

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(Н И У « Б е л Г У »)

ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ

КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УСЛОВИЙ И ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА
ПЕРСОНАЛА В ООО УК «ТРАНСЮЖСТРОЙ» ФИЛИАЛ «ПУТЕЕЦ»**

Выпускная квалификационная работа
обучающегося по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
заочной формы обучения, группы 05001262
Черствой Алены Сергеевны

Научный руководитель
ст. преподаватель
Терехова Т.Г.

Белгород 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ УСЛОВИЙ И ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА.....	8
1.1 Понятие, содержание и сущность условий и дисциплины труда персонала.....	8
1.2 Современное состояние условий и дисциплины труда персонала.....	13
1.3 Критерии и методы оценки условий и дисциплины труда персонала в организации.....	23
ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ УСЛОВИЙ И ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ООО УК «ТРАНСЮЖСТРОЙ» ФИЛИАЛ «ПУТЕЕЦ».....	28
2.1 Организационно-экономическая характеристика организации.....	28
2.2 Анализ системы управления персоналом и использования трудового потенциала в организации.....	37
2.3 Исследование условий и дисциплины труда персонала в организации.....	46
ГЛАВА 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УСЛОВИЙ И ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА В ООО УК «ТРАНСЮЖСТРОЙ» ФИЛИАЛ «ПУТЕЕЦ».....	55
3.1 Комплекс мероприятий по совершенствованию условий и дисциплины труда персонала в организации.....	55
3.2 Оценка социальной и экономической эффективности предложенных мероприятий по совершенствованию условий и дисциплины труда персонала в организации.....	63
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	68
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	71

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы работы. В настоящее время значительное внимание со стороны руководителей получил такой элемент организации труда персонала, как условия труда. С интенсивным развитием и становлением рыночной экономики диктуются и новые требования к самой организации труда, поэтому создание благоприятных условий труда играют важную роль, как в развитии любой организации, так и всей экономики России.

От того, насколько условия труда являются благоприятными, зависит и производительность труда персонала, в которой человеческая жизнь протекает во время выполнения им трудовой функции. От состояния условий труда персонала в организации зависит работоспособность каждого сотрудника, которая влияет на результат его работы, на его состояние здоровья и само отношение к труду.

Как показывает практика, совершенствование условий труда результативно влияет на повышение производительности труда персонала. Утомление организма и снижение работоспособности сотрудника при выполнении своих обязанностей, наряду, как с физической, так и умственной нагрузкой, то есть те условия, в которых приходится им работать.

Актуальность выбранной темы дипломной работы обусловлена тем, что в последние годы в организациях и на предприятиях значительно ухудшилось положение с охраной труда. Работодатели пытаются экономить на здоровье сбережении и хорошем самочувствии своего персонала, ради получения максимальной прибыли. Основной же причиной данного явления, стоит отметить ухудшение финансово-экономического положения предприятий РФ, что привело к сокращению расходов на улучшение уровня условий труда, вследствие чего значительно вырос производственный травматизм и заболеваемость сотрудников. Особое внимание со стороны руководителей, должно уделяться мероприятиям по улучшению условий

труда работников, ведь именно они являются источником для повышения производительности труда и получении прибыли в организации.

На сегодняшний день создание безопасных, благоприятных и комфортных условий труда персонала, состоит в создании рационального рабочего места и дополнительной мотивации, с целью сохранения стабильности в трудовом коллективе. Кризисная ситуация в стране отразилась и на снижении руководителям к проблемам в рамках управления персоналом.

Все вышесказанное повлияло на оптимизацию средств, которые необходимо выделять для благоприятных условий труда, недополученные средства могут влиять на следующее:

- снижение производительности и работоспособности всего трудового коллектива;
- потери рабочего времени из-за заболеваемости и травматизма;
- рост количества брака производимой продукции, а также снижение ее качества и спроса;
- увеличение текучести кадров, из-за неудовлетворённости существующими условиями труда.

Для того чтобы улучшить условия труда персонала и сделать их максимально благоприятными, необходимо учесть все факторы, которые могут влиять на работу персонала. Улучшение условий труда должно персонал привести к повышению его работоспособности, снижению утомления, улучшению социально – психологического климата, а также повышению производительности труда и снижению затрат времени выработки.

До настоящего времени главным инструментом для определения оптимального и благоприятного состояния условий труда в организации считалась аттестация рабочих мест, но сейчас, законодательство в области оценки рабочих мест по условиям труда пережило значительные изменения и

на смену аттестации рабочих мест приходит специальная оценка условий труда.

Стоит отметить, что в условиях экономических и социальных трудностей, проблемы персонала к труду и отдыху, повышение результативности труда и его качества приобретают более важное значение и пристальное внимание. Следовательно, особое значение руководители должны уделять вопросам научной организации труда, условиям и дисциплине труда.

Острая необходимость научных подходов к изучению проблем обеспечения благоприятных условий и дисциплины труда персонала в настоящее время, обусловлена отсутствием целого ряда методических разработок по данной проблематике.

Степень научной разработанности данной проблемы достаточно хорошо проработана в научной, учебной и периодической литературе. Исследованием проблемы условий и дисциплины труда персонала, конкретно занимались многие известные отечественные ученые, такие как: Адамчук В.В., Бадагуев Б.Т., Болдырев Ю., В.Р. Веснин, Генкин Б.М., Громова О.Н., Девисилов В.А., Егоршин А.П., Елизаров Ю.Ф., Жуков Н., Ф.Н. Ильясов, Колосова М., А. Кравченко, А.И. Наумов и другие.

Однако в изученности данной проблемы есть еще не в полном объеме раскрытые вопросы, поэтому многие исследователи и ученые, как отечественные, так и зарубежные, в настоящее время видят необходимость более детально и глубже ее проработать и совершенствовать.

Объект дипломной работы - ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец».

Предмет дипломной работы – исследование условий и дисциплины труда персонала в ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец».

Целью дипломной работы является предложение и разработка мероприятий по совершенствованию условий и дисциплины труда персонала в ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец».

Основными задачами работы являются:

- проведение теоретического анализа научной литературы по проблеме совершенствования условий и дисциплины труда персонала;
- изучение организационно-экономической характеристики, исследуемой организации;
- анализ системы управления персоналом и трудовых ресурсов в ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец»;
- исследование актуального состояния условий и дисциплины труда персонала в ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец»;
- комплекс мероприятий по совершенствованию условий и дисциплины труда персонала в ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец»;
- оценка эффективности, предложенных мероприятий.

Практическая значимость исследования заключается в том, что результаты исследования по совершенствованию условий и дисциплины труда персонала могут быть использованы в ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец», что в итоге сможет повлиять на повышение производительности труда персонала, снизит текучесть кадров и в целом повысит статус исследуемой организации.

Методы исследования, применяемые в дипломной работе:

- анализ существующего библиографического списка по рассматриваемой проблематике (метод научного анализа);
- эмпирические методы: архивный метод (анализ документов), опросные методы (анкетирование);
- методы обработки полученных данных – количественный и качественный анализ;
- метод интерпретации полученных результатов.

Эмпирическую базу исследования составили внутренние нормативно-правовые документы, данные качественного и количественного анализа, законодательные акты разных уровней и другие сведения, необходимые для работы над данной темой исследования.

Структура выпускной работы:

- введение,
- три главы,
- заключение,
- список использованной литературы,
- приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ УСЛОВИЙ И ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

1.1 Понятие, содержание и сущность условий и дисциплины труда персонала

Создание благоприятных организационных и экономических условий для наилучших результатов и показателей работы персонала, на сегодняшний день, возложено на самого руководителя организации или предприятия. Он обязан для этого обеспечить оптимально-нормальные и комфортные условия труда, а именно:

- и обновлять технической документацией;
- обеспечивать рабочее состояние всего оборудования;
- обеспечивать закупать качественный материал и инструменты для работы персонала и обеспечивать своевременную доставку;
- снабжение производства электроэнергией и иными источниками;
- обеспечение безопасных условий труда:
- соблюдение правил и норм техники безопасности.

Нецелесообразно рассматривать условия труда, не рассмотрев само понятие «труд». Под трудом следует понимать целесообразную, формально материальную и нематериальную орудийную деятельность.

Теперь перейдем к изучению категории «условия труда». Условия труда – это комплекс факторов трудового процесса и производственной среды, в которой человек, осуществляет свою трудовую деятельность.

Рассмотрим термин «условия труда» в работах разных авторов и представим их в таблице 1.1.

Таблица 1.1.

Понятие категории «условия труда»

№	Определение термина «условия труда»	Автор
---	-------------------------------------	-------

1	совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, которые оказывают влияние на работоспособность и здоровье работника.	Лукаш Ю.А., 2004
2	совокупность факторов рабочей среды и трудового процесса.	Домрачева О.В., 2011
3	это факторы, составляющие внешнее окружение работника.	-
4	совокупность взаимосвязанных элементов производственной среды, оказывающих влияние на функциональное состояние человека, всестороннее развитие личности, отношение к труду и эффективность производства.	Советское время
5	совокупность факторов внешней среды, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека в процессе труда.	Постсоветское

Также условия труда являются совокупностью социально-экономических, организационно - технических, санитарно - гигиенических, лечебно-профилактических факторов, образующих систему целью которой считается совершенствование трудоспособности и безопасности каждого сотрудника организации.

Термин «условия труда» также имеет и «сквозное» употребление практически во всех институтах трудового права. Так, в Трудовом Кодексе РФ провозглашается «..создание благоприятных условий труда персонала» (ст. 1), используемых в качестве принципа правового регулирования трудовых отношений – «..обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда..» (ст. 2). Употребление данного термина нашло отражение и в других статьях Трудового Кодекса РФ [1, с.65].

В итоге, условия труда является сложным и объектным явлением, влияющим на весь трудовой процесс, и может формироваться под воздействием взаимосвязанных между собой факторов, таких, как: социально-экономические, технико-организационные и естественно-природные. Уровень условий труда имеет влияние на здоровье и работоспособность каждого сотрудника, на их отношение к труду и на степень удовлетворенности им, а также на эффективность и результативность его трудовой деятельности, и другие показатели трудового процесса [22, с. 78].

Стоит отметить, что от условий труда персонала зависит следующее:

- результат труда всего персонала,
- общая продолжительность жизни человека,
- состояние трудоспособности персонала,
- физическое здоровье персонала,
- период социальной активности персонала.

Необходимо учитывать следующее, что на трудоспособность персонала, который работает в производственной среде организации, имеет влияние значительное количество внешних факторов, которые различны по своему значению и происхождению. Необходимо учесть, что условия труда персонала формируются и изменяются под воздействием ряда факторов. Все факторы могут быть объединены в 4 группы и отражены нами в таблице 1.2.

Таблица 1.2

Факторная зависимость условий труда персонала

№	Наименование фактора	Сущность
1.	Социальные и экономические факторы, включающие в себя ряд других факторов	<ul style="list-style-type: none"> – нормативно-правовые факторы, включают в себя: <ul style="list-style-type: none"> ▪ правила, ▪ нормы, ▪ стандарты в области организации, оплаты труда, условий и охраны труда, ▪ законы о трудовой деятельности, ▪ режимы труда и отдыха; – социально-психологические факторы, которые рассматривают отношение в обществе к сфере трудовой деятельности и условиям труда персонала; – общественные факторы, которые рассматривают общественные организации, а также создание благоприятных и комфортных условий труда; – экологические факторы, определяют систему льгот, гарантий и компенсаций работникам, с одной стороны, и систему экологических санкций за нарушение норм и стандартов с другой стороны.
2.	Технические и организационные	Могут воздействовать на формирование материально-вещественных элементов условий труда.
3.	Естественно-природные	Определяют уровень воздействия на работников

		геологических, биологических, географо-климатических особенностей местности, в которой протекает их трудовая деятельность и процесс.
4.	Хозяйственно-бытовые	С их помощью организуют питания работников, а также санитарное и бытовое обслуживание.

Несоблюдение, не предоставление и несвоевременное обеспечение перечисленных выше факторов самим же работодателем влияет на не особо качественное выполнение сотрудниками норм труда, а также может снизить их дисциплину труда.

Далее нами будет подробно рассмотрен термин «дисциплина», который произошел от латинского «disciplina» и означает определенный порядок поведения людей, который отвечает за сложившиеся в обществе нормы права и морали, а также требованиям каждой организации [31, с. 64].

Ученые в своих трудах, термин «дисциплина труда» рассматривают с разных сторон, в таблице 1.3., мы попытались выделить самые актуальные определения.

Таблица 1.3

Понятия и сущность термина «дисциплина»

№	Автор	Определение термина
1.	Адамчук, В.В.	это общественная связь, единство воли и действия, а также соблюдение общественного порядка.
2	Егоршин, А.Я.	это состояние управления, соотносящее поведение индивидуума с нормой общественной жизни. Дисциплина особый вид общественных отношений, включает отношения ответственности, упорядоченности, организованности, исполнительности. Объектом же отношений дисциплины являются коллективы и люди, субъектом - органы управления или руководители.
4.	Одегов, Ю.Г.	это порядок поведения людей, отвечающий сложившимся в обществе нормам права и морали или требованиям какой-либо организации. Уровень дисциплины определяется степенью совпадения интересов человека, его потребностей с нормами поведения.

Из понятия «трудовой дисциплины» также выделяют более узкое понятие, такое как, производственная дисциплина, под которой следует

понимать выполнение работником регламентированных технологических правил и производственных инструкций.

Под обеспечением дисциплины труда на производстве стоит понимать, двухсторонний процесс, в котором принимают участие работники и работодатель. В обязанности работника входит выполнение следующие функции:

- трудиться честно и добросовестно,
- соблюдать дисциплину труда.

Что касается функционала работодателя, то он обязан:

- организовать все условия для эффективного труда работников,
- обеспечить дисциплину труда персонала,
- соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда,

внимательно относиться к нуждам, предложениям и запросам работников.

С каждым принимаемым на работу сотрудником, подписывается трудовой договор, в котором конкретные разделы, посвящены дисциплине труда и конкретным нормам трудового права. В каждой организации именно работодатель обеспечивает дисциплину труда персонала, в пределах своей компетенции [38, с. 29].

В научной литературе выделяют три вида трудовой дисциплины [23, с. 209], которые представлены на рисунке 1.



Рис. 1 Виды дисциплины труда

На данном рисунке нами были отражены виды дисциплины труда персонала.

Также в практической деятельности существует ряд источников дисциплины труда, которые направлены на качественное выполнение сотрудниками их обязанностей и представлены будут ниже:

- внеэкономическими и экономическими методами утверждается исполнительская дисциплина, которая определяется авторитарной властью и жесткой социальной необходимостью;
- сознательную и активную дисциплину труда представляют юридически закрепленные или традиционные нормы и правила поведения всех сотрудников трудового коллектива;
- самодисциплина выражается через внутренние само убеждения каждого сотрудника, который предъявляет к себе, как к личности жесткие требования.

Показателем уровня развития организации и нравственного здоровья всего трудового коллектива, выступает дисциплина труда. Основной целью каждой успешно развивающейся организации по отношению к трудовому коллективу является соблюдение не исполнительной и активной дисциплины, а должное внимание уделяется самодисциплине.

Резюмируя выше сказанное, следует отметить, что каждый себя уважающий руководитель на первое место в системе управления персоналом и обеспечении дисциплины труда должен всегда ставить формирование комфортных и оптимальных условий работы, которые положительно повлияют на качественное выполнение своих обязанностей и будут способствовать достижению целей и задач организации.

1.2. Современное состояние условий и дисциплины труда персонала

Многие руководители на сегодняшний день начинают понимать важность, значимость и необходимость в создании максимально

благоприятных и комфортных условий труда и в укреплении дисциплины труда персонала. Необходимо отметить, что создание улучшенных условий труда и укрепление всех видов дисциплины персонала, как проявление человеческого фактора, не требуют каких-либо затрат и формируют реальный и значимый резерв для динамичного развития всей экономики РФ. Также наоборот, не совсем высокий уровень дисциплины труда может приводить к потерям, дополнительным затратам на процесс производства и минимизацию прибыли [21, с. 112].

Соблюдение всех установленных правил и норм в организации трактуется таким понятием, как трудовая дисциплина. Под понятием «трудовая дисциплина» надо понимать четкое соблюдение персоналом установленных правил и норм поведения в организации.

При анализе состояния дисциплины труда персонала в организации используются следующие показатели:

- общее число прогулов;
- число лиц, совершивших прогулы;
- количество потерянного времени.

Ниже нами будут представлены и рассмотрены факторы, которые согласно работам авторов В.П. Пашуто и В.В. Адамчук, формируют условия труда и делятся на следующие группы:

1. Производственные, под которыми следует, рассматривают значимую группу факторов, которые применяются в зависимости от вида деятельности и специфики той или иной организации, к данной группе также относят:

- психофизиологические,
- санитарно-гигиенические,
- эстетические;

Психофизиологические факторы иногда называют и трудовыми, так как они отражают содержание и процесс труда. На практике их еще называют технико-технологическими, так как с их помощью можно

определить особенности, используемые в технике, в автоматизации и механизации труда, в объеме оснащённости рабочих мест и другом. В характеристику данных факторов также входит монотонность трудового процесса, то есть его разнообразие и темп труда. Только физические усилия и монотонность, в данной группе факторов, подкреплены утвержденным перечнем нормативов [5, с. 177].

Здесь также следует внимание уделить и профессиографическому подходу, который основывается на элементарной оценке совокупности условий труда и результатов труда.

Далее перейдем к рассмотрению санитарно - гигиенических факторов, которые представляют внешнюю среду каждой организации, то есть, микроклимат и чистоту воздушной среды.

В микроклимат относят:

- температура,
- относительная влажность,
- скорости движения воздуха,

В чистоту воздушной среды относятся:

- наличие паров, газов и аэрозолей,
- освещенность,
- шум,
- вибрация,
- ультразвук и другие излучения, которые могут оказывать

воздействия на персонал.

Все выше перечисленные компоненты можно привести в соответствие с установлением стандартов, санитарных норм и требований и количественно оценить с помощью методов санитарно-гигиенических исследований [44, с. 267].

По итогам проведённых научных исследований в рамках изучения условий труда персонала было установлено, что на организм каждого

сотрудника значительное влияние оказывают санитарно-гигиенические факторы производственной среды.

Необходимо учесть и тот факт, что многие из них оказывают неблагоприятное влияние, на, что влечет за собой снижение результатом работы персонала, ухудшает их состояние здоровья и иногда может привести к профессиональным заболеваниям. Руководителю надо знать не только причину, по которой возникают эти факторы, но и уметь уменьшить их негативное влияние на организм сотрудников организации.

Значительное внимание следует уделять влиянию следующих факторов внешней среды, таким как:

- метеорологическим условиям,
- шуму,
- вибрации,
- освещенности.

Все отрицательные воздействия выше перечисленных факторов можно привести к минимуму, если своевременно применять активные средства по совершенствованию условий труда и самого трудового процесса.

Ниже нами будут рассмотрены эстетические факторы, воздействие которых вызывает у сотрудников определенное отношение к условиям труда со стороны художественного восприятия ими окружающей среды. В данном случае, речь идет об использовании цветовой гаммы, формы, музыки в трудовой деятельности персонала организации. Одним из важных элементов, данной группы методов являются функциональная музыка и окраска помещений в различные цвета и разными орнаментами. Все это положительно воздействует на состояние персонала организации и способствует его продуктивной работоспособности [33, 52].

Количественно уровень этих элементов измерить не возможно, для определения в нем уровня условий труда используется метод экспертных оценок.

Далее нами будет рассмотрена следующая не мало важная для формирования и развития благоприятных условий труда, группа социально-психологических факторов

Эта группа факторов определяется следующими особенностями организации, такими как:

- социально-демографический состав персонала,
- интересы работников,
- стиль руководства в структурных подразделениях организации.

Под действием данных факторов формируются следующие элементы морально-психологический климат в трудовом коллективе организации, который выражается в стабильности персонала, а также в его сплоченности, в характере взаимоотношений между самими сотрудниками, их настроением, дисциплине труда, трудовой активности и творческой инициативе персонала.

Данная группа факторы не имеют четких и определенных единиц измерения, норм и стандартов.

Нерешенность некоторых методических и организационных вопросов сдерживает применение научно обоснованного планирования и стимулирования деятельности, как трудового коллектива, так и деятельности организации по совершенствованию условий труда персонала. Для оценки условий труда персонала можно использовать различные методы, которые в практической деятельности сводят к трем основным направлениям.

1. Оценку условий труда персонала, можно определить по степени отклонения их от определенных санитарных норм с помощью коэффициентов, которые определяются по данным замеров и нормативным материалам. Данный метод не позволяет учесть все факторы, формирующие условия труда. Он был предложен НИИ труда и широко используется и в настоящее время.

2. Суть метода оценки условий труда с помощью балльной системы заключается в том, что числовое значение коэффициента оценивается

определенным количеством баллов. При этом применяются 3-5-10- и даже 50-балльные шкалы, каждая из которых позволяет быстро оценить итоги. Эта система требует дополнительной работы по анализу влияния данных условий на выполнение обязанностей сотрудниками.

3. С экономической точки зрения, более обоснованными, являются рекомендации по определению условий труда персонала через степень эффективности использования рабочего времени.

По этой методике степень рационального использования рабочего времени оценивается через влияние на работоспособность сотрудника санитарно-гигиенических и эстетических условий труда. Интегральный коэффициент условий труда нужно рассчитывать на основе 6 частных, определяемых с помощью специальных оценочных карт.

Для более точного обоснования эффективного использования рабочего времени в зависимости от того или иного сочетания факторов внешней среды будет способствовать широкому применению данного метода. А именно:

- потери рабочего времени по болезни на одного сотрудника;
- по травматизму одного сотрудника;
- по установленной продолжительности рабочего дня;
- плановый фонд рабочего времени одного сотрудника за исследуемый период.

В организациях для обеспечения благоприятных условий труда используют нормативные документы, которыми являются: «Санитарные нормы проектирования промышленных предприятий».

С применением данных норм утверждаются следующие факторы санитарно-гигиенических условий:

- площадь и объем производственных помещений;
- метеорологические условия;
- содержание пыли и газов в воздухе;
- освещение и отопление;

- шум и вибрация.

Согласно установленным и утвержденным санитарным нормам проектирования промышленных предприятий на каждого сотрудника необходимо не менее 15 ^{м³} объема производственного помещения и не менее 4,5 ^{м²} площади.

Метеорологические условия на рабочем месте или участке, в производственных помещениях можно оценить по температуре, влажности и скорости движения воздуха. Эти показатели устанавливаются в пределах рабочей зоны. В зависимости от значений этих факторов метеорологические условия бывают:

- благоприятными,
- допустимыми,
- неблагоприятными,
- очень неблагоприятными,
- особо неблагоприятными.

С учетом норм метеорологических условий температура воздуха в рабочей зоне не должна превышать температуру наружного воздуха в теплый период времени на 3-5°С.

Для обеспечения более благоприятных метеорологических условий необходимо при проектировании предприятий и организаций предусматривать ряд технологических и санитарно-технических мероприятий. При планировке рабочих зон и помещений должен быть свободный доступ свежего воздуха по всей территории.

Что касается загрязненности воздуха в рабочей зоне, то ее можно определить количеством содержащихся в нем примесей. Для каждого вида примесей установлены свои предельно допустимые санитарные нормы по ее концентрации. Для оценивания степени загрязненности воздуха проводится сравнения фактической и предельно допустимой концентрации веществ.

Одним из основных фактором загрязнения воздуха является пыль. Для ее уменьшения, образования и выделения применяют следующие мероприятия:

- технологические, которые могут изменить производственные процессы и полностью исключают или сокращают выделение пыли,
- санитарно-технические, которые направлены на герметизацию оборудования, улавливание и удаление пыли в источнике ее образования.

Также надо отметить, что улучшение освещенности благоприятно влияет на работоспособность глаз сотрудников, способствует уменьшению утомления рабочих, снижению травматизма, а также улучшению качества выпускаемой продукции и самому росту производительности труда.

Освещенность бывает следующих видов:

- нормальная, то есть, соответствует светотехническим нормам естественного и искусственного освещения,
- неблагоприятная - ниже нормальной на 20-40%.
- плохая, то есть, понижена по сравнению с нормами более чем на 40%.

Для улучшения освещенности на рабочих местах необходимо соблюдать следующее:

- рациональное размещение производственного оборудования и станков по отношению к окнам и световым фонарям;
- выбор правильных систем освещения: общего, то есть, для освещения всего помещения; местного - для освещения непосредственно рабочего места; комбинированного - сочетание общего и местного;
- выбор наилучших источников искусственного освещения (лампы накаливания или люминесцентные лампы).

При длительном зрительном напряжении, опасности травматизма, при необходимости различения детали на быстродвижущихся поверхностях или с большого расстояния, работодателям следует, устанавливать повышенную

освещенность рабочих мест. Устройства для местного подсвета должны иметь регулировку яркости на тех, рабочих местах, где работы проводятся в условиях переменной общей освещенности, устрой мест, где работы проводятся в условиях переменной общей освещенности. Соблюдение правил ухода за световыми установками влечет за собой улучшения освещения.

В цехах, с увеличением скорости работы производственного оборудования, появлением новых и уже действующих технологических процессов может сильно возрастать шум, вибрация, ультразвук, которые оказывают негативное воздействие на персонал. На практике эти понятия отличаются друг от друга по частоте колебаний и различным восприятием их человеком.

Влияние этих факторов, вызывает у сотрудников боли в голове и ушах, нарушают сон, ослабляют зрение, повышают температуру тела, снижают давление и замедляет рефлекторную деятельность человека.

Условия труда в зависимости от частоты и громкости шума подразделяются на:

- нормальные,
- допустимые,
- неблагоприятные,
- особо неблагоприятные.

Оценка действия шума на организм складывается из сопоставления его интенсивности за единицу интенсивности шума, условно принимается 1 Бел (Б) - наименьшая сила звука, воспринимаемая нормальным ухом человека. Ее выражают в децибелах ($1 \text{ дБ} = 10 \text{ Б}$) с частотной характеристикой. При оценке шума учитывают и его продолжительность.

Повышенный уровень шума вызывает у сотрудников утомление органа слуха, а от этого нарушается работа головного мозга, ослабевают концентрация внимания, память, логическое мышление и другое.

Для устранения уровня шума необходимо изменять технологии производства, улучшать конструкции машин, максимально изолировать источники шума, применять индивидуальные средств защиты, то есть наушники или глушители.

Вибрация может возникать в результате работы отдельных видов машин, оборудования и инструментов. Она подразделяется на общую и местную. Общая вибрация вызывает сотрясение пола здания вследствие ударного действия машин и оборудования, а местная - при работе пневматического и ударного инструмента.

Длительная работа в условиях вибрации может привести к вибрационной болезни, то есть, атрофии мышц верхних конечностей, нарушению кровообращения. Допустимое время работы в условиях вибрации не должно превышать третью часть всего рабочего времени. Для предупреждения вибрации применяют виброгасители, амортизационные устройства, а также разрабатывают ряд мероприятий по уменьшению шума, создаются новые конструкции ручного оборудования. Степень вибрации можно определить показателем частоты, амплитуды, скорости и колебательных движений. Оценку вибрационного фактора можно дать на основе определенных нормативов.

Воздействие условий труда на человека выражается в непосредственных и отдаленных реакциях его организма. При разработке и утверждении мероприятий по улучшению условий труда персонала необходимо, учитывать масштабы внедрения этих мероприятий.

Следует отметить, что вся ответственность за состояние условий и дисциплины труда в организации возлагается в основном на работодателя.

Поэтому, в соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений, необходимо осуществлять в каждой организации. Улучшение трудовой дисциплины персонала является одним из важных условий высокой организации труда и общего динамичного

экономического развития организации. Значение организации условий труда возрастает по мере развития рыночной экономики и рыночных отношений, способствующих возрождению здоровой конкуренции, при которой значимую роль приобретает результативность и производительность труда все сотрудников, которая оказывает большое влияние на эффективное развитие всего процесса производства.

1.3. Критерии и методы оценки условий и дисциплины труда персонала в организации

Повысить дисциплину труда персонала в организации возможно через рациональную и благоприятную организацию трудового процесса, которая сможет избавить персонал от лишних движений, минимизировать затраты времени на выполнение единицы продукции и совершенствовать условия труда.

На практике используют комплекс мероприятий, который взаимосвязан между собой и способствует сбалансированной работы всех выше перечисленных критерий. Далее нами будут рассмотрены эти мероприятия:

- конкретное распределение функционала между всеми членами трудового коллектива;
- оптимальная оснащенность и организация рабочих мест персонала, которая способствует качественному выполнению сотрудниками своих производственных функций;
- применение в организации наиболее приемлемых приемов и методов выполнения конкретных работ;
- создание таких санитарных и производственно-бытовых условий, которые в итоге смогут обеспечить гигиену и безопасность труда персонала;
- утверждение норм и оплаты, а также выбор наилучших форм морального и материального стимулирования персонала, способствующие росту производительности труда;

– поддержание уровня дисциплины труда персонала, способствующему качественному выполнению должностных обязанностей каждым сотрудником и сплоченности в работе всего трудового коллектива [24, с. 140].

Существует несколько основных подходов для улучшения условий труда персонала, руководители предприятий и организаций используют основные подходы, включающие в себя следующие направления, а именно:

– улучшение работы по санитарным и гигиеническим условиям труда персонала, которые влияют на обновление техники и технологии процесса производства с целью устранения причин, которые порождают неблагоприятные условия труда.

– проведение комплексного осмотра всех элементов производственной среды для благоприятных санитарно-гигиенических условий труда в соответствии с действующими нормами и нормативами.

Основные документы, регламентирующими документами в рамках условия труда персонала организации являются ГОСТы, стандарты и СанПиНы

Нельзя при рассмотрении условия труда оставить без внимания микроклимат производственной среды, в который входят следующие элементы:

- температура воздуха, его влажность и скорость движения;
- атмосферное давление;
- тепловое излучение от нагретых поверхностей.

При правильном взаимодействии перечисленных выше элементов микроклимата, сотрудники испытывают состояние теплового комфорта, что влияет на достаточно высокую эффективность их труда и предотвращает их заболеваемость.

Для вызывания положительных эмоций, повышение работоспособности и производительности труда каждого сотрудника

трудового коллектива, производственная эстетика предлагает внести свое начало в ту среду, в которой осуществляется выполнение трудовой функции сотрудников.

Оформление интерьера производственных и иных помещений организации, а также их оформление должно охватывать все помещения, в которых приходится работать и отдыхать каждому сотруднику. При выборе и оформлении интерьера организации, необходимо учитывать психологические потребности каждого человека во время выполнения им своих функциональных обязанностей, а также исходить из безопасности труда и удобства рабочей позы [56, с. 81].

Следует отметить, что организации труда персонала диктует строгое выполнение трудового распорядка на производстве, а также равномерной работы по графику. С помощью правильно составленного графика работы можно организовать максимально слаженную работу персонала, обеспечить тесное взаимодействие отдельных структурных подразделений организации, а также укрепить трудовую и производственную дисциплину в организации.

Что касается научной организации труда (НОТ), то она направлена на формировании самых благоприятных условий труда персонала и рациональную организацию рабочих мест, а также их обслуживание. В правилах внутреннего трудового распорядка, четко прописаны обязанности руководителей, обеспечивать всех сотрудников всеми необходимыми атрибутами для бесперебойной работы, а именно:

- своевременно выдавать производственные и иные задания;
- снабжать сотрудников необходимыми инструментами и сырьем,
- обеспечивать исправность и бесперебойность работы оборудования [52, с. 102].

Наилучшая организация труда своего персонала, является одной из самых главных обязанностей руководителя, при этом каждый сотрудник должен трудиться по своей специальности и в соответствии со своей

квалификацией. На хорошо организованном производстве четко регламентируют различные формы общественных связей и отношений между участниками трудового процесса.

На состояние дисциплины труда персонала влияют конкретные факторы и условия труда. Факторы дисциплины труда могут быть направлены как на сокращение нарушений в рамках трудовой дисциплины причины, так и на порождение некоторых нарушений. Что касается самих же условий труда персонала, то они не могут оказывать влияние на рост либо минимизацию количества нарушений дисциплины труда, но могут способствовать этому через определенные факторы. К условиям труда можно отнести:

- улучшение материального и морального стимулирования;
- прочие социально-экономические блага;
- организационные предпосылки [31, с. 102].

Из всего вышесказанного нами следует отметить, что наилучшая организация труда персонала будет способствовать созданию благоприятных условий труда, повысить контроль над дисциплиной труда персонала в организации, а за счет этого повысится производительности труда, снизится себестоимости продукции и увеличится рентабельность.

Вывод по главе:

В первой главе дипломной работы были рассмотрены следующие понятия: условия и дисциплина труда персонала, а также определены их значение и сущность.

Под условиями труда персонала следует рассматривать сложное явление, которое характеризует среду выполнения всего трудового процесса организации и развивается под воздействием следующих факторов социально-экономических, технико-организационных и естественно-природных.

Под дисциплиной труда персонала надо понимать определенный порядок поведения сотрудников, отвечающий сложившимся в обществе нормам права и морали, а также требованиям конкретной организации.

Также мы попытались выявить и детально рассмотреть направления по улучшению условий труда и дисциплины труда персонала. Ведь повышение дисциплины труда персонала является одним из важных условий высокой организации труда и динамичного развития организации. Организация благоприятных условий труда возрастает по мере развития рыночной экономики и отношений и направлена на возрождение здоровой конкуренции, при которой большую роль играет результативность и производительность труда персонала, которая оказывает положительное влияние на развитие организации в целом.

Из всего вышесказанного нами, следует отметить, что правильная и рациональная организация труда персонала способствует созданию максимально благоприятных условий и контроля над дисциплиной труда персонала в организации, а это способствует, повышая производительности труда, снижению себестоимости выпускаемой продукции и увеличению прибыли организации.

ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ УСЛОВИЙ И ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА В ООО УК «ТРАНСЮЖСТРОЙ» ФИЛИАЛ «ПУТЕЕЦ»

2.1. Организационно - экономическая характеристика ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец»

Общество с ограниченной ответственностью Управляющая компания «Трансюжстрой» филиал «Путеец» (сокращенно ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец») входит в группу компаний ООО УК «Трансюжстрой».

Юридический адрес: 107078, г. Москва, Докучаев переулок, д. 8.

Белгородское представительство: 308012, Белгородская область, г. Белгород, ул. Костюкова, д. 36-д. Телефон/факс: (4722) 78-61-36.

ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец» зарегистрирован 18 августа 2011 года.

Данная организация входит в структуру ООО УК «Трансюжстрой». Уставный капитал филиала «Путеец» – 170 000 (сто семьдесят тысяч) руб.

Генеральным директором ООО «Трансюжстрой» филиал «Путеец» является Шевелев Александр Иванович. Генеральный директор общества – единоличный исполнительный орган общества. Он назначается сроком на 5 лет. Генеральный директор без доверенности действует от имени общества, представляет его интересы и совершает сделки, издает приказы о назначении на должности работников общества, об их переводе и увольнении, осуществляет иные полномочия, не отнесенные законом к компетенции собрания.

Основные виды деятельности филиала «Путеец»:

– разработка проектов промышленных процессов и производств, относящихся к электротехнике, электронной технике, горному делу,

химической технологии, машиностроению, а также в области промышленного строительства, системотехники и техники безопасности;

- строительство, реконструкции и техническое перевооружение железных дорог, аэропортов, речных и морских портов, а также других объектов транспортного, производственного, жилищно-бытового и иного назначения;

- инжиниринг, инженерно-консультационные услуги;

- проектирование, строительство, реконструкция, ремонт, реставрация и эксплуатация зданий и сооружений производственного, жилищного и иного назначения, проведение монтажно-наладочных работ;

- производство и реализация строительных, композиционных, конструкционных и других материалов;

- работы по устройству наружных и внутренних инженерных систем, коммуникаций и оборудования;

- проектно-технические и опытно-конструкторские работы, обеспечивающие выполнение монтажных работ.

ООО УК «Трансюжстрой» Филиал «Путеец» занимается строительством, реконструкцией и электрификацией железных дорог. Обширная география нашей страны и многие годы работы организации на территории всей РФ позволили накопить богатый опыт в строительстве железных дорог в самых разнообразных климатических условиях. Исследуемая организация имеет широкую базу путевой техники, ряд строительных подразделений по различным направлениям деятельности, от выполнения земляных работ, укладки пути до монтажа СЦБ, электрификации, строительство тоннелей и эстакад. Именно поэтому

Управляющая компания «Трансюжстрой» филиал «Путеец» всегда готова выполнять работы по строительству железных дорог не только нашей страны, но и за рубежом любой сложности, в конкретно установленные сроки и высокого качества, так как целью организация является не только

получение максимальной прибыли, но и качественное выполнение своей работы.

Филиал «Путеец» также принимал активное участие в строительстве многих объектов транспортной инфраструктуры Российской Федерации.

Ниже нами будет детально рассмотрена организационная структура ООО УК «Трансюзстрой» филиала «Путеец» и представлена на рисунке 2.3.

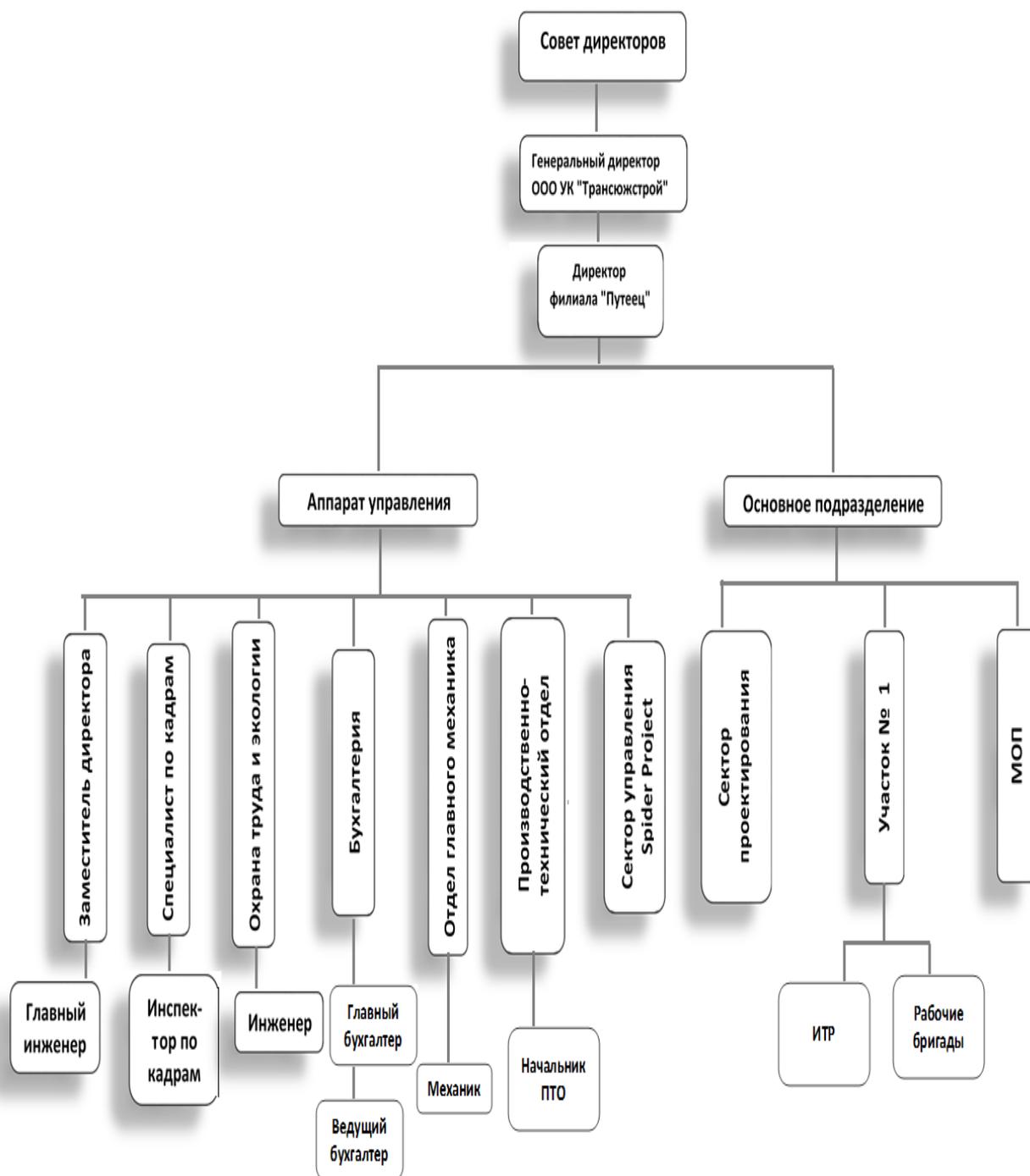


Рис. 2. 3. Организационная структура ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец»

Организационная структура филиала «Путеец» является линейно-функциональной. Четко видно разделение аппарата управления организации и основного подразделения. Во главе предприятия стоит Совет директоров, ему подчиняется генеральный директор ООО УК «Трансюжстрой», а в подчинении генерального директора находится директор филиала «Путеец». Директор филиала «Путеец» контролирует аппарат управления и основные его структурные подразделения.

В аппарате управления четко прослеживается линейная структура, при этом каждый отдел выполняет конкретные функции. Так, главный инженер подчиняется заместителю директора филиала, инспектор по кадрам – специалисту по кадрам, а инженер – отделу «Охрана труда и экологии». Кроме того, в аппарат управления входит бухгалтерия, в подчинении у которой главный бухгалтер, который в свою очередь является начальником ведущего бухгалтера. В подчинении у главного механика находится механик. Производственно-технический отдел имеет в подчинении начальника ПТО. Также, в аппарат управления входит «Сектор управления Spider project».

Основное подразделение состоит из: сектора проектирования, участка №1 и МОП. Участку №1 подчиняются рабочие бригады и ИТР. Сектор проектирования занимается составлением исходных документов для производства продукции. Участок №1 подразделяется на рабочие бригады (подразделение, состоящее из нескольких звеньев рабочих, совместно выполняющих отдельные рабочие операции для создания единой строительной продукции) и инженерно-технических работников (осуществляющих организацию и руководство производственными процессами на предприятии) и МОП.

В ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец» разработана система фундаментальных систем, обеспечивающих выполнение работ по высоким

мировым стандартам. Безусловное выполнение требований стандартов обеспечивает высокую конкурентоспособность на подрядном рынке.

Системы менеджмента, введенные в организации:

- Сертификат соответствия системы менеджмента качества требованиям ГОСТ ИСО 9001-2011 (ISO 9001);
- Сертификат соответствия системы управления охраной труда требованиям ГОСТ 12_0_230-2007 (OHSAS 18001);
- Сертификат соответствия системы экологического менеджмента требованиям стандарта ГОСТ Р ИСО 14001-2007 (ISO 14001);
- Свидетельства Саморегулируемых организаций:
- Свидетельство о допуске к работам по инженерным изысканиям, в том числе на особо опасных, технически сложных и уникальных объектах;
- Свидетельство о допуске к работам по подготовке проектной документации, в том числе на особо опасных, технически сложных и уникальных объектах;
- Свидетельство о допуске к работам по строительству, реконструкции и капитальному ремонту, в том числе на особо опасных, технически сложных и уникальных объектах.

Ниже рассмотрим финансово-экономические показатели деятельности организации за 3 года, представленные в таблице 2.4.

Таблица 2.4

Основные показатели финансово-экономической деятельности ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец» 2014-2016 гг., млн. руб.

Показатели	2014	2015	2016	Отклонение, +/-2015-2014	Отклонение, +/-2016-2015	Темп роста, % 2015-2014	Темп роста, % 2016-2015
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Объем выручки от продажи товаров, продукции, работ и услуг, млн. руб.	487,37	528,65	722,3	41,28	193,65	8,5%	36,6%
2. Объем себестоимости проданных товаров,	266,05	299,8	450,46	33,75	150,66	12,7%	50,3%

продукции, работ, млн. руб.							
3. Сумма валовой прибыли	221,32	228,85	271,84	7,53	42,99	3,4%	18,8%
4. Сумма коммерческих расходов	1,23	1,33	1,82	0,10	0,49	8,5%	36,6%
5. Сумма управленческих расходов	3,51	3,81	5,20	0,30	1,39	8,5%	36,6%
6. Сумма прибыли (убытка) от продаж, млн. руб.	120,96	119,99	123,1	-0,97	3,11	-0,8%	2,6%
8. Объем прочих доходов, млн. руб.	0,28	0,30	0,42	0,02	0,11	8,5%	36,6%
9. Объем прочих расходов, млн. руб.	7,90	8,56	11,70	0,67	3,14	8,5%	36,6%
10. Сумма прибыли до налогообложения, млн. руб.	487,37	528,65	722,3	41,28	193,65	8,5%	36,6%
11. Сумма налога на прибыль и иные обязательные платежи, млн. руб.	87,73	95,16	130,01	7,43	34,86	8,5%	36,6%
12. Сумма чистой прибыли (убытка), млн. руб.	120,96	119,99	123,1	-0,97	3,11	-0,8%	2,6%

Анализируя таблицу, стоит отметить, что прибыль в 2016 г. по сравнению с 2015 г. возросла на $722,3 - 528,65 = 193,65$ млн. руб., т.е. на 36,6%, при этом расходы увеличились на $599,2 - 408,66 = 190,54$ млн. руб., т.е. на 46,63%. Чистая прибыль увеличилась всего на $(722,3 - 599,2) - (528,65 - 408,66) = 3,11$ млн. руб., т.е. на 2,6%. В 2015 г. по сравнению с 2014 г. чистая прибыль снизилась на $(528,65 - 408,66) - (487,36 - 366,4) = 0,97$ млн. руб., т.е. на 0,8%.

В целом, данная тенденция развития организации является положительной и ведет к росту прибыли в ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец».

В итоге, ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец» имеет стабильные показатели и представляет собой организацию не только просто держащуюся на плаву, но и развивающуюся перспективу на развитие.

Далее рассмотрим состав и структуру основных производственных фондов ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец», которые отражены в таблице 2.2.

Таблица 2.5

Состав и структура основных производственных фондов

Виды основных фондов	2014 г.		2015 г.		2016 г.		Отклонение 2016/2014	
	млн. руб.	%	млн. руб.	%	млн. руб.	%	в млн.руб	%
Здания, машины, транспортные средства и оборудование,	4362,96	60,7	4889,56	52,3	5899,68	53,6	1536,72	40,3
Прочие основные средства	683,44	9,5	1437,64	15,5	1767,64	16,1	1084,2	28,5
Незавершенные вложения в основные средства	2141,2	29,8	2941,2	32,2	3331,08	30,3	1189,88	31,2
Итого	7187,6	100	9268,4	100	10998,4	100	3810,8	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9

Проведя анализ данных представленных в таблице 2.5, можно сказать, что основные фонды состоят из следующих элементов, которые по сравнению с 2014 увеличились, на % которые указаны ниже:

- во-первых, здания, машины и оборудование, составляющие практически половину от всех фондов – 40,3%;
- во-вторых, незавершенные вложения в основные средства – около 31,2%;
- в-третьих, прочие основные фонды – 28,5% .

За рассматриваемый период состав и структура производственных фондов претерпели изменения. В целом можно отметить увеличение всех статей фондов.

Далее рассмотрим состав и структуру фонда заработной платы ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец». Состав и структура фонда заработной платы включает в себя основные показатели - оплата ремонтных

работ, оплата отпусков, ежемесячная премия и оплата по окладам, самую малую часть от основных фондов составляет фонд доплаты за руководство бригадой. Подробные данные представлены в таблице 2.6.

Таблица 2.6

Состав и структура фонда заработной платы за 2015 -2016г.в ООО УК «Трансюжстрой»
«Путеец»

Показатель	2015 г.		2016 г.	
	Тыс. руб.	%	Тыс. руб.	%
1	2	3	4	5
Оплата по окладам	43200	63,9	44850,6	61,7
Оплата ремонтных работ	10070,16	15,5	8890,68	12,2
Доплата за руководство бригадой	280,68	0,44	270,72	0,4
Ежемесячная премия	4620,96	5,5	4960,32	5,9
Оплата отпусков	8310,48	14,3	8400,24	14
Итого	64970,16	100	72690,84	100

Изучив и проанализировав данные таблицы 2.6, можно сказать, что показатель оплаты по окладам незначительно увеличился в 2016 году. Показатель оплаты ремонтных дорог существенно снизился за два года, а показатель доплаты за руководство стабилен. Ежемесячная премия увеличилась, показатель оплаты отпусков также увеличился. Все это связано с увеличением уровня заработной платы в организации и повышением ставки оклада, такая тенденция заработных плат является положительной.

В соответствии с фондом оплаты труда, должны быть представлены показатели производительности труда, так как это два взаимосвязанных элемента. Производительность отражена в таблице 2.7. при помощи определенных показателей, а именно – валовой продукции, товарной продукции, прибыли, затрат, - в расчете на 1 среднегодового работника, в млн. рублей.

Таблица 2.7

Производительность труда в организации в ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец»
за исследуемый период

Показатели	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Отклонение (+, -) 2016/2014
1	2	3	4	5
Производство в расчете на 1 среднегодового работника, млн. руб.				
– валовой продукции	59,36	63,85	88,15	28,79
– товарной продукции	53,40	51,08	46,30	– 7,1
– прибыли (убытки)	21,8	17,3	18	– 3,8
Затраты труда чел. – час.	154	159	147	– 7

Изучив таблицу 2.,7 стоит отметить, что за все три года показатель валовой продукции находился в постоянном росте. Показатель товарной продукции снизился, в результате чего наблюдается отклонение в отрицательную сторону. Показатель прибыли был высоким лишь в 2014 году, а показатель затраты труда был выше в 2015 году, что свидетельствует о спаде трудовых ресурсов организации. Однако к 2016 году ситуация улучшилась, относительно предыдущего года, увеличилась прибыль и значительно понизились затраты труда, что свидетельствует о положительной динамике.

Итак, проанализировав организационно – экономическую характеристику организации, можно сделать следующий вывод, что филиал ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец» - это успешно развивающаяся организация. Ее деятельность направлена на создание транспортных путей и соединений, выполнение полного комплекса работ при сооружении автомобильных и железных дорог, производства строительных материалов, а также строительства объектов промышленной недвижимости. В свою очередь филиал имеет высокую значимость в инфраструктуре страны и является доходным для исследуемой организации.

2.2. Анализ системы управления персоналом и использования трудового потенциала в организации

Система управления персоналом является неотъемлемой и важнейшей составляющей системы управления любой организации, но нельзя оставлять без внимания то, что решающую роль в каждой организации играют кадры.

Именно от того, насколько квалифицированным будет персонал организации и будет зависеть ее динамичное развитие и процветание.

Кадровым менеджментом в ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец» занимается специалист и инспектор по кадрам, деятельность которых регламентирована «Положение о работе отдела кадров организации».

Каждый специалист отвечает за определенный участок компетентности. Специалист по кадрам осуществляет документальное сопровождение движения кадров – от приема до увольнения. Инспектор по кадрам в основном отвечает за развитие и оценку персонала.

Таким образом, функции всех специалистов пересекаются, но не дублируются.

Основная цель системы управления персоналом является обеспечение и организация эффективного применения трудовых резервов организации, а также их социальное и профессиональное развитие.

Для общей характеристики и анализа структуры персонала филиала «Путеец» были использованы различные данные и источники.

В филиале «Путеец» применяется кадровая политика, которая направлена на формирование стабильного и высокопродуктивного трудового коллектива, который сможет решить все текущие и стратегические задачи организации, а также обеспечить ее эффективное развитие.

Таким образом, основные цели кадровой политики, заключаются в следующем:

- соблюдение трудового законодательства и иных нормативно - правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- привлечение в организацию высококвалифицированного и конкурентного персонала;
- создание благоприятных условий для удержания и оптимального использования персонала;
- усовершенствование критериев и методики подбора, отбора, обучения и расстановки персонала;
- обеспечение профильной подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала;
- рациональное использование кадрового потенциала организации, формирование и развитие системы кадрового резерва;
- усовершенствование системы мотивации и стимулирования персонала;
- развитие и укрепление единой корпоративной культуры в организации;
- поддержание благоприятного морально-психологического климата в трудовом коллективе.

В своей деятельности сотрудники отдела кадров, руководствуются следующими документами:

- Трудовым кодексом РФ;
- Уставом организации;
- Коллективным договором;
- Положением о персонале;
- Положение об отборе и найме персонала;
- Положение о развитии и обучении персонала;
- Положение об аттестации персонала;
- Положением о структурных подразделениях организации;

- Штатным расписанием;
- Правилами внутреннего трудового распорядка и другими, которые не противоречат законодательству РФ.

В штатном расписании персонала числится 234 единицы. Ниже в таблице 2.8. структура персонала представлена в виде разделения на категории – руководители, специалисты и рабочие.

Таблица 2.8

Структура персонала ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец» в 2016 году

Категории персонала	Численность персонала, кол-во штатных единиц.
Персонал, всего в том числе:	234
1.Руководители	24
2. Специалисты	36
3. Рабочие	174

Анализируя таблицу 2.8, следует отметить, что количество сотрудников категории рабочие превышает все остальные показатели, что приемлемо для данной организации. Количество руководителей в 2016 году составило 24 человека, специалистов – 36 человек, а рабочих – 174 человека.

Далее необходимо изучить персонал с точки зрения половозрастных категорий. Данные по возрастному составу персонала представлены в таблице 2.9.

Таблица 2.9

Распределение персонала по возрасту в ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец», за три года

Группы работников по возрасту, лет	Численность						Откл. по уд.весу, % 2014-2015	Откл. по уд.весу, %, 2015-2016
	2014 г., чел.	Уд.вес, %	2015 г., чел.	Уд.вес, %	2016 г., чел.	Уд.вес, %		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
До 20	12	5,4%	13	6%	4	1,7%	0,6%	-4,3%

20 – 30	74	33,6%	77	35,8%	81	34,6%	2,2%	-1,2%
30 – 40	118	53,6%	121	56,2%	147	62,8%	2,6%	6,6%
40 – 50	16	7,2%	4	1,8%	2	0,8%	-5,4%	-1%
Итого	220	100%	215	100%	234	100%	0%	0,1%

При обработке данных было выявлено, что основную массу персонала составляют специалисты от 30 до 40 лет. Это является положительной тенденцией и означает привлекательность организации для молодых сотрудников. Отклонения по удельному весу на 0% сообщают о стабильности исследуемой организации. Представим эту информацию в виде диаграммы.

Структура персонала по возрасту



Рис. 2.4. Структура персонала по возрастному критерию в 2016 г.

Итак, подавляющее большинство единиц персонала входит в возрастную категорию 30-40 лет. Также, большое количество сотрудников находится в возрасте 20-30 лет. Самый минимум сотрудников в возрасте до 20 лет и после 40. Обратимся к исследованию гендерного состава работников, который представлен в таблице 2.10.

Таблица 2.10
Распределение персонала по полу ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец» в 2016 г.

Группы работников	Мужчины	Женщины
-------------------	---------	---------

	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
1	2	3	4	5
Руководители	16	8,0%	8	22,8%
Специалисты	25	12,6%	11	31,4%
Рабочие	158	79,4%	16	45,8%
Итого	199	100%	35	100%

Исходя из данных представленных в таблице 2.10. очень разнится. Мужчин преимущественно больше, по всем категориям персонала, чем женщин, по причине специфического вида деятельности организации. В ней основу трудовых ресурсов составляют рабочие, от гендерной принадлежности в основном зависит только категория персонала.

Также персонал можно проанализировать с точки зрения его распределения по трудовому стажу, подробнее в таблице 2.11.

Таблица 2.11

Распределение персонала по трудовому стажу за 2014 – 2016 год

Группы работников по стажу, лет	Численность						Откл. по уд.весу, % 2014-2015	Откл. по уд.весу, %, 2015-2016
	2014; г., чел.	Уд.вес, %	2015 г., чел.	Уд.вес, %	2016 г., чел.	Уд.вес, %		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
До 1	8	3,6%	4	1,8%	6	2,5%	-1,8%	0,7%
От 1 до 3	36	16,3%	36	16,7%	48	20,5%	0,4%	3,8%
От 3 до 5	110	50%	98	45,5%	108	46,1%	-4,5%	0,6%
От 5 до 10	62	28,1%	70	32,5%	62	26,4%	4,4%	-6,1%
Итого	220	100%	215	100%	234	100%	-0,1%	0%

Делая анализ данных таблицы 2.11, стоит отметить большое количество сотрудников со стажем 3-5 лет и от 5 и до 10 лет. Это вполне соотносится с данными о возрасте сотрудников, работающих в данной организации. Такой трудовой стаж достаточен для выполнения конкретных работ в организации на достаточно компетентном и высоком уровне.

Организации была зарегистрирована в 2011 году и многие сотрудники в ней работают с момента открытия.

Информация, приведенная в таблице 2.12, позволяет оценить распределение персонала по образованию.

Таблица 2.12

Распределение персонала по образованию в ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец» за 3 года

Группы работников по образованию	Численность						Откл. по уд.весу, % 2015-2014	Откл. по уд.весу, %, 2016-2015
	2014 г., чел.	Уд.вес, %	2015г., чел.	Уд.вес, %	2016 г., чел.	Уд.вес, %		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
среднее	20	9%	15	6,9%	12	5,1%	2,1%	-1,8%
среднее специальное	145	65,9%	124	57,6%	115	49,1%	-8,3%	-8,5%
незаконченное высшее	43	19,5%	69	32%	92	39,3%	12,5%	7,3%
высшее	12	5,4%	7	3,2%	15	6,4%	-2,2%	3,2%
Итого	220	100%	215	100%	234	100%	4,1%	0,2%

Доминирующее количество персонала имеет среднее специальное образование. С каждым годом растет количество работников с высшим образованием, а вот количество людей со средним образованием – резко уменьшается. Данная тенденция является положительной, потому что свидетельствует о том, что персонал становится более высококвалифицированным и конкурентоспособным. Наглядно распределение персонала по образованию представлено на рисунке 2.5.

Распределение персонала по образованию

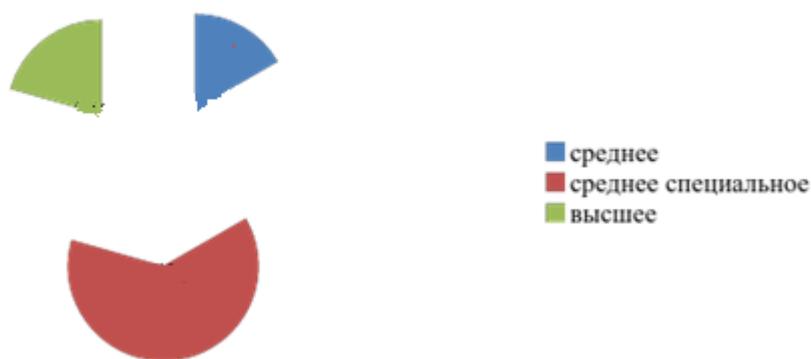


Рис. 2.5. Структура персонала по образовательному критерию в 2016 г.

Не менее важной задачей, чем обеспечения качественными трудовыми ресурсами, для организации является характеристика движения трудовых ресурсов, для изучения которой используют следующую систему показателей.

Ниже рассмотрим основные показатели движения трудовых ресурсов в ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец».

Коэффициент оборота по приему рабочих (Кпр). Рассчитывается по формуле:

$$K_{пр} = \frac{\text{Количество принятого на работу персонала}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}; \quad (2.1)$$

$$K_{пр2014} = 19/220 = 0,09$$

$$K_{пр2015} = 18/215 = 0,08$$

$$K_{пр2016} = 22/234 = 0,09$$

Таким образом, мы видим, что за 2014 и 2016 коэффициент оборота по приему не изменился и равен 0,09%.

Коэффициент оборота по выбытию (Кв). Рассчитывается по формуле:

$$K_{в} = \frac{\text{Количество уволившихся работников}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}; \quad (2.2)$$

$$K_{в2014} = 22/220 = 0,1$$

$$K_{в2015} = 24/215 = 0,11$$

$$K_{в2016} = 17/234 = 0,07$$

Следовательно, коэффициент выбытия относительно низкий в 2014 году он составил 0,1, в 2015 году на 0,11, а в 2016 году, он составил 0,07%, что не критично для деятельности организации.

Коэффициент текучести кадров (Кт). Рассчитывается по формуле:

$$K_{т} = \frac{\text{Количество уволившихся работников пожеланию и за нарушение дисциплины}}{\text{Среднесписочная численность персонала}};$$

(2.3)

$$K_{т2014} = 22/220 = 0,1$$

$$K_{т2015} = 24/215 = 0,11$$

$$K_{т2016} = 17/234 = 0,07$$

Итак, в ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец» коэффициент текучести кадров составляет в 2016 году 0,07%, что говорит о незначительных проблемах в коллективе.

Далее рассчитаем коэффициент абсентеизма. Рассчитывается по формуле:

$$K_{п.с.} = \frac{\text{число дней невыходов на работу}}{\text{общее число рабочих дней за год}} \quad (2.4)$$

$$K_{абс2014} = 101/247 = 0,4$$

$$K_{абс2015} = 121/247 = 0,5$$

$$K_{абс2016} = 134/247 = 0,5$$

Таким образом, коэффициент абсентеизма в 2016 составил 0,5, по сравнению с 2014 годом увеличился на 0,25%.

Проанализируем основные кадровые процессы в ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец» за 3 года и представим их в таблице 2.13.

Таблица 2.13

Анализ кадровых процессов в ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец» за
2014 -2016 год

№	Показатель	2014г.	2015 г.	2016 г.	2016г в % к 2014г
1	2	3	4	5	6
1	Среднесписочное число работников (человек)	220	215	234	1,06
2	Принято всего (человек)	19	18	22	1,15
3	Выбыло всего (человек)	22	24	17	-0,7
4	В том числе: - по сокращению штатов	-	-	-	-
5	- по собственному желанию	17	21	19	1,12
7	- за нарушение трудовой дисциплины	5	3	3	-0,6
8	Количество рабочих дней	247	247	247	1
9	Общее количество пропущенных персоналом рабочих дней	101	121	134	1,33
10	В том числе по болезни	95	103	113	1,12
11	Коэффициент оборота по приёму,	0,09	0,08	0,09	1
12	Коэффициент оборота по выбытию,	0,1	0,11	0,7	7
13	Коэффициент текучести кадров	0,1	0,11	0,7	7
14	Коэффициент absenteeизма	0.4	0,5	0,5	0,25

Итак, по данным таблицы 2.13, мы видим, что за 2014 и 2016 коэффициент оборота по приему не изменился и составил 0,09 %, коэффициент выбытия в 2014 году составил 0,1, в 2015 году на 0,11, а в 2016 по сравнению с 2014 увеличился на 0,6 меньше, также коэффициент текучести кадров за три года снизился на 7%, следовательно, коэффициент absenteeизма увеличился на 0,25%.

Резюмируя вышеуказанное, можно сделать вывод о том, что в структуре персонала ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец» преобладают сотрудники в возрасте от 20 до 40 лет со средним специальным образованием. Стаж большей части сотрудников составляет 3-5 лет, который

коррелирует с возрастом и уровнем образования большинства сотрудников.

Такая тенденция говорит о довольно стабильном состоянии организации. Организация является динамично развивающейся и ведущей открытую кадровую политику, набирая сотрудников на рабочие должности без определенного опыта работы. Анализ кадровых процессов также показал, что в организации коэффициент по приему выше, чем коэффициент выбытия.

2.3. Исследование условий и дисциплины труда персонала в ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец»

Как и в каждой современной и развивающейся организации, так и в ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец» при трудоустройстве в организацию инспектор по кадрам знакомит работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными нормативными актами, которые будут регламентировать его трудовую деятельность.

Для предложения комплекса мероприятий по улучшению условий труда и совершенствованию дисциплины труда нами будет рассчитан коэффициент условий труда.

Условия труда персонала определяются следующими факторами, такими как:

- тип производства,
- уровень разделения и кооперации труда,
- место выполнения работы,
- содержание труда и другие.

Мы проведем исследование в рамках условий труда, у категории персонала – руководители, а их в филиале «Путеец» 24 человека, они являются руководителями отделов и секторов, и от их слаженной и

эффективной трудовой деятельности зависит вся жизнедеятельность организации.

Каждый кабинет руководителя оборудован системами отопления, кондиционирования и вентиляции воздуха, а это является одним из требований к помещениям, в которых выполняют трудовые функции на ПК.

Поверхность пола ровная и покрыта ламинатом. Все кабинеты имеют естественное и искусственное освещение. Некоторые лампы требуют замены, в силу окончания срока эксплуатации, что значительно снижает уровень освещенности кабинета и дает дополнительную нагрузку на зрение сотрудников. Так как нормальным освещением рабочего помещения с персональным

В каждом кабинете имеется мебель для хранения документов, сейф, платяной шкаф, для верхней одежды. Окна в кабинетах из ПВХ, на них висят рулонные шторы из серии день-ночь. Стены кабинетов покрашены теплые постельные в спокойные цвета, которые не вызывают агрессию и положительно влияет на психологическое состояние всех сотрудников.

Так как преддипломная практика, проходила в зимний период, то нами был проанализирован холодный период времени, температура воздуха в это период составляла 18-20°C, а влажность воздуха составляет 53%. В особо холодное время руководители использовали для обогрева обогреватели, а это привело к дополнительному расходу на оплату за электроэнергию.

Рабочие места руководителей отделом и секторов место практически оснащены всем необходимым инвентарем и оргтехникой, для выполнения своей трудовой функции, но надо учесть тот факт, что не все мониторы ПК являются современными.

Следует отметить, тот факт, что у некоторых руководителей старые ПК с большими и неудобными для работы мониторами с частотой мерцания в 75МГц, что неприемлемо для эффективной работы, в силу, того, что быстро устают глаза. С учетом стандартам по нормам труда, необходимо установить

более современные мониторы, которые будут соответствовать нормам и благоприятно влиять на условия труда и здоровье сотрудников.

Практически к каждому компьютеру подключен копировальный аппарат и сканер, но у некоторых сотрудников этой оргтехники нет, и им приходится, нерационально расходовать свое рабочее время для перемещения в другие кабинеты. Как известно, что наличие современной оргтехники способствует более эффективной работе и значительно ускоряет приемы и передачу необходимой документации между структурными подразделениями организации.

У каждого руководителя есть рабочий стол, который также не соответствует специальным требованиям, то есть, нет места для клавиатуры и системного блока, планировка эта достаточна, не удобна, что влечет за собой быстрое утомление сотрудников. Общее состояние и оценку рабочих мест руководителей ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец», мы представим в таблице 2.14. нашей дипломной работы, в которой наглядно будут представлены соответствия и несоответствия рабочих мест, установленным нормам и стандартам.

Таблица 2.14

Оценка условий труда руководителей отделов и секторов филиала «Путеец»

Показатели	Нормативные требования	Соответствие и несоответствие им
1. Пространственная планировка рабочего места	По СНИПу для служебных помещений	соответствует
1.1. Площадь кабинета	20-50 кв. мет.	30 кв. м.
1.2. Форма кабинета	Прямоугольник с соотношен. сторон 1:1,5; 1: 2	Аналогична
1.3. Высота потолков	3,00- 3,25 м	Аналогичная
1.4 Площадь на одно рабочее место	4,5 - 6 м ²	4,5 м ²
2. Санитарные требования		
2.1.Средняя температура воздуха (С°)	В холодный период 18-22°С	Полностью соответствует
2.2. Кратность обмена	Приток- 1,5, вытяжка- 1,5	Приток- 1,3, вытяжка-

воздуха		1,3
2.3. Относительная влажность воздуха (%)	Не более 75 зимой	Не более 50 зимой
2.5. Скорость движения воздуха (м/с)	До 0,3	Аналогична
2.6. Искусственное освещение	200 лк (люкс) для малых ламп, 75 лк для ламп накаливания	180 лк (люкс) для малых ламп, 75 лк для ламп накаливания
3. Офисная мебель		
3.1. Рабочий стол	Высота - 720 мм, ширина - 1200 мм, глубина - 700 мм.	Аналогично
3.2. Стол для компьютера	Высота - 720 мм, ширина - 1200 мм, глубина - 700 мм.	Отсутствует
3.3. Вспомогательный стол	Для установки средств связи	Отсутствует
3.5. Стол для заседаний	Специальные	Обычные
3.6. Шкафы для хранения документов	Специальные	Обычные
4. Оргтехника		
4. Средства оргтехники	В соответствии с нормативно-технической документацией	В соответствии с нормативно-технической документацией
5. Психологическая разгрузка		
4.1. Комната психологической разгрузки		Отсутствуют
4.2. Функциональная музыка		Отсутствуют

Проведя, комплексный анализ и получив соответствующую оценку условий труда руководителей отделов и секторов ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец» по выше перечисленным показателям, можно сделать следующие выводы, а именно:

- в холодное время года температура воздуха незначительно снижена;
- вентиляция воздуха не соответствует нормативным требованиям;
- из-за несвоевременной замены люминесцентных ламп степень искусственного освещения не соответствует нормам;
- отражение пониженной работоспособностью и накопившейся усталостью, вообще отсутствуют средства психологической разгрузки.

Следует отметить, что персонал организации часто сталкивается с плохим настроением и постоянными стрессами, которые способствуют снижению их производительности, а это имеет. Самым эффективным способом борьбы со стрессом и плохим настроением персонала является психологическая разгрузка, ее нужно внедрять и проводить на каждом рабочем месте.

Методы психологической разгрузки являются общими средствами спасения, всех офисных сотрудников от обычного рабочего процесса. Они направлены на расслабление организма сотрудников, помогают предотвратить стресс, а также защитить от хронической усталости и профессионального выгорания.

Изучив и проанализировав все направления трудовой деятельности руководителей отделов и секторов, стоит отметить, что нельзя четко определить время выполнения того или иного задания, так как по своей сути эта работа является специфической.

Для детального анализа условий и дисциплины труда на рабочем месте руководителей, необходимо рассмотреть баланс рабочего времени одного из руководителей отдела или сектора. В таблице 2.15. нами будет проанализирован фонд рабочего времени руководителя производственно – технического отдела.

Таблица 2.15

Баланс рабочего времени руководителя ПТО за 2015-2016 год

№ п/п	Показатели	2015 год	2016 год	Отклонение (+,-)
				2016/2015
1	Календарный фонд времени, дни	365	365	-
2	Количество нерабочих дней, в т.ч.:	118	114	-4
2.1	Праздничные дни	14	10	-6
2.2	Выходные дни	104	104	-
3	Номинальный фонд	247	251	4

	рабочего времени, дн.			
4	Неявки на работу, дн, в т ч.:	41	45	4
4.1	Очередные и дополнительные отпуска	15	15	-
4.2	Учебные отпуска	3,5	1,3	-2,2
4.4	Болезни	12	8,4	-3,6
4.5	Прочие неявки, разрешенные законодательством	1	1,4	0,4
4.6	Неявки с разрешением администрации	5,7	0,8	-4,9
4.7	Прогулы	0,3	0,8	0,5
6	Число рабочих дней в году	209	219	10
8	Бюджет рабочего времени	1672	1752	80
10	Внутрисменные потери рабочего времени, ч.	0,45	0,85	0,4
11	Полезный фонд рабочего времени, ч.	1361,55	1741,05	379,5

Делая анализ баланса рабочего времени руководителя ПТО, представленного в таблице 2.15, можно сделать вывод о том, что номинальный фонд рабочего времени практически не изменяется, при этом в течение трёх лет растут неявки на работу. В 2016 г. неявки на работу по сравнению с 2015 г. увеличился на 4 дня. В целом за 2015-2016 гг. наблюдается снижение явочного фонда рабочего времени. Внутрисменные потери рабочего времени в 2016г., по сравнению с 2015 г. снизились на 0,4 часа

Следовательно, самая большая часть потерь рабочего времени руководителя вызвана, следующими субъективными факторами:

- болезнь,
- прогулы,
- простои.

В целом, стоит отметить, что фонд рабочего времени руководителя в ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец» используется не особо эффективно и существует реальная возможность его увеличить.

В результате проведенного нами исследования были выявлены незначительные погрешности, которые негативным образом влияют на работоспособность руководителей отделов и секторов. Среди таковых в ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец» можно назвать следующие:

- получение внеплановых заданий, требующих срочного выполнения от генерального директора организации, что в итоге, может привести к изменению планов на день, при этом нерационально используется рабочее время, которое было оставлено на регламентированные перерывы. Это может способствовать проявлению у него переутомления, усталость, стресс, что в итоге, может привести к профессиональному выгоранию. Это может вызвать ряд профессиональных заболеваний, а также увеличить число больничных листов. В результате, перечисленные факторы, могут провоцировать спад результативности работы руководителей отделов и секторов, снизить их производительность и работоспособность;

- неполное и несовременно техническое оснащение рабочих мест, недоступность оргтехники и средств связи в кабинетах руководителей, может способствовать переходу в те, отделы и сектора, которые укомплектованы всеми средствами и оргтехникой, в том числе;

- нерациональное использование рабочего времени за счет опозданий на рабочее место и прогулов, что совсем недопустимо.

Что касается личностных и психологических характеристик руководителей отделов и секторов, то в результате их работы, могут проявляться следующие отрицательные моменты, которые влияют на использование рабочего времени.

Также существует ряд проблем, которые касаются условий труда персонала в ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец» является:

- периодические поломки системы кондиционирования и отсутствие в кабинетах увлажнителей воздуха;
- завышенный срок эксплуатации люминисцентных ламп, являющихся основным источником искусственного освещения.

Таким образом, проведенный нами анализ позволил выделить основные проблемы в условиях и дисциплине труда руководителей отделов и секторов ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец», которые указаны ниже:

- потери рабочего времени связанные с неявками и опозданиями на рабочее место;
- недостаточно хорошее оснащение рабочих мест средствами связи и оргтехникой;
- несоответствие температуры воздуха, влажности воздуха, уровня шума, степени искусственного освещения, утвержденным нормам и стандартам.

Для устранения выявленных проблем, для повышения производительности труда руководителей отделов и секторов, при максимальном использовании трудовых ресурсов ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец» целесообразно предложить комплекс мероприятий, которые будут направлены на улучшение условий и дисциплину труда сотрудников.

Вывод по главе:

Таким образом, во второй главе дипломной работы мы рассмотрели и подробно изучили организационно-экономическую характеристику ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец». Проанализировали его финансовую деятельность, основные фонды, детально рассмотрели организационную структуру и ее взаимосвязи.

Также рассмотрена нами система управления персоналом, перечень документов, регламентирующих деятельность сотрудников отдела кадров и

всех сотрудников организации, проанализированы трудовые ресурсы за 2014-2016 год.

Стоит отметить, что численность сотрудников ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец» ежегодно растет, среднесписочная численность в 2016 году составила 234 человека, основная категория которых - рабочие. Основную массу сотрудников ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец» составляют работники в возрасте 30-40 лет со стажем работы от 3 до 5 лет и наличием среднего образования, но многие сотрудники в настоящее время получают высшее образования, для саморазвития и карьерного роста.

Также проведенный анализ условий и дисциплины труда персонала, за счет:

- исследования рабочего места руководителей отделов и секторов,
- анализа баланса рабочего времени руководителей, позволили выявить ряд актуальных проблем, для решения которых необходимо предложить комплекс мероприятий, которые смогут повлиять на совершенствование условий и дисциплины труда в ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец».

ГЛАВА 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УСЛОВИЙ И ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА В ООО УК «ТРАНСЮЖСТРОЙ» ФИЛИАЛ «ПУТЕЕЦ»

3.1 Комплекс мероприятий по совершенствованию условий и дисциплины труда персонала в организации

В предыдущей главе нашей дипломной работы мы попытались выявить самые актуальные проблемы, решение которых может улучшить условия и дисциплину труда персонала в ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец», выявленные проблемы указаны ниже:

- потери рабочего времени связанные с неявками и опозданиями на рабочее место;
- несоответствие температуры воздуха, влажности воздуха, уровня шума, степени искусственного освещения, утвержденным нормам и стандартам;
- отражение пониженной работоспособностью и накопившейся усталостью, вообще отсутствуют средства психологической разгрузки.

Следует отметить, что персонал организации часто сталкивается с плохим настроением и постоянными стрессами, которые способствуют снижению их производительности, а это имеет.

Целью дипломной работы является разработка комплекса мероприятий по совершенствованию условий и дисциплины труда персонала в ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец» и решение выявленных ранее проблем.

Рабочее время в организации используется руководителями нерационально и неэффективно, следствием чего и вызвано нарушения дисциплины труда. Для того чтобы максимально увеличить рабочее время у руководителей филиала «Путеец», нам необходимо улучшить структуру использования рабочего времени за счет ряда мероприятий:

– ужесточить имеющуюся в организации систему наказания персонала за опоздания или за неявки на работу по неуважительным причинам;

– внедрить систему электронных пропусков, которая позволит точно определить ту часть рабочего времени, которую занимают опоздания и прогулы.

Размер штрафов за опоздания или неявки на рабочее место по неуважительным причинам, может проводиться на основании учетной записи.

Следующая проблема – это неполное оснащение руководителей современной оргтехникой и соответствующим инвентарем, а также использование при выполнении своей трудовой функции ПК, которые не соответствуют определенным нормам и требованиям безопасности и охраны труда.

Для решения выше указанной проблемы предлагаем закупить недостающие технические средства, отвечающие установленным стандартам и нормам, а также соответствующие современным техническим требованиям.

Стоит отметить, что благоприятные условия труда, которые отвечают установленным нормам, стандартам и требованиям, являются залогом эффективной и сплоченной работы персонала.

В ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец» нами были выявлены проблемы и в условиях труда, которые не соответствуют температуре и влажности воздуха нормативным требованиям.

Для решения вышперечисленных проблем предлагается ряд мероприятий, которые смогут совершенствовать условия, а также повысят производительность труда руководителей отделов и секторов в ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец»:

1. Установка увлажнителей воздуха и замена технически неисправных кондиционеров.

2. Замена люминесцентных ламп.

Далее распишем комплекс мероприятий по совершенствованию условий и дисциплины труда персонала в ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец» и представим в таблице 3.16.

Таблица 3.16

Комплекс мероприятий по совершенствованию условий и дисциплины труда персонала в ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец»

Наименование работы	Комплекс мероприятий по совершенствованию условий и дисциплины труда персонала в ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец» на 2017 год.
Основание для разработки мероприятий	Улучшение условий и дисциплины труда персонала.
Основные разработчики проекта	инженер, инспектор по кадрам; специалист по охране труда и экологии, программист, начальник службы безопасности, главный бухгалтер.
Цели	1.Улучшить психологическое состояние руководителей. 2.Улучшить систему кондиционирования и увлажнения воздуха в помещении. 3.Заменить люминесцентные лампы. 4. Минимизировать потери рабочего времени среди руководителей.
Задачи	1.Оборудование помещений системами кондиционирования и увлажнения воздуха 2.Замена люминесцентных ламп, срок эксплуатации которых превышает допустимые нормы 3.Создание сенсорной комнаты. 4.Внедрение системы электронных пропусков.
Сроки реализации мероприятий	С 01.07 по 15.10.2017 год
Исполнители	Инспектор по кадрам, инженер, главный бухгалтер, начальник службы безопасности и специалист по охране труда и экологии.
Источники финансирования	Собственные средства.
Ожидаемые конечные результаты реализации проекта	1.Улучшение самочувствия руководителей и повышение их производительности труда и общей работоспособности. 2. Улучшить психологическое состояние офисных сотрудников и сократить количество стрессов. 3.Повышение уровня искусственного освещения в кабинетах позволит снизить усталость глаз и степень их напряженности, а это позволит снизить количество профессиональных заболеваний. 4. Учет части рабочего времени, которую занимают опоздания и прогулы у персонала.
Контроль за	Возлагается на директора филиала «Путеец».

исполнением	
-------------	--

Для внедрения предложенных нами мероприятий, и распределения нагрузки среди ответственных, предложен календарный план, в котором указаны конкретные сроки выполнения каждого мероприятия и назначены ответственные лица. Календарный план внедрения мероприятий и ответственных лиц, представлен в таблице 3.17.

Таблица 3.17

Календарный план внедрения мероприятий по совершенствованию условий и дисциплины труда персонала в ООО УК «Трансюзстрой» филиал «Путеец»

№ п/п	Мероприятия	Длительность, дни	Дата начало работ	Дата окончания работ	Ответственные
1	2	3	4	5	6
1	Оборудование помещений системами кондиционирования и увлажнения воздуха	19	01.07.2017	20.07.2017	Директор, инженер, специалист по охране труда и экологии
2.	Замена люминесцентных ламп, срок эксплуатации которых превышает допустимые нормы	7	21.08.2017	29.08.2017	Главный инженер, специалист по охране труда и экологии
3.	Приобретение средств психологической разгрузки (сенсорная комната)	25	30.08.2017	24.09.2017	Главный бухгалтер, инспектор кадрам
4	Приобретение и внедрение системы электронных пропусков	20	25.09.2017	15.10.2017	Главный инженер, начальник службы безопасности, главный бухгалтер
5	Итого	71	01.07.2017 - 15.10.2017		

Проанализировав данные таблицы 3.17, стоит отметить, что временные затраты на внедрения комплекса мероприятий по совершенствованию

условий и дисциплины труда в ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец» составят 71 день. Ответственные за проведение и внедрение в жизнь, предложенных мероприятий назначены следующие сотрудники организации:

Все вышеуказанные специалисты, которые будут привлечены для внедрения данного комплекса мероприятий, являются высококвалифицированными и компетентными специалистами.

Предложенный комплекс мероприятий, направленный на совершенствование условий и дисциплины труда персонала в ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец» рассчитан на следующие результаты, которые будут отражены в таблице 3.18.

Таблица 3.18.

Проблемы, мероприятия и результаты от предложенных мероприятий

Проблемы	Мероприятия	Результат
1	2	3
Несоответствие температуры воздуха, влажности воздуха, уровня шума, степени искусственного освещения, утвержденным нормам и стандартам	Улучшить систему кондиционирования и увлажнения воздуха в помещении	позволит улучшить самочувствие работников и положительно скажется на их производительности труда и общей работоспособности.
	Заменить люминесцентные лампы	позволит повысить уровень искусственного освещения в кабинетах
Потери рабочего времени связанные с неявками и опозданиями на рабочее место	Внедрить систему электронных пропусков	позволит точно определить ту часть рабочего времени, которую занимают опоздания и прогулы у персонала.
Пониженная работоспособность и накопившаяся усталость, вообще отсутствуют средства психологической разгрузки.	Создание сенсорной комнаты	улучшить психологическое состояние офисных сотрудников и сократить количество стрессов.

В данной таблице показаны, конкретные результаты от комплекса предложенных мероприятий.

Целью отождествления рисков, предлагаемых мероприятий является выявление и закрепление неопределенных событий или факторов, которые могут повлиять на наши мероприятия, и отразим их в таблице 3.19

Таблица 3.19

Риски мероприятий по совершенствованию условий и дисциплины труда в ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец»

№ п/п	Риск (возможное событие с отрицательными последствиями для проекта)	Ожидаемые последствия наступления риска	Мероприятия по предупреждению риска	Действия в случае наступления риска
1.	Риск отказа сотрудников от участия в предлагаемых мероприятиях.	Конфликты в трудовом коллективе организации.	Заблаговременное информирование сотрудников организации о предстоящих изменениях.	Моральное и материальное стимулирование за участие в процессе совершенствования организации труда персонала
2	Отказ руководства ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец» от финансирования мероприятий.	Не быстро окупаемые затраты на мероприятия или сами по себе не очень выгодные мероприятия.	Конкретная разработка, предварительный расчет затрат и прибыли от предлагаемых мероприятий.	Поиск иных источников финансирования мероприятий.

В таблице 3.19, мы рассмотрели конкретные риски, которые могут плохо повлиять на разработку и внедрение предлагаемых нами мероприятий.

Таким образом, на выявленные во второй главе дипломной работы проблемы, нами были предложены конкретные мероприятия, по их устранению и совершенствованию. Также мы попытались определить конкретные сроки их внедрения и обозначить ответственных исполнителей, из числа компетентных и квалифицированных специалистов в ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец».

3.2. Оценка социальной и экономической эффективности предложенных мероприятий по совершенствованию условий и дисциплины труда персонала в организации

Для определения социальной и экономической оценки, предложенного комплекса мероприятий по совершенствованию условий и дисциплины труда персонала в ООО «Трансюжстрой» филиал «Путеец» рассмотрим затраты на реализацию мероприятий, представленных в таблице 3.20.

Таблица 3.20

Перечень затрат на реализацию мероприятий по совершенствованию условий и дисциплины труда персонала организации

№	Мероприятие	Стоимость необходимых предметов, руб.
1	2	3
1	Оборудование помещения системами кондиционирования и увлажнения воздуха	14*16 999 = 237 986 14*9 500 = 133 000
2	Замена люминесцентных ламп, срок эксплуатации которых превышает допустимые нормы	50*225 = 11 250
3	Создание сенсорной комнаты (приобретение всего необходимого, для оборудования данной комнаты)	200 000
4	Внедрение системы электронных пропусков	1*100 000 = 100 000
	Итого:	682 236

Делая вывод таблицы 3.20, надо отметить, что затраты на реализацию комплекса мероприятий по совершенствованию условий и дисциплины труда персонала в ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец» являются не значительными, для динамично развивающейся организации и составляют 682 236 рублей, что вполне приемлемо потратить на указанные мероприятия.

Совершенствование условий и дисциплины труда руководителей структурных подразделений организации в результате обеспечение его

необходимой оргтехникой и другими средствами, которые смогут минимизировать трудоемкость операций и сэкономить баланс рабочего времени.

При расчете экономической эффективности от внедрения мероприятий по дисциплине труда в ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец» взяты данные по потерям рабочего времени, которые составили 150 мин. в неделю или 30 минут в день.

Оценка эффективности предложенного комплекса мероприятий произведена по расчетам экономии фонда заработной платы сотрудников.

1. Расчет потерь времени одним руководителем в день, %:

$$B_1 = \frac{S}{T_{\text{см}}} \times 100\%, \quad (3.1)$$

где S- потери времени руководителем в день, мин.;

$T_{\text{см}}$ - продолжительность рабочего дня, мин.

$$B_1 = \frac{30}{480} \times 100\% = 6,25\%$$

По расчетам видно, что потеря рабочего времени одним руководителем в день составила 6,25%.

2. Расчет прироста производительности труда, %:

$$П = \frac{\mathcal{E}_ч \times 100}{Ч_1 - \mathcal{E}_ч}, \quad (3.2)$$

где $\mathcal{E}_ч$ - условное высвобождение численности, чел.;

$Ч_1$ - среднесписочная численность руководителей отделов до внедрения комплекса мероприятий, чел.

$$П = \frac{3 \times 100}{24 - 3} = \frac{300}{21} = 14,2\%$$

Произведя расчет прироста производительности труда, можно сделать вывод о том, что при условном высвобождении рабочей силы равном 3 сотрудникам, производительность труда руководителей увеличится на 14,2%.

4. Расчет годовой экономии заработной платы, тыс. руб.:

$$\mathcal{E}_{\text{с1}} = \mathcal{E}_ч \times З_{\text{ср.}}, \quad (3.3)$$

где \mathcal{E}_q – условное высвобождение численности, чел.;

Z_{cp} – среднегодовая заработная плата одного руководителя, тыс. руб.

Так как средняя годовая заработная плата одного руководителя составляет 350,00 тыс. руб, а условное высвобождение численности равно 3, то произведем расчет годовой экономии фонда заработной платы:

$$\mathcal{E}_{c1} = 3 \times 350,0 = 1\,050,0 \text{ тыс. руб.}$$

Следовательно, внедрение мероприятий по совершенствованию условий и дисциплины труда персонала в ООО УК «Трансюзстрой» филиал «Путеец» позволит сэкономить годовую заработную плату руководителей на 1 050,0 тыс. руб.

5. Расчет годовой экономии по отчислениям на социальное страхование, тыс. руб.:

$$\mathcal{E}_{c2} = \frac{\mathcal{E}_{c1} \times I}{100}, \quad (3.4)$$

где \mathcal{E}_{c1} – годовая экономия заработной платы, тыс. руб.;

I – ставка отчислений в пенсионный фонд, размер которой в 2016 году равен 23,0%.

$$\mathcal{E}_{c2} = \frac{1\,050,0 \times 23,0}{100} = 241,5 \text{ тыс. руб.}$$

6. Расчет годовой экономии по фонду заработной платы в целом, тыс. руб.:

$$\mathcal{E}_c = \mathcal{E}_{c1} + \mathcal{E}_{c2}, \quad (3.5)$$

где \mathcal{E}_{c1} – годовая экономия заработной платы, тыс. руб.;

\mathcal{E}_{c2} – годовая экономия по отчислениям на социальное страхование.

$$\mathcal{E}_c = 1\,050,0 + 241,5 = 1\,291,5 \text{ тыс. руб.}$$

Далее определим экономическую эффективность предложенных мероприятий методом абсолютной эффективности без учета фактора времени.

Данный метод включают оценку по следующим показателям:

– годовой экономический эффект от мероприятия;

– срок окупаемости затрат;

Годовой экономический эффект определяется по следующей формуле:

$$\mathcal{E}_\phi = \mathcal{E}_r - K \times E, \quad (3.6)$$

где K – единовременные затраты на предполагаемое мероприятие;

E – нормативный коэффициент экономической эффективности, равный 0,15;

\mathcal{E}_r – годовая экономия от внедрения мероприятия, руб.

$$\mathcal{E}_\phi = 1\,291\,000 - 682\,236 \times 0,15 = 267\,646 \text{ руб.}$$

Срок окупаемости может быть рассчитан по формуле:

$$T_{\text{ок}} = \frac{K}{\mathcal{E}_\phi}, \quad (3.7)$$

где K – затраты на мероприятие, руб.

$$T_{\text{ок}} = \frac{267\,646}{682\,236} = 0,4 \text{ года}$$

Проведенный анализ, предлагаемого нами комплекса мероприятий, с точки зрения экономической эффективности показал целесообразность их внедрения, поскольку они действительно могут способствовать совершенствованию условий и дисциплины труда в ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец».

Таким образом, оценив экономическую эффективность предлагаемых мероприятий по совершенствованию условий и дисциплины в ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец», было установлено, что внедрение мероприятий, позволит следующее:

- увеличит производительности труда руководителей на 14,2%,
- снизить численность руководящего состава на 3 человека без ущерба производственной деятельности, а также позволит снизить объем фонда оплаты труда на 1 050,0 тыс. руб.

Следовательно, годовой экономический эффект от внедрения комплекса мероприятий по совершенствованию условий и дисциплины

труда персонала в ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец» составит 267 646 тыс. руб, а срок окупаемости затрат равен 0, 4 года.

Социальная эффективность предлагаемых мероприятий по совершенствованию условий и дисциплина труда персонала в ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец» будут отражены в следующем:

- позитивное отношение персонала к организации;
- формирование у сотрудников чувства причастности к организации;
- в улучшении условий труда;
- в создании благоприятных условий для осуществления трудовой деятельности персонала в организации.

Исходя из расчёта экономической и социальной эффективности, мы можем сделать выводы о том, что предлагаемый комплекс мероприятий рентабелен и его внедрение в ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец» принесет в условия и дисциплину труда персонала только положительные результаты, которые повлияют на высокую производительность труда персонала и получение максимальной прибыли организации.

Вывод по главе:

В третьей главе дипломной работы по выявленным нами проблемам был предложен:

- комплекс мероприятий по «Совершенствованию условий и дисциплины труда персонала в ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец»,
- разработан план мероприятий по внедрению мероприятий,
- назначены и закреплены ответственные лица,
- обозначены затраты на мероприятия и обоснована его экономическая и социальная эффективность.

Стоит отметить, что условия и дисциплина труда персонала являются значимыми элементами трудового процесса и процесса производства, которые направлены на эффективное использование всего трудового

потенциала для достижения поставленных целей и получения максимальной прибыли организации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итоги дипломной работы, необходимо отметить, что на сегодняшний день работодатель на первое место в системе управления персоналом и обеспечении дисциплины труда должен ставить создание благоприятных условий труда для выполнения его норм и требований.

Под условиями труда понимают сложное объектное явление, которое полностью характеризует среду протекания трудового процесса. Данная среда формируется под воздействием взаимосвязанных между собой факторов социально-экономического, технико-организационного и естественно-природного характера, которые по своей сути влияют на состояние здоровья сотрудников, на их работоспособность, их отношение к труду и степень удовлетворенности трудом, а также на саму эффективность и производительность труда.

Под дисциплиной труда понимают:

- сознательное отношение к труду,
- добросовестное подчинение всех работников внутреннему трудовому распорядку, установленному в организации,
- творческое отношение к своей работе,
- обеспечение высокого качества работы,
- рациональное использование рабочего времени,
- бережное отношение к оборудованию и материальным ценностям организации,
- четкое и быстрое исполнение приказов и распоряжений руководителей.

Обеспечение дисциплины труда на производстве является двухсторонним процессом, в котором принимают участие сотрудники и работодатели.

Все они взаимосвязаны между собой. Так, работоспособность в годовом рабочем периоде зависит не только от длительности и формы

проведения годового оплачиваемого отпуска, но и от того, как человек отдыхает на протяжении каждой недели, суток и смены. Это должно учитываться при разработке любых мероприятий по рационализации режимов труда и отдыха.

Правильное физиологическое и социально-экономическое обоснование режима труда и отдыха гарантирует устойчивую высокую работоспособность, сохранение и укрепление здоровья трудящихся, улучшает настроение людей, открывает широкие возможности для продолжения образования, культурного отдыха и развлечений, воспитания детей.

ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец» - это современное, динамично развивающееся предприятие, занимающиеся строительством, реконструкцией и электрификацией железных дорог. Строительство и реконструкция железных дорог ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец» востребована для грузовых и пассажирских перевозок, на железных дорогах сравнительно высокая скорость доставки грузов и небольшая себестоимость перевозок. Железные дороги наиболее приспособлены к массовым перевозкам, они функционируют в любое время суток, независимо от атмосферных условиях и времени года, что очень важно для России с ее разными климатическими зонами.

Нами были проанализированы все кадровые процессы, протекающие в ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец» за 2014 – 2016 год, из этого следует, что за 2014 и 2016 коэффициент оборота по приему не изменился и составил 0,09 %, коэффициент выбытия в 2014 году составил 0,1, в 2015 году на 0,11, а в 2016 по сравнению с 2014 увеличился на 0,6 меньше, также коэффициент текучести кадров за три года снизился на 7%, следовательно, коэффициент абсентеизма увеличился на 0,25%.

Резюмируя вышеуказанное, можно сделать вывод о том, что в структуре персонала ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец»

преобладают сотрудники в возрасте от 20 до 40 лет со средним специальным образованием. Стаж большей части сотрудников составляет 3-5 лет, который коррелирует с возрастом и уровнем образования большинства сотрудников.

Дана оценка и выявлены актуальные проблемы в условиях и дисциплине труда персонала организации. С учетом полученных результатов, мы предложили комплекс мероприятий по совершенствованию условий и дисциплины труда в ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец».

Из расчёта экономической и социальной эффективности, мы можем сделать выводы о том, что предлагаемый комплекс мероприятий рентабелен и его внедрение в ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец» принесет в условия и дисциплину труда персонала только положительные результаты, которые повлияют на высокую производительность труда персонала и получение максимальной прибыли организации.

Комплекс мероприятий по совершенствованию условий и дисциплины труда персонала в ООО УК «Трансюжстрой» филиал «Путеец» повлечет за собой планируемую эффективность и получит следующее:

- повышение производительности труда руководителей на 14,2%,
- снизить численность руководящего состава на 3 человека без ущерба производственной деятельности, а также оптимизируют объем фонда оплаты труда на 1 050,0 тыс. рублей.

Срок окупаемости предлагаемого проекта составит 0, 4месяцев, а годовой экономический эффект составит 267 646 рублей.

Надо отметить, что цель нашей дипломной работы достигнута, и задачи выполнены в полном объеме.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абрютинa, М. С. Анализ финансово–экономической деятельности предприятия [Текст] / М. С. Абрютинa, А. В. Грачев – М.: Издательство Дело и Сервис, 2011. – 321 с.
2. Арефьева, О. В. Экономика предприятия [Текст] / О. В. Арефьева– К: изд. Европейского университета, 2011. – 237 с.
3. Белкин, В. П. Внедряем новый механизм оценки и оплаты труда [Текст] / В. Белкин // Человек и труд. – 2012. – № 6. – С. 101–104.
4. Бондарь, И. К. Производительность труда: вопросы теории и практики [Текст] / И. К. Бондарь – М.: ЮНИТИ, 2011. – 152 с.
5. Владимирова, Л. П. Экономика труда [Текст] / Л. П. Владимирова. – Учебное пособие. – М.: ЮНИТИ, 2010.– 300 с.
6. Ворст, А. И. Экономика фирмы [Текст] / А. И. Ворст. – М.: Гардарика, 2011. – 123 с.
7. Волков О.И. Экономика предприятия: курс лекций. [Текст] / О. И. Волков – М: ИНФРА–М, 2012. – 280 с.
8. Горемыкин, В. А. Планирование на предприятии: Учебник. [Текст] / В.А. Горемыкин, Э. Р. Бугулов. – М.: Вилинь, 2009. – 456с.
9. Горелов, Н. А. Экономика трудовых ресурсов: Учебное пособие для студентов экон. спец. вузов. [Текст] / Н. А. Горелов. – М.: Высшая школа, 2011. – 249 с.
10. Грэхем, Х.Т. Управление человеческими ресурсами. [Текст] / Х. Т. Грэхем. – М.: ЮНИТИ, 2011. – 288 с.
11. Емельянова, Т. В. Организация труда: Учебник. [Текст] / Т. В. Емельянова. – Мн.: Выш. шк., 2004. – 457 с.
12. Жуков, Л. И. Экономика труда [Текст] / Л. И. Жуков. – М.: Экономика. – 2012. – 401 с.

13. Жучков, Ю. Г. Материальное стимулирование роста производительности труда. [Текст] / Ю. Г. Жучков // Справочник кадровика. – 2012. – № 5. – С. 65–78.

14. Жучков, Ю.С. Рост производительности труда – главный показатель эффективности управления предприятием [Текст] / Ю. С. Жучков // Экономика и организация промышленного производства. – 2014. – №9. – С. 26–31.

15. Зайцев, И. Л. Экономика организации: Учебник. [Текст] / И. Л. Зайцев. – М.: Экзамен. – 2012. – 309 с.

16. Злоказов, Ю.Н. Управление производительностью труда. Нормативный подход [Текст] / Ю.И. Злоказов; Под ред. В.Е, Хруцкого – М: Финансы и статистика. – 2013. – 405 с.

17. Золотогоров, В. Г. Организация производства и управление предприятием: Учеб. пособие. [Текст] / В. Г. Золотогоров. – М.: Интерпрессервис. – 2013. – 201 с.

18. Каменский А. С. , Дубровин И. А. Экономика труда. Учебник для бакалавров. - М.: Дашков и Ко, 2012. – 230 с.

19. Кардашевский, В. П. Повышение производительности: европейский подход [Текст] / В. П. Кардашевский // Экономист. – 2012 – № 11. С. 35–40.

20. Климович, Л. К. Основы правового регулирования управленческой деятельности: Учеб. [Текст] / Л.К. Климович, Ж. К. Коновалова, Е. И. Парменова. – М.: Выш. шк., 2013. – 271 с.

21. Комарова, Н. А. Мотивация труда и повышение эффективности работы. [Текст] / Н. А. Комарова // Человек и труд.– 2011. – №10.– С 12–15.

22. Корновиц, Н. П. Производительность труда: показатели роста [Текст] / Н. П. Корновиц // Экономист. – 2011.– № 3. – С. 43– 55.

23. Корняков, В. Производительность труда: практические темпы роста [Текст] / В. Корняков // Экономист. – 2010. – № 11. – С. 45 – 57.

24. Корчагина, А. С. Управление персоналом. [Текст] / А.С. Корчагина М.: Экзамен. – 2013. – 422 с.
25. Костышина, Т.А. Прогрессивные формы и системы оплаты труда – основа эффективного управления предприятием. [Текст] /Т. А. Костышева М.: Вести. – 2014. – 270 с.
26. Лебедева, Т.Н. Организация труда: Учебник. [Текст] / Т.Н. Лебедева Мн.: Выш. Шк., 2011. – 387 с.
27. Лившиц, А. Я. Введение в рыночную экономику. [Текст] / А. Я. Лившиц. — М.: ЮНИТИ. – 2010. – 175 с.
28. Ложиков, К. Р. Трудовые ресурсы – основа всех благ. [Текст] / К. Р. Ложиков // Финансы. 2014. №5. – С. 24–34.
29. Лукичева, Л. И. Управление организацией. [Текст] / Л. И. Лукичева. – М.: ОМЕГАЛ. –2010. – 95 с.
30. Луковников, А.В Повышение производительности труда. [Текст] / А. В. Луковников. – Претекст – Москва, 2011. – 960 с.
31. Лясников, И. А. Сборник задач по экономике, организации и нормированию труда в промышленности. [Текст] / И. А. Лясников. – М.: Экономика. – 2011. – 213 с.
32. Мазин А.Л. Экономика труда: учебное пособие. - М.: Юнити-Дана, 2012. – 619 с.
33. Макарьева, В. И. Анализ финансово–хозяйственной деятельности организации. [Текст] / В. И. Макарьева – М: Финансы и статистика, 2013. – 264 с.
34. Овчинникова, Т. И. Производительность труда и эффективность управления производством: [Текст] / Т. И. Овчинникова // Кадры предприятия. – 2013. – № 5. – С.109.
35. Основы управления персоналом: Учебное пособие / А.П. Егоршин. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 352 с.

36. Палий, В. Ф. Технико–экономический анализ производственно–хозяйственной деятельности предприятий. Учебник. [Текст] / В. Ф. Палий. – М.: ЮНИТИ. – 2011. – 99 с.
37. Пашуто, В. П. Организация и нормирование труда на предприятии. [Текст] / В. П. Пашуто.– М.: БЭК. – 2011. – 319 с.
38. Петроченко, П.Ф. Анализ трудовых показателей. [Текст] / П. Ф. Петроченко.– М.: Экономика, 2011 – 288 с.
39. Половина, Э. А. Экономические факторы роста производительности труда. [Текст] / Э. А. Половина // Вестник экономики, права и социологии. – 2012. – № 2. – С.24 – 36.
40. Прыкин, Б. В. Технико–экономический анализ производства. – М.: ЮНИТИ–ДАНА. 2013. – 476 с.
41. Пугачев, В. П. Руководство персоналом организации. [Текст] / В. П. Пугачев – М.: Аспект Пресс, 2015. – 279 с.
42. Ревенков, А. М. Мотивация трудовой деятельности [Текст] / А. М. Ревенков // Экономист. – 2015. – № 8. – С. 36 – 44.
43. Ремизов, К.С. Основы экономики труда. [Текст] / К. С. Ремизов – М.: ЮНИТИ,– 2014 г.– 121 с.
44. Рофе, А.И. Экономика и социология труда[Текст] / А. И. Рофе – М.: МИК, 2015 г. – 226 с.
45. Рябцева, И. Ф. Производительность труда и техническая политика предприятия.[Текст] / И. Ф. Рябцева . М.: Инфра–М.– 2012. – 200 с.
46. Савицкая, Г. В. Анализ эффективности деятельности предприятия: Методологические аспекты. [Текст] / Г. В. Савицкая. – М.: Новое издание. – 2013. – 187 с.
47. Семенов, А. А. Производительность труда и перспективы экономического роста [Текст] / А. А. Семенов // Экономист. – 2015 – № 2. С. 24–34.

48. Сергеев, И.В. Экономика организации (предприятия): учеб. пособие для бакалавров / И.В. Сергеев, И. И. Веретенникова: под ред. И.В. Сергеева. – 5-е изд., испр., и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – 671 с.

49. Соскиева, З. К. Производительность труда как главный фактор повышения эффективного производства. [Текст] / З. К. Соскиева // АПК: экономика, управление. – 2014. – № 7. – С. 79 – 85.

50. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учебно-практическое пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом» и «Менеджмент организации»/ А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская; ред. А. Я. Кибанов; Гос. ун-т управления. - Москва: Проспект, 2014. - 64 с.

51. Шестак, О. Н. Показатели и оценки эффективности расходов организаций на оплату труда и их совершенствование [Текст] / О.Н. Шестак // Бухгалтерский учет и анализ. – 2014. – № 10. – С. 30– 36.

52. Шестак, О. Н. Совершенствование текущего анализа формирования и использования средств на оплату труда организациями [Текст] / О.Н. Шестак // Бухгалтерский учет и анализ. – 2014. – № 2. – С. 30– 35.

53. Шипунов, В. Г. Основы управленческой деятельности. [Текст] / В.Г. Шипунов – М.: Высшая школа, 2011. – 316с.