

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/kurovaya-rabota/441010>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Управление персоналом

ВВЕДЕНИЕ 3

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ РЕЖИМА ТРУДА И ОТДЫХА ПЕРСОНАЛА 5

1.1 Определение понятия режима труда и отдыха 5

1.2 Совершенствование режимов труда и отдыха персонала организации 7

2 АНАЛИЗ РЕЖИМА ТРУДА И ОТДЫХА В ООО «РЕСТ-ГРУПП» 11

2.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия 11

2.2 Проблемы организации режимов труда и отдыха на предприятии 16

3 РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ РЕЖИМА ТРУДА И ОТДЫХА В АО «КОНТАКТОР» 25

3.1 Рекомендации по совершенствованию режима труда и отдыха 25

3.2 Оценка эффективности предложенных мероприятий 27

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 32

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 34

ПРИЛОЖЕНИЯ 37

Создание комфортных условий труда выгодно и удобно самим работодателям. Чтобы максимально минимизировать снижение работоспособности персонала в конце рабочего дня, следует правильно распределить время отдыха и разделить смены или рабочие дни предписанными Правилами внутреннего трудового распорядка перерывами [9].

Важно, чтобы время начала технического перерыва совпадало с окончанием временного отрезка высокой производительности труда. На предприятиях и в организациях режимом труда и отдыха предусмотрены плановые перерывы в течение рабочего дня или смены в соответствии с видом работ, относимые или не относимые к рабочему времени.

Прежде всего работникам должно быть предоставлено время отдыха и приема пищи, которое должно длиться не менее 30 минут и не более двух часов. Этот перерыв не входит в рабочее время. Конкретное время предоставления таких перерывов определяется на уровне предприятия в системе коллективно-договорного регулирования и правил внутреннего трудового распорядка [5, с. 90].

Как правило, работодатели пытаются учитывать объективные факторы при определении продолжительности обеденного перерыва – степень стресса на работе, психологические и физические характеристики работников, отработанное время за смену (рабочий день).

Поэтому в большинстве случаев время начала обеда – это третий или четвертый час непрерывной работы, в этот период сотрудники начинают чувствовать усталость, а общая продуктивность труда значительно снижается.

На производствах, имеющих непрерывный производственный цикл, там, где нет возможности предоставить некоторым сотрудникам перерывы и специальные подразделения для отдыха и приема пищи, работодатели создают условия организации обедов на рабочих местах.

Кроме обеденного, существуют еще и короткие перерывы, обусловленные особенностями трудового и производственно-технологического направлений деятельности на конкретном предприятии.

На основе многочисленных исследований в области использования персонала и нормирования рабочего времени, рассматривая опыт различных фирм, можно предложить основные направления совершенствования режимов работы и отдыха персонала различных категорий. В этот список входят следующие мероприятия: соблюдение нормальной продолжительности рабочих: смены и дня, обязательное предоставление оплачиваемых трудовых отпусков, внутрисменное чередование времени работы и отдыха по научно обоснованным нормативам, снижение затрат вне рабочего времени, связанного с производительной деятельностью, борьба со сверхурочными отработками, организация двух- и трехсменной работы, применение рациональных форм отдыха [8, с. 75].

Выделенные мероприятия целесообразны как для сферы производства, так и для сферы обслуживания. Во многих отраслях существует зависимость сезонного характера труда от природно-климатических факторов и многих других условий, влияющих на распределение времени работы и отдыха. Из-за этого может

вестись суммарный учет времени работы.

На многих промышленных предприятиях применяют двухсменный, иногда трехсменный режим работы, что приводит к отсутствию растянутости времени работы в течение суток и созданию более благоприятных условий для восстановления сил. Такой метод рационального использования внерабочего времени будет очень плодотворно способствовать закреплению рабочих кадров на производстве, привлечению молодежи во многие специальности.

Научно обоснованные режимы работы и отдыха предприятий регламентируются «Межотраслевыми рекомендациями по созданию рациональных режимов труда и отдыха», «Типовыми внутрисменными режимами труда и отдыха рабочих предприятий промышленности», «Межотраслевыми рекомендациями по научной организации труда рабочих промышленных предприятий», «Рекомендациями по предупреждению переутомления работников физического и умственного труда».

Рациональное сочетание времени работы и перерывов на отдых является фактором повышения эффективности использования человеческого капитала в целом. Забота, которую работодатель проявляет к сотрудникам, может способствовать повышению производительности труда работников, ощущая поддержку руководства, стремящегося как-то улучшить условия труда, создать оптимальный режим труда и отдыха, устранить монотонность в процессах, изменить условия окружающей среды, персонал это оценит [9].

В результате работник будет стараться выполнять трудовые обязанности более качественно и результативно, будет заинтересован в сохранении рабочего места. В настоящее время для оптимизации времени работы и отдыха на российских предприятиях возможно создание специальных зон или комнат отдыха сотрудников.

Для снятия нервного и психологического напряжения возможно открытие комнат психологической разгрузки. Для восстановления работоспособности сотрудников организации, борьбы с утомлением целесообразно использование функциональной музыки, которую будут транслировать на производстве. Для персонала с менее подвижным режимом труда, выполнение функций которых связано с постоянным сидячим положением, возможно выполнение различного комплекса физических упражнений, производственной гимнастики. В свободное время или время отдыха следует организовать занятия в спортивном зале на территории организации или вне ее.

Все эти меры вполне в силах предпринять работодатель, который заботится о своем персонале и получении высоких результатов производственной деятельности [5, с. 93].

2 АНАЛИЗ РЕЖИМА ТРУДА И ОТДЫХА В ООО «РЕСТ-ГРУПП»

2.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия

АО «Контактор» - производит и продает средства автоматики и телемеханики. Продукция пользуется спросом промышленными и транспортными предприятиями России, стран СНГ и другими странами. Основной задачей является обеспечение безубыточной деятельности, получение прибыли, выпуск продукции, обеспечивающей безопасность движения механизмов по заданной траектории.

АО «Контактор» производит основные виды продукции:

- реле штепсельные малогабаритные – широко применяются в устройствах автоматики и телемеханики на промышленных предприятиях;
- реле транзиттерные – предназначены для работы в кодовых и импульсных рельсовых цепях переменного тока;
- реле кодовые – предназначены для осуществления схемных зависимостей в устройствах автоматики, телемеханики, связи и электропитания на транспорте и прочая аппаратура.

В приложении А представлена организационная структура АО «Контактор». «Достоинством организационной структуры является наличие эффективных вертикальных связей, к слабой стороне организационной структуры следует отнести отсутствие горизонтальных связей», представленной в приложении А

Текущие цели предприятия состоят в следующем:

- «расширение рынков сбыта путем увеличения производства и реализации продукции»;
- «обеспечение устойчивого конкурентного преимущества на рынках сбыта»;
- «решение социальных проблем работников»;
- увеличение и максимизация прибыли предприятия.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 02.04.2024)
2. Алексеев, П. С. Влияние продолжительности трудового дня на производительность труда / П. С. Алексеев // Научно-технический прогресс как фактор развития современного общества. 2019. С. 10-12.
3. Бизюкова, И.В. Кадры управления: подбор и оценка: учеб. пособие. – М.: Экономика, 2020. – 219 с.
4. Васильцова, Л.И. Экономика управления персоналом / Л. И. Васильцова, Н. А. Александрова, С. В. Радионова, Е. А. Скворцов. – Екатеринбург, 2018. – С. 165.
5. Виниченко М.В., Строкова С.А. Некоторые подходы к оценке источников подбора персонала // Материалы Афанасьевских чтений. 2020. №2 (15). С. 90-93.
6. Волкова М.В., Ладыгина Е.С. Наем и отбор сотрудников в организацию: особенности работы отдела по персоналу // Общество: политика, экономика, право. 2019. №3. С. 73-75.
7. Горленко, О. А. Управление персоналом: учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 217 с.
8. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход: учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников; под редакцией Н. А. Горелова. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 270 с.
9. Дейнека А.В. Современные тенденции в управлении персоналом: учеб. пособие / А.В. Дейнека, Б.М. Жуков. М.: Академия Естествознания, 2018.
10. Десслер, Г. Управление персоналом / Г. Десслер; под редакцией И. М. Степнова; перевод Д. П. Конькова. – 4-е изд. – Москва: Лаборатория знаний, 2020. – 800 с.
11. Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием: учебное пособие / С. Е. Елкин. – Саратов: Ай Пи Ар Медиа, 2019. – 236 с.
12. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова, Л.Н. Кибанова – Москва: КноРус, 2021. – 360 с.
13. Курсова, О. А. Правовое регулирование управления персоналом: учебное пособие для вузов / О. А. Курсова. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 414 с.
14. Ловчева, М.В. Управление персоналом: теория и практика. делопроизводство в кадровой службе: учеб.-практ. пособие / М.В. Ловчева, Е.Н. Галкина, Е.В. Гурова; под ред. А.Я. Кибанова. – М.: РГ-Пресс, 2021. – 78 с.
15. Лукичева Л.И. Управление персоналом: Учебное пособие / Л.И. Лукичева. Под ред. Ю.П. Анискин. - М.: Омега-Л, 2018. - 263 с.
16. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 424 с.
17. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 467 с.
18. Соболевский, Д.Л. Стратегия управления персоналом в современных условиях / Д.Л. Соболевский. // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2021. - № 3-2 (73). – С. 158-160.
19. Софронеева, Е. Т. Стратегическое управление человеческими ресурсами в условиях кризиса / Е. Т. Софронеева. // Молодой ученый. — 2022. — № 20 (415). — С. 504-507. — URL: <https://moluch.ru/archive/415/91735/> (дата обращения: 02.04.2024).
20. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.]; под редакцией А. А. Литвинюка. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 498 с.
21. Чеботарь, Е. Ю. Проблемы управления персоналом в современных организациях / Е. Ю. Чеботарь. // Молодой ученый. — 2021. — № 45 (387). — С. 174-177.
22. Шитова, А. А. Программа мероприятий по управлению персоналом компании в условиях организационных изменений / А. А. Шитова. // Молодой ученый. — 2021. — № 3 (345). — С. 337-340. — URL: <https://moluch.ru/archive/345/77752/> (дата обращения: 02.04.2024).
23. Шибаева В.С. Digital hr: технологии управления персоналом // Цифровая экономика: проблемы и перспективы развития. - 2019. - №1. - С. 190-191.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/kursovaya-rabota/441010>