

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 Разработка мероприятий по улучшению режима труда и отдыха персонала
организации

Обучающийся

А.Г. Мучник

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

д-р экон. наук, профессор Д.Л. Савенков

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

Тольятти 2025

Аннотация

Актуальность темы выпускной квалификационной работы обусловлена необходимостью повышения эффективности использования рабочего времени, минимизации утомляемости сотрудников и улучшения их производительности. В условиях постоянного роста требований к продуктивности труда, особое значение приобретает грамотная организация рабочего времени и периодов восстановления. Эффективное чередование труда и отдыха сегодня становится не просто условием, а стратегическим ресурсом для укрепления позиций предприятия и повышения общей результативности его деятельности.

Целью данной работы является разработка комплекса практических рекомендаций по оптимизации текущей системы распределения рабочего времени и отдыха среди персонала.

Для достижения цели исследования предлагается поэтапное решение следующих задач:

- раскрыть сущность понятий, связанных с организацией труда и отдыха, и понимание их значения в рамках производственной среды;
- систематизировать разнообразные формы и модели режимов труда, применяемых в корпоративной практике;
- исследовать подходы к эффективной организации рабочего графика с учетом физиологических, психологических и социальных факторов;
- собрать и обобщить сведения об исследуемом предприятии с точки зрения его организационно-экономических характеристик;
- изучить действующую кадровую политику, выявить степень рациональности использования трудового потенциала сотрудников;
- провести анализа текущего состояния системы труда и отдыха на предприятии, определить проблемные участки;
- сформировать набор рекомендаций, направленных на улучшение режима рабочего времени и отдыха;

- определить правовую базу, регулирующую данные изменения, с акцентом на соответствие трудовому законодательству и внутренним нормативным документам;
- обосновать предполагаемые улучшения с точки зрения их воздействия на социальную атмосферу в коллективе и на экономические показатели компании.

Объект исследования – режим труда и отдыха персонала.

Предмет исследования – совершенствование режима труда и отдыха персонала в ООО СК «ТРАНССТРОЙ».

Работа включает несколько частей, среди которых можно выделить введение, три основных раздела, заключение и список используемых источников. Во введении акцентируется внимание на актуальности рассматриваемой темы, а также четко обозначаются цели и задачи, которые ставятся перед исследованием. В разделе 1 работы детально рассматриваются теоретические основы организации рабочего времени и отдыха, в том числе их влияние на эффективность труда. Второй раздел посвящен анализу действующей системы трудового времени и отдыха в компании ООО СК «ТРАНССТРОЙ». В разделе 3 сформулированы рекомендации, направленные на улучшение этих процессов внутри организации, с учетом выявленных проблем и особенностей текущей ситуации. В заключении сделаны выводы по результатам исследования.

Содержание

Введение.....	5
1 Теоретические аспекты режима труда и отдыха персонала организации	8
1.1 Понятие и сущность режима труда и отдыха.....	8
1.2 Виды режимов труда и отдыха в организации.....	11
1.3 Основные принципы рационализации и организации режимов труда и отдыха персонала	15
2 Исследование актуального состояния режима труда и отдыха в ООО СК «ТРАНССТРОЙ».....	19
2.1 Организационно-экономическая характеристика ООО СК «ТРАНССТРОЙ».....	19
2.2 Анализ системы управления персоналом и использования трудового потенциала в ООО СК «ТРАНССТРОЙ».....	25
2.3 Оценка актуального состояния режима труда и отдыха в ООО СК «ТРАНССТРОЙ».....	34
3 Мероприятия по совершенствованию организации режима труда и отдыха в ООО СК «ТРАНССТРОЙ».....	46
3.1 Разработка мероприятий по совершенствованию режима труда и отдыха персонала ООО СК «ТРАНССТРОЙ»	46
3.2 Разработка нормативно-правового обеспечения мероприятий по совершенствованию режима труда и отдыха в ООО СК «ТРАНССТРОЙ»	51
3.3 Оценка социально-экономической эффективности разработанных мероприятий	55
Заключение	58
Список используемых источников.....	25
Приложение А Анкета удовлетворенности персонала режимом труда и отдыха на предприятии.....	65

Введение

С переходом к рыночной экономике внимание работодателей смещается в сторону повышения производственной эффективности, что, в свою очередь, уменьшает их заинтересованность в вопросах организации времени для работы и отдыха. Упор на производительность требует значительных финансовых вложений, и это делает вложения в организацию труда менее привлекательными. Помимо этого, с ростом требований к результатам труда, соблюдение обязательных норм, установленных государством, становится все более важным, но часто воспринимается как навязанный барьер.

Процесс работы человека связан с изменениями его физического состояния и способности поддерживать высокий уровень эффективности. Это, в свою очередь, сказывается на его активности и общем уровне работоспособности, который, как правило, зависит от типа выполняемой работы.

Следовательно, значимость и сложность выше обозначенных проблем предопределили тему работы, актуальность которой обуславливает:

- необходимость разработки процедур и методов по оптимизации рабочего времени;
- объективная потребность в разработке научных критериев для проведения оценки эффективности процесса использования рабочего времени.

В условиях современного мира становится очевидным, как важна правильная организация рабочего времени и отдыха для сотрудников. Это не только способствует улучшению их работоспособности, но и напрямую влияет на результативность. Однако реальная практика регулирования рабочего времени часто не совпадает с научными рекомендациями, что особенно заметно в строительной отрасли.

На практике мы часто наблюдаем, что привычные схемы распределения рабочего времени и отдыха не всегда соответствуют оптимальным

рекомендациям, которые были выработаны на основе научных исследований. Для того чтобы поддерживать высокий уровень эффективности и качества труда, необходимо пересматривать существующие подходы и адаптировать их под современные реалии, включая строительные компании.

Итак, проблемой исследования является то, что нарушение установленного графика приводит к перегрузке сотрудников, излишнему утомлению и, как следствие, снижению производительности.

Целью данной работы является разработка комплекса практических рекомендаций по оптимизации текущей системы распределения рабочего времени и отдыха среди персонала.

Для достижения цели исследования предлагается поэтапное решение следующих задач:

- раскрыть сущность понятий, связанных с организацией труда и отдыха, и понимание их значения в рамках производственной среды;
- систематизировать разнообразные формы и модели режимов труда, применяемых в корпоративной практике;
- исследовать подходы к эффективной организации рабочего графика с учетом физиологических, психологических и социальных факторов;
- собрать и обобщить сведения об исследуемом предприятии с точки зрения его организационно-экономических характеристик;
- изучить действующую кадровую политику, выявить степень рациональности использования трудового потенциала сотрудников;
- провести анализа текущего состояния системы труда и отдыха на предприятии, определить проблемные участки;
- сформировать набор рекомендаций, направленных на улучшение режима рабочего времени и отдыха;
- определить правовую базу, регулиующую данные изменения, с акцентом на соответствие трудовому законодательству и внутренним нормативным документам;

– обосновать предполагаемые улучшения с точки зрения их воздействия на социальную атмосферу в коллективе и на экономические показатели компании.

Объект исследования – режим труда и отдыха персонала.

Предмет исследования – совершенствование режима труда и отдыха персонала в ООО СК «ТРАНССТРОЙ».

Вопросами эффективного чередования рабочего времени и периодов отдыха занимались многие специалисты. В рамках этой работы будет сделан акцент на исследованиях таких ученых, как Анисимов А. Ю., Армстронг М., Бычин В. Б., Бэрн А., Горленко О. А., Литвинюк А. А., Маслова В. М., Моргунов Е. Б., Одегов Ю. Г., Пугачев В. П. и многих других.

Для более глубокого анализа рассматриваемой проблемы применяются различные подходы. В их числе тщательное изучение опубликованных научных материалов и литературы по теме, а также анализ нормативных документов, как на федеральном уровне, так и в рамках отдельных организаций, регламентирующих правила труда и отдыха.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех разделов, заключения, списка использованных источников.

Во введении акцентируется внимание на актуальности рассматриваемой темы, а также четко обозначаются цели и задачи, которые ставятся перед исследованием.

В разделе 1 работы детально рассматриваются теоретические основы организации рабочего времени и отдыха, в том числе их влияние на эффективность труда.

Второй раздел посвящен анализу действующей системы трудового времени и отдыха в компании ООО СК «ТРАНССТРОЙ».

В разделе 3 сформулированы рекомендации, направленные на улучшение этих процессов внутри организации, с учетом выявленных проблем и особенностей текущей ситуации. В заключении сделаны выводы по результатам исследования.

1 Теоретические аспекты режима труда и отдыха персонала организации

1.1 Понятие и сущность режима труда и отдыха

Эффективность работы человека во многом определяется его физическим состоянием, которое не является статичным, а изменяется в зависимости от различных факторов. Чтобы сохранять продуктивность на высоком уровне, важно правильно организовывать режим труда и отдыха. В этом контексте ключевым моментом становится умение поддерживать оптимальный баланс между активной деятельностью и временем для восстановления, что помогает избежать излишней усталости и способствует долговременной работоспособности [4, с. 114].

График работы и отдыха играет решающую роль в поддержании здоровья и эффективности. Четко определенный режим, включающий в себя периоды интенсивной работы и своевременные перерывы, позволяет достигать максимальной отдачи при минимальных энергетических затратах. Важно, чтобы такие промежутки были адаптированы под особенности выполняемой работы, поскольку это напрямую влияет на продуктивность и предотвращает переутомление. Грамотно выстроенная схема работы способствует сохранению работоспособности на протяжении всего дня и предотвращает истощение ресурсов организма [6, с.216].

Кроме того, вопросы правильного распределения рабочего времени и времени для отдыха решаются на уровне законодательно установленных норм. В разных странах, включая Россию, существуют регулирующие механизмы, которые контролируют длительность рабочего дня и частоту перерывов. Однако на практике часто встречаются случаи, когда трудовое законодательство нарушается, что связано с рядом факторов, которые требуют внимания и корректировки. Создание эффективной системы трудовых норм,

учитывающих потребности работников, имеет важное значение для обеспечения их здоровья и комфортных условий труда [7].

С работой сверх предусмотренного законом времени работники чаще сталкиваются в небольших предприятиях в частных компаниях, что связано с невысокой заработной платой, неэффективным менеджментом и с недостатком трудовых ресурсов на рынке труда [29].

Как утверждает Козлова Н. С., современные рабочие реалии зачастую вынуждают людей жертвовать своим временем на отдых в угоду профессиональным обязанностям. Постоянное стремление к карьерному росту и высокие требования к результатам часто лишают людей возможности полноценно отдыхать. Со временем отдых превращается почти в роскошь, а недостаток восстановления отражается не только на здоровье, но и на эмоциональном состоянии. Это нередко затрагивает и личную сферу: человек становится менее вовлечённым в семейную жизнь и отношения с близкими.

В некоторых компаниях закрепились культура непрерывной работы, где считается нормой выходить без отпусков и даже пропускать перерывы. Такой подход подаётся как проявление преданности делу и профессионализма, хотя на деле он приводит к переутомлению и снижению эффективности [28].

Однако такой ритм нельзя поддерживать вечно, и на долгосрочной дистанции он может привести к серьёзным последствиям, включая выгорание и ухудшение здоровья. Не меньшую проблему представляет и финансовая сторона вопроса: многие люди просто не могут позволить себе отдых, который требовал бы значительных затрат – например, путешествий за границу или посещения санаториев, – что ещё больше усложняет ситуацию с восстановлением сил [12, с. 241].

Вышеуказанные причины, вызывающие нарушения установленного режима труда и отдыха на предприятиях, не остаются без последствий, поскольку они провоцируют ряд негативных явлений. Одним из основных последствий является снижение производительности труда, так как систематические переработки приводят к моральному и физическому

истощению работников, что неизбежно отражается на качестве и объёме выполняемой работы. Длительное превышение допустимой нагрузки также оказывает негативное влияние на состояние здоровья сотрудников. Помимо этого, нарушение баланса между рабочими и личными обязанностями может привести к проблемам в семейной жизни и ухудшению межличностных отношений, так как длительное пребывание на работе сокращает время, уделяемое близким, и способствует возникновению конфликтов [27].

Разрешить проблемы переработки рабочего дня и добиться соблюдения предусмотренных законом продолжительности рабочего времени позволят следующие меры [26].

Возможность гармоничнее сочетать работу и личную жизнь станет возможным при введении гибкого графика и предоставлении возможности удалённой работы. Следует добиваться от всех руководителей безусловного выполнения требований трудового кодекса. Доведение до сведения работников и работодателей необходимости соблюдения сбалансированного режима труда и отдыха. Значительным фактором повышения трудовой эффективности является организация полноценного и качественного отдыха сотрудников в выходные, праздничные дни и в период ежегодного отпуска. Важную роль в этом процессе играет содействие активному времяпрепровождению и поддержанию физического здоровья работников [24]. Особое внимание следует уделить внедрению программ, способствующих вовлечению персонала в занятия физической культурой и спортом. Это может быть реализовано через организацию корпоративных спортивных мероприятий, предоставление абонементов на посещение бассейнов, стадионов и спортивных комплексов, а также проведение оздоровительных программ. Выполнение режима труда и отдыха – это не просто формальность, а залог здоровья, продуктивности и качества жизни каждого человека. Важно создать такие условия, которые будут позволять людям работать эффективно, с одновременной организацией доступного и качественного отдыха [25].

1.2 Виды режимов труда и отдыха в организации

Режим работы предприятия охватывает несколько ключевых параметров, регулирующих организацию трудового процесса. В их число входит количество смен в течение суток, определяющее кратность рабочих циклов и распределение рабочей силы по времени. Важным элементом является и продолжительность одной рабочей смены, которая устанавливает допустимое время непрерывной трудовой деятельности сотрудников. Также режим работы включает продолжительность рабочей недели, определяющую совокупное количество рабочих часов в течение семи дней [17].

Исходя из этих параметров, режимы труда и отдыха классифицируются по различным временным интервалам [15].

Важно различать два типа времени, выделенного в течение рабочего дня: одно предназначено для отдыха и личных дел, а другое – для обязательных перерывов. Время для перерывов, как правило, зависит от специфики выполняемых задач и рабочих условий. При расчете длительности отдыха во время рабочего процесса следует учитывать различные производственные обстоятельства. «В частности, научно-исследовательский институт труда выделяет десять ключевых факторов, которые оказывают влияние на уровень утомляемости работников и должны быть учтены при планировании перерывов:

- физиологическую активность;
- стресс;
- ритм деятельности;
- рабочее состояние;
- однообразие деятельности;
- климат;
- загрязнение атмосферы;
- промышленный шум;
- вибрация;

– освещение [13, с. 67].

Внутрисменный режим труда и отдыха обязательно включает установленный временной интервал для обеденного перерыва, а также определённое время для кратковременного отдыха. Эти перерывы должны быть чётко закреплены в регламенте рабочего времени и отдыха, поскольку систематизированные и заранее предусмотренные паузы оказываются более эффективными для восстановления работоспособности, чем нерегулярные и спонтанные перерывы в процессе трудовой деятельности [23].

Обеденный перерыв обусловлен естественной потребностью организма в отдыхе после нескольких часов активной работы, а также необходимостью восполнения энергетических ресурсов путём приёма пищи. Основной целью данного перерыва является предотвращение снижения работоспособности, которое характерно для середины рабочей смены вследствие накапливающейся усталости, возникающей в первой её половине. Для обеспечения максимального восстановительного эффекта обеденного перерыва важно оптимально определить его время, продолжительность и содержание, а также обеспечить комфортные условия для его проведения [19, с. 83].

Эффективность отдыха в середине рабочего дня напрямую зависит от того, как правильно учесть биологические циклы организма и динамику его энергии. Когда обеденный перерыв назначается слишком рано – вскоре после начала рабочего процесса, когда тело только начинает адаптироваться к первой нагрузке, такой перерыв не только теряет смысл, но может еще и негативно сказаться на общем самочувствии. В такие моменты отдых не помогает восстановить силы, а наоборот, снижает эффективность. В первые часы работы организм только входит в ритм, поэтому короткие паузы в этот момент скорее мешают, чем помогают. Перерыв на старте может сбить настрой и замедлить процесс включения в задачи. В итоге эффективность снижается, а полноценного отдыха всё равно не происходит [22].

При этом в течение дня небольшие перерывы необходимы. Они помогают не накапливать усталость и держать стабильный темп работы. Такие паузы отличаются от обеденного времени или личных отлучек: они включаются в рабочий график и обязательны для всех. Обычно их делают в заранее определённые часы и на фиксированное время, что позволяет распределять нагрузку равномерно и поддерживать продуктивность [21].

Как часто и на сколько времени будут выделяться такие перерывы, зависит от типа работы, её сложности и интенсивности. Основной принцип здесь заключается в том, чтобы отдых начинался до того, как усталость начнёт серьёзно влиять на качество работы. Для различных видов деятельности требуется индивидуальный подход, основанный на специальных исследованиях, однако в целом можно сказать, что чем более напряжённой является работа, тем раньше нужно делать перерыв [20].

В первой половине дня усталость развивается медленно, поэтому перерывы могут быть менее частыми. Однако во второй половине, когда утомление уже накопилось, частота перерывов увеличивается. По результатам физиологических исследований, оптимальное время для отдыха составляет 5–10 минут, что подходит большинству типов деятельности. Это время позволяет снизить усталость и восстановить силы, поддерживая нормальный уровень работоспособности. В случаях, когда работа требует особой концентрации или интенсивных физических усилий, полезнее делать короткие, но регулярные перерывы [18].

В условиях глубокого утомления рекомендуется одновременно увеличивать как количество перерывов, так и их продолжительность. Такой подход позволяет организму частично восстановить функциональные ресурсы и уменьшить последствия чрезмерной нагрузки. Однако эффективность перерывов напрямую связана с их длительностью и моментом проведения. Исследования в области физиологии труда показывают, что при превышении продолжительности перерыва более 12 минут нарушается уже сформировавшаяся рабочая установка. Это связано с тем, что чрезмерно

долгий отдых вызывает снижение уровня активизации организма и требует дополнительного времени для повторного включения в рабочий процесс. В результате происходит нарушение стадии вработывания, что может привести к снижению производительности и необходимости повторной адаптации к трудовым задачам [16].

Отдых можно условно разделить на два типа: активный и пассивный. Пассивный отдых связан с отдыхом в статичных позах, таких как сидение или лежание. Он особенно важен после физически напряженных ситуаций, когда человек подвержен усталости, вызванной долгими прогулками, постоянным стоянием или неблагоприятными внешними условиями. В таких случаях отдых в неподвижном положении способствует восстановлению жизненных сил [15].

С другой стороны, активный отдых является более подходящим вариантом в условиях, когда работа не требует значительных физических усилий, а окружающая среда благоприятна. Одним из лучших способов активного восстановления является производственная гимнастика. Выполнение серии упражнений помогает организму быстрее восстанавливаться, так как изменение активности способствует улучшению общего состояния, что делает тело менее утомленным. Энергичные движения всегда более продуктивны, чем простое сидение или лежание [14].

Выбор между этими типами отдыха зависит от множества факторов. Он может быть основан на данных, полученных через физиологические исследования уровня усталости, или оценкой рабочих условий, которые могут определить нужный режим труда и отдыха для достижения наилучших результатов в восстановлении сил [13].

Не менее важным является соблюдение режима труда и отдыха, который необходимо адаптировать в зависимости от природных биоритмов. Такой режим определяет продолжительность смены, а также время ее начала и окончания, что способствует лучшему восстановлению организма и улучшает восприятие рабочей нагрузки в течение дня [9, с 192].

В некоторых случаях, например, в условиях круглосуточных производственных процессов или при необходимости обеспечения бесперебойной работы оборудования, применяется двух- или даже трехсменный режим работы [11].

Правильная организация рабочего времени является важнейшей составляющей для продуктивного распределения задач и труда. Она не только способствует гармонизации рабочих процессов, но и оказывает влияние на эффективность использования оборудования, которое функционирует на предприятии. Этот подход имеет не только практическое значение в плане улучшения координации работы, но и играет роль в социальной сфере, определяя баланс между рабочими и отдыхами в рамках недельного цикла. Кроме того, грамотно выстроенные графики влияют на режим работы на более долгосрочной основе, формируя основы для оптимизации трудового процесса в будущем [5].

1.3 Основные принципы рационализации и организации режимов труда и отдыха персонала

Основные принципы рационализации и организации режимов труда и отдыха персонала направлены на обеспечение оптимальных условий для поддержания высокой работоспособности, повышения производительности и удовлетворения интересов работников. Рационализация данного процесса предполагает создание таких режимов, которые бы учитывали не только производственные потребности, но и физиологические возможности человека, а также требования действующего законодательства в области охраны труда. При разработке и внедрении эффективных режимов труда и отдыха необходимо опираться на три фундаментальных принципа [3].

Первый принцип заключается в необходимости согласования режимов труда и отдыха с задачами производства. Это предполагает организацию рабочего времени таким образом, чтобы обеспечить бесперебойное

выполнение технологических процессов, рациональное использование материально-технических ресурсов и минимизацию простоев оборудования. Такой подход позволяет не только повысить эффективность производства, но и создать условия для своевременного выполнения планово-предупредительных работ и технического обслуживания. Таким образом, режимы труда и отдыха, соответствующие производственным интересам, способствуют повышению общей экономической эффективности и стабильности предприятия [10].

Второй принцип акцентирует внимание на необходимости учета физиологических особенностей и динамики работоспособности человека. Научные исследования подтверждают, что работоспособность не является постоянной величиной и изменяется в течение суток, недели и года. Работоспособность человека зависит от времени суток. Обычно пик активности приходится на дневные часы – примерно с восьми утра до восьми вечера. В этот период проще сосредоточиться и выполнять как физические, так и умственные задачи [8].

С наступлением ночи организм переключается на восстановление. Самый сильный спад наблюдается между часом и четырьмя часами ночи: именно тогда снижается уровень энергии, концентрация падает, а выполнение сложных заданий становится особенно трудным. В это время усталость ощущается сильнее всего [7].

В рамках рабочего дня выделяют три фазы трудоспособности. Первая – фаза нарастающей работоспособности, характеризующаяся адаптацией организма к трудовой деятельности. Длительность данной фазы зависит от характера работы и индивидуальных особенностей работника и может варьироваться от нескольких минут до двух часов. Вторая фаза – устойчивая высокая работоспособность – представляет собой период максимальной эффективности, когда организм функционирует наиболее стабильно, а показатели труда достигают наивысшего уровня. Длительность этой фазы также варьируется в зависимости от сложности и интенсивности выполняемой

работы, однако в среднем продолжается несколько часов. Третья фаза – фаза нарастающей усталости – характеризуется постепенным снижением производительности и накоплением утомления. После обеденного перерыва фазы трудоспособности повторяются, однако процесс восстановления происходит быстрее, а усталость накапливается интенсивнее, чем в первой половине дня.

Аналогичные закономерности прослеживаются и в недельном цикле. В начале недели трудоспособность постепенно увеличивается, достигая своего пика на третий или четвертый день, после чего наблюдается спад. К концу недели работоспособность заметно снижается, что связано с накопленной усталостью. Именно поэтому оптимальной считается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, которая позволяет сотрудникам восстановить силы. Однако после двухдневного перерыва может потребоваться дополнительное время для адаптации к рабочему процессу [2].

Годовой цикл работоспособности также подвержен сезонным колебаниям. Наиболее высокая производительность наблюдается в зимний период, в то время как в летние месяцы из-за жары и других климатических факторов отмечается снижение трудовой активности. В связи с этим законодательством предусмотрены ежегодные отпуска, которые играют важную роль в восстановлении физических и психологических ресурсов работника. Продолжительность отпуска определяется спецификой трудовой деятельности, но не может быть менее 14 календарных дней.

Для эффективного распределения времени на работу и отдых необходимо учитывать индивидуальные потребности сотрудников (третий принцип). Важно создавать такие рабочие условия, которые бы могли удовлетворить разнообразные требования разных групп работников. Это включает в себя внимание к нуждам женщин, молодежи и студентов. Учет этих факторов позволяет обеспечить баланс между личной жизнью и профессиональной деятельностью, способствуя повышению мотивации и продуктивности. Например, на предприятиях с круглосуточным режимом

работы успешно применяется обратный график сменности, при котором после ночной смены следует вечерняя, а затем утренняя. Такой подход позволяет продлить дневной отдых после ночной смены, что способствует лучшему восстановлению сил и снижает риск переутомления. Кроме того, разработка гибких графиков работы с учетом индивидуальных потребностей работников повышает их мотивацию и удовлетворенность трудом.

Важно учитывать не только физиологические, но и социально-психологические аспекты трудовой деятельности, поскольку благоприятная рабочая атмосфера и возможность восстановления способствуют повышению общей эффективности труда [9].

Практический опыт внедрения различных режимов труда и отдыха в отечественных и зарубежных организациях свидетельствует о высокой эффективности таких мероприятий. Рациональная организация рабочего времени способствует не только увеличению производительности, но и снижению риска профессионального выгорания, улучшению общего состояния здоровья работников и повышению уровня их удовлетворенности трудом. Однако для достижения наилучших результатов требуется регулярный мониторинг и корректировка существующих графиков работы с учетом изменений в производственном процессе и индивидуальных потребностей сотрудников [15].

Таким образом, рационализация режимов труда и отдыха представляет собой важнейший инструмент повышения производительности и поддержания здоровья работников. Комплексный подход, учитывающий физиологические, социальные и экономические аспекты, позволяет оптимизировать рабочее время, обеспечивая баланс между интересами предприятия и благополучием персонала. Грамотно организованные режимы труда и отдыха способствуют не только улучшению результатов труда, но и созданию благоприятных условий для всестороннего развития и профессионального роста сотрудников [1].

2 Исследование актуального состояния режима труда и отдыха в ООО СК «ТРАНССТРОЙ»

2.1 Организационно-экономическая характеристика ООО СК «ТРАНССТРОЙ»

ООО Строительная компания «ТРАНССТРОЙ» (ООО СК «ТРАНССТРОЙ») зарегистрировано 25 марта 2013 г. по адресу 620109, Свердловская область, г. Екатеринбург, ул. Татищева, д. 53. Компании был присвоен ОГРН 1136658009399 и выдан ИНН 6658429914. Основным видом деятельности является подготовка строительной площадки.

Дополнительные виды деятельности по ОКВЭД:

- 41.2 Строительство жилых и нежилых зданий;
- 41.20 Строительство жилых и нежилых зданий;
- 43.2 Производство электромонтажных, санитарно-технических и прочих строительного-монтажных работ;
- 43.3 Работы строительные отделочные;
- 43.39 Производство прочих отделочных и завершающих работ;
- 43.91 Производство кровельных работ;
- 43.99 Работы строительные специализированные прочие, не включенные в другие группировки;
- 46.1 Торговля оптовая за вознаграждение или на договорной основе;
- 46.4 Торговля оптовая непродовольственными потребительскими товарами;
- 46.7 Торговля оптовая специализированная прочая;
- 47.1 Торговля розничная в неспециализированных магазинах;
- 47.9 Торговля розничная вне магазинов, палаток, рынков;
- 49.4 Деятельность автомобильного грузового транспорта и услуги по перевозкам;

– 52.29 Деятельность вспомогательная прочая, связанная с перевозками.

Компания ООО СК «ТРАНССТРОЙ» стремится к лидерству в сфере подготовки строительных объектов, уделяя особое внимание качеству предоставляемых услуг. Использование передовых и проверенных материалов является основой их работы, что не только гарантирует высокую эффективность на существующем рынке, но и открывает возможности для выхода на новые региональные рынки. Организация ориентирована как на частных заказчиков, так и на корпоративных клиентов, предоставляя им решения, соответствующие самым строгим стандартам. Внутренняя структура компании построена по линейно-функциональной модели, что способствует четкому распределению ролей и эффективному управлению проектами, обеспечивая слаженную работу всех подразделений (рисунок 1).

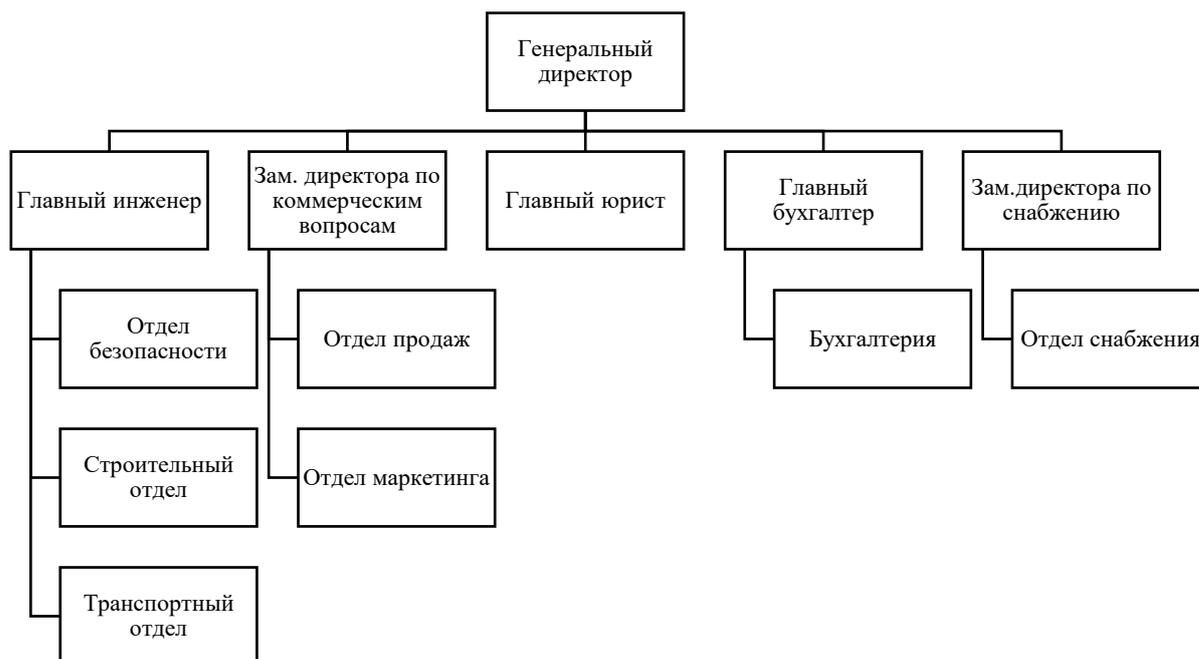


Рисунок 1 – Организационная структура ООО СК «ТРАНССТРОЙ»

В соответствии с положениями Устава, Генеральный директор несет ответственность за организацию производственно-хозяйственной деятельности Общества. Он принимает решения по всем аспектам работы компании, управляя трудовым коллективом и распоряжаясь имуществом и

финансовыми средствами в рамках установленных полномочий. Дополнительно, он выполняет иные задачи, определяемые указаниями учредителя.

Руководитель коммерческого отдела принимает на себя ответственность за синхронизацию работы двух важнейших направлений: продаж и маркетинга. В его обязанности входит не только формирование стратегических бизнес-планов, но и мониторинг их исполнения. К тому же он обеспечивает своевременное оформление договорных соглашений по предоставляемым услугам и завершенным проектам.

Юридическая составляющая компании возложена на главного юриста, чьи задачи включают всестороннее соблюдение действующих законодательных норм. Он курирует урегулирование юридических споров и представляет интересы организации в судебных процессах, если возникает такая необходимость.

Контроль за финансовой отчетностью и бухгалтерскими процессами на всех уровнях предприятия ложится на плечи главного бухгалтера. Он следит за качественной и оперативной работой своей команды, а также гарантирует своевременную подачу всех необходимых финансовых данных в государственные и налоговые органы.

Основная роль главного инженера заключается в управлении техническими аспектами, непосредственно влияющими на эффективность производственных процессов. Это ключевая позиция для поддержания высокой производственной активности и соблюдения стандартов.

В свою очередь, заместитель по снабжению фокусируется на организации бесперебойного обеспечения компании всеми необходимыми материалами и ресурсами. Он разрабатывает планы снабжения, согласовывает их с высшим руководством и контролирует их реализацию на всех этапах.

Для комплексной оценки работы компании важно провести тщательный анализ ее финансовых и экономических показателей. Это позволит не только

выявить сильные стороны бизнеса, но и определить зоны для оптимизации и будущего роста (таблица 1).

Таблица 1 – Анализ финансово-экономических показателей деятельности ООО СК «ТРАНССТРОЙ»

Показатель	2022	2023	2024	Отклонение	Темп роста, %
Выручка	1204710	1647290	2661958	1457248	220,96
Себестоимость продаж	1177820	1598750	2627629	1449809	223,09
Валовая прибыль (убыток)	26887	48542	34329	7442	127,68
Управленческие расходы	28816	43288	58048	29232	201,44
Прибыль (убыток) от продаж	-1929	5254	-23719	-21790	1229,60
Проценты к получению	273	349	2346	2073	859,34
Проценты к уплате	0	850	705	705	-
Прочие доходы	24072	52543	127025	102953	527,69
Прочие расходы	18319	41816	103083	84764	562,71
Прибыль (убыток) до налогообложения	4097	15480	1864	-2233	45,50
Текущий налог на прибыль	-819	-3098	-2586	-1767	315,75
Чистая прибыль (убыток)	3004	12382	-722	-3726	-24,03

В ходе анализа финансово-экономических показателей деятельности ООО СК «ТРАНССТРОЙ» за период с 2022 по 2024 год выявлены как положительные, так и проблемные тенденции, оказывающие влияние на общее финансовое состояние предприятия.

Прежде всего, обращает на себя внимание значительный рост выручки: с 1 204 710 тыс. руб. в 2022 году до 2 661 958 тыс. руб. в 2024 году. Таким образом, совокупный прирост за исследуемый период составил 1457248 тыс. руб., а темп роста достиг 220,96%. Однако столь стремительное увеличение объёма реализации не привело к пропорциональному росту прибыли, что свидетельствует о наличии определённых дисбалансов в структуре затрат и недостаточной эффективности операционной деятельности.

Себестоимость продаж увеличилась с 1 177 820 тыс. руб. до 2 627 629 тыс. руб., продемонстрировав темп роста, превышающий динамику выручки (223,09%). Это указывает на опережающий рост затрат по сравнению с доходами, что, в свою очередь, обусловило неустойчивость показателя

валовой прибыли. Несмотря на её абсолютный прирост за анализируемый период (с 26 887 тыс. руб. до 34 329 тыс. руб.), в 2024 году наблюдается снижение по сравнению с предыдущим годом, что может быть связано с недостаточной рентабельностью реализуемой продукции.

Управленческие расходы компании демонстрируют устойчивую тенденцию к увеличению: с 28 816 тыс. руб. в 2022 году до 58 048 тыс. руб. в 2024 году. Темп роста за период составил 201,44%, что указывает на рост административных издержек и, возможно, на необходимость пересмотра затратной политики в этой части.

Показатель прибыли (убытка) от продаж в течение рассматриваемого периода характеризуется нестабильностью. В 2022 году предприятие зафиксировало убыток в размере –1 929 тыс. руб., в 2023 году наблюдается незначительное улучшение (5 254 тыс. руб.), однако в 2024 году вновь зафиксирован убыток в размере –23 719 тыс. руб. Подобная динамика свидетельствует о неустойчивом положении основной деятельности и может быть обусловлена как внутренними управленческими факторами, так и внешнеэкономической конъюнктурой.

Отдельного внимания заслуживает структура прочих доходов и расходов. Прочие доходы за период выросли с 24 072 тыс. руб. до 127 025 тыс. руб. (темп роста – 527,69%), в то время как прочие расходы увеличились с 18 319 тыс. руб. до 103 083 тыс. руб. (темп роста – 562,71%). Таким образом, прирост данных статей в целом оказал положительное влияние на прибыль до налогообложения в 2023 году, однако в 2024 году этот показатель вновь сократился до 1 864 тыс. руб., что на 2 233 тыс. руб. ниже уровня 2022 года.

Финансовый результат по чистой прибыли также свидетельствует о нестабильности: от 3 004 тыс. руб. в 2022 году до 12 382 тыс. руб. в 2023 году с последующим снижением до отрицательного значения (–722 тыс. руб.) в 2024 году. Отрицательное значение указывает на убыток и, как следствие, на ухудшение общей финансовой устойчивости предприятия.

В таблице 2 дана оценка сильных и слабых сторон деятельности предприятия ООО СК «ТРАНССТРОЙ».

В таблице 2 дана оценка сильных и слабых сторон деятельности предприятия ООО СК «ТРАНССТРОЙ».

Таблица 2 – SWOT- анализ ООО СК «ТРАНССТРОЙ»

Сильные стороны	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none"> – Удобное расположение рядом с транспортными потоками. – Высокое качество услуг и продукции. – Квалифицированный и опытный коллектив. – 12 лет успешной работы на рынке. – Разнообразие услуг для клиентов. – Конкурентоспособные цены. – Система профессионального обучения. 	<ul style="list-style-type: none"> – Недостаточная рекламная поддержка. – Ограниченные финансовые ресурсы. – Слабая маркетинговая стратегия. – Ограниченные возможности для стратегического роста.
Возможности	Угрозы
<ul style="list-style-type: none"> – Рост доходов населения и покупательской способности. – Расширение регионального присутствия. – Увеличение доли на рынке. – Расширение ассортимента услуг. – Возможности для дополнительных инвестиций. 	<ul style="list-style-type: none"> – Снижение объемов продаж. – Усиление конкуренции, включая региональных игроков. – Падение продаж из-за внешних факторов. – Влияние инфляции на финансовые результаты. – Ужесточение государственного контроля.

Строительная отрасль сегодня развивается в условиях жёсткой конкуренции. На рынке работает множество компаний, и удержаться среди них можно лишь при использовании новых подходов и поиске собственных преимуществ. Даже сильные фирмы сталкиваются с внешними рисками, которые могут свести на нет их достижения.

Наиболее уязвимой точкой остаётся управление ресурсами. Часто именно здесь возникают перерасход материалов, нехватка оборотных средств и отсутствие точной информации для принятия решений. В результате компании несут дополнительные расходы и теряют в производительности.

Кроме того, меняются и запросы клиентов. Всё чаще внимание уделяется экологичности проектов, энергоэффективности зданий и уровню комфорта. Для строительных организаций это означает необходимость не только улучшать качество работ, но и адаптироваться к новым стандартам. Те компании, которые делают ставку на такие решения, получают больше шансов закрепиться на рынке.

Однако, помимо технических и экологических аспектов, ключевую роль играет оптимизация рабочих процессов. Снижение затрат и сокращение сроков возведения объектов также должны стать частью стратегии компании. Слаженная работа по этим направлениям позволяет не только выжить в условиях нестабильности, но и поддерживать высокие стандарты, ожидаемые потребителями, что в свою очередь способствует сохранению и укреплению позиций на рынке.

2.2 Анализ системы управления персоналом и использования трудового потенциала в ООО СК «ТРАНССТРОЙ»

В компании ООО СК «ТРАНССТРОЙ» подход к управлению персоналом ориентирован на создание эффективной модели взаимодействия с сотрудниками, охватывающей все этапы их работы в организации. Ключевым моментом является не только правильное определение потребности в новых кадрах, но и акцент на тщательном процессе их подбора, обеспечении качественного обучения и грамотном распределении ресурсов для достижения максимальной продуктивности. Ключевая задача кадровой политики – повышение эффективности каждого сотрудника с учётом его вклада в общий результат. При этом важно, чтобы этот вклад был объективно оценён.

За реализацию и контроль кадровой политики отвечает отдел кадров. В его функции входит организация обучения и повышения квалификации работников, а также переподготовка персонала. Немаловажную роль играет и подбор кадров – как из внутреннего резерва, так и через привлечение

специалистов с внешнего рынка. В компании действует чёткая система, которая охватывает весь цикл работы с персоналом: от найма и адаптации до увольнения.

Процесс подбора начинается с подачи запроса на вакансию. Руководитель подразделения инициирует поиск нового сотрудника, если появляется необходимость закрыть свободное место.

Генеральный директор играет ключевую роль в координации кадровых процессов на высшем уровне, контролируя все этапы этого процесса. Также важным элементом является участие главного юриста компании, который несет ответственность за организацию подбора кадров.

Главный юрист выполняет роль контролера всего процесса подбора, начиная с проверки наличия вакансии в штатном расписании. Если вакансия не предусмотрена, или сотрудник не уведомил о намерении покинуть свою позицию, процесс подбора может быть начат только по согласованию с генеральным директором. Он также проводит тщательный анализ рынка труда и консультирует инициатора набора о текущих условиях рынка, включая рекомендации по конкурентоспособным условиям оплаты труда для привлечения квалифицированных специалистов.

Ответственность за оценку резюме кандидатов, предоставленных главным юристом, лежит на руководителе соответствующего подразделения. Если из всех кандидатов ни один не соответствует требованиям должности, руководитель должен предоставить аргументированные причины отказа или предложить изменения в критериях для поиска кандидатов.

Организация встреч с кандидатами – задача главного юриста, который отвечает за координацию этого процесса и назначение встреч в соответствии с указаниями руководителя. Результат же решения о принятии кандидата на работу зависит от руководителя или, в случае такого поручения, от самого главного юриста.

Компания ООО «СК ТРАНССТРОЙ» ставит акцент на важность каждой единицы персонала в достижении общих целей и эффективной работе.

Главной задачей является создание команды, способной решать стратегические задачи фирмы. Основные принципы кадровой политики включают разработку стратегии управления персоналом, привлечение и отбор новых сотрудников, планирование кадровых потребностей, мотивацию, развитие сотрудников, а также организационные аспекты трудовой деятельности и выполнение поставленных задач.

Прогнозирование потребностей в кадрах является важной частью системы управления персоналом. Это включает в себя определение необходимого числа сотрудников и их профессиональных квалификаций, что способствует устойчивому развитию компании.

Анализ данных, приведенных на рисунке 2, позволяет сделать вывод, что большинство сотрудников компании имеют среднее техническое образование. В то время как топ-менеджеры и руководящий состав обладают высшим образованием, полученным в различных областях, что свидетельствует о высокой профессиональной подготовке и экспертных знаниях этих специалистов.

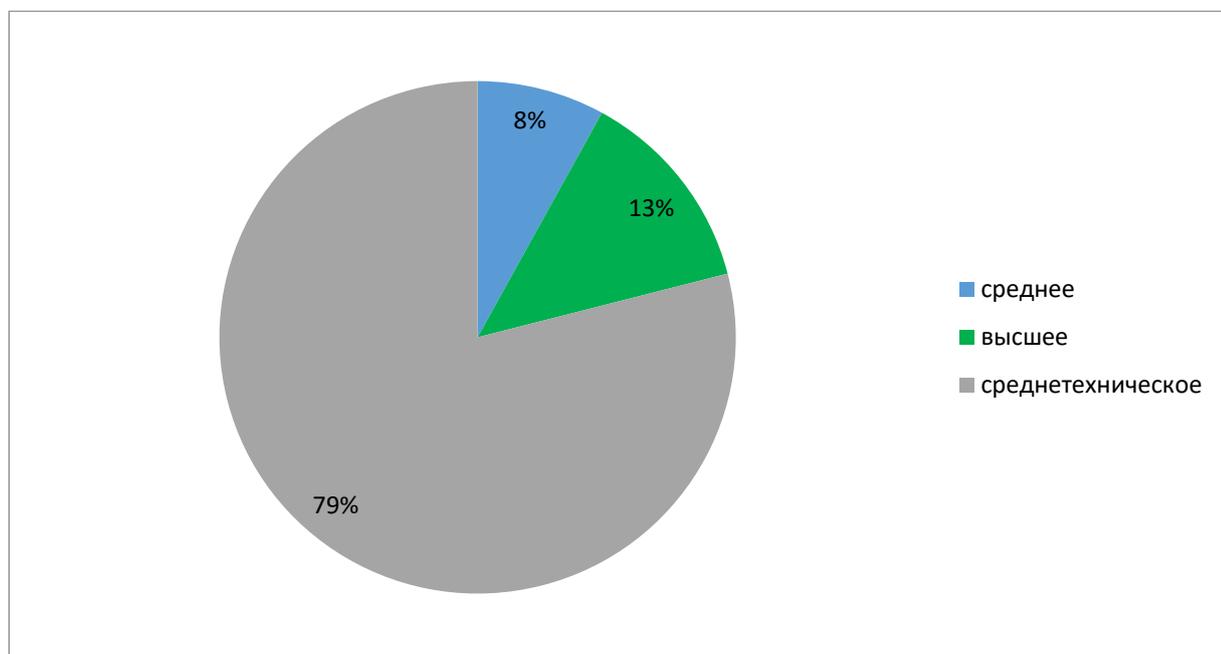


Рисунок 2 – Количество персонала по степени образованности в процентном соотношении

В таблице 3 представлен анализ трудового коллектива компании в ООО СК «ТРАНССТРОЙ»

Таблица 3 – Анализ трудового коллектива ООО СК «ТРАНССТРОЙ»

Профессия	Половой признак	Возрастной признак	Образованность персонала	Количество персонала
Генеральный директор	муж.	36	высшее	1
Главный инженер	муж.	40	высшее	1
Зам. директора по коммерческим вопросам	муж.	41	высшее	1
Главный юрист	жен.	32	высшее	1
Главный бухгалтер	жен.	56	высшее	1
Бухгалтер	жен.	28-35	высшее	2
Зам.директора по снабжению	жен.	39	высшее	1
Прораб	муж.	45-55	ср. – тех.	2
Мастер	муж.	25-35	ср. – тех. /среднее	5
Рабочие	муж. /жен.	20-50	ср. – тех. /среднее	38

Соотношение количества персонала по половому признаку представлено на рисунке 3.

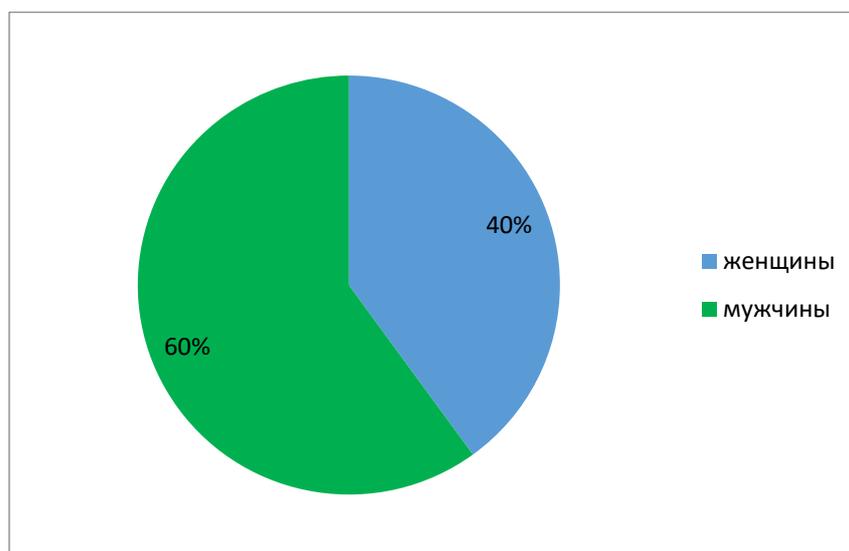


Рисунок 3 – Процентное соотношение персонала по половому признаку

Рисунок демонстрирует значительное преобладание мужчин среди работников. Это неудивительно, учитывая, что строительная отрасль часто

связана с физическим трудом, что может быть менее привлекательным для женщин.

На рисунке 4 представлена диаграмма, которая иллюстрирует, как распределяются сотрудники по возрастным категориям. Этот график позволяет лучше понять возрастную структуру в компании.

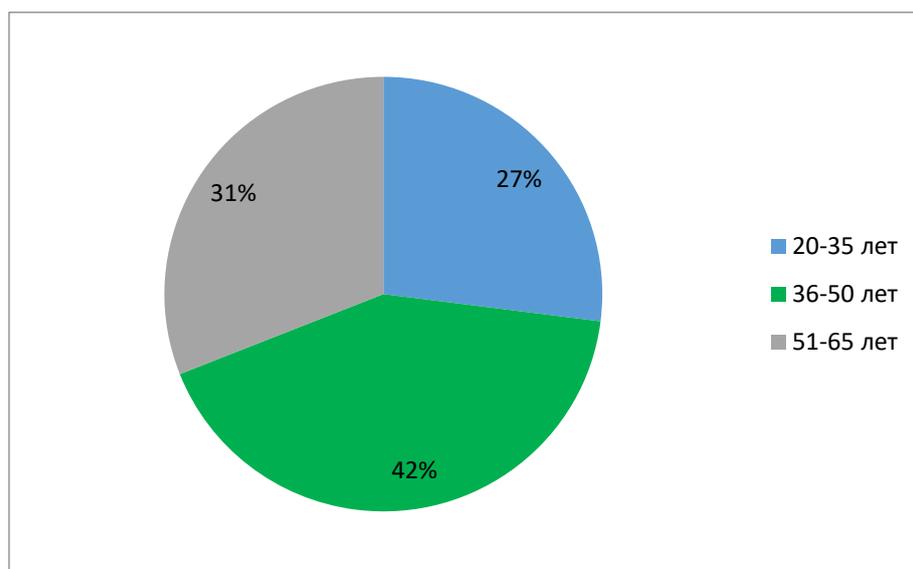


Рисунок 4 – Соотношение персонала по возрастному признаку

Разработка штатных расписаний – это процесс, который тесно связан с долгосрочными планами роста и развития компании. Каждый год, исходя из прогнозов и увеличения объема работы, определяются потребности в новых рабочих местах. С этой целью руководство подразделений подает запросы на привлечение новых специалистов, руководствуясь утвержденными штатными планами. Эти запросы могут поступать как в официальной, так и в неформальной форме.

Когда вакантные должности становятся известными, начинается процесс поиска кандидатов. Для новых сотрудников разработаны общие должностные инструкции, которые в большинстве случаев стандартизированы и не сильно отличаются от того, что используется в других организациях.

В компании большое внимание уделяется формированию внутреннего кадрового резерва. Это связано с тем, что число открытых вакансий невелико, а среди сотрудников уже есть специалисты с нужной квалификацией.

При необходимости найма новых работников организация в первую очередь рассматривает собственные ресурсы. Использование внешних каналов – публикаций в СМИ или на специализированных сайтах – применяется редко. Так, в 2024 году было размещено всего четыре объявления о поиске сотрудников. В результате более 90 % новых позиций закрываются за счёт внутренних кадров.

В том же году компания расширила штат примерно на десять человек. При этом только два кандидата были найдены через внешние источники. Перед приёмом на работу все претенденты проходят проверку профессиональной пригодности, которая включает медицинское обследование и психофизиологическое тестирование. Это позволяет убедиться в соответствии кандидата требованиям должности.

После успешного прохождения всех необходимых этапов отбора начинается оформление на работу. На основании документов и письменного заявления оформляется приказ о назначении, в котором отражаются личные сведения, информация о должности, подразделении, уровне заработной платы и табельный номер.

Что касается внутреннего поиска сотрудников, то иногда кадровые специалисты компании обращаются в Центр занятости населения для привлечения подходящих претендентов. Тем не менее, по результатам анализа работы главного юриста было установлено, что он не ведет активный мониторинг трудового рынка и не занимается поиском целевых групп специалистов, что ведет к неэффективному использованию времени и ресурсов компании. Отсутствие четкой стратегии поиска кандидатов превращает этот процесс в рутинную работу, которая не дает должных результатов.

Внешний процесс найма сотрудников проходит несколько обязательных шагов. Сначала публикуется вакансия, затем начинается сбор информации о возможных кандидатах, после чего проводится предварительное собеседование и анкета.

Общая схема отбора персонала в Обществе представлена на рисунке 5.

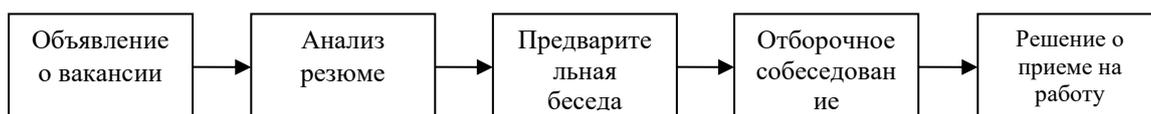


Рисунок 5 – Общая схема отбора персонала в Обществе

В компании ООО СК «ТРАНССТРОЙ» формирование команды профессионалов основывается на проверенных практиках, гарантирующих качественный отбор. Центральное место в этом процессе занимает глубокая проверка предоставленной соискателями информации и проведение содержательных бесед, раскрывающих их опыт и личностные особенности.

Каждое досье, поступающее на рассмотрение, сначала анализируется с точки зрения его структуры и содержания. Резюме не только передает ключевые сведения – такие как стаж, образование, профессиональные вехи и возраст, – но и демонстрирует умение претендента лаконично и грамотно презентовать себя. Манера подачи, оформление, логика изложения – всё это может многое сказать о подходе человека к делу и его способности к системному мышлению.

Следующий этап – биографическое интервью – предоставляет возможность выйти за рамки формальных анкет и сопроводительных писем. В процессе разговора выявляются неочевидные аспекты: мотивация, принципы, логика карьерного развития, степень самоосознания и внутренние ресурсы. Этот разговор позволяет заглянуть глубже – в суть профессиональной и личной истории кандидата.

Немаловажным компонентом также являются отзывы от бывших работодателей. Такие рекомендации становятся особенно ценными, когда

выбор сужается до нескольких финалистов: сторонний взгляд помогает подтвердить или уточнить сложившееся мнение о претенденте.

В течение 2024 года ООО СК «ТРАНССТРОЙ» активно внедряло указанные методы в свою кадровую стратегию, результаты чего представлены в таблице 4.

Таблица 4 – Инструменты оценки, применяемые ООО СК «ТРАНССТРОЙ» при отборе персонала

Методы оценки	%
Рассмотрение резюме/анкетирование/биографический анализ	100
Интервью по компетенциям	85
Тестирование навыков/знаний по профессии	83
Проверка рекомендаций	72
Сбор информации из социальных сетей	60

На современном этапе подбора персонала строительные организации стремятся к более гибкому и многогранному подходу, соединяя проверенные временем методы с инновационными практиками. Все чаще компании обращаются к нестандартным способам оценки кандидатов, одним из которых является анализ активности в социальных сетях. Этот инструмент применяется примерно в 60% случаев и зарекомендовал себя как эффективное дополнение к традиционному найму, позволяя получить более объемное представление о человеке и ускорить процесс отбора.

Традиционные формы рекрутинга, такие как обработка резюме и стандартные собеседования, продолжают занимать значимое место, особенно при массовом наборе, где требуется оперативно закрыть большое количество вакансий. Их основное преимущество – высокая скорость и простота применения при базовой оценке профессиональных компетенций. Однако, чтобы выявить глубинные личностные особенности и понять истинную мотивацию потенциального сотрудника, работодатели всё чаще обращаются к альтернативным подходам.

Социальные платформы, как один из примеров таких инструментов, дают возможность взглянуть на кандидата за рамками резюме – оценить его интересы, коммуникативные навыки, стиль мышления и даже карьерные амбиции. Это особенно ценно при поиске специалистов на ключевые или ответственные позиции, где важно предугадать не только профессиональную пригодность, но и перспективу дальнейшего роста.

Тем не менее, независимо от того, какими способами осуществляется подбор, список ключевых требований к соискателям остаётся стабильным. Компании, в том числе ООО СК «ТРАНССТРОЙ», ожидают от новых сотрудников высокий уровень квалификации, умение принимать решения и нести за них ответственность, а также стремление к профессиональному развитию.

В таблице 5 представлены конкретные цифры и результаты применения различных методик подбора и оценки сотрудников в ООО СК «ТРАНССТРОЙ» за 2024 год, отражающие эффективность интеграции классических и современных стратегий в процессе найма.

Таблица 5 – Данные об эффективности подбора персонала компании в ООО СК «ТРАНССТРОЙ»

Показатель	Значение
Количество принятых сотрудников	12
Количество сотрудников, которые выдержали испытательный срок	10
Количество сотрудников, которые не выдержали испытательный срок	2
Эффективность системы подбора персонала	83,3%
Средние сроки заполнения вакансии	1,5 месяца

На примере компании ООО СК «ТРАНССТРОЙ» можно проследить, как грамотно выстроенная система подбора персонала позволяет достигать внушительных результатов: текущая эффективность найма составляет 83,3%. Такой показатель говорит о высокой слаженности и профессионализме HR-отдела. Впрочем, несмотря на достигнутый уровень, есть пути для

дальнейшего совершенствования. Одним из них может стать сокращение времени закрытия вакансий – переход от полутора месяцев к месячному сроку существенно повысит оперативность и гибкость процесса.

Стратегическое внимание в кадровой политике компании сосредоточено на интеграции молодых кадров в рабочую среду. Чтобы привлечь перспективных специалистов и создать условия для их роста, в «ТРАНССТРОЙ» действует Совет молодых специалистов, развиваются наставнические практики, а также создаются площадки для неформального взаимодействия между сотрудниками. Молодёжи предоставляют реальные возможности для вхождения в профессию ещё на этапе обучения – компания принимает на практику студентов вузов и учащихся профессиональных учебных заведений.

В течение 2024 года производственную стажировку в стенах организации прошли 22 человека, в том числе 2 студента высших учебных заведений и 9 учащихся колледжей и техникумов. Руководство компании доверяет сопровождение практикантов опытным специалистам с высокой квалификацией, превращая процесс адаптации и обучения в ценное взаимодействие. Особенно отличившиеся стажёры поощряются не только признанием, но и материально, что формирует у молодых сотрудников мотивацию и доверие к работодателю. Таким образом, «ТРАНССТРОЙ» выстраивает прочный фундамент для кадрового резерва будущего.

2.3 Оценка актуального состояния режима труда и отдыха в ООО СК «ТРАНССТРОЙ»

В повседневной деятельности любого предприятия ключевым фактором устойчивости и эффективности остаётся грамотное распределение нагрузки между работой и отдыхом. В ООО СК «ТРАНССТРОЙ», где в 2024 году штат сотрудников достиг 53 человека, этот принцип реализуется на практике с особым вниманием к деталям. Руководство компании осознаёт, что

сбалансированное планирование рабочего времени – не просто формальность, а необходимое условие для поддержания высокой работоспособности и общего благополучия персонала.

Сотрудники компании ежедневно сталкиваются с необходимостью обрабатывать большой объём информации, оперативно принимать решения и выполнять задачи с точностью и в строго заданные сроки. Такой уровень ответственности требует не только концентрации, но и значительных интеллектуальных и физических усилий. Поэтому по прошествии четырёх часов труда работникам предоставляется полноценный часовой перерыв, который служит своего рода «перезагрузкой» – возможностью восстановить силы и вернуться к делам с новым уровнем внимания и энергии.

Подобная практика основана на понимании природы человеческой усталости и принципов физиологии труда. Она помогает избежать перегрузок и выгорания, которые нередко становятся причиной снижения производительности и текучки кадров. Однако в «ТРАНССТРОЙ» к этому вопросу подходят шире: дело не только в эффективности, но и в создании здорового внутреннего климата, где каждый чувствует себя ценным и услышанным.

Поддержание социальной гармонии в коллективе воспринимается здесь как одна из важнейших задач менеджмента.

На предприятии предусмотрен установленный промежуток времени, предназначенный для приёма пищи сотрудниками – это обеденный перерыв. Его продолжительность регулируется как на уровне законодательства, так и в соответствии с внутренними положениями организации, включая локальные нормативные акты, например, правила трудового распорядка и положения коллективного договора.

Организация рабочего времени включает не только обязанности, но и полноценный отдых. В штатном режиме пятидневной недели сотрудники освобождаются от работы по субботам и воскресеньям, что считается стандартными выходными. Помимо этого, календарные праздники,

признанные официальными нерабочими днями, также предоставляют возможность дополнительного отдыха, если они не совпадают с выходными.

Отдельное внимание уделяется вопросам отпуска. Законодательная база строго определяет порядок его предоставления, сроки и типы. Отпуска могут быть различными, но каждый из них имеет чётко установленную правовую основу и оформляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса.

Что касается условий в ООО «СК ТРАНССТРОЙ», то здесь каждый сотрудник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Его продолжительность составляет 28 календарных дней, что позволяет работникам полноценно восстанавливаться после периодов трудовой деятельности.

В соответствии с российским трудовым законодательством, а именно со статьёй 189 Трудового кодекса РФ, порядок организации труда на любом предприятии формируется через внутренние регламенты, отражённые в правилах трудового распорядка. Эти правила обычно становятся частью коллективного соглашения и служат основой для регулирования взаимоотношений между работодателем и персоналом, определяя, каким образом выстраиваются рабочие процессы и периоды отдыха.

Ключевое внимание в таких правилах уделяется вопросам, связанным с продолжительностью рабочего времени и предоставлением отдыха. Именно эти параметры влияют на устойчивость и ритм трудовой деятельности, при этом соответствие установленным законодательным нормам строго обязательно. В компании ООО СК «ТРАНССТРОЙ» действуют различные модели рабочего времени: классическая пятидневка, ненормированный график, а также сменная система. Эти форматы позволяют учитывать специфику задач и потребности предприятия, сохраняя при этом гибкость в управлении персоналом.

Проведённый в компании анализ увольнений за 2023–2024 годы позволил выделить наиболее значимые причины ухода сотрудников. Собранные данные были структурированы и классифицированы, что

позволило выявить повторяющиеся мотивы увольнений. Среди наиболее частых – семейные обстоятельства, недовольство зарплатой, условиями труда, режимом работы, а также задержки выплат и ощущение нестабильности в компании. Итогом исследования стала таблица 6, отражающая весь спектр причин, оказывающих влияние на кадровую стабильность, что в свою очередь помогло объективно оценить текущее положение дел в организации.

Таблица 6 – Причины увольнений работников ООО СК «ТРАНССТРОЙ»

Причины увольнений	2023 г.		2024 г.	
	число уволившихся, %	Удельные веса, %	число уволившихся, %	Удельные веса, %
Из-за размеров зарплаты	5	35,7	6	50
Из-за нерегулярности выплат	-	-	-	-
Из-за содержания труда	-	-	-	-
Из-за условий и режима труда	4	28,6	5	41
Из-за производственных конфликтов	1	7,0	-	-
Из-за отсутствия перспектив роста	2	14,3	1	9
Из-за отсутствия социальных льгот	-	-	-	-
Из-за семейных обстоятельств	-	-	-	-
Из-за инициативы администрации	2	14,3	-	-
Из-за другого	-	-	-	-
Всего	14	100	12	100

В течение 2023 и 2024 годов в компании были зафиксированы увольнения сотрудников, анализ которых помогает выявить устойчивые и новые тенденции в мотивах ухода. На протяжении обоих лет наибольшее число работников принимали решение о расторжении трудового договора из-за неудовлетворительного уровня оплаты и некомфортной производственной среды – эти два фактора остаются наиболее весомыми при оценке причин текучести.

Тем не менее, характер поводов для увольнений менялся. В 2023 году чаще сотрудники также покидали коллектив из-за производственных конфликтов и из-за отсутствия перспектив роста. Уже в 2024 году такие случаи отсутствовали, и на передний план вышли претензии к рабочим

условиям и низким доходам. Например, если в 2023 году неудовлетворённость трудовой средой упоминалась в 35,7% случаев, то в 2024-м этот показатель достиг 50,0%.

Не стоит обходить вниманием и те эпизоды, когда инициатива расторжения договора исходила от работодателя. В 2023 году таких случаев было по два, что составляет 14,3% от общего количества увольнений, но в 2024 году такие случаи не наблюдались. Существование такой причины увольнения может указывать на определённые проблемы в кадровой политике, в частности – в вопросах найма и оценки профессиональной пригодности персонала.

Что касается отдельных подразделений, особенно показателей строительный отдел: в 2024 году здесь прекратили работу трое специалистов. Двое из них ушли, не видя возможности развиваться в рамках организации, третий – в результате напряжённой ситуации в коллективе.

Наибольшую нестабильность кадрового состава демонстрирует структура ООО СК «ТРАНССТРОЙ». Высокий уровень текучести персонала в этой части компании требует комплексного и внимательного изучения. В частности, необходим учет таких переменных, как возраст уволенных, их профессиональная квалификация и трудовой стаж. Детализированная информация по этим аспектам представлена в таблице 7.

Таблица 7 – Состав уволившихся в 2024 г. рабочих по стажу

Причины увольнений	Итого уволилось	Стаж работы на предприятии							
		до 1 года		1-3 года		4-6 лет		более 6 лет	
		человек	УД.веса, %	человек	УД.веса, %	человек	УД.веса, %	человек	УД.веса, %
Из-за величины зарплат	6	3	60	2	50	1	50		
Из-за условий и режима труда	5	1	20	2	50	1	50	1	100
Из-за инициативы администрации	1	1	20	-	-	-	-	-	-
Всего	12	5	100	4	100	2	100	1	100

Исследование текучести кадров в ООО СК «ТРАНССТРОЙ» за последний год показало, что основная масса сотрудников, покинувших компанию, проработала в ней меньше года. Из 12 уволившихся за этот период, 6 человек (50% от общего числа) указали на недостаточный уровень оплаты труда в первый год работы как основную причину ухода. Пять сотрудников назвали неприемлемые условия труда причиной своего решения, а один был уволен по инициативе руководства.

Также приведем информацию о сотрудниках с более долгим стажем работы. Например, среди сотрудников с опытом от одного до трех лет ситуация была довольно двоякой: четверо решили уйти, и их мотивация разделилась на две равные группы. Одни не смогли продолжить трудовую деятельность из-за недостаточно комфортных условий работы, а другие покинули компанию из-за низкой оплаты труда. Аналогичные причины увольнений можно наблюдать и среди сотрудников с более длительным опытом работы.

Если обратить внимание на возрастную статистику, то можно выделить некоторые любопытные данные. Наибольшее число увольнений было зафиксировано среди работников в возрасте до 20 лет – их пять человек, что составляет почти половину всех уволившихся (41,6%). Вторая по величине группа – сотрудники от 21 до 30 лет, которых оказалось четыре человека, что составляет 33,3%. Затем следуют работники в возрасте от 31 до 40 лет, число которых равняется двум (16,6%). Наименее представленной возрастной группой стали те, кто старше 40 лет – их всего один человек, что составляет лишь 8,3% от общего числа уволившихся.

Таблица 8 – Состав уволившихся в 2024 г. рабочих ООО СК «ТРАНССТРОЙ» по возрасту

Причины увольнений	Итого уволил ось	Возраст				рабочих			
		до 20 лет		21-30 лет		31-40 лет		старше 40 лет	
		челове к	уд.веса, %	челове к	уд.веса, %	челове к	уд.веса, %	челове к	уд.веса, %
Из-за величины зарплат	6	2	40	2	50	1	50	1	100
Из-за условий и режима труда	5	2	40	2	50	1	50		
Из-за инициативы администрации	1	1	20	-	-	-	-	-	-
Итого	12	5	100	4	100	2	100	1	100

Таблица 9 – Состав уволившихся в 2024 г. рабочих ООО СК «ТРАНССТРОЙ» по квалификации

Причины увольнений	Итого уволил ось	Разряд							
		4		5		6		7	
		челове к	уд.веса, %						
Из-за величины зарплат	6	1	25	1	50	1	50	3	75
Из-за условий и режима труда	5	2	50	1	50	1	50	1	1
Из-за инициативы администрации	1	1	25	-	-	-	-	-	-
Итого	12	4	100	2	100	2	100	4	100

Оценив текущую ситуацию, можно сделать вывод, что структура кадров в компании ООО СК «ТРАНССТРОЙ» является достаточно стабильной и удовлетворяет основным требованиям.

Для того чтобы понять, насколько эффективно организован труд и отдых сотрудников, в практике часто применяются различные социологические методы, включая проведение анкетирования и интервью. Такие исследования дают возможность собрать мнения работников об их рабочем графике и узнать, как они воспринимают свою физическую и психологическую нагрузку.

Мы провели опрос среди 30 сотрудников компании, чтобы получить данные о степени их удовлетворенности условиями труда и режимом отдыха (см. Приложение А). Одним из ключевых вопросов, заданных участникам

исследования, касался их отношения к существующему графику работы (рисунок 6).

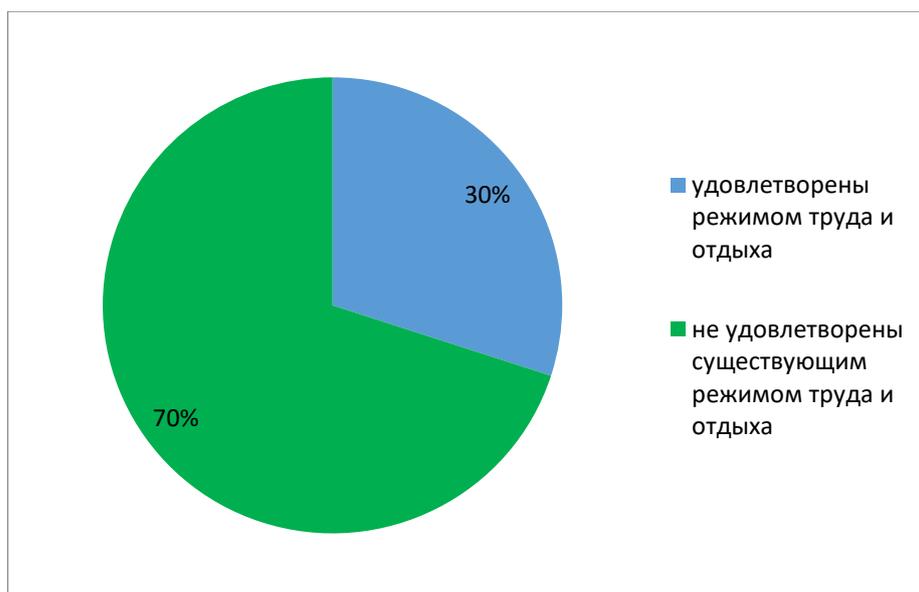


Рисунок 6 – Удовлетворённость существующим режимом труда и отдыха

По данным исследования, 70% работников выражают недовольство своим текущим режимом труда и отдыха. Это свидетельствует о существующих проблемах в организации рабочего времени, которые требуют внимания. В то же время, 30% опрошенных, среди которых преимущественно молодёжь до 30 лет, сообщили о своей удовлетворенности графиком работы.

Интересный тренд был выявлен в ответах на второй вопрос, касающийся уровня усталости. Оказалось, что для 80% работников пик утомляемости приходится на четверг, в то время как у оставшихся 20% на пятницу. Эти данные могут послужить важным ориентиром для руководителей, предлагая приоритетное планирование сложных задач на начало недели. Также стоит рассмотреть возможность введения дополнительных перерывов в конце недели или даже сокращения рабочего дня в пятницу, чтобы снизить нагрузку на сотрудников.

Что касается времени на адаптацию к новой задаче, то 60% респондентов утверждают, что им требуется около 15 минут для того, чтобы

сосредоточиться и настроиться на работу. Для оставшихся 40% время, необходимое для вхождения в рабочий процесс, составляет около 10 минут.

Данные третьего вопроса указали, что среднее время на адаптацию к задачам у сотрудников составляет примерно 10 минут. Это открытие может быть полезным для оптимизации рабочих процессов.

Наконец, результаты четвёртого вопроса показали, какие виды отдыха предпочитают работники. Разделение отдыха на активный и пассивный, как показано на рисунке 7, демонстрирует разные предпочтения среди сотрудников и может послужить основанием для разработки мер, направленных на повышение удовлетворенности и продуктивности в коллективе.

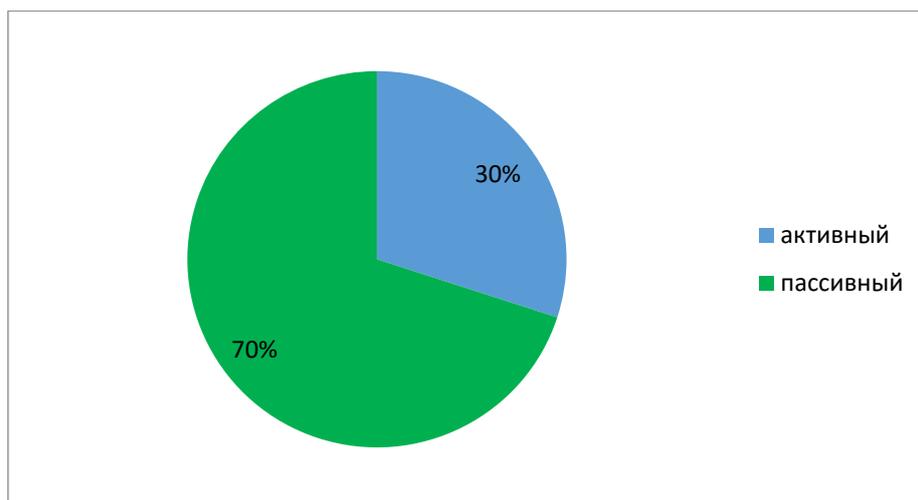


Рисунок 7 – Предпочтения по виду отдыха

Исследования показывают, что подходы сотрудников к 10-минутным перерывам сильно различаются. Согласно данным, примерно 70% сотрудников предпочитают проводить это время в тишине, расслабляясь на диване. Это – момент для короткого отдыха и восстановления сил. Однако оставшиеся 30% находят пользу в физической активности и используют этот промежуток для легких упражнений или прогулок.

Эти результаты указывают на важность разнообразия в организации перерывов, поскольку необходимо удовлетворить запросы обеих групп, чтобы создать комфортные условия для всех работников.

Вопрос об обеденных перерывах оказался пятым (рисунок 8).

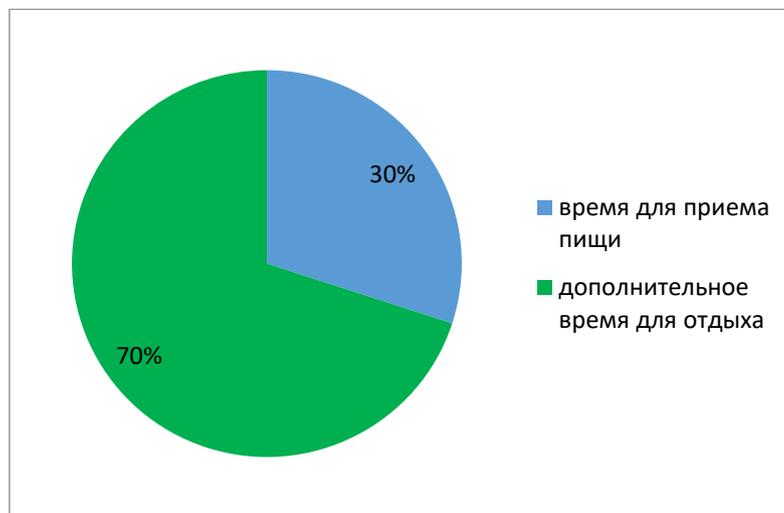


Рисунок 8 – Чем является обеденный перерыв для работников

Для небольшого процента сотрудников – примерно для 30% – обеденный перерыв является исключительно моментом для приема пищи. Однако большинство, около 70%, воспринимает его как шанс для отдыха, восстановления сил и кратковременного отвлечения от работы.

Когда речь заходит о решении самых трудных задач, немаловажную роль играет время суток, когда сотрудники способны выполнить их с наибольшей эффективностью. Это позволяет лучше понять, в какой момент дня работники чувствуют себя наиболее продуктивными и готовы справляться с самыми сложными заданиями (рисунок 9).

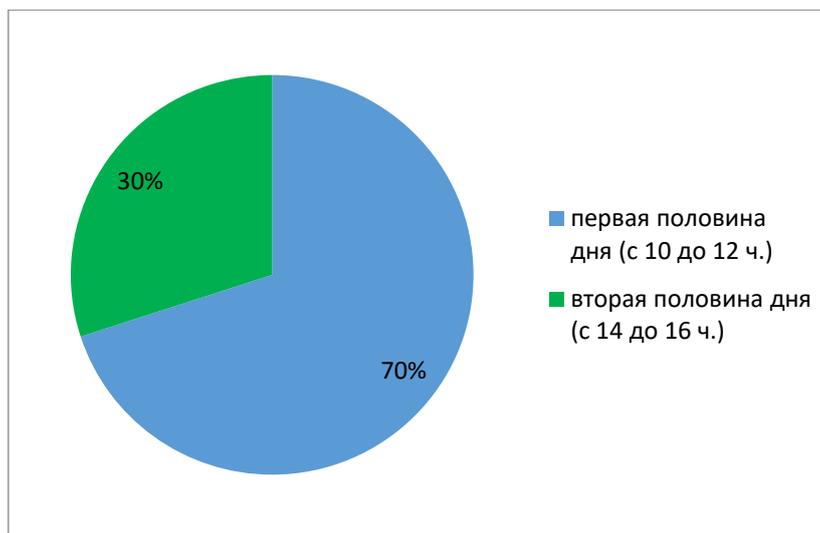


Рисунок 9 – Часы работоспособности сотрудников

Анализ рабочего режима показал несколько факторов, влияющих на продуктивность и обстановку в коллективе. Около 70 % сотрудников работают наиболее эффективно утром – с 10 до 12 часов. Остальные 30 % отмечают, что лучше справляются с задачами во второй половине дня, примерно с 14 до 16 часов. Эти данные можно использовать при планировании перерывов, чтобы снизить риск перегрузки.

Сотрудники также предложили меры для улучшения условий труда:

- создание комнаты отдыха с удобной мебелью и возможностью переключиться на активный досуг;
- введение коротких, но чётко регламентированных перерывов.

Важно отметить, что недовольство более 70 % персонала существующими условиями – это уже серьёзный сигнал к пересмотру режима работы. Игнорирование этих запросов может снизить результативность и негативно сказаться на климате в коллективе.

В процессе анализа выявлены и конкретные проблемы:

- недостаточная подготовка руководителей в вопросах профилактики переутомления;

- отсутствие системного контроля за временем работы и отдыхом сотрудников.
- падение производительности труда, которое связано с неправильным режимом работы.
- недооценка важности профилактики усталости и утомляемости.
- отсутствие персонализированного подхода к каждому сотруднику. работоспособность человека зависит от множества факторов: от его возраста и физического состояния до психологического настроения. поэтому важно подходить к организации труда гибко, принимая во внимание индивидуальные особенности.
- недостаток специально оборудованных зон отдыха, которые позволяли бы сотрудникам по-настоящему восстановить силы в перерывах.

3 Мероприятия по совершенствованию организации режима труда и отдыха в ООО СК «ТРАНССТРОЙ»

3.1 Разработка мероприятий по совершенствованию режима труда и отдыха персонала ООО СК «ТРАНССТРОЙ»

Для решения вышеуказанных проблем был разработан комплекс мероприятий, ориентированных на оптимизацию режима работы и отдыха. Эти меры были тщательно продуманы и представлены в следующей таблице (таблица 10). Ключевые предложения включают следующие моменты:

- внедрение системы жесткого контроля за временем работы сотрудников;
- создание дополнительных журналов для отслеживания рабочего процесса;
- разработка и распространение материалов, направленных на обучение сотрудников методам релаксации и восстановления;
- установление четких временных интервалов для перерывов в соответствии с рабочим графиком;
- организация обучающих сессий для руководителей с целью повышения их осведомленности о предотвращении усталости и перегрузки сотрудников;
- применение новых технологий для улучшения коммуникации, в том числе через регулярные опросы и анкеты для получения обратной связи от работников.

Таблица 10 – Основные проблемы в области режима труда и отдыха

Проблемы	Мероприятия применяемые для устранения этих проблем	Ответственный	Сроки	Стоимость
На предприятии слабая подготовка руководителей в вопросах предупреждения переутомляемости	Обязать руководителей предприятия и подразделений изучить методы предупреждения утомляемости	Главный юрист	Июль 2025	30000 руб.
Отсутствует строгий учёт рабочего времени и регламентированных перерывов	Ведение строгого учета и контроля рабочего времени и регламентированных перерывов. Приобрести для ведения дополнительные журналы	Главный инженер	Июль 2025	20000 руб.
Низкая производительность труда	Оптимизация рабочего графика: - возможности сокращать рабочий день (неделю) за счет сэкономленного в результате повышения производительности труда времени.	Руководители участка	Июль 2025	
Отсутствие ориентации на профилактику утомляемости	Подготовить памятку о релаксации, переключении внимания, снятия напряжения.	Главный юрист	Июль 2025	10000 руб.
Отсутствие индивидуального похода	Регламентированные микропаузы в работе.	мастера	Июль 2025	
Отсутствие места для отдыха	Выделение места под комнату отдыха персонала и ее обустройство	Генеральный директор	Июль 2025	100000 руб.

Для оптимизации работы сотрудников и создания комфортных условий в компании ООО СК «ТРАНССТРОЙ» потребуется внедрить современную систему управления трудовыми процессами, которая позволит значительно снизить риски перегрузок. Важным шагом на этом пути станет повышение квалификации руководителей в области эффективного мониторинга рабочего времени. Дополнительно следует внедрить такие механизмы, которые не только обеспечат точный контроль за временем, но и создадут рабочую

атмосферу, способствующую более продуктивному выполнению задач и поддерживающую благоприятный климат внутри коллектива.

Одним из главных приоритетов должно стать улучшение структуры рабочего графика. Рассмотрим ключевые подходы к этой задаче.

Сокращение рабочего времени через увеличение эффективности – перераспределение времени с фокусом на результативность, что позволит уменьшить длительность рабочего дня или недели и оставить больше времени для отдыха и восстановления.

Микропаузы – внедрение кратковременных перерывов в рабочий процесс, что способствует поддержанию высокого уровня энергии и снижению усталости. Такие паузы, как правило, занимают 9-15% рабочего времени и могут включать в себя отдых или выполнение личных дел. Частота и продолжительность этих перерывов зависят от специфики работы, но каждому сотруднику следует предоставлять возможность делать перерыв хотя бы на 5-10 минут до обеда и перед завершением рабочего дня.

Перерывы для восстановления – для высококонцентрированной работы важны регулярные паузы, например, 5 минут отдыха каждый час, чтобы снизить утомляемость и повысить продуктивность.

Кроме того, для создания комфортных условий труда необходимо оборудовать специальную зону отдыха, где сотрудники смогут по-настоящему расслабиться и восстановить силы. Эта зона должна отвечать нескольким важным требованиям:

- зонирование пространства – одна часть комнаты должна быть предназначена для отдыха с удобной мебелью, такой как кресла и диваны, а другая – для физической активности, например, с установкой тренажеров или шведской стенки;
- освещение – для комфортного пребывания в помещении необходимо обеспечить освещенность, соответствующую уровню солнечного света (не менее 2500 люкс). Для отдыхающих, планирующих

короткий сон, стоит использовать темные шторы для создания нужной атмосферы;

- дизайн – интерьер должен заметно отличаться от офисного, создавая пространство, которое помогает сотрудникам отвлечься и перезарядиться;
- температурный режим – поддержание температуры не ниже 22°C, особенно в холодное время года, что соответствует строительным нормам СНиП 2.09.04-87.

Каждое предприятие самостоятельно устанавливает режим работы, опираясь на специфику своей деятельности и требования, предъявляемые к сотрудникам. Важнейшим аспектом является соблюдение всех норм, предписанных законодательством, чтобы обеспечить соответствие процессу работы действующим правилам.

Режим рабочего времени и время отдыха регулируются специальным документом, который называется положением об учете рабочего времени. Такой нормативный акт составляется с учётом требований Трудового кодекса РФ и других документов, регулирующих трудовые отношения. Это позволяет привести его в полное соответствие с установленными нормами.

В документе должны быть чётко указаны правила рабочего режима, а также меры ответственности за их нарушение, включая дисциплинарные взыскания.

Отдельное внимание стоит уделить организации труда в сферах, связанных с умственной деятельностью. После отпуска или длительного перерыва возвращение к работе должно быть постепенным. Такой подход помогает быстрее восстановить работоспособность и поддерживать высокий уровень продуктивности.

Ритм работы также имеет значение. Соблюдение последовательности действий помогает развивать профессиональные навыки и снижать уровень усталости. Постоянный режим способствует формированию привычек, что в свою очередь позволяет поддерживать эффективность на длительный срок.

Не менее важным аспектом является правильное чередование работы умственного и физического труда, а также полноценного отдыха. Это помогает избежать переутомления и повышает общую результативность. Речь идет не только о стандартных перерывах для глаз, но и о коротких паузах для расслабления мозга, умеренных физических упражнениях между задачами и достаточном ночном сне.

К тому же, регулярные физические тренировки и активное умственное занятие помогают поддерживать высокую работоспособность. Не забывайте, что качественный отдых – это не только физическое восстановление, но и психологическая разгрузка, необходимая для долгосрочной продуктивной деятельности.

Основные пути снижения утомления

- оптимальная поза человека в процессе труда;
- соответствие оборудования эргономическим требованиям;
- упражнения и тренировка в процессе обучения, труда и творчества;
- организация рационального режима труда и отдыха;
- использование производственной гимнастики;
- введение производственной эстетики.

Комната для психоэмоциональной разгрузки предназначена для сотрудников, чья работа связана с высоким уровнем стресса и требует постоянной концентрации. Такое пространство помогает снизить последствия напряжённой деятельности и предотвратить эмоциональное истощение. Особенно это важно в организациях с повышенными рисками и интенсивным рабочим режимом.

Наличие подобных зон положительно влияет на мотивацию персонала: сотрудники охотнее продолжают работать в компании, где заботятся об их состоянии. Кроме того, такие помещения помогают поддерживать здоровую атмосферу в коллективе и снижают вероятность конфликтов.

В этой комнате предусмотрено множество элементов, стимулирующих разные органы чувств – от зрительных до тактильных, что позволяет создать

гармоничную атмосферу для расслабления. Важно, что пространство наполнено комфортом и безопасностью, что способствует полному восстановлению психоэмоционального состояния. В таких условиях сотрудники могут быстро вернуть внутреннюю гармонию, снять напряжение и восстановить работоспособность, что в свою очередь способствует повышению их концентрации и эффективности работы.

3.2 Разработка нормативно-правового обеспечения мероприятий по совершенствованию режима труда и отдыха в ООО СК «ТРАНССТРОЙ»

Согласно нормам российского законодательства, каждый трудящийся имеет право на отдых, что является неотъемлемой частью его трудовой жизни. Согласно статье 106 Трудового кодекса РФ, время отдыха определяется как период, когда работник свободен от выполнения своих обязанностей и может распоряжаться им по своему усмотрению. Подобное право закреплено и в Конституции РФ, где гарантированы выходные и праздничные дни, а также оплачиваемый отпуск.

Эффективность труда во многом зависит от того, насколько правильно организован отдых. Грамотное чередование рабочих и свободных часов напрямую влияет на продуктивность и восстановление сил сотрудников. При этом продолжительность и частота перерывов зависят от особенностей самой работы, длительности смен и условий труда.

Особенно важно, чтобы после ночного сна у работника оставалось достаточно времени на восстановление – это позволяет организму адаптироваться и работать на полную силу.

Для упорядочивания режима на предприятиях применяются графики работы и отдыха. В них фиксируется длительность смены, её начало и конец, а также время перерывов. Помимо этого, составляются графики отпусков,

которые должны учитывать интересы работодателя, но при этом согласовываться с представителями работников.

В соответствии со статьёй 91 ТК РФ, стандартная продолжительность рабочей недели в российских организациях не превышает 40 часов. Однако существует гибкость в учете рабочего времени, что позволяет применять разные подходы к подсчету рабочих часов, включая способы, ориентированные на неделю, день и суммированные итоги.

Если рабочее время рассчитывается ежедневно, то сотрудники выполняют свои обязательства в пределах определенного количества часов каждый день. Такой подход используется как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Конкретное время начала и окончания рабочего дня регулируется внутренними документами компании или графиками смен.

Когда работа организована в виде смен, где сотрудники работают по нескольким графикам, устанавливаются точные параметры смен, такие как их продолжительность и время начала и окончания, а также порядок ротации между сменами. Работодатели обязаны избегать ситуации, когда один и тот же работник назначается на две смены подряд, чтобы обеспечить справедливое распределение труда.

Для работников, занятых вахтовым методом (например, в удалённых районах), действуют отдельные правила. В таких условиях сотрудники не могут ежедневно возвращаться домой и работают в специально организованных условиях. При этом длительность одной смены по закону не должна превышать 12 часов.

Перед праздничными днями продолжительность рабочего дня сокращается на час. Это позволяет работникам заранее снизить нагрузку и подготовиться к отдыху.

Если предприятие работает круглосуточно или не имеет возможности сократить смену накануне праздников, переработки компенсируются. Обычно

это предоставление дополнительного времени отдыха, но по согласию работника возможно и денежное возмещение за сверхурочные часы.

На шестидневной рабочей неделе рабочее время в предпраздничный день ограничивается пятью часами. Для ночных смен действует ещё одно правило – их продолжительность уменьшается на один час.

Важно помнить, что переработка не должна превышать 4 часа в день или 16 часов в неделю. Сверхурочная работа – это выполнение задач сверх установленного рабочего времени по распоряжению работодателя, и она должна быть ограничена нормами, установленными для данного периода учета.

В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации существует ряд категорий работников, которых нельзя привлекать к сверхурочной работе. Это, прежде всего, касается женщин в положении, несовершеннолетних сотрудников и других групп, перечисленных в федеральных нормативных актах. В отношении женщин, имеющих детей младше трех лет, и людей с инвалидностью, работа сверх установленного времени возможна только при их добровольном письменном согласии и отсутствии медицинских противопоказаний для такого рода нагрузки. Важно также уведомить таких работников о праве отказаться от сверхурочной работы.

Закон ограничивает количество сверхурочных часов, которые может отработать каждый сотрудник. В частности, на протяжении двух последовательных дней невозможно переработать более 4 часов, а в год сверхурочная работа ограничена 120 часами. Работодатель обязан точно отслеживать и учитывать все часы, которые сотрудник отработал сверх нормы.

Регулирование рабочего времени должно соответствовать нормам, установленным в 16-й главе Трудового кодекса РФ, где прописана продолжительность рабочей недели. Это может быть, как 5-дневная неделя с двумя выходными, так и 6-дневная с одним выходным, включая варианты с

гибким графиком и перемещающимися выходными днями. Важно, чтобы внутренние правила трудового распорядка или коллективный договор содержали четкие положения о рабочем времени, времени начала и окончания смены, перерывах, а также чередовании рабочих и выходных дней.

Для некоторых отраслей, таких как транспорт или коммуникации, могут быть предусмотрены особые условия в зависимости от специфики работы.

Режим ненормированного рабочего дня предполагает, что сотрудник может быть привлечен к выполнению своих обязательств сверх установленного времени, но только по необходимости. Перечень должностей, для которых предусмотрен этот режим, должен быть оговорен в коллективном договоре или внутренних правилах компании. Когда работник трудится по гибкому графику, начало и окончание его рабочего времени согласовываются между сторонами.

Для организаций, использующих сменный режим работы, когда процесс требует времени, превышающего стандартную продолжительность дня или для более эффективного использования ресурсов, графики смен должны разрабатываться с учетом мнения работников. Эти графики являются частью коллективного договора и должны быть предоставлены сотрудникам не позднее чем за месяц до их вступления в силу.

Работодатель обязан следить за точностью учета рабочего времени каждого сотрудника в отчетные периоды, будь то день, неделя или месяц.

3.3 Оценка социально-экономической эффективности разработанных мероприятий

В таблице 11 представлены затраты на предлагаемые мероприятия.

Таблица 11 – Затраты на предлагаемые мероприятия

Мероприятия	Затраты на мероприятия	ИТОГО
Обучение методам предупреждения утомляемости	Направить на обучение руководителей структурных подразделений 5 чел по 6000 руб.	30000 руб.
Приобретения журналов для введения отчетов по рабочему времени и регламентированных перерывов	Журнал 20 штук (1000 руб.)	20000 руб.
Подготовка памятки о релаксации, переключении внимания, снятия напряжения.	Печать памяток в типографии 100 шт. по 100 руб.	10000 руб.
Обустройство комнаты отдыха	Ремонт комнаты и приобретение мебели и тренажеров	100000 руб.
Итого	-	160000 руб.

Для повышения комфорта и улучшения условий труда и отдыха сотрудников потребуются средства в размере 160 тысяч рублей. Эти деньги будут распределены по различным направлениям. Например, 30 тысяч рублей пойдут на организацию обучающих курсов и тренингов для сотрудников, а еще 20 тысяч – на приобретение журналов для учета рабочего времени и обеспечения перерывов в производственных помещениях.

Также в рамках программы выделено 10 тысяч рублей на подготовку памяток, способствующих расслаблению и восстановлению сил сотрудников. Основная сумма, а именно 100 тысяч рублей, будет направлена на обустройство и капитальный ремонт комнаты для отдыха персонала, что позволит создать комфортную зону для перерывов и релаксации.

Таблица 12 – Расчеты при возникновении утомляемости

Последствия утомляемости	Расчеты при возникновении утомляемости	Итого
Снижение производительности труда	Из 10 человек, работающих по 8 часов, половина времени (то есть 4 часа) тратится на выполнение задач с пониженной интенсивностью из-за переутомления. Это замедляет общий темп работы. При средней зарплате 50 000 рублей, затраты на подобное снижение производительности для всей команды составляют 50 000 рублей, умноженные на количество работников и время простоя.	250000 руб.
Потеря рабочего времени из-за травматизма	Работники, столкнувшиеся с усталостью, часто обращаются за справками для перевода на более легкую работу на срок до 10 дней. В таком случае бетонщики выполняют задачи, которые обычно выполняет разнорабочий, но продолжают получать оплату по ставке бетонщика. Это приводит к дополнительным убыткам, так как в этот период рабочие места бетонщиков остаются незаполненными, а участок теряет прибыль. Разница в зарплате между бетонщиком и разнорабочим – 20 000 рублей в месяц, что составляет разницу в 1 000 рублей за смену. Для 10 человек, работающих в таком режиме, убытки составляют 10 000 рублей.	10000 руб.
Потеря рабочего времени по причине больничного	На производственных предприятиях средний уровень месячного дохода составляет около 50 тысяч рублей. Эти средства, как правило, направляются на покрытие расходов, связанных с оплатой больничных листов.	50000 руб.
Итого	-	310000 руб.

В ходе проведенного анализа на предприятии было выявлено, что значительная часть затрат связана с утомлением сотрудников. Эти расходы составляют 310 000 рублей, и они связаны с падением эффективности работы, когда сотрудники выполняют задания, выходящие за пределы их основных обязанностей, а также с выплатами по больничным листам. Все подробности этих издержек приведены в таблице 12.

Для минимизации этих затрат мы разработали ряд предложений, которые, как предполагается, помогут снизить общие расходы. Вложения в реализацию этих мер составят 160 000 рублей.

Это вполне оправданная сумма, если учесть текущие потери, которые уже достигают 310 000 рублей.

Расчёты показывают, что предложенные мероприятия смогут окупиться примерно за 6 месяцев.

Социальный результат их внедрения выражается в более комфортных условиях труда для персонала. Чтобы оценить влияние нововведений, следует

сравнить состояние здоровья и уровень работоспособности сотрудников до и после изменений.

Экономическая эффективность проявляется через рост производительности и ожидаемый ежегодный эффект. Существенное значение имеет правильное построение графиков труда и отдыха. Учитывая естественные биоритмы человека, можно повысить результативность работы и рациональнее использовать кадровый потенциал организации.

Цель нашего комплексного подхода – всесторонняя оценка всех аспектов изменений, с учётом интересов работников, потребностей предприятия и физиологических возможностей человека.

Наши исследования показали, что, помимо обеденного перерыва, в компании не предусмотрены дополнительные паузы для отдыха. В связи с этим мы предложили ввести короткие перерывы в течение рабочего дня. Мы уверены, что это значительно улучшит условия труда и снизит уровень утомляемости персонала.

Применение предложенных корректировок в организации рабочего времени и отдыха сотрудников направлено на существенное улучшение продуктивности компании и создание более комфортных условий для персонала.

Предлагаемые изменения помогают снизить утомляемость сотрудников и повышают их работоспособность, а значит – и мотивацию к выполнению обязанностей.

По итогам анкетирования работники отметили несколько предложений:

- оборудовать комнату для отдыха;
- предусмотреть в ней удобную мебель и зоны для активного времяпрепровождения;
- включить в график короткие регламентированные перерывы.

Так как более 70 % персонала недовольны существующими условиями, режим труда и отдыха требует пересмотра. Реализация предложений позволит сделать работу более сбалансированной и снизить риск переработок.

Заключение

В ходе исследования был рассмотрен важный аспект организации труда, касающийся оптимального сочетания рабочих периодов с необходимым временем для отдыха. Особое внимание уделено методам, направленным на совершенствование рабочего режима, что способствует не только поддержанию высокого уровня производительности сотрудников, но и снижению усталости. Это, в свою очередь, снижает риски возникновения профессиональных заболеваний и травм. Обсуждены различные подходы к режимам труда и их влияние на производственные показатели.

Анализ текущих условий труда на предприятии выявил несколько проблемных моментов. В частности, на многих рабочих местах наблюдается несоответствие графиков перерывов и недостаточная организация отдыха для работников. Кроме того, вопросы профилактики усталости часто остаются на заднем плане. Результаты социологического опроса среди сотрудников показали, что большинство из них не удовлетворены условиями труда и отдыха, что влечет за собой снижение их мотивации и производительности. Анализ причин увольнений также продемонстрировал, что одним из важных факторов, способствующих уходу сотрудников, является не соответствие условий труда их ожиданиям, что выражается в перегрузке без достаточного времени для восстановления.

Для решения выявленных проблем предложены мероприятия, включающие введение строгого учета рабочего времени и регламентированных перерывов, обучение руководителей методам предотвращения переутомляемости сотрудников, оптимизацию рабочего графика с возможностью сокращения рабочего дня или недели за счет роста производительности, внедрение регламентированных микропауз для отдыха сотрудников.

Создание комнаты отдыха с зонами для активного и пассивного отдыха, разработку памятки по релаксации и восстановлению работоспособности.

Оценка социально-экономической эффективности предложенных мероприятий показала, что их реализация приведет к повышению производительности труда, снижению уровня текучести кадров, улучшению морально-психологического климата в коллективе и снижению затрат предприятия на поиск и адаптацию новых сотрудников.

Проведенное исследование подтвердило необходимость совершенствования режима труда и отдыха персонала в ООО СК «ТРАНССТРОЙ», а внедрение предложенных мероприятий позволит повысить эффективность использования трудового потенциала сотрудников, что, в свою очередь, приведет к укреплению конкурентных позиций предприятия на рынке.

Список используемых источников

1. Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации: учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 278 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-14305-8. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/567776> (дата обращения: 09.03.2025).
2. Армстронг М., Бэрн А. Эффективность организации. Управление эффективностью работы. 2-е изд. пер. с англ. М.: Hippo publishing, 2016. 257 с.
3. Бочаров В. Ю. Концепция баланса работы и личной жизни как основание для типологии стратегии трудового поведения рабочей молодежи. // Социально-трудовые исследования. 2020. № 2 (39). С. 113–129.
4. Бычин В.Б. Организация и нормирование труда: учебник для вузов / В.Б. Бычин, С.В. Малинин, Е.В. Шубенкова. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Экзамен, 2019
5. Васильева, Д. А. Нормирование режимов труда и отдыха / Д. А. Васильева // Состояние и перспективы социально-экономического развития региона: взгляд молодых: Сборник материалов VIII Международной студенческой научной конференции, Брянск, 09 ноября 2022 года / Брянский государственный аграрный университет. – Брянск: Брянский государственный аграрный университет, 2022. – С. 216-218.
6. Горленко, О. А. Управление персоналом: учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можяева. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 211 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-20315-8. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/562120> (дата обращения: 09.03.2025).
7. Дзоблаева В. Х., Зайцева М. В. Соотношение категорий труда и отдыха // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2019. № 4 (2). С. 211–213.

8. Иванов В. Н., Бринюк А. В. Формирование экономически эффективного режима труда и отдыха на предприятии. // Наука о человеке: гуманитарные исследования. 2018. № 2 (32). С. 189–198.

9. Иванова, В. А. Анализ и направления улучшения условий труда на предприятии строительства / В. А. Иванова // Наука XXI века: актуальные направления развития. – 2023. – № 1-1. – С. 439-444. – DOI 10.46554/ScienceXXI-2023.02-1.1-pp.439.

10. Илюхина, Л. А. Совершенствование условий труда на предприятии как фактор повышения производительности труда / Л. А. Илюхина, И. В. Богатырева // Экономика и предпринимательство. – 2023. – № 2(151). – С. 1250-1254. – DOI 10.34925/EIP.2023.151.2.251.

11. Козлова, Н. С. Специфика организации режима труда и отдыха на транспорте / Н. С. Козлова, К. А. Махалов // Наука и образование транспорту. – 2024. – № 2. – С. 240-242.

12. Кривова А. В., Винникова Л.Б. Пути совершенствования учета труда и повышения эффективности использования трудовых ресурсов в строительной отрасли // Ресурсосбережение и экология строительных материалов, изделий и конструкций: сборник научных трудов 4-й Международной научно-практической конференции, Курск, 01 октября 2021 года. Юго-Западный государственный университет. Курск: Юго-Западный государственный университет. 2021. С. 65-70.

13. Литвинюк, А. А. Управление персоналом: учебник и практикум для среднего профессионального образования / А. А. Литвинюк ; под редакцией А. А. Литвинюка. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 461 с. – (Профессиональная практика). – ISBN 978-5-534-16151-9. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/560904> (дата обращения: 09.03.2025).

14. Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство

Юрайт, 2025. – 451 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-15958-5. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/559725> (дата обращения: 09.03.2025).

15. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 424 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-9916-6202-4. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/559831> (дата обращения: 09.03.2025).

16. Нарусова, Е. Ю. Определение необходимых личностных качеств руководителя для обеспечения безопасного труда работников / Е. Ю. Нарусова, В. Г. Стручалин, А. Н. Степанов // Безопасность труда в промышленности. – 2021. – № 8. – С. 91-95.

17. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 445 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-11503-1. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/559820> (дата обращения: 09.03.2025).

18. Парулева, И. В. К вопросу о влиянии режима труда и отдыха на уровень работоспособности и психоэмоциональное состояние работника / И. В. Парулева, М. М. Ларионенков, В. А. Трапезников // Современные вопросы устойчивого развития общества в эпоху трансформационных процессов: Сборник материалов V Международной научно-практической конференции, Москва, 31 января 2023 года. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство АЛЕФ», 2023. – С. 80-85.

19. Петрова, Е. Е. Проблема баланса режимов труда и отдыха в современных условиях / Е. Е. Петрова // Современные тренды развития регионов: управление, право, экономика, социум: материалы XX Всероссийской студенческой научно-практической конференции, Челябинск, 27–28 апреля 2022 года. – Челябинск: Челябинский филиал Российской

академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, 2022. – С. 311-313.

20. Профессиональное здоровье работников высшей школы в современных условиях трудового процесса / А. П. Антонова, А. М. Кашевская, Е. Ю. Нарусова, В. Г. Стручалин // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. – 2022. – Т. 11. – № 3(59). – С. 176-181. – DOI 10.46548/21vek-2022-1159-0027.

21. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации: учебник и практикум для вузов / В. П. Пугачев. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 523 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-16597-5. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/564380> (дата обращения: 09.03.2025).

22. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 28.12.2024) // «Парламентская газета», N 2-5, 05.01.2002.

23. Шихшабеков, Ш. Ю. Режим труда и отдыха и порядок повседневной жизни / Ш. Ю. Шихшабеков, Ш. З. Ибрагимова // Вестник Социально-педагогического института. – 2022. – № 2(42). – С. 63-68.

24. Шумилин, В. К. Рекомендуемый порядок проведения работ по сохранению на длительное время высокой работоспособности работников / В. К. Шумилин, А. М. Елин, Н. М. Легкий // Безопасность и охрана труда. – 2023. – № 3(96). – С. 21-26. – DOI 10.54904/52952_2023_3_21.

25. Edward Phelan and the ILO: life and views of an international social actor / ILO. – Geneva : Intern. Labour Office, 2009. – XII, 325 p.

26. Green, R. International Labour Organization (ILO) / R. Green // Chronology of international organizations / R. Green. – 1st ed. – London [etc.], 2008. – P. 110–111. Шифр НББ: 1И//175416(039)

27. Labour governance and the future of work in an era of disruptions and global value chains / guest ed.: G. Gereffi, A. C. Posthuma, A. Rossi. – Oxford : Wiley, 2021. – С. 502–671. Шифр НББ: 19ИН83

28. Maul, D. The International Labour Organization: 100 years of global social policy / D. Maul. – Berlin : De Gruyter Oldenbourg, 2019. – XIV, 298 p.

29. The International Labour Organization and the quest for social justice, 1919–2009 / G. Rodgers [et al.] ; ILO. – Geneva : Intern. Labour Office, 2009. – XV, 272 p. \Шифр НББ: 1И//165610(039)

Приложение А

Анкета удовлетворенности персонала режимом труда и отдыха на предприятии

АНКЕТА

Ваш возраст (подчеркните)

А) от 18 до 30 лет

Б) от 30 до 40 лет

В) от 40 до 60 лет

1. Удовлетворяет ли Вас существующий режим труда и отдыха?

А) Да

Б) Нет

2. В какой день недели вы чувствуете наибольшую усталость?

3. Сколько времени вам требуется, что бы глубоко вникнуть в ту или иную проблему?

4. В качестве заполнения 10 минутного перерыва в течение дня вы бы предпочли?:

А) тихонечко посидеть на диване

Б) активно подвигаться на тренажёре.

5. Обеденный перерыв для вас - это?:

А) только время для приёма пищи

Б) дополнительный перерыв для отдыха

6. В какой период дня вам легче выполнять более трудные задания?

А) Утро

Б) Ближе к обеду

В) Во второй половине дня.

7. Бывают ли в течение дня моменты когда вам необходимо побыть одному, для того чтобы сосредоточиться для выполнения более сложной задачи?

А) Да

Б) нет

8. Вы плохо спите по ночам?

А) да

Б) нет

В) иногда

9. Вы часто раздражаетесь по пустякам?

А) да

Б) нет

10. Вы хотели бы поменять свою работу на более интересную

А) да

Б) нет

11. Ваши предложения по изменению режима труда и отдыха.

Рисунок А.1 – Анкета