

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

ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА

**АНАЛИЗ И И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УСЛОВИЙ И
БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ**

Выпускная квалификационная работа
обучающегося по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом
очной формы обучения, группы 92071311
Ступниченко Оксаны Александровны

Научный руководитель
Старший преподаватель
Терехова Т.Г.

СТАРЫЙ ОСКОЛ 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОЕКТИРОВАНИЯ РЕЖИМОВ ТРУДА И ОТДЫХА РАБОТНИКОВ	6
1.1. Теоретические основы построения режимов труда и отдыха	5
1.2. Методологические основы к изучению режима труда и отдыха	8
ГЛАВА II. АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИИ РЕЖИМА ТРУДА И ОТДЫХА РАБОТНИКОВ РАЗЛИЧНЫХ КАТЕГОРИЙ ТСЖ «ЮЖНЫЙ-ЖИЛЬЕ» ...	18
2.1. Общая характеристика ТСЖ «Южный-Жилье»	17
2.2. Анализ организации режима труда и отдыха на предприятии	21
2.3 Улучшение условий труда и отдыха персонала ТСЖ "Южный - жильё"	25
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	29
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	31

ВВЕДЕНИЕ

С развитием рынка труда важной функцией организации является повышение качества трудовой жизни - уровня удовлетворения личных потребностей работников через их деятельность в организации. Качество трудовой жизни - это интегральное понятие, всесторонне характеризующее уровень и степень благосостояния, социального и духовного развития человека.

Вопросы организации труда, его высокой культуры и правильной постановки имеют особую значимость для современного общества, потому что задачи управления внутренними процессами организации становятся все более и более сложными, повышается социальная ответственность каждого работника.

Актуальность обусловлена тем, что проблемы рациональной организации труда и отдыха персонала всегда являлись предметом изучения науки и ежедневной практической деятельности специалистов предприятий, организаций и фирм. Современный менеджер по персоналу не может быть эффективным в профессиональной деятельности, не обладая теоретическими знаниями и практическими навыками в области организации труда персонала своего предприятия, таким образом, организация труда персонала на современном этапе развития социально-экономических систем актуальна.

В связи с этим в обеспечении оптимально необходимого уровня научной организации труда повышается значимость таких внутриличностных качеств работника, как сознательность, дисциплинированность и ответственность, связанные с его личной культурой, квалификацией, четким представлением каждого о конвергенции своей жизненной позиции и корпоративной цели, уверенности в пользе конечного ее результата. Осознание необходимости интенсификации производительности труда, уплотнения рабочего времени, соблюдения

распорядка и режима работы, учета проделанной работы стимулирует творческую активность персонала.

Объект исследования - организация ТСЖ «Южный-Жилье».

Предметом исследования является организация труда персонала ТСЖ «Южный-Жилье».

Степень изученности темы. Сущность, значение и содержание труда персонала исследованы в работах В.Б. Бычина, Б.М. Генкина, А.С. Головачевой, О.А. Попазовой, С.А. Симчаковой и др. Законодательные основы организации труда персонала исследованы в работах В.И. Шкатуллы, А.Я. Кибанова, О. Чащиной. Основные направления совершенствования научной организации труда изучены в работах А.П. Егоршина и А.К. Зайцева, Н. Жуковой, М. Колосовой, А. Королевой, В. Свистунова.

Целью работы является анализ процесса совершенствования системы организации труда и отдыха персонала ТСЖ «Южный-Жилье».

В соответствии с поставленной целью в работе определены следующие **задачи**:

1. Привести теоретическое обоснование проектирования режимов труда и отдыха работников;
2. Провести анализ организации режима труда и отдыха работников различных категорий ТСЖ «Южный-Жилье»
3. Разработать пути совершенствования системы организации труда и отдыха персонала на ТСЖ «Южный-Жилье».

Структура курсового проекта: курсовой проект состоит из введения, трех глав, шести разделов, заключения, списка использованной литературы и приложения. Объем работы составляет 35 страниц, включая список использованной литературы, состоящий из 33 источников.

ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОЕКТИРОВАНИЯ РЕЖИМОВ ТРУДА И ОТДЫХА РАБОТНИКОВ

1.1. Теоретические основы построения режимов труда и отдыха

Разработка режима труда и отдыха основана на решении следующих вопросов: когда должны назначаться перерывы и сколько; какой продолжительности должен быть каждый; каково содержание отдыха [5, с.67].

Динамика работоспособности человека - это научная основа разработки рационального режима труда и отдыха. Физиологи установили, что работоспособность - величина переменная и связано это с изменениями характера протекания физиологических и психических функций в организме. Высокая работоспособность при любом виде деятельности обеспечивается только в том случае, когда трудовой ритм совпадает с естественной периодичностью суточного ритма физиологических функций организма. В связи с установившейся суточной периодикой жизнедеятельности в различные отрезки времени организм человека неодинаково реагирует на физическую и нервно-психическую нагрузку, а его работоспособность и производительность труда в течение суток подвержены определенным колебаниям. В соответствии с суточным циклом наивысший уровень работоспособности отмечается в утренние и дневные часы - с 8 до 20 часов. Минимальная работоспособность - в ночные часы. Особенно неблагоприятен промежуток от 1 до 3-4 часов ночи.

Работоспособность человека в течение рабочей смены характеризуется фазным развитием. Основными фазами являются:

Фаза вработывания, или нарастающей работоспособности. В течение этого периода происходит перестройка физиологических функций от предшествующего вида деятельности человека к производственной. В зависимости от характера труда и индивидуальных особенностей эта фаза

длиться от нескольких минут до 1,5 часа.

Фаза устойчивой высокой работоспособности. Для нее характерно, что в организме человека устанавливается относительная стабильность или даже некоторое снижение напряженности физиологических функций. Это состояние сочетается с высокими трудовыми показателями (увеличение выработки, уменьшение брака, снижение затрат рабочего времени на выполнение операций, сокращение простоев оборудования, ошибочных действий). В зависимости от степени тяжести труда фаза устойчивой работоспособности может удерживаться в течение 2-2,5 и более часов.

Фаза развития утомления и связанного с этим падения работоспособности длится от нескольких минут до 1-1,5 часа и характеризуется ухудшением функционального состояния организма и технико-экономических показателей его трудовой деятельности.

Динамика работоспособности за смену графически представляет собой кривую, нарастающую в первые часы, проходящую затем на достигнутом высоком уровне и убывающую к обеденному перерыву. Описанные фазы работоспособности повторяются и после обеда. При этом фаза вработывания протекает быстрее, а фаза устойчивой работоспособности ниже по уровню и менее длительна, чем до обеда. Во второй половине смены снижение работоспособности наступает раньше и развивается сильнее в связи с более глубоким утомлением [18, с.98].

Для динамики работоспособности человека на протяжении суток, недели характерна та же закономерность, что и для работоспособности в течении смены. В различное время суток организм человека по разному реагирует на физическую и нервно-психическую нагрузку. В соответствии с суточным циклом работоспособности наивысший ее уровень отмечается в утренние и дневные часы: с 8 до 12 часов первой половины дня, и с 14 до 17 часов второй. В вечерние часы работоспособность понижается, достигая своего минимума ночью.

В дневное время наименьшая работоспособность, как правило,

отмечается в период между 12 и 14 часами, а в ночное время - с 3 до 4 часов.

При построении недельных режимов труда и отдыха следует исходить из того, что работоспособность человека не является стабильной величиной в течение недели, а подвержена определенным изменениям. В первые дни недели работоспособность постепенно увеличивается в связи с постепенным вхождением в работу.

Достигая наивысшего уровня на третий день, работоспособность постепенно снижается, резко падая к последнему дню рабочей недели. В зависимости от характера и степени тяжести труда колебания недельной работоспособности бывают большими или меньшими.

Основываясь на знании изменений недельной кривой работоспособности, можно решать ряд практических вопросов. Характер кривой недельной работоспособности служит обоснованием целесообразности установления рабочего периода продолжительностью не более шести дней.

При пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями в субботу и воскресенье характер изменений работоспособности сохраняется. Однако в связи с двухдневным перерывом в работе может происходить некоторое нарушение динамического стереотипа, и период вработывания в начале недели может быть более значительным [7, с.34].

В годовом цикле, как правило, наиболее высокая работоспособность наблюдается в середине зимы, а в жаркое время года она снижается.

Годовые режимы труда и отдыха предусматривают рациональное чередование работы с периодами длительного отдыха. Такой отдых необходим, потому что ежедневный и недельный отдых не предотвращает полностью накопление утомления. Ежегодный отпуск устанавливается в законодательном порядке. Продолжительность его зависит от тяжести труда, но не может быть менее 15 календарных дней. Отпуск продолжительностью до 24 дней целесообразно использовать единовременно, а при большей длительности - в два этапа.

В соответствии с естественным суточным ритмом природных процессов должен осуществляться и порядок чередования смен: утренняя, вечерняя, ночная. Однако, на ряде предприятий, широко использующих труд женщин, хорошо зарекомендовал себя обратный порядок чередования, который позволяет удлинить ежегодный отдых после ночной смены: бригада из ночной смены заступает на работу в вечернюю, а потом в утреннюю смену.

Разрабатывать новые режимы труда и отдыха и совершенствовать существующий следует исходя из особенностей изменения работоспособности. Если время работы будет совпадать с периодами наивысшей работоспособности, то работник сможет выполнить максимум работы при минимальном расходе энергии и минимальном утомлении.

1.2. Методологические основы к изучению режима труда и отдыха

Режим работы предприятия предусматривает количество смен в сутки, длительность смены в часах, продолжительность рабочей недели и общее время работы предприятия, цеха в течение календарного периода (сутки, месяц, квартал, год). Исходя из этого режимы труда и отдыха подразделяются на внутрисменные, суточные, недельные и годовые [12, с.45].

Внутрисменный режим труда и отдыха - порядок чередования времени работы и отдыха в течение рабочей смены. Основой для разработки любого внутрисменного режима труда и отдыха является динамика работоспособности. При разработке внутрисменного режима работы с учетом условий производства и особенностей каждого конкретного вида работ определяется общая величина времени на отдых, распределение этого времени на протяжении смены (перерывы в работе и их продолжительность), характер отдыха.

Необходимо различать общее время на отдых и личные надобности

(определяемое соответствующими нормативами) и время на регламентированные перерывы.

Продолжительность отдыха в течении смены (регламентированные перерывы) зависит в основном от тяжести труда и условий его осуществления. В соответствии с рекомендациями НИИ труда при определении продолжительности отдыха в течение рабочего времени необходимо учитывать следующие десять производственных факторов, вызывающих утомление: физические усилия, нервное напряжение, темп работы, рабочее положение, монотонность работы, микроклимат, загрязненность воздуха, производственный шум, вибрация, освещение. В зависимости от силы влияния каждого из этих факторов на организм человека устанавливается время на отдых [8, с.87].

Внутрисменный режим труда и отдыха должен включать в себя перерыв на обед и кратковременные перерывы на отдых. Отдых должен быть регламентированным, так как он более эффективен, чем перерывы, возникающие нерегулярно, по усмотрению работника.

Обеденный перерыв связан с естественной необходимостью организма в отдыхе после нескольких часов работы и потребностью в приеме пищи. Он предотвращает или уменьшает снижение работоспособности, отмечающееся в середине рабочего дня в связи с утомлением, накопившимся за первую половину смены. Эффективность его зависит от правильного выбора времени для перерыва, длительности, содержания и организации.

При установлении обеденного перерыва рекомендуется руководствоваться следующими требованиями: предоставлять обеденный перерыв в середине рабочей смены или с отклонением до одного часа; продолжительность обеденного перерыва устанавливать в 40-60 мин., с тем что бы работник использовал не более 20 мин. для приема пищи, а остальное время - на отдых. Она складывается, с одной стороны, из количества времени, необходимого для восстановления физиологических функций до определенного уровня, обеспечивающего снятие утомления, а с другой

стороны, из количества времени, необходимого для нормального приема пищи. Если обеденный перерыв устанавливается вскоре после начала рабочего дня (во время фазы вработывания или в фазе высокой устойчивости работоспособности), то он не приносит пользы и даже вреден, так как препятствует нормальному формированию рабочей установки организма.

При непрерывных технологических процессах (химические, металлургические, хлебопекарные и другие предприятия), на подземных работах в угольной промышленности во время обеденного перерыва надо предусматривать подмену.

Кратковременные перерывы на отдых предназначены для уменьшения развивающегося в процессе труда утомления. В отличие от обеденного перерыва и перерывов на личные надобности они являются частью рабочего времени и назначаются одновременно для коллектива всего цеха или участка. При их разработке предварительно необходимо в каждом случае решать следующие вопросы: общее время на регламентированные перерывы; длительность одного перерыва; время назначения перерывов; содержание отдыха (активный, пассивный, смешанный).

Количество и длительность кратковременных перерывов определяют исходя из характера трудового процесса, степени интенсивности и тяжести труда. Ориентиром для установления начала перерывов на отдых служат моменты снижения работоспособности. Что бы предупредить ее спад, перерыв на отдых назначается до наступления утомления организма [9, с.66].

Таким образом, установить время введения перерывов на отдых на том или ином производственном участке без специального обследования невозможно. Но есть одно общее положение, которое надо учитывать при назначении перерывов: чем тяжелее и напряженнее работа, тем раньше по отношению к началу стадии развивающегося утомления следует вводить регламентированные перерывы. Во второй половине рабочего дня в связи с более глубоким утомлением количество перерывов на отдых должно быть больше, чем в первой половине смены. Физиологами установлено, что для

большинства видов работ оптимальная продолжительность перерыва 5-10 минут. Именно этот перерыв позволяет восстановить физиологические функции, снизить утомление и сохранить рабочую установку. На работах, требующих большого напряжения и внимания, рекомендуются более менее частые, но короткие перерывы (5-10 мин.); на тяжелых работах с большими физическими усилиями - менее частые, но более длительные перерывы (до 10 мин.), на особо тяжелых работах необходимо сочетать работу в течение 15 -20 минут с отдыхом той же продолжительности.

Кратковременность перерывов позволяет не только задерживать развитие утомления, но и сохранять рабочую установку. При глубоком утомлении необходимо идти как по линии увеличения количества перерывов, так и по линии увеличения их длительности. Но перерывы длительностью более 20 минут нарушают уже сложившееся состояние вработывания.

Отдых может быть активным и пассивным. Пассивный отдых (в положении сидя, лежа) необходим при тяжелых физических работах, связанных с постоянными переходами или выполняемых стоя, особенно при неблагоприятных условиях внешней среды. Активный отдых рекомендуется на работах, протекающих в благоприятных условиях труда. Наиболее эффективной формой активного отдыха является производственная гимнастика, то есть выполнение специального комплекса гимнастических упражнений. Активный отдых ускоряет восстановление сил, так как при смене деятельности энергия, затраченная работающим, органом, восстанавливается быстрее [10, с.91].

В каждом конкретном случае подбирают соответствующий типовой режим либо по показателю утомления, установленному на основании данных физиологических исследований, либо по показателю количественной оценки условий труда, полученному расчетным способом на основе оценки отдельных факторов условий труда.

Суточный режим труда и отдыха организуют с учетом закономерности суточного ритма физиологических процессов человека. Он предусматривает

установление сменности работы, времени начала и окончания работы в сменах и продолжительности смен.

В соответствии с суточным циклом физиологических функций организма, наивысший уровень работоспособности отмечается в утренние и дневные часы. В этой связи наиболее эффективной является работа в первую смену. Однако, применяется двух- и трехсменная работа, а в условиях непрерывных технологических процессов трехсменная работа обязательна. При многосменной работе рекомендуется применять графики сменности, максимально сокращающие работу в ночное время, которое характеризуется минимальной работоспособностью. Характер недельных и годовых режимов труда и отдыха определяется принятой системой графиков выхода на работу (или графиков сменности).

При односменном режиме работа должна начинаться не ранее 8-9 часов, при двухсменной - не ранее 6 часов (первая смена), а оканчиваться не позднее 0 часов (вторая смена). При трехсменном режиме начало работы ночной смены должно быть не позднее 0 часов.

Недельный (месячный) режим труда и отдыха включает график выходов на работу (график сменности). Он определяется количеством рабочих и нерабочих дней и часов за неделю (месяц), порядком чередования рабочих дней и дней отдыха, чередованием работы в различные смены.

Графики (расписания) выходов рабочих и служащих на работу имеют немаловажное значение для рациональной организации труда, так как являются формой увязки совместного труда по времени, а также влияют на степень использования установленного на предприятии оборудования. Они имеют и важное социальное значение, так как для каждого трудящегося определяют режим труда и отдыха в течение недели и более длительных календарных периодов [14, с.72].

При построении графиков сменности необходимо учитывать следующие основные требования:

- продолжительность ежедневного отдыха между окончанием работы и

ее началом в следующий день не должна быть меньше 12 часов;

- на сменных работах при неодинаковой продолжительности еженедельного отдыха более длительный отдых целесообразно предоставлять перед ночной сменой или после нее;

- график выхода на работу должен создавать условия для наиболее целесообразного использования вне рабочего времени.

При выборе графиков выходов на работу применительно к отдельным отраслям и видам работ следует руководствоваться специальными постановлениями и рекомендациями.

Суточный режим работы предприятия может быть односменным, двухсменным, трехсменным или четырех сменным.

Переход на многосменный режим работы должен производиться одновременно с ускорением перестройки работы организаций и учреждений сферы обслуживания и социально-культурных отраслей. В целях повышения заинтересованности рабочих, мастеров и других специалистов, работающих в вечернюю и ночную смену, для них вводится ряд дополнительных моральных и материальных стимулов, льгот и преимуществ.

Организация многосменной работы требует соблюдения следующих шести условий:

- равенство объема продукции и постоянство работающего состава по сменам;

- одинаковый уровень планирования, технического руководства и обслуживания во всех сменах;

- четкое разграничение ответственности работающих в разных сменах за соблюдение технологического процесса, сохранность предметов и средств труда, а также продукции;

- точный учет выработки смен, участков и отдельных рабочих;

- правильно организованная сдача и приемка смен;

- строгое соблюдение выхода рабочих по сменам согласно установленному графику.

Основные параметры графика сменности для многосменных работ продолжительность рабочей смены, количество бригад и смен, порядок и частота чередования в сменах, продолжительность межсменного отдыха, рабочего периода.

При разработке графиков выхода на рабочую необходимо учитывать следующие пять требований:

- соблюдение установленной законом недельной нормы рабочих часов;
- учет специфических особенностей технологии производства и возможностей городского транспорта;
- постоянство и равномерность чередования работы и отдыха, что обеспечивает лучший отдых, повышение выносливости и работоспособности;
- учет физиологических закономерностей работоспособности человека в различное время суток.

Графики сменности, в которых продолжительность рабочих смен и отдыха имеет отклонения от нормальной, должны предусматривать в пределах месяца дополнительные дни отдыха и отработки; при двух- и трехсменной работе переход из одной смены в другую рекомендуется не чаще чем через 5-6 дней; порядок чередования смен, по возможности, целесообразно осуществлять в соответствии с суточным ритмом природных процессов: утро - вечер - ночь.

Для того чтобы график выхода на работу был рациональным, при определении продолжительности рабочего периода необходимо иметь в виду динамику работоспособности в зависимости от продолжительности смены, характера и условий труда. Нормальная продолжительность рабочего времени рабочих и служащих на предприятиях, стройках, в учреждениях, организациях не может превышать 41 часа в неделю.

При разработке графиков очень важно решить вопрос о структуре рабочего периода. Различают две формы структуры рабочего периода: простую и сложную. Одним из наиболее важных признаков простой формы

является то, что трудящийся в течение рабочего периода работает только в одной смене, сложной - чередование смен в течение рабочего периода [3, с.83].

От правильности определения продолжительности рабочего периода и его структуры во многом зависит продолжительность междуменного отдыха и длительность выходных.

Применяется большое число графиков выхода на работу. Приспособленные к местным производственным условиям, они различаются по продолжительности рабочей смены, количеству сменных бригад, частоте и порядку чередования бригад в сменах и т.д.

Правильно построенные графики выходов на работу должны удовлетворять следующим основным требованиям

- продолжительность ежедневного отдыха должна быть не менее двойной продолжительности времени работы, предшествующей отдыху. Ежедневный отдых (при сменной работе) меньшей продолжительности может быть допущен в виде исключения, однако в любом случае он не может быть менее 8 часов;

- на сменных работах при неодинаковой продолжительности еженедельного отдыха более длительный отдых целесообразно предоставлять перед ночной сменой или после нее;

- время работы и время отдыха надо чередовать регулярно и равномерно;

- в графиках сменности, в которых продолжительность рабочих смен и отдыха имеет отклонения от нормальной, следует в пределах месяца предусматривать дополнительные дни отдыха и отработки;

- при двух- и трехсменных работах переходы из одной смены в другую нельзя проводить чаще чем через пять шесть дней.

На практике применяются примерные графики выходов на работу при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями .

Основные вопросы режима рабочего времени на предприятиях

регламентируются правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются трудовыми коллективами по представлению администрации и профсоюзного комитета.

Выводы по главе.

Динамика работоспособности человека - это научная основа разработки рационального режима труда и отдыха. Физиологи установили, что работоспособность - величина переменная и связано это с изменениями характера протекания физиологических и психических функций в организме. Высокая работоспособность при любом виде деятельности обеспечивается только в том случае, когда трудовой ритм совпадает с естественной периодичностью суточного ритма физиологических функций организма.

Внутрисменный режим труда и отдыха - порядок чередования времени работы и отдыха в течение рабочей смены. Основой для разработки любого внутрисменного режима труда и отдыха является динамика работоспособности. При разработке внутрисменного режима работы с учетом условий производства и особенностей каждого конкретного вида работ определяется общая величина времени на отдых, распределение этого времени на протяжении смены (перерывы в работе и их продолжительность), характер отдыха.

ГЛАВА II. АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИИ РЕЖИМА ТРУДА И ОТДЫХА РАБОТНИКОВ РАЗЛИЧНЫХ КАТЕГОРИЙ ТСЖ «ЮЖНЫЙ-ЖИЛЬЕ»

2.1. Общая характеристика ТСЖ «Южный-Жилье»

ТСЖ «Южный-Жилье» выполняет работы и оказывает услуги по надлежащему содержанию и ремонту общего имущества в многоквартирных жилых домах.

В состав общего имущества многоквартирного дома включаются:

- помещения в многоквартирном доме, не являющиеся частями квартир и предназначенные для обслуживания более одного жилого и (или) нежилого помещения в этом многоквартирном доме (далее помещения общего пользования), в том числе межквартирные лестничные площадки, лестницы, лифты, лифтовые и иные шахты, коридоры, колясочные, чердаки, технические этажи, технические подвалы, в которых имеются инженерные коммуникации;
- крыши;
- ограждения несущих конструкций многоквартирного дома (включая фундаменты, несущие стены, плиты перекрытия, балконные и иные плиты, и иные несущие конструкции);
- ограждающие ненесущие конструкции многоквартирного дома, обслуживающие более одного жилого (нежилого) помещения (включая окна и двери помещений общего пользования, перила, парапеты и иные ограждающие ненесущие конструкции);
- придомовый земельный участок с элементами озеленения и благоустройства;
- механическое, электрическое, санитарно-техническое и иное оборудование, находящееся в местах общего пользования, а именно: внутридомовые инженерные сети холодного и горячего водоснабжения, состоящие из стояков, ответвлений от стояков до первого отключающего

устройства, расположенного на ответвлениях от стояков, коллективных приборов учета холодной и горячей воды, первых запорно-регулирующих кранов на отводах внутриквартирной разводки от стояков, внутридомовая система отопления, состоящая из стояков, обогревающих элементов, регулирующей и запорной арматуры, коллективных (общедомовых) приборов учета тепловой энергии, внутридомовая система электроснабжения, состоящая из вводных шкафов, вводно-распределительных устройств, аппаратуры защиты, контроля и управления, коллективных (общедомовых) приборов учета электрической энергии, этажных щитков и шкафов, осветительных установок помещений общего пользования, электрических установок системы дымоудаления, систем автоматической пожарной сигнализации.

Управление многоквартирными домами осуществляется на основании договоров управления в соответствии с которыми, обеспечивается санитарное и техническое состояние общего имущества многоквартирных домов, коммунальными услугами собственников жилых и нежилых помещений, а также нанимателей помещений и арендаторов жилых и нежилых помещений, проводятся мероприятия по благоустройству и озеленению придомовой территории, выполняются работы по эксплуатации, ремонту, как собственными силами, так и подрядными организациями. ТСЖ «Южный-Жилье» соблюдает законодательство, правильно и своевременно производит обязательные платежи в бюджет и внебюджетные фонды, соблюдает правила ведения бухгалтерского учета, порядок и сроки предоставления государственной и статистической отчетности.

Доходы управляющей организации ТСЖ «Южный-Жилье» на 2014 год составят 23338,0 тыс. руб.

В сумму доходов входит плата за жилое помещение в размере 22225,0 тыс. руб. и прочие доходы от оказания платных услуг населению, обслуживание нежилых помещений в размере 1113,0 тыс. рублей.

Расходы управляющей организации ООО ТСЖ «Южный-Жилье» на

2014 год составят 23338,0 тыс. руб., в том числе:

- Годовой фонд заработной платы рабочих, который рассчитан согласно штатному расписанию ТСЖ «Южный-Жилье» и положению об оплате труда и составляет 8872,0 тыс. руб.

- Страховые отчисления в ПФР и ФСС составляют 34,2% от фонда оплаты труда или 3034,0 тыс. рублей.

- Расходы на материалы составляют 270,0 тыс. рублей. Планируется приобрести материалы для благоустройства территории и санитарного содержания помещений общего пользования: лакокрасочные материалы, песок, соль, инвентарь для выполнения работ, электролампы, и т.д.

- Оплата электроэнергии мест общего пользования производится на основании показаний приборов учета и заключенных договоров на сумму 1082,0 тыс. рублей.

Для сокращения расходов на электроэнергию продолжается работа по подключению мест общего пользования к приборам учета, а также внедрение энергосберегающих мероприятий.

- Планируемые затраты на текущий ремонт составляют 379,0 тыс. рублей. ТСЖ «Южный-Жилье» в 2014 году продолжит работу по ремонту межпанельных стыков в многоквартирных домах на сумму 13,0 тыс. руб., согласно заявкам населения. Планируется провести текущий ремонт кровли собственными силами на сумму 70,0 тыс. руб.; отремонтировать подъезд на сумму 50,0 тыс. руб., ремонт конструктивных элементов зданий составит 54,0 тыс. руб., остекление оконных проемов на лестничных маршах - 18,0 тыс. руб. На 174,0 тыс. руб. будет продолжена работа по текущему ремонту внутридомовых инженерных сетей.

- Вывоз твердых бытовых отходов осуществляет подрядная организация ЗАО «Оскол ЭкоСервис» на сумму 1795,0 тыс. рублей. Вывоз производится ежедневно, согласно договору и согласованных графиков.

- Коммунальные услуги составят сумму 99,0 тыс. рублей. С поставщиками коммунальных ресурсов МУП «Водоканал», МУП

«Теплоэнерго» заключены договора.

- Услуги сторонних организаций составят 364,0 тыс. рублей. Планируется привлечь сторонний транспорт для расчистки межквартальных дорог от снега, вывозу крупногабаритного мусора, опавшей листвы, песка, перевозке материалов; услуги дезинфекции, дератизации подвальных помещений, талоны на вывоз ТБО; промывка систем отопления при подготовке жилищного фонда к работе в зимних условиях.

- Услуги МУП «РАЦ» планируются в размере 4% от доходов, согласно договору, что составляет 889,0 тыс. рублей.

- Расходы на обслуживание лифтов осуществляют специализированные организации, с которыми заключены договоры, и оплата услуг составит 1452,0 тыс. рублей.

- Прочие прямые расходы на сумму 229,0 тыс. рублей включают в себя затраты на охрану труда, страхование общего имущества домов и т.д.

-Общеэксплуатационные расходы в размере 4635,0 тыс. руб. включают в себя фонд оплаты труда инженерно-технических работников и страховые отчисления в ПФР и ФСС. Фонд заработной платы рассчитан исходя из штатного расписания. Страховые отчисления рассчитываются от фонда оплаты труда в размере 34,2%.

Кроме того, в общеэксплуатационные расходы, включены расходы на обслуживание расчетного счета, услуги связи, Интернет, аренда помещения, затраты по охране труда, энергосбережению и т.д.

- Налог при УСН принят в минимальном размере 1% от доходов, что составляет 239,0 тыс. рублей.

В расчете доходов учтено, что процент сбора платы за жилое помещение населением ожидается 97%. Исходя из величины ожидаемых доходов, сформированы статьи расходов.

При более высоком проценте оплаты, ТСЖ «Южный-Жилье» сможет выполнить дополнительные работы по ремонту жилищного фонда.

По состоянию на 01.01.2014г. на обслуживании ТСЖ «Южный-Жилье»

находится 217,4 тыс. м² жилищного фонда.

Управляющая компания ТСЖ «Южный-Жилье» укомплектована штатом профессиональных работников в области управления, бухгалтерского учета и техническим персоналом, что позволяет осуществлять функции управления на уровне, соответствующем современным требованиям. Используя в работе передовые технологии и качественные материалы, компания стремится к неуклонному повышению уровня предоставляемых населению города жилищно-коммунальных услуг. Тесное сотрудничество с комитетами территориального общественного самоуправления, старшими по домам способствуют оперативному реагированию на все вопросы, возникающие в ходе эксплуатации жилого фонда.

Поскольку ТСЖ напрямую работает с населением - принимает документы на прописку, выдает гражданам различные ставки по месту жительства для предоставления в разные инстанции, принимает заявки на ремонт, ведет прием населения по различным вопросам, организует наглядную агитацию, то в его составе имеется соответствующий персонал по контактам с населением. К персоналу по контактам с населением относятся паспортист, секретарь, диспетчер и др.

Данная категория персонала имеет четко фиксированный режим рабочего времени и должна постоянно находиться на рабочем месте. У них, как правило, ограничены возможности дополнительных заработков.

2.2. Анализ организации режима труда и отдыха на предприятии

Ответственность за состояние охраны труда в ТСЖ «ЮЖНЫЙ-ЖИЛЬЕ» возложена на главного инженера. На предприятии обеспечивается соблюдение законов, норм, правил и инструкций по охране труда. В отделе охраны труда работают инженеры по технике безопасности и пожарной

безопасности.

На предприятии действует административно-общественный контроль охраны труда. В каждом цехе на каждом участке производства имеются журналы контроля, в которых постоянно ведутся записи и отметки о выполнении работ по созданию безопасных условий труда.

Условия труда определяются технологией производства, его организацией и трудовым процессом с одной стороны, и окружающей рабочего санитарно-гигиенической обстановкой, с другой. К санитарно-гигиеническим условиям труда относятся метеорологические условия и факторы, степень загрязнения воздуха парами, пылью, газами, а также шумы и вибрации.

В 2008 г. был принят коллективный договор, где в разделе «Условия и охрана труда» администрация обязуется:

1. Выполнить 33 мероприятия по улучшению условий труда, предусмотренных соглашением к договору на сумму 422 тыс. руб.
2. Обеспечить строгое соблюдение должностными лицами законодательства об охране труда.
3. Организовать контроль за соблюдением воздуха рабочей зоны в соответствии с требованиями ГОСТа 121005 - 88.
4. Содержать промышленные и вспомогательные здания и сооружения, территорию и агрегаты в соответствии с требованиями «Правил охраны труда» и санитарных норм СН и ПП - 92.76 и обеспечить культуру производства.
5. Обеспечить безопасные условия ведения работ на всех фазах производства, не допускать к эксплуатации машины, механизмы и оборудование, не соответствующие требованиям охраны труда, обеспечить строгое соблюдение должностными лицами технологической дисциплины и графиков планово-предупредительных ремонтов.
6. Своевременно выдавать работникам спецодежду, спецобувь и защитные приспособления надлежащего качества, количества и размеров в

соответствии с нормами.

7. Иметь во всех подразделениях и цехах аптечки с необходимым количеством медикаментов и перевязочных средств по установленной норме на одного работающего.

8. Обеспечить при поступлении на работу проведение предварительных, а так же, периодических медицинских осмотров трудящихся в соответствии с приказом Минздрава РФ № 55.

9. Производить возмещение труда в соответствии с «Правилами возмещения работодателями вреда, причиненному работнику увечьем, профессиональным заболеванием, иными повреждениями здоровья, связанными с исполнением трудовых обязанностей», утвержденными постановлением Верховного Совета РФ от 24.12.92 года № 4214 - 1.

Выводы по главе.

ТСЖ «Южный-Жилье» выполняет работы и оказывает услуги по надлежащему содержанию и ремонту общего имущества в многоквартирных жилых домах.

Ответственность за состояние охраны труда в ТСЖ «ЮЖНЫЙ-ЖИЛЬЕ» возложена на главного инженера. На предприятии обеспечивается соблюдение законов, норм, правил и инструкций по охране труда. В отделе охраны труда работают инженеры по технике безопасности и пожарной безопасности.

Условия труда определяются технологией производства, его организацией и трудовым процессом с одной стороны, и окружающей рабочего санитарно-гигиенической обстановкой, с другой. К санитарно-гигиеническим условиям труда относятся метеорологические условия и факторы, степень загрязнения воздуха парами, пылью, газами, а также шумы и вибрации.

2.3 Улучшение условий труда и отдыха ТСЖ «Южный – жильё»

Все мероприятия по улучшению условий труда, снижению производственного травматизма, заболеваний могут быть подразделены на законодательные, технические, организационные, экономические, медико-профилактические и социальные. Однако деление в некоторой степени условно, так как отдельные мероприятия могут быть отнесены к различным группам.

Коллективный договор включает положения о создании здоровых и безопасных условий труда, улучшении здоровья, гарантиях медицинского страхования членам трудового коллектива и членам их семей, охране окружающей среды, положения регулирующие внутренний трудовой распорядок и дисциплину, ответственность нанимателя за вред, причиненный здоровью работника. Также в коллективном договоре имеются приложения - соглашения по охране труда, перечня профессий и должностей работников на бесплатную выдачу спецодежды, средств индивидуальной защиты, предоставление льгот, компенсаций в связи с вредными условиями труда. Далее будут приводиться примеры, взятые из коллективного договора ТСЖ «ЮЖНЫЙ-ЖИЛЬЕ». В нем отмечено:

Рабочее время. Время отдыха. Отпуска:

1. Установить продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска не менее 30 рабочих дней.

2. Администрация обязуется предоставлять работникам оплачиваемые отпуска в связи с регистрацией брака - 3 дня; рождением ребенка - 2 дня; смертью членов семьи - не менее 2-х дней, при необходимости время на проезд туда и обратно; празднованием серебряной свадьбы - 1 день; поступлением ребенка в первый класс - 1 день;

3. Обеспечить условия для эффективной деятельности служб охраны труда в структурных подразделениях завода, предусмотрев ответственность специалиста по производственной безопасности в структурных

подразделениях завода.

4. Не допускать ликвидации служб охраны труда на предприятиях отрасли. Обеспечить условия для их эффективной деятельности.

Экономические мероприятия включают материальное стимулирование работ по предупреждению травматизма и улучшению условий труда. В коллективном договоре указано:

1. Предусмотреть в составе себестоимости продукции средства на проведение мероприятий по обеспечению производственной безопасности, улучшению условий труда не менее 2% от фонда оплаты труда.

2. Обеспечить снижение трудоемкости изготовления важнейших изделий согласно плану технического перевооружения.

3. Применять в пределах фонда заработной платы подразделений для отдельных высококвалифицированных рабочих, занятых на особо важных и ответственных работах, месячные оклады взамен тарифных сеток, исходя из тарифной сетки первого разряда, устанавливаемой на предприятии и коэффициентов до 3,0.

4. При временном отклонении фактических условий работы от запроектированных технологическими процессами (несоответствие материалов, инструментов. Оборудования и т.д.) на изготовление изделий производить доплаты с оформлением доплатных листов. Затраты относить на виновников в соответствии с положением о хозяйственном расчете.

Медико-профилактические мероприятия включают предварительные и профилактические медосмотры работающих в опасных, вредных и тяжелых условиях труда, обеспечение лечебно-профилактическим питанием, проведение производственной гимнастики, ультрафиолетового и бактерицидного облучения, принятие хвойных, соляно-хвойных и др. ванн, массажа и др.

В договоре о медицинском обслуживании сказано:

1. С целью повышения качества медицинского обслуживания, улучшения диагностики заболеваний и снижения уровня заболеваемости

организовать:

- проведение предварительных медицинских осмотров;
- проведение флюорографических обследований и профилактических прививок;
- проведение профилактических осмотров женщин, работающих на заводе;
- проведение медицинских мероприятий по профилактике и недопущению инфекционных и онкологических заболеваний.

2. Организовать постоянное пополнение медицинских аптек в подразделениях в пределах средств, выделяемых на эти цели.

3. На работах с вредными условиями труда выдавать бесплатно молоко, соки и другие пектиносодержащие продукты.

4. Обеспечить работников предприятия, состоящих на диспансерном учете, бесплатными медикаментами для противорецидивного лечения в осенний и весенний периоды по профилю заболевания при наличии их в аптечной сети в пределах утвержденной сметы на эти цели.

Социальные мероприятия - это своего рода гарантии по возмещению ущерба, выплате компенсаций, которые дает наниматель работнику в случае производственной травмы, возникновения профессионального заболевания, смерти работника и т.п. В договоре указано:

В случае смерти работника в результате несчастного случая на производстве не по вине работника, предприятие возмещает ущерб семье погибшего или другим лицам, имеющим на это право, в соответствии с законодательством, а также выплачивает единовременную компенсацию в связи с потерей кормильца в размере среднегодовых заработков погибшего на число лет, недоработанных им до пенсии по возрасту, но не менее 10.

При потере трудоспособности, приведшей к инвалидности в результате несчастного случая на производстве не по вине работника или профессионального заболевания, наниматель обязан выплачивать единовременную компенсацию в возмещении вреда, связанного с увечьем, в

размере среднемесячного заработка за каждый процент потери трудоспособности с учетом индексации.

В случае смерти пострадавшего на производстве вследствие трудового увечья наниматель, ответственный за вред, связанный со смертью пострадавшего, возмещает расходы на погребение лицу, понесшему эти расходы. Расходы определяются конкретными договорами.

В случае получения работником предприятия инвалидности или постоянной утраты трудоспособности вследствие производственной травмы или профессионального заболевания не по вине работника переводить его на другую работу в соответствии с медицинским заключением с сохранением прежней заработной платы и льгот с момента перевода до восстановления здоровья.

При рационализации суточных режимов труда и отдыха эффективность во многом зависит от того, насколько правильно учитываются закономерности суточного ритма физиологических процессов человека, т.е. заключается в том, что при выборе оптимального режима труда и отдыха требуется определить такие параметры, которые способствуют лучшему использованию производственных фондов и обеспечивают наибольшую эффективность производства.

Опыт и результаты применения различных типов режимов ГРВ как в нашей стране, так и за рубежом свидетельствуют о большой их социально - экономической целесообразности.

3.2. Расчет экономической эффективности

Таким образом, при выборе оптимального режима труда и отдыха нужен комплексный социально-экономический подход. Целью подобного подхода является полная и всесторонняя оценка его оптимизации с точки зрения учета личных и общественных интересов, интересов производства и физиологических возможностей человека.

Рассчитаем рост производительности труда, обусловленный данным мероприятием:

Рассчитаем рост производительности труда, обусловленный данным мероприятием:

$$\Pi_T = \frac{P_1 - P}{P + 1} \cdot 100 \cdot K_{\text{п}}$$

где P и P_1 - фазы максимальной работоспособности, $K_{\text{п}}$ - коэффициент приведения (равен 0,2)

$$\Pi_T = \frac{4,5 - 3}{3 + 1} \cdot 100 \cdot 0,2 = 7,5 ;$$

т.е. производительность труда повысилась на 7,5%.

Вывод по главе.

Таким образом, рассмотрев выше приведенный материал, можно сделать вывод, что мероприятия и затраты по улучшению условий труда должны являться неотъемлемой частью программы каждого предприятия.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Современное состояние экономики, организации производства и труда оставляет желать лучшего. Недостатки в этих областях мешают нормальному функционированию организаций, не позволяют в полной мере на основе действующего законодательства решать вопросы нормирования рабочего времени, определения его режимов, предоставления полагающегося работникам отдыха.

Для нормализации ситуации необходимо, прежде всего, решать экономические, финансовые проблемы положения организаций. Однако, в любых - благоприятных или неблагоприятных - условиях необходимо руководствоваться действующим законодательством.

Действующее законодательство о рабочем времени и времени отдыха служит двум основным целям. Во-первых, полному, рациональному и эффективному использованию трудового потенциала организации. Во-вторых, защите работников от чрезмерных перегрузок, обеспечению восстановления их трудоспособности, сохранению ее в течение длительного времени.

Знание законодательства о рабочем времени и времени отдыха участниками трудового процесса, сторонами трудовых отношений - работодателями и работниками, а также их представителями - администрацией и профсоюзами, служит важной гарантией соблюдения этого законодательства, а значит - и достижению целей, на которые оно направлено. Действующее законодательство о рабочем времени и времени отдыха складывалось десятилетиями. В нем есть акты, принятые совсем недавно, т. е. с учетом современных условий, а есть и такие, которые приняты в другой социально-экономической обстановке. Но это не значит, что все прежние акты устарели по своей сути и их не следует применять. Конечно, ряд из них нуждается в корректировке или полной замене (обмене). К примеру, следовало бы унифицировать формы компенсации за работу в

праздничные, выходные дни, в сверхурочное время, изменить порядок производства сверхурочных работ.

На практике многие руководители, ссылаясь на отставание трудового законодательства от потребностей сегодняшнего дня, а зачастую и не зная его содержания, действуют по своему усмотрению. Тем самым они нарушают требования законодательства. Создается как бы параллельная система регулирования трудовых отношений - «неписаное» право, порождающее трудовые споры.

Незаконная практика далеко не всегда свидетельствует о «плохом» законодательстве. Даже «хорошие» нормы заставляют руководителей действовать строго определенным образом. Что, по их мнению, стесняет их действия по управлению трудом.

Конечно, законодательство предписывает как надо решать те или иные практические вопросы, исходя при этом из названных выше целей, т. е. из интересов и потребностей работодателей и работников.

Законодательство последних лет предоставляет работодателям все более широкие права самостоятельно решать вопросы регулирования трудовых отношений, в том числе рабочего времени и времени отдыха, с тем, однако, чтобы не снижался объем и уровень гарантий, предусмотренных для работников законодательством.

Предстоящая реформа трудового законодательства, принятие нового трудового кодекса призваны в наиболее полной мере привести правовое регулирование трудовых отношений в соответствие с новыми социально-экономическими отношениями в России.

А пока, каким бы ни было законодательство с точки зрения работодателя, должностных лиц, работников, до тех пор, пока оно действует, оно должно соблюдаться.

Таким образом, рассмотрев выше приведенный материал, можно сделать вывод, что мероприятия и затраты по улучшению условий труда должны являться неотъемлемой частью программы каждого предприятия

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Адамчук, В.В. Экономика и социология труда: учебник для вузов [Текст]/ В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина - М.: ЮНИТИ, 2011. - 407 с.
2. Адамчук, В.В., Экономика труда: учебник[Текст]/ В.В. Адамчука, Ю.П. Кокина, Р.А. Яковлева. - М.: Финстатинформ, 1999. - 456 с.
3. Андреева, Л.А. Правовые аспекты нормирования труда[Текст]/Л.А. Андреева, О.М. Медведев // Государство и право. - 2015. - №7. - с. 48-52.
4. Белкин, В. Внедряем новый механизм оценки и оплаты труда [Текст]/В. Белкин, Н. Белкина // Человек и труд. 1997. №1. С. 101-104.
5. Белкин, В.Н. Как управлять трудом / В.Н. Белкин, Н.А. Белкина. - Екатеринбург: УРО РАН, - 2014. - 304 с.
6. Беренс, В. Руководство по оценке эффективности инвестиций: /Пер. с англ., 2 изд., перераб. и доп. [Текст] / В. Беренс, П. Хавронек. - М.: Интерэксперт - Инфра - М, 2011. - 482 с.
7. Бланк, И.А. Финансовый менеджмент: Учебное пособие[Текст] / И.А. Бланк. - Киев: Ника - Центр Эльга, 2012. - 239 с.
8. Бочаров, В.В. Инвестиционный менеджмент: Учебное пособие[Текст] / В.В. Бочаров. - СПб.: Питер, 2011. - 152 с.
9. Бычин, В.Б., Организация и нормирование труда: учебник для вузов[Текст] / В.Б. Бычин, С.В. Малинин, Е.В. Шубенкова; под ред. Ю.Г. Одегова. - 3-е изд. перераб. и доп. - М.: Экзамен, 2014. - 638 с.
10. Владимирова, Л.П. Экономика труда: учебное пособие[Текст] / Л.П. Владимирова. - М.: Дашков и К, 2013. - 498 с.
11. Генкин, Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учеб. для вузов [Текст]/ Б.М. Генкин. - М.: Норма, 2014. - 400 с.
12. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда[Текст]/ Б.М. Генкин. -5-е

- изд. М.: Норма, 2012. - 431 с.
13. Ерохина, Р.И., Анализ и моделирование трудовых показателей на предприятии[Текст] / Р.И. Ерохина, Е.К. Самраилова. - М.: МИК, 2013. - 160 с.
 14. Игошин, Н.В. Инвестиции: организация, управление и финансирование: Учебник для вузов[Текст]/ Н.В. Игошин. - М.: Финансы, ЮНИТИ, 2015. - 452 с.
 15. Колосницына, М.Г. Экономика труда: учебник [Текст]/ М.Г. Колосницына. - М.: Магистр, 2011. - 520 с.
 16. Куликов, В.В. Современная экономика труда: учебник [Текст]/ В.В. Куликов, Г.Э. Слезингер, А.А. Никифорова, под ред. В.В. Куликова. - М.: Финстатинформ, 2011. - 510 с.
 17. Лутовинов, П.П. Экономика и организация труда: учеб. пособие для вузов[Текст]/П.П. Лутовинов; УрСЭИ АТиСО - Челябинск, 2012. - 230 с.
 18. Лутовинов, П.П. Организация и нормирование труда: учеб. пособие[Текст] / П.П. Лутовинов, Н.С. Демин. УрСЭИ АТиСО. - Челябинск, 2014. - 180 с.
 19. Одегов, Ю.Г. Аудит и контроллинг персонала: учебник [Текст]/ Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова. - М.: Альфа-Пресс, 2014. - 618 с.
 20. Организация производства на предприятии: Учеб. для вузов[Текст]/ Под ред. О.Г. Туровца, Б.Ю. Сербиновского. - Ростов-на-Дону: МарТ, 2009. - (Экономика и управление). 2011. - 464 с.
 21. Организация производства и управление предприятием: Учеб. для вузов[Текст]/ Под ред. О.Г. Туровца. - М.: Инфра-М. 2010. - (Высшее образование). 2012. - 528 с.
 22. Пашуто, В.П. Организация и нормирование труда на предприятии: Учеб. пособие для вузов[Текст]/ В.П. Пашуто. - Минск: Новое знание, 2013. - (Эконом. образование). - 304 с.
 23. Поляков, И.А. Справочник экономиста по труду [Текст]/ И.А. Поляков,

- К.С. Ремизов. - 6-е изд. переработ. и доп.-М.: 2014. - 367 с.
24. Попов, Л.А. Анализ и моделирование трудовых показателей: учебник /Л.А. Попов. - 2-е изд., доп. и перер. - М.: Финансы и статистика, 2014. - 431 с.
 25. Рофе, А.И. Организация и нормирование труда: учеб. пособие для вузов[Текст] / А.И. Рофе. Акад. труда и соц. отношений. - М.: МИК, 2012.-368 с.
 26. Рофе, А.И. Экономика труда: учебник для вузов / А.И. Рофе, В.Т. Стрейко, Б.Г. Збышко. под ред. проф. А.И. Рофе. М.: МИК, 2013. - 423 с.
 27. Рофе, А.И. Труд: теория, экономика, организация: учебник [Текст]/ А.И. Рофе. - М.: МИК, 2014. - 487 с.
 28. Стешин, А.И. Оценка коммерческой состоятельности инвестиционного проекта[Текст]/ А.И. Стешин - М.: Статус - Кво, 2015. - 286 с.
 29. Фальцман, В.К. Оценка эффективности инвестиционных проектов и предприятий / Академия народного хозяйства при Правительстве РФ. Российская высшая школа управления[Текст] / В.К. Фальцман. - М.: ТЕИС, 2013. - 467 с.
 30. Шепеленко, Г.И. Экономика, организация и планирование производства на предприятии: Учебное пособие[Текст] / Г.И. Шепеленко. - М.: ИКЦ «Март», Ростов н/Д: Изд. центр «Март», 2011. - 423 с.
 31. Экономика и социология труда: учебник [Текст]/ под ред. Б.Ю. Сербиновского и В.А. Чуланова. - Р.-на-Д.: Феникс, 2012. - 512 с.
 32. Экономика предприятия: учебник [Текст]/ В.М. Семенов, И.А. Баев, С.А. Терехова. - М.: Центр экономики и маркетинга, 2014 - 505 с.
 33. Экономика предприятия: учебник[Текст] / под ред. Н.А. Сафронова. - М.: Юристъ, 2013. - 511 с.