

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Факультет
экономики и управления

Кафедра
«Социология и управление персоналом»

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА
на тему
«Совершенствование организации труда персонала в сфере торговли
(на примере ООО «Квэртис групп»»)

Студент

(подпись, дата)

Заварзина К.Ю.
(фамилия, инициалы)

Руководитель

(подпись, дата)

Серова Е.В.
(фамилия, инициалы)

Нормоконтролер

(подпись, дата)

Данилова Е.А.
(фамилия, инициалы)

Работа допущена к защите (протокол заседания кафедры от _____, № ____)

Заведующий кафедрой

(подпись)

Г.Б. Кошарная

Работа защищена с оценкой _____ (протокол ГЭК от _____, № ____)

Секретарь ГЭК

(подпись)

Корж Н.В.
(фамилия, инициалы)

ПЕНЗА 2019

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ОБЗОР НАУЧНЫХ ТРУДОВ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА	8
1.1 Сущность, значение, функции организации трудов персонала.....	8
1.2. Этапы и задачи организации труда персонала	15
ГЛАВА 2 АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В СФЕРЕ ТОРГОВЛИ	26
2.1 Обзор организации труда персонала в РФ и за рубежом	26
2.2 Анализ и совершенствование организации труда персонала ООО «Квэртис групп»	36
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	48
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ	50
ПРИЛОЖЕНИЯ	53

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность выбранной темы состоит в потребности изучения организации труда на предприятиях и в организациях в связи с переходом к рыночной экономике, в связи с изменениями характера социально-трудовых взаимоотношений, изменении конфигураций имущества и переменой в взаимосвязи с данными условий работы.

Организация труда и есть конкретная совокупность во времени и месте абсолютно всех основных компонентов рабочего труда с целью достижения определенных заранее установленных целей согласно изготовлению материальных благ, культурных ценностей, услуг, научных результатов и т.д. В экономике предприятия работа рассматривается как единственный фактор, сущность которого сформулировано в определенных конфигурациях и способах объединения людей и техники в процессе работы.

В зависимости от отличительных черт решаемых вопросов выделяют несколько течений (компонентов) организации труда:

Некоторые из их:

- подбор персонала и его формирование, содержащие в себе: составление плана персонала, профориентацию и отбор, прием персонала, исследование концепции формирования персонала и её реализацию (квалификационный рост, планирование карьеры и т. п.);
- распределение и объединение работы, допускающие научно-обоснованное разделение сотрудников согласно объединенным в конкретную концепцию трудящийся функциям, машинам, механизмам и рабочим местам, а кроме того, в соответствующую группировку и комбинирование сотрудников в производственные коллективы;
- стандартизация работы, предполагающая детальное вычисление норм расходов работы на изготовление единицы продукта и услуг, как основные принципы с целью компании работы и установления производительности изготовления;

– организация и входящие в нее рабочие места, так же включающие в себя: их разумную распланировку и обеспечение, соответствующие антропометрическим и физическим сведениям человека и его эстетическому восприятию; успешную концепцию организации рабочих зон с целью ликвидации издержек трудового периода и наилучшего применения оснащения;

– усиление выдержки работы, предусматривающее совокупность мер согласно увеличению производственной, и рабочей выдержки; развитие материальной ответственности, формирование творческой инициативы и иных конфигураций активного участия сотрудников в существования компаний, учреждений.

– усовершенствование обстоятельств работы, предусматривающее предотвращение вредности изготовления, серьезных физиологических, эмоциональных и психологических нагрузок, введение эстетики в производственную сферу, развитие системы защиты и безопасности работы;

– совершенствование трудовых действий, введение подходящих способов и методов работы, содержащие в себе исследование трудовых процессов с использованием разных методов и технических средств, подбор более оптимальных способов и методов работы, их усовершенствование и введение посредством компании производственного инструктажа, изучения; увеличение и развитие научно-технических данных;

– результативное применение рабочего времени, оптимизация систем работы и отдыха;

Оплата труда – это особенная значимость в компании, так называемое поощрение за труд. Проблема в том, что человек включается в производственный процесс согласно финансовым представлениям, с целью заработка. Таким образом, заработная плата (трудовой доход) считается в то же время звеном, объединяющим человека со средствами производства, и условием (компонентом) результативной работы.

Как предмет управления организация труда – это особенная организационная структура, что гарантирует обусловленность, целенаправленность, стратегию и тактику, составление плана, управление, взаимоотношения субъектов, регулировки, координацию усилий, контроль. В этой структурной организации, представляющей целостный предмет, возможно отметить субъекты, вызывающие особенный подход к управлению рабочего процесса.

Объект исследования: ООО «Квэртис групп».

Предмет исследования: совершенствование организации труда персонала в сфере торговли.

Цель работы: проанализировать организацию труда персонала в сфере торговли и предложить пути усовершенствования (на примере ООО «Квэртис групп»).

Задачи:

- 1) рассмотреть сущность, значение, функции организации трудов персонала,
- 2) изучить этапы и задачи организации труда персонала,
- 3) рассмотреть обзор организации труда персонала в Российской Федерации и за рубежом,
- 4) провести анализ и предложить пути усовершенствования организации труда персонала в ООО «Квэртис групп».

Структура работы: работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы, приложения.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ОБЗОР НАУЧНЫХ ТРУДОВ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

1.1 Сущность, значение, функции организации трудовых персонала

Рабочая сила – это такой же ресурс, как и материальные, технические, финансовые. Рабочие средства представляют из себя часть населения страны, что имеет физические, умственные возможности и познания, нужные для деятельности в установленной области народного хозяйства. Масштабы трудовых ресурсов находятся в зависимости от количества жителей, порядка его воспроизводства, состава согласно полу и году. Главную часть трудовых ресурсов государства составляют её жители в трудоспособном возрасте, а кроме того, подростки и личности пенсионного возраста, имеющие права на труд [9, с. 153].

Трудовые средства обладают некоторыми различиями:

- в случае если со временем материальные, технические средства стареют (физически, морально), в таком случае трудовые ресурсы подорожают (улучшается навык работника, увеличивается опыт);
- наемный работник способен воздержаться от обстоятельств, на которых организация подразумевает его применять;
- сотрудник способен уйти из компании согласно своему желанию;
- сотрудник способен бастовать;
- сотрудники не могут рассматриваться как однородная субстанция;
- сотрудники имеют все шансы переучиваться;
- сотрудники имеют все шансы решать, что те либо другие виды специальностей для них неприемлемы, с ними следует вести диалог.

Рабочие средства, как и прочие разновидности ресурсов подвергаются управлению. Цель управления человеческими ресурсами заключается в

обеспечивании необходимого, с целью достижения координационных целей, действия любого работника. Кроме высококачественного, имеется ещё количественный подход управления персоналом, а непосредственно, предприятие обязано обладать достаточным для осуществления собственных целей количеством работников. В общем варианте руководство человеческими ресурсами сводится к обеспечиванию компании важным количеством сотрудников, исполняющих необходимые производственные функции. Эта сфера в науке маркетинга приобрела наименование «управление персоналом». Результативность управления персоналом обуславливается степенью осуществления общих целей компании.

Управление персоналом – это целое, систематически созданное влияние с поддержкой взаимозависимых организационно - финансовых и социальных мер на процесс развития, распределения, перераспределения рабочей силы на уровне компании, на формирование обстоятельств с целью применения трудовых свойств сотрудника в целях результативного функционирования компании и многостороннего формирования. Содержание управленческой работы открывается в ходе управления, заключающемся из циклического повторения функций управления либо определенных разновидностей административных трудов, исполняемых во всех типах работы [11, с. 146].

Цель управления – это возможное, желаемое и необходимое состояние управляемого объекта – компании. В целом задача – мысленное предвосхищение итога работы. Следовательно, задача – это безупречное представление итога работы.

Управление персоналом выделяет последующие цели:

- 1) увеличение конкурентоспособности компании в рыночных обстоятельствах;
- 2) увеличение эффективности работы и изготовления;
- 3) предоставление высокой социальной производительности функционирования группы.

Задачи управления, сформулированные в следствии структуризации целей управления, разделяются на 3 вида:

- 1) работа с людьми;
- 2) работа с объектами;
- 3) деятельность с информацией.

Для большей производительности компании необходимо, чтобы не существовало интервалов согласно организационно-техническим обстоятельствам, деятельность сотрудника была хорошо санкционирована, чтобы порученная ему деятельность отвечала высококлассной подготовке и степени квалификации, для того чтобы ему были сформированы нормальные санитарно-гигиенические требования работы, обеспечивающие нормальные условия интенсивности работы.

Организация труда персонала, как дисциплина, исследует формы распределения и кооперации работы, систему и сервис рабочих мест, режимы работы и отдыха, стандартизация работы и прочие формы и способы, способы и методы работы, требования, режимы работы и отдыха, стандартизация работы и прочие формы и способы, обеспечивающие разумное применение рабочей силы с целью свершения нужного результата трудовой деятельности.

Большую значимость в компании представляет и социально-психологическая атмосфера, содействующая взаимодействию исполнителей в ходе деятельности, возникновению стимулов к высокопроизводительному труду. Значимым обстоятельством считается жесткое выполнение дисциплины (трудовой, производственной, технологической), трудовая динамичность и творческая активность [10, с. 146]. Создание подобных обстоятельств и является основной задачей компании. В случае если в компании не уделяют интереса данным проблемам, в таком случае результативность применения персонала уменьшается.

Рациональная организация работы ориентирована на разрешение 3-х ключевых взаимозависимых вопросов: финансовой, психофизиологической и общественной.

Экономические проблемы содействуют более абсолютному использованию вещественных и трудовых ресурсов, постоянному увеличению производительности труда, улучшению свойства и уменьшению себестоимости.

Психофизиологические проблемы ориентированы на поддержку здоровья персонала в ходе работы, в увеличение содержательности и привлекательности работы, увеличение культуры и эстетики работы в организации [8, с. 167].

Социальные проблемы ориентированы на удовлетворенность нужд персонала, предоставление абсолютного благополучия, охрану интересов сотрудников, заботу о степени существования, обстоятельствах работы и семьях сотрудников.

Функции организации труда персонала:

1. Ресурсосберегающая (трудосберегающая) роль ориентирована на экономию ресурсов, предотвращение непроизводительности работы, увеличение свойства продукта.

2. Оптимизирующая роль выражается в обеспечивании абсолютного соотношения степени компании работы передовому уровню технологического оснащения производства.

3. Роль развития результативного сотрудника обозначает реализация на научной базе высококлассной ориентации и высококлассного отбора сотрудников, их преподавания, регулярного увеличения их квалификации.

4. Трудощающая роль выражается в формировании подходящих, не опасных и здоровых условий работы, в установлении оптимального порядка работы и развлечений, в применении систем гибкого трудового времени, в облегчении нелегкой работы вплоть до уровня стандартной величины.

5. Роль гармонизации работы ориентирована на создание благоприятных условий для гармоничного развития человека на производстве, предоставление согласования интеллектуальных и физиологических нагрузок.

6. Роль увеличения культуры производства гарантируется формированием эстетически подходящей производственной сферы, разумной системой обеспечения рабочих зон, формированием демократического стиля управления и др.

7. Воспитательская и активизирующая функции ориентированы на выработку дисциплины, формирование рабочей активности и созидательной инициативы.

Принципы организации труда:

1. Правило системности обозначает осуществление деятельности согласно совершенствованию абсолютно всех течений компании регулярно, согласно конкретной концепции. Кроме того, должны быть учтены все без исключения связи компании с уровнем техники и технологии изготовления, с иными координационными подсистемами.

2. Правило комплексности обозначает одновременное осуществление абсолютно всех течений, всесторонний аспект с места зрения многочисленных уроков, занятых проблемами организации работы, функционирования индивида в производственной сфере, в рабочем коллективе.

3. Правило научности подразумевает научное подтверждение принимаемых заключений, в базе которых лежат свершения науки и современного навыка.

4. Правило производительности (экономичности) подразумевает результат наибольших итогов на абсолютно всех стадиях исследования и введения событий согласно компании работы, минимизацию повергнутых расходов при подборе решений вопросов организации труда.

5. Правило гуманизации работы подразумевает подсчет человеческой профориентации при организации труда, т.е. формирование подобных обстоятельств в компании, если бы в максимальный уровень предусматривались психофизиологические и общественные потребности сотрудников, что гарантирует в конечном результате значительную эффективность и дисциплину работы [13, с. 102].

Не только в производственной области, но и в области управления производственным коллективом рациональная организация труда представляет немаловажную значимость. В работе менеджеров и управляющих важными тенденциями считаются:

- выбор методов работы; регулирование работы — формирование и жесткое выполнение конкретных законов, руководств, нормативов распределение работы;

- организация индивидуального труда сотрудника области управления (составление плана и разделение трудового периода, руководство потоком информации и посетителей, персональный образ деятельности, разумное управление деловой переписки и т.п.);

- организация рабочего места;

- организация применения средств вычислительной техники;

- саморазвитие и самообразование.

Создание требуемых обстоятельств с целью высокопроизводительного труда способен гарантировать только систематический, комплексный аспект в постановлении вопросов научной компании работы.

Организация работы персонала – это комплекс определенных методов и способов объединения людей и техники в ходе работы с целью свершения нужного результата трудовой деятельности.

Организация работы управляющего – использование результативной концепции способов и методов индивидуальной деятельности в основе разумной компании рабочего места, формирования подходящих

обстоятельств работы и развлечений, планирования трудового дня и ликвидации неразумных стадий исполнения трудов и действий.

Организация рабочего места - комплекс событий согласно оснащению трудовой зоны, орудиями и объектами работы и их размещению в конкретном порядке [14, с. 147].

В нынешних обстоятельствах следует всячески сохранять формирование техники личной работы персонала. Предприятие индивидуальной работы содержит в себе составление плана персональной работы с применением современного инструментария: настольных и портативных органайзеров, традиционных и электрических записных книг, компонентов информативных технологий. Применение современного индивидуального инструментария дает возможность в индивидуальном степени предельно результативно применять назначенное рабочее время, нежели увеличивается эффективность работы [15, с. 186].

Условия работы - факторы производственной сферы и рабочего хода, оказывающих воздействие на работоспособность и состояние здоровья сотрудника, удовлетворение работой, а вследствие того и в его эффективность.

Суть компании работы состоит в установлении конкретного режима возведения и реализации рабочего хода и открывается посредством её компонентов. К составляющим организации работы в коллективе принадлежат:

- 1) распределение и объединение работы – отделение разновидностей трудовой деятельности и концепция производственных связей сотрудников;
- 2) оптимальные способы и методы работы, благодаря которым гарантируется более бережливое осуществление действий (с позиции расходов времени и усилий сотрудника);
- 3) организация трудовой зоны, т.е. обеспечение её нужными средствами и их разумное расположение (проектирование);

4) организация обслуживания трудового зоны - разновидности обслуживания, фигуры его предоставления, подбор исполнителя.

Научная организации труда – совокупность научных познаний и современного навыка, реализованных в менеджменте персонала фирмы с целью организации коллектива в общем трудовом ходе, результативного применения материальных и трудовых ресурсов.

Можно отметить ключевые тенденции научной организационной работы:

1) введение новейших, улучшенных орудий работы (улучшение организации рабочих мест и их обслуживания);

2) изменение обстоятельств использования работы (рациональная организация труда в изготовлении и управлении, регулирование отношений среди отдельных компонентов и действиями фирмы);

3) увеличение продуктивности активной работы (увеличение квалификации, рост работы, высококачественное усовершенствование обстоятельств труда, формирование мер материального и нравственного стимулирования, усиление рабочей дисциплины и т.д.).

Таким образом, организация труда состоит в установлении конкретного режима возведения и реализации рабочего хода [7, с. 176].

1.2 Этапы и задачи организации труда персонала

Организация труда – это система событий, которые обеспечивают разумное применение рабочей силы с целью увеличения производительности работы.

Это концепция событий способна обладать разнообразным уровнем исследования.

Уровень первый – это стандартная организация труда. Он подразумевает наличие элементарных организационно-технических условий трудовой деятельности, абсолютное использование рабочего времени и

навыка сотрудников. Подобная работа гарантирует умеренную степень производительности работы и использования техники.

Другой наиболее высокий уровень исследования – это научная организация труда.

Научная организация труда (НОТ) – это такая организация по совершенствованию рабочего процесса, которая базируется на основе достижений науки и передаваемого опыта; так же дает возможность лучшим способом объединить технику и людей в едином процессе; гарантирует более результативное применение материальных и трудовых ресурсов, постоянное увеличение производительности работы, содействует сохранению оптимального здоровья организма.

Научная организация труда вызвана разрешать в компании три категории задач:

1. финансовые;
2. психофизиологические;
3. общественные.

Финансовые проблемы направлены на результативное применение материальных и трудовых ресурсов, а кроме того, в увеличение производительности работы.

Психофизиологические проблемы объединены с формированием обстоятельств для стабильной трудоспособности человека, сохранением самочувствия, предоставлением содержательности и привлекательности труда.

Общественные задачи включают в себя решение вопросов связанных с улучшением взаимоотношений в коллективе, созданием более благоприятного микроклимата в коллективе [17, с. 103].

Таким образом решение второй и третьей проблем гарантирует увеличение производительности труда, соответственно способствует решению финансовых вопросов.

В рамках компаний и предприятий научная организации труда (НОТ) содержит:

1. систему оптимальных условий работы и отдыха;
2. исследование технически обоснованных норм затрат;
3. введение оптимальных конфигураций распределения и кооперации работы;
4. усовершенствование обслуживания рабочих зон;
5. улучшение привычных условий труда на более комфортные;
6. разработку наиболее результативных норм и способов материального и морального стимулирования за высокие окончательные результаты;
7. усовершенствование приёмов и способов работы.

Рост технической степени изготовления, обеспечение её трудными высокопроизводительными концепциями автоматизации повышает стоимость любой рабочей минуты, увеличивает важность научной организации труда.

Внедрение оптимальных конфигураций распределения и кооперации работы. Результативность работы согласно введению НОТ в компании в существенном уровне находится в зависимости от оптимального постановления проблем распределения и кооперации работы.

Деление работы в компании – это, так сказать, разграничение людей в ходе общего труда, выявление отдельных трудовых ресурсов.

Различают последующие типы распределения работы: технологическое, квалификационное, функциональное.

Технологическое – основано на обособлении трудов согласно показателю их технологической однородности. Наиболее большим считается распределение рабочего процесса на стадии и переделы, то, что обуславливает специализацию цехов.

Разделение стадий и пределов в единичные фазы (представляющие собою комплекс действий) приводит к формированию специальных зон.

Технологическое распределение работы дает возможность установить необходимость в сотрудниках согласно специальностям и профессиям [19, с. 153].

Квалификационное распределение труда связано с разной сложностью работ и с различными условиями, предъявляемыми к подготовке исполнителей. Формулированием этой фигуры распределения труда предназначается разделение трудов и работников согласно разрядам, то что содействует наиболее результативному применению возможных способностей исполнителей.

Функциональное распределение работы состоит в обособлении единичных разновидностей работ, т.е. в настоящих производственных обстоятельствах представляется как распределение сотрудников согласно отдельным функциям. Согласно характеру исполняемых функций, целый промышленно-производственный штат подразделяется в функциональные категории: работников и служащих (руководителей и экспертов, и других предназначенных).

В первую очередность согласно характеру роли, в производственном процессе работники разделяются на ключевых и добавочных.

Обеспечение верного соответствия количества основных и добавочных работников путём совершенствования многофункционального распределения работы содействует увеличению производительности труда.

Дальнейшее усовершенствование распределение работы сопряжено с совмещением профессий, специальностей, трудящихся функций и многофункциональным обслуживанием.

Совмещение специальностей содействует уничтожению монотонности в труде, гарантирует взаимозаменяемость, наиболее рациональное использование рабочего времени, оснащения. Овладевают рабочие одной, двумя, тремя профессиями.

Принцип совмещения приобретает в последующих конфигурациях:

– в совмещении функций (единичных трудов);

- в совмещении специальностей;
- в обслуживании расширенных зон.

В условиях автоматизированных производств максимальную долю трудового периода работника является роль исследования хода научно-технического процесса – это зависит от степени автоматизации, в основном приходится от 60 до 90%.

При обстоятельстве опытного внедрения научно-технического процесса у рабочего состава появляется вероятность повысить интенсивную нагрузку линейей расширения области обслуживания либо исполнения функций какой-то иной специальности.

Совмещение специальностей – это непрерывное осуществление в нормальной стандартной длительности трудового дня работ согласно главной специальности и совмещённых с ней трудов, отнесённых тарифно-квалификационным справочником к иным специальностям. Необходимо отличать полное, частичное и комбинированное совмещение профессий [20, с. 117].

Полное совмещение – при котором единый объём трудов, согласно главной и соединяемой специальности, выполняется одним работником в пределах стандартной продолжительности трудового дня.

Частичное совмещение – если наряду с главной деятельностью производится деятельность иной специальности.

Комбинированное совмещение – наряду с основной деятельностью производится деятельность ряда иных специальностей.

Наиболее интенсивная доля рабочего времени, в границах которой сотрудник способен осуществлять рабочие воздействия, называется рабочей зоной.

Трудовые зоны в целях их исследования и рассмотрения систематизируются согласно определённым показателям:

1. Согласно степени механизации, разделяются на ручные, машинно-ручные, механизированные, автоматизированные, аппаратурные. Функции

сотрудников объединяются в основном к наблюдению за работой агрегатов и регулировке научно-технического процесса. По этой причине главная цель при компании аппаратных работников зон – предоставление жесткого исследования научно-технического процесса и подбор оптимального маршрута перемещения исполнителя.

2. Согласно устойчивости, трудовые зоны разделяются в неподвижные (работник) и мобильные время от времени меняющиеся (слесарь-ремонтник, электротехник).

3. Согласно уровню распределения и кооперации работы – в личные и совместные (один исполнитель или несколько исполнителей), причём в 2-ой случае существенное роль обладает верное и точное разделение функций среди исполнителей, совершенствование маршрутов (перемещение любого работника

4. Согласно числу обслуживаемых машин и аппаратов: одноагрегатные и многоагрегатные (многоаппаратурные). Одноагрегатные – подразумевают подбор комфортной области, рациональности перемещений, а многоагрегатные - подбор оптимальных маршрутов перемещения с агрегата к агрегату.

5. Согласно уровню квалификации – специальные трудовые зоны и многоцелевые. Весьма ограниченная квалификация нецелесообразна, так как деятельность трудового делается монотонным и однообразным.

Под системой трудовой зоны подразумевается:

а) обеспечение его оснащением, научно-технической оснасткой и инвентарём (находится в зависимости с квалификации, вида обработки);

б) проектирование, т.е. более разумное размещение абсолютно всех объектов, для того чтобы устранить излишние перемещения;

в) производственное, ремонтное и автотранспортное обслуживание (непрерывное, периодическое, дежурное);

г) строительное и цветное разрешение места (обязано содействовать сокращению нервного усилия, трудящегося).

При организации рабочих зон учитываются личные особенности каждого рабочего места [21, с. 179].

На фирмах ведется аттестация рабочих зон, т.е. сложный анализ любого трудового места в соответствии с современными решениями, условиям защиты, прогрессивному эксперименту, нормативам и эталонам с целью его улучшения. Главными вопросами аттестации рабочих зон считается баланс их числа с количеством трудящихся, увеличение производительности работы, разумное применение ключевых фондов и важных инвестиций, увеличение производительности изготовления.

Руководители организуют работу вместе с профсоюзной системой и предназначенных экспертов, в следствии чего выявляются рабочие зоны не соответствующие современным условиям; так же уменьшается использование ручного и тяжелого физиологического труда; разрабатываются мероприятия по повышению коэффициента сменности оборудования; испытываются нормы работы и вводятся технически-обоснованные нормы, вводятся бригадные формы организации труда.

Совершенствование приёмов и способов работы. Суть улучшения способов и приёмов работы состоит в исследовании и обобщении навыка передовиков и новаторов изготовления и в просторном его распространении с учётом определенных организационно-технических обстоятельств.

Методы труда – это метод исполнения производственной задачи, характеризующийся совокупностью трудовых приёмов, действий и установленной последовательностью их исполнения.

Главными вопросами исследования и распространения современных приёмов и способов работы считаются:

- 1) увеличение производительности работы при данной степени техники и технологии;
- 2) увеличение квалификации сотрудников из-за учёта изучения оптимальных способов работы;

3) упрощение работы исполнителей путем изъятия с рабочего хода излишних (неразумных) приёмов и трудовых перемещений;

4) увеличение содержательности работы и формирование креативного взаимоотношения к нему.

Распространение навыка передовиков и новаторов производства содействует раскрытию внутрипроизводственных запасов. Степень производительности работы в современных коллективах в 2 - 2,5 больше, нежели в отстающих. Результат абсолютно всеми работниками производственных характеристик передовиков изготовления дает возможность увеличить эффективность работы в промышленности без дополнительных расходов в 30-40% [22, с. 152].

Широкое продвижение приобрели в многочисленных отраслях экономики средние учебные заведения современных способов и приёмов труда.

Создание комфортных условий труда. В согласовании с рекомендациями НИИ в комплекс условий труда вступают подобные категории компонентов: санитарно-гигиенические, психофизиологические (энергозатраты, рабочая постройка, однообразие и т.д.), эстетические (цветовая структура, голосовая сфера) и социально-психические (отношения в рабочем коллективе).

Улучшение обстоятельств работы на трудовом участке обязано гарантировать значительную функциональность и беречь состояние здоровья работника. При конструировании рабочих зон сосредоточивают интерес на подобные характеристики, как свет, цветное формирование рабочих зон и производственных помещений, температура атмосферы, его влажность, загрязненность, промышленный гул и т.д. Задачей НОТ считается преобразование данных характеристик в оптимальное положение.

Одно из основных течений усовершенствования организации труда в фирмах – это соблюдение норм, что является важным фактором эффективности и производительности труда. Существует пять

разновидностей условий труда: производственные, санитарно-гигиенические, психофизиологические, эстетические, общественные. Данные требования предполагают собой комплекс условий, оказывающих воздействие на и функциональность человека и состояние, а так характеризующих положение производственной сферы. Рассмотрим единичные компоненты этой схемы. В первую очередь в целом, о работоспособности. Представление «работоспособность» различается с определением «трудоспособность». Данное различие заключается в том, что трудоспособность считается высококачественной способностью человека к трудовой деятельности независимо от отношения к исполняемой деятельности, но зависящая от состояния его здоровья. Работоспособность же это способность человека выполнять то и иное количество работы за определенный промежуток времени. Таким образом основным компонентом трудоспособности является работоспособность. По этой причине немаловажно отличать пять фаз способности трудиться человека: формирование, развитие, подъем, затухание и прекращение, в соответствии с физическим и моральным самочувствием.

Однако установленные юридическими законами пределы способности трудиться считаются весьма относительными. Наиболее значимыми воображаются природные пределы. Подобные проблемы исследуют демография и демографическая статистика.

Работоспособность обладает собственными характерными требованиями воспроизводства. Различают три этапа потери трудоспособности людей в период деятельности (временная, устойчивая и абсолютная). Кратковременная потеря трудоспособности – это усталость, которая появляется на протяжении трудового дня как итог применения рабочей силы. Но на протяжении трудового дня функциональность возобновляется при использовании так называемого «отдыха». Стабильная утрата способности трудиться связана с возрастом и физического самочувствия человека. Абсолютная потеря трудоспособности появляется

согласно старости, заболеваниям либо инвалидности, если человек делается профессионально непригодным [25, с. 103].

На функциональность человека оказывают воздействие: высокая квалификация, мотивирование работы, оборудование и предприятие изготовления и прочие природные (естественные) и социально-экономические условия, которые отражаются в результативности его работы. Особую роль захватывает производственная сфера.

Под производственной сферой подразумевают комплекс условий, оказывающих большое влияние на функциональность людей в процессе их трудовой деятельности.

Исследования НИИ труда, а кроме того, советы МОТ (Международная организация труда) дают возможность установить 10 ключевых условий производственной сферы, оказывающих большое влияние на функциональность человека в ходе производства и порождающих у него утомление (переутомление):

- физиологическое напряжение;
- нервное напряжение;
- скорость деятельности, рабочее состояние;
- однообразие деятельности;
- жар, влага;
- термическое радиоизлучение в рабочей зоне;
- загрязнённость в рабочей зоне;
- производственный шум;
- вибрация, вращение, толчки;
- освещённость в рабочей области.

Все данные условия, характеризующие условия труда, функционирует отдельно. Оценка условий труда предусматривает их воздействие по отдельности согласно аттестации и паспортизации всех рабочих зон. При несоблюдении нормальных условий труда требуется подумать о компенсирующих выплатах либо доведения до нормированных условий

труда, куда может входить: конструирование форм и способов организации труда, исследование норм работы, сочетание графиков работы и развлечений. Иными слова, условия труда имеют прямое воздействие на все условия организации труда, которое влечет за собой эффективное использование трудовых ресурсов и повышение товарооборота [27, с. 163].

ГЛАВА 2 АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В СФЕРЕ ТОРГОВЛИ

2.1 Обзор организации труда персонала в РФ и за рубежом

Что касается рыночной экономики — для повышения конкурентоспособности создаваемого продукта и использования на него труда в каждой организации должна функционировать высокоэффективная система организации труда. Работа на предприятии считается составной частью компании производителя. Процесс работы предназначается подсистемой всех действий и концепций компании изготовления в настоящем месте и периоде. Разумная организация абсолютно всех производственных концепций способна быть создана только лишь в основе наиболее совершенных подсистем учреждений трудовых действий, употребляющих в собственную реализацию наименьшее число финансовых ресурсов при популярных рыночных размерах спроса и предложения на продукцию, деятельность и обслуживание.

Компании в высоком платежеспособном состоянии обеспечивают не только лишь изготовление и реализацию товара, но и последующее формирование рабочего и производственного труда. Это обозначает что организация труда как направленная деятельность людей может стать основой цивилизованных рыночных отношений. Чем совершеннее станет организация труда в фирмах, тем больше станут и его результаты.

Рационально организационный труд считается, как принцип, трудом высокопроизводительным и высокоэффективным. Итоги работы определяют в конечном результате не только лишь результативность формирования той или иной компании, но и финансовой концепции в целом, однако и трудовую отдачу персонала, и степень существования людей, в частности.

С финансовых позиций каждая процедура работы содержит три ключевых взаимодействующих среди собой компонента: непосредственно,

деятельность, объекты работы и ресурсы работы. С координационных позиций процедура работы предполагает собою объединение данных автономных производственных либо финансовых условий в общую концепцию, называемую процессом труда. Рациональная организация работы подразумевает такого рода метод объединения абсолютно всех компонентов рабочего хода в общую взаимозависимую концепцию, присутствие каковой станет применено минимальное число ресурсов, в таком случае имеется рабочей силы, объектов работы и средств производства. Сложная концепция компании работы и изготовления обязана функционировать и в абсолютно всех фирмах. В её структуру обязаны вступать последующие 10 подсистем компании и управления работой.

1. Распределение и объединение работы, верный подбор фигуры и типа которые формируют основные принципы с целью квалификации работников и увеличения их высококлассной квалификации.

2. Размещение и обслуживание рабочих зон, точная и непрерывная процедура в которой гарантирует у работников выработку так называемых именуемых автоматических способностей выполнения трудовых приемов.

3. Такая система как «Битрикс24» позволит распланировать весь рабочий день, что поможет рационально использовать принципы экономии трудового периода и расход энергии человека.

4. Подтверждение трудовых нормативов и общепризнанных норм, призывающее формирование подходящих расходов работы в осуществление деятельности.

5. Налаживание обстоятельств и насыщенности работы, регламентирующая требование, тяжесть и интенсивность его в границах возможных общепризнанных норм.

6. Осваивание трудовых действий и общепризнанных норм работы, предусматривающее результат баланса подлинных и предназначенных расходов периода в осуществление деятельности.

7. Экономическая оценка затрат и результатов труда, заключающаяся в достижении максимальных результатов при заданных затратах труда, или минимальных затрат при заданных результатах.

8. Выполнение трудовой и производственной выдержки, и распорядка деятельности, которые базируются на исполнении предназначенных условий.

9. Мотивирование и поощрение продуктивности труда, которые учитывают удовлетворенность индивидуальной заинтересованности любого сотрудника к большей оплате за свой труд.

10. Создание концепции управления трудовыми действиями, предусматривающей единое влияние разных условий на окончательные итоги труда.

Для совершенствования условий труда в современных организациях и компаниях следует использовать названные выше десять подсистем последовательно и в комплексе на любом рабочем участке. Так же необходимо отметить какие могут быть трудности.

Во-первых, до настоящего времени вопрос комплексного проектирования никак не имеет научного решения. В науках как организации труда, так и в организации производства имеются автономные советы о конструировании единичных трудовых и производственных действий. Является в настоящее время крайне значимым сформировать научные способы планирования новейших и улучшения функционирующих производственных действий в базе применения стереотипов трудовых перемещений, операций, способов и комплексов в сочетании с прогрессивными научно-техническими методами и способами изготовления деталей.

Во-вторых, в рыночной экономике обострилась проблема обоснования трудовых нормативов и общепризнанных норм в обстоятельствах перехода нежели в централизованной Плановой экономике. Согласно суждению экспертов НИИ о том, что успешную рыночную экономику и систему работы, изготовления и управления возможно сформировать в отсутствии с

трудовыми нормативами и общепризнанными нормами, что привело к нанесению огромного вреда нашей науке и практике.

Между этим, прогрессивная иностранная практическая деятельность наглядно доказывает, то, что в обществе отсутствуют государства с рыночной экономикой, в которой бы не использовались нормы труда, при этом довольно строгие, крайне верные и хорошо аргументированные. Вероятно, нам в недалекий период будет необходимо помнить стремительно позабытый навык в нормировании работы.

В-третьих, в основной массе наших компаний вплоть до этих времен никак не сформированы нормальные условия труда, степень его интенсивности никак не нормализуется, однако в том числе и никак не расценивается. А так как уже давно существовало, как в концепции, так и в практике, то, что деятельность, никак не расценивается либо расценивается ошибочно, делается бессмысленным и недостаточно результативным. По этой причине и тут требуется значительная научная и фактическая деятельность согласно нормализации интенсивности и увеличению производительности труда в фирмах.

В-четвертых, по сегодняшний день в абсолютно всех российских фирмах отсутствуют способы мотивации и стимулирования труда персонала для более эффективной деятельности. Влияет не только лишь положение неплатежеспособности множества компаний, однако и небольшой уровень оплаты и тарифных ставок, значимость которых никак не отвечает прожиточному минимальному минимуму. Во взаимосвязи с несоответствием степени оплаты труда в фирмах считается не только лишь недопустимым, однако и важным увеличить его в наиболее кратчайшее периоды в случае если и не до устойчивого и стандартного рыночного значения, как в США 5,15 доллара/час, то хотя бы до нашего прожиточного минимума. Так же следует снести изменения с систему сбора подоходного налога во всех сотрудников компании. Во – первых необходимо отменить подоходный налог с абсолютно всех низкооплачиваемых сотрудников, среднемесячная

заработная плата которых никак не превосходит наименьшего прожиточного минимума. Далее следовало бы определить дифференцированную шкалу подоходного налога для абсолютно всех категорий сотрудников. К примеру, к этим категориям персонала, плата работы которых регулируется общими муниципальными тарифными ставками, способная определять последующую образцовую сетку налогов согласно разрядам: с целью 1-6 ряда - 0%; 7-12 - 2%; 13-18 - 5%. А с абсолютно всех других высокооплачиваемых категорий, оплата которых регулируется без помощи других, самими фирмами, и не ограничивается практически никакими ни минимумами, ни максимумами, шкала налога способна меняться в современных пределах: с 12 до 30%. Подходящие ставки подоходного налога станут наиболее экономически аргументированными и достоверными, нежели в настоящее время функционирующие, как согласно взаимоотношению, к малооплачиваемым, таким образом и к высокооплачиваемым сотрудникам, а кроме того, страна, способна увеличить таким образом именуемую «окупаемость» собственных налогов.

И наконец в-пятых, с выше сказанного следует, то что в настоящее время в трудящихся российских фирмах до тех пор пока никак не используется сложная концепция управления, общественными и производственными действиями, то что никак не способно не отображаться как в индивидуальных трудовых успехах отдельных категорий персонала и в первую очередность производственных работников, так в целом и на общей эффективности производства.

На сегодняшний момент передаваемый навык в сфере организации труда накоплен в различных компаниях промышленных и цивилизованных государств. В организации труда особенный интерес уделяется производительности труда, обязательно соизмеряемой с качеством выпускаемого продукта.

В Америке в основной массе сфер бизнеса большие ресурсы вкладываются в новейшее спецоборудование. По этой причине

эффективность работы значительная. Это никак не меньше, её анализируют с двух краев. Считается, что эффективность находится в зависимости с технологической степенью изготовления и с квалификацией сотрудника.

Американца, в каком бы месте он не трудился, отличает значительный профессионализм, некто хорошо понимает собственное дело. Историограф М. Лапицкий писал: «Предприимчивость, добросовестность, способность дорожить практически кидаются в глаза, кому приходилось видеть американцев в ходе работы». Помимо этого, в Америке значительная эффективность работы в некоторых случаях добивается любой ценой, несмотря на физиологическое и нервное истощение.

В случае если в Великобритании недопустимо переводить работников с одного рабочего места на другое, то в Америке подобные ограничения отсутствуют: сотрудника имеют право использовать так, как того требуют интересы производства. В то же время американцы привыкли к точному распределению обязательств. Управленческими процессами занимаются одни, экономическими – другие, производственными – третьи, обеспечением – четвертые и т. д. Любой обязан честно и своевременно выполнить ту или иную деятельность в соответствии со своей квалификацией.

Индивид на рабочем месте обязан работать. Четкое и своевременное осуществление собственных обязательств и соглашений – абсолютная необходимость. В случае если один из сторон никак не выполняет договор, она обязана компенсировать все без исключения потери. А это немалые деньги. Строго, но справедливо.

Американские специалисты уже давно определили непосредственную взаимозависимость здоровья сотрудников и производительностью работы. По этой причине в компаниях ведутся различные оздоровительные мероприятия: занятие физической культурой (забег, гимнастика, плавание и т. д.), проверка сотрудников на стрессы, контроль за весом и консультации медицинских работников-диетологов, борьба с курением и злоупотреблением спиртным, предприятие концепции самоконтроля.

М. Лапицкий писал: «Определенные североамериканские фирмы в виде эксперимента дают экономическое вознаграждение тем, кто именно желал сбросить лишний вес, однако никак не способен отважиться, – 20 \$ за любой кг. утраченного веса вплоть до свершения нормы». Главы данных фирм заявляют, то, что средства вернутся с лихвой. Сокращаются утраты из-за заболевания сотрудников, улучшается нравственный атмосфера.

В собственных статьях о Америке корреспондент П. Положевец писал: «Может показаться на первый взгляд, то, что все в США бегают». И затем: «Повсюду великолепные тренажеры. Они увлекаются спортом, для того чтобы, как сами сообщают, не только лишь быть крепкими, однако и привлекательными. С целью чего же крепкими - очевидно. Для здоровья здесь нужно больших денег. Зачастую болейш - на карьере никак не надейся, и в надбавку к жалованью также. И вот выросло новое поколение: подтянутые, стройные, широкоплечие. Спортивная форма дает им уверенность».

И ещё один его увлекательный и весьма существенный мониторинг, что почти все поясняет: «Ни один человек не ворчит, что он чем-то занят. Любишь не любишь, нравится не нравится – это ни одной души никак не касается. Свою работу ты обязан выполнять с улыбкой. Тут правит культ высококачественной работы. Никак не автомобили, не личные виллы и дома, никак не наряды модные наиболее значительная ценность – а работа».

При оплате труда функционирует продуктивная система непосредственной связи итогов деятельности и гонорары за потраченные действия. Чужой труд американцы ценят. И чужие деньги. Свои же умеют считать. На инновационные промышленные ресурсы взаимосвязи и обработки данной информации средств никак не жалеют. Согласно суждению управляющих маленьких компаний, выигрывает тот, кто стремительнее добывает данные, и кто мгновенно их перерабатывает. Работа - задача учебы. В учебе североамериканские учащиеся стремятся ровным счетом ничего никак не потерять из виду, принимают большое количество

добавочных спецкурсов. Никак не прогуливают уроков и никак не стремятся изучить все без исключения в преддверии экзаменов. Не потому, что обучение платное. Недоучка ни одному человеку не нужен. Его никак не примет ни одна организация. Доучиваться и переучиваться некогда.

Американцы привнесли большое количество значимого и оригинального в систему работы, изготовления и управления. У их имеется то, что можно заимствовать, чему поучиться, равно как и у иных народов.

В Германии сотрудники наиболее дисциплинированы, нежели в Америке. Они различаются собственной германской пунктуальностью. В обстоятельствах работы у их, согласно суждению американцев, большое количество подобного, то, что в Америке является тепличным.

Немцы считают, то, что концепция общественного изготовления – деления на мелкие однообразные ручные операции конвейерная деятельность – израсходовала собственные способности и приводит к смещению в худшую сторону, уменьшению производительности, порождает трудности с самочувствием и настроением работников. По этой причине в минувшие года ставка делается в более массовую работу, в команды из 8-12 индивидов во главе с подобранным ими бригадиром. В такого рода команде любой принимает участие в обсуждении единых дел, в совершенствовании производственного хода, чувствуя обязанность за собственное место деятельности.

Члены групп осуществляют разнообразные процедуры, успешно заменяя друг друга. Любой обязан обладать способностью выполнять все без исключения, а не только лишь обладать некоторыми операциями, как у конвейера. Группа самостоятельно принимает решение, кто именно и в каком месте обязан работать и как долгое время. Помимо этого, как демонстрирует практическая деятельность, перемена характера работы делает лучше качество продукта, значительно уменьшает расходы. Однако основным полагают – перемена настроения людей. А роль эмоций в мире труда, по мнению немецких медиков, уже нельзя недооценивать.

К минусам относят в таком случае, то, что коллективный способ деятельности потребует не только лишь наиболее большой и многоплановой квалификации, однако и приводит к появлению добавочных нервных нагрузок, а, следовательно, и стрессов.

Жители страны восходящего солнца различаются действием принятия административных заключений. Как общество осмотнительное и радикальное, они долгое время подготавливают каждое решение. Управление досконально совещается с посредственным звеном. Однако если разрешение общепринято, японские фирмы функционируют стремительно и результативно – работники ещё в ходе принятия постановления хорошо усваивают сущность процесса.

Отличительный признак Японцев - всеобъемлющее применение новой техники управленческим персоналом. Ведущую роль в ее внедрении в управленческие структуры сыграла Японская ассоциация по вопросам административного управления. Вследствие этому в Японии высокая степень организации управленческих и канцелярских работ, а также обработки информации.

Компьютеры в сочетании с иными машинами, гарантируют японским компаниям значительную осведомленность, большой высокий ритм, своевременность в принятии решений и их приемлемость. Это дает возможность им выстоять в строгой конкурентоспособной войне.

Свойственны и японские деловые девизы: «Высочайшее качество - база всего», «Все без исключения – увеличивают свойство, все без исключения - подают идеи». В подобных нескольких девизах как бы воплощен акт действия на производстве, предоставляются рекомендации и советы. И ещё единственный, значительный девиз «Оберегай постороннее время».

Имеются приметы нравственного одобрения из-за высочайшего свойства, напоминающие наши почетные грамоты. Сотрудники никак не уносят их к себе, а сохраняют в цехе. В аккуратных рамках, застекленные грамоты подобраны в цехе в заметных местах.

Управление компании предпочитает в людях в первую очередь в целом возможности и порядочность в труде.

И все же японский рабочий до предела загружен на рабочем месте, становясь живым роботом. Ему некогда и взглянуть в сторонку. Данное подмечают и американцы, полагая, то, что у японцев собственники компаний обладают значительное, нежели в каком-либо другом месте, стремление делать из людей роботов.

Страна восходящего солнца – государство созидательной идеи, бесконечного технологического отыскивания. И совместно с абсолютно всем, заметна логичность подхода к процессу, начиная с крупного решения и заканчивая деталями.

О нашем соседе – Польше. В Польше предпочитают не только лишь функционировать, однако и получать доход. Предпочитают и могут. Данному содействует право о домашней работе, что освободило всех без исключения предприимчивых народов.

Элементы организации труда применяют концепцию Just In Time (Четко своевременно), то, что дает возможность уменьшить расходы в изготовлении, увеличить эффективность работы и, таким образом, увеличить свойство продукта. В японских фирмах обязанность за соотношения продукта стандартам возложена в самих работниках. Ещё одно превосходство японской концепции, данное в таком случае, то, что никак не выполняется контроль качества материала, девайсов и элементов, то что представляет существенную значимость в минимизации расходов в изготовление. Данный условие формирует у сотрудников наиболее серьезный аспект к выпуску выпускаемой продукции, т. к. он гонится не из-за повышения производительности работы, а из-за повышения свойства издаваемой продукта.

Таким образом организация труда в России и в других странах во многом отличается. В Германии, например, гонятся за качеством. В Японии результативность труда. В США поощрения за выполненный труд и качество

продукции. В Великобритании организации ориентируются на доход. В России же хотят всё и сразу. И выпустить много качественной продукции, и уменьшить расходы на данное действие, но ничего не получается.

2.2 Анализ и совершенствование организации труда персонала ООО «Квэртис групп»

ООО «Квэртис Групп» - компания оптового направления интернет-магазина по продаже детских игрушек и товаров для детей. Данная компания ведет свою деятельность на основе устава с 2017 года. История компании началась с открытия «Центрального Детского мира». Компания была основана семьей Агуреевых Ильи и Аси, где в данный момент и является генеральным директором Агуреев Илья Сергеевич. Целевая аудитория этой компании-семьи со средним доходом, к которым относится большинство посетителей торговых центров.

Данная компания находится почти в центре в г. Москва, в которой работает отгрузка заказов как на самовывоз, так и на доставку. Закупки товаров производятся у крупных оптовых компаний, такие как «ТК Наша игрушка», «Симбат» « Мир правильных игрушек», работающих на основе договора (Приложение В).

Цель данного предприятия ООО «Квэртис Групп» заключается в обеспечении предприятий, и граждан города, и области различных видов детских товаров, имеющих высокое качество (все товары лицензированы и сертифицированы), а так же консультаций по продукции, помощи в выборе товаров согласно требованиям и финансам клиентов и их магазинов. Для обеспечения постоянной прибыли сроки и объемы соответствуют высоким профессиональным требованиям, что так же позволяет обеспечивать справедливое отношение к своим сотрудникам. Оценку организации труда в ООО «Квэртис групп» начнем с регламентации кадровой политики,

деятельности структурных подразделений и профессиональной компетенции сотрудников (должностных инструкций).

Анализ организации труда ООО «Квэртис групп» в области управления персоналом показал, много минусов например в компании нет документально оформленной кадровой политики, отсутствуют Положения о структурных подразделениях и Коллективный договор, а так же должностные инструкции основных профессий. Журнал по технике безопасности ведется только на складе.

Рабочие места укомплектованы всем необходимым: управленческий персонал обеспечен все возможными средствами связи (телефоны, рации), необходимыми видами вычислительной и оргтехники (кассы, калькуляторы, принтеры), а так же мебелью (диваны и кресла).

Оплата управленческого персонала как и складских работников состоит из основной заработной платы, премиальной, мотивирование персонала, а так же оплату за дополнительное переработанное время (свыше 40 часов в неделю). Бывает даже что складские работники зарабатывают больше управленческих. Стоит задуматься куда идти работать.

Рассмотрим организационную структуру. Организационная структура – это документ, схематически отражающий распределение полномочий и ответственности. Организационная структура устанавливается исходя из целей деятельности и необходимых для достижения этих целей подразделений, выполняющих функции, составляющие бизнес-процессы организации. Организационная структура формируется в зависимости от целей деятельности предприятия и необходимых для этого подразделений. Именно подразделения осуществляют функции, которые составляют бизнес-процессы предприятия. В организации все есть необходимые специалисты. В основном в компании молодые сотрудники. Управленческий персонал имеет высшее образование, складские же работники не все, но это не мешает им хорошо трудиться и выполнять свои обязанности.

Организационная структура ООО «Квэртис Групп» представлена на рисунке 1.

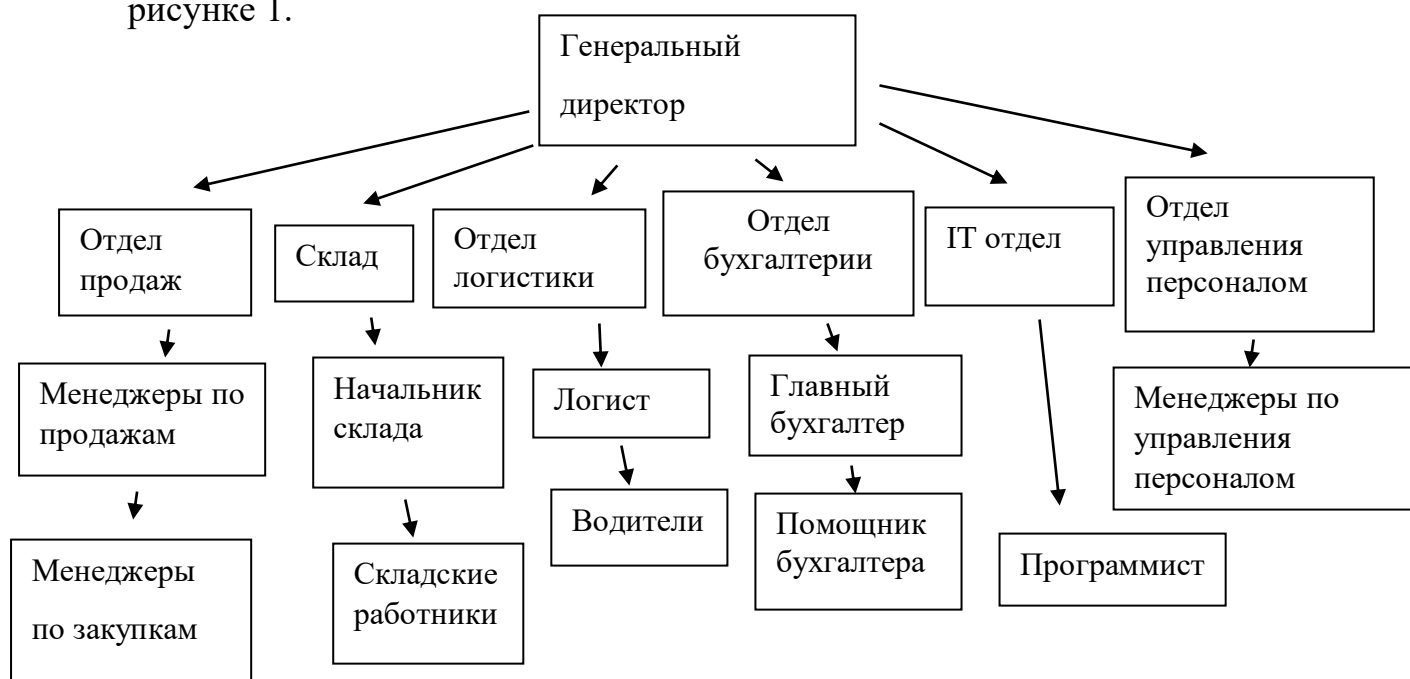


Рисунок 1 – Организационная структура ООО «Квэртис Групп»

Источник: составлено автором на основе анализа кадровой документации

Под организацией труда на предприятиях и в организациях понимаются конкретные формы и методы соединения людей и техники в процессе труда. Труд людей в процессе производства организуется под воздействием развития производительных сил и производственных отношений. Поэтому организация труда всегда имеет две стороны: естественно-техническую и социально-экономическую. Эти стороны тесно связаны между собой и находятся в постоянном взаимодействии, определяя содержание организации труда.

В содержании организации труда персонала ООО «Квэртис групп», исходя из особенностей решаемых задач, выделяют ряд направлений (элементов). Основные из них:

- разделение и кооперация труда, предполагающие научно-обоснованное распределение работников по объединенным в определенную систему трудовым функциям, машинам, механизмам и рабочим местам, а

также в соответствующую группировку и комбинирование работников в производственные коллективы;

- нормирование труда, предполагающее тщательный расчет норм затрат труда на производство продукции и услуг как основу для организации труда и определения эффективности производства;

- организация и обслуживание рабочих мест, охватывающая их рациональную планировку и оснащение, эффективную систему обслуживания рабочих мест, аттестацию и рационализацию рабочих мест;

- организация подбора персонала и его развитие, включающие в себя: планирование персонала, профориентацию и профотбор, найм персонала, разработку концепции развития персонала и ее реализацию (квалификационный рост, планирование карьеры и т. п.);

- улучшение условий труда, предусматривающее устранение вредности производства, тяжелых физических, психологических и эмоциональных нагрузок, внедрение эстетики в производственную среду, формирование системы охраны и безопасности труда;

- эффективное использование рабочего времени, оптимизация режимов труда и отдыха;

- укрепление дисциплины труда, предусматривающее комплекс мер по усилению производственной и трудовой дисциплины, формирование чувства ответственности, развитие творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни предприятий, организаций.

Особую роль в организации труда персонала ООО «Квэртис групп» играет вознаграждение за труд - его оплата. Дело в том, что человек включается в производственный процесс по экономическим соображениям, с целью заработка на жизнь. Поэтому заработная плата является одновременно звеном, соединяющим человека со средствами производства и фактором эффективной организации труда.

Так как это интернет-магазин, у него есть склад и складские работники, заработная плата у данного звена сдельная и рассчитывается в системе по каждому движению, сделанному работником (таблица 1).

Таблица 1 – Расчет заработной платы складских работников

Вид	Маркировка	Комплектовка	Упаковка	Отгрузка	Погрузка в лифт
Стоимость	3 рубля один товар	4 рубля накладная + 2 рубля каждый товар в ней	10 рублей один заказ	3 рубля один заказ	1 рубль один заказ

Источник: составлено автором на основе данных организации

Таким образом из расчета таблицы 1 можно вычислить сколько получается обработка одно заказа: 3 руб.+4 руб. $2+(2*10)$ +10 руб. + 3руб. + 1 руб.=43 рубль, где $(2*10)$ -10 позиций в накладной.

Организация труда персонала ООО «Квэртис групп» рассматриваться с двух сторон: во-первых, как состояние системы, имеющей вышеназванные вполне конкретные взаимосвязанные элементы и отвечающей целям производства, во-вторых, как систематическая деятельность людей по осуществлению нововведений в имеющуюся уже организацию труда для приведения ее в соответствие с достигнутым уровнем развития техники и технологии. Механизация, применение новых видов энергии и материалов для изготовления все новых и новых товаров изменяют качественное содержание трудовых процессов и, следовательно, потребность в количестве работников, их новом профессиональном и квалификационном составе. Все это в итоге приводит к изменениям в организации труда.

Очень важно подчеркнуть положение о том, что организация труда персонала ООО «Квэртис групп» имеет изменяющееся содержание. По мере развития материально-технической базы производства и повышения культурно-технического уровня трудящихся происходят изменения и в

организации труда. Каждому достигнутому уровню техники и технологии производства соответствуют свои формы организации труда. Это не только теоретическое положение. Оно имеет большое значение для практической деятельности в области совершенствования организации труда.

В связи с уменьшением спроса на продукцию данного магазина нужно было минимизировать затраты, руководство пошло путем урезания заработной платы, таким образом она стала составлять (таблица 2):

Таблица 2 – Расчет заработной платы складских работников после уменьшения спроса

Вид	Маркировка	Комплектовка	Упаковка	Отгрузка	Погрузка в лифт
Стоимость	2 рубля один товар	2 рубля накладная + 1 рубля каждый товар в ней	7 рублей один заказ	2 рубля один заказ	2 рубль один заказ

Источник: составлено автором на основе данных организации

Рассчитываем стоимость обработки одного заказа при снижении заработной платы: $2 \text{ руб.} + 2 + (2 \cdot 10) + 7 \text{ руб.} + 2 \text{ руб.} + 2 \text{ руб.} = 33 \text{ рубля}$

Таким образом видно, что произошло сокращения заработной платы на 10 рублей, учитывая, что в день работники обрабатывают по 500 заказов.

Соответственно, в связи с сокращением заработной платы произошло увольнение работников по собственному желанию.

Но так как иногда в компании бывают пиковые дни, и работники не успеваю выполнить всё работу вовремя, задерживаются до поздна или вообще до утра, работоспособность людей снижена, ухудшается и организация труда.

Практическое осуществления мер по организации труда персонала ООО «Квэртис групп» основано на соблюдении ряда принципов:

- системного подхода к решению комплекса задач по организации труда;
- планомерности, предусматривающая планирование количественного и качественного состава трудового коллектива, нормативной базы;
- научной обоснованности, заключающийся в использовании научной рекомендаций по работе кадрами, всесторонние обосновании нормативной базы и заработной платы, учитывающие технические, экономические, организационные, психофизические и социальные факторы;
- заинтересованности работников результата своего труда, предусматривающей создание четкой системы материального и морального стимулирования;
- создание на всех уровнях хозяйствования условий, необходимых для установления строго зависимости заработной платы от конечных производственных результатов;
- повышения уровня оплаты труда на основе роста его производительности и внедрении действенного механизма, обеспечивающего опережающий рост производительности труда по сравнению заработной платой;
- обеспечения динамичности системы нормирования труда и ее восприимчивости к проявлениям научно – технического прогресса.

Основным минусом в компании являются санитарно-гигиенические факторы, которые влияют на здоровье человека из внешней среды. К таким относятся температура, влажность воздуха, освещение. Примером служит складское неотапливаемое помещение, где работает много сотрудников. Перепады температуры снижают производительность труда. К тому же в зимние времена температура падает ниже нормы, тем самым приводит к различным заболеваниям и снижению производительности труда.

Важное значение при выборе форм организации труда в ООО «Квэртис групп» имеют психофизические факторы. Правильное распределение физической нагрузки, темп работы, степень опасности, длительность рабочих

смен и выходных. А это значит, что наряду с экономическими и социальными критериями совершенствования форм организации труда необходимо принимать во внимание физиологические и психологические критерии.

Наконец, при анализе содержания организации труда персонала и факторов в ООО «Квэртис групп», вызывающих изменения в организации труда, следует учитывать особенности звена производства, на уровне которого эти изменения происходят. При всем многообразии факторов и задач совершенствования организации труда в различных звеньях производства главным остается рациональное использование человеческих ресурсов.

Главной задачей организационного труда являются вопросы правильной расстановки работников в производстве, учитывая рациональное разделение труда, совмещение профессий и расширения зон обслуживания. Другой задачей здесь является достижение целей и повышение конкурентоспособности. Важная роль в этом отводится технологическому и производственному планированию, нормированию труда, которые позволяют научно установить количественную пропорциональность качественно различных видов труда.

Размер оплаты труда иногда может ограничиваться факторами внешнего характера:

А) уровнем установленного минимального размере заработной платы (устанавливает государство);

Б) условиями договора между администрацией и коллективом работников;

В) требованиями профсоюзных комитетов.

При организации оплаты труда необходимо установить форму и систему з/п, разработать систему должностных окладов для руководителей, специалистов и служащих, разработать критерии оценки и определить размеры доплат как для рабочих, так и для управленческого персонала.

При организации оплаты труда обязательно разрабатывают параметры, в состав которых входят основные элементы:

- 1) формирование фонда оплаты труда;
- 2) нормирование труда;
- 3) определение формы и системы оплаты труда.

Нормирование труда дает возможность учитывать качество труда и индивидуальный вклад работника в общих результатах деятельности.

Как и во всех компаниях так и в организации ООО «Квэртис групп» выделяют четыре вида заработной платы (таблица 3):

Таблица 3 – Система оплаты труда в ООО «Квэртис групп»

Повременная	Повременно-премиальная	Доплата	Сдельная
Управленческий, основной и вспомогательный персонал			Персонал среднего звена водители и работники склада
оклад	Оклад + премия	Доплата за ненормированный рабочий день	
по штатному расписанию	по штатному расписанию, но не более 20% от оклада	по штатному расписанию, но не более 20% от оклада	У каждого действия своя расценка

Источник: составлено автором на основе данных организации

– Повременная система оплаты труда-применяется в следующих случаях:

1) если рабочий не может оказывать непосредственное влияние на увеличение выпуска продукции, который определяется производительностью машины, оборудования;

2) если отсутствуют количественные показатели выработки, необходимые для установления сдельной расценки при установлении правильных условий применения норм труда.

Применяется на участках, рабочих местах, где обеспечение высокого качества продукции является основным показателем работы, а также применяется при выполнении работ по обслуживанию оборудования, а также на конвейерных линиях с регламентированным ритмом обработки.

Повременную форму целесообразно применять на работах, где выработка не является основным показателем.

Эта форма оплаты стимулирует повышение квалификации работающих и укрепление дисциплины труда.

При простой повременной системе з/пл работника за определенный отрезок времени определяется: $ЗП_{пл} = m * T$ (1),

где m – часовая (дневная) тарифная ставка работника соответствующего разряда, руб.

T – фактически отработанное на производстве время, ч. (дни).

– Повременно-премиальной, при повременно-премиальной системе з/пл определяется:

$$ЗП_{пвп} = m * T * (1 + (p + k * n) / 100) \quad (2),$$

где p – размер премии в % к тарифной ставке за выполнение установленных показателей и условий премирования;

k – размер премии за каждый процент перевыполнения установленных показателей и условий премирования, в %;

n – процент перевыполнения установленных показателей и условий премирования.

– Доплата-денежная выплата, которая высчитывается работникам сверх тарифной ставки (оклада).

– Сдельная заработная плата-оплата труда, в которой заработок зависит от произведенного количества единиц или выполняемого объёма работ.

Для более точного анализа было проведено глубинное интервью с генеральным директором компании. Из интервью была получена информация о том, что: *«В настоящее время мы стараемся улучшить санитарно-гигиенические условия труда. Действующие нормативы разрабатываются*

по отдельным факторам и в основном регламентируют предельно допустимые концентрации (ПДК) и уровни (ПДУ) вредных факторов, то есть уровни концентрации, которые при ежедневной работе в течение 8 часов (40 часов в неделю) не вызывают у работающих профессиональных заболеваний или общих отклонений в здоровье. Однако необходимо иметь в виду, что дозы и уровни вредных факторов, даже значительно меньше предельно допустимых, при комбинированном действии могут становиться опасными для здоровья».

На вопрос есть ли специальное место для отдыха сотрудников, был получен ответ: *«Да есть. Есть отведенное место — комната, куда сотрудники могут прийти со своей едой или приобрести ее в одном из расположенных там же кафе. Все условия для употребления пищи есть: холодильники, кулер с горячей и холодной водой, микроволновки.*

Какие перед предприятием на 2019 год поставлены новые цели и перспективы развития? *«Цели на 2019 г.:*

– развивать в компании такое направление как «Дроппинг». Это система, где ваш интернет-магазин будет действовать как третье лицо и продажи будут осуществляться через наших дроппингеров, то есть людей которые будут заниматься всем сами, связываться с клиентами, осуществлять доставку и т.д.

– установить полезность продукции предприятия для потенциальных покупателей (потребительские свойства) и меры по обоснованию соответствия уровня запрашиваемых цен на продукцию (услуги) их потребительским свойствам.

– так же расширить ассортимент и заняться продажей не только детских игрушек и товаров для детей, но и тем, что сейчас более востребовано».

На предприятии действует особая программа, которая способствует развитию молодых сотрудников. В рамках интервью была получена информация по деятельности данной программы.

«Кадровый резерв есть, а работа с молодежью происходит ежедневно. 1. Регулярно пересматривается и утверждается состав резерва кадров у генерального директора. 2. Проводится обучение молодых специалистов, зачисленных в резерв кадров по специальной программе с использованием новых обучающих программ.»

На вопрос как вы относитесь к подчиненным: как строгий начальник или у вас более дружеские отношения, получили ответ о том, что: *«В компании более дружеские отношения несмотря на то, что я начальник, я стараюсь ко всем подходить индивидуально. Коллектив у нас дружный, что на складе, что в офисе. Все друг с другом общаются как с друзьями.»*

Так же был получен ответ на вопрос: что самое сложное в работе руководителя: *«Самое сложное в работе руководителя это всё успеть. Несмотря на то, что в компании много сотрудников, есть и бухгалтера и менеджеры, и программисты-вся ответственность всё равно лежит на руководителе. Всё согласовать или дать какое-то разрешение».*

Таким образом в качестве рекомендаций по совершенствованию организации труда в ООО «Квэртис групп» лучше предложить увеличение заработной платы либо изменение формы на премиальную или доплату.

А также в зимнее время улучшить санитарно-гигиенические условия труда, например каждому выделить средства подачи теплого воздуха.

В ходе проведенной работы был проведен анализ предприятия, анализ документов компании, также было проведено интервью с генеральным директором. Были предложены рекомендации для улучшения условий работы, которые позволят организации увеличить уровень товарооборота в компании.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Актуальным и значимым представляется исследование о том, что не во всех организациях соблюдаются нормы по организации труда персонала, так же как мы и столкнулись в данной организации ООО «Квэртис групп».

Целью данной работы является анализ организации труда персонала в сфере торговли и предложены пути усовершенствования.

Для достижения поставленной цели решены следующие задачи

- рассмотрены сущность, значение, функции организации труда персонала;
- изучены этапы и задачи организации труда персонала;
- рассмотрен обзор организации труда персонала в Российской Федерации и за рубежом; а также проведён анализ и предложены пути усовершенствования организации труда персонала в ООО «Квэртис групп».

По итогам исследования можно сказать следующее:

- основными формами разделения труда в магазине являются: функциональное, товарно-отраслевое и квалификационное;
- отрицательной характеристикой кадровой политики ООО «Квэртис групп» является высокий уровень текучести работающих, уволенных по отрицательным причинам (то есть по причинам, появление и устранение которых зависит неудовлетворенности персоналом организации труда);
- в организации фактический уровень использования рабочего времени ниже планового;
- нерациональное использование номинального фонда рабочего времени в организации;
- положительной тенденцией в работе организации является снижение удельного веса непроизводительных затрат в общем балансе рабочего времени. Вместе с тем их наличие указывает на то, что в научной организации имеются определенные резервы улучшения использования трудовых ресурсов по времени.

ООО «Квэртис групп» не рационально использовало трудовые ресурсы и производительность их труда, что негативно сказалось на развитии товарооборота.

Следовательно, можно сделать вывод о том, что снижение объема товарооборота происходил в основном за счет не эффективной работы предприятия, трудовые ресурсы использовались неэффективно, руководству необходимо принять некоторые меры по улучшению эффективности их использования. Например, сократить текучесть кадров и разработать программу по стимулированию персонала.

Так же для улучшения эффективности организации труда требуется своевременная выплата заработной платы и в полном объеме.

Неусовершенствованная система оплаты труда может повлиять на снижение производительности труда. У работников нет заинтересованности в повышении производительности труда, на что так же может влиять нерациональная организация торгового процесса; недостаточно высокий уровень персонала и т.д.

При снижении востребованности компании в изготовлении данной продукции организация пытается правильно распределить финансовые ресурсы. Поэтому данная организация вынуждена задерживать заработную плату сотрудникам, так же задерживать оплату за предоставленную продукцию поставщикам и отказ от аренды не использованной занимаемой площади, что как раз-таки (отказ от аренды не использованной площади) может решить некоторые финансовые трудности.

Таким образом, предлагаемые рекомендации способствуют увеличению производительности труда, и, как следствие рост товарооборота, что позволит предприятию увеличить конкурентоспособность и выйти на более высокий экономический уровень, а также восстановить своевременную выплату заработной платы и оплату поставщикам.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абалов Щ. А. Управление персоналом: Учеб. пособие. М.: Книг, 2017. – 432 с.
2. Басин К. А. Основы менеджмента / К.А Басин. - М.:Линг, 2017. – 464 с.
3. Бапалов Х.В. Менеджмент: пособие / Х.В. Волон, Г.Е. Ябанин. – М.: Минг, 2017. - 306 с.
4. Бычин В.Б., Малинин С.В., Новикова Е.В. Нормирование труда. – М: ИНФРА-М, 2016
5. Бенинин А.А. Менеджмент: основные понятия, виды, функции: пособие для подготовки к экзаменам / А.А. Брасс. - М.: Современ. шк., 2018. – 348 с.
6. Бошолов А. Самоменеджмент. Эффективно и рационально. М.: Инфо, 2017. – 128 с.
7. Буряк, Елена Организация труда в условиях мобилизационной экономики / Елена Буряк. - М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2016. – 252 с.
8. Быканин В.Б. Нормирование труда / Под ред. В.Б. Быканин. М.: Рос. экон. акад., 2017. – 562с.
9. Бявков Ч.Б., Цувалова СВ., Шубенкова Е.В. Организация и нормирование труда: Учебник/ Под ред. Ч.Б. Бявков. М.: Омега, 2018. – 199с.
10. Вашолин Ю. Самоучитель по тайм-менеджменту. СПб.: Питер, 2018. – 256 с.
11. Ведов Н.А. Экономика труда: Учебник. М.: Книга, 2017. –736 с.
12. Галузина, С. М. Аспекты повышения роли учетно-аналитической информации в системе управления организацией / С.М. Галузина. - М.: Знание, 2017. – 392 с.
13. Гастев, А.К. Как надо работать: практическое введение в науку организации труда. Советский производственный менеджмент / А.К. Гастев. - Москва: РГГУ, 2015. – 611 с.
14. Геван А.К. Трудовые установки. М.: Книга, 2016. – 343 с.
15. Герасимов Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на

- промышленных предприятиях: Учебник для вузов. М.: Литер, 2017. – 448 с.
16. Горов Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. 5-е изд. М.: Право, 2017. – 329с.
17. Гопловин С.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник. М.: Линг, 2017. – 448 с.
18. Гывин А.Г. Тайм-менеджмент. М.: Линг, 2017. – 128 с.
19. Дакин В.А. и др. Управление персоналом: Учебник. М.: Академия, 2017. – 229с.
20. Ежов А.П. Мотивация трудовой деятельности: Учеб. пособие для вузов. Н.Новгород: НИМБ, 2017. – 541с.
21. Енин А.П., Зайцев А.К Организация труда персонала: Учебник. М: ИНФА-М, 2017. – 320 с.
22. Занинин А.Ф. Практический менеджмент. Учебное пособие. В 2-х ч. Ч.1./ А.Ф. Занинин. - М.: "ВУЗ-ЮНИТИ", 2017. – 456 с.
23. Кузнецова, Т.В. Делопроизводство. Организация и технологии документационного обеспечения управления: моногр. / Т.В. Кузнецова, Л.В. Санкина, Т.А. Быкова, и др.. - М.: Юнити-Дана, 2017. – 359 с.
24. Конин В. И. Теория, практика и искусство управления: Учебник для вузов по специальности "Менеджмент"/ В. И. Лариков. - М.: Инфо, 2017. – 568 с.
25. Менеджмент на промышленном предприятии /Л.И. Курова. - М.: Эник, 2018. – 358 с.
26. Менеджмент: Учебн. пособие для ВУЗов / Под ред. Ю. В. Кашов, В. И. Подлесных. - СПб.: Линг 2018. – 278 с.
27. Манкин М.Х. Основы менеджмента. / М.Х. Мескон, - М.: Дело, 2016. – 704 с.
28. Онин И.А. Управление персоналом организации. / И.А. Онин. - М.: "Алфея", 2016. – 464 с.
29. Организация управленческого труда. / А. М. Кунин. - М.: ИНФРА-М, 2018. – 278 с.

30. Основы менеджмента / В.Р.Воров. - 2-е изд., доп. и испр. - М.: Фринк, 2017. – 560 с.
31. Основы менеджмента: современные технологии. Учебно-методическое пособие. / Под ред. проф. М.А. Чашов. - М.: Линг, 2017. – 369 с.
32. Пашуто, В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии (для бакалавров) / В.П. Пашуто. - М.: КноРус, 2017. – 472 с
33. Пикин В.П. Организация и нормирование труда на предприятии: Учеб. пособие. / В.П. Пикин. - М.: Экономика, 2016. – 304 с.
34. Примаковский, А.П. О культуре чтения. Методы самостоятельной работы с книгой в свете научной организации умственного труда / А.П. Примаковский. - М.: Книга, 2015. – 159 с.
35. Равалов З.П. Менеджмент организации. / З.П. Равалов, Н. А. Соломатин. - М.: Инфо, 2017. – 336 с.
36. Реймаров, Г. А. Комплексная оценка персонала. Инженерный подход к управлению качеством труда / Г.А. Реймаров. - М.: ЛКИ, 2015. – 422 с.
37. Сериков Е.Л. Справочное пособие по НОТ./ Е.Л. Сериков. - М.: Финанс, 2016. – 408 с.
38. Факаров А.К. Основы менеджмента: Учебное пособие/ А.К. Факаров. - М.: Бонг, 2017. – 359 с.
39. Шубина, Татьяна Менеджер первого уровня в системе управления организацией / Татьяна Шубина. - М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2016. – 108 с

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ А

«УТВЕРЖДАЮ»

Генеральный директор

ООО «Квэртис Групп»

Агуреев Илья Сергеевич

« 30 » апреля 2017 г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ООО «Квэртис Групп»

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) определяют трудовой распорядок в Обществе с ограниченной ответственностью «Квэртис Групп» (далее - Общество) и регламентируют порядок приема, перевода и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Обществе.

1.2. Настоящие Правила являются локальным нормативным актом, разработанным и утвержденным в соответствии с трудовым законодательством РФ, и уставом Общества в целях укрепления трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рационального использования рабочего времени, обеспечения высокого качества и производительности труда работников Общества.

1.3. В настоящих Правилах используются следующие термины: «Работодатель» - Общество с ограниченной ответственностью «Квэртис Групп»;

«Работник» - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных ст. 16 Трудового кодекса РФ;

«Дисциплина труда» - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя.

1.4. Действие настоящих Правил распространяется на всех работников Общества.

1.5. Изменения и дополнения к настоящим Правилам разрабатываются и утверждаются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.6. Официальным представителем Работодателя является генеральный директор.

1.7. Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях, являющихся неотъемлемой частью трудовых договоров.

ПОРЯДОК ПРИЕМА РАБОТНИКОВ

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения письменного трудового договора.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящими Правилами, коллективным договором (при его наличии), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- иные документы, согласно требованиям действующего законодательства РФ.

Заключение трудового договора без предъявления указанных документов не производится.

2.4. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются Работодателем.

2.5. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.6. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.7. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.8. Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок (срочный трудовой договор).

2.9. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.10. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия и причины, послужившие основанием для заключения такого договора, то он считается заключенным на неопределенный срок.

2.11. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.12. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.13. Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором (при его наличии).

Утверждено
приказом № 250 от 20.05.2017
ПОЛИТИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
ООО «Квэртис Групп»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Бизнес-стратегия ООО «Квэртис Групп» направлена на развитие ключевых конкурентных преимуществ:

- ☐ финансовая устойчивость и ориентация на долгосрочное развитие;
- ☐ социальная и экологическая ответственность;
- ☐ развитая производственная инфраструктура;
- ☐ эффективная система управления и профессионализм работников.

Задача Политики управления персоналом – формирование координационно результативной фирмы с бесцветной концепцией коллективного управления, видящей способности с целью наибольшего выявления возможности сотрудников.

Основная цель Политические деятели управления персоналом – создание концепции управления, присутствие каковой фирма обладает положение «преимущественного работодателя» в наблюдениях людшек, отделанных и сподручных дать ей наибольшую выгоду.

Реализация Политические деятели управления персоналом – обязанность управляющих абсолютно всех степеней управления фирмы.

Все координационно-товарораспорядительные бумаги, применяемые фирмой в мишениях осуществлении Политические деятели управления персоналом, разрабатываются и производятся в точном согласовании с функционирующим законодательством.

Настоящий акт считается основным в сфере управления персоналом.

2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ

Стратегия управления персоналом – данное концепция основ и мировозренческих раскладов к управлению персоналом, которые

обеспечивают удачное формирование фирмы и слаженное совокупность заинтересованностей сотрудника, акционеров, покупателей и страны:

1. «Ясность и доступность». Правило подразумевает создание концепции планирования продвижении по службе, в каком месте важным обстоятельством и одной залогом должностного увеличения считается компетентность, результат постоянно значительных итогов и демонстрирование приверженности ценностям фирмы.

2. «Отраслевое первенство». Правило подразумевает, то что фирма дает для себя доклад в этом, то что результат установленной миссии в области управления персоналом потребует инвестиции существенных денег равно как в людские средства, таким образом и в формирование отраслей управления персоналом, а кроме того улучшения ИТобеспечения фирмы.

3. «Результативность вложений». Правило подразумевает создание концепции мотивировки сотрудников в результат полнее предпринимательство-стратегии фирмы с бесцветными приспособлениями балла и одобрения свершения итогов.

4. «Непрерывное усовершенствование». Правило подразумевает непрерывность планирования действий управления персоналом в базе концепции постоянной балла свойства людских ресурсов и свойства управления.

5. «Координационный процедура». Правило подразумевает предоставление общих раскладов к концепции действий управления персоналом.

3. КЛЮЧЕВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ

Основные тенденции трудов согласно осуществлению Политические деятели управления персоналом обязаны содействовать увеличению производительности элемент, элементов бизнесархитектуру фирмы:



При осуществлении Политики управления персоналом обязан применяться комплексный аспект в формировании упомянутых больше течений и управлении выделиться.

Нормативные бумаги и операции, информативные и научно-технические концепции помощи, прочие требуемые приборы управления персоналом обязаны разрабатываться и строиться отталкиваясь с утверждений ключевых течений Политические деятели управления персоналом.

Служба согласно управлению персоналом обязана реализовывать управление действием осуществлении Политические деятели управления персоналом. Значимость работы согласно управлению персоналом зафиксирована в области 4, представляющим неотъемлемой частью

Политики управления персоналом.

3.1 Привлечение, подбор и осуществление возможности персонала

Для привлечения известного персонала следует:

- Создавать репутация фирмы равно как «преимущественного работодателя»;
- Реализовывать наблюдение торга работы района наличия фирмы согласно группам сотрудников и должностей, представляющих основными с целью свершения полное предпринимательство-стратегии;
- Оповещать выпускников целенаправленный категории тренировочных учреждений о мишенях, задачах, ценностях фирмы и способностях, предоставляемых сотрудникам;

- Использовать состязательные операции замещения должностей.

Для отбора персонала следует использовать последующие аспекты:

- Общеобразовательный и высокопрофессиональный степень;
- Направленность в результат предпринимательство-полнее фирмы;
- Умение к учебе и фактическому применению познаний;
- Психическая стабильность;
- Соотношение коллективным ценностям;

При других одинаковых обстоятельствах необходимо давать преимущество «внутренним» претендентам.

Для осуществлении возможности персонала следует:

- Применять операцию приспособления новейших работников;
- Улучшать искусные условия и способы балла согласно главным специальностям и должностям;
- Осуществлять постоянную оценку сотрудников (согласно категориям и согласно потребности);
- Вводить «горизонтальную» и «отвесную» ротацию среди подразделениями фирмы;
- Гарантировать координацию концепции планирования продвижении по службе с концепцией оплаты работы и концепцией коллективного преподавания.

3.2 Подготовка и формирование персонала

Для формирования результативной концепции постоянного коллективного преподавания и формирования персонала следует применять последующие приборы:

- Учреждение наставников;
- Профессиональный запас;
- Коллективный институт;
- Руководство познаниями;

При подборе вида коллективного преподавания с целью конкретных компаний работников

ДОГОВОР ПОСТАВКИ № 6429



Московская область г. Красногорск

30.08.2018

ООО "МПИ", именуемое в дальнейшем "Продавец", в лице Генерального директора Кремлева Михаила Владимировича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и ООО "Квэртис Групп", именуемое в дальнейшем "Покупатель", в лице Генерального директора Агуреева Ильи Сергеевича, действующего на основании Устава, с другой стороны, заключили настоящий Договор о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Продавец обязуется поставлять Покупателю Товар по цене, в ассортименте, количестве и в сроки, согласованные сторонами, на условиях настоящего Договора. Покупатель обязуется принимать и оплачивать Товар на условиях и в сроки, установленные настоящим Договором и распространять Товар.

1.2. Право собственности и риск случайной гибели или повреждения Товара переходят на Покупателя с момента приемки Товара Покупателем, который определяется моментом подписания накладной представителем Покупателя, либо в момент сдачи товара перевозчику, что подтверждается товарно транспортной накладной либо экспедиторской распиской о получении Товара.

2. ОБЩИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ТОВАРА

2.1. Основанием поставки является Заказ Покупателя. В Заказе, от оговоренном сторонами, указываются общие характеристики Товара - наименование, количество единиц поставки, цена за единицу Товара, сроки поставки Товара.

2.2. Покупатель размещает Заказы у Продавца в письменном виде (факс, почта, электронная почта) в соответствии с действующим Прайс-листом Продавца.

2.3. После получения Заказа Продавец обязан в удостоверение его получения и в подтверждение исполнения всех его параметров (количество, ассортимент, качество, цена поставляемых товаров, сроки поставки) подтвердить Заказ по электронной почте.

3. ПОРЯДОК ПОСТАВКИ И ПРИЕМКИ ТОВАРА

3.1. При условии закупки Товара на сумму не менее 20 000 рублей, поставка Товара осуществляется транспортом Продавца и за его счет, на склад Покупателя в пределах Москвы (Московской области до 15 км от МКАД) или в выбранную Покупателем транспортную компанию, указанную Покупателем, в течение 2 (двух) дней с момента выполнения Покупателем обязательств по оплате указанных в п. 5.2. настоящего Договора. Товар поставляется по рабочим дням с 10 часов до 18 часов. Все погрузочно-разгрузочные работы осуществляются силами Покупателя. В случае, если сумма закупки Товара менее 20 000 рублей, поставка Товара осуществляется в соответствии с п.3.2. настоящего Договора.

3.2. Поставка товара может осуществляться путем самовывоза (выборки) товара Покупателем или указанным им грузополучателем со склада Продавца. При этом все погрузочно-разгрузочные работы осуществляются силами и за счет Продавца.

3.3. Продавец согласует с Покупателем дату и время прибытия Товара на склад Покупателя или в транспортную компанию.

3.4. При приемке Товара уполномоченный представитель Покупателя обязан передать Продавцу надлежащим образом оформленную доверенность, подтверждающую полномочия на приемку Товара и подписание товарной накладной, а также иных документов, оформляемых при приемке Товара. При необеспечении Покупателем своих представителей документами, подтверждающими наличие полномочий на приемку Товара, Покупатель обязуется в любых случаях признавать передачу Товара лицам, осуществляющим приемку на складе Покупателя, надлежащей (имеющей полную юридическую силу) и нести все связанные с передачей Товара неуполномоченным лицам риски.

3.5. Упаковка Товара должна соответствовать действующим стандартам, обеспечивать его сохранность при транспортировке при обычном с ним обращении, с учетом возможных перегрузок.

3.6. Прием Товара по ассортименту, количеству и качеству осуществляется на складе Покупателя по товарно-транспортным накладным и иным сопровождающим Товар документам, удостоверяющим качество и комплектность товара, а также на основании подтвержденного Продавцом Заказа.

3.7. Приемка Товара по качеству и количеству осуществляется Покупателем в порядке, предусмотренном Гражданским кодексом РФ, а также Инструкцией о порядке приемки продукции производственно-технического назначения и товаров народного потребления по количеству, утвержденной постановлением Госарбитража СССР от 15.06.65 г. № П-6, и Инструкцией о порядке приемки продукции производственно-технического назначения и товаров народного потребления по качеству, утвержденной постановлением Госарбитража СССР от 25.04.66 № П7, с изъятиями, установленными настоящим договором.

3.8. Комплектация Товара должна соответствовать требованиям, установленным в сопроводительных документах к Товару.

3.9. Покупатель (Грузополучатель) вправе произвести приемку Товара по количеству, качеству и комплектности без его проверки (в том числе приема по товарным местам). В этом случае будет считаться, что переданный товар соответствует количеству, качеству и комплектности товара, заявленному в товарной (товарно-транспортной) накладной. При этом обязанность Продавца по поставке товара надлежащего качества, количества и комплектности считается выполненной.

3.10. Покупатель осуществляет приемку товара в следующие сроки:

По качеству при однородной поставке – не позднее 5 (пяти) дней с момента получения товара
при неоднородной поставке – не позднее 10 (десяти) дней с момента получения товара.

По количеству – в момент получения товара от Покупателя либо перевозчика, в момент разгрузки транспортных средств и

Продавец

Покупатель

7. ИЗМЕНЕНИЕ И РАСТОРЖЕНИЕ ДОГОВОРА

7.1. Стороны вправе отказаться от исполнения настоящего Договора в одностороннем порядке, что влечет его расторжение. Уведомление об отказе от исполнения Договора должно быть направлено другой стороне не менее чем за 14 дней до предполагаемой даты отказа от исполнения Договора. Обязательства, возникшие до момента отказа от исполнения Договора, подлежат исполнению в порядке, предусмотренном Договором.

7.2. Все дополнения и изменения к настоящему Договору вносятся только по соглашению Сторон и совершаются в письменном виде.

8. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ И ПРИМЕНИМОЕ ПРАВО

8.1. Все споры по настоящему Договору по возможности будут разрешаться путем переговоров между сторонами.

8.2. При не достижении согласия споры решаются в Арбитражном Суде г. Москвы в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.3. До передачи спора в суд должен быть соблюден претензионный порядок его урегулирования.

8.4. Претензия должна быть составлена в письменном виде, подписана руководителем и отправлена заказным или ценным письмом, либо иными способами, позволяющими фиксировать факт отправления. К претензии должны быть приложены заверенные отправителем копии документов, на которых сторона основывает свои требования.

8.5. Сторона, получившая претензию, обязана в течение 10-ти дней с момента получения рассмотреть ее и направить другой Стороне мотивированный ответ в соответствии с п. 8.4. настоящего Договора.

9. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

9.1. Настоящий Договор действителен в течение одного календарного года с даты его подписания сторонами. Договор автоматически пролонгируется на каждый последующий календарный год, если ни одна из Сторон письменно не известила другую Сторону о его расторжении не менее чем за 30 календарных дней до истечения срока действия Договора.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ

10.1. Настоящий Договор составлен в 2-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр - у Продавца, другой - у Покупателя.

10.2. Стороны вправе использовать при подписании настоящего договора и приложений к нему факсимильное воспроизведение подписи.

10.3. Стороны могут направлять документы по данному договору посредством факсимильной связи. Документы, переданные по факсу или по электронной почте одной из сторон, с подтверждением об их отправке, могут быть использованы в качестве письменных доказательств в суде. Электронные сообщения, уведомления и другие значимые извещения, направленные посредством электронной почты, считаются направленными от Продавца, если они отправлены с электронного почтового ящика с доменным именем @mpitoys.ru; от Покупателя, если они отправлены с электронного почтового ящика postavka@v3project.ru.

10.4. Об изменении адресов, реквизитов, контактных телефонов Стороны обязаны информировать друг друга в письменном виде не менее, чем за 7 дней до введения этих изменений.

10.5. В случаях, не предусмотренных настоящим Договором, стороны будут руководствоваться действующим законодательством РФ.

10.6. Все Приложения к настоящему Договору, изменения и дополнения к нему, в случае принятия таковых, являются его неотъемлемой частью, должны быть оформлены в письменной форме и подписаны уполномоченными лицами обеих Сторон.

11. ЮРИДИЧЕСКИЕ АДРЕСА И ПЛАТЕЖНЫЕ РЕКВИЗИТЫ СТОРОН

Продавец ООО "МПИ"

Россия, 143432, МО, г. Красногорск, р.п. Нахабино, улица
Чкалова, дом 7, этаж подвал, помещение ХСХVI, офис 2
ИНН 5024186040
КПП 502401001
Код ОКВЭД
Код ОКПО 29527308
ОГРН 1185053013530
Расчётный счёт 40702810638000193140
Сбербанк России ПАО
Корреспондентский счёт 30101810400000000225
БИК 044525225

Генеральный директор

/ Кремлев М.В. /

Отв. менеджер: Жарков А.

Покупатель ООО "Кьюртис Групп"

Россия, 125080, г. Москва, Волоколамское шоссе, дом 1,
строение 1, этаж 5, помещение VI, комната 30а, офис 2
ИНН 7743234805
КПП 774301001
Код ОКВЭД
Код ОКПО
ОГРН 5177746248940
Расчётный счёт 40702810202570002360
АО "Альфа-Банк"
Корреспондентский счёт 30101810200000000593
БИК 044525593

Генеральный директор

/ Агуреев Илья Сергеевич /

Страница 3 из 3

ПОСЛЕДНИЙ ЛИСТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Бакалаврская работа выполнена мной самостоятельно. Используемые в работе материалы, взятые из опубликованной научной литературы и других источников, имеют ссылки на них.

Библиография 39 наименований.
Рисунков 1, таблиц 3 штук.
Отпечатано в двух экземплярах.
Один экземпляр сдан на кафедру.

« ____ » _____ 2019 г.

Заварзина К.Ю.