

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

Институт финансов, экономики и управления

(наименование института полностью)

38.03.03 Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки / специальности)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Повышение эффективности труда персонала организации (на примере

ООО «Аэропорт Емельяново»)

Обучающийся

В.В. Матвеева

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. пед. наук., доцент А.Л. Никишина

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

Тольятти 2022

Аннотация

Выпускная квалификационная работа по теме «Повышение эффективности труда персонала организации (на примере ООО «Аэропорт Емельяново»)» содержит в себе 78 страниц текстового документа, 10 рисунков, 24 таблицы, 23 использованных источников.

Предмет работы рассмотрение трудового потенциала предприятия ООО «Аэропорт Емельяново», формирование кадрового потенциала, изучение трудовых ресурсов предприятия направленных на повышение эффективности труда.

Цель: оценить и изучить средства и методы формирования кадрового резерва.

В первом разделе рассмотрены теоретические аспекты эффективности труда персонала организации.

Во втором разделе проанализированы организационно – экономические аспекты, выявлены проблемы эффективности труда на предприятии ООО «Аэропорт Емельяново».

В третьем разделе содержится описание, социальное и экономическое обоснование мероприятий для повышения эффективности труда на предприятии ООО «Аэропорт Емельяново».

В итоге были рассмотрены механизмы совершенствования систем организации и нормирования труда работников, экономической эффективности кадров.

Содержание

| | |
|---|----|
| Введение | 4 |
| 1. Теоретические аспекты эффективности труда персонала организации | 7 |
| 1.1 Сущность, роль и значение эффективности труда | 7 |
| 1.2 Повышение эффективности труда предприятия на основе совершенствования управления трудовым потенциалом | 13 |
| 2. Анализ эффективности труда персонала организации ООО «Аэропорт Емельяново» | 22 |
| 2.1. Организационно – экономические показатели ООО «Аэропорт Емельяново» | 22 |
| 2.2. Анализ и выявление проблем эффективности труда персонала ООО «Аэропорт Емельяново» | 34 |
| 3. Мероприятия по повышению эффективности труда персонала организации ООО «Аэропорт Емельяново» | 47 |
| 3.1. Разработка мероприятий, направленных на повышение эффективности труда персонала организации ООО «Аэропорт Емельяново» | 47 |
| 3.2. Расчет экономической эффективности предложенных мероприятий по повышению эффективности труда ООО «Аэропорт Емельяново» | 57 |
| Заключение | 71 |
| Список используемой литературы | 74 |
| Приложение А Организационная структура предприятия | 77 |

Введение

Повышение эффективности труда организации существенно обуславливается организованностью концепции управления, а также работой всех ее компонентов в выбранной цели. В нынешнее время развитие гражданской авиации Российской Федерации, а именно авиаперевозки, где аэропорты пребывают в переломном экономическом состоянии. Недостаток финансирования привел к значительному износу инфраструктуры, а также истощению экономических фондов. Большая часть подобных аэропортов располагается в таких регионах как Сибирь, Дальний Восток, Крайний Север и связи со своей географической особенностью почти не имеет иных транспортных альтернатив. Одним из факторов для усовершенствования данной проблемы это увеличение эффективности труда в аэропортах в стране. Это можно считать значимым вопросом, как в целом по стране, так и в отдельно взятой компании, в особенности в это не простое время.

Значимость и актуальность выбранной темы – «Повышение эффективности труда персонала организации» состоит в совершенствовании подбора кадров, заинтересованности персонала, управление персоналом, формирование кадровых ресурсов.

Объектом исследования– ООО «Аэропорт Емельяново».

Предмет исследования - эффективность труда персонала ООО «Аэропорт Емельяново».

Целью выпускной квалификационной работы – разработка мероприятий по повышению эффективности труда персонала ООО «Аэропорт Емельяново».

Задачи для достижения данной цели:

– рассмотреть теоретические аспекты эффективности труда персонала организации.

– проанализировать эффективность труда персонала на предприятии (на примере ООО «Аэропорт Емельяново»).

– разработать мероприятия для повышения эффективности труда персонала (на примере ООО «Аэропорт Емельяново»).

Для написания данной выпускной квалификационной работы были взяты работы таких авторов как: Асалиев А.М., Бардовский В.П., Бухалков М.И., Войтов А.Г., Дейнека А.В., Кибанов А.Я., Михалкина Е.В., Макконнелл К.Р., Райзберг Б.А., Скляревская В.А., Туровец О.Г.

Численный результат работы любого сотрудника, рабочего коллектива, абсолютно всех занимающихся в социальном производстве характеризуется не только объемом проделанной деятельностью, числом сделанного продукта, однако также эффективностью трудовой деятельностью.

В обстоятельствах рыночной экономики существенную значимость представляет увеличение эффективности труда, так как это считается гарантом устойчивости производственной работы каждого предприятия, гарантирует его прочное функционирование в обстоятельствах регулярно нарастающей конкурентной борьбы на рынке. На любом предприятии степень производительности труда различна.

Результативных итогов производства, равно как известно, невозможно достичь в отсутствии непрерывного и направленного увеличения производительности труда, ее оптимизации. Также, нежели выше показатели производительности труда, этим наиболее эффективной станет работа компании, этим выше станет степень социальной безопасности его работником. В этом нюансе увеличение производительности труда считается основной проблемой владельцев каждого хозяйствующего субъекта.

Связь среди применения трудящихся ресурсов компании и его финансовыми итогами определяет осуществление событий согласно уменьшению удельного веса трудовых расходов. Это акцентирует внимание значимость работ увеличению производительности труда. Для того чтобы

организация результативно работала также обладало стабильным доходом, следует создавать и проводить мероприятия по выявлению трудовых ресурсов, трудового потенциала на примере предприятия - ООО «Аэропорт Емельяново».

Увеличение производительности труда компании в существенной грани обуславливается организованностью формирования кадрового потенциала и трудовых ресурсов, подходящие для данной компании и работы абсолютно всех ее компонентов.

Условиями результативной работы любого предприятия в рыночных обстоятельствах считается снабженность его трудовыми ресурсами, оптимальный порядок работы, результативность применения трудового времени, увеличение производительности труда.

Методика управления персоналом компании включает обширный диапазон функций от приема вплоть до увольнения сотрудников, проблемы трудовых взаимоотношений, психофизиология, эргономия и эстетика работы. В случае если в обстоятельствах командно – административной концепции данные проблемы рассматриваются равно как не такие важные, в таком случае при переходе к рынку труда они выставились на первый план в этом заинтересовано любое предприятие.

Практически данной выпускной квалификационной работой можно воспользоваться для создания результативных концепций управления для подбора, адаптации и обучения, так же непосредственно повышения эффективности трудовой деятельности персонала во многих компаниях, в том числе и аэропортах Гражданской Авиации.

1 Теоретические аспекты эффективности труда персонала организации

1.1 Сущность, роль и значение эффективности труда

Эффективность (лат. *efficientia*) происходит от слова «*effectus*» и означает «делать» или «изготавливать». Эффективность труда – это умение выполнять рабочие задачи и достигать установленных целей с наименьшими расходами ресурсов [6].

Эффективность труда демонстрирует, в какой степени результативен рабочий процесс, а постановка задачи ее увеличения перед определенным исполнителем потребует от него присутствие ее решении реализации поиска методов также способностей улучшения своей трудовой деятельности в целях увеличения либо формирования новейшей потребительской цены изготавливаемых материальных ценностей. В следствии при присутствии определенных мотивационных условий станет увеличиваться результативность экономической деятельности организации [6].

Проблемы эффективности – ключевой вопрос экономики. Хозяйственная работа равно как в микро, таким образом, и в макроуровне подразумевает непрерывное сопоставление эффектов, а также расходов, установление более эффективного варианта операций. В совокупном варианте эффективность обозначает реализацию того или другого хода действий с наименьшими расходами, усилиями и потерями. Экономическая эффективность – коэффициент, установленный соответствием финансового результата (итога) также расходов, породивших данный результат (итог) [1]. Другими словами, чем менее размер расходов и чем больше размер результата хозяйственной работы, тем больше результативность. Представление экономической эффективности конструктивно и к деятельности компании, также к функционированию всецелой хозяйственной концепции. Необходимо иметь в виду, то, что эффективность единичной

хозяйственной единицы никак не идентична производительности хозяйственной системы.

Целью трудовой деятельности считается получение результата, к примеру, изготовление продукта либо обслуживание. Целью каждого сотрудника либо их группы обладает значимость продуктивности данного результата, т.е. число сделанного продукта (услуг) за единицу трудового периода. Также, нежели больше данный результат, тем менее расходы на единицу результата. Таким образом, при значительной продуктивности работы с повышением объемов продукции понижаются расходы. Эффективность, продуктивность труда измеряют с поддержкой признака производительности работы.

Производительность труда – это своеобразная степень эффективности труда, которую можно вычислить как число продукта, сделанного за конкретный промежуток времени в расчете на одного сотрудника, либо расходы трудового времени на единицу продукта [3].

Производительность труда в совокупном виде характеризуется соответствием объема произведенного продукта также расходами трудовых ресурсов. Измеряется она взаимоотношением выпуска продукта (в масштабах государства – национального заработка) к расходам труда. Коэффициент, противоположный производительности труда – трудоемкость [2].

Трудоемкость – расходы трудового времени на изготовление единицы продукта [3]. Изменение трудоемкости непосредственно сопряжено с производительностью труда, описывается формулами (1), (2):

$$\Delta ПТ = \frac{\Delta Т \times 100}{100 - \Delta Т} \quad (1)$$

$$\Delta Т = \frac{\Delta ПТ \times 100}{100 - \Delta ПТ} \quad (2)$$

где $\Delta ПТ$ – прирост производительности труда, %;

$\Delta Т$ – изменение трудоемкости, %.

Трудоемкость так же можно рассчитать по формуле (3):

$$T = \frac{\text{Затраты труда}}{\text{Объем произведенной продукции}} \quad (3)$$

где T – трудоемкость.

Для характеристики эффективности труда применяется и коэффициент фондоотдачи.

Фондоотдача – отношение произведенного продукта или услуги к расходам денежных средств. Коэффициент, противоположный фондоотдаче – капиталоемкость продукта.

Капиталоемкость – соответствие, демонстрирующее, какое вспомогательное число денежных средств нужно для изготовления единицы продукта.

Имеется ряд методов измерения производительности труда:

- стоимостной;
- натуральный;
- трудовой.

Стоимостный способ предоставляет вероятность сравнивать эффективность деятельности работников разных профессий, квалификаций. Но минусом этого способа является влияние таксового условия – конъюнктуры рынка также стагнации экономики [4].

Натуральный способ применяется в случае производства одинакового продукта. Натуральный способ акцентируется несложностью кроме того наглядностью расчетов. Однако использование этого метода ограничено, им нереально воспользоваться при расчетах производительности труда на тех участках производства, где производится разнообразный продукт [4].

Разновидностью натурального способа является условно – натуральный способ, в случае если объем деятельности учитывается в условных единицах однотипной продукции. Условно – натуральный способ комфортен с целью использования, таким образом, равно как изготовление (реализацию) множества различных продуктов (услуг) с поддержкой трансфертных коэффициентов, возможно, послужить в сопоставимый тип.

Такого рода подход приближает условно – натуральный способ к трудовому способу, в базе коего находится определение размеров продукта с поддержкой относительной трудозатратности изготовления либо реализации продукта.

Измерение производительности труда трудовым способом рассчитывается формулой (4):

$$ПТ = \frac{\text{Объем изготовленной продукции}}{\text{Время работы затраченное на производство}} \quad (4)$$

где ПТ – производительность труда.

Плюсом трудового способа является возможность его применения к абсолютно любым видам работ и услуг. Но для широкого использования данного метода необходимо знать нормативы времени для каждого вида работ. Этот метод нереально применять с целью расчетов производительности труда работников, осуществляющих свою деятельность периодически, где нет нормативов времени.

В различных отраслях экономики, на предприятиях коэффициент производительности труда считаются выработка, а также трудоемкость. Выработка – объем изготовленного продукта в единицу времени, расчет которой можно произвести формулой [21] (5):

$$В = \frac{V}{T} \quad (5)$$

где V – выработка;

V – объем произведенной продукции;

T – рабочее время.

На эффективность труда влияет трудоемкость. Трудоемкость – это показатель, устанавливающий расходы активного труда в рабочее время на изготовление продукции или услуг. Трудоемкость измеряется в норма-часах, затраченных на производство.

Трудоемкость вычисляется формулой (6):

$$Q = \frac{T}{V} \quad (6)$$

где Q – трудоемкость.

Имеется несколько видов трудоемкости:

- технологическая;
- трудоемкость обслуживающая;
- производственная;
- трудоемкость управления;
- полная.

Применение коэффициента трудоемкости предоставляет возможность реализовать более правильные, также сопоставимые расчеты производительности труда [7]. Между коэффициентами производительности труда и трудозатратности существует обратная связь – чем ниже трудоемкость, тем больше эффективность труда, что в итоге дает больший объем выполненных работ.

Под увеличением производительности труда подразумевается экономия затрат на изготовление единицы продукции, либо дополнительное

количество сделанной продукции в единицу времени, то, что напрямую оказывает большое влияние на увеличение эффективности производства [20].

Увеличение производительности труда дает возможность увеличить результативность процесса изготовления, но кроме того обладает огромным финансовым, общественно – политическим также социальную значимость.

На увеличение производительности труда оказывает большое влияние количество условий. С перевоплощением урока в собственно полезную мощь научно – технический рост оказывает большое влияние во все без исключения элементы изготовления – ресурсы изготовления, деятельность, его систему также руководство.

Главными тенденциями улучшения технологические процессы изготовления в нынешних обстоятельствах считаются: снижение продолжительности производственного цикла, сокращение трудозатратности производства изделий, предметно – замкнутое создание текстуры производственных действий, снижение размера сервиса в межоперационных движениях возделываемых объектов также др.

Эффективность обуславливается экономичностью, а также исчисляется итогом, приобретенным от любой единицы примененного ресурса за конкретный период времени [19]. Эффективность вычисляется с помощью деления единого итогового результата на расходы ресурсов, обусловивших получение этого результата. Эффективность труды можно рассчитать по формуле (7):

$$\mathcal{E} = \frac{P}{Z} \quad (7)$$

где \mathcal{E} – эффективность труда;

P – результат деятельности;

Z - затраты на получение данного результата.

Выработка и трудоемкость непосредственно связаны между собой, эту зависимость можно рассчитать формулами (8), (9) где при уменьшении трудоемкости выработка становится больше, а увеличении выработки трудоемкость уменьшается.

$$V = \frac{(100 \times q)}{(100 - q)} \quad (8)$$

$$Q = \frac{(100 \times b)}{(100 + b)} \quad (9)$$

где b – рост выработки, %;

q – снижение трудоемкости, %.

Таким образом, можно сделать вывод, что, рассмотрев сущность, роль и значение эффективности труда можно сделать вывод о том, что показатели определяют эффективность труда во взаимоотношении единичных разновидностей работ. Показатели, противоположные индивидуальным показателям производительности труда, отображают степень и динамику трудоемкости единичных разновидностей работ.

Под увеличением производительности труда имеется в виду снижение расходов труда на производство единицы продукта либо дополнительное число сделанного продукта на единицу времени, то, что напрямую оказывает большое влияние на увеличение производительности труда.

1.2 Повышение эффективности труда предприятия на основе совершенствования управления трудовым потенциалом

Существует большое количество наук, исследующих труд. Среди таких наук как социально–экономические науки. Среди них имеется прямая взаимосвязь, таким образом, предметом исследования данных дисциплин

считается труд – целесообразная работа людей, нацеленная на формирование вещественных удобств и предоставление услуг с целью удовлетворения индивидуальных, а также социальных нужд. Отличие среди них – в предмете исследования, т.е. в том, которую сторону предмета, в этом случае работа, они исследуют.

Экономика труда – область экономических наук, исследующая закономерности также методы оптимального применения, воспроизводства также обогащения основной полезной мощи сообщества – человека (человеческого ресурса), компании также стимулирования результативной рабочей силы людей согласно достижению наибольшего удовлетворения их социальных нужд [8].

Имеются различные трудности в области применения трудового потенциала в виде неполноценной занятости, текучести кадров, увольнения, а также высвобождения сотрудников и другие. Для оценивания эффективности труда можно использовать показатели выражения трудового потенциала, а также показатели текучести рабочей силы [11]. Показатель выражения трудового потенциала согласно приему рассчитывается равно как соотношение числа принятых на работу к среднесписочному количеству потенциальных сотрудников за конкретный промежуток времени. Показатель текучести работников рассчитывается равно как соотношение числа уволившихся за определенный промежуток времени, которые относятся к не постоянной рабочей силе, к среднесписочному числу сотрудников за учитываемый промежуток времени.

Применение трудового потенциала учитывает привлечение людей в процесс производства, формирование финансовых удобств, а также получение конечного итога – в виде увеличения эффективности труда [12]. Обратив внимание на то, что увеличение благополучия людей существенно находится в зависимости от важного фактора – эффективность труда [10]. На данный момент перед обществом стоит цель повышения эффективности

труда. Увеличение производства приводит к позитивному результату, выраженному в увеличении стандартов, а также степени жизни, увеличению размера и качеству изготавливаемой продукции или предоставляемых услуг. Под эффективностью труда рассматривается соответствие размеров производства к размерам экономических ресурсов, что тратятся на производство, проявленные в схожих единицах измерения, т.е. совершается анализ приложенных расходов ресурсов в изготовление одной единицы продукции или услуги [17].

Основной задачей менеджмента считается анализ сформировавшейся степени трудового потенциала и формирование обстоятельств, позволяющих любому трудящемуся целиком выявить собственные способности [18]. Для этого следует дать оценку рабочим возможностям любого сотрудника также персонала в целом, сформировать концепцию, доказывающую его увеличение. С целью постановления этой трудности в работе предполагается методичный аспект к развитию и формированию персонала с целью повышения эффективности труда на предприятии.

Объектом исследования экономики труда считается трудовой потенциал сообщества также пути его более оптимального применения в интересах увеличения производительности социального производства также предоставления приличного качества жизни.

Трудовой потенциал – ресурсная группа, отражающая список источников, ресурсы, средства работы, которые имеют все шансы являться использованными с целью постановления какой-либо проблемы, свершения конкретной миссии единичного индивидуума, сообщества, страны в определенной общественно-финансовой сфере деятельности [17].

Имеются категории трудового потенциала:

- трудовой потенциал работника;
- трудовой потенциал предприятия;
- трудовой потенциал отрасли;

– трудовой потенциал общества.

Разберем выше перечисленные термины более подробно.

Трудовой потенциал работника – способность к труду (рабочая сила). Данные творческие возможности сотрудника также его навыки, какковые создаются согласно грани формирования улучшения познаний и способностей в определенной высококлассной области на фоне усовершенствования обстоятельств работы и жизнедеятельности [5].

Трудовой потенциал предприятия предполагает совместное трудовое умение его группы, ресурсные способности в сфере труда работников компании отталкиваясь от их возраста, физиологических способностей, существующих познаний, а также безусловно-искусных навыков [5].

Трудовой потенциал отрасли владеет качествами потенциалом различных степеней, однако при этом присущи определенные характерные черты, свойственные для определенной области производства [5].

Трудовой потенциал общества трактуется, как умение сообщества осуществлять вещественные блага и услуги при конкретных обстоятельствах также степени формирования полезных сил сообщества.

К количеству основных, традиционных концепций данной категории относится концепция иерархии нужд, созданная Абрахамом Маслоу (Масловым) [9] изображенная на рисунке 1.



Рисунок 1 – Мотивационная модель Маслоу

Внутриличностные концепции мотивирования стараются разъяснить мотивационный процесс с поддержкой раскрытия воздействия в него разных нужд человека.

Согласно суждению Абрахама Маслоу рабочие возможности сотрудника считаются начальным пунктом, характеризующей его дальнейшие трудовые действия. Разделение потенциалов сотрудника

обладает значимыми практическими значениями. Эффективность труда работников находится в зависимости от уровня обоюдного согласования в формировании искусного, психофизиологического, а также индивидуального потенциала, система управления любым из которых значительно отличается.

Персонал организации – это работники компании, работающие согласно найму и владеющие некоторыми профессиональными также высококачественными характеристиками.

Общественная теория любой фирмы подразделяется на две основные подсистемы: управляющую и управляемую. Проанализировав систематизацию персонала, в соответствии с категориями, обеспечивается формирование персонала, человеческих ресурсов, трудовых способностей работника.

Численность персонала компании находится в зависимости от характера, масштаба, трудности, трудозатратности производственных, а также административных действий, уровня их механизации, автоматизации, компьютеризации.

Штат компании подразделяют на управленческий и производственный (рисунок 2).

Управленческий персонал – это часть сотрудников организации, исполняющие управленческие функции, входящие в состав административный аппарат.

Производственный персонал - напрямую задействован и принимает участие в исполнении научно – технического процесса.

Предприятие ООО «Аэропорт Емельяново» заинтересовано в выборе высококачественных сотрудников, так сказать профессионалы своего дела, обладающими опытом и образованием. Главное в подборе кадров используются внешние источники, но также из внутренних источников. Общая численность работников больше 1500 человек.



Рисунок 2 – Структура персонала организации по категориям

Отдел адаптации, обучения и подбора персонала приглашает студентов для прохождения производственной практики, этим дает возможность приобрести навык, многому научиться, выяснить специфику воздушного транспорта и функционирования аэропорта. Аэропорт плотно работает в данном направлении с такими учебными заведениями как: Красноярский филиал Санкт – Петербургского Университета Гражданской Авиации и Сибирский Государственный Аэрокосмический Университет имени М.Ф. Решетнева. Множество выпускников этих учебных заведений нашли свое предназначение и перспективу благодаря этому [13].

Преимущества прохождения практики в аэропорту:

- получение опыта;
- возможность заработать;
- возможность в будущем прохождения стажировки с последующим трудоустройством;
- возможность попасть в кадровый резерв.

Для некоторых должностей при подборе и найме, помимо образования и опыта, требуется своеобразное интервью содержащее ряд тестов, таких как психологические тесты и тесты на профпригодность. Эти тесты считаются решающими, подойдет ли данный соискатель для занимаемой должности. К примеру, на должность инспектора Службы Транспортной Авиационной Безопасности. На такую должность с большей вероятностью берут кандидатов ушедших из Органов Внутренних Дел.

Существуют так же вакансии, на которые принимают предпочтительнее с опытом в авиации, кадровый состав, ушедший из летного состава (отряда), к примеру, члены экипажа (пилоты, авиатехники, борт проводники, штурманы, авиамеханики) в Инженерно Авиационную Службу для наземного обслуживания воздушных судов.

Квалификации персонала на категории:

– промышленно – производственный

Относятся сотрудники, исполняющие специализированные функции и имеющие профподготовку, к примеру, специалисты, агенты, инженера, техники, инспектора.

– непромышленный

Относятся начальники служб, начальники отделов, начальники смен, т.е. сотрудники у которых в подчинении другие работники.

Как было примечено в нынешнее время стали больше уделять интерес при подборе сотрудников, чем это было пару лет назад. Особенно внимание уделяют сотрудникам исполняющие промышленно – производственные работы, нежели сотрудникам из управляющего состава. И далеко не всегда такие работники, выполняющие непромышленные функции компетентны в области Гражданской Авиации, что считается упущением при подборе и найме персонала. Этому сотруднику нужно вникнуть в суть работы от полгода до года, а это слишком много.

Гуго Мюнстерберг в своем труде «Психология и промышленная эффективность» определил главные основы, в согласовании с которыми следует осуществлять подбор кандидатов на управленческие должности.

Создание требований к кандидатам является ответственным моментом, это определяет всю дальнейшую процедуру подбора сотрудников. В основном условия и требования к кандидатам имеет ряд характеристик из деловых и квалифицированных качеств. Кандидат обязан владеть определенными характеристиками и критериями, для того чтобы определить наиболее подходящего человека на вакантную должность из представленных кандидатов.

Таким образом, можно сделать вывод, рассмотрев повышение эффективности труда предприятия на основе совершенствования управления трудовым потенциалом, можно сделать вывод о том, что, эффективность труда в маркетинге формируется тем, в какой степени он ориентирован на рабочие возможности работников – его потенциал. Рентабельность фирмы станет находиться в зависимости от того, в какой степени компетенции и потенциал персонала отвечают развитию компании, а также могут сохранять результативность его развития и конкурентоспособность [15].

Проведя анализ теоретических аспектов эффективности труда персонала организации, можно сделать вывод о том, что эффективность труда – это многоуровневый показатель, который нужно анализировать равно как аспект финансовой и общественной эффективности применения, входящих в экономический цикл ресурсов [16]. Характерные черты, присущие нынешней экономике, основанной на осуществлении достижений научно – технологического прогресса, характеризующиеся сочетанием разных конфигураций имущества, а также результативным государственным регулированием общественно – финансовых действий.

2. Анализ эффективности труда персонала организации ООО «Аэропорт Емельяново»

2.1. Организационно – экономические показатели ООО «Аэропорт Емельяново»

Первоисточники своего формирования авиация г. Красноярск берет в 1928 году, тогда был создан Енисейский объединенный авиаотряд. В дальнейшем авиация г. Красноярск развивалась, вначале был построен гидропорт, далее аэродром и уже позже аэропорт.

В связи с развитием города и увеличением численности населения было принято решение перенести аэропорт из города за 30 км от него. Новый аэропорт начали строить в 1970 году, в 25 октября 1980 года аэропорт Красноярск в Емельяновском районе Красноярского края (тогда еще Емельяново) был открыт.

В 1993 году аэропорт стал международным.

2017 год для предприятия был очень значимым, был открыт новый пассажирский терминал с пропускной способностью в 1300 чел./час, который был оснащен и оборудован на высоком уровне.

В 2019 году аэропорт города Красноярск принял участие в конкурсе «Великие имена России», и был назван в честь нашего земляка великого оперного исполнителя Дмитрия Хворостовского.

Аэропорт выполняет авиаперевозки по РФ и международные рейсы, крупнейший авиаузел в Сибири и в Красноярском крае, так же занимает одно из лидирующих аэропортов страны по объёму выполняемых международных грузовых рейсов, связи со своим географическим положением.

В аэропорту Красноярск базируется МЧС (авиаотряд Министерства Чрезвычайных Ситуаций), на его территории располагается Красноярский комплексный авиационно-спасательный центр Сибирского регионального центра МЧС России.

ООО «Аэропорт Емельяново» имеет иерархическую структуру предприятия, как и во многих современных предприятиях (Приложение А).

На предприятии во главе стоит Генеральный директор в лице Метцлера Андрея Владимировича. В его подчинении заместители каждой из служб предприятия, которые четко отвечают за свою службу:

- заместитель генерального директора по капитальному строительству;
- заместитель генерального директора по персоналу;
- заместитель генерального директора по экономике и финансам;
- заместитель генерального директора по производству;
- управляющий директор ООО «Эра Терминал»;
- управляющий директор ООО «Эра Карго»;
- заместитель генерального директора по правовым вопросам и имущественным отношениям;
- заместитель генерального директора по авиационной безопасности;
- заместитель генерального директора – директор по защите активов.

В данной схеме видно организованную соподчиненность руководителей и подчиненных.

Данная схема иерархической структуры предприятия работает годами и работает продуктивно.

Организационная структура управления предприятием представлена в Приложении А., она разделяется на службы и отделы.

В ООО «Аэропорт Емельяново» функционирует линейно – функциональная организационная структура управления. Любое подразделение имеет только лишь одного управляющего, на кого возлагаются полномочия принятия абсолютно всех административных решений. Вышестоящий аппарат управления никак не обладает

полномочиями давать им указания без согласования с непосредственным руководителем.

Линейная структура управления обладает равно как достоинствами, а также и минусами. Из числа положительных сторон возможно выделить:

- в основе данной структуры лежит один канал коммуникаций, меж руководителем и подчиненным, т.е. подчиненный никак не обязан согласовывать поставленные ему задачи;
- множество распоряжений, получаемых исполнителем, абсолютно всеми необходимыми ресурсами;
- индивидуальная ответственность руководителя за итоги принимаемых им решений.

Минусы линейной структуры управления: к руководителю выставляются очень большие условия, т.к. руководство над подразделением подразумевает высочайший профессионализм.

ООО «Аэропорт Емельяново» предприятие, осуществляющее перевозки воздушным транспортом гражданской авиации. Правовая форма – «Общество с Ограниченной Ответственностью», учредителями являются несколько лиц, учредительный основной капитал, который поделен на доли. Предприятие имеет гражданские права и обязанности, необходимые для осуществления любых видов деятельности, не запрещенных федеральными законами, если это не противоречит предмету и целям деятельности, которые определены уставом предприятия». Общероссийский классификатор ОКВЭД 2 Код 51 (51.1, 51.2) Деятельность воздушного и космического транспорта.

Возьмем итоги работы аэропорта за 2018г. Было обслужено 2587734 пассажиров, это на 13% чем в 2017 году. За этот период было осуществлено 842 грузовых рейса и обработано 22669 тонн груза.

Характеристика ООО «Аэропорт Емельяново»:

- полное наименование предприятия: ООО «Аэропорт Емельяново»;
- дата образования: 23.01.2009 г.;
- форма собственности: Общество с ограниченной ответственностью;
- ведомственная принадлежность: Правительство Красноярского края, РФ;
- тип предприятия: Международный «Аэропорт Емельяново»;
- общая площадь земельного участка: 572,7 Га;
- код ИКАО (Международная Организация Гражданской Авиации): UNKL – Красноярск Радиолокационный Центр;
- код ИАТА (Международная Ассоциация Воздушного Транспорта): KJA (Krasnoyarsk);
- внутренний код: КЯА (Красноярск);

Индекс, адрес, e-mail, факс, телефон:

663021, Россия, Красноярский край, Емельяновский район, аэропорт «Красноярск», office@kja.aero, факс: +7(391)2286124, тел.: +7(391)2286199.

Взлетно-посадочная полоса ООО «Аэропорт Емельяново», оснащённая светосигнальным оборудованием фирмы «Сименс» (SIEMENS), первой в Сибири позволила обеспечивать взлёт и посадку воздушных судов в соответствии с требованиями II категории ИКАО.

Характеристика взлетно-посадочной полосы ООО «Аэропорт Емельяново»:

- ИВПП (Искусственная взлетно-посадочная полоса): 29л/11 п;
- класс ИВПП (Искусственная взлетно-посадочная полоса): А;
- размеры ИВПП (Искусственная взлетно-посадочная полоса): 3700×60;
- максимальная взлетная масса Воздушных Судов: без ограничений;

- покрытие: армобетон, усиленный асфальтобетоном;
- размеры перрона: 2500×200 метров;
- количество МС ВС (Мест Стоянок Воздушных Судов): 50, из них 9 для грузовых Воздушных Судов типа МД-11 и Boeing– 747;
- светосигнальное оборудование: Сименс (SIEMENS), введено в эксплуатацию в 2009 году. Категория ИКАО (Международная Организация Гражданской Авиации) II.

Таблица 1 – Основные организационно - экономические показатели деятельности ООО «Аэропорт Емеляново» за 2019 - 2021гг

| Показатели | 2019 г. | 2020 г. | 2021 г. | Изменение (+,-) | | Темп роста, % | |
|--|---------|---------|---------|-----------------|---------------|---------------|---------------|
| | | | | 2020/ 2019 | 2021/ 2020 | 2020/ 2019 | 2021/ 2020 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1. Выручка от продажи ¹ , тыс руб. | 3126984 | 2924757 | 3997854 | -202227 | 1073097 | 93,54 | 136,7 |
| 2. Себестоимость продаж ¹ тыс. руб. | 2553025 | 2466124 | 2700313 | -86901 | 234099 | 96,6 | 109,5 |
| 3. Валовая прибыль ¹ (убыток) тыс. руб. | 573959 | 458633 | 1297541 | -115326 | 838908 | 79,91 | 282,92 |
| 4. Управленческие расходы ¹ тыс. руб. | 296945 | 314676 | 374651 | 17731 | 59975 | 105,98 | 119,06 |
| 5. Коммерческие расходы ¹ тыс. руб. | 25986 | 4439 | 9256 | -21547 | 4439 | 17,09 | 208,52 |
| 6. Прибыль (убыток) от продажи, тыс. руб. | 251028 | 139518 | 913634 | -111510 | 774116 | 55,58 | 654,86 |
| 7. Чистая прибыль ¹ , тыс. руб. | 284034 | 417560 | 1072328 | 133526 | 654768 | 147,02 | 256,81 |

Продолжение Таблицы 1

| | | | | | | | |
|--|---------|---------|---------|---------|--------|--------|--------|
| 8. Стоимость основных средств, тыс. руб. | 1250088 | 983098 | 1192163 | -266990 | 209065 | 78,65 | 121,27 |
| 9. Численность работающих чел. | 1556 | 1534 | 1526 | -22 | -8 | 98,59 | 99,48 |
| 10. Фонд оплаты труда ³ , тыс руб. | 1047891 | 1058404 | 1337760 | 10513 | 279356 | 101,01 | 126,4 |
| 11. Производительность труда работающего, тыс. руб. (стр1/стр.9) | 2009,63 | 1906,63 | 2619,83 | -103 | 713,2 | 94,88 | 137,41 |
| 12. Среднегодовая заработная плата работающего, тыс. руб. (стр10/стр. 9) | 673,46 | 689,97 | 876,64 | 16,51 | 186,67 | 102,46 | 127,06 |
| 13. Рентабельность продаж, % (стр7/стр1) ×100% | 9,09 | 14,28 | 26,83 | 5,19 | 12,55 | 157,1 | 187,89 |

В Таблице 1 представлен анализ основных экономических показателей деятельности ООО «Аэропорт Емельяново». В таблице просматривается спад ряда показателей как: валовая прибыль, прибыль от продаж и чистая прибыль предприятия на 2020г. по сравнению с 2019 г. Валовая прибыль уменьшилась на 20,1%, прибыль от продаж сократилась на 44,43%, чистая прибыль же увеличилась на 47,01%.

В 2021г. для предприятия оказался переломным и по всем показателям прослеживаются значительные изменения по сравнению с 2020г. Валовая прибыль увеличилась на 182,91%, прибыль от продаж возросла на 554,85%, чистая прибыль увеличилась на 156,8%.

Наглядно эти показатели продемонстрированы на Рисунке 3.

Анализ валовой прибыли, прибыли от продаж и чистой прибыли (Рисунок 3):

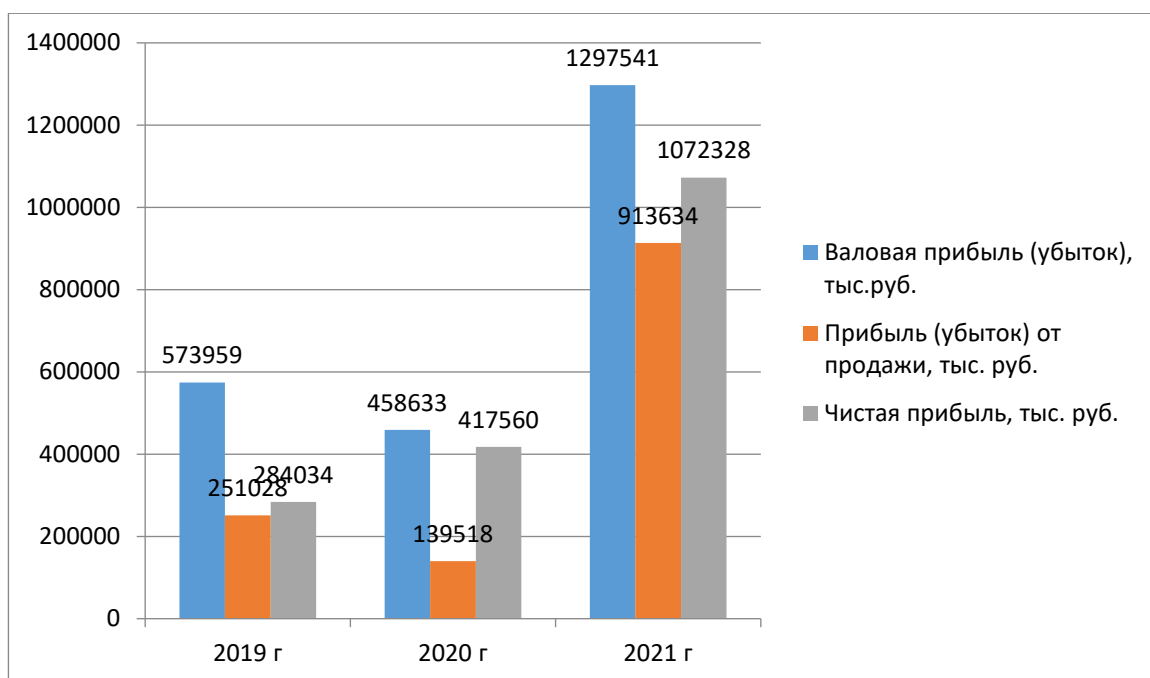


Рисунок 3 - Динамика валовой прибыли, прибыли от продаж и чистой прибыли ООО «Аэропорт Емельяново» за 2019 – 2021гг

На Рисунке 3 наглядно видно, какова динамика валовой прибыли, прибыли от продаж и чистой прибыли. Если сравнивать показатели 2021 г и 2019 г, то видим, что эти показатели значительно увелились к 2021 г в связи с увеличением выручки, к примеру, как чистой прибыли, а в свою очередь коммерческие расходы уменьшились. Численность персонала уменьшилась на 30 человек с 2019 г по 2021 г, но и производительность труда возросла за счет совмещения должностей. Если обратить внимание на данные Таблицы 1 рентабельность продаж с положительным значением, что говорит о рентабельности предприятия в целом и не убыточным. Даже при значительно низких показателях за 2020 г связанных со сложной экономической обстановкой в стране, в 2021 г рентабельность значительно увеличилась, чем за все предыдущие годы.

Ключевыми показателями деятельности организации, отражающие рентабельность в данном случае это пассажирооборот (Таблица 2, Рисунок 4) и грузооборот (Таблица 3, Рисунок 5).

Обратим внимание на собранные данные в виде таблицы за 2017 – 2021гг.

Таблица 2 – Пассажирооборот ООО «Аэропорт Емельяново» за 2017 - 2021гг

| - | 2017 г. | 2018 г. | 2019 г. | 2020 г. | 2021 г. |
|--------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Пассажирооборот, ед. | 2297768 | 2587734 | 2568541 | 1680921 | 2731903 |
| Прирост, ед. | - | 290266 | -19193 | -887620 | 1050982 |
| % по отношению с прошлым годом | - | 12,61 | -0,75 | -34,5 | 62,53 |

Таблица 2 представляет данные по пассажирообороту ООО «Аэропорт Емельяново», показатели основной деятельности предприятия. Если в 2018г. прирост пассажирооборота увеличился на 12,61% по сравнению с 2017г., то в 2020г. виден значительный упадок по сравнению с 2019г. Все кардинально изменилось в 2021г. прирост пассажирооборота возрос на 62,53%.

Далее эти данные продемонстрированы на рисунке 4:

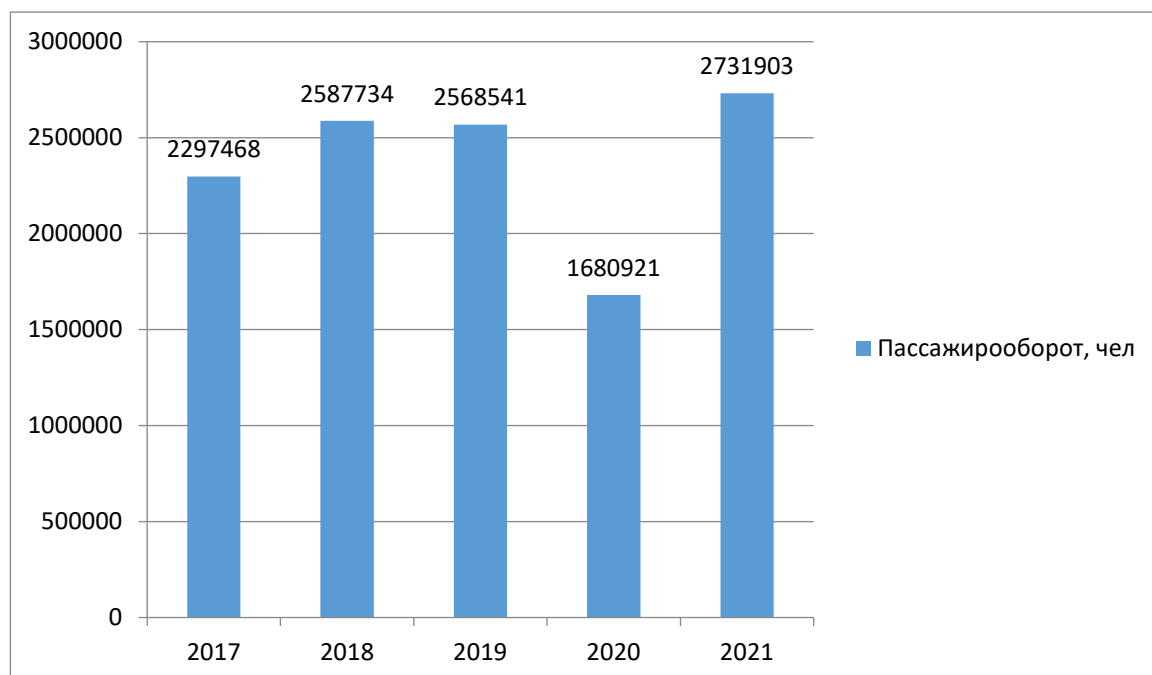


Рисунок 4 - Динамика показателей пассажирооборота, чел

По выведенным выше данным наглядно видно значительный спад пассажирооборота в 2020 году, это связано с введенными ограничениями по авиасообщениям повсеместно в мире связанным с пандемией COVID– 19. Однако в 2021 году произошел значительный прирост пассажиропотока, это связано с открытием авиа хаба в Аэропорту Красноярск ПАО «Аэрофлот», значительным увеличением рейсов, как по РФ, так и за рубеж.

Таблица 3 – Грузооборот ООО «Аэропорт Емельяново» за 2017 - 2021 гг

| - | 2017 г. | 2018 г. | 2019 г. | 2020 г. | 2021 г. |
|--------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Грузооборот, кг | 15429 | 22669 | 18148 | 16422 | 19434 |
| Прирост, кг | - | 7240 | -4521 | -1726 | 3012 |
| % по отношению с прошлым годом | - | 46,92 | -19,9 | -9,5 | 18,35 |

В Таблице 3 виден рост грузооборота в 2018г. на 46,92% чем в 2017г., далее имеется спад грузооборота в 2019 и 2020гг. В 2021г. имеется рост грузооборота, чем в 2020г. на 18,35%, но не настолько, чтобы превысить показатели, чем в 2018г., предприятие акцентирует внимание на пассажирообороте.

Наглядно динамику грузооборота можно просмотреть на Рисунке 5.

Грузооборот менее важен, чем пассажирооборот, но также, важен при авиаперевозках. В выше указанных данных просматривается динамика как прироста, так и спада. Спад пришелся на 2019 и 2020 г. Это связано с уходом АО «Дойче Люфтганза АГ» (Deutsche Lufthansa AG) как основного перевозчика грузов и так же пандемией в 2020 г. COVID-19. В 2021 г. грузооборот увеличился благодаря приросту рейсов авиакомпаний ООО «АТРАН», «Эйр Бридж Карго» (Air Bridge Cargo Airlines) и «Волга – Днепр».

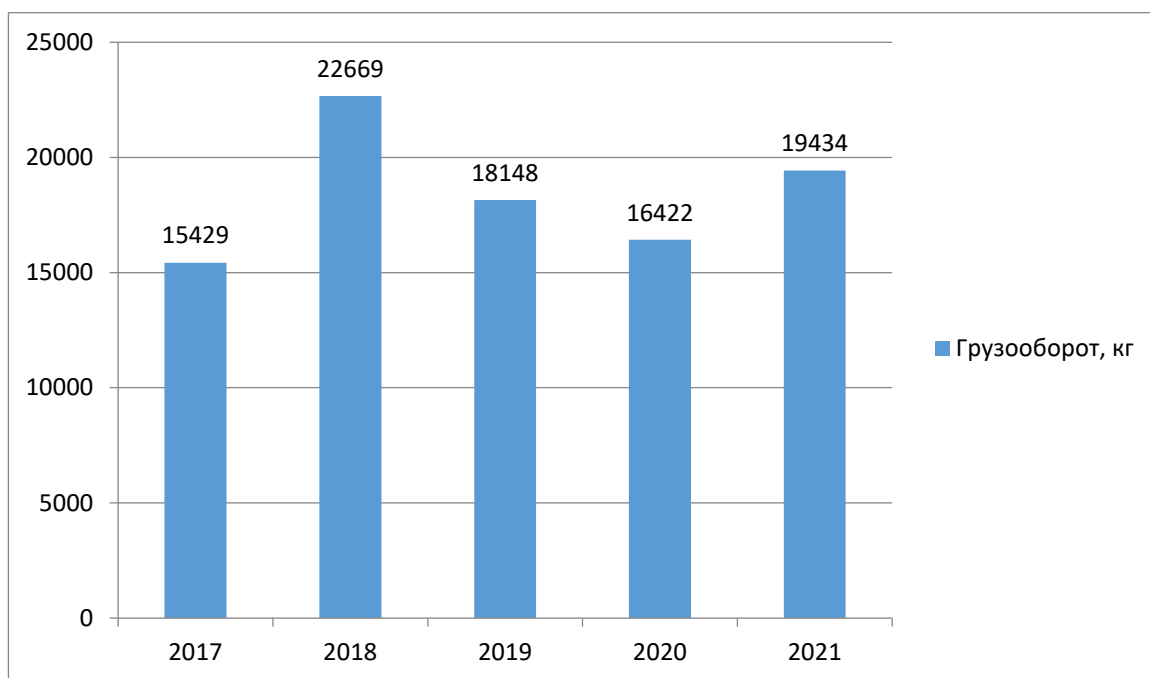


Рисунок 5 - Динамика показателей грузооборота, кг

Рассмотрим влияние открытия авиахаба ПАО «Аэрофлот» в Аэропорту Красноярск в Таблице 4

Таблица 4 – Динамика темпов роста среднегодового количества рейсов ООО «Аэропорт Емельяново» за 2020 - 2021гг

| - | 2020 г. | 2021 г. | Темп роста, % |
|--------------------------------------|---------|---------|------------------|
| | | | 2020/ 2021 |
| Среднегодовое количество рейсов, ед. | 13176 | 14965 | 113,6 |
| Численность работающих, чел. | 1534 | 1526 | 99,5 |

Наглядно просматривать изменения динамики темпов роста среднегодового количества рейсов по отношению к численности работающих сотрудников можно просматривать на Рисунке 6:

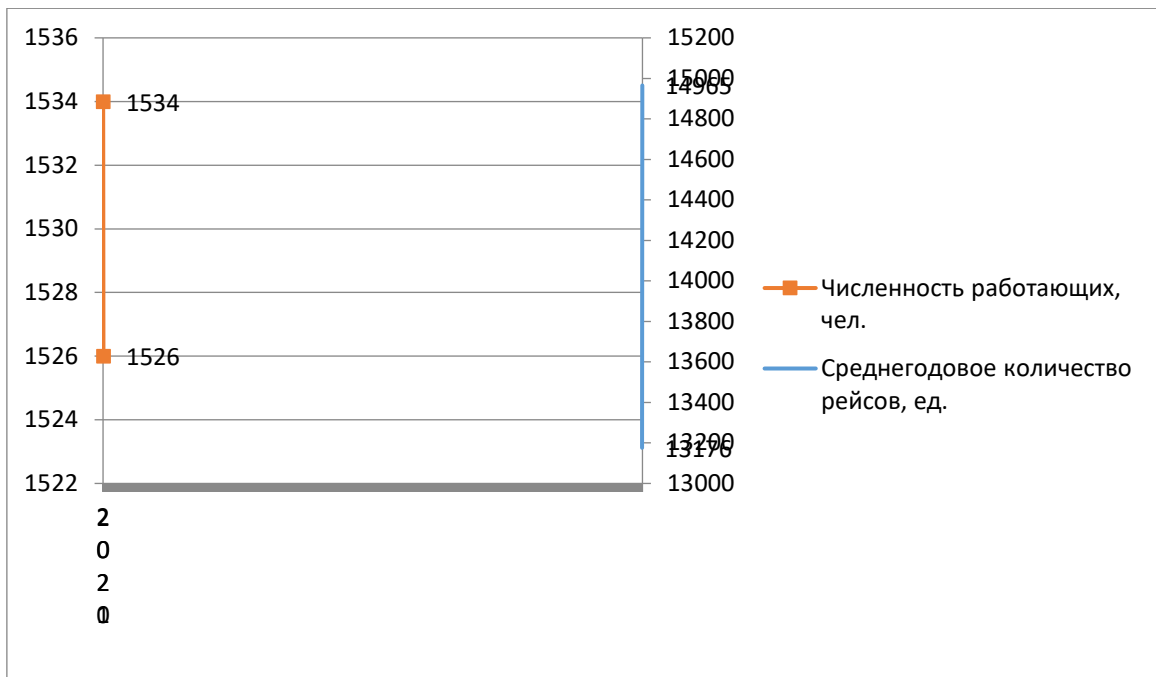


Рисунок 6 - Динамика изменений показателей среднегодового количества рейсов, ед.

В Таблице 4 просматривается увеличение среднегодового количества рейсов в 2021 году, чем в 2020 году, увеличилось на 113,6 % при уменьшении численности работающих сотрудников на 8 человек. Тем самым можно сказать необходимо увеличение численности работающих сотрудников для обработки такого количества рейсов, в ином случае это влияет на качество обслуживания и тем самым на эффективность труда в целом.

За последние пару лет на предприятии увеличился объем работы, который наглядно просматривается в Таблице 2 и Таблице 4. В 2020 году пассажиропоток составил 1680921 пассажира при численности сотрудников 1534 и количестве рейсов 13176 в год. В 2021 году пассажиропоток возрос до 2731903 пассажира при меньшей численности сотрудников – 1526 сотрудников, при количестве 14965 рейсов в год.

Рассмотрим сколько в среднем затрачено времени каждым сотрудником на каждого пассажира за 2020 и 2021 годы:

2020 год: $1680921/365 = 4310,7$ пассажиров в сутки

$4310,7/1534 = 2,8$ единиц времени затрачено на каждого пассажира каждым сотрудником.

2021 год: $2731903/365 = 7484,6$ пассажиров в сутки

$7484,6/1526 = 4,9$ единиц времени затрачено на каждого пассажира каждым сотрудником.

Из выше произведенных расчетов наглядно видно, при увеличении объема работы (пассажиропотока) и снижении численности сотрудников, в результате увеличивается, время обслуживается затраченного на каждого пассажира. В 2021 году в сравнении с 2020 годом время увеличилось на 2,1 единицу времени, тем самым вызывая недовольство клиентов (пассажиров), выраженные на популярном сайте Flamp [21], временем ожидания при обслуживании в аэропорту. Для решения данной проблемы необходимо увеличить численность сотрудников.

Таким образом, организация ООО «Аэропорт Емельяново» считается успешным и постоянно развивающимся. Главное позитивное воздействие на организационно – экономическую работу, которая проявляет увеличение чистой прибыли в структуре валовой прибыли. В обстоятельствах, негативных происходящих в экономике государства, этот факт представляет собой положительные управленческие решения.

К неблагоприятным условиям можно отнести увеличение расходов ООО «Аэропорт Емельяново» связанных с неготовностью обслуживания такого количества рейсов, связанных с открытием авиахаба в Аэропорту Красноярск ПАО «Аэрофлот». Нужно сосредоточить интерес в восполнении основных фондов, т.к. в будущем это способно послужить причиной к уменьшению эффективности труда.

2.2. Анализ и выявление проблем эффективности труда персонала ООО «Аэропорт Емельяново»

Одно из основных условий эффективной деятельности ООО «Аэропорт Емельяново» считается результативное применение трудовых ресурсов. Анализ показателей эффективности труда, считается одним из основных этапов для рассмотрения деятельности хозяйствующих субъектов.

Одним из элементов анализа эффективности труда считается анализ условий, которые проявляют непосредственное воздействие на позитивную, либо негативную динамику эффективности труда.

Факторы, влияющие на эффективность труда:

- материально-техническое (технологическое, материальное снабжение);
- организационные (степень эффективности концепции управления);
- социальные (условия труда для сотрудников);
- экономические (оплата труда, вознаграждение сотрудников).

В ООО «Аэропорт Емельяново» действует иерархическая структура предприятия, изображенная в Приложении А, а также имеет линейно – функциональный аппарат управления, который имеет свои недостатки и достоинства.

Достоинствами таковыми является наличие единой линии коммуникации между руководителем и подчиненным, т.е. исполнителю не нужно согласовывать распоряжения; большой объем ресурсов; индивидуальная ответственность непосредственного руководителя за свое решение. К недостатку можно отнести то, что к руководителю выставляются очень высокие требования.

Главной особенностью работы ООО «Аэропорт Емельяново» реализация различных функций. Основной целью деятельности данной организации является:

- обслуживание воздушных судов, пассажиров и грузов;
- обеспечение пассажирских перевозок (Гражданская Авиация);
- метеорологическое обеспечение;
- охрана труда и окружающей среды;
- техническое обеспечение аэропорта;
- техническое обслуживание зданий и сооружений аэропорта;
- обеспечение медицинского обслуживания;
- внешнеэкономическая деятельность;
- автотранспортные услуги;
- координирование гражданской обороны (на основании соответствующих планов);
- обучение персонала;
- неавиационная деятельность;
- информационные услуги.

Анализ состава, перемещения, а также эффективного использования персонала организации допустимо начать с исследования числа сотрудников, их состава и перемещения внутри организации, которая предоставлена в Таблице 5:

Таблица 5 – Динамика численности персонала

| Категории сотрудников | 2020г. | | 2021г. | | Изменения (+,-) | |
|-----------------------|----------|---------------|----------|---------------|-----------------|---------------|
| | чел, ед. | уд. вес, % | чел, ед. | уд. вес, % | чел, ед. | уд. вес, % |
| Руководители | 42 | 2,73 | 42 | 2,75 | 0 | 0,02 |

Продолжение Таблицы 5

| | | | | | | |
|---------------------------|------|-------|------|-------|----|-------|
| Специалисты | 143 | 9,32 | 139 | 9,1 | -4 | -0,22 |
| Производственный персонал | 968 | 63,1 | 970 | 63,56 | 2 | -0,46 |
| Технический персонал | 346 | 22,55 | 341 | 22,34 | -5 | -0,2 |
| Вспомогательный персонал | 35 | 2,28 | 34 | 2,22 | -1 | -0,06 |
| ИТОГО | 1534 | 100 | 1526 | 100 | -8 | - |

На основании данных указанных в таблице 5, продемонстрирована наглядная картина динамики численности персонала на рисунке 7:

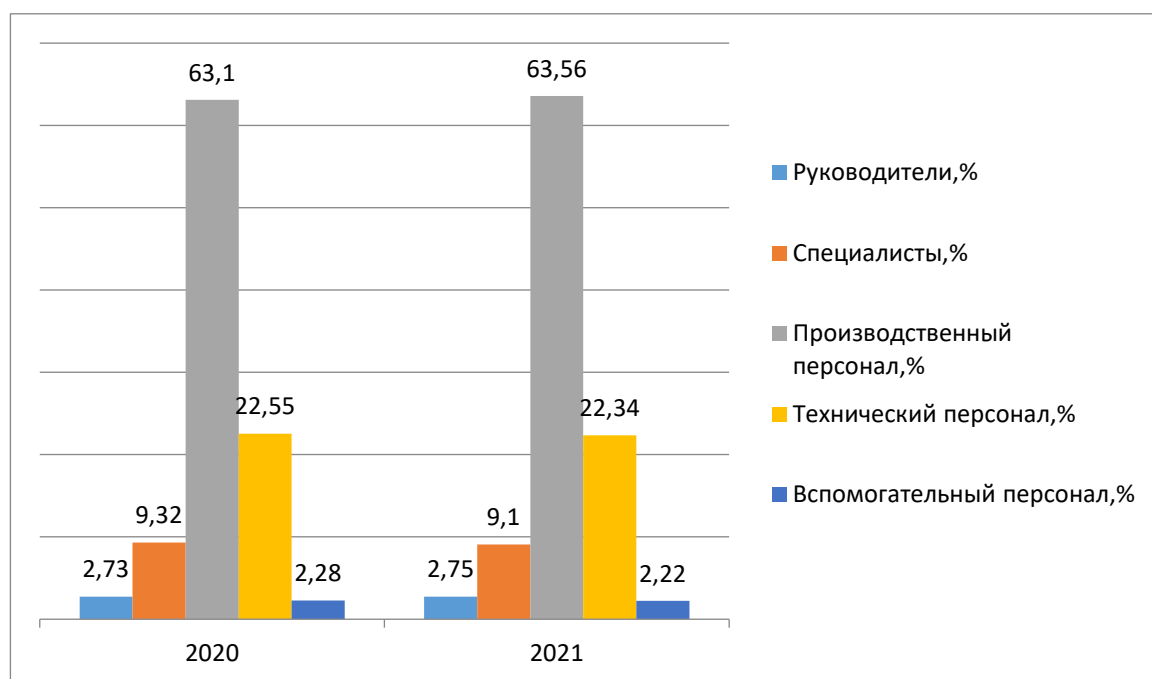


Рисунок 7 – Динамика численности персонала, %

Большая часть сотрудников ООО «Аэропорт Емельяново» это производственный персонал, занимающийся непосредственно самой главной аэропортовой деятельностью осуществлением пассажирских перевозок – в 2021 г. 63,56 (обслуживание, организация и т.п.). В целом изменилась численность сотрудников организации, стала меньше на 8 человек. От части

это связано с не простой обстановкой по стране в связи с COVID19, в 2020 г. пришелся основной удар по предприятию, это хорошо можно проследить в Таблице 1.

Главной задачей руководящего состава предприятия — это сохранение рабочих мест за сотрудниками, ведь в 2020 г. было значительное снижение пассажиропотока и грузооборота по сравнению с другими годами (Таблицы 2 и 3), это непосредственно сказалось на рентабельности организации, но с данной задачей руководство справилось.

Для анализа эффективности труда рассмотрим показатели производительности труда, которые нам дадут понять среднюю выработку работников по каждой категории сотрудников, изложенных в Таблице 6:

Таблица 6 – Показатели производительности труда

| - | 2020 г. | 2021 г. |
|--|---------|---------|
| 1.Численность работающих, чел. | 1534 | 1526 |
| 2.Выручка от продажи ¹ , тыс. руб. | 2924757 | 3997854 |
| 3.Удельный вес работников по каждой категории сотрудников, % | | |
| 3.1.Руководители | 2,73 | 2,75 |
| 3.2.Специалисты | 9,32 | 9,1 |
| 3.3.Производственный персонал | 63,1 | 63,56 |
| 3.4.Технический персонал | 22,55 | 22,34 |
| 3.5.Вспомогательный персонал | 2,28 | 2,22 |
| 4.Среднесписочная численность работников по каждой категории сотрудников, % (стр1×стр3) ×100% | | |
| 4.1.Руководители | 41,88 | 41,97 |
| 4.2.Специалисты | 142,97 | 138,87 |

Продолжение Таблицы 6

| | | |
|--|----------|-----------|
| 4.3.Производственный персонал | 967,96 | 969,93 |
| 4.4.Технический персонал | 345,92 | 340,91 |
| 4.5.Вспомогательный персонал | 34,98 | 33,88 |
| 5.Средняя выработка работников по каждой категории сотрудников, тыс. руб. (стр2/стр4) | | |
| 5.1.Руководители | 69836,61 | 95255,04 |
| 5.2.Специалисты | 20457,14 | 28788,47 |
| 5.3.Производственный персонал | 3021,57 | 4121,80 |
| 5.4.Технический персонал | 8455,01 | 11727,01 |
| 5.5.Вспомогательный персонал | 83612,27 | 118000,42 |

Из Таблицы 6 видно, что, чем больше среднесписочная численность работников, тем меньше выработка работников, так же это показатель непосредственно связан с выручкой предприятия. В 2020г. эти показатели ниже, чем в 2021г.

Среди руководителей в 2021г. возрос на 225418,43 тыс. руб.

Среди специалистов в 2021г. возрос на 8331,33 тыс. руб.

Среди производственного персонала в 2021г. возрос на 1100,23 тыс. руб.

Среди технического персонала в 2021г. возрос на 3272 тыс. руб.

Среди вспомогательного персонала в 2021г. возрос на 34388,15 тыс. руб.

Эффективность труда наиболее результативна, если работники не зависимо от опыта и стажа дают наибольшую выгоду предприятию. Увеличение производительности труда находится в зависимости с производственными условиями подобным, таким как прибыль, рентабельность, себестоимость и др.

Эффективность труда рассматривается равно как результат труда, но никак не способность труда.

Произведем вычисления производительности труда, а также проанализируем динамику показателей. Рассчитать эффективность можно, зная прибыль (выручку от продаж) компании. Подобным способом, возможно, подсчитать какое количество доходов дает предприятие за определенный период.

Среднегодовую производительность труда рассчитаем по формуле:

$$ПТ = \frac{Выр}{Чраб} \quad (10)$$

где ПТ – производительность труда;

Выр – выручка;

Чраб – численность работников.

Таблица 7 – Выдержка из Таблицы 1 - Основные экономические показатели деятельности ООО «Аэропорт Емельяново» за 2019 - 2021гг

| - | 2019 г. | 2020 г. | 2021 г. |
|-------------------------------|---------|---------|---------|
| Выручка от продажи, тыс. руб. | 3126984 | 2924757 | 3997854 |
| Численность работающих, чел. | 1556 | 1534 | 1526 |

$$ПТ \text{ за } 2019г. = 3126984 / 1556 = 2009,7$$

$$ПТ \text{ за } 2020г. = 2924757 / 1534 = 1906,7$$

$$ПТ \text{ за } 2021г. = 3997854 / 1526 = 2619,9$$

Далее рассчитаем изменения производительности труда из выше проведенных расчетов:

$$\text{Изменения за } 2019/2020 \text{ гг.} = 1906,7 - 2009,7 = -103 \text{ руб.}$$

$$\text{Изменения за } 2020/2021 \text{ гг.} = 2619,9 - 1906,7 = 713,2 \text{ руб.}$$

Из выше произведенных расчетов видно, что в 2020 г. по сравнению с 2019 г. среднегодовая выработка на одного работника снизилась на 103 рублей этому виной снижение выручки от продаж предприятия, а также снижение численности работников. В 2021 г. несмотря на уменьшение численности работников, среднегодовая выработка возросла на 713,2 рублей за счет значительного увеличения выручки от продаж. Производительность труда в 2020 г. составила 1906,7 и численность 1534 человека, а в 2021г. производительность труда стала иметь значение в 2619,9 и численность работников 1526, что привело к увеличению заработной платы сотрудников.

Проанализируем влияние численности работников и эффективность труда (производительности) на прибыль компании:

Таблица 8 – Динамика темпов роста показателей ООО «Аэропорт Емельяново» за 2019 - 2021гг

| - | 2019 г. | 2020 г. | 2021 г. |
|---|---------|---------|---------|
| Выручка от продажи ¹ , тыс. руб. | 3126984 | 2924757 | 3997854 |
| Численность работающих, чел. | 1556 | 1534 | 1526 |
| Производительность труда, тыс. руб./чел. | 2009,7 | 1906,7 | 2619,9 |
| Темп роста производительности, % | - | 94,88 | 137,4 |
| Темп роста численности работников, % | - | 98,59 | 99,48 |
| Темп роста выручки от продаж, % | - | 93,54 | 136,7 |

Исходя из показателей Таблицы 8 в 2020 г. мы видим спад всех показателей, снижение производительности труда, отсюда следует и снижение выручки от продаж предприятия, а так же уменьшилась и

численность сотрудников. Но, не смотря на снижение численности сотрудников в 2021г., по причине совмещения должностей, производительность труда повысилась, увеличилась работоспособность. Это дало возможность поднять заработную плату работникам, а также возросла выручка предприятия и значительно.

Полученный доход организация способна использовать на улучшение необходимого оборудования, обучение персонала, повышение его квалификации. Но, не смотря на столь положительные показатели за 2021г. имеется очень затратный проект. План реконструкции перрона аэродрома, это важный и непосредственно влияющий на рентабельность аэропорта.

Совокупность мероприятий, нацеленных на усовершенствование экономического состояния компания, содержит в себе мероприятия по увеличению эффективности управления, а также стабильности.

Целью экономически усовершенствованных мероприятий является предоставление стабильного экономического положения компании, что выражается в устойчивом доходе, увеличении рентабельности.

Рассмотрим слабые и сильные стороны ООО «Аэропорт Емельяново» при помощи SWOT – анализа, который даст нам понять проблемы связанные с рентабельностью предприятия, а также эффективностью труда, представленные на рисунке 8.

Из рисунка 8 следуют сильные стороны предприятия такие как: опыт, географическое положение, высококвалифицированные сотрудники, базирующиеся авиакомпания. Но хотелось бы выделить проблемные аспекты организации, влияющие на все предприятие в целом.

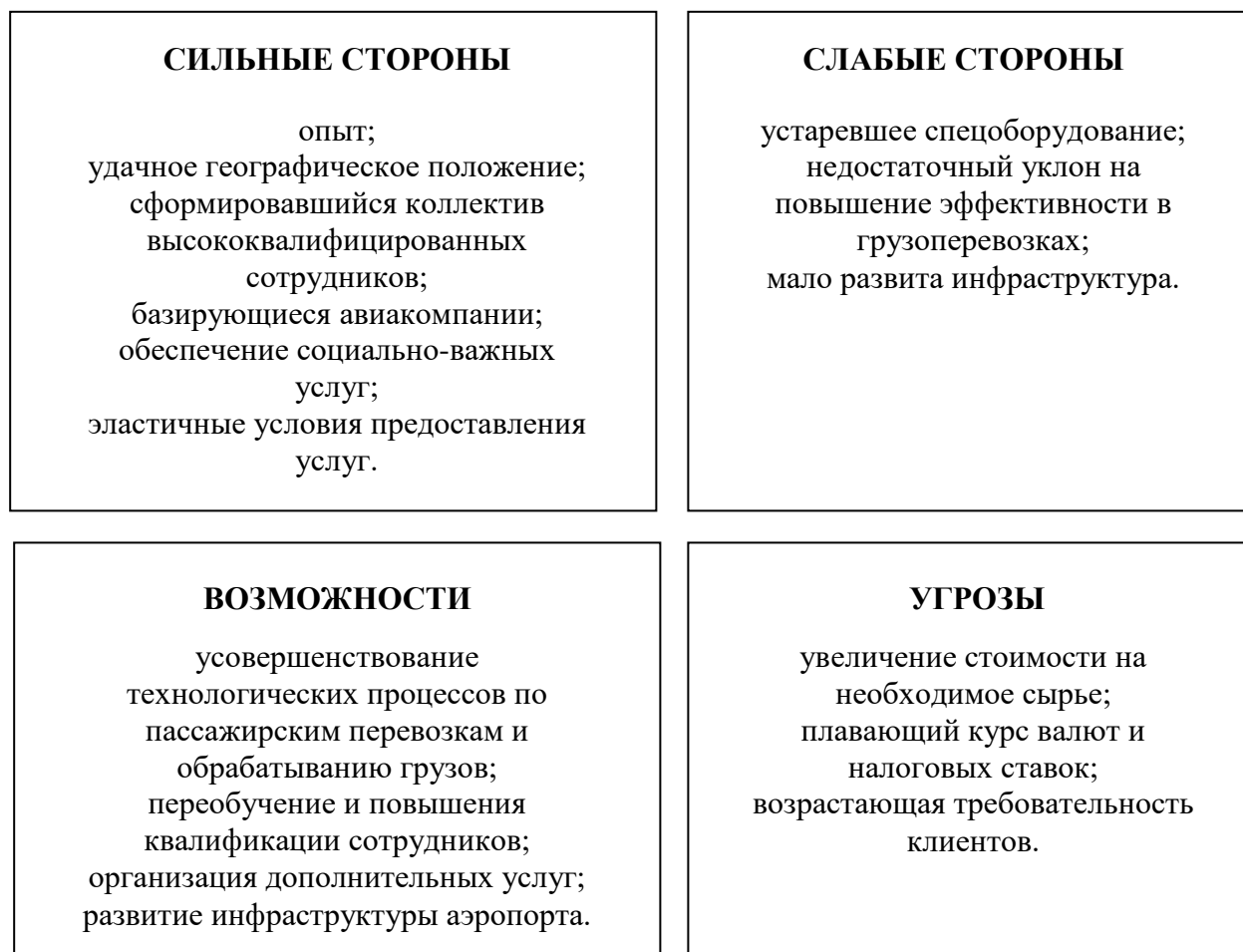


Рисунок 8 – SWOT – анализ показателей деятельности ООО «Аэропорт Емельяново»

Для анализа деятельности предприятия были взяты для рассмотрения отзывы клиентов организации с популярного сайта Flamp [14]. Данный сайт как взятый источник информации, в свою очередь, помог выявить проблему как возросшая требовательность клиентов. Большинство отзывов касалось качества обслуживания клиентов со стороны персонала. Средний балл оценок составляет – 2,4 балла (Таблица 9).

Таблица 9 - Анализ отзывов пассажиров ООО «Аэропорт Емельяново»

| Оценки | Количество отзывов |
|--------|--------------------|
| 1 | 137 |
| 2 | 58 |
| 3 | 49 |
| 4 | 38 |
| 5 | 54 |
| Всего | 336 |

Представленный выше анализ показателей производительности труда (Таблица 5, 6), а также динамики темпов роста показателей (Таблица 7) можно сделать вывод, что на данный момент имеется несколько проблем (Таблица 10), связанных с открытием авиа хаба в Аэропорту Красноярск ПАО «Аэрофлот»:

- возросшая требовательность клиентов;
- нехватка численности штатного персонала;
- низкие требования при подборе персонала.

Был произведен опрос среди сотрудников касающийся удовлетворенности трудом. Причиной принятого решения для проведения опроса стало увеличение объема работы на предприятии в связи с открытием на ООО «Аэропорт Емельяново» авиа хаба ПАО «Аэрофлот». Опрос проводился среди производственного персонала составляющего основную часть персонала организации, удельный вес, от числа всех сотрудников, которых составил 63,56 %.

Таблица 10 – Оценка удовлетворенностью труда на предприятии ООО «Аэропорт Емельяново»

| Номер вопроса | Вариант ответа | % сотрудников |
|------------------------------------|-------------------------------|---------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. Соответствуют ли условия труда? | | |
| 1 | Соответствует | 62 |
| 1 | В большей части соответствует | 22 |
| 1 | Не соответствует | 16 |

Продолжение Таблицы 10

| | | |
|--|-------------------------------|----|
| 2. Снабжение средствами индивидуальной защиты? | | |
| 2 | Отлично | 5 |
| 2 | Хорошо | 46 |
| 2 | Удовлетворительно | 35 |
| 2 | Плохо | 14 |
| 3. Удовлетворенность оплатой труда? | | |
| 3 | Удовлетворен | 11 |
| 3 | В большей части удовлетворен | 44 |
| 3 | Не удовлетворен | 45 |
| 4. Оснащение рабочего места? | | |
| 4 | Соответствует | 75 |
| 4 | В большей части соответствует | 20 |
| 4 | Не соответствует | 5 |
| 5. Интенсивность труда? | | |
| 5 | Очень высокая | 70 |
| 5 | Высокая | 20 |
| 5 | Соответствующая | 10 |
| 5 | Умеренная | 0 |
| 5 | Низкая | 0 |

Опрос (Таблица 10), показывает, в какой мере сотрудники удовлетворены трудом, и результат хорошим назвать сложно. Большая часть сотрудников, испытывает положительное эмоциональное состояние, касаясь условий, которые работодатель предоставляет для своих сотрудников. Также, было отмечено, большая часть персонала испытывает напряжение из-за высокой интенсивности труда, и не соответствие этому оплате труда.

Интенсивность труда на предприятии увеличена, в том числе из-за необходимости сотрудников выводить в дополнительные смены (Таблица 11).

Таблица 11 – сводка данных выхода сотрудников из числа производственного персонала в дополнительные смены на предприятии ООО «Аэропорт Емельяново»

| | до открытия хаба ПАО «Аэрофлот» | после открытия хаба ПАО «Аэрофлот» |
|---|------------------------------------|---|
| Количество часов/ из них дополнительно в месяц | 168 0 | 189 21 |

Продолжение Таблицы 11

| | | |
|---|--------|--------|
| Количество человек задействовано за смену | 161 | 193 |
| Количество рейсов обслужено за месяц | 1098 | 1247 |
| Количество пассажиров обслужено за месяц | 140076 | 227658 |
| Оплата труда за месяц | 45000 | 55000 |

Сводка данных представленных в Таблице 11 показывает, что при прежнем количестве штатных сотрудников, после открытия авиа хаба ПАО «Аэрофлот» увеличилось на 149 количество обслуженных рейсов и на 87582 обслуженных пассажиров за месяц. Каждую смену приходится выводить дополнительно 32 человека, у каждого сотрудника каждый месяц переработка 21 час, даже при соответствующей оплате 70% сотрудников производственного персонала считают очень высокой интенсивностью труда, тем самым вызывая недовольство сотрудников. Для снижения высокой интенсивности труда необходимо увеличить штатное количество сотрудников для равномерного распределения объема работ.

Таблица 12 – Выявленные проблемы предприятия ООО «Аэропорт Емельяново»

| Выявленная проблема | Обоснование проблемы | Мероприятия по устранению проблемы |
|---|--|--|
| Низкие требования при подборе персонала | Текущность кадров (Таблица 5, 6) | Тщательный подбор персонала способствующие тщательному подбору по средствам методик тестирования кандидатов и технологии прелиминаринга. |
| Нехватка численности штатного персонала | Необходимость сотрудников выходить в дополнительные смены, неудовлетворенность сотрудников чрезмерным увеличением объема работ. (Таблица 4, 10, 11). | Увеличение штата сотрудников |

Продолжение Таблицы 12

| | | |
|-------------------------------------|--|--|
| Возросшая требовательность клиентов | Негативные отзывы пассажиров (Таблица 9) | Организовать от трёх и более содержательных курсов по повышению квалификации, содержащих в себе элементы группового решения задач. |
|-------------------------------------|--|--|

Таким образом, можно сделать вывод о том, что на сегодняшний день, в компании ООО «Аэропорт Емельяново» не была предусмотрена необходимость в увеличении количества работающего персонала.

Чем больше объем работ, тем больше необходимо работников. Это связано с экономией затрат на обучение, повышение квалификации и подборе персонала. Решать проблемы предприятия по мере их появления, в данном случае связанных с открытием хаба ПАО «Аэрофлот».

3. Мероприятия по повышению эффективности труда персонала организации ООО «Аэропорт Емельяново»

3.1. Разработка мероприятий, направленных на повышение эффективности труда персонала организации ООО «Аэропорт Емельяново»

Для дальнейшего развития предприятия и не быть в состоянии простоя необходимо разработать ряд мероприятий, направленных на повышение эффективности труда, отсюда повысится рентабельность предприятия в целом.

Исходя из выше изложенных проблем, выделим цель: подбор персонала. Более качественный и усиленный подбор персонала решит другую проблему как штатная численность сотрудников, а поиск высококачественных кадров решит проблему в возросшей требовательности клиентов предприятия.

Мероприятия по повышению эффективности труда персонала организации ООО «Аэропорт Емельяново»:

Мероприятие 1: Подбор и найм персонала из числа кадрового резерва.

Цель мероприятия: Привлечение персонала действует с целью предоставления нужной рабочей силы, отталкиваясь из максимального кадрового резерва. Это гарантирует высококачественный подбор персонала в соответствии со сложностью работы и отражается на таких аспектах как производительность труда и эффективность труда.

Предприятию ООО «Аэропорт Емельяново» необходимо выбрать высококвалифицированных сотрудников, так сказать профессионалов своего дела, обладающих опытом и профильным образованием. Главное в подборе кадров используются внешние источники, но также из внутренних источников. Общая численность работников больше 1500 человек, которой на данный момент не хватает.

Отделу адаптации, обучения и подбора персонала необходимо обратить свое большое внимание на студентов для прохождения производственной практики, этим даст возможность приобрести навык, многому научиться, выяснить специфику воздушного транспорта и функционирования аэропорта. Аэропорт работает в данном направлении с такими учебными заведениями как: Красноярский филиал Санкт – Петербургского Университета Гражданской Авиации и Сибирский Государственный Аэрокосмический Университет имени М.Ф. Решетнева, но недостаточно. Выпускники этих учебных заведений могут найти свое предназначение и перспективу благодаря этому. Хотя это и обученные потенциальные кадры, но не имеющие опыта, которые в свою очередь могут получить огромный опыт благодаря уже имеющимся высококвалифицированным сотрудникам в виде наставников, т.е. проходя дополнительное обучение как внутри фирмы, так и в сторонних организациях [25].

Осуществление подбора кадров на вакансии, на которые принимать предпочтительнее с опытом в авиации, кадровый состав, ушедший из летного состава (отряда), к примеру, члены экипажа (пилоты, авиатехники, борт проводники, штурманы, авиамеханики) в Инженерно Авиационную Службу для наземного обслуживания воздушных судов.

Создание требований к кандидатам является ответственным моментом, это определяет всю дальнейшую процедуру подбора сотрудников. К основным условиям к кандидатам, необходимо составить ряд требований из деловых и квалифицированных качеств. Кандидаты обязаны владеть такими качествами, чтобы определить наиболее подходящего человека на вакантную должность.

Подбор и отбор кандидатов на работу в ООО «Аэропорт Емельяново» является важным элементом работы отдела кадров компании, т.к. в связи со спецификой работы данного предприятия персонал является очень важной ее составляющей.

Подбор и отбор кандидатов осуществляется в соответствии с требованиями, считать обязательным для большинства работников ООО «Аэропорт Емельяново», исключая вспомогательный персонал – это наличие высшего образования.

Следует отметить, что поиск кандидатов на занятие вакантной должности ООО «Аэропорт Емельяново» начинать с работников организации, т.е. внутренний подбор. Лучше всего подобрать такого человека, который уже в курсе некоторых аспектов конкретной организации, чтоб уменьшить время на адаптацию и сразу взяться за дело.

Поэтому подбор сотрудников разумнее осуществить с учетом сложившегося коллектива работников и их неформального общения. Принимать во внимание также возраст соискателей и его соответствие возрасту остальных членов коллектива.

Приоритетными кандидатами при рассмотрении на вакансию являются работники, состоящие в кадровом резерве. Поиск персонала осуществляется как с привлечением внутренних кандидатов (с использованием базы данных кадрового резерва) так и внешних кандидатов (с использованием объявлений на сайтах, СМИ, информационных стойках, кадровых агентствах, центра занятости) в зависимости от уровня вакантной должности, количества необходимых специалистов, а также сложности закрытия позиции (Таблица 13).

Таблица 13 - Основные методы привлечения персонала в ООО «Аэропорт Емельяново»

| Метод привлечения | Показатели на данный момент, % | Рекомендуемые показатели, % |
|--------------------------|--------------------------------|-----------------------------|
| Кадровые службы | 20 | 20 |
| Поиск внутри организации | 2 | 8 |

Продолжение Таблицы 13

| | | |
|---|----|----|
| Подбор с помощью сотрудников | 17 | 8 |
| Само появляющиеся кандидаты | 11 | 4 |
| Объявления в СМИ | 30 | 35 |
| Выезды в институты и другие учебные заведения | 5 | 15 |
| Государственные агентства занятости | 15 | 10 |

Основополагающим принципом в процессе подбора персонала необходимо сделать своевременный поиск персонала, соответствующего требованиям, предъявленным к вакантной должности для обеспечения непрерывности основной и вспомогательной деятельности общества.

Мероприятие 2: Увеличение штата сотрудников.

Цель мероприятия: Увеличение штата сотрудников необходимо с целью оптимизации времени обслуживания клиентов и интенсивности труда. Уменьшение интенсивности труда на каждого сотрудника непосредственно влияет на эмоциональное состояние коллектива в целом, исключая текучку кадров.

В том числе хотелось отметить, что с увеличением рейсов в сутки связанных с открытием авиа хаба в Аэропорту Красноярск ПАО «Аэрофлот» в 2021г. (Таблица 14), в 2022г. прогнозируется темп роста числа рейсов в сутки.

Таблица 14 – Динамика темпов роста среднесуточного количества рейсов ООО «Аэропорт Емельяново» за 2020 - 2022гг

| - | 2020 г. | 2021 г. | Плановый 2022 г. | Темп роста, % | |
|---------------------------------------|---------|---------|---------------------|---------------|---------------|
| | | | | 2020/ 2021 | 2021/ 2022 |
| Среднесуточное количество рейсов, ед. | 36 | 41 | 52 | 113,9 | 126,9 |

Из Таблицы 14 видно, что возросло количество рейсов с 2020 по 2021 на 113,9%. Планируется увеличение рейсов в 2022г. до 52 в сутки, тем самым темп роста будет равен 126,9%, больше чем по сравнению с прошлым годом.

Увеличение объема работы, тем самым, требует и увеличение численного количества персонала, в 2021г. он составил 1526 человек. Как показала практика, данного количества сотрудников не хватало, предприятие было вынуждено привлекать сотрудников внеурочное время, за двойную плату, т.к. на предприятии многосменный режим работы. Это не очень хорошо сказалась на качестве предоставляемых услуг компании, сотрудники были измотаны, а некоторые вовсе приняли решение уволиться. Необходимо увеличить штатное количество сотрудников (Таблица 15).

Таблица 15 – Среднесписочная численность сотрудников ООО «Аэропорт Емельяново» за 2020 - 2022гг

| - | 2020 г. | 2021 г. | Плановый 2022 г. |
|------------------------------|---------|---------|---------------------|
| Численность работающих, чел. | 1534 | 1526 | 1555 |

Увеличив количество сотрудников до 1555 в 2022г. (Таблица 15), даст возможность справиться с объемом работы связанных с открытием авиа хаба в Аэропорту Красноярск ПАО «Аэрофлот».

Конечно, не исключено что сроки подбора персонала на вакансии зависят: от сложности вакантных позиций, количества заполненных единиц (массовости вакансии), используемых источников привлечения, ситуации на рынке труда (трудового потенциала общества) в целом.

Для некоторых должностей при подборе и найме, помимо образования и опыта, потребуется своеобразное интервью содержащее ряд тестов, таких как психологические тесты и тесты на профпригодность. Эти тесты считать решающими, подойдет ли данный соискатель для занимаемой должности. К

примеру, на должность инспектора Службы Транспортной Авиационной Безопасности. На такую должность с большей вероятностью лучше взять кандидатов ушедших из Министерства Внутренних Дел, Главного Управления Федеральной Службы Исполнения Наказания, Федеральной Службы Судебных Приставов и т.п.

Трудоустройство на предприятии официальное по Трудовому кодексу Российской Федерации, полный социальный пакет, заключается коллективный договор [23-24]. Соблюдается установленная минимальная оплата труда на основании Федерального закона № 82 «О минимальном размере оплаты труда» [26]. Обязательное прохождение испытательного срока 3 месяца, где непосредственный руководитель дает заключение о прохождении испытания, решение о пригодности сотрудника к работе в данной должности.

Мероприятие 3: Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала.

Цель мероприятия: обучение персонала, его переподготовка и повышение квалификации состоит в обеспечении предприятия квалифицированными сотрудниками, для качественного оказания услуг. Квалифицированные кадры сокращают текучесть кадров за счет карьерного роста, имея перспективу в будущем.

Обучение в сторонних организациях:

- организации, осуществляющие образовательную деятельность по основным и дополнительным программам подготовки, переподготовки и повышения квалификации;
- организации, оказывающие консультационные услуги (семинары, конференции, тренинги и т.п.).

Образовательной и коммуникационной платформой, оказывающей консультационные услуги в виде вебинаров, является Atlant.online, которая объединяет профессионалов в области бизнеса.

Преимущества данной платформы, доступность для всех сотрудников предприятия за счет дистанционных технологий и не большой стоимости.

Недостатком данной платформы является отсутствие непосредственного общения преподавателя со слушателями.

Для организаций, осуществляющих консультационные услуги существует ряд критериев, на основании которых эти организации выбираются (Таблица 16).

Таблица 16 - Критерии анализа вебинарной платформы Atlant.online

| Критерии | Описание |
|--------------------------|---|
| 1. Цена | Не большая цена за счет отсутствия необходимости в непосредственном посещении уроков и лекций |
| 2. Техническая поддержка | Надежность и стабильность подключения |
| 3. Программы обучения | Полнота и разнообразие учебных программ |
| 4. Доступность | Мобильные приложения |
| 5. Возможность записи | Облачное хранение, запись вебинаров, возможность скачивания видео уроков |

Экономичнее для предприятия это внутрифирменное обучение, чем сокращает денежные средства на командировочные расходы, связанные с обучением, и минимизация отрыва сотрудников от рабочего процесса.

Основные задачи внутрифирменного обучения:

- развитие профессиональных и управленческих качеств сотрудников, состоящих в кадровом резерве;
- распространение знаний сотрудников, прошедших обучение во внешних организациях;
- оперативная актуализация процессов деятельности подразделений при изменении законодательства, внутренних нормативных документов, внедрение новых практик и технологий.

В качестве лиц, для проведения обучения целесообразнее привлекать высококвалифицированных специалистов или руководителей аэропорта, экспертов в различных областях аэропортовой деятельности, а также сотрудников других организаций, приглашенных в рамках программы обмена опытом, критерии для них представлены в Таблице 14.

Предприятие ООО «Аэропорт Емельяново» входит в состав группы «Базовый Элемент» Олега Дерипаски в рамках «Базэл Аэро» с такими аэропортами как Краснодар, Сочи, Анапа, Геленджик и Владивосток. В рамках данного объединения возможен и активно практикуется обмен опытом за счет командирования сотрудников, а именно руководителей служб, между данными аэропортами. Тем самым преподнося свои знания, давая рекомендации по улучшению качества работы, набираться опыта в других организациях, а позднее реализовывая на своем предприятии.

Таблица 17 - Критерии для сотрудников, осуществляющих обучение на предприятии ООО «Аэропорт Емельяново»

| Критерии | Описание |
|----------------|---|
| 1. Опыт | Опыт на данном предприятии не менее 5 лет |
| 2. Образование | Необходимо высшее образование |

Персонал производственных служб, прежде чем приступить к самостоятельной работе на производстве, должен пройти курс начальной подготовки или инструктаж на рабочем месте. Стажировка должна проводиться при подготовке персонала по новой должности с обучением на рабочем месте либо включаться в индивидуальные планы развития сотрудников, включаемых в состав кадрового резерва.

Для повышения эффективности труда, тем самым удовлетворив высокие требования клиентов, нельзя исключать как переподготовку и повышение квалификации персонала.

Обучение сотрудников аэропорта, направленное на повышение эффективности и результативности их профессиональной деятельности, формирование у сотрудников знаний, умений и навыков, необходимых для качественного выполнения должностных обязанностей.

Обучение сотрудников, возможно, организовать без отрыва от производства или с отрывом от производства. Возможно, организовать обучение сотрудников аэропорта с использованием дистанционных технологий. Назначить лицо ответственное за организацию обучения, контролировать время и периодичность самообучения, результаты решения тестовых заданий, аттестационную документацию.

Таковыми организациями являются:

- Авиационный Учебный Центр «Комп Лэнг» для обучения и повышения квалификации сотрудников инженерно – технического персонала.

- Научно – учебный центр «Авиационная безопасность и новая техника» (НУЦ «АБИНТЕХ») для обучения и повышения квалификации сотрудников Службы Транспортной Авиационной Безопасности.

Данные организации имеет ряд положительных сторон:

- таких как современные учебные пособия, видео- и аудио-учебные материалы, непосредственно созданные для работников гражданской авиации;

- после обучение подтверждается удостоверением и сертификатом об окончании программы обучения;

- возможность непрерывного обучения без отрыва от производства, т.к. происходит дистанционно;

- соблюдение Федеральных Авиационных Правил рекомендованных международной организацией гражданской авиации (ИКАО).

Недостатком можно считать отсутствие непосредственной взаимосвязи преподавателя и обучающихся, но компенсируется это за счет невысокой стоимости обучения.

По результатам обучения должны проводиться контрольные занятия в форме экзаменов или зачетов, включающие тестирование или оценку с использованием письменных, устных или практических средств, создание экзаменационной комиссии.

Для наглядного рассмотрения прохождения обучения и повышения квалификации для сотрудников ООО «Аэропорт Емельяново» наилучшим образом покажет НУЦ «АБИНТЕХ» для сотрудников Службы Транспортной Авиационной Безопасности, представленной в Таблице 18 и 19.

Таблица 18 - Программа профессиональной подготовки и переподготовки сотрудников Службы Транспортной Авиационной Безопасности «Авиационная безопасность для руководителей и должностных лиц службы авиационной безопасности КПК» в НУЦ «АБИНТЕХ»

| | |
|---------------------|---|
| Программа | Гражданская Авиация является одним из основных и многообещающим видом транспорта, требующего для своего корректного функционирования соответствующую систему безопасности. Авиационная Безопасность – это важный фактор, для непрерывного функционирования аэропорта. |
| Цель курса | Подготовка сотрудников обеспечивающих Авиационную безопасность. |
| Категория учащихся | Специалисты, руководители. |
| Направление | Авиационная Безопасность. |
| Форма обучения | Очно – дистанционная. |
| Оценка качества | Аттестация. |
| Итоговая аттестация | Тестирование. |
| Выдаваемый документ | Сертификат о пройденном обучении. |

Таблица 19 - Учебный план программы профессиональной подготовки и переподготовки сотрудников Службы Транспортной Авиационной Безопасности «Авиационная безопасность для руководителей и должностных лиц службы авиационной безопасности КПК» в НУЦ «АБИНТЕХ»

| Наименование тем | Всего часов | Тип контроля |
|---|-------------|--------------|
| Авиационная Безопасность | 40 | Тест |
| Транспортная безопасность на воздушном транспорте | 60 | Тест |
| Радиационная безопасность | 72 | Тест |

Таким образом, рассмотрев предложенные мероприятия, направленные на повышение эффективности труда персонала, численность персонала, равно как составная доля управления эффективности труда компании, непосредственно оказывает большое влияние на бюджет компании. Его основные экономические характеристики - выручка от продаж, прибыль и др. Научно аргументированное руководство численностью персонала компании оказывает содействие увеличению его доходности и эффективности труда и таким образом проявляет непосредственное воздействие на экономическую стабильность компании.

3.2. Расчет экономической эффективности предложенных мероприятий по повышению эффективности труда ООО «Аэропорт Емельяново»

Анализ и расчет эффективности предложенных мероприятиях отбора и найма персонала потребует определения экономических, а также социальных результатов их осуществления. Планируемый итог введения предложенных мероприятий по совершенствованию подбора и найма персонала – положительные перемены квалифицированного числа персонала, повышение требований к условиям отбора претендентов.

Определить нужное количество штатного персонала и их высокопрофессиональный также квалифицирующий состав могут позволить: производительный проект, планируемое увеличение роста эффективности труда. Расчет кадровой потребности представлен по формуле:

$$A = Ч + ДП \quad (11)$$

где А – кадровая общая потребность;

Ч – кадровая базовая потребность в кадрах;

ДП – дополнительная кадровая потребность.

В связи с увеличением объема работы, а именно количества рейсов, связанных с открытием авиахаба ПАО «Аэрофлот», кадровой службой было принято решение принять в штат 29 человек (дополнительная кадровая потребность).

$$A = 1526 + 29 = 1555 \text{ чел.}$$

Таблица 20 – Расчет увеличения объема работы за 2021 – 2022 гг. по отношению с увеличением численности работающих сотрудников

| - | 2021 г. | 2022 г. | Темп роста, % 2021/2022 гг. |
|---------------------------------------|---------|---------|--------------------------------------|
| Среднесуточное количество рейсов, ед. | 41 | 52 | 126,9 |
| Среднегодовое количество рейсов, ед. | 14965 | 18980 | 126,9 |
| Численность работающих, чел. | 1526 | 1555 | 102 |

Рассчитаем эффективность труда, имея данные планируемой выручки и численности работающих сотрудников за 2022 г. по предложенным мероприятиям в Таблице 21:

Таблица 21 - Динамика темпов роста показателей ООО «Аэропорт Емельяново» за 2019 - 2022гг

| - | 2019 г. | 2020 г. | 2021 г. | Плановы й 2022г. | Темп роста, % | | |
|--|---------|---------|---------|------------------------|---------------|---------------|---------------|
| | | | | | 2020/ 2019 | 2021/ 2020 | 2022/ 2021 |
| Выручка от продажи ¹ , тыс. руб. | 3126984 | 2924757 | 3997854 | 5000000 | 93,54 | 136,7 | 125,07 |
| Численность работающих, чел. | 1556 | 1534 | 1526 | 1555 | 98,59 | 99,48 | 101,91 |
| Производительность труда, тыс. руб./чел. | 2009,7 | 1906,7 | 2619,9 | 3215,5 | 94,88 | 137,4 | 122,74 |

По Таблице 21 по планируемым показателям за 2022 г. при численности персонала 1555 человек штатных работающих сотрудников и при планируемой выручке в 5000000 тыс. руб. производительность труда возрастет до 3215,5, на 595,6 руб. больше с предыдущим 2021 г.

$$\text{ПТ за 2019г.} = 3126984 / 1556 = 2009,7$$

$$\text{ПТ за 2020г.} = 2924757 / 1534 = 1906,7$$

$$\text{ПТ за 2021г.} = 3997854 / 1526 = 2619,9$$

$$\text{ПТ за 2022г.} = 5000000 / 1555 = 3215,5$$

Далее рассчитаем изменения производительности труда из выше проведенных расчетов:

$$\text{Изменения за 2019/2020 гг.} = 1906,7 - 2009,7 = -103 \text{ руб.}$$

$$\text{Изменения за 2020/2021 гг.} = 2619,9 - 1906,7 = 713,2 \text{ руб.}$$

$$\text{Изменения за 2021/2022 гг.} = 3215,5 - 2619,9 = 595,6 \text{ руб.}$$

В выше изложенных расчетах, наглядно показано экономическую эффективность мероприятия 1. При увеличении численности штатного

персонала увеличивается производительность труда и в 2022 г. составляет 3215,5 на 595,6 руб. больше чем годом ранее. На рисунке 9 продемонстрирована социальная эффективность данного предложенного мероприятия.

Наглядно видно на Рисунке 9, что высококачественный подбор персонала, а также его адаптации и вовлечение, повысит рентабельность предприятия, повысит эффективность, а также снизит и распределит повышенную нагрузку на уже имеющийся персонал. Также – даст возможность организации совершенствоваться, тем самым повышая качество обслуживания клиентов. Непрофессиональный и некачественный подбор персонала может отразиться на деятельности предприятия, некачественное предоставление услуг, задержкам рейсов, к сбоям технологических процессов деятельности аэропорта.



Рисунок 9 – Влияние персонала на производительность труда

Проведем расчет экономической эффективности предложенного мероприятия 1 – Тщательный подбор персонала в Таблице 22.

Таблица 22 – Расчет экономической эффективности подбора персонала

| № | Наименование | Рублей в месяц | Примечание |
|---|--|----------------|--|
| Затраты предприятия на содержание отдела подбора персонала | | | |
| 1 | Заработная плата сотрудников отдела подбора | 320000 | 1 ед. – нач. отдела – 47000 руб.; 7 ед. – специалист по подбору – 39000 руб. (47000+(7×39000)) |
| 2 | Отчисление от заработной платы сотрудников отдела подбора | 84480 | 26,4% от заработной платы. (320000×26,4%) |
| 3 | Затраты на оценку персонала | 23000 | Оценка проводится с привлечением стороннего консалтингового агентства. |
| 4 | Затраты на привлечение кандидатов | 74000 | Затраты на предоставление месячного доступа к системе Head Hunter, а также на размещение объявлений в СМИ. |
| 5 | Стоимость ошибки при подборе персонала, в том числе | - | В течение предыдущего года путем целенаправленного поиска были приглашены на предприятие квалифицированные рабочие (25 человек). Из них 15 успешно отработали календарный год и продолжают дальше работать, а 3 уволились по различным причинам. В данной статье затрат учтены затраты по приему на работу этих 3-х человек. |
| 5.1. | Заработная плата сотрудникам медпункта на повторный мед. осмотр с отчислениями (26,4%) | 5600 | Повторные медосмотры новых сотрудников, принимаемых на рабочие места вместо 3-х уволенных (п. 5). Ошибка в подборе 3-х сотрудников повлекла за собой дополнительные затраты на медосмотр новых. Расчет производился: всего зарплата с отчислениями мед. работника составляет 28000 руб. При этом известно, что в месяц проходят первичный мед. осмотр 15 человек. Соответственно затраты на 3-х человек - 5600 руб. ((28000/15)×3) |
| 5.2. | Затраты на повторное обучение | 9000 | Аналогично п. 5.1. Компания понесла убыток от некачественного подбора 3-х быстро уволившихся кандидатов, выраженный в суммах затрат на обучение и выплату им заработной платы в период их адаптации на новом рабочем месте. (24000×3, где 24000 заработная плата одного сотрудника) |

Продолжение Таблицы 22

| | | | |
|------|--|--------|--|
| 5.3. | Затраты на заработную плату с отчислениями, выплаченную уволившимся сотрудникам до получения им допуска к самостоятельной работе | 72000 | - |
| 6 | Увеличение выработки готовой продукции за счет лучшей организации работы руководителем подразделения | 10334 | В течение предыдущего года путем целенаправленного поиска были приглашены на предприятие квалифицированные специалисты, за счет хорошей организации, работы которых произошло увеличение выработки на 124000 руб. в год. Приводя к среднемесячному значению, получим 10334 руб. (124000/12) |
| 7 | Увеличение выработки готовой продукции за счет привлечения квалифицированных рабочих | 22635 | Аналогично п.5 количество успешно подобранного рабочего персонала составило 29 человек. За счет отличной выработки на 271609 руб. в год. Приводя к среднемесячному значению, получим 22635 руб. (271609/12) |
| 8 | Заработная плата сотрудников медпункта с отчислениями (26,4) | 1207 | При приеме на работу персонал проходит мед. осмотр в здравпункте предприятия у врача – терапевта (этот врач полностью занят медосмотром поступающих на работу и других обязанностей у него нет). При качественных мероприятиях по подбору персонала данные затраты не будут единовременными. Расчет: отобраны и приняты на работу 29 человек без повторного приема на эти рабочие места и соответственно повторного медосмотра и по аналогичному расчету п. 5.1. эффект на 29 человек составит 1207 руб. в месяц |
| 9 | Затраты на обучение для получения допуска к самостоятельной работе | 261000 | Аналогично п. 8 Компания получила экономический эффект от качественного подбора 29 квалифицированных рабочих, которые успешно прошли период адаптации и продолжают работать. Эффект обусловлен тем, что затраты были единовременными. Условно принимается, как и в п. 8, что за счет качественного подбора удалось избежать повторного приема на работу и соответственно сопутствующих затрат. (29чел×9000, где 9000 руб. – стоимость обучения) |

Продолжение Таблицы 22

| | | | |
|-------------------------------------|---|--------|----------------------|
| 10 | Затраты на оплату труда с отчислениями новому персоналу до получения ими допуска к самостоятельной работе | 696000 | 29 чел. × 24000 руб. |
| Итого | | 991176 | - |
| Общий экономический эффект за месяц | | 403096 | (991176 - 588080) |

Экономический эффект от предложенных мероприятий рассчитаем по формуле:

$$\text{Э}_{\text{эф}} = \frac{Z - Z_{\text{пр}}}{Z_{\text{пр}}} \times 100\% \quad (12)$$

$$\text{Э}_{\text{эф}} = \frac{991176 - 588080}{588080} \times 100\% = 68,5\%$$

где $\text{Э}_{\text{эф}}$ – экономический эффект;

Z – всего затрат предприятия при подборе персонала;

$Z_{\text{пр}}$ – затраты предприятия на содержание отдела подбора персонала.

Экономический эффект от предложенных мероприятий по подбору персонала отдела подбора персонала составил 403096 руб., рентабельность – 68,5%. Данные показатели говорят об эффективности предложенного мероприятия для повышения эффективности труда за счет качественного подбора персонала.

Цель изучения качества обучения: оценка влияния обучения на конечные результаты профессиональной деятельности работника, т.е. пользы от обучения для структурных подразделений и аэропорта в целом.

Анализ качества обучения проводится на основании изучения Листов оценки обучения, заполненных сотрудником, прошедшим обучение, и его непосредственным руководителем.

Анализ Листа оценки обучения предполагает подсчет баллов, установленных для каждого варианта ответа на вопрос, в соответствии с Таблицей 23:

Таблица 23 – Соответствие баллов вариантам ответов на вопросы в Листе оценки

| Номер вопроса | Вариант ответа | Количество баллов |
|--|--|-------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. Соответствует ли содержание обучения программе, заявленной учебным заведением? | | |
| 1 | Соответствует | 3 |
| 1 | В большей части соответствует | 2 |
| 1 | Соответствует в некоторых вопросах | 1 |
| 1 | Не соответствует | 0 |
| 2. Как вы в целом оцениваете содержание обучения? | | |
| 2 | Отлично | 3 |
| 2 | Хорошо | 2 |
| 2 | Удовлетворительно | 1 |
| 2 | Плохо | 0 |
| 3. Насколько изученный материал полезен в повышении вашего профессионального уровня? | | |
| 3 | Очень полезен | 3 |
| 3 | Полезен | 2 |
| 3 | Скорее не полезен, чем полезен | 1 |
| 3 | Не полезен | 0 |
| 4. Насколько изученный материал был новый для вас? | | |
| 4 | Абсолютно новый | 3 |
| 4 | Больше новой информации, чем известной | 2 |
| 4 | Больше известной информации, чем новой | 1 |
| 4 | Ничего нового для себя не узнал | 0 |
| 5. Насколько изученный материал был интересен для вас? | | |
| 5 | Очень интересен | 3 |
| 5 | В основном интересен | 2 |
| 5 | Скорее не интересен, чем интересен | 1 |
| 5 | Совсем не интересен | 0 |
| 6. Насколько изученный материал востребован в вашей работе в настоящее время? | | |
| 6 | Очень востребован | 3 |
| 6 | Востребован | 2 |

Продолжение Таблицы 23

| | | |
|---|--|---|
| 6 | В настоящее время изученный материал востребован не сильно | 1 |
| 6 | Не востребован | 0 |
| 7. Оцените работу преподавателя: | | |
| 7 | Активен, коммуникабелен, умеет вызвать и поддержать интерес аудитории, использует активные формы обучения, отлично владеет темой | 3 |
| 7 | Относительно активен, время от времени привлекает аудиторию к диалогу, практических упражнений достаточно, хорошо владеет темой | 2 |
| 7 | Скорее пассивный метод, мало обращается к группе, мало практических упражнений | 1 |
| 7 | Пассивен, в основном говорит один, не привлекает аудиторию к диалогу, удовлетворительно владеет темой | 0 |
| 8. Оцените уровень качества раздаточных материалов: | | |
| 8 | Высокий | 3 |
| 8 | Хороший | 2 |
| 8 | Средний | 1 |
| 8 | Низкий | 0 |
| 9. Оцените уровень качества раздаточных материалов: | | |
| 9 | Полностью соответствует изучаемому материалу и оборудованию, используемому в филиале | 3 |
| 9 | Соответствует изучаемому материалу и частично соответствует оборудованию, используемому в филиале: оборудование, применяемое на обучении, является более современным (устаревшим) | 2 |
| 9 | Частично соответствует изучаемому материалу и частично соответствует оборудованию, используемому в филиале: оборудование, применяемое на обучении, является более современным (устаревшим) | 1 |
| 9 | Не соответствует изучаемому материалу и оборудованию, используемому в филиале: оборудование, применяемое на обучении, является более современным (устаревшим) | 0 |
| 10. Оцените уровень организации обучения: | | |
| 10 | Высокий | 3 |
| 10 | Хороший | 2 |
| 10 | Средний | 1 |
| 10 | Низкий | 0 |
| Общее количество баллов: | | |

По выше изложенной Таблице 23 можно определить эффективность обучения персонала, при помощи бальной системы. Максимально возможное

значение - 30 баллов соответствует 100% эффективности обучения. Минимально возможное значение – 0 баллов соответствует 0% эффективности обучения.

Таблица 24 – Выводы о качестве обучения

| Вывод о качестве обучения | Результат изучения Листа оценки обучения, заполненного руководителем участника обучения (в %) | Результат изучения Листа оценки обучения, заполненного участником обучения (в %) |
|--|---|--|
| 1 | 2 | 3 |
| Высокий уровень эффективности обучения. Содержание программы мероприятия, уровень владения преподавателем материала, уровень организации полностью соответствуют ожиданиям общества. Полученные сотрудником знания широко применяются в деятельности структурного подразделения. | 90-100% | 90-100% |
| Обучение эффективно. Наблюдается снижение количества проблемных вопросов по тематике обучения, касающихся направления деятельности структурного подразделения. | 80-89% | 0-100% |
| Качество обучения удовлетворительное. В результате обучения сотрудника решены лишь некоторые вопросы, из числа тех, которые планировал решить руководитель структурного подразделения посредством обучения. | 50-79% | |
| Обучение неэффективно для реализации целей и задач структурного подразделения и общества в целом. | Менее 50% | - |

В Таблице 24 указаны процентные соотношения выводов обучения, которые при помощи анкетирования позволяют определить и оценить качество определенного вида обучения, как вновь прибывших сотрудников, так и сотрудников, проходящих повышение квалификации.

Увеличение производительности компании, а также его результативность во многом находятся в зависимости от трудового потенциала, ресурсов, существующих в директиве у этого предприятия.

В ходе глобализации, а также акселерации экономики компаниям следует владеть высококвалифицированным персоналом. Это обозначает постоянное формирование, а также обучение работников, результатом чего считается результат определенных целей, а также приобретение необходимых итогов.

При этом внимание акцентируется не только лишь в знаниях, а также в мастерстве использовать данные познания в ходе трудовой деятельности то, что обязано в результате привести к достижению установленных целей, как изображено на Рисунке 10. Помимо этого, умение трудовых ресурсов правильно применять приобретенные в процессе обучения познания считается один из ключевых факторов производительности труда.

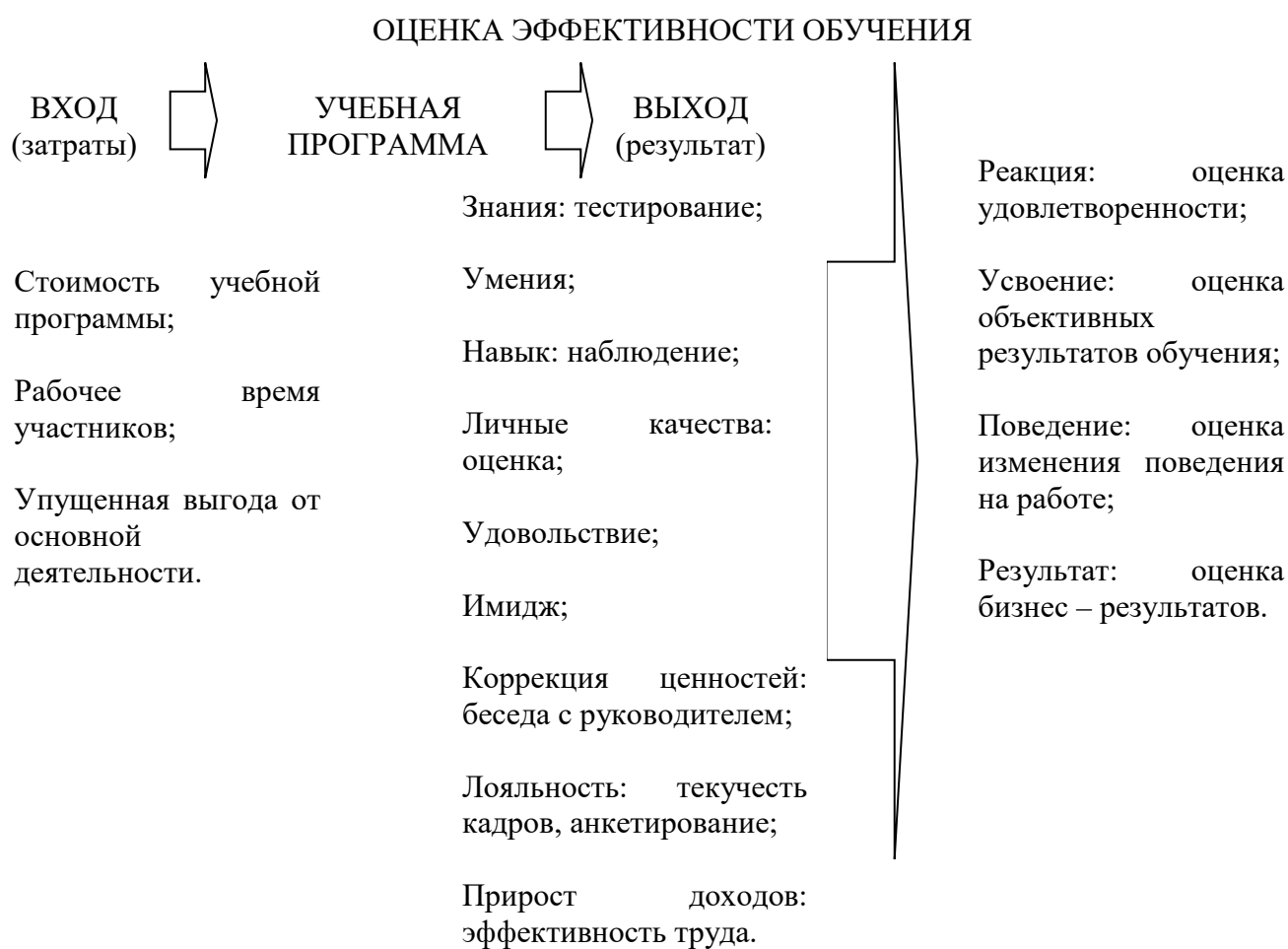


Рисунок 10 – Схема оценки эффективности обучения

Планируется провести первичное обучение вновь прибывших сотрудников в количестве 29 человек, траты на одного сотрудника составляют 9000 руб. В том числе необходимо повышение квалификации уже действующих сотрудников в количестве 1526 человек.

Вложения на обучение вновь прибывших сотрудников – 29 чел. × 9000 руб. = 261000 руб.

Вложения на повышение квалификации действующих сотрудников – 1526 чел. × 9000 руб. = 13734000 руб.

Итого вложений, затраченных на обучение и повышение квалификации персонала, равняется 13995000 руб.

На основании предложенных мероприятий по повышению эффективности труда персонала при увеличении численности сотрудников и повышения квалификации расчеты изложены в Таблице 21, рост производительности в 2022 году может составить 22 % по сравнению с 2021 годом.

Обязательное обучение будут проходить 29 вновь прибывших сотрудников. Рассчитаем прирост производительности труда:

$$ТП = \frac{ПТ_{2022} - ПТ_{2021}}{ПТ_{2021}} \times 100\% \quad (13)$$

$$ТП = \frac{3215,5 - 2619,9}{2619,9} \times 100\% = 22\%$$

$$ППТ = \frac{N_{обуч} \times ТП}{N_{2022}} \quad (14)$$

$$ППТ = \frac{29 \text{ чел.} \times 22\%}{1555 \text{ чел.}} = 0,41\%$$

где ТП – темп производительности;

ПТ – производительность труда;

№обуч – количество обученных сотрудников;

№2022 – количество сотрудников в 2022 году;

ППТ – прирост производительности труда.

Прирост производительности труда и эффективности труда на предприятии в целом в 2022 году составит 0,41%, что говорит об экономической рациональности предложенных мероприятий.

Социальная эффективность рекомендованных мероприятий выражается в достижении положительных перемен в функционировании ООО «Аэропорт Емельяново», а непосредственно в сокращении текучести кадров, увеличение степени квалификации персонала, увеличение степени интереса в высококлассном обслуживании клиентов компании.

Связь экономической, а также социальной эффективности улучшения управления процессом повышения квалификации значительна, так как от социальной эффективности зависят финансовые характеристики производительности и текучести кадров. Эффективность труда повышается за счет профессиональной подготовки сотрудников требующей определенных затрат, но оправданных в получении требуемого результата – повышения эффективности труда персонала. Социальную эффективность можно рассматривать как удовлетворение потребностей сотрудников, за счет снижения текучести кадров, удовлетворение трудом, реализация потенциала работников.

Сделав вывод по предложенным мероприятиям можно отметить, что успешное выполнение предложенных мероприятий и их функционирование позволит сотрудникам получить повышение по карьерной лестнице, перевод, повышение по карьерной лестнице, может помочь компании, так как дает возможность ей наполнять должности высококвалифицированными сотрудниками. С помощью информационных функций проанализировав

итоги работы, сотрудники имеют представление о качестве своей трудовой деятельности.

Эффективность труда имеет основную цель - совершенствование эффективности труда персонала. Достижение указанной цели поможет осуществить, а также целиком применять его возможности в обеспечении сотрудников и руководителей данными, необходимыми для принятия решений, сопряженных с эффективностью труда персонала.

Проанализировав производительность труда, за счет сбора данных, на предприятии позволит обнаружить и исправить недостатки, влияющие на рентабельность предприятия.

Заключение

В процессе выполнения квалификационной работы были исследованы аспекты работы управления персоналом, проанализирована работа компании, разработаны мероприятия по части решения минусов в ходе трудовой деятельности предприятия.

Изучив теоретические аспекты значения эффективности труда можно сделать вывод, что эффективность труда – это оценка результативности работы предприятия. С целью наиболее глубокого исследования темы эффективности труда персонала на предприятии, предметом исследования была взята организация – ООО «Аэропорт Емельяново», на котором был проведен анализ эффективности труда сотрудников.

На сегодняшний день кадровый состав персонала рассматривается равно как главный источник компании, в существенной степени основополагающий результат всей ее работы, а также предполагает собой один из основных ресурсов компании, каким нужно правильно распоряжаться, формировать соответствующие условия для развития, инвестировать в это ресурсы.

Для грамотного регулирования работы сотрудников компании необходимо использовать концепцию работы с персоналом – это комплекс основ и способов управления кадрами в компании. Организация, которая содержит кадровую политику, подбор персонал, оценку персонала, адаптацию и обучение персонала.

Кадровая служба, а также отдел подбора, адаптации и обучения персонала осуществляют важную роль в деятельности компании. Эти службы осуществляют большое число функций, сопряженных вместе с анализом содержания труда в компании, подбором и адаптацией персонала, стимулированием в развитии сотрудников, их обучением.

Были выявлены проблемы влияющих на эффективность труда персонала ООО «Аэропорт Емельяново», такие как возросшая требовательность пассажиров, нехватка численности сотрудников и низкие требования к подбору персонала. Для их решения предложены мероприятия решающие эти проблемы. Предприятию необходимо увеличить штат сотрудников, обеспечив тщательный отбор претендентов. Не менее важным аспектом, но решающим многие проблемы, организация обучения сотрудников, выбрав подходящую организацию.

Проанализировав организационно – экономические показатели деятельности предприятия ООО «Аэропорт Емельяново» можно сделать заключение, то, что предприятие считается развивающимся и перспективным.

В последний год повышает обороты пассажиро- и грузооборота, тем самым увеличивая прибыль и рентабельность компании. Но в связи с увеличением конкурентности на рынке авиаперевозок нельзя стоять на месте, необходимо развиваться дальше, устранить имеющиеся недостатки, такие как возросшая требовательность клиентов, нехватка персонала, низкие требования при подборе персонала.

Устранение минусов возможно при выполнении предложенных мероприятий, нацеленных на усовершенствование деятельности предприятия. Для улучшения деятельности компании и повышения эффективности труда усовершенствовать методы подбора персонала, сделать уклон на обучение персонала и увеличение численности сотрудников за счет трудового потенциала и трудовых ресурсов.

Таким образом, увеличив численность сотрудников до необходимых 1555 человек, причем качественных кадров просматривается значительный прирост производительности труда на 595,6 руб. в 2022г. чем в 2021г. с планируемой выручкой в 500000 тыс. руб.

При снижении общей нагрузки на работающий персонал с высокой квалификацией позволит удовлетворить возросшую требовательность клиентов компании, тем самым улучшить эффективность труда.

Следует сделать вывод, что для повышения эффективности труда персонала организации (на примере ООО «Аэропорт Емельяново») предложенные мероприятия свидетельствуют о вполне возможной эффективности их использования, тем самым выполнив поставленные цели и задачи данной квалификационной бакалаврской работы.

Список используемой литературы

1. Асалиев, А. М. Экономика труда : учебник / под ред. проф. А.М. Асалиева. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 336 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/1687. — ISBN 978-5-16-009415-1. <https://new.znaniium.com/catalog/product/1851445>
2. Бажутин, И. С. Рынок труда : учебное пособие / И. С. Бажутин. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 171 с. — ISBN 978-5-4497-1187-8. <http://www.iprbookshop.ru/108244.html>
3. Бардовский, В. П. Экономика: Учебник / В.П. Бардовский, О.В. Рудакова, Е.М. Самородова. - Москва : ИД ФОРУМ: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 672 с.: ил.; . - (Высшее образование). ISBN 978-5-8199-0361-2. - URL: <https://znaniium.com/catalog/product/494222>
4. Бельчик, Т. А. Экономика труда : учебное пособие / Т. А. Бельчик. — Кемерово:КемГУ, 2019. — 234 с. — ISBN 978-5-8353-2364-7. URL: <https://e.lanbook.com/book/115656>
5. Бухалков, М. И. Управление персоналом : учебник / М. И. Бухалков. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 400 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-003112-5. - URL: <https://znaniium.com/catalog/product/989389>
6. Войтов, А. Г. Эффективность труда и хозяйственной деятельности. Методология измерения и оценки : монография / А. Г. Войтов. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. - 230 с. - ISBN 978-5-394-03536-4. URL: <https://znaniium.com/catalog/product/1093005>
7. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации : учебник для бакалавров / А. В. Дейнека. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. — 288 с. — ISBN 978-5-394-03459-6. <https://new.znaniium.com/catalog/product/1091562>

8. Дубаневич, Л. Э. Экономика труда : учебное пособие для бакалавров / Л. Э. Дубаневич. — Саратов : Вузовское образование, 2022. — 133 с. — ISBN 978-5-4487-0803-9.<http://www.iprbookshop.ru/116619.html>
9. Зайцева, Т. В. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / под ред. проф. В. П. Пугачева — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 394 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — ISBN 978-5-16-004575-7. <https://new.znaniium.com/catalog/product/1841436>
10. Краснова, Л. Н. Экономика предприятий : учебное пособие / Л.Н. Краснова, М.Ю. Гинзбург, Р.Р. Садыкова. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 374 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/14287. - ISBN 978-5-16-010700-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znaniium.com/catalog/product/1864201>
11. Кибанов, А. Я. Экономика управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова ; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 427 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006018-7. <https://znaniium.com/catalog/product/991814>
12. Кочетков А. А. Экономическая теория : учебник для бакалавров / А. А. Кочеткова. — 6-е изд, стер. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. — 696 с. — ISBN 978-5-394-03537-1. <https://znaniium.com/catalog/product/1093480>
13. Материалы сайта [Электронный ресурс] – Режим доступа: Официальный сайт ООО «Аэропорт Емельяново» www.kja.aero
14. Материалы сайта [Электронный ресурс] – Режим доступа: Flamp – сайт отзывов. URL:- <https://krasnoyarsk.flamp.ru/>
15. Михалкина, Е. В. Экономика труда : учебник / Е.В. Михалкина, О.С. Белокрылова, Е.В. Фурса. — М. : РИОР : ИНФРА-М, 2018. — 273 с. —

(Высшее образование: Бакалавриат). — <https://doi.org/10.12737/24839>. - ISBN 978-5-369-01672-5. <https://new.znaniium.com/catalog/product/949262>

16. Макконнелл, К.Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика : учебник / К.Р. Макконнелл, С.Л. Брю, Ш.М. Флинн ; пер. с англ. — 19-е изд. — Москва : ИНФРА-М, 2018. - XXVIII, 1028 с. - ISBN 978-5-16-006520-5 (print) ; ISBN 978-5-16-106252-4 (online) ; ISBN 978-0-07-351144-3 (alk. paper).. - URL: <https://znaniium.com/catalog/product/944318>

17. Тертышник, М. И. Экономика предприятия : учебное пособие / М.И. Тертышник. — 2-е изд. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 328 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-003995-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znaniium.com/catalog/product/989390>

18. Право и управление: современные тенденции развития : сборник научных трудов. – Владимир : Владимирский юридический институт ФСИИ России, 2021. – 146 с. – ISBN 978-5-93035-749-3. <https://new.znaniium.com/catalog/product/1863408>

19. Райзберг, Б. А. Курс экономики: учебник / Б.А. Райзберг, Е.Б. Стародубцева ; под ред. Б.А. Райзберга. — 5-е изд., испр. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 686 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/1568. - ISBN 978-5-16-009527-1. URL: <https://znaniium.com/catalog/product/1735645>

20. Скляревская, В. А. Экономика труда : учебник для бакалавров / В. А. Скляревская. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2018. – 304 с. – ISBN 978-5-394-02340-8. <https://new.znaniium.com/catalog/product/1091565>

21. Суслов, Г. В. Управление персоналом организации : учебное пособие / Г.В. Суслов. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2020. — 154 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI: <https://doi.org/10.12737/19073>. - ISBN 978-5-369-01564-3. URL: <https://znaniium.com/catalog/product/1048452>

22. Туровец, О. Г. Организация производства и управление предприятием : учебник / О. Г. Туровец, М. И. Бухалков, В. Б. Родионов [и др.] ; под ред. О. Г. Туровца. - 3-е изд. - Москва : ИНФРА-М, 2021. - 506 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-004331-9. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1228808>

23. Федеральный закон № 197 «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001г. (ред. от 07.10.2022г.) http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

24. Федеральный закон № 377 «О внесении изменений в трудовой кодекс Российской Федерации» от 22.11.2021г. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_400854/

25. Федеральный закон № 273 «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/

26. Федеральный закон № 82 «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000г. (ред. от 19.12.2016г.) http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_27572/

