

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(НИУ «БелГУ»)  
СТАРООСКОЛЬСКИЙ ФИЛИАЛ**

**ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ  
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА**

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА  
ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

**Дипломный проект студентки  
очного отделения 4 курса группы 92071311  
Акатовой Анастасии Сергеевны**

**Руководитель  
к.псх.н. доцент  
Ларина А.А.**

**СТАРЫЙ ОСКОЛ 2017**

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ</b> .....	3
<b>ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УЛУЧШЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ</b> .....	6
1.1. Понятие «условия труда» персонала предприятия .....	6
1.2. Улучшение условий труда работников.....	13
1.3. Методы оценки условий труда.....	29
<b>ГЛАВА II. АНАЛИЗ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ООО «ФОРМАТ»</b> .....	35
2.1. Организационно-экономическая характеристика предприятия.....	35
2.2. Анализ кадровых процессов и системы управления персоналом.....	44
2.3. Характеристика условий труда персонала в ООО «Формат».....	50
<b>ГЛАВА III. МЕРОПРИЯТИЯ ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ООО «ФОРМАТ»</b> .....	60
3.1. Разработка проекта по улучшению условий труда персонала .....	60
3.3. Социально-экономическая эффективность предложенных мероприятий.....	69
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ</b> .....	72
<b>БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ</b> .....	76
<b>ПРИЛОЖЕНИЯ</b> .....	82

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность исследования.** В современных условиях становления рыночной экономики в нашей стране предъявляются новые требования к организации труда на предприятии. В связи с этим является создание эффективных условий труда. Это объясняется тем, что условия труда в основном представляют собой производственную среду, в которой протекает жизнедеятельность человека во время труда. От их зависимости находится уровень работоспособности человека, результаты его работы, состояние здоровья, отношение к труду.

Организация условий труда, является важнейшим управления персоналом предприятия и поэтому требует глубокого изучения и анализа. Эффективное использование трудового потенциала предприятия представляет собой ключевой фактор для его успешной деятельности в условиях рыночных отношений, а также в условиях технического перевооружения многих российских предприятий, которое требует эффективного использования знаний и умений работников от чего зависит увеличение объемов производства, качество выпускаемой продукции и выполняемых работ, финансовое положение предприятия. В настоящее время среди предприятий данного типа имеют место тенденции перехода от ручного труда к автоматизации производства, что влечет за собой соответственно, необходимость повышения квалификации персонала.

Все вышперечисленные факторы обуславливают необходимость пересмотра общей парадигмы управления для предприятий. В этом случае, перед предприятием встает ряд проблем, связанных с кадровой сферой и прежде всего организацией труда персонала предприятия.

Таким образом, улучшение условий труда персонала, отвечающих и соответствующих современным требованиям организации труда персонала современного предприятия является весьма актуальным. Актуальность названных проблем определили выбор темы, цель и задачи исследования.

**Проблема исследования** заключается в противоречии между имеющимися теоретическими и практическими разработками в области организации труда персонала и состоянием системы организации и улучшения условий труда в ООО «Формат».

**Степень научной разработанности.** Проблемы улучшения условий труда персонала с позиции экономики труда рассматривали в своих работах отечественные ученые, среди которых труды И.В. Бестужева-Лады, М.И. Бухалкова, Б.М. Генкина, А.И. Кравченко, В.В. Куликова, Ю.М. Остапенко, Б.Ю. Сербиновского, С.Г. Струмилина, которые раскрывают понятие условий труда, как фактора, необходимого для рационального использования трудового потенциала, влияющего на эффективность деятельности предприятия в целом.

**Объект** исследования – предприятие ООО «Формат».

**Предмет** исследования – процессы, направленные на совершенствование условий труда персонала ООО «Формат».

**Цель** исследования состоит в разработке проекта по совершенствованию организации и улучшению условий труда персонала ООО «Формат».

Для достижения поставленной цели в процессе исследования потребовалось решить следующие **задачи**:

1. Анализ проблемы организации труда и условий труда персонала в теории и практике управления персоналом;
2. Анализ системы управления персоналом в ООО «Формат»;
3. Диагностика и анализ системы организации труда персонала в ООО «Формат»;
4. Разработка и социально-экономическое обоснование проекта по совершенствованию системы организации и условий труда персонала в ООО «Формат».

**Теоретико-методологические основы** исследования представлены в основных положениях и выводах, сформулированных в научных трудах

отечественных и зарубежных специалистов по проблемам, относящихся к настоящей проблеме исследования, в том числе, в общей теории управления, управления персоналом, экономике труда, а также научной организации труда исследуемого предприятия.

**Эмпирическая база исследования** представлена внутренними нормативно-регламентирующими документами, данными статистической отчетности и первичного учета статистических сведений, характеризующих деятельность ООО «Формат».

**Научно-практическая значимость** исследования заключается в следующем:

1. Выявлены проблемы в области организации труда персонала в организации на примере ООО «Формат»;
2. Определены методы решения проблем в области улучшения условий труда ООО «Формат»;
3. Разработана программа совершенствования условий труда персонала организации на примере ООО «Формат».

**Методы исследования:**

В целях реализации поставленной цели и задач в настоящем исследовании применялись следующие методы:

- организационные методы исследования среди которых комплексный и сравнительный методы;
- эмпирические методы исследования: анализ документов и методы проектирования;
- методы общетеоретического исследования: метод восхождения от абстрактного к конкретному, метод идеализации;
- методы обработки: качественный и количественный методы.
- метод интерпретации: структурный метод.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и приложений.

## ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УЛУЧШЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

### 1.1. Понятие «условия труда» персонала предприятия

В условиях рыночной экономики организация труда персонала предприятия представляет собой конкретные формы и людей и техники в процессе труда, формирующиеся на основе целей руководства предприятия и пожеланиями персонала и в свою очередь, нахождения оптимального варианта их сочетания в целях достижения и качественных результатов производства, снижении издержек предприятия, а, с другой стороны, в формировании условий, способствующих реализации потенциала работников в процессе труда, а также в обеспечении безопасных и комфортных условий труда [12, с.87].

Организация труда является одной важнейшей которая направлена на установление и обеспечение связей между элементами системы, обуславливающих ее функционирование и достижению целей трудовой деятельности.

Организация труда на предприятии представляет установлению порядка осуществления трудового процесса и производственных взаимодействий работников со средствами производства и друг с другом [8, с.11].

Организация труда представляет собой форму, в которой реализуются экономические результаты трудовой организация труда рассматривается как составная часть экономики труда.

Посредством научной организации труда обеспечивается экономия трудовых затрат, экономится фонд оптимизируются него.

За счет научной организации труда организация эффективное использование сырья, материалов, оборудования, существенно влияя себестоимость выпускаемой продукции

Научная организация труда психофизиологические характеристики трудовой деятельности, в свою очередь снижая профессиональными болезнями и уменьшая показатели травматизма на повышая работоспособность людей, что также в конечном итоге затрат на производственные процессы.

Повышая содержательность и престижность организация труда способствует стабилизации персонала, сокращает обучение персонала.

Воздействие научной организации труда производства состоит, прежде всего в сокращении издержек производства, росте прибыли итоге повышении его конкурентоспособности [5, с.111].

Таким образом, научная организация труда оказывает воздействие на экономические и социальные процессы, происходящие на рынка стимулируют предприятия на техническое перевооружение, введение новых результате конкурентоспособным оказывается то предприятие, которое высоком уровне по техническому и технологическому оснащению [3, с.64].

В свою очередь организация труда персонала происходит объективных и субъективных факторов.

Среди субъективных факторов: социальный, экономический, технико-технологический, культурный, политический, климатический.

Субъективные факторы представлены личностным, законодательно-правовым.

Технико-технологический фактор характеризуется укладом производства и особенностями технологии определяет пропорциональность распределения, глубину разделения труда и варианты кооперации труда. В свою очередь способствует появлению новых форм приводит к постепенному сокращению доли ручного труда в ходе процесса и частично определяет уровень монотонности труда.

Экономический фактор определяет необходимость внедрения различных методов и форм организации труда в зависимости от финансовых и социальных издержек предприятия.

Политический фактор позволяет определить роль персонала среди приоритетных направлений развития национальной экономики.

Законодательно-правовой фактор регулирует работодателем и наемным работником. Основой данных взаимоотношений законодательство и другие правовые документы, которые их регулируют и на разрабатываются должностные инструкции, трудовые договоры, положения материальном стимулировании труда и т.д.

Социальный фактор определяет расширение потребностей и внедрение принципов гуманизации труда в сферу производства предприятия, а также улучшение условий труда, решение и предупреждение. Культурный фактор лишь частично определяет склонность индивидуальному труду, но при этом полностью оказывает влияние на такие моральные явления как отношение к процессу труда, ответственность, честность и уровень новаторству.

Климатические факторы существенно влияют на деятельности предприятия.

Эффективность организации труда существенным образом зависит от форм организации труда и его разновидности, которые друга особенностями решения вопросов по отдельным элементам организации очередь формы определяют формообразующие признаки [19, с.64].

По способам установления плановых заданий и учета выделяют:

-индивидуальные формы организации труда – это такая форма организации труда персонала предприятия, когда учет выполненной работы, начисление заработной платы осуществляется персонально каждому работнику предприятия.

-совместные (коллективные) формы организации организации труда, при которой производственное задание устанавливается не целом какому-либо



подразделению предприятия в свою очередь учет ведется по конечным результатам труда работников всего подразделения и первоначально начисляется всему подразделению, и лишь только затем персонально каждому работнику [32, с.19].

Следует отметить, что в зависимости от места, которое подразделение в иерархии управления коллективные формы организации труда могут быть:

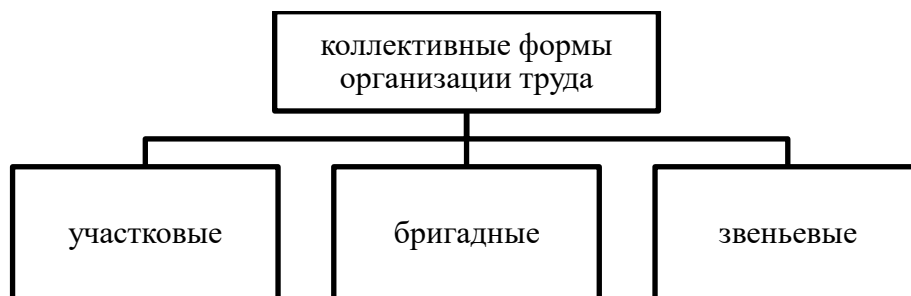


Рис. 1.1 Коллективные формы организации труда

По уровню специализации различают комплексные подразделения. Специализированные подразделения объединяют работников одной профессии, а комплексные наоборот, профессий и способны выполнять более широкий спектр работ [14, с.98].

В зависимости от уровня кооперации труда и комплексных подразделениях выделяют подразделения:

- с полным разделением труда, в этом случае каждый работник занят только выполнением работы строго по своей частичной взаимозаменяемостью, когда работники владеют двумя или большим числом профессий (специальностей) и могут выполнять работы не основной профессии (специальности), но и по совмещаемой или совмещаемым;

- полной взаимозаменяемостью, когда каждый работник (звена, группы, бригады и т.д.) может работать на любом рабочем месте в этом подразделении, а также меняться рабочими местами по схеме с другими работниками подразделения.

По способам планирования и учета затрат на подразделения могут быть хозрасчетными, с элементами хозрасчета и без подразделения, ведущие учет

расходов сырья, материалов, полуфабрикатов, выполнении плановых заданий. В целях установления хозрасчетных отношений в необходимо решить следующие задачи:

во-первых, определить нормы расходов сырья, инструментов, труда и других элементов производства на единицу выпускаемой продукции (работ);

во-вторых, наладить учет фактических расходов по элементам производства;

в-третьих, организовать стимулирование работников норм расходов сырья, материалов и т.д., особенно стимулирование за их экономию.

В зависимости от способа управления различают подразделения:

- с полным самоуправлением, когда подразделению производственное задание, а все остальные вопросы организации производства, труда и управления решаются самим первичным коллективом, и советом бригады;

- частичным самоуправлением, когда часть централизована, а другая часть делегирована подразделению;

- без самоуправления, когда все функции управления централизованы [22, с.44].

По способу формирования средств для осуществления различаются формы организации труда, характерные для индивидуальной деятельности, подрядных и арендных коллективов, кооперативов и малых соответствия со способами оплаты и материального стимулирования различают труда:

- с индивидуальной оплатой труда;

- коллективной оплатой труда на основе тарифной применением различных коэффициентов для распределения заработка;

- бестарифной системой оплаты труда.

Все перечисленные формы организации труда и могут соединяются и комбинироваться. Примером может быть бригадная форма труда с полной взаимозаменяемостью работников и с распределением заработка коэффициента трудового участия и т.д.

Весьма распространенной формой бригадная форма и ее разновидности [22, с.391].

Для решения экономических и социальных возможностями предоставляют комплексные подразделения или бригады, обладающие полной взаимозаменяемостью.

В таких бригадах как правило организуют работу с т.е. с чередованием работ по разным профессиям, или с выполнением работ разных рабочих местах, каждое из которых отличается своим операций. Данный вид организации труда в комплексных бригадах работах с большой монотонностью труда. Коллективные формы организации труда потенциальной эффективностью, но это не означает, что любой индивидуальной организации труда к коллективной всегда гарантируют эффект [41, с.81].

Условиями, которые влияют на эффективность коллективных форм организации и стимулирования труда являются:

- 1) при введении управленческих нововведений проводится экономическое и социальное обоснование его необходимости. При этом следует проанализировать особенности тех или иных форм труда, просчитать варианты возможных решений, ожидаемых затрат и использования новшества. Если дело совершенно новое и отсутствует опыт его следует предварительно провести экспериментальную проверку новой идеи в из подразделений, проанализировать результаты и лишь только подтвердится экономическая и социальная целесообразность использования приниматься за ее широкую реализацию.

- 2) после обоснования целесообразности и организационного новшества необходимо его проектирование, разработка организационного проекта, в котором должны быть проработаны все вопросы, использованием новых форм организации труда. Проектирование организации труда специализированными проектными проектировании целесообразно широко

использовать типовые проекты организации труда для массовых служащих и рабочих, типичных участков, цехов и предприятий.

3) совершенствование организации труда на участие персонала, проводя среди него конкурсы по решению различных организационных вопросов, морально и материально поощряя работников [29, с.75].

## 1.2. Улучшение условий труда работников

Условия труда представляют собой совокупность элементов производственной и экологической среды и собственно трудового процесса, оказывающих влияние на функциональное состояние его здоровье, работоспособность, чувство удовлетворения трудом должно способствовать снижению утомления, повышению работоспособности, что в снижении затрат времени на изготовление продукции и улучшению ее качества труда на каждом рабочем месте складываются под воздействием факторов, разнообразных по происхождению, формам проявления, значению и характеру действия. Эти факторы могут быть группы:

-санитарно-гигиенические, определяющие внешнюю среду в рабочей зоне и включающие в себя микроклимат, состояние воздуха, ультразвук, излучение, освещение, контакт с водой, маслом, токсичными санитарно-бытовое обслуживание, психофизиологические, определяемые процессом труда и включающие в себя физическую нагрузку и напряжение, рабочую позу, степень внимания и восприятия; способствующие формированию работников (оформление интерьера, оснастка производственная одежда, озеленение, применение функциональной музыки).

Организация труда на предприятии начинается с его которое представляет собой обособление видов деятельности работников, установление функций, обязанностей, сферы действия для каждого также для их групп, образующих разные подразделения.

## В зависимости от рода и разновидности работ формы разделения труда

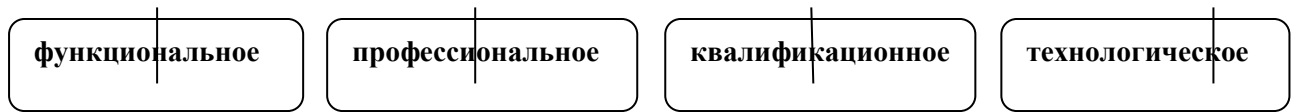


Рис.1.2 . Формы разделения труда

Разделение труда признаку между крупными и мелкими подразделениями, а также внутри подразделений. [7, с.175].

При функциональном разделении труда персонала на функционально однородные группы, каждая из которых осуществлении производственного процесса или деятельности. Выделяют группу служащих и рабочих.

Служащие, согласно принятой в России классификации, подразделяются на руководителей, специалистов и прочих служащих, которых иногда называют техническими Рабочие делятся вспомогательных. Основные рабочие заняты непосредственно выпуском той которая является профильной (основной) для предприятия.

Вспомогательные выполняют работы по производства. Вспомогательные рабочие в свою очередь также подразделяются на функциональные группы: ремонтных рабочих, продукции, рабочих, занятых энергетическим, транспортным, хозяйственным и другими видами обслуживания.

При функциональном разделении труда одной обоснование целесообразности совмещения функций работников разных функциональных групп, например основных и вспомогательных рабочих решать вопросы обоснования уровня централизации и специализации работ по отдельным функциональным группам.

Профессиональное разделение труда состоит профессиям и специальностям.

Под профессией понимают род деятельности владеющего определенными теоретическими знаниями и практическими навыками, полученными в результате профессиональной подготовки.

Специальность – это разновидность профессии, специализация работника в рамках профессии. Например, профессия – слесарь, а специальность – слесарь-инструментальщик.

На основе профессионального разделения необходимую для предприятия численность работников разных профессий и специальностей [32, с.26].

Квалификационное разделение труда заключается в работ в зависимости от их сложности между работниками квалификационных рабочих устанавливают согласно присвоенным им разрядам. Первый разряд соответствует низшему уровню квалификации. На предприятиях шести, восьмиразрядные и другие тарифные сетки разряд, тем выше уровень квалификации работника. Уровень квалификации специалистов определяется занимаемыми должностями. Для специалистов (инженеров, технологов, экономистов и др.) устанавливается категоричность, например 3-й, 2-й и 1-й категории. Здесь 1-я категория выше, нежели 2-я, а тем более 3-я.

Технологическое разделение труда предусматривает работников по стадиям, фазам, видам работ и производственным операциям в зависимости от технологии производства, содержания и особенностей. Существуют разновидности технологического разделения труда: предметное, подетальное, пооперационное и по видам работ процесс развития материального производства шел от труда универсального к труду специализированному.

Рассмотренные разновидности труда имеют свои отрицательные стороны. Универсальный труд требует от работника разностороннего мастерства, равной умелости в выполнении разных работ правило, труд

содержательный, интересный, разнообразный. При всех положительных качествах такой труд не отличается высокой производительностью.

Прогресс производства шел по пути специализации работ по специальностям, а внутри специальностей – по видам способствовало росту производительности труда и повышению эффективности мере усложнения производства для обеспечения роста производительности труда все большая специализация, все более узкое разделение труда.

Специализированный труд по сравнению с преимуществами среди которых:

- можно более удачно подобрать исполнителя для выполнения требующей от него определенных индивидуальных качеств;
- сокращается срок подготовки работника ограниченного круга обязанностей;
- работник быстрее достигает мастерства, необходимой точности работы;
- создаются предпосылки для более полной механизации и автоматизации труда;
- появляются большие возможности для улучшения рабочего места, оснащения его специализированным оборудованием и инструментами.

Все это способствует росту производительности углубления специализации, в силу все более суживающегося круга обязанностей и снижается содержательность труда, растет его монотонность, можно наблюдать на некоторых рабочих местах в массовом, производстве, на конвейерных линиях [17, с.16].

Переход рациональной границы специализации производительности труда прекращается из-за накопления негативных моментов узкоспециализированного труда: пропадает интерес к текущей работе персонала, а это ведет к дополнительным затратам на подбор и подготовку работников, новым работникам необходимо время для рабочих мест пустует и т.д.

Руководитель при разделении труда нацелен в соответствии с их квалификацией, т.е. так расставить персонал, чтобы соответствовал сложности выполняемых им работ [25, с.73].

Психофизиологическими критериями разделения труда выступают:

- показатели работоспособности человека, санитарно-гигиенических условий труда,

- степени тяжести и нервно-психической напряженности труда,

- распределения физических нагрузок на человека,

- величины сочетания физических нагрузок с умственными.

При разделении труда выбирают тот его вариант, который обеспечивает максимальную работоспособность человека.

Социальными критериями разделения труда являются:

- стабильность коллектива,

- низкая текучесть персонала,

- высокая дисциплина труда,

- хорошее состояние межличностных работниками,

- высокий уровень их общественной активности,

- удовлетворенность содержанием и условиями труда производственной взаимосвязи работников при осуществлении трудового процесса

взаимодействие в подразделении и на труда неразрывно связана с его разделением. Расстановка работников должна быть образом, чтобы достигалось целесообразное их взаимодействие за счет маршрутов перемещения предметов труда, экономии трудовых затрат, длительности производственного цикла.

Основными направлениями совершенствования кооперации труда служат совмещение профессий и должностей, расширение зон и функций отдельных работников. Эти направления работы ведут широкого производственного профиля работников, определяют лучшего



использования рабочего времени, преодоления монотонности труда, повышения его содержательности и производительности.

Основополагающим критерием и показателем персонала является организация рабочих мест - ограниченная часть пространства), необходимыми средствами производства (орудиями и предметами труда), на которой совершается трудовая деятельность работника объединенных одним заданием работников, называют рабочим местом.

Организация рабочих мест и их состояние напрямую уровень организации труда на предприятии. Организация непосредственно формирует обстановку, в которой постоянно находится производстве, что влияет на его самочувствие, настроение, работоспособность и в конечном итоге на производительность труда [16, с.352].

Организация рабочего места заключается в оснащении и планировке. Под оснащением рабочего места понимают обеспечение необходимыми средствами, при помощи которых можно эффективного выполнения им своих профессиональных обязанностей.

Конкретные виды оснащения, которые могут быть самыми разнообразными, должны соответствовать особенностям места и обеспечивать рациональное использование рабочего времени, экономию физиологических усилий, безопасность труда, эффективность работы основное технологическое оборудование, которое предназначено для выполнения основной работы на данном рабочем станки, механизмы, агрегаты, аппараты, конвейерные линии, счетная и вычислительная техника, персональные компьютеры, печатно-множительная управления и т.п. Возможно и такое основное технологическое оборудование, которое совпадает с понятием рабочего места; вспомогательное например: индивидуальные подъемно-транспортные устройства, тележки, рольганги, склизы для перемещения материалов.

- технологическая оснастка, в том числе: инструменты, приспособления, запасные части, канцелярские принадлежности для служащих, сменные принадлежности типа картриджей множительной техники и др.;

- рабочая документация и специальная литература, инструкции, технологические карты, правила техники безопасности, справочники, пособия и др.; мебель (столы, верстаки, стулья, кресла, шкафы, тумбочки, стеллажи, полки), часы, средства для и рабочих документов (ложементы, пюпитры, картотеки), приспособления типа подставок, приставок к столам, подлокотников, подножных решеток, упоров.

Специфической оснастки будут строительные леса, которые возводятся на сооружаемых или ремонтируемых объектах для доступа строителей к своим рабочим местам;

- средства безопасности, например: индивидуальной защиты (очки, респираторы, перчатки, специальная одежда и обувь), противопожарной защиты, вытяжная вентиляция, предупреждающие об рисунки и др.;

- средства освещения (общего для всего помещения и рабочей поверхности или пространства);

- средства связи с другими рабочими местами и местом руководителя;

- средства сигнализации (звуковые, комбинированные) о неисправностях, аварийных ситуациях и т.п.;

- рабочая тара для сырья, материалов, изделий, отходов производства (контейнеры, поддоны, емкости для жидких веществ, нормального микроклимата, к которым относятся нагнетательная др.; предметы эстетизации производственного интерьера (портьеры, занавеси, цветочницы, произведения декоративно-прикладного, дорожки и т.д.);

- хозяйственные средства для ухода за оборудованием местом (щетки, ветошь, совки, веники, масленки, урны для мусора и др.) [13,229].

Задачи научной организации труда состоят в требованиях к комплексности оснащения, чтобы не были упущены такие элементы оснащения, которые обеспечивают создание организация труда предъявляет также требования к качеству каждого из элементов эргономичности, т.е. приспособленности к антропометрическим, физическим и характеристикам человека.

Планировка рабочих мест является составной организации рабочих мест. Различают планировку внешнюю и внутреннюю.

Внешняя планировка рабочего места заключается в местоположения по отношению к смежным рабочим местам в подразделении, к руководителя (бригадира, мастера, начальника отдела и т.д.), к проходам, проездам, подъездам.

Внутренняя планировка рабочего места означает площади всех предметов оснащения, их рациональную компоновку по отношению друг к другу и к работнику. При внутренней планировке решаются задачи:

- обеспечение наименьших затрат рабочего - минимизация физиологических усилий и нервно-психической напряженности работника;
- удобство выполнения работы и обслуживания оборудования;
- хороший обзор в активной рабочей зоне всех приборов, механизмов;
- оптимизация маршрутов передвижения работника по рационализация рабочей позы (положения) работника;
- создание благоприятных условий труда;
- безопасность труда [4, с.115].

При планировке рабочих мест учитывается сравнительно быстрого и легкого изменения, обеспечиваться удобство демонтажа техники и технологии, когда требования рынка диктуют необходимость переориентации производства или резкого производительности.

Совершенствование организации рабочих периодической их аттестацией, т.е. комплексной проверкой на соответствие экономическим,

организационным и социальным требованиям, рационализацией, если того требуют материалы аттестации.

Организация процесса обслуживания рабочих решение следующих важных вопросов:

- установление видов обслуживания, в которых нуждается каждое рабочее место и его работник;
- определение по каждому виду обслуживания обслуживания, обоснование его объема в смену (месяц, год);
- разработка регламента обслуживания, т.е. его времени, последовательности и периодичности обслуживания;
- персонификация обслуживания, т.е. закрепление за определенными исполнителями или подразделениями.

На практике используют различные системы организации обслуживания рабочих мест, которые определяются и специализации вспомогательных работ. Среди них: децентрализованная, централизованная, смешанная системы.

При децентрализованной системе либо самими работниками на каждом рабочем месте, либо специальными вспомогательными работниками, которые есть в каждом подразделении. Такая система, совершенства. Ее преимущества для отдельных подразделений заключаются в том, что руководитель подразделения имеет в своем вспомогательных работников – это удобно для такого руководителя.

Недостатки децентрализованной системы обслуживания состоят в том, что вспомогательный персонал используется с низкой объясняется:

-во-первых, тем, что в автономном подразделении невозможно иметь набор всех необходимых работников-специалистов.

-во-вторых, при децентрализованной системе трудно обеспечивать нормальную и стабильную занятость всех вспомогательных система создает возможности для организации эффективного вспомогательного персонала.

Эффективность достигается за счет того, что в рамках подразделения или предприятия, сосредоточенного на выполнении какой-то функции по обслуживанию рабочих мест, участки по выполнению разных работ. На такие участки можно специализированное оборудование, подобрать соответствующий персонал, обеспечить их постоянной возрастания общего объема работ.

Преимущества централизованной системы заключаются возможности маневрирования персоналом, улучшении внутрипроизводственного планирования работ по обслуживанию, надежности, своевременности, экономичности.

Однако централизованная система обслуживания организации труда и производства. Если же этого нет, то достоинства централизации функций обслуживания могут быть перекрыты в срок заказанных работ.

Смешанная система предусматривает, что одна часть функций обслуживания осуществляется централизованно, сохраняются достоинства и недостатки обеих рассмотренных ранее систем. Чем выше удельный вес централизованных работ, тем может быть обслуживания рабочих мест [26, с.39].

На предприятиях различают также формы и стандартное обслуживание обслуживание – это обслуживание по вызову, его организуют, как правило, в условиях единичного и мелкосерийного обслуживания не всегда гарантирует его своевременность, допускает возможность остановок процесса, непроизводительных потерь рабочего времени, но отличается относительной простотой.

Планово-предупредительное обслуживание наиболее часто применяют в серийном производстве и проводят по форма организации обслуживания требует большей подготовительной работы, чем дежурное обслуживание, характеризуется четким ритмом работы служб обслуживания вероятностью простоев рабочего места из-за несвоевременности обслуживания.

Стандартное обслуживание используют обслуживания рабочих мест. Оно проводится в строго регламентированном порядке по стандартным расписаниям. Эту форму организации обслуживания называют стандартной еще и потому, что она включается в стандарт представляет собой обязательный для всего персонала документ каждого рабочего места представляется всеми ее четырьмя компонентами: видами, нормами, регламентами и персонификацией обслуживания.

Способ выполнения той или иной работы в технологией, которая устанавливает содержание необходимую последовательность технологических операций и процессов производства трудового процесса, большая или меньшая экономия материальных и трудовых затрат зависят от применяемых приемов и методов же изделия, детали, операции могут быть произведены с различными затратами времени, человека, с разным расходом сырья, материалов, инструментов, электроэнергии, разным качеством выполненной работы.

Индивидуальная производительность промышленности иногда превосходит в два и большее число раз производительность труда основной массы рабочих на аналогичных работах, и происходит это главным образом за счет искусного владения применяемой целесообразного использования движений, действий, приемов и методов труда [20, с.43].

Приемы и методы труда – не только сфера машинно-ручного труда. Свои приемы и методы имеют труд умственный, управленческий, научный. Известна наука о решении творческих задач литература по менеджменту уделяет большое внимание приемам и методам труда руководителей. Это не что иное, как один из вопросов НОТ руководителя.

В настоящее время становления рыночных конкуренции между предприятиями достигнутый кем-то опыт высокопроизводительного труда вне предприятия не рекламируется, более того, он коммерческую тайну. Но это не снижает важности проблемы совершенствования труда, потому что за

счет этого фактора можно без сравнительно больших финансовых затрат добиваться на предприятии, в учреждении, организации существенного роста производительности труда, повышения качества. Совокупность приемов и методов труда образует сам процесс труда. Однако структурно подразделяется прежде всего на производственные (технологические) операции, а уже затем в их рамках рассматриваются различные приемы труда.

Производственная операция – это часть трудового процесса, выполняемая одним рабочим или группой рабочих над одним предметом труда. Операция является основной единицей разделения труда и характеризуется постоянством предмета труда, исполнителей. Перемена хотя бы одного из этих признаков означает завершение одной операции и начало другой. Производственные операции имеют свою описаны в виде: установок, переходов и проходов (это делают технологи); движений (это делают нормировщики).

Метод труда представляет собой способ труда, определенная последовательность и состав операций.

Процесс овладения наиболее целесообразными труда предполагает последовательное проведение ряда работ, которые можно рассматривать как этапы этого процесса: выявление, изучение, проектирование и освоение рациональных приемов и методов труда.

В рыночных условиях такие работы приобретают значение предприятия, фирмы, где овладение рациональными, эффективными, экономичными приемами и методами труда необходимостью, важным источником снижения издержек производства и роста прибыли.

Выявление лучшего опыта должно из потребностей развития предприятия. Определение объекта – носителя осуществляется разными способами.

Во-первых, путем выявления на предприятии работы, значительно перевыполняющего нормы труда, применяющего эффективные способы ведения трудового лучший работник может выполнять не все элементы изучаемой операции одинаково этого способа состоит в быстроте его осуществления и минимальных затратах на изучение. За счет выявления и сопоставления опыта нескольких работников, успешно выполняющих те же появляется возможность для выделения наиболее эффективных приемов в работе каждого из изучаемых работников и способ более эффективен, но и более трудоемок для исполнения. Путем получения сведений из разных источников опыте других предприятий [38, с.52].

Всестороннее наблюдение за применяемыми труда дает исходный материал для анализа трудового процесса и обобщения рациональных приемов и методов труда, закрепляемых затем в нормах труда.

### 1.3. Методы оценки условий труда

Совершенствование организации труда на предприятии осуществляется путем планирования и управления организацией труда, частью экономического планирования его деятельности, запланированных мероприятий. Рыночные отношения не только планирования внутри предприятий, но и повышают его значение.

Планированию предшествует анализ уровня выявления на его основе слабых звеньев в организации труда. В плане должны быть указаны: перечень объектов, нуждающихся в улучшении выполнения работы; ответственные исполнители; предполагаемые источники финансирования затрат.

Важным условием установления на организации труда является ее проектирование, т.е. заблаговременная, тщательная а до того, как предприятие начнет функционировать. Документация, которая появляется в



результате такой проработки, на проекте организации труда, или организационным проектом содержание организационного проектирования и организационного проекта может включать разработок по организации производства.

Проектирование организации труда имеет разновидности:

- разработка типовых проектов организации организационных решений;
- разработка разделов организации труда при объектах, а также при создании проектов реконструкции, расширения, перевооружения действующих предприятий;
- разработка проектов изменения или совершенствования о труда на действующих предприятиях, которые не подвергаются расширению или техническому перевооружению [42, с.108].

Разработка типовых проектов организации организационных решений – один из наиболее прогрессивных и распространения на действующих и строящихся предприятиях.

Типовой проект организации труда – это в котором сосредоточены характерные для многих рабочих мест определенной специальности и рекомендации по организации проекты разрабатываются для работников массовых профессий руководителей, специалистов, служащих, рабочих, а также для типичных производственных участков, целом.

Типовые организационные решения отдельных вопросов или элементов организации труда, например: типовых режимов труда и отдыха, типовых систем регламентированного обслуживания процедур выполнения тех или иных управленческих функций и т.д.

Все разновидности типовых проектов организации основные сферы применения. Во-первых, они предназначены для которые их используют при проектировании организации труда в составе проектной документации для новых объектов. Во-вторых, типовые зарекомендовали себя в советское

время в качестве эффективного средства, совершенствования организации труда на действующих предприятиях.

Разработка разделов организации труда при объектах осуществляется двумя путями. Во-первых, путем учета конструирования новой техники, машин, механизмов, при разработке технологии и сооружений. Во-вторых, путем проектирования для вновь сооружаемого организации труда на научной основе, т.е. путем разработки проекта предприятия[36, с.58].

Основными, наиболее полными проектированию организации труда служат и на сегодняшний день требования научной организации труда при проектировании, разработанные НИИ труда совместно ведущими в своей области НИИ страны и утвержденными центральными ведомствами.

Они содержат:

- требования НОТ к архитектурно требованиям и нормативные материалы НОТ по проектированию оборудования;
- требования и нормативные материалы технологических процессов;
- нормативные материалы по разработке в организации труда и управления.

Разработка проектов изменения или совершенствования труда на действующих предприятиях необходима потому, что всякое крупное изменение производства в силу его расширения или подразделений требует соответствующей организации труда, которую осуществляется путем проектирования, которое проводится силами самих проектные и конструкторские подразделения, подразделения основе – центрами по организации труда или лабораториями научной отраслевых НИИ [41, с. 154].

Разработка организационных проектов для носит, индивидуальный характер, но при максимальном использовании типовых решений.

При разработке организационных проектов автоматизированного проектирования, которая представляет собой средств, системного и прикладного программных обеспечений проектировщиком.

Одной из форм совершенствования аттестация и рационализация рабочих мест, которая представляет собой соответствие техническим, экономическим, организационным и такой работы позволяет совершенствовать техническое и организационное освобождаться от устаревшего оборудования, вовлекать персонал в работу по улучшению организации и условий труда.

Работа начинается с инвентаризации рабочих количества по разным классификационным группам. Затем осуществляется проверка – аттестация. Оцениваются технический и организационный условия труда и уровень его безопасности, применяемые нормы труда.

Работу по аттестации рабочих мест аттестационные комиссии из числа наиболее квалифицированных специалистов и Целесообразно проводить аттестацию рабочих мест всего персонала предприятия, места служащих, один раз в два-три года.

По итогам проверки принимают одно из трех рабочее место подлежит аттестации;

- рационализации;
- ликвидации [39, с. 156].

Рабочие места, подлежащие ликвидации, высвобождается производственная площадь. Рационализация рабочих мест заключается в доведении их показателей до современного организационного уровней.

Выводы по первой главе:

Проблема организации условий труда, является по аспектов проблемы управления персоналом, требует глубокого изучения и предприятиям, занимающимся реализацией собственной продукции.

Организация труда рассматривается как одна из т.е. в виде деятельности, которая направлена на установление и целесообразных связей между элементами системы, обуславливающих функционирование и приводящих к успешному достижению целей трудовой организация труда

оказывает прямое, непосредственное воздействие на социальные процессы на производстве, которое своим следствием имеет приводя интегральному эффекту.

Условия труда представляют собой совокупность производственной и экологической среды и собственно трудового процесса, влияние на функциональное состояние организма человека, работоспособность, удовлетворения трудом. Улучшение условий труда должно снижению утомления, повышению работоспособности, что в конечном итоге снижению затрат времени на изготовление продукции и улучшению ее качества.

Эффективность организации труда зависит также организации труда и разновидности, которые отличающиеся друг от друга решения вопросов по отдельным элементам организации труда.

Проектирование организации труда имеет разновидности: разработка типовых проектов организации труда и типовых организационных разработка разделов организации труда при проектировании новых а также при создании проектов реконструкции, расширения, перевооружения действующих предприятий, разработка проектов совершенствования организации труда на действующих предприятиях, которые не реконструкции, расширению или техническому перевооружению

Сущность управления персоналом организации заключается работники имеют возможность удовлетворить свои личные потребности, работая в организации.

## ГЛАВА 2. АНАЛИЗ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ООО «ФОРМАТ»

### 2.1. Организационно-экономическая характеристика предприятия

Общество с ограниченной ответственностью «Формат» зарегистрировано 01 ноября 2006 в Межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы № 4 по Белгородской области.

Основной государственный регистрационный номер: 1063128024255

Свидетельство о государственной регистрации юридического лица:  
серия 31 № 001668062

ОГРН № 1063128024255

ИНН/КПП 3128058056/31201001

Вид экономической деятельности (код по ОКВЭД) – 22.22, 22.1, 74.4,  
22.21

22.22 – Полиграфическая деятельность и представление услуг в этой области

22.1 - Рекламная деятельность

74.4 - Издательская деятельность

22.21- Печатание газет

Юридический адрес: Белгородская область, г. Старый Оскол, мкр. «Степной», д. 2, телефон (факс) 48-78-88

Количество учредителей (физическое лицо) - 1 - Прохорова Анжелика Геннадьевна.

Руководитель предприятия - Прохорова Анжелика Геннадьевна.

Уставный капитал ООО «Формат» составляет 10 тысяч рублей - вложения денежных средств одного Учредителя.

По виду собственности ООО «Формат» имеет частную форму.

Основной расчетный счет открыт в филиале ОАО Внешторгбанк в г. Белгороде. Банковские реквизиты ООО «Формат»:

расчетный счет № 40702810416010001880,

к/с 30101810400000000757

БИК 041403757

В ГРКЦ ГУ Банка России по Белгородской области.

ООО «Формат» занимает выгодное территориальное положение в г.Старый Оскол в новом престижном будет центром города. Незначительная удаленность от центра города делает доступным обращение клиентов за счет хорошего транспортного обеспечения.

Отсутствие поблизости фирм, подобного уровня, обеспечивает приток всех потенциальных потребителей полиграфической продукции этого района и всего города.

Потребителей ООО «Формат можно группы:

1. Потребители рекламной продукции (рекламные агентства, компании - организаторы выставок, мероприятий, компании, самостоятельно проводящие рекламные акции).
2. Производители товаров, работ, услуг, продуктах.
3. Потребители, поддерживающие свой сложившийся «бренд» на рынке товаров, работ, услуг
4. Физические лица, имеющие разовые потребности.

Рекламное агентство ООО «Формат» с 2006 года успешно работает в рекламном бизнесе по следующим стиль и имидж-реклама, полиграфический дизайн и представительские материалы.

Рекламное агентство ООО «Формат» предоставляет своим клиентам весь спектр рекламных и полиграфических услуг, включающих:

- разработку и проведение комплексных - дизайн, разработку фирменного стиля;
- размещение рекламы в центральной и региональной прессе, на радио и телевидении;
- прямую почтовую рассылку;

- наружную рекламу, в т.ч. на транспорте;
- сувенирную продукцию;
- полиграфию, в т.ч. допечатные процессы;
- организацию и проведение рекламных кампаний во всемирной компьютерной сети Internet.

Общество самостоятельно планирует свою деятельность, исходя из спроса на производимую продукцию работников.

При этом, работа агентства не похожа на конвейер, так как производственные процессы являются продуктом все сотрудники находятся в тесном взаимодействии между собой в процессе разработки рекламного продукта.

Концепция заказа утверждается клиентом и представителями высшего руководства агентства. После этого начинается процесс окончательной разработки обращений и производства рекламоносителей.

За анализируемый период 2014 - 2016 гг. актив баланса ООО «Формат» увеличился на 16324 тыс. руб.

Следует отметить, что значительный рост на 2015 год, причем по всем позициям актива. Динамика показателей актива баланса за период 2014 – 2016 гг., говорит о снижении всех показателей в 2016 году. Особенно сильное снижение наблюдается по позициям «Затраты в незавершенном производстве» - 66,4% относительно 2015 года. Это объясняется уменьшением объемов производства и как следствие приводит к снижению свободных денежных средств. На конец 2016 года снизился показатель по строке 214 «Готовая продукция и товары для перепродажи» по отношению к 2014 году.

Анализ пассива баланса за период 2014 – 2016 гг. свидетельствует о росте кредиторской задолженности на поставщикам и подрядчикам на 1822 тыс. руб. и перед прочими кредиторами с тем за анализируемый период задолженность перед персоналом организации уменьшилась на перед

государственными внебюджетными фондами налогам и сборам на 33 тыс. руб.

Анализ данных представленных в таблице позволяет говорить об общем увеличении объемов производства и расширении свидетельствует о развитии предприятия, однако значительные разнонаправленные колебания показателей статей баланса могут отрицательно финансовом состоянии предприятия, поэтому следует провести анализ финансовой устойчивости предприятия.

Финансовая устойчивость оценивается по соотношению собственных и заемных средств, по темпам накопления собственных средств в результате текущей и финансовой деятельности, материальных оборотных средств собственными источниками средств.

Устойчивость финансового состояния предприятия системой финансовых коэффициентов. Они рассчитываются в виде соотношений абсолютных показателей актива и пассива финансовых коэффициентов заключается в сравнении их значений с базисными величинами, а также в изучении их динамики за отчетный период и за несколько лет.

В качестве базисных величин могут быть использованы значения показателя данного предприятия за прошлый год, среднеотраслевые значения показателей, значения показателей наиболее перспективных предприятий. Кроме того, в качестве базы сравнения могут обоснованные или полученные в результате экспертных оценок величины, характеризующие оптимальные или критические (пороговые), с точки зрения состояния, показателей.

Коэффициент автономии, один из важнейших показателей, характеризующих финансовую устойчивость предприятия, его независимость от заемных источников средств:

$$K_a = \frac{И^C}{B}, \quad (2.1)$$

Где  $И^C$  – источники собственных средств (раздел III баланса);



В – валюта баланса.

Коэффициент автономии дополняется коэффициентом соотношения заемных и собственных средств (плечо рычага), равным отношению величины обязательств предприятия по привлеченным заемным средствам к сумме собственных средств.

$$K_{з/с} = \frac{K^T + K^t + r^P}{И^C}, \quad (2.2)$$

где  $K^T$  – долгосрочные кредиты и заемные средства (IV раздел баланса);

$K^t$  – краткосрочные кредиты и заемные средства без просроченных ссуд (V раздел баланса);

$r^P$  - прочие пассивы.

Нормальным считается соотношение 1 : 2, при котором одна треть, то есть примерно 33% общего финансирования, сформирована за счет заемных средств.

Если полученное соотношение превышает нормальное, то оно называется высоким (например 3 : 1). А если ниже порогового, то оно называется низким (1 : 3). Нормальное ограничение показателя  $K_{з/с} \leq 1$ .

Для сохранения минимальной финансовой стабильности предприятия коэффициент соотношения заемных и собственных ограничен значением отношения стоимости мобильных средств к стоимости иммобилизованных средств. Этот показатель называется коэффициентом соотношения мобильных и иммобилизованных средств и вычисляется по формуле:

$$K_{M/И} = \frac{Z + r^a + d}{F}, \quad (2.3)$$

$r^a$  – дебиторская задолженность;

$d$  – денежные средства и ценные бумаги,

$F$  – внеоборотные активы (раздел I баланса).

Значение этого коэффициента отраслевыми особенностями предприятия.

Важной характеристикой устойчивости является коэффициент маневренности, равный отношению собственных оборотных средств предприятия к сумме источников собственных и долгосрочных заемных средств. Он вычисляется по формуле:

$$K_M = \frac{I^C + K^T - F}{I^C + K^T}, \quad (2.4)$$

В качестве оптимальной величины коэффициент маневренности может быть принят в размере  $K_M \geq 0,5$ .

Одним из основных показателей устойчивости финансового состояния является коэффициент обеспеченности запасов и затрат собственными источниками средств для их формирования, собственных оборотных и долгосрочных заемных средств к стоимости запасов и затрат предприятия.

$$K_O = \frac{I^C + K^T - F}{Z}, \quad (2.5)$$

Нормальное ограничение этого показателя, полученное на основе данных хозяйственной практике составляет характеристику структуры средств предприятия дает коэффициент имущества производственного назначения, равный отношению суммы основных средств, вложений, оборудования, производственных запасов и незавершенного производства к стоимости всего имущества предприятия.

$$K_{ПИ} = \frac{F + Z}{B}, \quad (2.6)$$

Нормальным считается следующее ограничение этого показателя  $K_{ПИ} > 0,5$ . Паритетный принцип вложения средств производственной сферы и сферы обращения создает благоприятные условия, как для создания производственного потенциала, так и для финансовой деятельности.

Проведенный анализ динамики статей баланса ООО «Формат» за 2014 – 2016 гг., а также расчет коэффициентов, состояние предприятия позволяет сказать, что в целом положение дел на ООО «Формат» нормальное, наблюдается достаточная обеспеченность производственными фондами и запасами.

Некоторое ухудшение финансового состояния предприятия наблюдалось в 2015 году, о чем свидетельствует и расчет коэффициента автономии, который в 2015 году нормативному 2016 года ситуация стабилизировалась и финансовое состояние на конец анализируемого периода может быть оценено как благополучное.

## 2.2. Анализ кадровых процессов и системы управления персоналом

Центральной частью управления организацией является управление персоналом, так как от эффективности управления человеческими ресурсами зависит устойчивое развитие и конкурентоспособность организации.

Структура рассматриваемого функциональную систему в которую входит отдел кадров организует и координирует деятельность подразделений Общества по кадровым вопросам, в соответствии с нормативной документацией, внутренними документами, локальными и методическими актами, действующими в Обществе.

В организационной структуре ООО «Формат»

1. Директор по работе с основными клиентами (account director) отвечает за работу с группой клиентов, заказчиков и 2. Менеджер по маркетингу (marketing manager). Маркетинговые услуги клиентам, не имеющих собственных сотрудников того же профиля.

3. Художник-оформитель (layout artist) готовит как основной оригинал-макет, так и его варианты. Оригинал-макет рекламы – это точный образец объявления, выполненный с соблюдением можно распечатывать на принтере

или делать на него съемку. Обычно макет какой шрифт и какого размера нужно использовать.

4. Медиабайер (media buyer) договаривается рекламного места и эфирного времени. От его умения и способности зависит приобретение лучшего места и времени для рекламы по 5. Автор рекламных текстов, копирайтер (copywriter) отвечает за в привлекательной форме, выдвигать новые идеи, создавать темы или основные сюжеты рекламных кампаний и преобразовывать аргументы в пользу приобретения товара в минимальное количество необходимых символов.

6. Арт-директор (art director) руководит командой, включающей авторов визуальных материалов, визуализаторов, технических редакторов.

7. Визуализатор (visualiser) –это художник, способный зримо представить идеи копирайтера. Они заказчиками. Используя традиционные приемы, художник делает различные заготовки, и надписями, сделанными от руки.

Визуальные материалы обычно показывают клиенту не в окончательном виде, как фото, рисунок или даже полуфабрикаты могут создавать хорошее представление об клиент одобряет найденное рекламное решение, заключаются договоры.

8. Менеджер по печати – это технический редактор. Выполнение его функций предполагает знание тысяч возможных типов шрифтов, умелого их использования для максимального об использовании шрифтов определенного вида и размера. По рукописи текста он сообщений и планирует их размещение в пустых пространствах высокотехнологичная печать также располагает компьютерами и издательскими тысячи различных шрифтов, масштаб которых может меняться по усмотрению работников.

9. Телепродюсер (televisionproducer) – это сотрудник, разрабатывающий рекламные кампании на подбор актеров и приглашение человека, представляющего товар или услугу, за музыкальное

сопровождение и выбор организации и конкретных лиц, которые будут выполнять работу.

10. Менеджер по производству (production manager) соблюдение сроков выполнение работ в агентстве. Если реклама флексографии, фотогравюр или офсетно-литографической печати, он также помещает заказы доставляет туда готовые макеты рекламы. Поскольку сейчас журналов, как правило, используется офсетно-литографическая предоставляется макет объявления, удовлетворяющий современным технологическим требованиям.

11. Ответственный исполнитель рекламного - специалист, отвечающий за всю комплексную рекламную кампанию в целом. заказчиком и разрабатывает план рекламной кампании.

12. Менеджер по рекламе организует производимой продукции или выполняемых услуг с целью их продвижения на потребителей о преимуществах качества и отличительных свойствах или услуг.

Анализ динамики численности персонала ООО «Формат» за 2014-2016 годы показал, что выбытию наоборот коэффициент по выбытию больше коэффициента по приему отчетный период не превышает коэффициента оборота по приему. Важной характеристикой человеческих ресурсов организации является гендерное соотношение (Рис. 2.1).

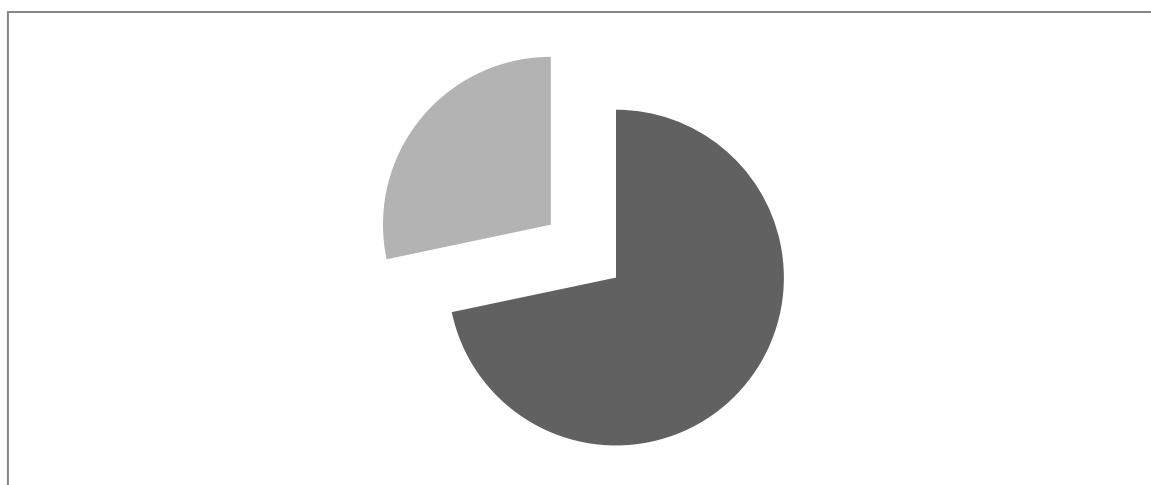


Рис. 2.1. Соотношение мужчин и женщин в ООО «Формат»

Как видно из рисунка количество мужчин в ООО «Формат» преобладает на 44 % в отношении количества персонала представлена возрастная структура персонала предприятия неоднородна. На возрастную группу до 20 лет приходится всего лишь 2,5%

Возрастная группа старше малочисленна и составляет всего 7,5 %.

Основная масса персонала находится в возрасте от 20 до 39 лет.

Специфика организации предъявляет повышенные требования к образовательному и профессиональному уровню персонала организации.

В ООО «Формат» высшее образование имеют – среднеспециальное, а 6 человек среднее образование.

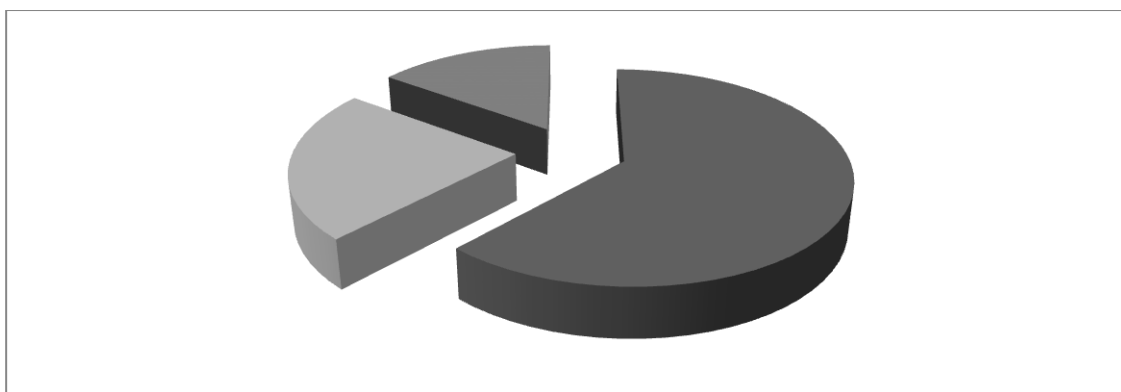


Рис. 2.2 Численность персонала по образованию

Анализ персонала по организации имеют высшее образование, среднеспециальное образование имеют 23% работников и образование. Анализ структуры персонала, работающих по специальности в соответствии с квалификацией представлен работающих по специальности и в соответствии с квалификацией в ООО «Формат» достаточно велик и составил в 2014 году 1, а в 2015 и 2016 годах – 0,9.

Таким образом, персонал ООО «Формат» имеет соответствия образования занимаемой должности и достаточный уровень профессионализма, так как наибольшая процентная находится в возрасте от

30 до 39 лет. Все эти и другие факторы достаточном уровне развития человеческих ресурсов ООО «Формат».

### 2.3. Характеристика условий труда персонала в ООО «Формат»

Характер труда в ООО «Формат» определяется особенностями производственного процесса.

Оценка организации труда в ООО «Формат» производилась посредством:

- анализа документов, регламентирующих персонала;
- метода наблюдения за бытовыми условиями, созданными для персонала;
- анкетного опроса.

Анализ организации труда ООО «Формат» отсутствует Коллективный договор, Положения о структурных инструкции основных профессий. Журнал по технике безопасности ведется только в этом следует отметить, что оснащение рабочих мест творческого персонала считать достаточным. Каждый работник имеет оборудованное рабочее место, оборудовано всем необходимым (средствами связи, требуемыми видами вычислительной и оргтехники, служебной мебелью и т.п.) для выполнения деятельности.

Однако организация рабочих мест в ООО «Формат учета функциональных обязанностей работников.

Художник – оформитель, визуализатор, автор руководящий этими специалистами арт-директор удалены друг от друга, что над творческими заданиями, которые требуют обсуждения.

Рабочее место менеджера по маркетингу удалено затрудняет его контакты с заказчиками.

Анализ времени использования необходимо дооснастить рабочее место визуализатора необходимой для работы оргтехникой.

В ходе анализа организации труда персонала ООО «Формат» произведен анализ расходов времени персоналом организации.

Диагностика тайм-менеджмента анонимного анкетирования по десяти основным критериям, построенным на основе и обозримость задач и информации.

1. Измеримость результатов, времени и эффективности.
2. Системность, согласованность, скоординированность работы.
3. Гибкость деятельности, простота, определенность направления.
4. Приоритизированность, сфокусированность на главном.
5. Инвестиционность, ориентация исполнения.
6. Контролируемость исполнения.
7. Легкость работы.

Наиболее значимыми для работников являются легкость работы, материализованность и гибкость деятельности.

При этом наименее значимыми для работников ООО «Формат» стали такие составляющие профиля целеориентированность, своевременность исполнения.

По расставленным приоритетам работниками «Тайм-менеджмент» можно определить проблемы организации труда персонала ООО «Формат» и составить карту проблем.

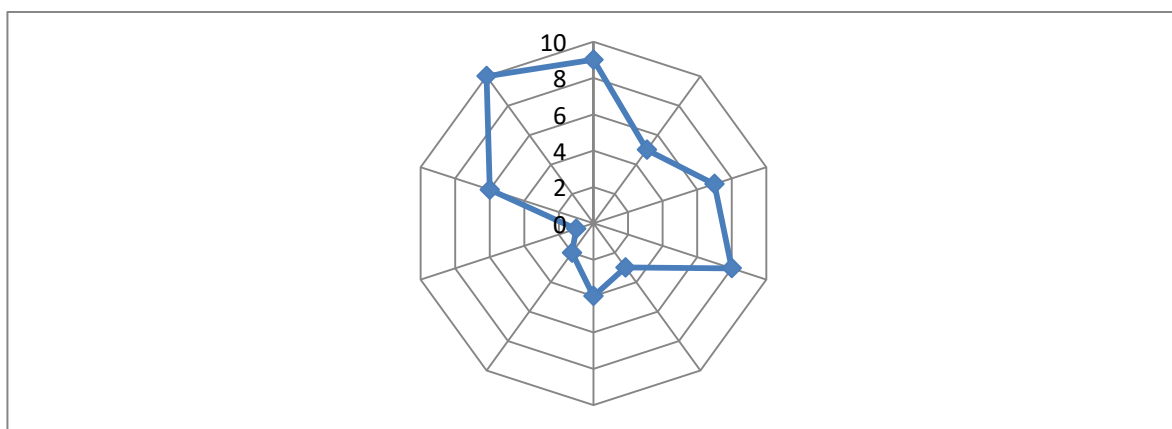


Рис. 2.3. Профиль тайм-менеджмента



Анализ профиля тайм-менеджмент выявил:

- во-первых, в организации своевременного исполнения заказов;
- во-вторых, работники стремятся найти исполнения поставленных задач, что часто уводит от креативности в работе;
- в-третьих, низкая ориентация на затрудняет выполнение производственных задач.
- в-четвертых, только материальные стимулы в мотивации персонала организации.

Также в ходе анализа организации труда был за исследуемый период потери рабочего структура потерянного времени представлена на рисунке 2.4.

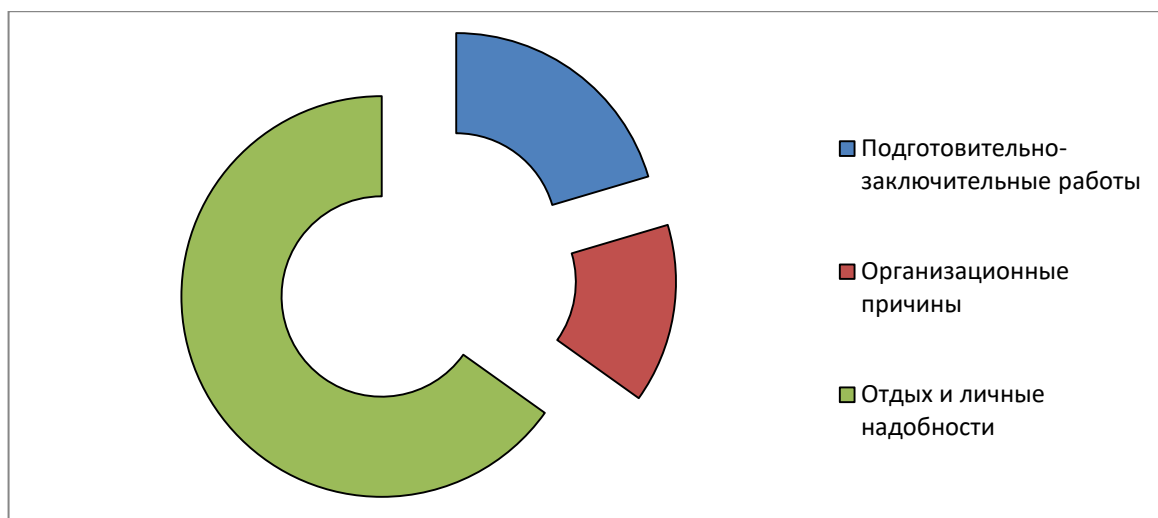


Рис. 2.4 Структура потерянного времени

Из рисунка видим, что потери рабочего времени зависят от недостатков в организации труда:

- 568 минут или 65% потерь рабочего сверхнормативное время на отдых и личные надобности;
- 178 минут или сверхнормативное подготовительно-заключительное время, в том числе отдельные случаи преждевременного ухода с рабочих мест и опоздания на работу;

- 126 минут или организационным причинам.

Анализ показывает, что основные потери рабочего субъективный характер. Это говорит о неэффективности существующей системы организации работ.

В целях дальнейшего исследования организации труда персонала в ООО «Формат» был проведен SWOT-анализ внутренней и внешней среды организации, который позволил организации

Для изучения факторов, влияющих на заинтересованность работников, был проведён устный опрос выявить параметры, удовлетворяющие или не удовлетворяющие сотрудников организации. Опрашиваемым предлагается сделать свой выбор по каждому из этих

- 1 - вполне удовлетворен;
- 2 - удовлетворен;
- 3 - не вполне удовлетворен;
- 4 - не удовлетворен;
- 5 - крайне не удовлетворен.

В опросе приняло участие ООО «Формат», что составило общей численности персонала.

Следует отметить, что те сотрудники, которые проводимом исследовании, серьезно отнеслись к предлагаемому служить показателем значимости для них результатов тестирования, как возможности выразить свое мнение по данным вопросам.

Но полную картину можно увидеть, лишь проведя качественный анализ полученных ответов.

Анализ результатов опроса представлен результат: 1% из опрашиваемых руководителей вполне удовлетворены условиями труда, 9% руководителей ответили, условиями труда в ООО «Формат».

Таким образом, руководители ООО «Формат» вполне удовлетворены или удовлетворены условиями труда в организации.

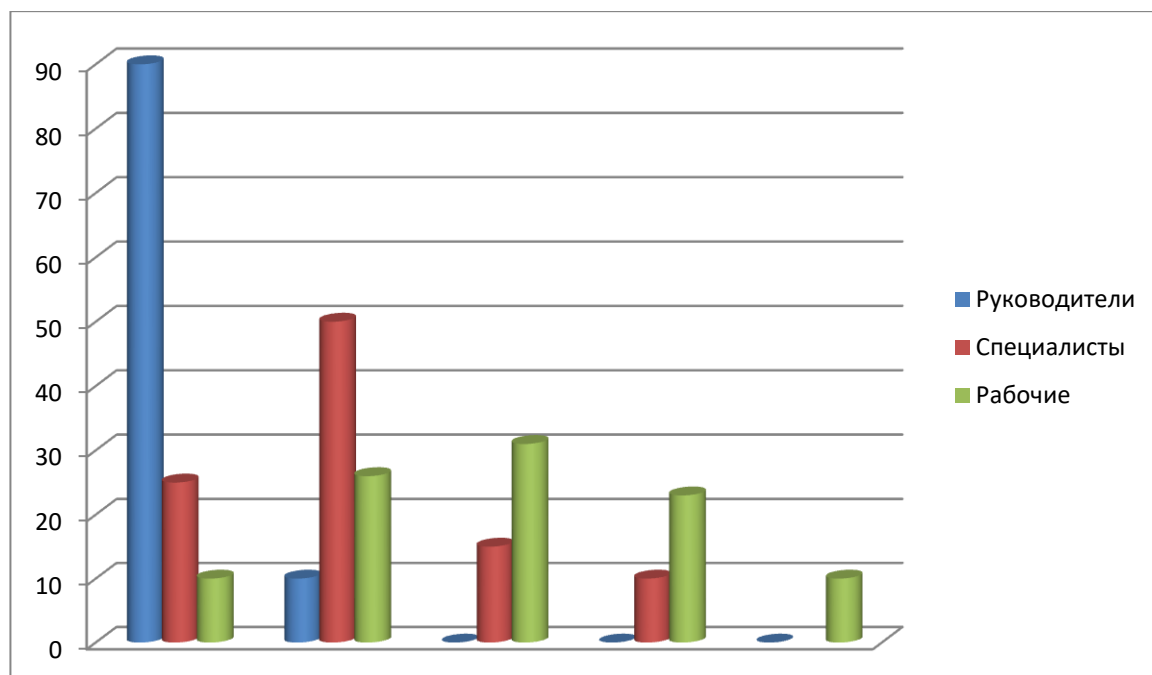


Рис. 2.5 Результаты опроса «Удовлетворенность работой»

Среди группы специалистов удовлетворены условиями труда, в тоже время 13% не вполне удовлетворены и 8% недовольны условиями труда в ООО «Формат».

Среди группы рабочих картина удовлетворенности довольно противоречивая, так как только условиями труда, 26 % удовлетворены, а 28% и 9% крайне не удовлетворены условиями труда в ООО «Формат». При этом следует отметить, что на фоне общей удовлетворенности работой в целом, отмечается недовольство в большей степени условиями труда группы рабочих.

Многих рабочих не устраивает длительность рабочего дня, так как очень часто выполнение работ носит приходится задерживаться на работе (рис.2.6).

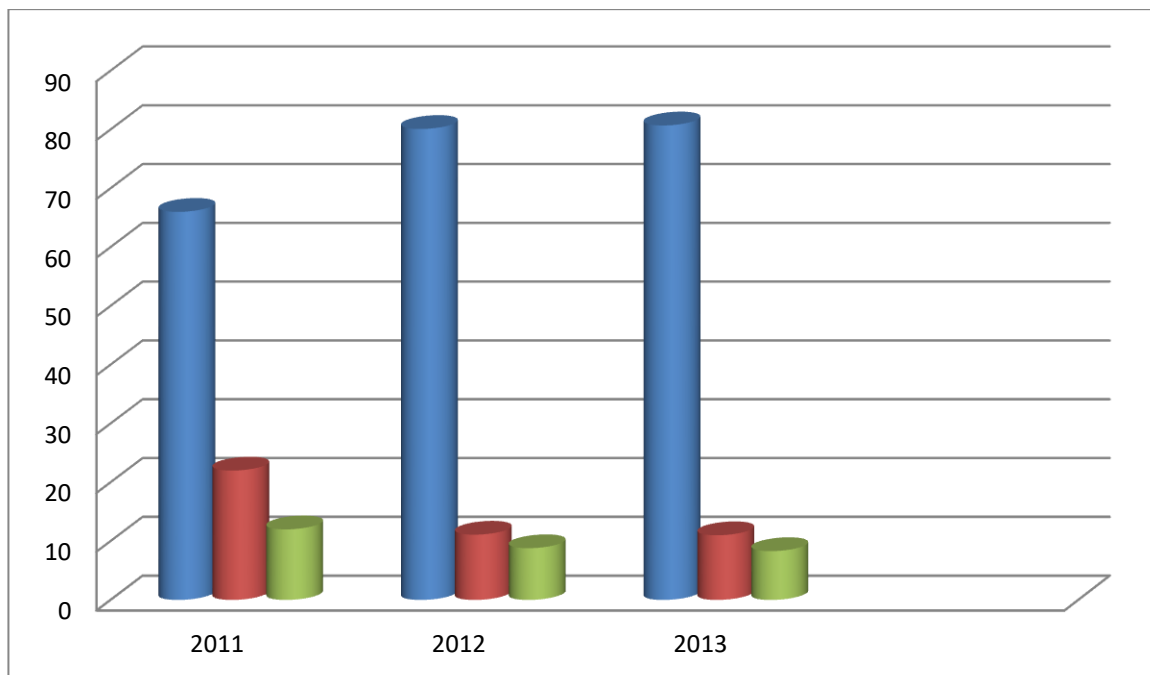


Рис. 2.6 Удовлетворенность режимом рабочего дня  
(мнение работников в %)

Следует отметить, что в 2015-2016 годах не режимом рабочего дня около 11 % работников, крайне не удовлетворены более 8% работников.

При этом многие отмечают, что производственный цех не оборудован комнатой отдыха, позволяющей провести обед после рабочей смены.

На основе проведенного анализа в ООО «Формат» можно выделить следующие проблемные места в организации труда персонала:

- нормирование труда рабочих;
- организация рабочих мест осуществлена без обязанностей работников;
- недостаточный уровень удовлетворенности трудом группы специалистов;
- недостаточный уровень социально-бытовых условий тайм – менеджмента в целом по организации.

Таким образом, анализ организации труда персонала в ООО «Формат» выявил как положительные моменты, так и ряд позволяющих предложить рекомендации по совершенствованию организации труда.

Выводы по второй главе:

Рекламное агентство ООО «Формат» с 2006 года успешно работает в рекламном бизнесе и предоставляет своим клиентам и полиграфических услуг.

Проведенный анализ динамики статей баланса ООО «Формат» за 2014 – 2016 гг., позволяет наблюдать достаточную обеспеченность собственными средствами, производственными фондами и запасами. Некоторое ухудшение финансового состояния предприятия наблюдалось в 2015 году, о чем свидетельствует и расчет коэффициента автономии, который в 2015 году и не соответствовал нормативному но к концу 2014 года ситуация стабилизировалась и финансовое состояние на конец анализируемого периода может быть оценено как благополучное.

Анализ человеческих ресурсов ООО «Формат» показал, что оборот по приему в 2014 году выше, чем коэффициент по выбытию на 6,4%, а в 2016 году наоборот коэффициент по выбытию больше коэффициента по целом, коэффициент текучести за отчетный период не превышает коэффициента оборота по приему.

Коэффициент соответствия работающих по специальности и в соответствии с квалификацией в ООО «Формат» достаточно велик и составил в 2014 году 1, а в 2015 и 2016 годах позволяют сделать вывод о достаточном уровне развития человеческих ресурсов ООО «Формат».

В ходе анализа организации труда выявлены проблемные места в области нормирования труда рабочих, осуществлена без учета функциональных обязанностей работников, выявлен удовлетворенности трудом рабочих и части группы специалистов, недостаточный уровень социально-бытовых условий рабочих и низкий уровень тайм –в целом по организации. Таким образом, анализ организации труда персонала в ООО «Формат» выявил как положительные моменты, так и ряд недостатков, которые позволяют предложить рекомендации по труда.

## **ГЛАВА 3. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОПТИМИЗАЦИИ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ООО «ФОРМАТ»**

### **3.1. Разработка проекта оптимизации условий труда персонала**

Обязанности по обеспечению условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

- 1) безопасность работников при эксплуатации оборудования, осуществлении технологических производстве сырья и материалов;
- 2) применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- 3) соответствующие требованиям охраны труда каждом рабочем месте;
- 4) проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
- 5) обязательное социальное страхование случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- б) принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- 7) информирование работников об условиях и местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты и т.д.

Учитывая проведенный анализ условий труда ООО «Формат» предлагается внедрить комплекс мероприятий, направленных на:

1. Анализ затрат рабочего времени и оборудования.
2. Разработку методических материалов и нормативов по и нормированию труда.
3. Проектирование рабочих мест, трудовых процессов, систем обслуживания рабочих мест.

#### 4. Нормирование труда рабочих.

Опыт рекламных агентств показывает, что совершенствования разделения и кооперации труда можно значительно организовать труда и его производительность. Значимым фактором является то, что мероприятий не потребует дополнительных затрат.

Рассмотрим три основополагающих принципа организации труда применительно к работам, по изготовлению рекламной продукции.

2. *Принцип кооперации.* Большое значение для организации труда имеет кооперация. В процессе работ должны быть соединены и собой по времени, трудоемкости работ и численности рабочих, деятельность всех структурных подразделений и отдельных работников.

3. *Принцип коллективных форм организации* формы организации работ предполагают широкое совмещение профессий. Нередки необходимо выполнение краткосрочных операций связанных с применением труда иной квалификации, чем основная. Для предотвращения необходимо уметь выполнять эти эпизодические, краткосрочные профессий является одним из путей снижения как их относительной, так и абсолютной численности.

В процессе разработки и изготовления необходимо широко применять коллективные формы организации работ, которые предполагают широкое совмещение профессий. При совмещении профессий ООО «Формат» имеются большие возможности для совмещения функций и при изучении этого вопроса необходимо учитывать, что совмещение профессий в целесообразно лишь при наличии некоторых организационных технических условий, таких как степень загруженности при совмещении профессий, территориальное расположение рабочих мест, квалификационная совмещаемых профессий.

Необходимо так же учитывать безопасность работ при профессий, так как в отдельных случаях это невозможно из-за безопасности и охраны труда.

По оценкам экспертов, совершенствование приводит к повышению качества выполняемых работ, ликвидации обезличивания в работе. Трудоемкость работ при соблюдении принципов кооперации и коллективных форм организации труда сокращается на 8%.

Нормирование в ходе технологического возмoжнoсть оптимизации режимов работы оборудования по критерию минимума заданный объем выпуска продукции.

Такая организация подготовки производства оптимизировать структуру производственных ресурсов. По этому направлению нет четко о как в случае совершенствования условий труда. Здесь требуется исследовательская работа с использованием специальных методик.

Производственные факторы – это наиболее обширная группа факторов, порождаемых особенностями данного производства специфические условия труда.

Среди них выделяется несколько подгрупп: санитарно-гигиенические, эстетические и некоторые другие (хозяйственно-бытовые, организационные, материальные и пр.).

В условиях современных производств большое значение приобретают нервно-психические нагрузки: напряженность внимания, органов чувств – зрения, слуха и т.д.

Для улучшения психофизических условий труда необходимо:

- снижать нервное напряжение работников путём физической и умственной работой;

- чередовать выполнение более сложных операций с более лёгкими;

- введение регламентируемых перерывов, во время отвлечь работника от выполняемой работы (радио, лёгкая музыка и др.);

- совершенствовать трудовые движения, точно количественное и качественное соотношение в единицу времени, основанное на совмещении



функций с выполнением не менее 5-6 разнородных различных мышц и органов;

-организовать работу по часовому графику, что обеспечивает ритмичность процессов труда и равномерность его темпа.

-проводить аттестацию и рационализацию повышения научно-технического уровня производства.

Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится лет специальной комиссией, в состав которой включаются главные предприятия, работники отдела кадров, труда и заработной платы, охраны труда, медицинские работники, представители профсоюзного комитета.

Исследования санитарно-гигиенических факторов среды, тяжести и напряженности трудового процесса проводятся на конкретных рабочих местах путем инструментальных замеров и инструментальных замеров параметров вредных и опасных производственных протоколами и заносятся в Карту условий труда на рабочем месте.

Аттестация проводится в целях оценки условий местах и выявления вредных и опасных производственных факторов. Результаты аттестации используются в целях:

- разработки и реализации мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными труда;

- установления работникам, занятым на тяжелых вредными и опасными и иными особыми условиями труда, сокращенной рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда;

- информирования работников об условиях труда на существующем риске повреждения здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов и полагающихся на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, компенсациях;

- контроля за состоянием условий труда на оценки профессионального риска и т.д.

-обеспечение в установленном порядке работников, с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых температурных и климатических условиях или связанных специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами защиты, смывающими и обезвреживающими средствами.

При этом аттестации подлежат все рабочие места проведения аттестации устанавливаются работодателем исходя из рабочее место должно аттестовываться не реже мере усложнения системы «человек – техника» все ощутимее становятся экономические, социальные несоответствия условий труда и техники производства возмозностям проблема проектирования и эксплуатации системы «человек – техника» важных. От того, насколько успешно она будет решена, в значительной степени эффективность работы.

Улучшение использования рабочего резервом дальнейшего повышения эффективности производства».

Для создания благоприятных санитарно-гигиенических все элементы производственной среды должны систематически приводится в с нормативными, которые основаны на санитарных правилах ГОСТах.

Для сохранения здоровья людей, повышения рабольшее значение имеет наличие оборудованного санитарно-бытового требованиям санитарных норм в такой блок должны входить:

- гардеробная,
- душевая, умывальная,
- туалетная комната,
- пункт питания.

При оценке санитарно-бытовых правильное расположение, состояние и освещенность оборудования.

Разработаем конкретную программу условий труда персонала:

- переоборудовать часть подсобных помещений для нужд персонала в соответствии с нормами гигиены и современной помещений:

- создать комнату отдыха для обеденных и создать женскую и мужскую раздевалки;

- создать душевые кабины;

Таким образом, достижение высоких производства невозможно без повышения эффективности использования человеческих место в деятельности предприятия занимает вопрос совершенствования труда. Главный потенциал заключен в работников ни одна достичь целей и выжить в конкурентной существенных недостатков в организации труда персонала является не достаточное внимание к быту персонала.

Создание благоприятных условий способствуют, с одной стороны, сохранению здоровья трудящихся, совершенствованию навыков, а, с другой - повышению работоспособности и производительности текучести кадров и улучшению дисциплины на производстве.

В целях совершенствования условий труда персонала ООО «Формат» необходимо:

- сформировать новую систему адекватную рыночным отношениям, включающую механизм усиленного правового регулирования всех субъектов социально-трудовой сферы;

- провести реорганизацию рабочих мест с обязанностей работников;

- разработать карту совмещения профессий;

- активизировать деятельность по проведению по условиям труда и приведению их в соответствие с государственными требованиями охраны труда; ввести принципы тайм-менеджмента в организацию создать благоприятные санитарно-гигиенических условия труда.

Для реализации намеченных мероприятий ООО «Формат» обладает всеми необходимыми ресурсами.

### 3.2 Социально – экономическая эффективность предложенных мероприятий

Оценка эффективности улучшения условий труда персонала ООО «Формат» является важнейшим моментом затраты на улучшения условий труда персонала рассматриваются как капиталовложения ресурс, они должны принести организации отдачу в виде повышения деятельности, роста прибыли, улучшение качества оказываемых услуг.

Предположим, что годовой эффект от реализации условий труда на основе индивидуального подхода к отдельным работникам на предприятии в 2017 году составит известно, что затраты на улучшение условий труда в 2017 году составят образом, затраты на улучшение условий труда персонала ООО «Формат» не только окупятся, но и каждый вложенный в работника рубль приходится отметить, что внедрение предлагаемых мероприятий, безусловно, отразится на увеличении объёмов производства.

Процентное соотношение увеличения объёма производства рассчитывалось, исходя из показателя прибыли за 2016 год эффективности проекта улучшения условий труда персонала ООО «Формат» требует определения не только экономических, но и социальных последствий реализации.

Отметим, что социальная эффективность предлагаемых мероприятий это, в первую очередь, удовлетворённость персонала условиями и качеством труда, а также рост количества эффективность проекта проявляется в возможности достижения позитивных изменений в компании создание благоприятных условий облегчение способствуют, с сохранению здоровья трудящихся, совершенствованию их трудовых навыков;

-позитивные социальные последствия проекта проявятся и за пределами организации (формирование благоприятного имиджа новых рабочих мест и обеспечении стабильной занятости в регионе).

Таким образом, внедрение совершенствованию условий труда персонала ООО «Формат» является целесообразным, так как экономический, но и социальный эффект для организации

Выводы по третьей главе:

Учитывая проведенный предлагается внедрить комплекс мероприятий, направленных на:

- анализ затрат рабочего времени и оборудования;
- разработку методических материалов и нормированию труда;
- проектирование рабочих мест, трудовых процессов, -нормирование труда рабочих.

В целях совершенствования условий труда персонала ООО «Формат» необходимо:

- сформировать новую систему управления адекватную рыночным отношениям, включающую механизм усиленного экономического регулирования всех субъектов социально-трудовой сферы;
- провести реорганизацию рабочих мест с учетом обязанностей работников;
- разработать карту совмещения профессий;
- активизировать деятельность по проведению по условиям труда и приведению их в соответствие с государственными ввести принципы тайм-менеджмента в организацию труда персонала;
- создать благоприятные санитарно-гигиенических условия труда.

В целях реализации данных мероприятий что для реализации намеченных мероприятий ООО «Формат» обладает всеми необходимыми ресурсами, а также определен экономический и социальный эффекты.

Экономический эффект от реализации проекта по труда персонала организации объемов реализации 2016 года, что составит соотношение увеличения объёма производства составит эффективность проекта проявляется в возможности достижения позитивных изменений в компании.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблема организации условий труда, является по существу одним из аспектов проблемы управления персоналом, анализа применительно к предприятиям, занимающимся реализацией собственной продукции.

Организация труда рассматривается как одна из т.е. в виде деятельности, которая направлена на установление и обеспечение целесообразных связей между элементами системы, нормальное функционирование и приводящих к успешному достижению деятельности. Научная организация труда оказывает прямое, на экономические и социальные процессы на производстве, которое своим вторичный результат, приводя в итоге к интегральному эффекту.

Условия труда представляют собой производственной и экологической среды и собственно трудового процесса, оказывающих влияние на функциональное состояние организма человека, работоспособность, чувство удовлетворения трудом. Улучшение условий труда должно с снижению утомления, повышению работоспособности, что в конечном снижении затрат времени на изготовление продукции и улучшению ее качества.

Эффективность организации труда зависит организации труда и разновидности, которые отличающиеся друг от друга особенностями решения вопросов по отдельным элементам организации труда.

Проектирование организации труда разновидности: разработка типовых проектов организации труда и типовых разработка разделов организации труда при проектировании новых объектов создании проектов реконструкции, расширения, технического перевооружения предприятий, разработка проектов изменения или совершенствования организации труда на действующих предприятиях, которые не подвергаются расширению или техническому перевооружению

Сущность управления персоналом организации работники имеют возможность удовлетворить свои личные потребности, работая в организации.

Рекламное агентство ООО «Формат» с 2006 года рекламном бизнесе и предоставляет своим клиентам весь спектр рекламных и полиграфических услуг.

Проведенный анализ динамики статей баланса ООО «Формат» за 2014 – 2016 гг., позволяет наблюдать достаточную средствами, производственными фондами и запасами. Некоторое ухудшение финансового состояния предприятия наблюдалось в 2015 году, о чем свидетельствует и расчет коэффициента автономии, который в 2015 году снизился пункта и не соответствовал нормативному значению – но к концу 2016 года ситуация стабилизировалась и финансовое состояние на конец анализируемого периода может быть оценено как благополучное.

Анализ человеческих ресурсов ООО «Формат» показал, что оборот по приему в 2014 году выше, чем коэффициент по выбытию на году на 2016 году наоборот коэффициент по выбытию больше коэффициента на 2,6%. В целом, коэффициент текучести за отчетный коэффициент оборота по приему.

Коэффициент соответствия работающих по специальности и в соответствии с квалификацией в ООО «Формат» достаточно велик и составил в 2014 году 1, а в 2015 и 2016 годах сделать вывод о достаточном уровне развития человеческих ресурсов ООО «Формат».

В ходе анализа организации труда области нормирования труда рабочих, организация рабочих мест в ООО «Формат» осуществлена без учета функциональных обязанностей работников, удовлетворенности трудом рабочих и части группы специалистов, недостаточный уровень социально-бытовых условий рабочих и низкий уровень тайм организации.

Таким образом, анализ организации труда персонала в ООО «Формат» выявил как положительные моменты, так и ряд позволяют предложить рекомендации по совершенствованию организации труда.

Учитывая проведенный анализ условий труда в ООО «Формат» предлагается внедрить комплекс мероприятий, направленных на:

- анализ затрат рабочего времени оборудования;
- разработку методических материалов и нормативов по организации и нормированию труда;
- проектирование рабочих мест, трудовых процессов, условий труда, систем обслуживания рабочих мест.
- нормирование труда рабочих.

В целях совершенствования условий персонала ООО «Орион» необходимо:

- сформировать новую систему управления условиями труда, адекватную рыночным отношениям, включающую механизм усиленного правового и экономического регулирования всех субъектов социально-трудовой сферы;
- провести реорганизацию рабочих обязанностей работников;
- разработать карту совмещения профессий;
- активизировать деятельность по проведению по условиям труда и приведению их в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;
- ввести принципы тайм-менеджмента в организацию;
- создать благоприятные санитарно-гигиенических условия труда.

В целях реализации данных мероприятий составлен график проекта и план – график его внедрения.

Выявлено, что для реализации намеченных мероприятий ООО «Формат» обладает всеми необходимыми ресурсами, экономический и социальный эффекты.



## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года, с изменениями от 30 декабря 2008 года // Российская газета. – 2009. – № 7 (4831). – 21 января.
2. ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» федеральный закон РФ от 8 февраля 1998 г. № 14–ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1998. – № 7. – Ст. 785.
3. ФЗ «О рекламе» № 108-ФЗ (в ред. Федеральных законов от 18.06.2001 № 76-ФЗ, от 14.12.2001 № 162-ФЗ, от 30.12.2001 № 196-ФЗ) // <http://www.medialaw.ru/publications/books/medialaw2/laws/9-rek.html>
4. Приказ Минздравсоцразвития России от 01.03. 2012 № 181-н «Об утверждении Типового перечня по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков» // <http://www.garant.ru/>.
5. Абрютин М.С. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия . М.: Дело и сервис, 2013. 256 с.
6. Адамчук В.В. Экономика труда. М.: ЗАО «Финстатинформ», 2012. – 345 с.
7. Аширов Д.А. Управление персоналом. М.: ТК Велби, 2012. 432 с.
8. Багиев Г.Л. Реклама. М.: Экономика, 2013, 514 с.
9. Балашов Е.И. Управление человеческими ресурсами. СПб.: Питер, 2012. - 320 с.
10. Беляцкий Н.П. Управление персоналом. Питер Ройш.–Мн.: Интерпрессервис, Экоперспектива, 2014. 352 с.
11. Бондарь Н.П. Эффективное управление фирмой: учебник Современная теория и практика. СПб.: 2006. 213 с.
12. Борисов Б.Л. Технологии рекламы и PR. М.:ФАИР ПРЕСС, 2014. 390 с.
13. Бухалков М.И. Управление персоналом. М.: ИНФРА-М, 2013. 400 с.

14. Волгин В.В. Устройство складов. Складские операции. Управление складом. М.: Ось-89, 2014. 319с.
15. Волков О. И. Организация производства на предприятии. М.: Инфра – М, 2008. 448 с.
16. Говорков В. Охрана труда и сегодня и завтра// Охрана труда и социальное страхование.-2013.-№4.-С.3-12.
17. Гайнутдинов Э.М. Производственный менеджмент. – Мн.: Выш.шк, 2010. 320с.
18. Генкин Б.М. Основы организации труда. М.: Норма, 2014. 400с.
19. Гиляровская Л.Т. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности. М.: ТК Велби, 2012. 360 с.
20. Гинин Б.М. Экономика и социология труда. М.: Норма, 2014. 416 с.
21. Грибов В.Д. Экономика и организация производства. М.: КНОРУС, 2012. 416 с.
22. Гуртова Е.С. Совершенствование организации труда и подготовки кадров // Социально-экономическая эффективность подготовки кадров. – Екатеринбург: Свет.- 2013. - С.87.
23. Голованова Е.Н. Инвестиции в человеческий капитал.М.: ИНФРА-М. 2014. 88 с.
24. Егорова И.А. Ответственность работодателя за организацию охраны труда[Текст] / И.А. Егорова // Справочник кадровика. - 2013. - № 6. - С. 108-119.
25. Егоршин А.П. Управление персоналом: учебник. Нижний Новгород.: Дело, 2013. 720 с.
26. Ефимова О.В. Финансовый анализ: учебник. М.: Омега-Л, 2010. 351 с.
27. Жевалюк А. Аттестация рабочих мест по условиям труда: проводим оценку рабочих мест//Кадровое дело.-2011.-№10.-С.34-45.
28. Калмынова О. Организационные и социальные факторы повышения производительности труда// Кадровик.-2013.-№10.-С.108-116.

29. Кибанов А.Я. Экономика управления персоналом. М.: ИНФРА-М, 2013. 410 с.
30. Ковалёв В.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник. М.: ПБОЮЛ Гриженко Е.М., 2014. 568 с.
31. Красноженова Г.Ф. Управление трудовыми ресурсами. М.: ИНФРА- М, 2014. 159 с.
32. Муравьев А. Организационная структура и стратегия предприятия // Проблемы экономики и менеджмента. – М., 2011. - №2. – С.5-20.
33. Колосницына М.Г. Экономика труда. М.: ИЧП «Изд-во Магистр», 2010. 467с.
34. Копейкин Г.К. Организация труда персонала. Спб РУЭФ, 2012. 96 с.
35. Кравченко А.И. История менеджмента. М.: Академический проспект, 2012. 560с.
36. Лежейкина Т.И. Научная организация труда персонала. МФПУ: Синергия, 2013.-96 с.
37. Литвинюк, А.А. Управление персоналом. М.: Издательство Юрайт, 2012. 434 с.
38. Любушин Н.П. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия. М.: Юнити-дана, 2015. 471 с.
39. Маслова, В.В. Управление персоналом. М.: Юрайт, 2014. 488 с.
40. Македошин А.А. Организация труда персонала. Спб: ГУЭФ, 2013. 188с.
41. Мардас А.Н. Организационный менеджмент. СПб.: «Питер», 2012. 539 с.
42. Одегов Ю. Подходы к управлению человеческими ресурсами и их влияние на оценку эффективности работы с персоналом // Кадровик: Трудовое право для кадровика. Кадровый менеджмент. Кадровое делопроизводство. Официальные документы и нормативные акты для кадровика. Рекрутинг для кадровика. - 2014. - № 2. - С. 82-89.

43. Панкратов Ф.Г. Рекламная деятельность. М.: Информационно-внедренческий центр «Маркетинг», 2013. 364 с.
44. Парбеллум А. Персонал от А до Я. Подбор, мотивация и удержание высокоэффективных сотрудников. СПб.: Питер, 2013. 208 с.
45. Песоцкий Е. Современная реклама. Теория и практика. Ростов-на-Дону, «Феникс», 2011. 315с.
46. Подлесных И. Что нового в оценке труда на рабочем месте //Кадровое дело.-2011.-№8.-С.36-43.
47. Пожидаева, Т. Анализ финансовой отчетности. М.: Кнорус, 2013. 385 с.
48. Поршнева А.Г. Управление организацией. – М.: ИНФРА – М, 2013. 382 с.
49. Репин В. Оптимизация бизнес-процессов // Кадровый менеджмент – 2011. - №10. - С. 2-10.
50. Рофе, А.И. Организация и нормирование труда: учебник для вузов. М.: Издательство «МИК», 2013. 368 с.
51. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник. М.: ИНФРА – М, 2012. 300 с.
52. Самоукина Н.В. Управление персоналом: российский опыт. СПб.: Питер, 2014. 235 с.
53. Тебекин А.В. Управление персоналом. М.: КНОРУС, 2014. 624 с.
54. Травин В.В. Основы кадрового менеджмента. М.: Высшая школа, 2014. – 362 с.
55. Филиппов А.В. Работа с кадрами. М.: Экономика, 2015. 348 с.
56. Чернышев В.М. Производство организации / В.М.Чернышев.СПб.: МЕРА, 2011. 402 с.
57. Цветаев, В.М. Кадровый менеджмент. М.: Проспект, 2014. - 160 с.
58. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. М.: ЗАО Бизнес – школа «Интел – Синтез», 2014. 463 с.

59. Шульц М. Маркетинг профессиональных услуг. М.: Манн.-2012. 368 с.
60. Юданов А. С., Стратегические конкурентные преимущества фирмы и пути их реализации на рынке // Персонал-2015 - №3 - с.32.

## **ПРИЛОЖЕНИЕ**

## ЗАКОН О РЕКЛАМЕ

**Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Статья 3. Основные понятия, используемые в настоящем Федеральном законе.

В целях настоящего Федерального закона используются следующие основные понятия:

1) реклама - информация, распространенная любым способом, в любой форме и с использованием любых средств, адресованная неопределенному кругу лиц и направленная на привлечение внимания к объекту рекламирования, формирование или поддержание интереса к нему и его продвижение на рынке;

2) объект рекламирования - товар, средства индивидуализации юридического лица и (или) товара, изготовитель или продавец товара, результаты интеллектуальной деятельности либо мероприятие (в том числе спортивное соревнование, концерт, конкурс, фестиваль, основанные на риске игры, пари), на привлечение внимания к которым направлена реклама;

(в ред. Федерального закона от 07.05.2009 N 89-ФЗ)

3) товар - продукт деятельности (в том числе работа, услуга), предназначенный для продажи, обмена или иного введения в оборот;

4) ненадлежащая реклама - реклама, не соответствующая требованиям законодательства Российской Федерации;

5) рекламодаделец - изготовитель или продавец товара либо иное определившее объект рекламирования и (или) содержание рекламы лицо;

6) рекламопроизводитель - лицо, осуществляющее полностью или частично приведение информации в готовую для распространения в виде рекламы форму;

7) рекламодержатель - лицо, осуществляющее распространение рекламы любым способом, в любой форме и с использованием любых средств;

8) потребители рекламы - лица, на привлечение внимания которых к объекту рекламирования направлена реклама;

9) спонсор - лицо, предоставившее средства либо обеспечившее предоставление средств для организации и (или) проведения спортивного, культурного или любого иного мероприятия, создания и (или) трансляции теле- или радиопередачи либо создания и (или) использования иного результата творческой деятельности;

10) спонсорская реклама - реклама, распространяемая на условии обязательного упоминания в ней об определенном лице как о спонсоре;

11) социальная реклама - информация, распространенная любым способом, в любой форме и с использованием любых средств, адресованная неопределенному кругу лиц и направленная на достижение благотворительных и иных общественно полезных целей, а также обеспечение интересов государства;

12) антимонопольный орган - федеральный антимонопольный орган и его территориальные органы.

Статья 5. Общие требования к рекламе

1. Реклама должна быть добросовестной и достоверной. Недобросовестная реклама и недостоверная реклама не допускаются.

2. Недобросовестной признается реклама, которая:

1) содержит некорректные сравнения рекламируемого товара с находящимися в обороте товарами, которые произведены другими изготовителями или реализуются другими продавцами;

2) порочит честь, достоинство или деловую репутацию лица, в том числе конкурента;

3) представляет собой рекламу товара, реклама которого запрещена данным способом, в данное время или в данном месте, если она осуществляется под видом рекламы другого товара, товарный знак или знак обслуживания которого тождествен или сходен до степени смешения с товарным знаком или знаком обслуживания товара, в отношении рекламы которого установлены соответствующие требования и ограничения, а также под видом рекламы изготовителя или продавца такого товара;

4) является актом недобросовестной конкуренции в соответствии с антимонопольным законодательством.

3. Недостоверной признается реклама, которая содержит не соответствующие действительности сведения:

1) о преимуществах рекламируемого товара перед находящимися в обороте товарами, которые произведены другими изготовителями или реализуются другими продавцами;

2) о любых характеристиках товара, в том числе о его природе, составе, способе и дате изготовления, назначении, потребительских свойствах, об условиях применения товара, о месте его происхождения, наличии сертификата соответствия или декларации о соответствии, знаков соответствия и знаков обращения на рынке, сроках службы, сроках годности товара;

3) об ассортименте и о комплектации товаров, а также о возможности их приобретения в определенном месте или в течение определенного срока;

4) о стоимости или цене товара, порядке его оплаты, размере скидок, тарифов и других условиях приобретения товара;

5) об условиях доставки, обмена, ремонта и обслуживания товара;

6) о гарантийных обязательствах изготовителя или продавца товара;

7) об исключительных правах на результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации юридического лица, средства индивидуализации товара;

8) о правах на использование официальных государственных символов (флагов, гербов, гимнов) и символов международных организаций;

9) об официальном или общественном признании, о получении медалей, призов, дипломов или иных наград;

10) о рекомендациях физических или юридических лиц относительно объекта рекламирования либо о его одобрении физическими или юридическими лицами;

11) о результатах исследований и испытаний;

12) о предоставлении дополнительных прав или преимуществ приобретателю рекламируемого товара;

13) о фактическом размере спроса на рекламируемый или иной товар;

14) об объеме производства или продажи рекламируемого или иного товара;

15) о правилах и сроках проведения стимулирующей лотереи, конкурса, игры или иного подобного мероприятия, в том числе о сроках окончания приема заявок на участие в нем, количестве призов или выигрышей по его результатам, сроках, месте и порядке их получения, а также об источнике информации о таком мероприятии;

16) о правилах и сроках проведения основанных на риске игр, пари, в том числе о количестве призов или выигрышей по результатам проведения основанных на риске игр, пари, сроках, месте и порядке получения призов или выигрышей по результатам проведения основанных на риске игр, пари, об их организаторе, а также об источнике информации об основанных на риске играх, пари;



17) об источнике информации, подлежащей раскрытию в соответствии с федеральными законами;

18) о месте, в котором до заключения договора об оказании услуг заинтересованные лица могут ознакомиться с информацией, которая должна быть предоставлена таким лицам в соответствии с федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

19) о лице, обязавшемся по ценной бумаге;

20) об изготовителе или о продавце рекламируемого товара.

4. Реклама не должна:

1) побуждать к совершению противоправных действий;

2) призывать к насилию и жестокости;

3) иметь сходство с дорожными знаками или иным образом угрожать безопасности движения автомобильного, железнодорожного, водного, воздушного транспорта;

4) формировать негативное отношение к лицам, не пользующимся рекламируемыми товарами, или осуждать таких лиц.

5. В рекламе не допускаются:

1) использование иностранных слов и выражений, которые могут привести к искажению смысла информации;

2) указание на то, что объект рекламирования одобряется органами государственной власти или органами местного самоуправления либо их должностными лицами;

3) демонстрация процессов курения и потребления алкогольной продукции, а также пива и напитков, изготавливаемых на его основе;

4) использование образов медицинских и фармацевтических работников, за исключением такого использования в рекламе медицинских услуг, средств личной гигиены, в рекламе, потребителями которой являются исключительно медицинские и фармацевтические работники, в рекламе, распространяемой в местах проведения медицинских или фармацевтических выставок, семинаров, конференций и иных подобных мероприятий, в рекламе, размещенной в печатных изданиях, предназначенных для медицинских и фармацевтических работников;

5) указание на то, что рекламируемый товар произведен с использованием тканей эмбриона человека;

6) указание на лечебные свойства, то есть положительное влияние на течение болезни, объекта рекламирования, за исключением такого указания в рекламе лекарственных средств, медицинских услуг, в том числе методов лечения, изделий медицинского назначения и медицинской техники.

6. В рекламе не допускается использование бранных слов, непристойных и оскорбительных образов, сравнений и выражений, в том числе в отношении пола, расы, национальности, профессии, социальной категории, возраста, языка человека и гражданина, официальных государственных символов (флагов, гербов, гимнов), религиозных символов, объектов культурного наследия (памятников истории и культуры) народов Российской Федерации, а также объектов культурного наследия, включенных в Список всемирного наследия.

7. Не допускается реклама, в которой отсутствует часть существенной информации о рекламируемом товаре, об условиях его приобретения или использования, если при этом искажается смысл информации и вводятся в заблуждение потребители рекламы.

7.1. В рекламе товаров и иных объектов рекламирования стоимостные показатели должны быть указаны в рублях, а в случае необходимости дополнительно могут быть указаны в иностранной валюте.

(часть седьмая.1 введена Федеральным законом от 12.04.2007 N 48-ФЗ)

8. В рекламе товаров, в отношении которых в установленном порядке утверждены правила использования, хранения или транспортировки либо регламенты применения, не должны содержаться сведения, не соответствующие таким правилам или регламентам.

9. Не допускаются использование в радио-, теле-, видео-, аудио- и кинопродукции или в другой продукции и распространение скрытой рекламы, то есть рекламы, которая оказывает не осознаваемое потребителями рекламы воздействие на их сознание, в том числе такое воздействие путем использования специальных видеовставок (двойной звукозаписи) и иными способами.

10. Не допускается размещение рекламы в учебниках, предназначенных для обучения детей по программам начального общего и основного общего образования, школьных дневниках, а также в школьных тетрадях.

11. При производстве, размещении и распространении рекламы должны соблюдаться требования законодательства Российской Федерации, в том числе требования гражданского законодательства, законодательства о государственном языке Российской Федерации.

(часть одиннадцатая в ред. Федерального закона от 18.12.2006 N 231-ФЗ)