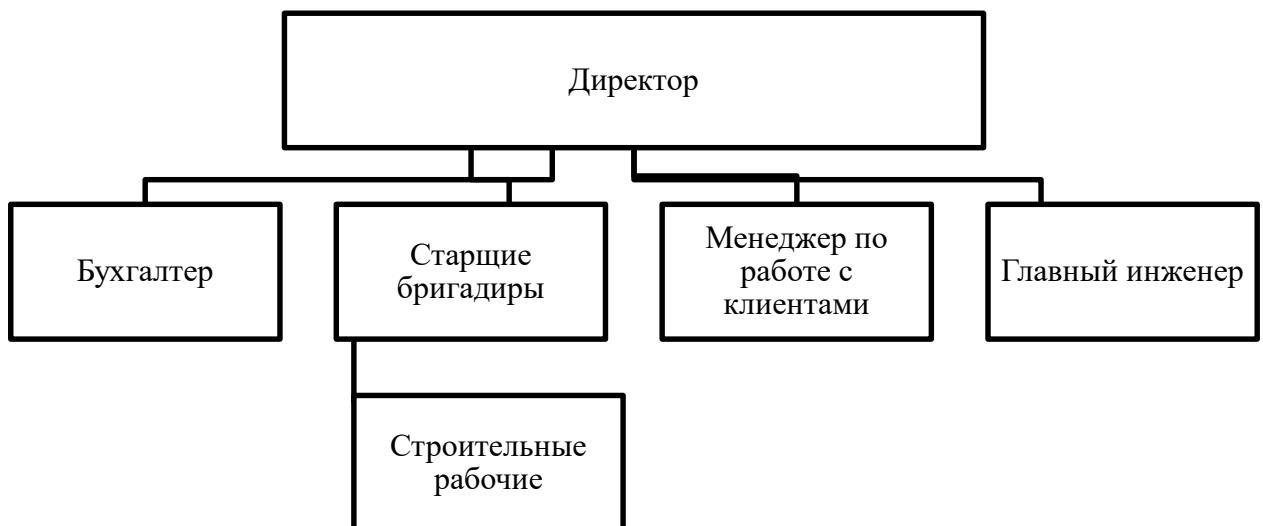


Рисунок 8 – Организационная структура управления ООО «Волга-Монолит»

Строительный отдел является ключевым подразделением, обеспечивающим выполнение основной деятельности компании. Бригадиры организуют и контролируют производственные процессы, составляют графики работ, распределяют ресурсы и контролируют качество выполнения работ. Бригада электромонтажников непосредственно выполняет электромонтажные работы различной сложности, включая монтаж электропроводки, установку электрооборудования, пусконаладочные работы.

Менеджер по работе с клиентами выстраивает и поддерживает отношения с заказчиками, ведет переговоры, готовит коммерческие предложения и договоры, контролирует удовлетворенность клиентов.

Далее проведен анализ основных показателей результатов экономической деятельности ООО «Волга-Монолит» за 2022 г.-2024 гг.

В таблице 5 представлены основные экономические показатели деятельности предприятия за 2022-2024 гг. по данным бухгалтерской отчётности.

Таблица 5 – Экономические показатели деятельности ООО «Волга-Монолит» за 2022-2024 гг.

Показатели	2022г.	2023 г.	2024 г.	Изменение		Изменение 2024	
				2023 г./2022 г.	Абс. изм.	2023 г./2022 г.	Абс. изм.
Выручка, т. р.	203	25356	24883	25153	12391	-473	-1,87
Полная себестоимость продаж, т. р..	86	25199	24416	25113	29201	-783	-3,11
Валовая прибыль (убыток), т. р.	117	157	467	40	34,2	310	197,45
Прибыль (убыток) от продаж, т. р.	117	157	467	40	34,2	310	197,45
Чистая прибыль, т. р.	110	234	5803	124	112,7	5569	2379,9
Основные средства, т. р.	-	-	79	-	-	79	-
Оборотные активы, т. р.	726	10317	41718	9591	1321,1	31401	304,36
Среднегодовая выработка работающего, т. р.	203	12678	1914,08	12475	6145,3	-10763,9	-84,9
Среднесписочная численность, чел.	1	2	13	1	100	11	550
Фонд оплаты труда, т. р.	400	1640	11050	1240	310	9410	573,8
Среднегодовая заработка плата работающего, т. р.	400	820	850	420,00	105	30	3,66
Оборачиваемость активов, раз	0,280	310	0,596	309,72	110767	-309,4	-99,81
Рентабельность продаж, %	57,635	0,619	1,877	-57,016	-98,93	1,258	203,11
Рентабельность деятельности, %	127,91	0,93	23,77	-126,98	-99,27	22,83	2459,4
Затраты на рубль выручки, коп.	42,36	99,38	98,12	57,02	134,58	-1,26	-1,27

На основе анализа экономических показателей деятельности ООО «Волга-Монолит» можно сделать вывод, что предприятие демонстрирует значительную динамику развития, что особенно заметно при сравнении показателей 2022 и 2023 гг. Выручка предприятия ООО «Волга-Монолит» показала стремительный рост в 2023 г. – 25153 т. р. относительно 2022 г. В 2024 г. наблюдается незначительное снижение выручки на 473 т. р. или 1,87% по сравнению с 2023 г.

Анализ себестоимости продаж показывает схожую динамику – значительный рост в 2023 г. на 25113 т. р. и небольшое снижение в 2024 г. на 3,11%. Важно отметить, что темп снижения себестоимости в 2024 г. превышает темп снижения выручки, что свидетельствует об эффективной работе предприятия по оптимизации затрат.

Валовая прибыль и прибыль от продаж демонстрируют стабильный рост на протяжении всего анализируемого периода. В 2023 г. увеличение составило 34,2%, а в 2024 г. – значительный рост на 197,45% за счет снижения расходов.

Чистая прибыль предприятия с учетом прочих доходов и расходов выросла на 112,7% в 2023 г. и на 5569 т. р. в 2024 г., достигнув 5803 т. р. Основной причиной роста чистой прибыли выступили значительные прочие доходы в размере 8088 т. р., полученные в 2024 г.

Величина основных средств в структуре активов не значительна.

В структуре активов наблюдается значительный рост оборотных активов в течение трех лет. Оборотные активы выросли в 2024 г. на 31401 т. р. относительно 2023 г. Такой рост оборотных активов указывает на активное ведение текущей деятельности, повышение объемов заказов, улучшение расчетов с контрагентами и возможное расширение ассортимента товаров или услуг

Структура активов предприятия ООО «Волга-Монолит» наглядно представлена на рисунке 9.

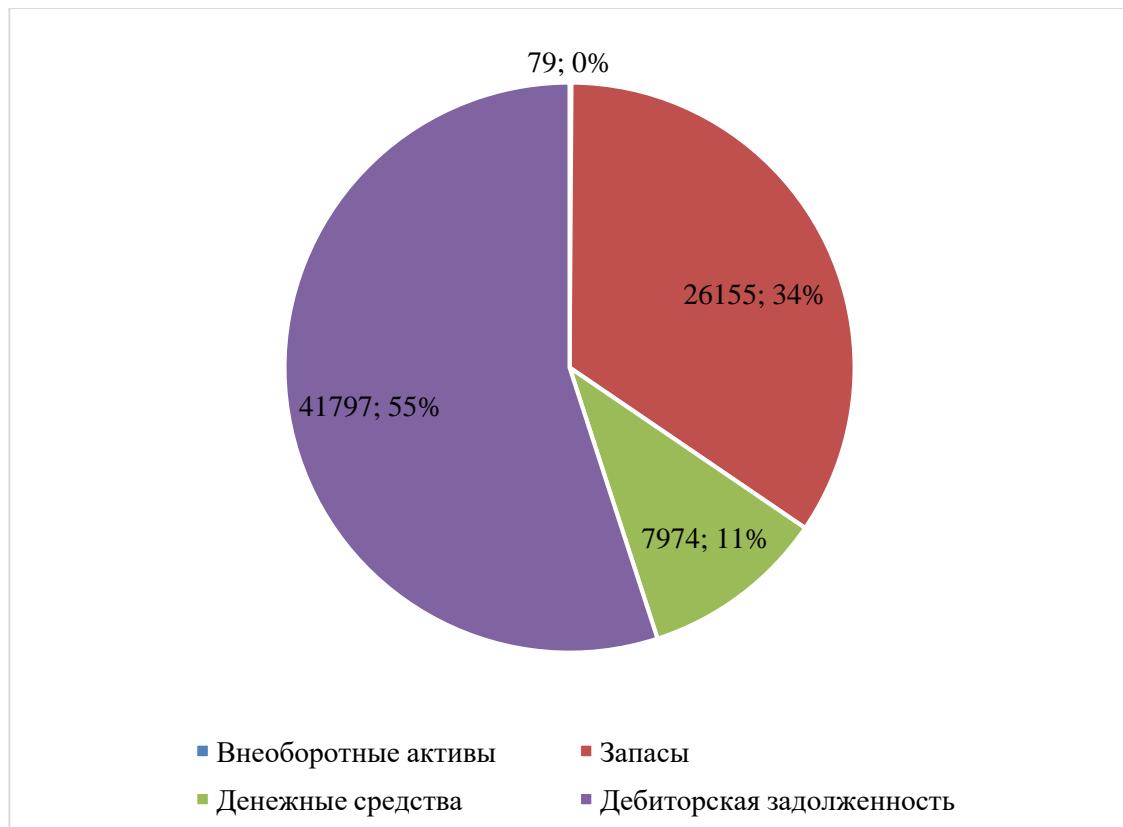


Рисунок 9 – Структура активов предприятия ОOO «Волга-Монолит»,%

На рисунке 9 видно, что в структуре активов большую долю занимают запасы – 26155 т. р. и дебиторская задолженность – 55%.. В то же время величина основных средств в структуре активов остается незначительной, что может свидетельствовать о низкой капиталоемкости бизнеса. Такой подход характерен для организаций, ориентированных на мобильность, гибкость в управлении ресурсами и оптимизацию издержек.

Кадровая политика предприятия характеризуется расширением штата. Численность персонала выросла до 13 человек. При этом наблюдается значительное снижение среднегодовой выработки на одного работающего в 2024 г. на 84,9%.

Динамика показателей рентабельности продаж ОOO «Волга-Монолит» наглядно представлена на рисунке 10.

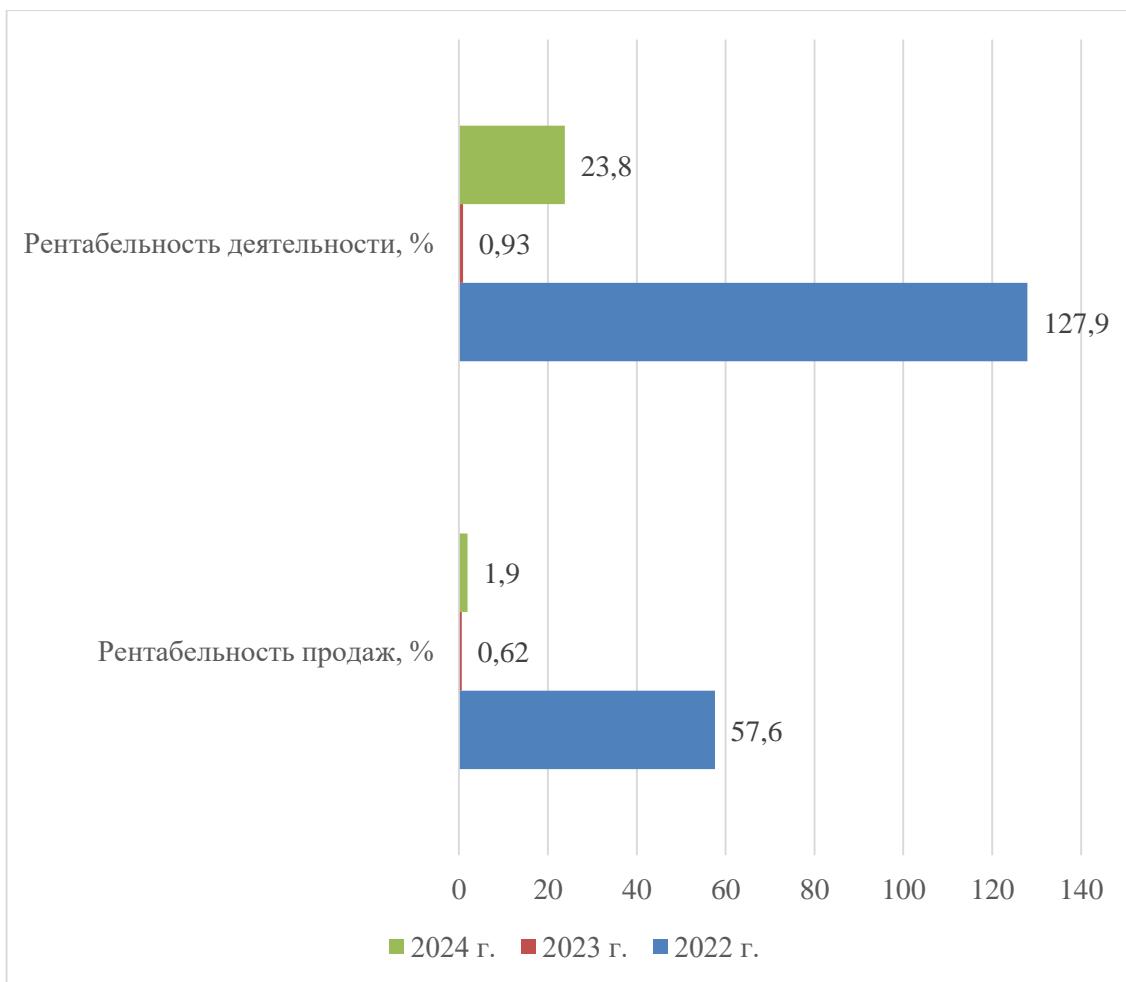


Рисунок 10 – Динамика показателя рентабельности продаж и рентабельности деятельности ООО «Волга-Монолит» за 2022-2024 гг., %

Данные рисунка 10 показывают значительное снижение показателей рентабельности продаж и рентабельности деятельности к 2024 г., относительно 2022 г., что связано с ростом расходов предприятия и их доли в выручке от реализации. Анализ рентабельности указывает на высокую нестабильность финансовых показателей предприятия. В первый год деятельность была крайне прибыльной, но в 2023 г. произошел резкий спад, что могло быть связано с экономическими трудностями. В 2024 г. наблюдается восстановление, но показатели еще далеки от начального уровня.

Следовательно, по результатам анализа можно сделать вывод, что финансово-экономические показатели ООО «Волга-Монолит» свидетельствуют о стабильном развитии предприятия. Показатели прибыли и

рентабельности растут, однако вместе с тем значения прибыли от продаж не высоки и есть резервы их роста.

2.2 Оценка организации труда персонала ООО «Волга-Монолит»

Ответственным за организацию труда в ООО «Волга-Монолит» является директор, в обязанности которого входит комплексное управление всеми аспектами трудовой деятельности на предприятии. Он разрабатывает и внедряет стратегию организации труда, направленную на повышение эффективности работы персонала, снижение затрат и улучшение условий труда. Директор контролирует соблюдение трудового законодательства, регулирует трудовые отношения между работниками и работодателем, а также обеспечивает выполнение норм охраны труда и техники безопасности.

Кроме того, в его компетенции находится организация рационального использования рабочего времени, оптимизация штатного расписания, повышение производительности труда и внедрение современных методов управления персоналом. Он отвечает за разработку системы мотивации и стимулирования сотрудников, включая премирование, повышение квалификации и профессиональное развитие. Директор также следит за уровнем трудовой дисциплины, предотвращает и решает конфликтные ситуации в коллективе, обеспечивает справедливое распределение обязанностей и контролирует выполнение должностных инструкций.

Важной задачей директора является мониторинг условий труда, обеспечение комфортных и безопасных рабочих мест, внедрение инновационных технологий и автоматизация процессов для повышения эффективности работы. Он принимает решения о модернизации оборудования, улучшении производственных процессов и внедрении новых стандартов качества. Также в его обязанности входит анализ трудозатрат, управление фондом оплаты труда, контроль за начислением заработной платы и соблюдение норм социального обеспечения работников.

Оценка организации труда персонала ООО «Волга-Монолит» будет проводится по следующим ключевым направлениям:

- анализ структуры и численности персонала;
- оценка эффективности использования рабочего времени;
- анализ условий труда;
- оценка оплаты труда и стимулирования персонала;
- анализ трудовой дисциплины;
- оценка безопасности труда и охраны здоровья;
- оценка удовлетворённости персонала организацией труда.

В начале анализа в таблице 6 рассмотрена подробно структура персонала ООО «Волга-Монолит».

Таблица 6 – Структура персонала ООО «Волга-Монолит»

Наименование должностей	Всего работающих , 2022 г., чел.	Всего работающих , 2023 г., чел.	Всего работающих , 2024 г., чел.	Динамика 2023/2022 гг.	Динамика 2024/2023 гг.
Директор	1	1	1	0	0
Бухгалтер-экономист	-	1	1	1	0
Главный инженер	-	-	1	-	1
Бригадиры	-	-	2	-	2
Менеджер по работе с клиентами	-	-	1	-	1
Строительные рабочие	-	1	7	1	6
Всего	1	2	13	1	12

Таблица 6 показывает, что в ООО «Волга-Монолит» произошли значительные изменения в структуре штата, что связано с расширением и увеличением объема работы. За три года наблюдается устойчивый рост численности сотрудников, особенно в 2024 г., когда штат значительно увеличился на количество рабочих и специалистов, что свидетельствует о масштабировании бизнеса и привлечении дополнительных кадров для

выполнения более сложных и крупных строительных проектов. Особенно заметным является увеличение числа строительных рабочих с 0 до 7 чел., что отражает активное расширение строительной деятельности организации.

На рисунке 11 рассмотрена структура персонала ООО «Волга-Монолит» по возрастному критерию.

Данные рисунка 11 свидетельствуют о том, что основная часть персонала предприятия состоит из сотрудников в возрасте 36-50 лет – 39% от всего персонала. Следующей по численности возрастной группой являются сотрудники 26-35 лет – 4 человека или 31%. Структура возрастного состава ООО «Волга-Монолит» достаточно сбалансирована, с преобладанием опытных работников среднего возраста и присутствием как молодежи, так и более зрелых специалистов, что способствует гармоничному сочетанию опыта и свежих идей в коллективе.

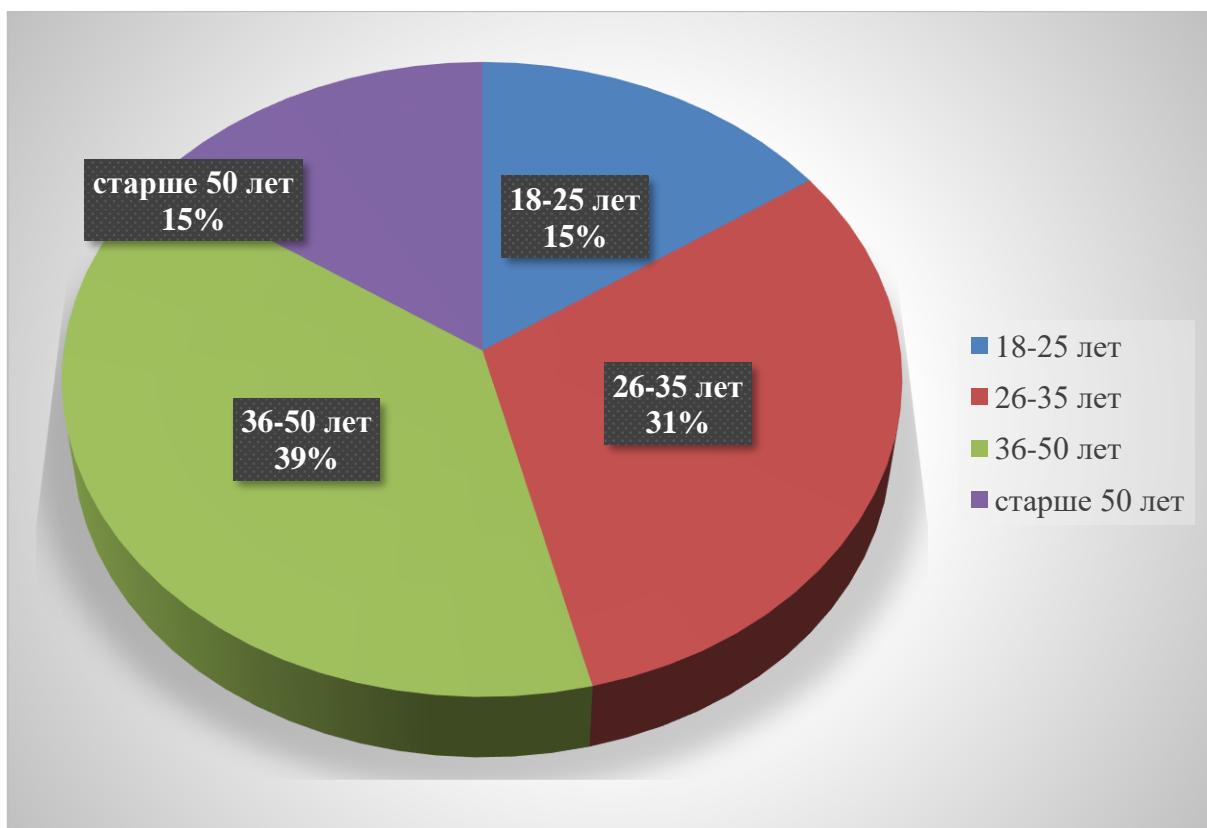


Рисунок 11 – Структура персонала ООО «Волга-Монолит» по возрастному критерию, 2024 г., %

Далее в рамках исследования проведена оценка общих трудовых условий персонала на предприятии. Результаты представлены в таблице 7.

Таблица 7 – Оценка общих условий труда на предприятии ООО «Волга-Монолит»

Критерий анализа	Текущее состояние	Соответствие нормам
Оснащение бригад	Базовый набор инструментов, отсутствие специализированного оборудования для сложных работ	Требует улучшения
Транспортировка инструментов и материалов	Один пикап на две бригады	Недостаточно
Предварительная оценка объектов	Проводится визуальный осмотр без детальной диагностики	Требует улучшения
Согласование с жильцами/заказчиками	Устная договоренность о времени работ	Требует формализации
Защита имущества заказчика	Используются только защитные пленки	Требует улучшения
Средства индивидуальной защиты	Базовый комплект СИЗ (перчатки, респираторы)	Требует расширения
Бытовые условия на объектах	Отсутствие организованных мест отдыха и приема пищи	Не соответствует
Ручной инструмент	Преимущественно бюджетные модели без эргономичных рукоятей	Требует улучшения
Приспособления для работы	Минимальный набор стремянок и подмостей	Требует расширения
Пылеобразование	Используются только простейшие методы пылеподавления	Не соответствует

На основе проведенного анализа сделан вывод, что в техническом оснащении наблюдается острая нехватка специализированного оборудования для выполнения сложных работ, а существующий инструментарий представлен преимущественно бюджетными моделями без эргономичных характеристик. Критическим является вопрос транспортного обеспечения – один грузовой пикап на две бригады существенно снижает мобильность и эффективность работы. Организация работ страдает от отсутствия

формализованных процедур. Предварительная оценка объектов бригадирами проводится поверхностно, без использования диагностического оборудования, что может приводить к ошибкам в планировании работ и расчете материалов. Отсутствие четкой системы согласования работ с заказчиками создает риски конфликтных ситуаций и простоев. Особенно острой является проблема отсутствия организованных бытовых условий для работников на объектах, что нарушает трудовое законодательство.

Далее в таблице 8 представлены результаты оценки эффективности использования рабочего времени на предприятии ООО «Волга-Монолит» на примере работы строительных рабочих, так как они занимают значительную долю в составе персонала.

Таблица 8 – Результаты оценки эффективности использования рабочего времени на предприятии ООО «Волга-Монолит»

Показатель	Данные за месяц	Процент от общего времени	Комментарий
Общий фонд рабочего времени	1176 чел/часов (7 чел × 21 день × 8 часов)	100%	Номинальный месячный фонд
Фактически отработанное время	998 чел/часов	84.9%	Учтены все виды работ на объектах
Общее количество сверхурочных	32 чел/часов	2.7%	Срочные завершения этапов
Организационные простои, всего	178 чел/часов	15.1%	-
Ожидание материалов	42 чел/часов	3.6%	Задержки поставок, неточности в расчетах
Переезды между объектами	35 чел/часов	3.0%	Транспортные задержки
Согласование работ с заказчиками	28 чел/часов	2.4%	Изменения в объемах работ
Подготовка рабочего места	45 чел/часов	3.8%	Расстановка оборудования, защита помещений

Продолжение таблицы 8

Показатель	Данные за месяц	Процент от общего времени	Комментарий
Технические неполадки	28 чел/часов	2.3%	Ремонт инструмента, поиск замены
Структура рабочего времени			
Подготовительно-заключительное время	115 чел/часов	9.8%	Подготовка инструментов, уборка
Оперативное время	798 чел/часов	67.9%	Непосредственное выполнение работ
Регламентированные перерывы	85 чел/часов	7.2%	Обед, технологические перерывы
Распределение потерь по причинам			
Внешние факторы	70 чел/часов	5.9%	Погода, задержки поставщиков
Организационные факторы	80 чел/часов	6.8%	Планирование, координация
Технические факторы	28 чел/часов	2.4%	Оборудование, инструменты
Резервы повышения эффективности			
Устранимые потери	125 чел/часов	10.6%	Организационные и технические простои

Анализ эффективности использования рабочего времени, проведенный в таблице 8, выявил существенные организационные недостатки, негативно влияющие на эффективность производственного процесса. Наиболее критичным показателем являются значительные организационные простои, которые составляют 15,1% рабочего времени, что является недопустимо высоким значением для организации. Основными причинами простоев выступают длительная подготовка рабочих мест, задержки в поставках и ожидание материалов, а также неэффективная организация перемещений между объектами. Также проблемой для ООО «Волга-Монолит» является низкая доля оперативного времени, составляющая всего 67,9% от общего

рабочего времени, что свидетельствует о наличии значительных резервов для повышения производительности труда и указывает на необходимость оптимизации рабочих процессов. Существенным фактором потерь выступает высокая доля подготовительно-заключительного времени. Хотя определенный уровень подготовительных операций характерен для данной сферы деятельности, текущий показатель превышает нормативные значения и требует оптимизации.

Далее на рисунке 12 в рамках оценки системы мотивации рассмотрена материальная и нематериальная мотивация работников.

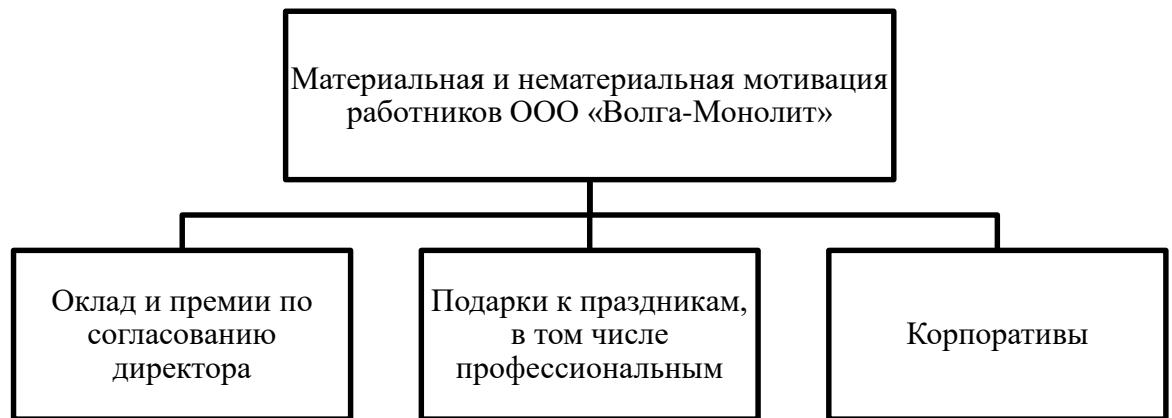


Рисунок 12 – Материальная и нематериальная мотивация работников ООО «Волга-Монолит»

Действующая система материальной и нематериальной мотивации работников ООО «Волга-Монолит» характеризуется отсутствием прозрачных механизмов связи между трудовым вкладом работников и их вознаграждением. Субъективность в принятии решений о премировании, без опоры на четкие критерии оценки результатов работы, приводит к снижению мотивации персонала и может способствовать возникновению конфликтных ситуаций в коллективе. Отсутствие долгосрочных мотивационных инструментов и слабая дифференциация вознаграждения не позволяют сотрудникам выстраивать долгосрочные карьерные планы и не стимулируют

их к профессиональному развитию. Ограниченностю инструментов нематериальной мотивации не дает возможности комплексно подходить к вопросам стимулирования персонала и учитывать индивидуальные потребности сотрудников в признании и профессиональном росте.

Далее проведен анализ трудовой дисциплины работников ООО «Волга-Монолит». Результаты анализа представлены в таблице 9.

Таблица 9 – Анализ трудовой дисциплины работников ООО «Волга-Монолит»

Критерий анализа, шт.	1 квартал	2 квартал	3 квартал	4 квартал	Изменение за год
Опоздания на объект	8	10	9	12	4
Преждевременный уход с объекта	7	6	5	5	-2
Отсутствие на рабочем месте	5	4	3	3	-2
Работа без СИЗ	12	10	11	8	-3
Нарушение правил работы с электроинструментом	4	3	3	2	-2
Беспорядок на рабочем месте	3	5	4	6	3
Нерациональное использование материалов	3	4	4	5	2
Конфликтные ситуации	5	4	4	3	-2
Несоблюдение правил поведения	6	5	4	4	-2
Несвоевременная сдача отчетов	4	6	5	7	3
Ошибки в документации	7	6	6	5	-2
Общее число нарушений	70	63	64	64	-6
Среднее число нарушений на сотрудника	10	9.0	9.1	9.1	-0,9

На основе проведенного анализа трудовой дисциплины за четыре квартала 2024 г. выявлен ряд существенных проблем, требующих системного решения. В первую очередь следует отметить устойчивую негативную динамику опозданий на объекты – рост с 8 до 12 случаев за период. Данная тенденция особенно усилилась в зимний период, что связано с транспортной

ситуацией и отсутствием системы организованной доставки сотрудников на объекты. Опоздания приводят к срыву графиков работ и недовольству заказчиков. Серьезную озабоченность вызывает увеличение случаев нерационального использования материалов, что напрямую влияет на экономические показатели организации. Отсутствие четкой системы учета и контроля расхода материалов создает условия для их перерасхода и нецелевого использования. Количество случаев несвоевременной сдачи отчетов также выросло с 4 до 7.

Далее в таблице 10 представлен результат оценки безопасности труда на предприятии ООО «Волга-Монолит»

Таблица 10 – Анализ безопасности труда работников ООО «Волга-Монолит»

Критерий анализа	Фактическое состояние	Соответствие нормам	Риски
Инструкции по ОТ	Частично устарели	Частичное	Средний
Журналы инструктажей	Ведутся регулярно	Полное	Низкий
Медицинские книжки	В наличии у 90%	Неполное	Высокий
Освещенность рабочих мест	80% от нормы	Неполное	Средний
Вентиляция	Соответствует нормам	Полное	Низкий
Температурный режим	Нестабильный	Частичное	Средний
Спецодежда	95% обеспеченность	Высокое	Низкий
СИЗ	100% обеспеченность	Полное	Низкий
Защитные ограждения	85% комплектность	Частичное	Средний
Огнетушители	100% обеспеченность	Полное	Низкий
Планы эвакуации	В наличии, актуальны	Полное	Низкий
Сигнализация	Требует модернизации	Частичное	Высокий
Средства защиты	Комплектность 100%	Полное	Низкий
Бытовые помещения	Требуют ремонта	Частичное	Средний
Места приема пищи	Соответствуют нормам	Полное	Низкий
Санузлы	80% соответствие	Частичное	Средний
Аптечки	100% комплектность	Полное	Низкий
Инструктажи	Проводятся регулярно	Полное	Низкий
Состояние техники	85% исправность	Частичное	Средний
Техосмотры	Проводятся по графику	Полное	Низкий

Данные таблицы 10 показывают, что текущая система демонстрирует удовлетворительный уровень безопасности, однако присутствуют высокие риски, связанные с неполным охватом медицинских осмотров персонала. Средний уровень риска отмечается по таким параметрам как освещенность рабочих мест, нестабильный температурный режим, состояние защитных ограждений, бытовых помещений и санузлов. Требует внимания состояние технического парка, где исправность составляет 85%. При этом базовые элементы безопасности соответствуют нормативным требованиям.

В заключении на рисунке 13 представлены результаты опроса персонала ООО «Волга-Монолит», о том насколько они удовлетворены действующей организацией труда на предприятии.

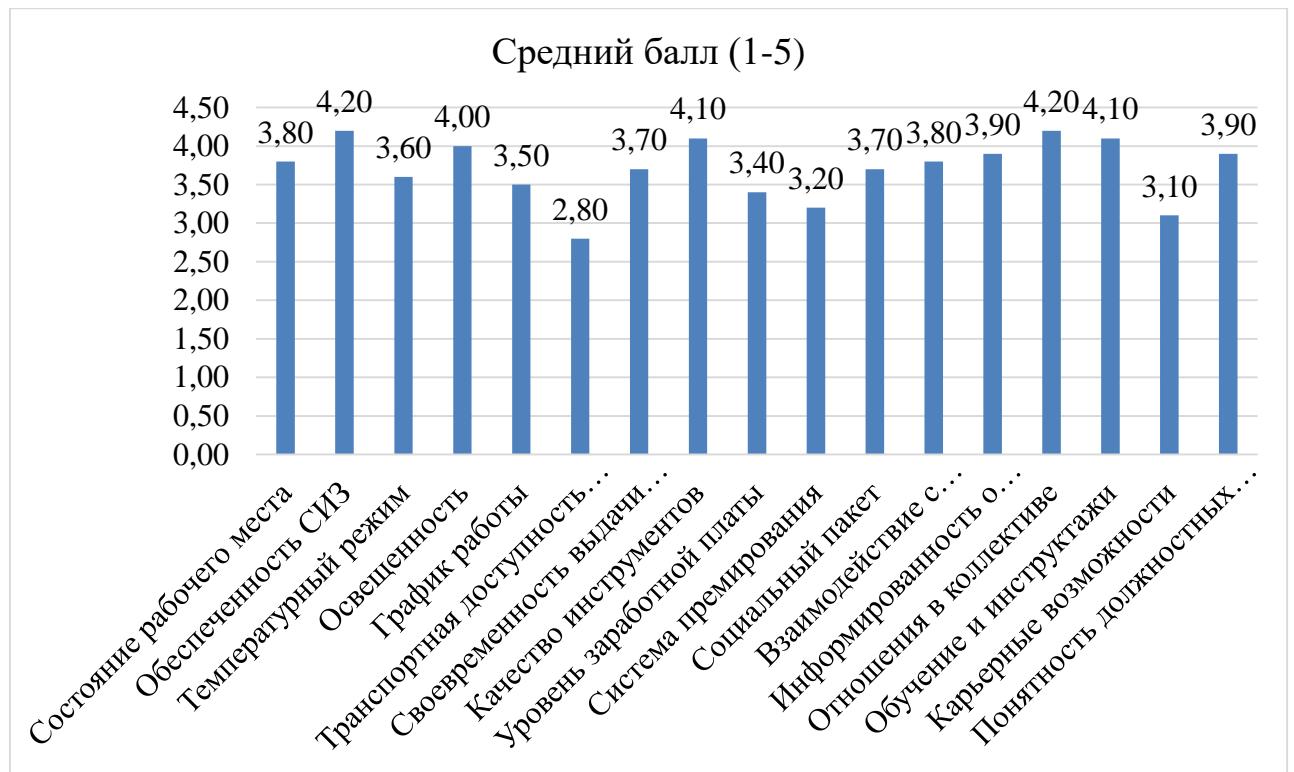


Рисунок 13 – Оценка удовлетворённости персонала организацией труда

По результатам проведенного опроса среди 12 сотрудников организации выявлен ряд существенных факторов, влияющих на удовлетворенность персонала условиями труда. Выявлен ряд критических зон, требующих

немедленного внимания руководства. Наиболее острой проблемой является транспортная доступность объектов, получившая самую низкую оценку – 2,8 балла. Сотрудники демонстрируют низкую удовлетворенность карьерными перспективами (3,1 балла) и действующей системой премирования (3,2 балла).

В зоне умеренной удовлетворенности находятся такие аспекты, как температурный режим на объектах (3,6 балла), своевременность выдачи материалов (3,7 балла) и социальный пакет (3,7 балла). Улучшение показателей может существенно повысить удовлетворенность персонала.

В заключении второго раздела исследования сделан вывод, что организация труда на предприятии ООО «Волга-Монолит» недостаточно эффективна. Так, система мотивации персонала демонстрирует серьезные недостатки, включая отсутствие прозрачных критериев премирования, слабую связь между результатами труда и вознаграждением, ограниченный набор инструментов нематериальной мотивации. Выявлены существенные организационные в эффективности использования рабочего времени. Наиболее критичным показателем являются значительные организационные простои, которые составляют 15,1% рабочего времени. Также проблемой для ООО «Волга-Монолит» является низкая доля оперативного времени, составляющая всего 67.9% от общего рабочего времени и высокая доля подготовительно-заключительного времени (9.8%). В области охраны труда и безопасности выявлены также критические точки, требующие немедленного внимания. По результатам проведенного опроса удовлетворённости персонала ООО «Волга-Монолит» организацией труда, выявлено, что сотрудники недовольны организацией транспорта до объектов, карьерными перспективами и действующей системой премирования и мотивации, словеса труда также оценены недостаточно высоко. В техническом оснащении наблюдается нехватка специализированного оборудования для выполнения сложных работ, а существующий инструментарий представлен бюджетными моделями. Совокупность выявленных проблем указывает на необходимость совершенствования организации труда ООО «Волга-Монолит».

3 Разработка мероприятий по совершенствованию организации труда персонала ООО «Волга-Монолит»

3.1 Мероприятия по совершенствованию организации труда персонала ООО «Волга-Монолит»

В результате проведенной оценки организации труда персонала ООО «Волга-Монолит» были выявлены следующие основные проблемы:

- высокий уровень организационных простоев, составляющий 15.1% рабочего времени, что включает в себя потери на ожидание материалов, значительные временные затраты на переезды между объектами, длительные процессы согласования работ с заказчиками, неэффективную подготовку рабочих мест и простои из-за технических неполадок оборудования;
- низкая эффективность использования рабочего времени проявляется также в высокой доле подготовительно-заключительного времени – 9.8% и недостаточной доле оперативного времени, составляющей всего 67.9% от общего рабочего времени;
- существующая система мотивации персонала характеризуется отсутствием прозрачности и четких критериев премирования, что приводит к снижению заинтересованности работников в результатах труда и создает атмосферу несправедливости в коллективе;
- техническое оснащение предприятия находится на неудовлетворительном уровне – наблюдается острая нехватка специализированного оборудования для выполнения сложных работ, а имеющийся инструментарий представлен преимущественно бюджетными моделями;
- по результатам опроса удовлетворенности персонала выявлено общее недовольство сотрудников условиями труда, действующей

- системой оплаты и премирования, а также отсутствием четких перспектив профессионального развития;
- в системе охраны труда выявлены различные недостатки, включая неполный охват персонала медицинскими осмотрами, недостаточное освещение рабочих мест и неудовлетворительное состояние бытовых помещений.

Совокупность выявленных проблем существенно снижает эффективность деятельности предприятия ООО «Волга-Монолит» и требует разработки мероприятий по совершенствованию организации труда персонала предприятия. В рамках исследования предлагаются следующие мероприятия, представленные на рисунке 14.



Рисунок 14 – Мероприятия по совершенствованию организации труда персонала ООО «Волга-Монолит»

Далее предлагаемые мероприятия рассмотрены подробнее.

Механизм снижения организационных простоев представляет собой систему мероприятий, направленных на минимизацию времени бездействия,

что способствует повышению общей производительности предприятия. Механизм снижения организационных простоев включает в себя анализ причин простоев, их классификацию, а также принятие мер по их предотвращению и устранению. Такие мероприятия включают оптимизацию рабочих процессов, поддержание оборудования в исправном состоянии, обучение сотрудников, управление запасами материалов и автоматизацию процессов.

Мероприятия по снижению организационных простоев и повышению эффективности использования рабочего времени подробно перечислены в таблице 11.

Таблица 11 – Мероприятия по снижению организационных простоев и повышению эффективности использования рабочего времени

Проблема	Мероприятия по решению проблемы	Целевой показатель
Снижение простоев при ожидании материалов (текущие потери - 42 чел/часов, 3.6%):	<ul style="list-style-type: none"> – внедрение системы планирования поставок; – создание электронного графика поставок материалов; – формирование буферного запаса критически важных материалов; – разработка системы раннего оповещения о необходимости пополнения запасов. 	снижение до 1.5% (17 чел/часов)
Оптимизация переездов между объектами (текущие потери - 35 чел/часов, 3.0%)	<ul style="list-style-type: none"> – разработка оптимальных маршрутов передвижения; – территориальное закрепление бригад за объектами; – обеспечение специализированным транспортом. 	снижение до 1.2% (14 чел/часов)
Оптимизация процесса согласования работ (текущие потери - 28 чел/часов, 2.4%):	<ul style="list-style-type: none"> – внедрение системы электронного документооборота; – разработка стандартных форм согласования; – организация оперативной связи с заказчиками; – регламентация процессов; – разработка четких процедур согласования изменений; – определение временных нормативов на согласование. 	снижение до 1.0% (12 чел/часов)

Продолжение таблицы 11

Проблема	Мероприятия по решению проблемы	Целевой показатель
Оптимизация подготовки рабочих мест (текущие потери - 45 чел/часов, 3.8%)	<ul style="list-style-type: none"> - стандартизация процессов; - назначение ответственных за подготовку рабочих мест; - разработка графиков предварительной подготовки. 	снижение до 1.5% (18 чел/часов)
Общие организационные меры:	<ul style="list-style-type: none"> - автоматизированный анализ причин простоев; - оперативное реагирование на отклонения; - формирование отчетности по простоям. 	-

Перечисленный в таблице 11 комплекс мероприятий поможет не только снизить потери времени, но и повысить общую эффективность работы предприятия ООО «Волга-Монолит», улучшить ее конкурентоспособность и снизить затраты.

Улучшение условий труда включает в себя комплекс мероприятий, направленных на создание безопасных, комфортных и эффективных рабочих условий для сотрудников. Роль улучшения условий труда заключается в том, чтобы повысить уровень удовлетворенности работников, снизить риски травматизма и заболеваний, а также повысить производительность труда. Улучшение условий труда достигается через улучшение безопасности на рабочем месте, предоставление качественных средств защиты, создание комфортных бытовых условий и улучшение организационной среды. Улучшение условий труда напрямую влияет на мотивацию работников, их производительность и лояльность к компании.

Реализацию предлагаемого мероприятия можно разделить на несколько основных шагов, перечисленных на рисунке 15.

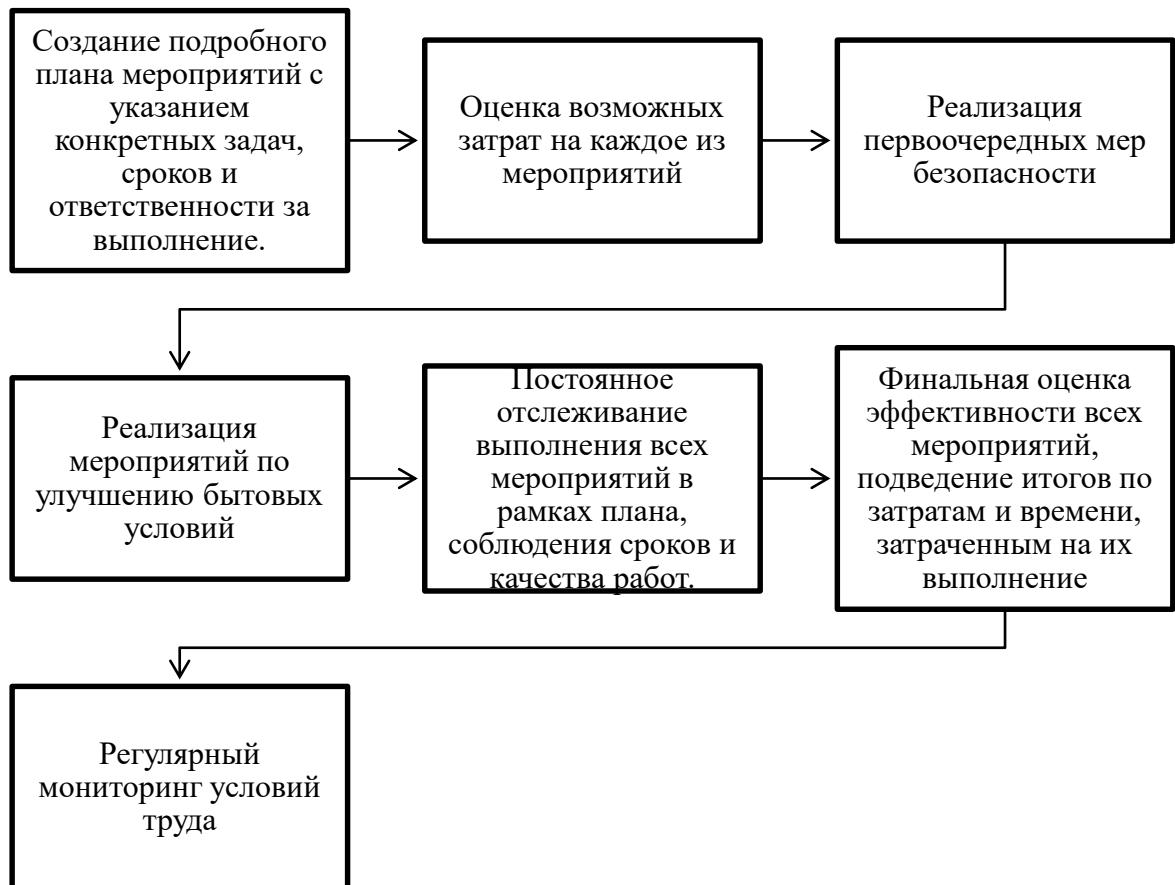


Рисунок 15 – Этапы реализации мероприятий по улучшению условий труда

Основные мероприятия по улучшению условий труда в ООО «ВолгаМонолит» перечислены в таблице 12.

Таблица 12 – Основные мероприятия по улучшению условий труда

Мероприятие	Цель	Действия
Средства индивидуальной защиты	Обеспечение высокого уровня безопасности сотрудников, минимизация травматизма и заболеваний.	Расширение набора СИЗ, включая не только базовые средства (перчатки, респираторы), но и специализированные СИЗ для защиты от пыли, шума, падений предметов, например, защитные очки, каски, наушники, спецобувь и др. Проведение регулярных инструктажей по использованию СИЗ, проверка состояния и замена по мере износа.

Продолжение таблицы 12

Мероприятие	Цель	Действия
Ремонт бытовых помещений силами сотрудников	Обеспечение комфортных и чистых условий для отдыха сотрудников	Проведение косметического ремонта (покраска стен, замена поврежденных покрытий и т.д.), организация условий для уборки и поддержания чистоты.
Места для приема пищи:	Создание комфортных условий для отдыха сотрудников во время перерывов.	Обустройство специальной зоны для приема пищи (столы, стулья, микроволновки, холодильники, посуды), а также обеспечение минимальных условий для сохранности продуктов
Оснащение бригад	Повышение качества и скорости выполнения работ, улучшение безопасности сотрудников.	Закупка специализированного оборудования для выполнения более сложных работ, таких как высококачественные инструменты для точных операций. Обновление инструментов с учетом специфики работы, чтобы обеспечить повышенную эффективность и безопасность.
Ручной инструмент	Уменьшение риска травм и повышения производительности труда.	Замена бюджетных моделей ручного инструмента на более качественные и эргономичные модели с удобными рукоятями, что повысит безопасность и эффективность работы. Регулярная проверка состояния инструмента и его замена в случае износа.
Транспортировка инструментов и материалов	Обеспечение своевременности и безопасности транспортировки материалов, снижение затрат времени на перемещение.	Приобретение дополнительных транспортных средств (например, пикапов) для обеспечения независимости каждой бригады в транспортировке материалов. Использование специализированных контейнеров или ящиков для инструментов для упрощения их перевозки и повышения безопасности.

Предложенные в исследовании мероприятия по совершенствованию организации труда ООО «Волга-Монолит» позволяют снизить потери времени, повысить общую эффективность работы предприятия, улучшить ее конкурентоспособность, снизить затраты, создать безопасную и комфортную среду, которая способствует удержанию квалифицированных специалистов и снижению текучести кадров.

3.2 Экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда персонала ООО «Волга-Монолит»

В предыдущем пункте исследования были предложены следующие два мероприятия по совершенствованию организации труда персонала ООО «Волга-Монолит»:

- разработка механизма снижения организационных простоев на предприятии;
- реализация комплекса мероприятий по улучшению условий труда.

Внедрение мероприятий по совершенствованию организации труда в ООО «Волга-Монолит» приведет к экономическому и социальному эффекту, улучшающему как финансовые показатели предприятия, так и условия труда сотрудников. Общий эффект от внедрения предложенных мероприятий перечислен на рисунке 16.

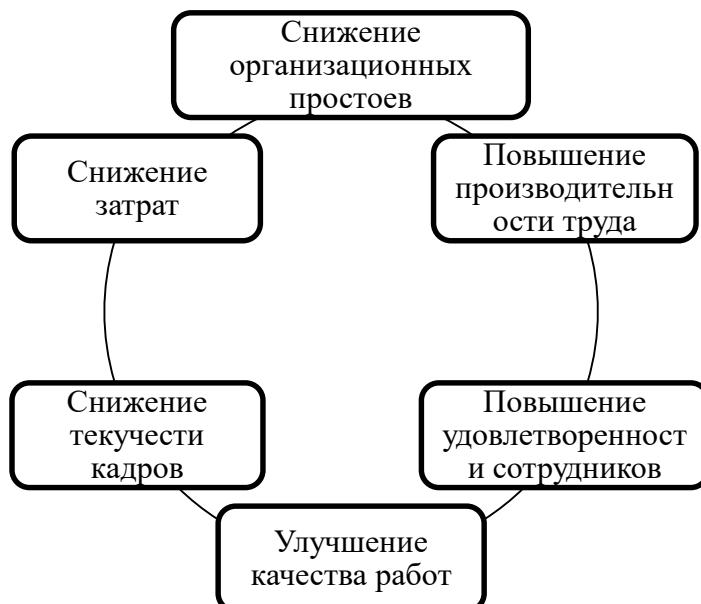


Рисунок 16 – Общий эффект от внедрения предложенных мероприятий по совершенствованию организации труда персонала ООО «Волга-Монолит»

Согласно данным рисунка 15, реализация данных мероприятий обеспечит двойной эффект в виде экономической выгоды за счет оптимизации процессов и сокращения затрат, а также социальные преимущества, улучшая благополучие сотрудников и формируя положительный имидж предприятия.

Таблица 13 – Затраты на реализацию мероприятий по совершенствованию организации труда персонала ООО «Волга-Монолит»

Направление затрат	Сумма, т. р.
Трудовые затраты на мероприятия по снижению организационных простоев и повышению эффективности использования рабочего времени	150
Использование консультаций экспертов по снижению организационных простоев и повышению эффективности использования рабочего времени	30
Закупка и замена СИЗ	50
Ремонт бытовых помещений силами сотрудников	50
Обустройство места для приема пищи	50
Оснащение бригад специализированным оборудованием	300
Обновление и замена ручного инструмента	150
Приобретение дополнительных транспортных средств	800
Итого	1580

Затраты на реализацию мероприятий по совершенствованию организации труда персонала ООО «Волга-Монолит» составят 1580 т. р.

Рост производительности труда сотрудников предприятия в результате реализации предложенных мероприятий является ожидаемым результатом. Каждое из предложенных мероприятий направлено на устранение текущих потерь времени, улучшение рабочих условий и оптимизацию процессов, что в свою очередь повышает эффективность работы сотрудников.

Ожидаемый рост производительности труда после реализации предложенных мероприятий составляет примерно 10.6%. Эффективность работы сотрудников предприятия увеличится на этот процент благодаря сокращению потерь времени. Динамика показателя наглядно представлена на рисунке 17.

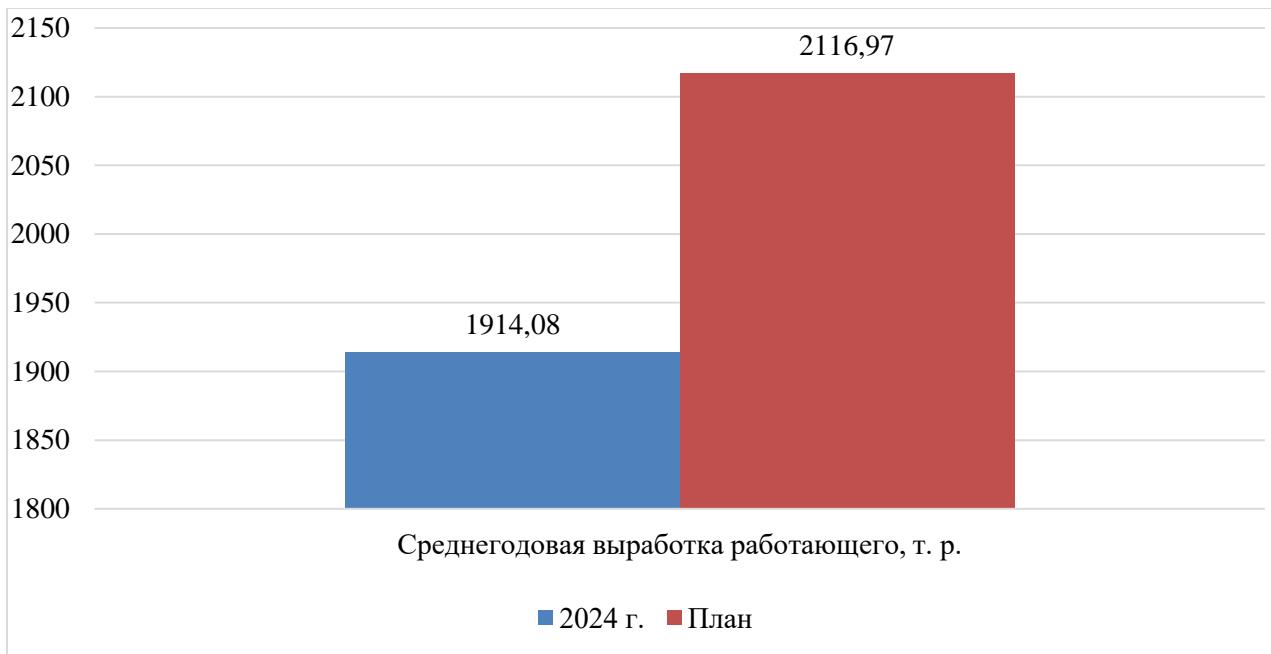


Рисунок 17 – Изменение производительности труда персонала ООО «Волга-Монолит», т. р.

Производительность труда после реализации предлагаемых мероприятий увеличится на 202,9 т. р. Рост производительности труда окажет благоприятное влияние на выручку предприятия, размер которой можно рассчитать по формуле 1:

$$\text{Выручка} = \text{Производительность} \cdot \text{Численность персонала}, \quad (1)$$

$$\text{Выручка} = 2116,7 \cdot 13 = 27520 \text{ т. р.}$$

Рост производительности труда обеспечит рост выручки до 27520 т. р. или на 10,6%.

При повышении производительности труда сотрудников ООО «Волга-Монолит» может условно сократить численность персонала на 1,5 человека. Далее в таблице 14 рассчитана экономическая эффективность предложенных мероприятий при условном сокращении персонала

Таблица 14 – Расчёт экономической эффективности предложенных мероприятий

Показатель	Формула расчёта	Значение показателя
Годовая экономия себестоимости по заработной плате, тыс. руб.	$\mathcal{E}_{\text{з.п}} = 3 \cdot \mathcal{E}_{\text{ч}},$ (2) где $\mathcal{E}_{\text{з.п}}$ – годовая экономия себестоимости по заработной плате; 3 – среднегодовая заработка работника; $\mathcal{E}_{\text{ч}}$ – условная экономия численности.	$\mathcal{E}_{\text{з.п}} = 850 \cdot 2 = 1275$
Экономия по социальным отчислениям, тыс. руб.	$\mathcal{E}_{\text{с.о}} = \mathcal{E}_{\text{з.п}} \cdot \frac{H}{100},$ (3) где H - % отчисления по социальным выплатам.	$\mathcal{E}_{\text{с.о}} = 1275 \cdot 0,3 = 382,5$
Экономия по условно-постоянным расходам, тыс. руб.	$\mathcal{E}_{\text{у.л.}} = \left(\frac{y}{B_1} - \frac{y}{B_2} \right) \cdot B_2,$ (4) где Y - условно-постоянные затраты; B -выручка предприятия до и после внедрения мероприятий.	$\mathcal{E}_{\text{у.л.}} = (24416/24883 - 24416/27520) \cdot 27520 = 2587,5$
Условно-годовая экономия от внедрения мероприятия, тыс. руб.	$\mathcal{E}_{\text{у.г.}} = \mathcal{E}_{\text{з.п.}} + \mathcal{E}_{\text{с.о.}} + \mathcal{E}_{\text{у.л.}},$ (5)	$\mathcal{E}_{\text{у.г.}} = 1275 + 382,5 + 2587,5 = 4245$
Годовой экономический эффект от внедрения мероприятия, тыс. руб.	$\mathcal{E}_{\text{г}} = \mathcal{E}_{\text{у.г.}} - Е_н \cdot З_ед,$ (6) где $\mathcal{E}_{\text{г}}$ – годовой экономический эффект от внедрения мероприятия; $З_ед$ – затраты на мероприятие.	$\mathcal{E}_{\text{г}} = 4245 - 1580 = 2665$

Результаты расчета показали, что годовой экономический эффект от внедрения мероприятия составит 2665 т. р.

В заключении третьего раздела исследования сформирован вывод, что предлагаемые мероприятия по совершенствованию организации труда персонала ООО «Волга-Монолит» эффективны. Производительность труда после реализации предлагаемых мероприятий увеличится на 202,9 т. р. Годовой экономический эффект от внедрения мероприятия составит 2665 т. р. Реализация мероприятий обеспечит двойной эффект в виде экономической выгоды за счет оптимизации процессов и сокращения затрат, а также социальные преимущества, улучшая благополучие сотрудников предприятия.

Заключение

Организация труда – это комплексная система, включающая конкретные формы и методы соединения людей и техники в процессе труда с целью достижения полезного эффекта трудовой деятельности. Организация труда охватывает распределение задач между работниками, установление оптимальных режимов работы, создание благоприятных условий труда и внедрение эффективных методов и приемов работы. Целью организации труда персонала является создание эффективной, рациональной и продуктивной системы взаимодействия работников, средств производства и методов труда, которая обеспечит достижение стратегических и тактических целей предприятия, что включает в себя повышение производительности труда, снижение издержек, улучшение качества продукции или услуг, а также формирование условий для профессионального роста и повышения удовлетворенности сотрудников своей работой.

Ключевые направления совершенствования организации труда включают технологическое (внедрение AI-систем, автоматизация процессов, цифровые платформы), организационное (оптимизация рабочих пространств, развитие гибких форм занятости), социальное (улучшение условий труда, развитие программ благополучия сотрудников) и мотивационное (развитие систем стимулирования и вовлеченности персонала) направления. Успешная реализация мероприятий по совершенствованию организации труда возможна только при системном подходе и постоянном мониторинге эффективности внедряемых изменений, что позволит организациям адаптироваться к быстро меняющимся условиям рынка труда и обеспечивать высокую производительность при сохранении удовлетворенности сотрудников.

В результате проведенной оценки организации труда персонала ООО «Волга-Монолит» были выявлены следующие основные проблемы:

- высокий уровень организационных простоев, составляющий 15.1% рабочего времени, что включает в себя потери на ожидание

материалов, значительные временные затраты на переезды между объектами, длительные процессы согласования работ с заказчиками, неэффективную подготовку рабочих мест и простоя из-за технических неполадок оборудования;

- низкая эффективность использования рабочего времени проявляется также в высокой доле подготовительно-заключительного времени – 9.8% и недостаточной доле оперативного времени, составляющей всего 67.9% от общего рабочего времени;
- существующая система мотивации персонала характеризуется отсутствием прозрачности и четких критериев премирования, что приводит к снижению заинтересованности работников в результатах труда и создает атмосферу несправедливости в коллективе;
- техническое оснащение предприятия находится на неудовлетворительном уровне – наблюдается острая нехватка специализированного оборудования для выполнения сложных работ, а имеющийся инструментарий представлен преимущественно бюджетными моделями;
- по результатам опроса удовлетворенности персонала выявлено общее недовольство сотрудников условиями труда, действующей системой оплаты и премирования, а также отсутствием четких перспектив профессионального развития;
- в системе охраны труда выявлены различные недостатки, включая неполный охват персонала медицинскими осмотрами, недостаточное освещение рабочих мест и неудовлетворительное состояние бытовых помещений.

Совокупность выявленных проблем существенно снижает эффективность деятельности предприятия ООО «Волга-Монолит» и требует разработки мероприятий по совершенствованию организации труда персонала предприятия.

В исследовании были предложены следующие два мероприятия по совершенствованию организации труда персонала предприятия ООО «Волга-Монолит»:

- разработка механизма снижения организационных простоев на предприятии;
- реализация комплекса мероприятий по улучшению условий труда.

В заключении третьего раздела исследования сформирован вывод, что предлагаемые мероприятия по совершенствованию организации труда персонала ООО «Волга-Монолит» эффективны. Производительность труда после реализации предлагаемых мероприятий увеличится на 202,9 т. р. Годовой экономический эффект от внедрения мероприятия составит 2665 т. р. Реализация мероприятий обеспечит двойной эффект в виде экономической выгоды за счет оптимизации процессов и сокращения затрат, а также социальные преимущества, улучшая благополучие сотрудников предприятия.

Список используемой литературы

1. Авдеева Д.А. Показатели человеческого капитала в исследованиях экономического роста: обзор // Экономический журнал ВШЭ. 2022. № 2. С. 240–269.
2. Архипова Н.И., Назайкинский С.В., Седова О.Л. Релокация персонала: новые вызовы и возможности // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2024. № 1. С. 8-26.
3. Володина О.В. Особенности организации труда различных поколений сотрудников // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2024. № 3. С. 71-82.
4. Горелов Н.А., Круглов Д.В., Мельников О.Н. Управление человеческими ресурсами: современный подход: учебник и практикум. М.: Юрайт, 2019. 270 с.
5. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2020. 352 с.
6. Захаров С.С. Особенности организации труда на современных промышленных предприятиях / С. С. Захаров // Символ науки: международный научный журнал. 2024. Т. 1, № 5-1. С. 54-56.
7. Зверева Е.В., Царионова Ю.В. Оценка результатов деятельности персонала организаций: теоретический и прикладной характер // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2021. №11-1. С. 62-67.
8. Илюхина Л.А., Богатырева И.В. Концепция управления персоналом в условиях цифровой трансформации // Креативная экономика. 2022. Том 16. № 6. С. 2445-2462.
9. Кучмаева О.В. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: учеб. и практикум для вузов. В 2 ч. Ч. 1 / О. В. Кучмаева [и др.] ; под общ. ред. О. В. Кучмаевой. М.: Юрайт, 2020. 211 с.

10. Постановление Правительства РФ от 30.03.2022 № 511 (ред. от 17.04.2024) «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 - 2024 годах» [Электронный ресурс] // Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_413689/ (дата обращения – 01.01.2025 г.)

11. Правкина Ю.Р. Рабочие места персонала: основные аспекты организации и подходы к ее оценке // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. 2022. № 2 (44). С. 10–19.

12. Правкина Ю.Р. Удовлетворенность трудом персонала как показатель эффективности кадрового менеджмента в организации / Ю. Р. Правкина // Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания. 2024. № 1(37). С. 24-27.

13. Правкина Ю.Р. Управление персоналом организаций: учебник. Москва: КНОРУС, 2023. 164 с.

14. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 N 588н «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю» [Электронный ресурс] // Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_92167/a47abe7162ac502a7d7e253908900038d89071f6/ (дата обращения – 01.01.2025 г.)

15. Пугачев В.П. Управление персоналом организаций: учебник и практикум для вузов / В.П. Пугачев. 3-е изд., перераб. и доп. Москва: Издательство Юрайт, 2023. 523 с.

16. Ребрикова Н.В. Организация труда как инструмент эффективности профессиональной деятельности персонала // КЭ. 2021. №6. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-truda-kak-instrument-effektivnosti-professionalnoy-deyatelnosti-personala/> (дата обращения: 29.01.2025).

17. Сайт ООО «Волга-Монолит» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://www.rusprofile.ru/id/10311452> / (дата обращения – 15.01.2025 г.)

18. Савельева Е.А. Регламентация и нормирование современных трудовых процессов: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2021. 383 с.

19. Ткаченко И.М. Теоретические аспекты и методологические основы развития и организации системы обучения персонала на рабочем месте / И. М. Ткаченко, В. К. Романович // Вектор научной мысли. 2024. № 4(9). С. 224-226.

20. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) [Электронный ресурс] // Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения – 01.01.2025 г.)

21. Управление персоналом / Литвинюк А.А., Лукашевич В.В., Карпенко Е.З., Кузуб Е.В., Бабынина Л.С., Журавлев П.В., Карташова Л.В., Конобеева А.Б., Троска З.А., Фатеев М.А., Устюжанина Н.В./Учебник и практикум / Москва, 2021. Сер. 76 Высшее образование (3-е изд., пер. и доп). 461 с.

22. Управление персоналом организаций: современные технологии: учебник / С. И. Сотникова, Е. В. Маслов, Н. Н. Абакумова, Ю. А. Масалова. Москва: Инфра-М, 2021. 513 с.

23. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 № 125-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс] // Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19559/ (дата обращения – 15.01.2025 г.)

24. Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс] // Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555/ (дата обращения – 15.01.2025 г.)

25. Фетисова Е.А. Анализ и оценка эффективности показателя производительности труда: некоторые подходы к выполнению // Научные исследования XXI века. 2023. № 5 (25). С. 83-85. С. 83. Зверева Е. В., Богацкая А. С. К вопросу изучения методов оценки персонала предприятия // Тенденции развития науки и образования. 2023. № 99-4. С. 104-106.
26. Фозилов Х.Р. Роль экономического анализа в эффективном управлении предприятием // Universum: экономика и юриспруденция. 2020. № 9-10(74). [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-ekonomiceskogo-analiza-v-effektivnom-upravlenii-predpriyatiyami/> (дата обращения – 15.01.2025 г.)
27. Чиркова Ю.Р. Управление персоналом организации: учебное пособие. Москва: РУСАЙНС, 2021. 168 с.
28. Чиркова Ю.Р. Феномен удовлетворенности трудом педагогических работников // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. 2021. № 1 (38). С. 65–82.