

**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Поволжская академия образования и искусств имени Святителя
Алексия, митрополита Московского»**

Кафедра экономики и бизнес-развития

Направление подготовки 44.03.01 Педагогическое образование
Направленность (профиль) «Экономическое образование»

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

на тему:

Трудовые ресурсы организации и пути повышения эффективности их
использования на примере ООО «ИНТРА»

Выполнил(а) студент(ка)
4 курса группы ЭО-401
очной формы обучения
Силкина Дарья Вадимовна

(подпись)

Научный руководитель
Гребенькова Олеся
Александровна, к. экон. н.

(подпись)

Допустить к защите:
Заведующий кафедрой

(подпись)

(Ф.И.О.)

«__» _____ 20__ г.

Тольятти
2024

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
Глава 1. Теоретические основы эффективности использования трудовых ресурсов	
организации.....	8
1.1 Трудовые ресурсы: понятие, классификация, сущность.....	8
1.2 Показатели использования трудовых ресурсов.....	14
1.3 Методика оценки эффективности использования трудовых ресурсов.....	20
Глава 2. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов организации ООО «ИНТРА»	26
2.1 Общая характеристика деятельности предприятия	26
2.2 Анализ основных технико-экономических показателей деятельности предприятия	34
2.3 Оценка использования трудовых ресурсов	40
2.4 Разработка мероприятия, направленного на повышения эффективности трудовых ресурсов	48
2.5 Расчет экономической эффективности реализуемого мероприятия	53
Глава 3. Дополнительное образование учащихся основного общего образования по теме «Труд и трудовые правоотношения»	58
3.1 Теоретические аспекты изучения темы «Труд и трудовые правоотношения» в школьном курсе обществознания	58
3.2 Применение технологии перевернутого класса в изучение темы «Трудовые правоотношения»	63

3.3 Разработка внеурочного мероприятия по теме: «Трудовые ресурсы организации и пути повышения эффективности их использования»	66
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	69
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	71
ПРИЛОЖЕНИЯ	

ВВЕДЕНИЕ

Трудовые ресурсы являются одним из ключевых элементов любой организации, так как именно люди определяют ее успех и эффективность работы. Эффективное использование трудовых ресурсов позволяет организации достигать своих целей, увеличивать производительность и конкурентоспособность.

Несмотря на то, что трудовые ресурсы представляют собой неотъемлемую часть любого бизнеса, часто они не используются на полную мощность из-за различных причин, таких как недостаточное мотивирование сотрудников, неэффективное распределение обязанностей и отсутствие системы мотивации и поощрения.

Для повышения эффективности использования трудовых ресурсов необходимо разработать стратегию управления персоналом, которая будет способствовать максимизации потенциала сотрудников. Это может включать в себя проведение обучения и развития персонала, создание командной работы, установление прозрачной системы оценки и стимулирования результативности.

Актуальность темы обусловлена тем, что трудовые ресурсы являются самым главным и важным фактором любого производственного процесса,

без них деятельность любой компании абсолютно невозможна, это едва ли не самый сложный аспект работы любой компании. Трудовые ресурсы повышают качество продукции, реализацией которой занимается компания, и ни одно предприятие не сможет эффективно работать без трудовых ресурсов.

По сути, любое предприятие состоит из вещественного и человеческого капитала, причем управлять трудовыми ресурсами сложнее, чем любой (даже самой сложной) техникой. Несмотря на всю важность материально-вещественных элементов производства трудовые ресурсы играют решающую роль в повышении качества продукции и определяют эффективность всех сторон производственно-хозяйственной деятельности предприятия.

Нацеленное на перспективы развитие предприятия обязательно должно включать в себя задачи, направленные на формирование системы управления трудом, выполнение которых способствует достижению высокой конкурентоспособности, и – как следствие, укрепить позиции данной компании на рынке. По сути, повышение эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии во многом способствует повышению производительности труда, и получению высокой прибыли.

Целью работы является изучение трудовых ресурсов и поиск путей повышения эффективности их использования на примере ООО «ИНТРА».

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие **задачи**:

- раскрыть понятие, классификацию и сущность трудовых ресурсов;
- рассмотреть показатели использования трудовых ресурсов;
- раскрыть методику оценки эффективности использования трудовых ресурсов;
- провести анализ основных технико-экономических показателей деятельности предприятия ООО «ИНТРА»;
- провести оценку использования трудовых ресурсов на предприятии;
- разработать мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов ООО «ИНТРА»;

- расчет экономической эффективности реализуемого мероприятия;
- рассмотреть теоретические аспекты изучения темы «Трудовые ресурсы» в школьном курсе;
- проанализировать технологию перевернутого класса;
- разработка внеурочного мероприятия по теме «Трудовые ресурсы организации и пути повышения эффективности их использования».

Объект исследования – ООО «ИНТРА».

Предмет исследования – анализ трудовых ресурсов.

Структура работы состоит из введения, трех глав, заключения, приложения и библиографический список.

В первой главе рассматриваются теоретические основы использования трудовых ресурсов предприятия.

Во второй главе проведен анализ состава и движения трудовых ресурсов, дана оценка эффективности использования трудовых ресурсов, и разработка мероприятий по повышению эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «ИНТРА».

Третья глава посвящена дополнительному образованию учащихся основного общего образования по теме «Трудовые ресурсы».

Теоретической базой для написания работы послужили труды таких исследователей как: Д. И. Глик, Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников, О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева, Д.В. Горелов, Я.И. Маликова, Е.И. Данилина, А.Л. Жуков, Д.В. Хабарова, С.Ю. Иванов, О. М. Исаева, Е. А. Припорова А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, Е.Г. Коновалова, О.Л. Чуланова и др.

Практическая значимость работы заключается в том, что рассмотренные во второй главе мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «ИНТРА» могут быть использованы на практике.

Практическая значимость в части педагогического раздела заключается в возможности использования её материалов в педагогической деятельности учителя.

Глава 1. Теоретические основы эффективности использования трудовых ресурсов организации

1.1 Трудовые ресурсы: понятие, классификация, сущность

Тема трудовых ресурсов охватывает важные аспекты управления человеческим трудом в контексте организаций и экономики в целом. Это включает изучение методов привлечения, развития, мотивации и управления персоналом с целью обеспечения эффективного функционирования организаций и повышения производительности труда.

Данный аспект также включает анализ рынка труда, изучение тенденций в областях занятости, безработицы, образования и квалификации, а также влияние человеческого потенциала на экономический рост и развитие. Эта тема играет важную роль в сферах управления персоналом, экономики труда, социальной политики и социальной защиты.

«Основной производительной силой общества является рабочая сила, то есть население, обладающее физическими и умственными способностями, способное работать в сфере материального и нематериального производства» [5].

Творческий потенциал работников проявляется через понятия "трудовые ресурсы", "рабочая сила", "эффективность труда", "экономически активное население", "личная компетентность" и другие. Для полного понимания концепции "трудовые ресурсы" необходимо изучить взаимосвязь этих категорий и определить сущность каждой из них. Исследование трудовых ресурсов также включает анализ тенденций в сфере занятости, качества рабочей силы, а также вопросов равноправия, разнообразия и инклюзии на рабочем месте.

Категория «трудовые ресурсы» в отечественную экономическую науку впервые введена академиком С. Г. Струмилиным в 1922 году. Он понимал под трудовыми ресурсами: «Ресурсы рабочей силы, имеющиеся в народном хозяйстве» [6, с. 86]. Данный термин им использовался для характеристики главного национального богатства – трудового потенциала страны.

По мнению Е. В. Касимовского: «Трудовые ресурсы – это экономическая категория, представляющая собой численность потенциальной и действующей рабочей силы, определенной количественно и демографически» [7, с. 52].

Э. Р. Саруханов дает следующее определение данной категории:

«Трудовые ресурсы – часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в народном хозяйстве. То есть трудовые ресурсы включают в себя, с одной стороны, тех людей, которые заняты в экономике, а с другой, не занятых, но способных трудиться» [8, с. 26].

А. П. Егошин раскрыл понятие трудовые ресурсы как:

«Трудоспособная часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной трудовой деятельности в народном хозяйстве» [9, с.240].

Несколько другая формулировка дается П. В. Шеметовым: «Часть населения страны, обладающего необходимым физическим развитием, умственными способностями и знаниями» [10, с.83].

Еще одно определение дает П. В. Журавлев: «Трудовые ресурсы – это совокупность людей, обладающих способностью трудиться» [11, с.99].

Трудовые ресурсы опираются на людей с их уникальными способностями и компетенциями, которые они вносят в производственный процесс благ и услуг. Это включает в себя как физическое, так и умственное усилие, направленное на создание продукции или предоставление услуг. Трудовые ресурсы также включают в себя образование, опыт работы, профессиональные навыки и состояние здоровья работников.

Основу трудовых ресурсов составляют люди в возрасте, подходящем для трудовой деятельности, поскольку их физические и умственные качества зависят от возраста. Возраст выступает определенным критерием, который помогает выделить из общего населения именно трудовые ресурсы. Возрастные границы и социально демографический состав трудовых ресурсов определяется системой государственных законодательных актов (рисунок 1).

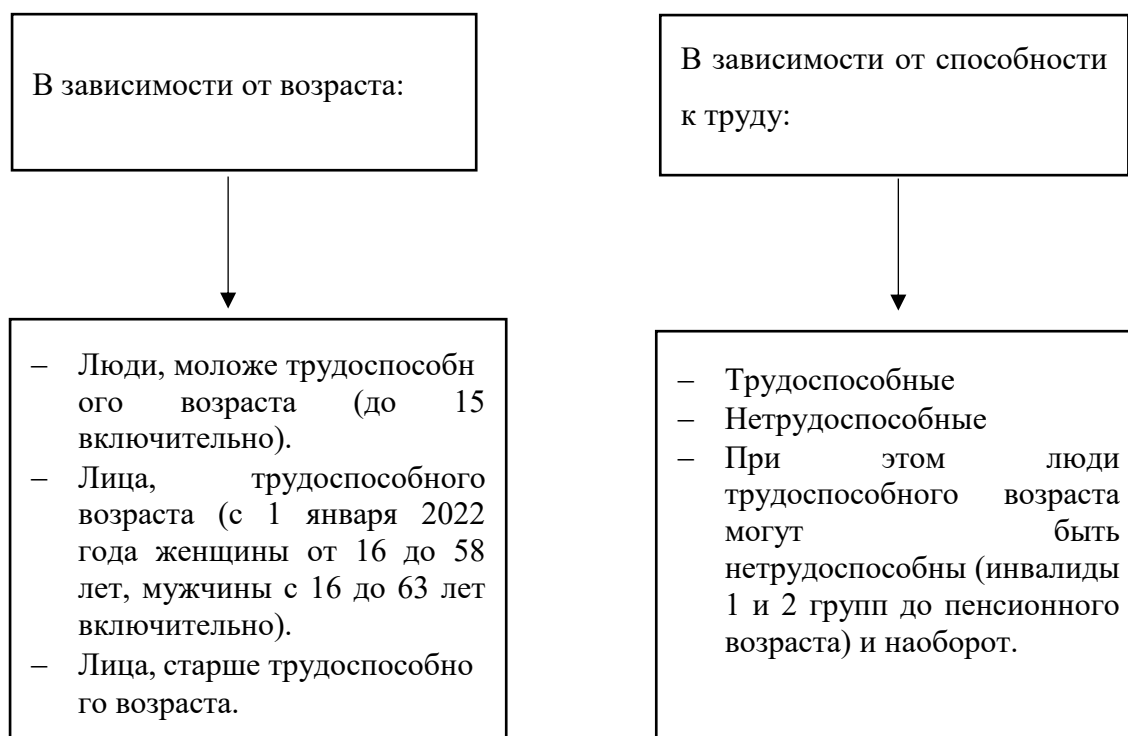


Рисунок 1 - Специфика разделения трудовых ресурсов по группам

Исходя из вышесказанного, к трудовым ресурсам относятся:

- Население в трудоспособном возрасте за исключением инвалидов 1 и 2 групп и неработающих лиц, получающих пенсию.
- Работающие лица пенсионного возраста.
- Работающие подростки в возрасте до 16 лет включительно.

Трудовые ресурсы принято разделять на экономически активное и экономически неактивное население (рисунок 2).



Рисунок 2 - Характеристика экономически активного и неактивного населения

Далее (рисунок 2) отражен подробный состав трудовых ресурсов.



Рисунок 3 - Состав трудовых ресурсов [12, с.23]

В организациях данного типа разнообразие сотрудников и профессиональная структура могут быть различными, однако они способствуют достижению целей и стратегий компании. Разнообразные работники с разными навыками и качествами установили оптимальное соотношение численности с учетом эффективного использования оборудования для максимальной реализации своего потенциала. Подбор и размещение людей осуществляются на основе формирования трудовой силы, определения роли и места сотрудника в организационной структуре, а также приспособления к потребностям рабочего места. Принципы найма и отбора должны соответствовать стратегии развития организации, которая выделяет значимость навыков сотрудника: его образование, опыт, коммуникативные способности и умение работать в команде.

Характеристикой рабочей силы является соответствие между нынешними и будущими сотрудниками, ищущими работу или имеющими работу. «Качественный признак определяется уровнем образования, квалификацией, трудовой активностью и другими параметрами, определяющими трудоспособность персонала» [13, с.12].

А. Я. Кибанов рассматривает экономическую категорию трудовой потенциал, характеризующий население, как «производителя материальных благ на основе совокупности всех качеств, определяющих его трудоспособность, способность и склонность работника к труду, состояние его здоровья, выносливость, тип нервной системы – т.е. все, что отражает психологический и физиологический потенциал, наряду с объемом общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений» [14, с.126].

Ниже рассмотрим факторы, влияющие на эффективность использования трудовых ресурсов на предприятии.

Факторы, влияющие на эффективность использования трудовых ресурсов в организации, могут быть разделены на несколько категорий:

1. Мотивация сотрудников;
2. Коммуникация;
3. Обучение и развитие;
4. Система стимулирования и поощрения;
5. Распределение обязанностей и организации труда;
6. Руководящий состав.

Далее раскроем каждый фактор.

Мотивация сотрудников - уровень мотивации и удовлетворенности персонала напрямую влияет на его производительность и эффективность работы. Недостаточная мотивация может привести к низкой результативности и увеличению текучести кадров.

Коммуникация - эффективная коммуникация между сотрудниками и управленческим составом, а также между различными отделами, играет ключевую роль в синхронизации работы и предотвращении недопониманий.

Обучение и развитие - постоянное обучение и развитие персонала помогают повысить их профессиональный уровень, а также способствуют повышению уровня обслуживания клиентов и качества продукции или услуг.

Система стимулирования и поощрения – хорошо разработанная система мотивации и поощрения способствует увеличению производительности сотрудников и стимулирует их к достижению высоких результатов.

Распределение обязанностей и организация труда – эффективное распределение обязанностей, четкое определение ролей и задач сотрудников, а также оптимизация бизнес-процессов позволяют избежать дублирования работ и снизить затраты на выполнение задач.

Руководящий состав - компетентные и эффективные руководители, способные мотивировать и вести свою команду к достижению поставленных целей, являются важным фактором успешного использования трудовых ресурсов.

Учитывая эти факторы и проводя анализ их влияния на эффективность использования трудовых ресурсов, организация может разработать стратегии и меры по улучшению управления персоналом и повышению производительности труда.

Таким образом, трудовые ресурсы являются важнейшим общественным потенциалом, формируемым при образовании, распределении и использовании этих благ. Как экономический класс они демонстрируют соотношение между рядом людей с физическими и умственными способностями, отвечающими требованиям профессионального обновления.

1.2 Показатели использования трудовых ресурсов

Показатели эффективности трудовых ресурсов, учитывающие количественный аспект использования трудовых ресурсов делятся на:

- абсолютные показатели;
- относительные показатели.

К абсолютным показателям относятся:

Уровень производительности труда – это степень плодотворности, эффективности деятельности людей, определяется объемом продукции, приходящимся на единицу трудовых ресурсов или затратами живого труда на единицу продукции[17].

Различают: общественную, локальную, индивидуальную производительность труда[18].

Показатели использования трудовых ресурсов играют важную роль в оценке эффективности работы персонала и управления человеческими ресурсами в организации. Ниже приведены основные теории и подходы к определению и использованию показателей использования трудовых ресурсов:

1. Производительность труда;
2. Эффективность труда;
3. Оценка потенциала сотрудников;

4. Уровень текучести кадров;
5. Уровень удовлетворенности сотрудников.

Далее раскроем каждый подход подробнее.

Производительность труда - это основной показатель эффективности использования трудовых ресурсов. Производительность труда определяется как объем выпускаемой продукции или услуг на единицу затраченного труда. Она может измеряться как выход продукции, выполненной работы или обслуженных клиентов за определенный период времени.

Эффективность труда - данная концепция включает в себя более широкий спектр показателей, таких как качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач в срок, уровень удовлетворенности клиентов и т.д. Эффективность труда позволяет оценить, насколько эффективно и целесообразно используются трудовые ресурсы.

Оценка потенциала сотрудников - наряду с текущими показателями использования трудовых ресурсов, важно учитывать потенциал сотрудников для роста и развития. Это может быть определено через оценку навыков, знаний и компетенций сотрудников, их готовности к обучению и развитию.

Уровень текучести кадров - высокий уровень текучести кадров может быть признаком неэффективного использования трудовых ресурсов. Постоянная потеря квалифицированных сотрудников требует дополнительных затрат на их замену и обучение новых сотрудников.

Уровень удовлетворенности сотрудников - удовлетворенные сотрудники обычно более продуктивны и мотивированы к работе. Показатели удовлетворенности сотрудников, такие как опросы, анкеты, рейтинги и отзывы, могут использоваться для оценки эффективности использования трудовых ресурсов[18].

Анализ показателей использования трудовых ресурсов позволяет руководству оценить текущее состояние и эффективность работы персонала, выявить проблемные моменты и разработать стратегии по их устранению и оптимизации процессов управления персоналом.

Ниже рассмотрим резервы и факторы роста производительности труда.

Резервы роста производительности труда – это еще неиспользованные возможности экономии рабочего времени или затрат живого труда.

Факторы роста производительности труда – это причины или условия, под воздействием которых изменяется ее уровень. На горно-обогатительных предприятиях действуют следующие группы факторов роста производительности труда:

1) природно-климатические факторы. К этой группе относятся характеристика сырья, изменение горно-геологических условий, содержание полезного компонента в сырье, форм рудных тел, глубина залегания, климатические условия и др.;

2) технические факторы. Уровень механизации и автоматизации, компьютеризация производственных процессов, совершенствование систем отработки месторождений и схем обогащения полезных ископаемых, внедрение новых прогрессивных видов оборудования, техники и других видов основных фондов, применение новых более эффективных материальных ресурсов и т.д.;

3) организационно-управленческие: совершенствование систем управления и менеджмента, применение современных форм организации производства и труда, совершенствование режимов труда и отдыха, применение прогрессивных норм и нормативов, компьютеризация учетных и вычислительных работ, организационная структура предприятия, совершенствование организации ремонтной службы и службы МТС и др.;

4) социально-экономические: интенсификация производственного процесса, выбор и применение более эффективных форм и систем оплаты и стимулирования труда, улучшение условий труда, сокращение доли тяжелого и непривлекательного труда, совершенствование распределительных отношений, повышение квалификации работников, улучшение жилищно-бытовых условий и др.;

5) факторы структурных сдвигов – изменение структуры народного хозяйства, изменение демографической структуры, изменение удельного веса различных видов продукции, изменение структуры видов деятельности и производства, изменение добычи полезного ископаемого в различных бассейнах и месторождениях, изменение соотношений между различными способами добычи и др.[17].

Так же рассмотрим виды показателей эффективности использования трудовых ресурсов.

1) Производительность труда. Выше данный показатель был рассмотрен. Рассмотрим его более подробно. Это показатель результативности деятельности. Чтобы его рассчитать, объём изготовленного продукта (в натуральном или денежном выражении) делят на затраченное время на производство (так ищут показатель выработки). Чем результат выше, тем лучше работает сотрудник и, соответственно, тем больше пользы он приносит компании. С другой стороны, по полученному показателю можно прогнозировать выручку, объёмы производства, объёмы сырья для закупки, необходимого для производства, и т. д. Надо сказать, что показатель результативности можно рассчитывать как по отдельным сотрудникам, так и по отдельным участкам или по предприятию в целом.

2) Прирост производительности труда. Если планируют увеличить объём производства или оценить эффективность использования трудовых ресурсов, рассчитывают рост производительности труда и темпы её роста. Для этого высчитывают планируемую производительность труда по формуле выработки и производительность труда в отчётном году. Затем первый показатель делят на второй и определяют результат прироста в процентном соотношении.

3) Снижение трудоёмкости продукции. Этот параметр также относится к показателям эффективности использования трудовых ресурсов. Надо ли говорить о том, что, чем меньше времени тратится на производство одной единицы товара, тем больше товаров можно будет произвести и,

соответственно, тем больше дохода получить. Снизить трудоёмкость позволяет:

- автоматизация процессов производства;
- усовершенствование технологий производства;
- использование лучшего оборудования;
- усовершенствование рабочих мест и создание условий для бесперебойного процесса производства;
- обучение, повышение квалификации сотрудников;
- повышение мотивации и инструментов стимулирования (пересмотр системы начисления заработной платы, бонусов и т. д.).

Снижая трудоёмкость, вы экономите ресурсы, следовательно, можете увеличить объём производства и способствовать росту компании.

4) Снижение себестоимости. Себестоимость — это совокупность трат, которые несёт компания при производстве и реализации продукта. То есть сюда закладываются стоимость сырья, эксплуатации и обслуживания оборудования, заработная плата, коммерческие и другие расходы. Соответственно, когда снижается себестоимость без потери качества товара, повышается эффективность использования трудовых ресурсов предприятия. Более того, производитель, у которого себестоимость продукции ниже, чем у конкурентов, может поставить более низкую цену на свою продукцию, сделав это своим весомым конкурентным преимуществом.

Снизить себестоимость можно разными способами:

- увеличивая производительность труда с помощью автоматизации производства или повышения мотивации персонала;
- оптимизируя расходы на сырьё (это может быть не только поиск поставщиков, которые предложат его по более низкой цене, но и снижение расходов на доставку от склада поставщика);

- уменьшая технологические потери, производственный брак за счёт повышения квалификации персонала.
- совершенствуя производственные процессы и т. д.

5) Прирост прибыли. Это не просто показатель, характеризующий эффективность использования трудовых ресурсов предприятием, а цель его работы. Если есть прирост, значит, стратегия развития выбрана правильно, руководители принимают правильные решения, а сотрудники умело выполняют свои функции.

При расчёте прироста могут высчитывать валовую и чистую прибыль. Валовая — это сумма доходов за вычетом производственных затрат (себестоимости). Чистая — это то, что осталось после того, как от валовой прибыли отняли сумму всех отчислений, не касающихся процесса производства (например, налоги).

Чтобы рассчитать прирост, показатели отчётного периода делят на показатели текущего и умножают на 100%. По результату судят о динамике развития предприятия или подтверждают необходимость использования инвестиций и т. д.

6) Годовой экономический эффект. Является последним показателем эффективности использования трудовых ресурсов. По сути, показывает, как уменьшилось количество затрат, которые были направлены на изготовление годового объёма продукции. То есть это экономия предприятия.

Рассчитывается по формуле:

$$\mathcal{E} = \mathcal{D} - (\mathcal{P} * \mathcal{H}_{\text{кэ}}), \quad (1)$$

где $\mathcal{D}$ — доход (или годовая экономия),

$\mathcal{P}$ — расходы,

$\mathcal{H}_{\text{кэ}}$ — нормативный коэффициент (он будет отличаться для разных сфер деятельности).

Эффект может быть положительным (когда получена прибыль) и отрицательным (когда предприятие несёт убытки)[19].

Таким образом, в данном параграфе мы рассмотрели подходы к определению и использованию показателей производительности трудовых ресурсов, резервы и факторы роста производительности труда и виды показателей эффективности использования трудовых ресурсов, и пришли к выводу, что рассмотренные нами показатели могут многое сказать о предприятии, поэтому важно регулярно анализировать их. В следующем параграфе рассмотрим методику оценки эффективности использования трудовых ресурсов.

1.3 Методика оценки эффективности использования трудовых ресурсов

«В производстве любого продукта задействован живой труд, то есть труд, израсходованный работниками непосредственно в самом процессе производства продукта и труд прошлый, затраченный, как правило, другими работниками на предыдущих стадиях производства и овеществленный в орудиях труда, зданиях, сооружениях, сырье, топливе, материалах, энергии» [15, с.71]. Соответственно этому при характеристике производительности труда используется понятие производительности индивидуального труда (рисунок 4).

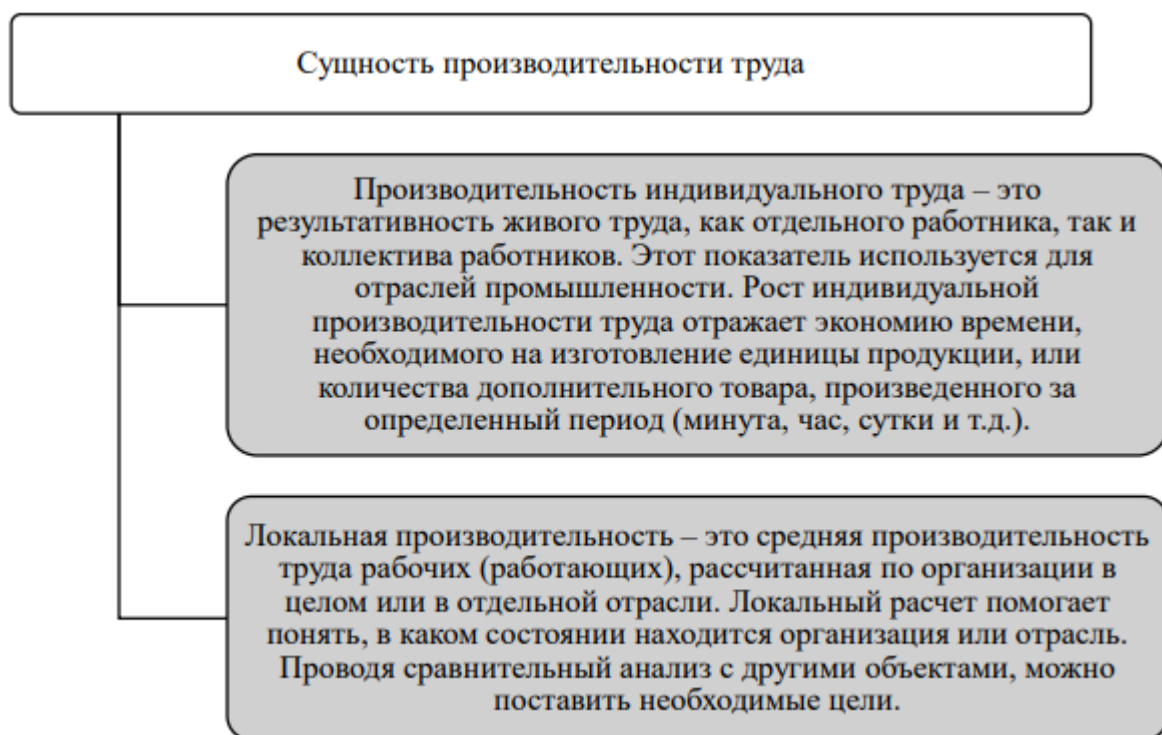


Рисунок 4 - Сущность производительности труда [16, с.239]

Измерение производительности труда имеет важное значение не только для анализа эффективности производства, но и для решения других управленческих задач: оптимального соотношения средств для определения, использования и накопления объема производства и единовременного распределения национального дохода; планового распределения, рабочей силы и других социально-экономических функций по областям применения. «В организациях производительность труда определяется как эффективность затрат только живого труда и рассчитывается через показатели выработки (В) и трудоемкости (Т) продукции, между которыми имеется обратно пропорциональная зависимость [17].

Выработка является основным показателем производительности труда и показывает количество (в натуральных показателях) или стоимость произведенной продукции (товарная, валовая, чистая продукция), приходящейся на единицу времени (час, смена, квартал, год) или одного среднесписочного работника» [18, с.223].

«Выработка рассчитывается как отношение объема произведенной продукции к затратам рабочего времени на производство этой продукции или к среднесписочной численности работников либо рабочих» [19]:

$$B = ОП/Т \quad (2)$$

или

$$B = ОП/Ч, \quad (3)$$

где B – выработка, тыс. руб.;

$ОП$ – объем произведенной продукции, тыс. руб.;

$Т$ – затраты рабочего времени на производство продукции, дн., ч.;

$Ч$ – среднесписочная численность работников, чел. [20].

В процессе определения уровня производительности труда с помощью показателя выработки числитель и знаменатель формулы возможно выражать в разных единицах измерения. В связи с этим в зависимости от применяемого знаменателя формулы выработка продукции может быть среднечасовой, среднедневной, среднемесячной, среднеквартальной, среднегодовой» [21, с.12]. «Под показателем среднечасовой выработки продукции характеризуется средний объем продукции, которая была произведена одним рабочим за 1 час фактически отработанного времени» [19]:

$$B_{\text{ЧАС}} = ОП/ТЧ, \quad (4)$$

где $B_{\text{ЧАС}}$ – среднечасовая выработка, тыс. руб. / ч.;

$ТЧ$ – число отработанных человеко-часов, чел.-ч.

«Во время расчёта часовой выработки в состав отработанных человеко-часов не включают простои внутри смен, поэтому она достаточно точно отражает в себе уровень производительности живого труда» [22].

«В показателе среднедневной выработки продукции отражается средний объем продукции, которая была произведена одним рабочим за 1 отработанный день» [19]:

$$B_{\text{ДН}} = ОП/ТДН, \quad (5)$$

где $B_{\text{ДН}}$ – среднедневная выработка, тыс. руб. / дн.;

ТДН – число отработанных человеко-дней, чел.-дн. [19].

«В процессе расчёта дневной выработки в состав отработанных человеко-дней не включают все целодневные простои и невыходы на работу. Она находится в зависимости от среднечасовой выработки продукции и степени использования продолжительности рабочего дня» [24]:

$$V_{\text{ДН}} = V_{\text{ЧАС}} * \text{ПСМ}, \quad (6)$$

где ПСМ – средняя фактическая продолжительность рабочего дня (смены), ч.

«Важно отметить, если затраты труда измеряются в пересчете на среднесписочную численность работников, то таким образом получается указание на среднемесячную (квартальную, годовую) выработку в расчете на одного работника (в зависимости от периода производства и числа работающих месяц, квартал, год)» [25]:

$$V = \text{ОП} / \text{Ч} \quad (7)$$

«Среднемесячная выработка находится в зависимости от среднечасовой выработки и от числа дней, которые были отработаны в среднем 1 среднесписочным рабочим» [26]:

$$V_{\text{МЕС}} = \text{ВД} * \text{ТФ}, \quad (8)$$

где $V_{\text{МЕС}}$ – среднемесячная выработка, тыс. руб. / м.;

ТФ – средняя фактическая продолжительность рабочего периода, дн.

«Показатель среднемесячной выработки из расчёта на 1 среднесписочного работника промышленно-производственного персонала определяется по следующей формуле» [27]:

$$V_{\text{МЕС}} \text{ ППП} = \text{ОП} / \text{Ч}, \quad (9)$$

где $V_{\text{МЕС}} \text{ ППП}$ – среднемесячная выработка из расчёта на 1 среднесписочного работника промышленно-производственного персонала, тыс. руб./чел.

«Основными плановыми и учетными показателями производительности труда промышленной организации являются количество продукции и трудоемкость единицы продукции, приходящейся на одного рабочего (рабочий день или человеко-час)» [28].

«Под трудоемкостью производства понимают затраты рабочего времени на производство единицы продукции. Определяется на единицу продукции в натуральном выражении по всей номенклатуре изделий и услуг; при большом ассортименте продукции в организации определяется по типичным изделиям, к которым приводится все остальные» [29, с.148].

Трудоемкость определяется по формуле:

$$Tr = T/ОП, \quad (10)$$

где Tr – трудоемкость, ч. / тыс. руб.;

T – время, затраченное на производство всей продукции, ч.;

$ОП$ – объем произведенной продукции в натуральном выражении, тыс. руб.

«Повышение производительности труда является основной задачей каждой организации. Для этого предприниматели тратят достаточное количество средств, а также используют нестандартные методы работы» [29, с.93].

Чтобы повысить производительности труда сотрудников нужно развивать их личные навыки и повышать опыт. Все сотрудники обязаны делать то, что направлено на достижение общих целей и интересов компании. В результате, все будут стремиться к достижению успеха, что значительно снизит текучесть кадров [31].

Далее рассмотрим ключевые аспекты данного параграфа.

1. Планирование трудовых ресурсов: это важный этап, включающий разработку планов по найму, расстановке кадров, составлению графиков работы, установлению целей и ожиданий для сотрудников.

2. Найм и подбор персонала: методика использования трудовых ресурсов начинается с правильного подбора персонала с учетом

потребностей организации и требуемых компетенций. Важно учитывать как профессиональные навыки, так и личностные качества кандидата.

3. Обучение и развитие сотрудников: эффективная методика использования трудовых ресурсов предполагает постоянное обучение и развитие персонала, чтобы они могли выполнять свои обязанности наилучшим образом и справляться с поставленными задачами.

4. Мотивация и стимулирование сотрудников: методика использования трудовых ресурсов также включает в себя разработку систем мотивации и стимулирования персонала, которые могут включать в себя финансовые и нематериальные стимулы, поощрение достижений и развитие карьеры.

5. Управление производительностью: эффективная методика использования трудовых ресурсов включает в себя систему управления производительностью сотрудников, основанную на установлении целей, обратной связи, оценке производительности и разработке планов по улучшению результатов работы.

6. Оценка и анализ результатов: важным этапом методики использования трудовых ресурсов является оценка и анализ результатов использования трудовых ресурсов, чтобы выявить эффективность процессов и принять меры по их оптимизации.

Все эти аспекты вместе составляют основу методики использования трудовых ресурсов в организации, которая имеет целью обеспечить наилучшее использование рабочей силы для достижения стратегических целей компании.

Согласно выше изложенному трудовые ресурсы объединяют как занятых, так и потенциальных сотрудников компании. Для того, чтобы компания оставалась на плаву и успешно функционировало, очень важно анализировать производительность труда, среднюю численность сотрудников и формируемый руководством фонд оплаты труда (который оказывает влияние на повышение работоспособности персонала предприятия, и – как следствие, на повышение прибыли предприятия). Для

этого необходимо проводить анализ трудовых ресурсов как минимум раз в полгода, а ещё лучше один раз в квартал. Необходимо также контролировать процесс приёма на работу и увольнения сотрудников, и не допускать, чтобы уровень увольнений (по различным причинам) превысил уровень найма. Если такое происходит, то следует серьёзнее относиться к подбору персонала и прививать лояльность по отношению к компании с первых же дней работы.

Повышение эффективности использования трудовых ресурсов предприятия в значительной мере способствует увеличению производительности труда, также огромное значение имеет показатель рентабельности персонала компании. Получается, что довольные условиями работы и заработной платой сотрудники с радостью будут ходить на работу, качественно выполнять свои должностные обязанности, способствуя, тем самым, росту прибыли компании и формированию её положительного имиджа.

Глава 2. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов организации ООО «ИНТРА»

2.1 Общая характеристика деятельности предприятия

Общество с ограниченной ответственностью ООО «ИНТРА» расположено по адресу: Самарская область, Ставропольский р-н, с Подстепки, Комплекс Лужки-1 Массив Северный тер, зд. 30/9, помещ. 1

Основные виды деятельности ООО «ИНТРА»: 27.90 Производство прочего электрического оборудования, в том числе:

27.32 Производство прочих проводов и кабелей для электронного и электрического оборудования;

45.31 Торговля оптовая автомобильными деталями, узлами и принадлежностями;

18.12 Прочие виды полиграфической деятельности;

71.11.1 Деятельность в области архитектуры, связанная с созданием архитектурного объекта;

71.12 Деятельность в области инженерных изысканий, инженерно-технического проектирования, управления проектами строительства, выполнения строительного контроля и авторского надзора, предоставление технических консультаций в этих областях;

45.32 Торговля розничная автомобильными деталями, узлами и принадлежностями.

Основной задачей работников данного предприятия – производство качественного электрического оборудования для автомобилей.

Производство прочего электрического оборудования.

Эта группировка включает:

- производство различного электрического оборудования, кроме двигателей, генераторов и трансформаторов, батарей и аккумуляторов, проводов и кабелей, светильников и бытовых приборов;

- производство зарядных устройств для аккумуляторных батарей;

- производство электрических устройств для открывания и закрывания дверей;

- производство электрических звонков;

- производство удлинителей, сделанных из готового изолированного провода;

- производство приборов для ультразвуковой очистки (кроме лабораторной и зубоветеринарной техники);

- производство твердотельных преобразователей, выпрямителей, топливных элементов, регулируемых и нерегулируемых источников электропитания;

- производство блоков непрерывного электропитания (бесперебойных источников питания);
- производство ограничителей напряжения (за исключением напряжения на уровне распределения);
- производство шнуров, кабелей, удлинителей и прочих установок с электрическими изолированными проводами и контактами;
- производство графитных электродов, контактов и других графитных электрических изделий;
- производство ускорителей частиц;
- производство радиационных аппаратов;
- производство радионуклидных энергетических устройств;
- производство электрических конденсаторов, резисторов и подобных компонентов;
- производство электромагнитов;
- производство сирен;
- производство электронных табло;
- производство электрических визуальных средств отображения информации;
- производство электрического сигнального оборудования, такого как светофоры и сигнальные устройства для пешеходов;
- производство электрических изоляторов (кроме стеклянных или фарфоровых);
- производство оборудования для электрической сварки и пайки, включая бытовые ручные паяльники.

Таблица 1. Основные реквизиты компании ООО «ИНТРА»

Полное наименование организации	ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ «ИНТРА»
Генеральный директор	Вдовин Сергей Александрович
Адрес	Самарская область, Ставропольский р-н, с Подстепки, Комплекс Лужки-1 Массив Северный тер, зд. 30/9, помещ. 1
Уставный капитал	10 000 руб
ОКФС	16 (Частная собственность)

ОГРН	1186313095429
ИНН	6321453211
КПП	638201001
ОКАТО	36240840
ОКТМО	36640440101
ОКОГУ	4210014
ОКОПФ	12300
ОКПО	34035895
ОКВЭД	27.90 Производство прочего электрического оборудования.

В ООО «ИНТРА» реализована классическая линейно-функциональная структура управления, основанная на четкой специализации и разделении труда. Каждый сотрудник занимает должность, соответствующую его квалификации. Управление построено по иерархическому принципу, где вышестоящие руководители контролируют и направляют работу подчиненных. Четкие правила и инструкции обеспечивают единообразие выполнения задач и обязанностей на всех уровнях управления. Рассмотрим организационную структуру ООО «ИНТРА» г. Тольятти, которая представлена на рисунке 5.

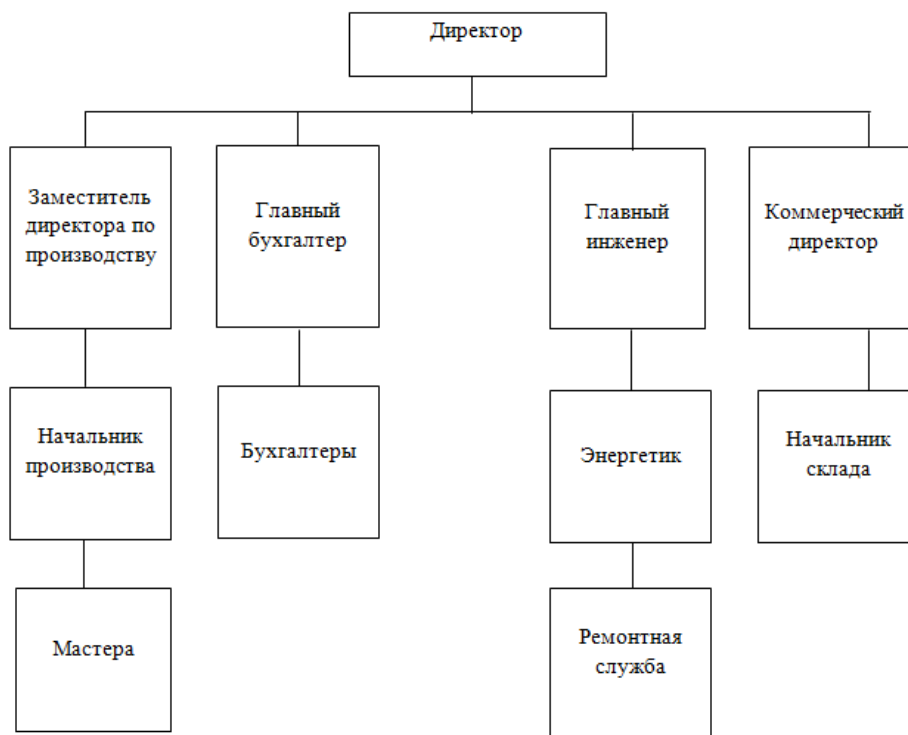


Рисунок 5 - Организационная структура предприятия

Как мы видим, из рисунка 5 генеральный директор компании выполняет функции руководства всей организации, в его подчинении находится заместитель директора по производству, главный бухгалтер, главный инженер, коммерческий директор.

В должностные обязанности директора входит не только руководство всей деятельностью, но и обеспечение этой деятельности, включая: заключение сделок от имени компании, прием сотрудников, назначение им зарплаты (премии). Он отвечает за уплату налогов (сборов) и ведение бухучета, сохранность документов общества, созывает общие собрания участников и т. д.

В функциональные обязанности директора входят следующие виды деятельности:

1. Анализ результатов работы предприятия.
2. Управление производственным процессом, контроль качества производства.
3. Организация и координация деятельности всех подразделений предприятия, обеспечение эффективного функционирования производственных структур.
4. Контроль выполнения трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка работниками.
5. Контроль работы оборудования, входящего в оснащение и незамедлительное принятие мер по устранению неполадок, возникших на оборудовании и т.д.

Заместитель директора выполняет функции оперативной работы:

1. Организация и управление производственным процессом, контроль за соблюдением технологических процедур и стандартов качества.
2. Разработка планов производства и контроль за их выполнением, оптимизация производственных процессов и использования ресурсов.

3. Управление персоналом производственного отдела, разработка систем мотивации, обучения и развития сотрудников, контроль за выполнением рабочих норм и стандартов качества.

4. Незамедлительно доводить до сведения Директора информацию о выявленных случаях хищений, порчи имущества, а также случаях нарушения трудовой дисциплины и т.д.

ООО «ИНТРА» является правообладателем товарного знака, представленного на рисунке 6.



Рисунок 6 - Товарный знак ООО «ИНТРА»

Основным видом деятельности компании ООО «ИНТРА» является Производство прочего электрического оборудования (код по ОКВЭД 27.90). На рисунках 7 - 9 представлен перечень выпускаемой продукции ООО «ИНТРА»



Рисунок 7 - Электрзеркала ВАЗ. Зеркало заднего вида для ВАЗ 21214
Лада 4×4 (Нива)

"ИНТРА" проектирует и производит широкую номенклатуру нагревателей для автомобильных зеркал заднего вида. Для грузовых, легковых автомобилей и автобусов. Ниже представлены некоторые образцы нагревателей.



Рисунок 8 - Нагреватели для боковых зеркал заднего вида

Производство жгутов проводов «ИНТРА» предназначено для среднесерийного и мелкосерийного производства жгутов проводов любой степени сложности. Мы обладаем высокой гибкостью производства и скоростью реагирования на вносимые изменения. Собственный опыт в разработке, освоении и модернизации жгутов проводов для автомобильной промышленности позволяет нам избежать большинства ошибок на стадии проектирования и подготовки производства.

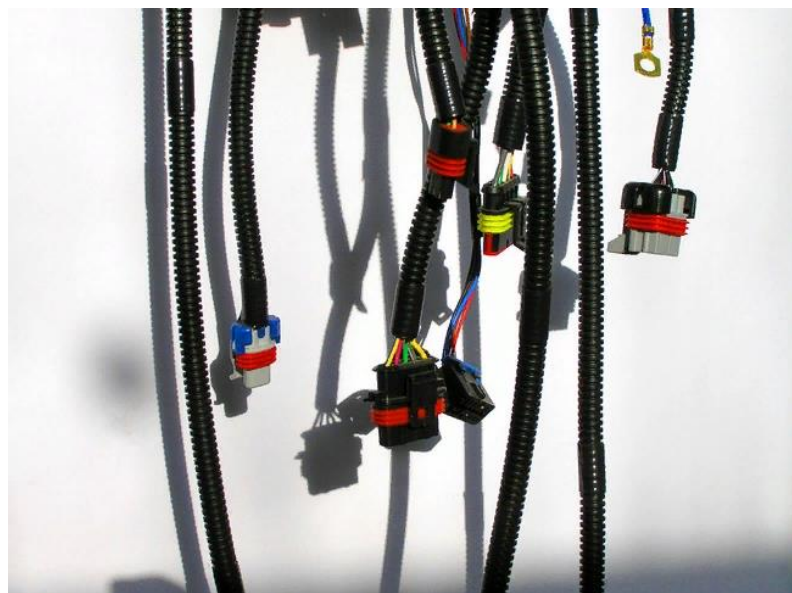


Рисунок 9 - Автомобильные жгуты проводов

Потребителями выпускаемой продукции являются автосборочные предприятия (поставщики автосборочных предприятий) Российской Федерации и ближнего зарубежья:

1. ООО «ДЗА» (группа компаний ОАТ), г. Димитровград;
2. АО «МОТОР-СУПЕР» (группа компаний ОАТ);
3. GM — АВТОВАЗ;
4. ООО «Завод кондиционеров Август»;
5. ООО «Флим»;
6. ООО «ПРИЗМА»;
7. ООО «Ипресс».

У компании ООО «ИНТРА» есть свой сайт - <http://intraauto.ru/>, в котором рассказывается о партнерах и о гарантиях надёжности. На сайте автовладельцы, покупатели-оптовики и магазины автозапчастей могут ознакомиться с каталогом выпускаемой продукции, их характеристикой, гарантийном сроке, и запросить прайс-лист с актуальными ценами на сегодняшний день о заключении покупки и договора. На сайте указан адрес организации, контактный телефон и почта.

На рисунке 10 представлен скриншот сайта компании ООО «ИНТРА» с указанием контактной информации.



Рисунок 10 - Сайт ООО «ИНТРА»

На сайте ООО «ИНТРА» понятный и удобный интерфейс. Есть история создания предприятия, контактная информация, каталог, описание выпускаемой продукции и информация о гарантийном сроке.

В Яндекс отзывах у компании рейтинг 4,2 (рисунок 11), что является хорошим показателем. Люди отмечают о надежность организации и оперативную работу.

ООО Интра

Обзор Фото 1 Отзывы 2 Особенности

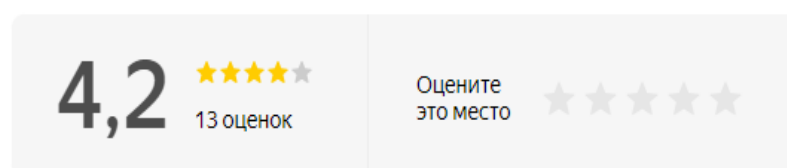


Рисунок 11 – Рейтинг ООО «ИНТРА»

Таким образом, исследуемое нами предприятие ООО «ИНТРА» занимается широким спектром видов деятельности, одним из которых является производство электрического оборудования. Так же мы рассмотрели структуру организации и выпускаемую продукцию. Далее проанализируем основные показатели деятельности предприятия.

2.2 Анализ основных технико-экономических показателей деятельности предприятия

В качестве обобщающих показателей эффективности хозяйственной деятельности организации нужно использовать отношение объема реализованной продукции или прибыли к общей величине ресурсов, включающих среднегодовую стоимость оборотных и основных средств или к общей сумме расходов на производство или продажи. На основе отчета о финансовых результатах (Приложение А) и бухгалтерского баланса (Приложение Б) проанализируем основные экономические показатели ООО «ИНТРА»

(таблица 2)

Таблица 2. Анализ основных экономических показателей ООО «ИНТРА»

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя			Абсолютное отклонение		Относительное отклонение		Темп прироста, %	
		2021 г. тыс. руб.	2022 г. тыс. руб.	2023 г. тыс.руб.	2021/2022	2022/2023	2021/2022	2022/2023	2021/2022	2022/2023
1	Выручка	72 536	37 389	66 293	-35 147	28 904	51,5	177,3	-48,5	77,3
2	Расходы по обычной деятельности	66 327	37 235	53 997	-29 092	16 762	56,1	145,0	-43,9	45,0
3	Прочие доходы	8	3	39	-5	36	37,5	1 300	-62,5	1200
4	Прочие расходы	75	35	33	-40	-2	46,7	94,3	-53,3	5,7
5	Чистая прибыль (убыток)	4 623	98	9 600	-4 525	9 502	2,1	9 796	-97,9	9 696
6	Текущий налог на прибыль	1 519	24	2 702	-1 495	2 678	1,6	112,5	-98,4	12,5
7	Собственный капитал	14 512	14 553	24 153	-41	9 600	100,3	165,9	0,3	65,9
8	Рентабельность продаж, %	6,4	0,3	14,5	-6,1	14,2	4,7	4 833	-95,3	3 733
9	Рентабельность собственного капитала, %	31,8	0,67	39,8	-31,1	39,1	2,1	59,4	-97,9	-40,6
10	Рентабельность активов, %	87,3	1,5	113,8	-85,8	112,3	1,7	75,8	-98,3	-24,2
11	Затраты на 1 рубль реализации	0,91	0,99	0,81	0,08	-0,18	81,8	108,8	-18,2	8,8
12	Численность персонала, чел	31	28	27	-3	-1	90,3	96,4	-9,7	-3,6
13	Фонд оплаты труда годовой	5 389,6	4 600	4152,2	-789,6	-447,8	85,3	90,3	-14,7	-9,7

Продолжение таблицы 2

14	Фондоотдача	14,2	5,5	7,7	-8,7	2,2	38,7	140	-61,3	40
16	Основные средства	5 293	6 752	8 434	1 459	1 682	127,6	124,9	27,6	24,9

Исходя из таблицы 2 можем сделать вывод, что с 2021 год по 2022 год выручка снизилась на 35 147 тыс руб., но в 2023 году произошло увеличение этого показателя на 28 904 тыс. руб., это резкое снижение и увеличение за 2 года говорит нам о том, что в 2023 году компания достигла роста своей деятельности и ей удалось увеличить объем продаж своих товаров. Аналогичная динамика наблюдается и в себестоимости продаж: изменение этого показателя с 2021 года по 2022 год составляет 56,1%, а в период с 2022 года по 2023 год составляет 145%, это говорит нам так же о том, что организации удалось увеличить объем продаж в период с 2022-2023 года, но в предыдущие года это не удавалось.

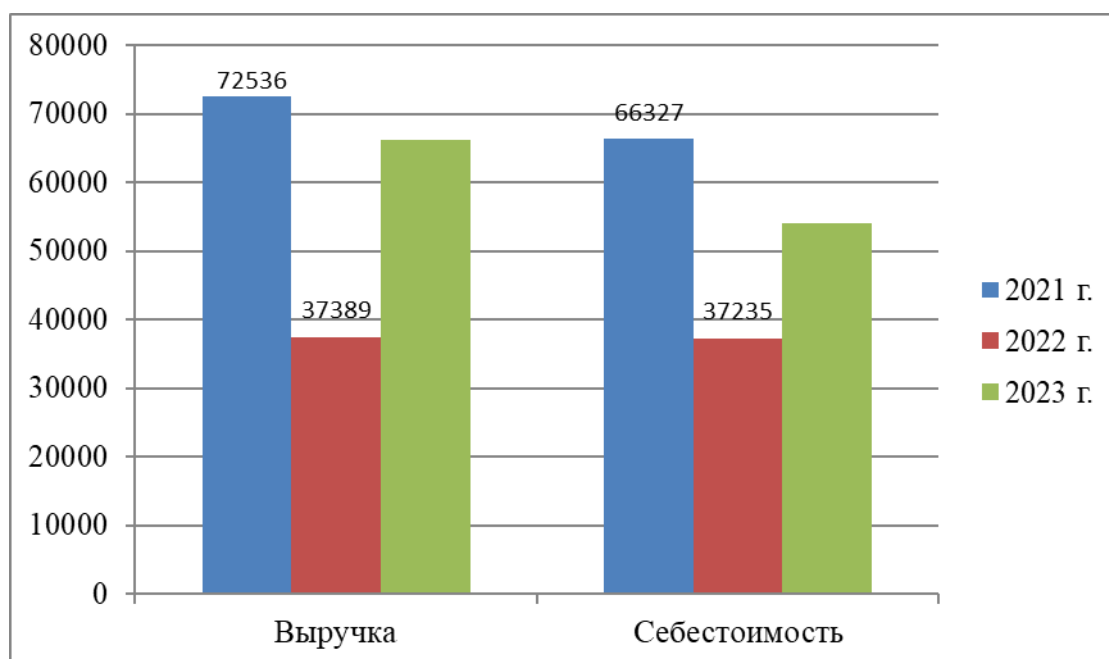


Рисунок 11 - Динамика изменения показателей выручки и себестоимости ООО «ИНТРА» за 2021-2023 гг.

Таким образом, в 2022 году наблюдается снижение финансовой эффективности предприятия ООО «ИНТРА», по сравнению с 2023 годом и 2021 годом. Это говорит нам о том, что в 2021 году был недостаточный

спрос на продукцию, так же экономический кризис в стране, которому способствовал коронавирус.

Однако, наиболее важным показателем является чистая прибыль которая в период с 2021 года по 2022 год уменьшилась на 4 525 тыс.руб, но выросла в период с 2022 года по 2023 год на 9 502 тыс.руб. Это говорит о том, что компания смогла повысить эффективность своей деятельности и увеличить прибыль в последний год.

Собственный капитал уменьшился в период с 2021 года по 2022 год на 41 тыс.руб. и значительно увеличился на 9 600 тыс.руб. в 2023 году. Это свидетельствует о том, что компания успешно развивается и увеличивает свои ресурсы.

Прочие доходы значительно выросли в 2023 году по сравнению с 2022 на 36 тыс.руб. Это может свидетельствовать о новых источниках дохода или об успешной реализации новых проектов. В 2022 году прочие доходы упали по сравнению с 2021 годом на 5 тыс.руб. Причиной этого падения является изменение потребительского спроса.

Прочие расходы резко сократились в 2022 году по сравнению с 2021 на 40 тыс.руб. В 2023 году прочие расходы остались практически на уровне 2022 года, что свидетельствует о стабильной работе компании и контроле над расходами.

Основные средства демонстрируют стабильный рост на протяжении всего периода (2021-2023 гг.). Это говорит о развитии и расширении компании.

Темпы прироста основных средств в 2022 и 2023 годах схожи (127,6% и 124,9% соответственно), что может свидетельствовать о планомерном инвестировании в основные фонды.

За 2021-2022 год абсолютное отклонение рентабельности продаж составляет 6,1, что свидетельствует о значительном изменении показателя. Показатель снизился с 6,4 в 2021 году до 0,3 в 2022 году, что говорит о критическом падении показателя. Это объясняется тем, что в 2022 году

произошло снижение спроса на продукцию, в связи с санкциями многие автомобильные производства приостановили свою работу. За 2022-2023 год абсолютное отклонение составляет 14,2 . Это говорит нам о том, что в 2023 году предприятия смогли в полном объеме, возобновить автомобильное производство, что увеличило ,анализируемому нами предприятию, спрос на продукцию.

Аналогично, абсолютное отклонение говорит о значительных изменениях показателя рентабельности активов. В период с 2021 года по 2022 год данный показатель упал на 85,8%, а в период с 2022 года по 2023 год показатель вырос на 112,8%, что указывает на ухудшение рентабельности данного показателя в 2021-2022 годах, но улучшения в период с 2022-2023 годах. Причина ухудшения данного показателя в снижении спроса на товары, причина улучшения в возобновлении спроса на товар.



Рисунок 12 - График показателей рентабельности за 2021-2023 гг. ООО «ИНТРА»

Анализ рентабельности в период с 2021 по 2023 года показывает, что все три рассмотренных нами показателя рентабельности показывают существенное снижение и характеризуются негативными тенденциями.

Снижение фонда оплаты труда в период с 2021 года по 2022 год на 789,6 тыс. руб. и далее еще на 447,8 тыс.руб. в 2023 году обусловлено сокращением персонала. Уменьшение может также быть связано с снижением производственных объемов или спросом на продукцию.

В целом, наблюдается положительная динамика по основным финансовым показателям компании, что говорит о ее стабильности и успешности ведения бизнеса.

Таким образом, в параграфе 2.2 мы рассмотрели основные экономические показатели деятельности предприятия ООО «ИНТРА», выявили его слабые и сильные стороны, а также проанализировали показатели деятельности. Исходя из анализа мы можем сделать вывод о том, что снижение объемов производства повлияло на снижение заработной платы, в свою очередь снижение заработной платы повлияло на снижение количества работников. Далее оценим использование трудовых ресурсов на предприятии ООО «ИНТРА».

2.3 Оценка использования трудовых ресурсов

В современном бизнесе эффективное использование трудовых ресурсов является одним из ключевых факторов успеха организации. Правильно настроенный процесс оценки использования трудовых ресурсов позволяет предприятию оптимизировать расходы, повысить производительность, улучшить качество продукции или услуг, а также обеспечить максимальную удовлетворенность и мотивацию персонала.

На примере предприятия ООО «ИНТРА» становится ясно, что эффективное использование трудовых ресурсов не только является важным элементом бизнеса, но и может стать ключевым конкурентным

преимуществом компании. Каждый сотрудник играет значимую роль в общем успехе организации, и оценка его работы, эффективности использования его труда и навыков, поможет выявить возможности для улучшения и роста.

За 7 лет успешной работы, компания зарекомендовала себя как надежного партнера для крупнейших предприятий. Это говорит о высоком уровне профессионализма ее сотрудников. Особую ценность компании представляет сплоченный коллектив, где царит атмосфера взаимопомощи, а любые сложности решаются сообща. Такая дружественная среда делает предприятие привлекательным местом работы и обеспечивает успех в долгосрочной перспективе.

Рассмотрим информацию о текучести кадров в таблице 3.

Таблица 3. Информация о приеме и увольнении работников ООО «ИНТРА»

Показатель	2021 год	2022 год	2023 год	Абсолютное отклонение	
				2021/2022	2022/2023
Среднесписочная численность	31	28	27	-3	-1
Количество принятых работников за год, чел.	2	0	0	-2	0
Количество уволенных работников за год, чел.	0	3	1	3	-2
в т.ч. количество уволенных по собственному желанию	0	3	1	3	-2
Общее число принятых и уволенных сотрудников за год, чел.	2	3	1	1	-2
Коэффициент по приему работников, %	6,5	0	0	-6,5	0

(стр.2/стр.1*100)					
-------------------	--	--	--	--	--

Продолжение таблицы 3

Коэффициент по увольнению работников, % (стр.3/стр.1*100)	0	10,7	3,7	10,7	-7
Коэффициент текучести кадров,% (стр.4/стр.1*100)	0	10,7	3,7	10,7	-7
Коэффициент общего оборота рабочей силы, % (стр.5/стр.1*100)	6,5	10,7	3,7	4	-7
Доля работников, проработавших в организации более года,%	89	75	100	14	25

Исходя из данных, приведенных в таблицы 3, можно сказать, что на предприятии движение рабочей силы снижается с каждым годом: абсолютное отклонение среднесписочной численности 2021/2022 года составляет -3 человека, а в 2022/2023 годах составляет - 1 человек. Можно обратить внимание, что абсолютное отклонение показателя количества уволенных людей по собственному желанию снизилось с 2021/2022 года – 3 человека по 2022/2023 год – - 1 человек. Это говорит о том, что в в 2022-2023 годах руководству удалось сохранить людей на рабочих местах.

Проанализируем коэффициент по приему работников. Абсолютное отклонение между 2021 и 2022 годами составило -6,5%, что может быть связано с экономическим кризисом, который привел к сокращению рабочих мест, компания столкнулась с финансовыми трудностями и вынуждена была заморозить найм персонала. Однако отклонение между 2022 и 2023 годами было равно 0%, что означает стабилизацию этого показателя.

Далее абсолютное отклонение коэффициента по увольнению работников 2021/2022 года составило 10,7%, что указывает на существенное

увеличение увольнений, в связи с тем, что компания принимает меры по оптимизации своей деятельности и сокращению издержек. Однако отклонение между 2022 и 2023 годами составило -7%, что свидетельствует об улучшении ситуации с увольнениями. Компания нашла баланс между сокращением и сохранением персонала или нашла новые стратегии для удержания сотрудников.

Анализируя данные по коэффициенту текучести кадров, можно сделать вывод о том, что в 2022 году произошло значительное увеличение текучести по сравнению с предыдущим годом, что может свидетельствовать о проблемах с управлением персоналом или условиями работы в организации. Однако в 2023 году коэффициент снизился, что может указывать на принимаемые меры по удержанию сотрудников или улучшению условий труда.

Сравнивая данные по коэффициенту общего оборота рабочей силы, можно отметить, что в 2022 году произошло резкое увеличение оборота рабочей силы по сравнению с предыдущим и последующим годом. Это может указывать на нестабильность в кадровой политике организации или на специфические тенденции на рынке труда.

Анализ доли работников, проработавших в организации более года, показывает, что в 2022 году произошло значительное снижение этого показателя, чего не было в предыдущем и последующем году. Это может свидетельствовать о проблемах с удержанием сотрудников или изменениях в политике компании. Однако в 2023 году доля работников, проработавших в организации более года, вернулась к высокому уровню, что может говорить о восстановлении ситуации или внедрении новых стратегий управления персоналом. Таким образом, можно сделать вывод о том, что в 2023 году ситуация с рабочей силой улучшилась.

Далее проанализируем фонд рабочего времени.

Таблица 4. Анализ фонда рабочего времени ООО «ИНТРА»

Показатель	2021 год	2022 год	2023 год	Абсолютное отклонение	
				2021/2022	2022/2023
Среднесписочная численность	31	28	27	-3	-1

Продолжение таблицы 4

Количество рабочих дней в году	247	247	247	0	0
Количество рабочих часов в день (1 сменный стандартный 8-ми часовой день)	8	8	8	0	0
Среднее количество отработанных дней в году одним сотрудником, дн	240	235	239	-5	4
Фонд рабочего времени, человеко-час (стр.1*стр.3*стр.4)	59 520	52 640	51 624	-7 060	-1 016

Абсолютное отклонение в 2021/2022 год составляет -7060 человеко-часов, что также говорит о снижении объемов работы. В то же время, абсолютное отклонение в 2022/2023 год составляет всего -1016 человеко-часов, что может свидетельствовать о стабилизации ситуации.

Следующим рассмотрим фонд оплаты труда ООО «ИНТРА» и отразим расчет показателей в таблице 5.

Таблица 5. Анализ фонда оплаты и производительности труда ООО «ИНТРА»

Показатель	2021 год	2022 год	2023 год	Абсолютное отклонение	
				2021/2022	2022/2023
Среднесписочная численность. Чел	31	28	27	-3	-1
ФОТ, тыс.руб	5 389,6	4 600	4152,2	-789,6	-447,8
Среднемесячны ФОТ, тыс.руб	449,1	383,3	346,1	-65,8	-37,2

Средняя оплата труда одного работника, тыс.руб	14,5	13,6	12,8	-0,9	-0.8
Среднесписочная численность. Чел	31	28	27	-3	-1
Объем продаж, тыс.руб	72 536	37 389	66 293	-35 147	28 904

Продолжение таблицы 5

Производительность труда на 1 чел., тыс.руб	2 339,9	1 335,3	2 455,3	- 1004,6	1 120
---	---------	---------	---------	----------	-------

Из таблицы 5 видно, что при уменьшении среднесписочной численности на 3 человека в период 2021/2022 года, годовой ФОТ уменьшился на 789,6 тыс.руб, так же в период 2022/2023 года среднесписочная численность так же уменьшилась, но уже на 1 человека и годовой ФОТ уменьшился на 447,8 тыс.руб. Годовой ФОТ за эти года уменьшился от части в связи с увольнением персонала и недостаточном регулировании оплаты труда.

Средняя оплата труда так же снизилась, данный факт может отрицательно повлиять на стабильность коллектива, и привести к увольнению тех сотрудников, которые заинтересованы в повышении финансовой стабильности и удовлетворению физиологических потребностей. Если руководство компании не увеличит размер заработной платы, то сотрудники начнут искать другие места работы, заработная плата на которых выше, чем в компании ООО «ИНТРА».

Так же мы видим, что в период 2021/2022 года, объем продаж и производительность труда упала на 35 147 тыс.руб и на 1004,6 тыс. руб. соответственно.

Однако проблемой данного предприятия является то, что производительность труда, объем продаж в период за 2022-2023 год вырос, но средняя оплата труда продолжает уменьшаться, так же люди продолжают уходить.

Далее установим соответствие между темпами роста средней заработной платы и производительностью труда. Для расширенного воспроизводства, получения необходимой прибыли и рентабельности важно, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты.

1. Определим индекс средней заработной платы за период с 2022- 2023 гг.:

$$I_{зп} = ГЗП1 / ГЗП0 = 12,8/13,6=0,94 \quad (11)$$

ГЗП0 –средняя заработная плата за базисный период (2022г.), тыс. руб.

ГЗП1 – средняя заработная плата за отчетный период (2023г.), тыс. руб.

2. Определим индекс производительности труда за аналогичный период:

$$I_{гв} = ГВ1/ГВ0 = 2\,455,3/1\,335,3=1,83 \quad (12)$$

ГВ0 –выработка на одного работника за базисный период (2022г.), тыс. руб.

ГВ1 – выработка на одного работника за отчетный период (2023г.), тыс. руб.

3. Коэффициент опережения равен:

$$K_{оп} = I_{гв}/I_{зп} =1,94 \quad (13)$$

При норме показателя коэффициента опережения ($K_{оп} > 1,0$), у исследуемого предприятия он больше. Это означает, что спрос на продукцию растет быстрее, чем компания может увеличить производство.

4. Для определения суммы экономии (-Э) или перерасхода (+Э) фонда оплаты труда в связи с изменением соотношений между темпами роста производительности труда и его оплаты можно использовать следующую формулу:

$$+-\Delta фзп = ФЗП1 * ((I_{зп} - I_{гв}) / I_{зп}) \quad (14)$$

$$+-\Delta фзп = 4152,2 * ((0,94 - 1,83) / 0,94) = - 3\,944,6 \text{ тыс. руб.}$$

На рисунке 13 представлено соответствие между темпами роста средней заработной платы и производительностью труда на предприятии ООО «ИНТРА», в период 2022-2023 гг.

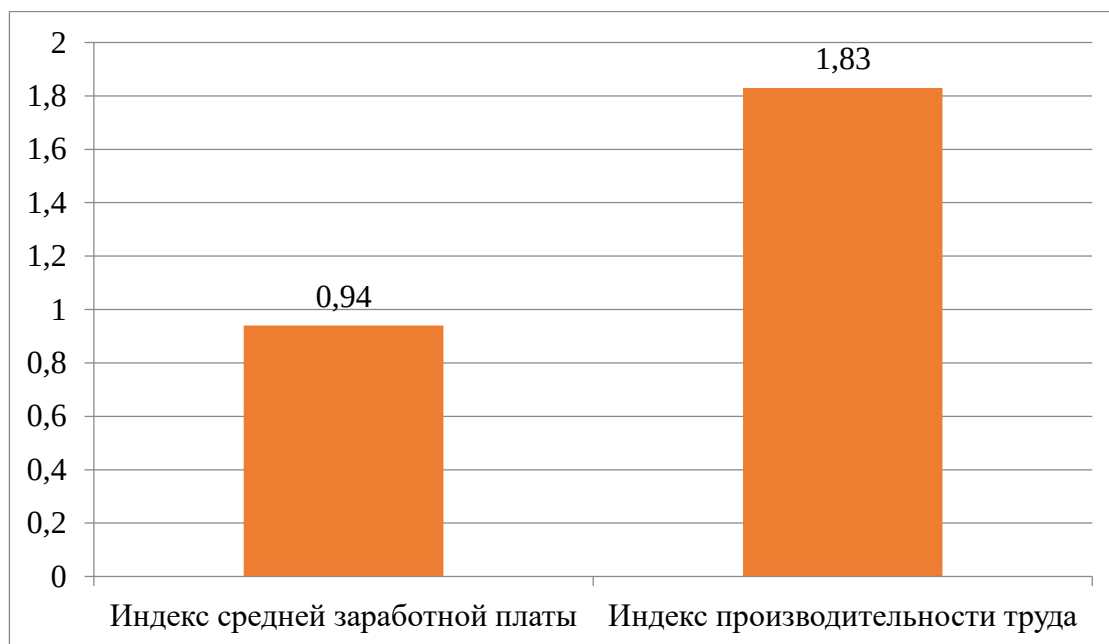


Рисунок 13 – Индексы темпов роста заработной платы и производительности труда ООО «ИНТРА», 2022 – 2023 гг.

В данном случае более высокая производительность труда по сравнению с темпами роста оплаты труда способствовали экономии фонда оплаты труда в размере 3 994,6 тыс.руб.

Экономия фонда оплаты труда говорят нам о том, что расходы на заработную плату ниже запланированной нормы. У этого могут быть отрицательные последствия, такие как проблемы с мотивацией сотрудников из-за сокращения заработной платы.

Для понятие полной картины, связанной с удовлетворенности сотрудников на предприятии ООО «ИНТРА» был проведен опрос, в котором было 8 вопросов, направленных на выявление слабых сторон предприятия. Шкала оценивания данного опроса: от 1 – абсолютно недоволен, до 5 – абсолютно доволен. Проанализировав результаты, занесем их в таблицу в процентном соотношении работников.

Таблица 6. Результаты опроса

Вопросы	Результаты, %				
Оцените:	1	2	3	4	5

Продолжение таблицы 6

Условия труда	7,4	7,4	14,8	37,0	33,3
Оснащенность рабочего места	3,7	3,7	18,5	40,7	33,3
Рабочий график	0	0	22,2	44,4	33,3
Уровень заработной платы	33,3	33,3	22,2	11,1	0
Бонусы и премии	33,3	37,0	22,2	7,4	7,4
Уровень жизни, обеспечиваемый заработной платы	18,5	25,9	25,9	18,5	11,11
Объективность поощрение сотрудников	37,3	33,3	25,9	3,7	0

Исходя из результатов, можем сделать вывод о том, что 33,3% сотрудников абсолютно не удовлетворены уровнем заработной платы, бонусами и премиями. Так же 37,3% сотрудников абсолютно не считают объективным поощрение сотрудников и 18,5 сотрудников не устраивает уровень жизни, которые они могут себе позволить за оплаченный ими труд.

По данным результатам следует, что большинство не удовлетворены заработной платой, что грозит предприятию уходом этих сотрудников.

Таким образом, в параграфе 2.3 мы рассмотрели текучесть кадров, проанализировали фонд рабочего времени, фонд оплаты труда и производительность труда, так же провели опрос на удовлетворенность сотрудников. В совокупности рассмотренных данных можно сделать вывод о том, что руководство предприятия ООО «ИНТРА» не поощряет сотрудников. Производительность труда растет, а зарплата уменьшается. Чтобы сохранить имеющихся сотрудников и привлечь новых, нужно провести мероприятия на стимулирование и мотивацию сотрудников.

2.4 Разработка мероприятия, направленного на повышения эффективности трудовых ресурсов

В современном бизнесе эффективное использование трудовых ресурсов становится ключевым элементом успеха любой компании. Трудовые ресурсы, состоящие из квалифицированных сотрудников, обладающих разнообразными навыками и опытом, являются основным активом любого предприятия. Однако их эффективность зависит не только от квалификации и профессионализма сотрудников, но и от способов их мотивации, развития и поддержки.

В этом контексте предприятия должны сосредоточить усилия на разработке и внедрении программ и мероприятий, направленных на повышение эффективности трудовых ресурсов. Именно это позволяет компаниям не только привлекать и удерживать талантливых сотрудников, но и создавать условия для их успешной работы и развития.

В рамках данного пункта будут рассмотрено мероприятие, направленное на, улучшение условий труда, мотивацию и стимулирование персонала. Такой комплексный подход позволит повысить производительность труда, улучшить взаимодействие в коллективе и достичь новых высот в развитии компании.

Таблица 7. Сводная таблица обоснования предполагаемых мероприятий

№	Выявленные проблемы	Причины	Предлагаемые мероприятия	Предполагаемый результат
1	Недостаточная мотивация сотрудников	Неэффективная система оплаты труда	Проведение оценки качества труда работника, по результатам данной оценки премировать сотрудников	За счет эффективной системы оплаты труда и мотивации сотрудников, повышение производительности труда

Разработанное мной мероприятие поможет предприятию ООО «ИНТРА» сохранить работников, повысить их производительность, привлечь новых сотрудников, за счет повышения оплаты труда.

Оценка персонала — это анализ компетенций, профессиональных и личных качеств работников. Она объединяет методы, мероприятия и показатели, которые позволяют выявить соответствие специалиста занимаемой должности. Результаты оценки нужны для принятия кадровых решений: например, сотруднику могут предложить повышение или перевод в другой департамент. Так же данная оценка позволит определить заслуженную оплату того или иного работника.

Оценка полезна предприятиям и работникам. Бизнесу она помогает эффективнее использовать кадровые ресурсы, что напрямую влияет на коммерческие результаты. Сотрудники получают объективный фидбэк о своих компетенциях, находят точки роста и могут «подтянуть» слабые стороны. Рассмотрим подробнее, какие выгоды приносит внедрение оценки персонала.

1) Увеличивается производительность труда. Чтобы задачи решались успешно, на каждой позиции должны быть специалисты с соответствующими скиллами. Недостаточная квалификация может не просто затормозить рабочий процесс, но и привести к убыткам. Работодателю нужно понимать, насколько хорошо сотрудник справляется с обязанностями. Если знаний и навыков недостаточно, можно организовать дополнительное обучение или провести ротацию кадров.

2) Усиливается мотивация работников. В некоторых компаниях от результатов оценки зависят премии и материальные бонусы для команды — это повышает заинтересованность в высоких показателях. Даже если оплата труда напрямую не привязана к оценочным мероприятиям, конструктивная обратная связь от руководства мотивирует на новые достижения. Опытные специалисты получают подтверждение своей квалификации и ценности, а начинающие намечают направления роста.

3) Формируется кадровый резерв. Многие компании не хотят зависеть от ситуации на рынке труда, поэтому растят нужных специалистов внутри коллектива. Работники с высоким потенциалом приносят максимум

прибыли. Эффективная система оценки как раз помогает раскрыть способности и наметить кандидатов на повышение или горизонтальное перемещение. Когда появится очередная вакансия, HR-специалистам не придется тратить время и деньги на поиск сотрудников, можно будет обратиться к собственному резерву.

4) Вырабатывается кадровая политика. Оценка помогает сформировать цели и отладить принципы работы с человеческими ресурсами. Предприятия оптимизируют затраты на персонал, создают системы обучения и повышения квалификации, разрабатывают социальные программы и формируют потребности в найме.

5) Снижается текучка кадров. Уровень текучки во многом зависит от отношений внутри коллектива. Оценка помогает изучить взаимосвязи между департаментами, оценить сплоченность команды и эффективность совместной работы. Затем руководство и кадровики прогнозируют и предотвращают возможные конфликтные ситуации. Здоровая атмосфера в коллективе, в свою очередь, снижает количество увольнений. Также позитивная обратная связь от руководства дает сотрудникам понять, что они нужны компании.

6) Формируется сильная команда. Оценивать можно не только действующий персонал, но и кандидатов на вакансии. HR-специалисты отбирают в команду людей со схожими ценностями, мотивацией и подходами к работе. Кандидат и работодатель заранее сверяют ожидания друг от друга — это помогает снизить затраты на адаптацию новичков и избежать найма случайных людей.

Прежде чем разрабатывать и внедрять данное мероприятие, нужно определить, какой результат мы хотим получить. Четкие и измеримые цели помогут подобрать подходящие методы, что сэкономит ресурсы и ускорит процесс.

Виды целей:

- административные — принятие кадровых решений и реализация внутренней политики по работе с персоналом;
- мотивационные — разработка эффективной системы мотивации и оценка заинтересованности персонала в результативности работы;
- информационные — определение квалификации сотрудников, изучение взаимосвязей департаментов.

Подробное раскрытие целей приведено в таблице 8.

Таблица 8. Цели проведения оценки качества труда работников

Цели	Какие подцели включают
Административные	- оценить потребность в персонале; - разработать требования к кандидатам - открыть вакансии; - провести ротацию кадров (повышения, переводы).
Мотивационные	- разработать систему премирования; - оценить потенциал работников; - выявить недоработки и точки роста; - определить уровень мотивации команды и отдельных работников.
Информационные	- определить уровень квалификации; - выявить противоречия в коллективе; - укрепить доверие между менеджментом и подчиненными; - получить обратную связь от работников.

Наша оценка качества труда работников в первую очередь направлена на мотивационные цели, но так же на административные, а точнее на привлечение новых сотрудников или оценки потребности в новом персонале.

Разрабатывать и запускать систему оценки можно собственными силами или с помощью привлеченных экспертов. Все зависит от финансовых возможностей, объема работ и уровня подготовки специалистов HR-отдела (отдел, отвечающий за найм и увольнение сотрудников).

Проведенная нами оценка сотрудников имеет следующую цель – выявить количество человек, которые выполняют свою норму. Оценку своего труда

проходили люди рабочей профессии. На предприятии ООО «ИНТРА» работают 27 сотрудников, из них 17 человек имеют рабочую должность.

Результаты оценки представлены в таблице 9.

Таблица 9. Результаты оценки труда работников ООО «ИНТРА»

Сотрудник	Норма	Норма
	(План)	(Факт)
1	3 000 шт	2 550 шт
2	3 500 шт	3 020 шт

Продолжение таблицы 9

3	2 000 шт	1 900 шт
4	2 000 шт	2 200 шт
5	3 000 шт	3 000 шт
6	3 000 шт	3 010 шт
7	2 600 шт	2 600 шт
8	3 500 шт	3 100 шт
9	3 000 шт	3 100 шт
10	2 000 шт	1 900 шт
11	3 000 шт	2 650 шт
12	3 500 шт	3 450 шт
13	2 400 шт	2 400 шт
14	3 000 шт	2 900 шт
15	1 500 шт	1 500 шт
16	2 500 шт	2 200 шт
17	1 000 шт	1 000 шт

Исходя из данных выше таблицы мы можем сделать вывод, что из 17 человек, только 8 сотрудников – 47%, выполнили предоставленную им норму, остальные её не выполнили. По итогам этой оценки 8 человек получат премию в размере 30% от заработной платы.

Эффективность предложенного мной мероприятия состоит в том, что работники, которые получили премию будут продолжать производить больше продукции и выполнять норму, так же другие работники, которым

немного не хватило до выполнения нормы– 24% будут замотивированны ее выполнить.

2.5 Расчет экономической эффективности реализуемого мероприятия

Для реализации данного предложения необходимо рассчитать затраты предложенного мероприятия. Выбранное мероприятие направлено на повышение мотивации сотрудников, за счет премирование их по результатам оценки качества труда.

Для внедрения данного мероприятия нам нужно:

1. Выделить денежные средства, которыми будут поощряться сотрудники – 30% от з/п – 4 400 тыс.руб

Допустим, за первый год ежемесячно каждый сотрудник пройдет оценку качества труда. На основе этого предположения рассчитаем затраты на мероприятие. Затраты на поощрение сотрудников представлены в таблице 10.

Таблица 10. Затраты на поощрение сотрудников

Показатель	Расходы за месяц	Расходы за год
Премия сотрудникам	8 чел. * 4 400 тыс. руб.=35,2 тыс.руб	422,4 тыс.руб.

Итого затраты на реализацию мероприятия за год составляет: 422,4 тыс.руб.

Далее рассчитаем экономическую эффективность от внедрения предложенного мероприятия. Возможный рост выручки рассчитаем, основываясь на прогнозах 30 экспертов. Экспертами выступали консультанты консалтинговой фирмы, где планируется проводить премированную оценку труда работников. По прогнозам экспертов увеличение выручки составит 10%.

Выручка ООО «ИНТРА» в 2023 году составила 66 293 тыс. руб., тогда увеличение на 10 % составит:

$$66\,293 \text{ тыс.руб.} \cdot 0,1 = 6\,629,3 \text{ тыс. руб.} = \Delta O.$$

Исходные данные для расчета экономической эффективности разработанных предложений приведены в таблице 11.

Таблица 11. Исходные данные для расчета экономической эффективности разработанных предложений

Показатели	Ед. изм.	Усл.обозн.	Значение
Численность персонала до внедрения мероприятия	Чел.	Ч1	17

Продолжение таблицы 11

Численность персонала после внедрения мероприятия	Чел.	Ч2	17
Выручка до внедрения мероприятия	Тыс.руб.	O1	66 293
Среднегодовая выработка одного работника	Тыс.руб.	B1	3 899,5
Величина затрат	Тыс.руб.	З	422,4

Ч1 – численность персонала до внедрения мероприятия – 17 человек;

Ч2 – численность персонала после внедрения мероприятия – 17 человек;

O1 – выручка до внедрения мероприятия – 66 293 тыс. руб.

B1 – среднегодовая выработка одного работающего:

$$B1 = \text{выручка} / \text{численность персонала} \quad (11)$$

$$B1 = 66\,293 \text{ тыс. руб.} / 17 \text{ чел.} = 3\,889,5 \text{ тыс. руб. на чел.}$$

З – величина затрат составляет 422,4 тыс. руб.;

Далее рассчитаем показатели экономической эффективности мероприятия.

Таблица 12. Расчет показателей экономической эффективности разработанного мероприятия

Показатели	Ед.изм.	Метод расчета	Расчет
Увеличение выручки после внедрения мероприятия	Тыс.руб.	$O2 = O1 + \Delta O$	72 922,3
Среднегодовая выработка работника после внедрения мероприятия	Тыс.руб.	$B2 = O2 / Ч2$	4 289,5
Прирост производительности труда после внедрения мероприятия	%	$\Delta ПТ = \frac{B2}{B1} * 100 - 100$	10%
Годовой экономический эффект	Тыс.руб	$\text{Э.ф.} = (O2 - O1) - З$	6 207,1

$O2$ – выручка после внедрения мероприятия (равна выручке до внедрения мероприятия + прогнозируемое экспертами увеличение выручки):

$$66\,293 \text{ тыс.руб.} + 6\,639,3 \text{ тыс. руб.} = 72\,922,3 \text{ тыс. руб.};$$

$B2$ – среднегодовая выработка работника после внедрения мероприятия (находится путем деления выручки после внедрения мероприятия на численность работников):

$$72\,922,3 \text{ тыс.руб.} / 17 \text{ чел.} = 4\,289,5 \text{ тыс. руб. на чел.};$$

$\Delta ПТ$ – прирост производительности труда после внедрения мероприятия:

$$4\,289,5 \text{ тыс.руб.} / 3\,889,5 \text{ тыс. руб.} * 100 - 100 = 10\%;$$

Эф – годовой экономический эффект:

$$(72\,922,3 \text{ тыс.руб.} - 66\,293 \text{ тыс.руб.}) - 422,2 \text{ тыс.руб.} = 6\,207,1 \text{ тыс.руб.}$$

Целесообразность предложенного мероприятия подтверждается тем, что экономический эффект от его проведения составит 6 207,1 тыс. руб.

Далее в таблице 13 приведены технико-экономические показатели эффективности мероприятия.

Таблица 13. Техничко-экономические показатели эффективности мероприятия

№	Показатель	Ед.изм	До проведения мероприятия	После внедрения мероприятия	Изменение	
					+/-, тыс.руб.	%
1	Выручка	Тыс.руб.	66 293	72 922,3	36 461	10
2	Величина затрат на премирование	Тыс.руб.	0	422,2	-422,5	100%
3	Численность работающих	Чел.	17	17	0	
4	Среднегодовая выработка	Тыс.руб.	3 899,5	4 289,5	390	10%

Согласно данным таблицы 13 выручка после внедрений мероприятия увеличилась на 10%, по сравнению с выручкой до внедрения мероприятия.

Среднегодовая выработка показала положительную динамику и составила 4 289,6, тыс.руб., что на 10% больше, чем до проведения мероприятия.

Подводя итоги, мы можем заметить, что все исследуемые показатели деятельности демонстрируют положительную динамику. Произведя расчеты вышеизложенного мероприятия можно сделать вывод об его эффективности.

Таким образом, те сотрудники, которые перевыполнили и выполнили норму были премированы, а сотрудники, которые не выполнили норму будут стремиться выполнить норму. Соответственно данные расчетов могут корректироваться в зависимости от того, как сотрудники отреагируют на премирование.

Глава 3. Дополнительное образование учащихся основного общего образования по теме «Труд и трудовые правоотношения»

3.1 Теоретические аспекты изучения темы «Труд и трудовые правоотношения» в школьном курсе обществознания

Тема "труд" в школьном курсе обществознания представляет собой значимое изучение ключевых аспектов трудовой деятельности и роли человеческого потенциала в обществе. Это обеспечивает широкий спектр теоретических аспектов, которые могут быть освещены в рамках данной темы.

В современном мире знания в области труда являются необходимыми для развития понимания прав и обязанностей работника и работодателя. Независимо от того, в какой сфере будет работать школьник в будущем, понимание трудовых процессов и явлений является важным навыком, необходимым для успешного трудоустройства и построения карьеры.

Труд – это деятельность человека, направленная на создании продукции или предоставление услуг. Трудовые отношения, в свою очередь, описывают взаимоотношения между работодателем и работником, включая условия труда, заработную плату, права и обязанности сторон. В рамках

трудовых отношения заключается трудовой договор, который регулирует взаимодействие между работником и работодателем.

Изучение труда и трудовых отношений в курсе обществознания способствуют формированию у учащихся комплексного представления о трудовой сфере и подготавливает их к успешной интеграции в мир труда.

Трудовое законодательство занимает важное место в курсе обществознания, поскольку оно затрагивает множество аспектов жизни общества и каждого человека. Трудовое законодательство является частью правовой системы государства и регулирует отношения между работниками и работодателями. В курсе обществознания изучаются основы права, виды правовых норм, механизмы правового регулирования, что помогает учащимся понять место и значение трудового законодательства в обществе.

Труд является основой экономики, а трудовые отношения - важной составляющей экономической системы. Изучение трудового законодательства помогает учащимся понять, как регулируются процессы найма, оплаты труда, обеспечения социальных гарантий работникам и т.д., что влияет на экономическое развитие страны.

Трудовые отношения оказывают существенное влияние на социальное благополучие граждан, уровень жизни, социальную защищенность и т.д. В курсе обществознания рассматриваются вопросы социальной стратификации, социальной мобильности, социальной политики государства, что тесно связано с изучением трудового законодательства.

Трудовые отношения могут быть объектом политических дискуссий и решений. Профсоюзы, представляющие интересы работников, играют важную роль в политической жизни страны. Изучение трудового законодательства помогает учащимся понять, как государство регулирует трудовые отношения и защищает права работников, а также какие существуют механизмы участия граждан в принятии решений, касающихся трудовой сферы.

Знание трудового законодательства помогает учащимся стать ответственными гражданами, которые знают свои права и обязанности как работники, а также уважают права других участников трудовых отношений. Изучение этой темы способствует формированию активной гражданской позиции и пониманию важности соблюдения законов в сфере труда.

Таким образом, трудовое законодательство занимает важное место в курсе обществознания, поскольку оно связано с различными сферами жизни общества и помогает учащимся лучше понимать устройство общества, его экономические, социальные и политические процессы.

В рамках изучения обществознания освоение труда помогает школьникам понять важность труда и трудовых отношений в обществе, их влияние на жизнь людей и развития общества в целом. Для создания нами средств наглядности и для внедрения их в урок по обществознанию в, нам необходимо было проанализировать содержание учебников школьного курса обществознания.

Федеральный перечень учебников (2022) ООО содержит учебники по обществознанию [28]:

- Обществознание 6 класс, авторы Боголюбов Л.Н., Рутковская Е.Л., Иванова Л.Ф. и другие, 1-ое издание, АО «Издательство Просвещение» ;
- Обществознание 7 класс, авторы Боголюбов Л.Н., Лазебникова А.Ю., Половникова А.В. и другие, 1-ое издание, АО «Издательство Просвещение»;
- Обществознание 8 класс, авторы Боголюбов Л.Н., Городецкая Н.И., Иванова Л.Ф. и другие, 1-ое издание, АО «Издательство Просвещение»;
- Обществознание 9 класс, авторы Боголюбов Л.Н., Лазебникова А.Ю., Лобанов И.А. и другие, 1-ое издание, АО «Издательство Просвещение»;
- Обществознание 10 класс, авторы Боголюбов Л.Н., Городецкая Н.И., Иванова Л.Ф. и другие, 1-ое издание, АО «Издательство Просвещение»;

– Обществознание 11 класс, авторы Боголюбов Л.Н., Городецкая Н.И., Иванова Л.Ф. и другие, 1-ое издание, АО «Издательство Просвещение».

Учебным планом основного общего образования [29] на изучение обществознания отводится:

- в 6 классе 34 часа в год, 1 час в неделю;
- в 7 классе 34 часа в год, 1 час в неделю;
- в 8 классе 35 часов в год, 1 час в неделю;
- в 9 классе 34 часа в год, 1 час в неделю.

В среднем общем образовании на базовом уровне отводится в 10 и 11 классе по 70 часов в год, 2 часа в неделю, а на профильном уровне отводится 204 часа в год, 3 часа в неделю.

Обществознание является интересным, но достаточно глубоким и сложным предметом, для полного освоения которого нужно уделять достаточно времени и усилий. Также, обществознание включает в себя множество других сфер (политика, социум, духовенство, экономика, право), изучение которых в рамках одной дисциплины – проблематично. Однако, оно зависит от конкретного учебного плана и целей, которые ставятся перед учеником и учителем. Если учитель обществознания умело структурирует свой урок и интегрирует с ним дополнительные учебные источники, то один час может быть достаточным, чтобы достичь поставленных результатов по ФГОС. В целом, качество и эффективность учебного процесса зависят от многих факторов, включая время, затрачиваемое на каждую дисциплину.

В российской школьной программе отдельного предмета "Трудовое право" нет. Однако элементы трудового законодательства и основные понятия о трудовых отношениях изучаются в рамках курса обществознания в старших классах (9-11 классы).

Учебники обществознания, содержащие данную тему:

- Обществознание. 10 класс. Базовый уровень. Под редакцией Л.Н. Боголюбова, А.Ю. Лазебниковой.

- Обществознание. 11 класс. Базовый уровень. Под редакцией Л.Н. Боголюбова, А.Ю. Лазебниковой.

- Обществознание. 10-11 класс. Профильный уровень. Под редакцией Л.Н. Боголюбова, А.Ю. Лазебниковой.

Учебники обществознания, как правило, содержат базовую информацию о трудовом праве, включая:

- 1) Понятие трудового договора и его виды.
- 2) Права и обязанности работника и работодателя.
- 3) Рабочее время и время отдыха.
- 4) Оплата труда.
- 5) Охрана труда.
- 6) Трудовые споры.

Однако, учитывая динамичность трудового законодательства и особенности рынка труда, информация в учебниках может быть неполной или частично устаревшей.

Для получения актуальной информации школьникам нужно обращаться к Трудовому кодексу РФ, так как это основной источник информации о трудовом праве. Так же нужно изучать официальные сайты государственных органов, таких как Министерство Труда и социальной защиты РФ.

Рассмотрим каждый учебник на предмет теме труда.

В учебнике 10 класса базового уровня под редакцией Л.Н. Боголюбова на изучение темы приводится 1 параграф – « Правовое регулирование занятости и трудоустройства». Параграф содержит разъяснение трудовых правоотношений, порядок приема на работу, занятость населения, социальная защита и социальное обеспечение. В параграфе отсутствуют иллюстрации, что не играет роли в изучении данной темы, но приводится словарь и документ, что положительно влияет на изучение темы. Так же в конце параграфа вопросы для самопроверки и задания.

В учебнике 11 класса базового уровня под редакцией Л.Н. Боголюбова на изучение темы приводится 1 параграф – «Занятость и безработица». Параграф содержит изучения вопросов рынка труда, так же в параграфе приводится таблица изменения МРОТ в России, раскрываются причины и виды безработицы, государственная политика в области занятости, так же в конце параграфа есть словарь и практические выводы. В целом данная тема рассматривается в полном объеме, достаточно емко и разборчиво.

В учебнике 10 класса профильного уровня под редакцией Л.Н. Боголюбова на изучение темы приводится 1 параграф – «Трудовая деятельность». В данном параграфе раскрываются такие вопросы, как труд, трудовая деятельность, человеческий фактор производства, социальное партнерство. Параграф достаточно объемный, большое количество информации по делу, терминов, различных понятий. Так как эта тема содержится в учебнике профильного уровня, изложение информации по теме должно быть в полном объеме – что и соответствует в учебнике.

В учебнике 11 класса профильного уровня под редакцией Л.Н. Боголюбова на изучение темы не приводится параграфа как такового. Но сопоставив объем изложенных параграфов по теме «Труда» в анализируемых выше учебников можно сказать, что тема раскрыта практически полностью, но я бы посоветовала обращаться к другим источникам, чтобы в полной мере изучить данную тему.

3.2 Применение технологии перевернутого класса в изучение темы «Трудовые правоотношения»

Модель образовательного процесса под названием «перевернутый класс» - это разновидность смешанного обучения. Перевернутый класс (урок) – это модель обучения, при которой учитель предоставляет материал для самостоятельного изучения дома, а на очном занятии происходит практическое закрепление материала.

Перевернутый класс – это модель обучения, в которой выполнения домашней работы, по мимо прочего, включает в себя применение различных технологий:

- 1) просмотр видеолекций;
- 2) чтение учебных материалов, рассмотрение поясняющих рисунков;
- 3) прохождение тестов на начальное усвоение темы.

Классная работа посвящается разбору сложной теоретической части и вопросов, возникших у учащихся в процессе выполнения домашней работы (не более 25-30% времени). Также в классе учащиеся под наблюдением учителя решают практические задачи и выполняют исследовательские задания. После занятия в классе дома завершаются практические задачи, выполняются тесты на понимание и закрепление пройденной темы.

Исходя из аналитики запросов Google, перевернутый класс становится главным направлением модернизации образования, даже несмотря на факторы, сдерживающие рост его популярности.

Однако главной проблемой внедрения модели перевернутого класса является значительное увеличение объема работы учителя в переходном периоде. Необходимо перекроить учебную программу и разделить имеющийся материал таким образом, чтобы часть перенести в водкаст, а часть оставить для классной работы. Нужно разработать тесты для контроля учеников, создать систему оценки самостоятельной работы дома и коллективной работы в классе.

Как видно, трудоемкость этой проблемы имеет две составные части – методическую и технологическую. Технологическая часть проблемы выходит на первое место, поскольку для учителя все в ней является новым.

Основных возможностей преодоления технологической трудоемкости две. Во-первых, существует большое число ресурсов с готовыми качественными водкастами по множеству предметов. Например, бесплатные видеоуроки от всемирно известной Академии Хана или один из самых успешных русскоязычных проектов для школьников «Интернет-урок». Это

пополняемая и обновляемая коллекция видеоуроков (сейчас их более 4000) по основным предметам школьной программы.

Рассмотрим урок по теме «Трудовые правоотношения» с применением технологии перевернутого класса.

Возрастная группа и предмет: Обществознание, 10 класс.

Цель: Сформировать у учащихся представление о трудовых отношениях, правах и обязанностях работника и работодателя, а также развить навыки, необходимые для успешного трудоустройства и построения карьеры.

Домашнее задание:

- 1) Прочитать текст параграфа учебника по теме «Правовое регулирование занятости и трудоустройства»
- 2) Посмотреть видеолекцию о видах трудовых договоров.
- 3) Проанализировать пример трудового договора и выделить основные пункты.
- 4) Найти информацию о профессиях, которые интересуют и составить список необходимых для них знаний и навыков.
- 5) Пройти онлайн-тест на знание Трудового кодекса РФ.

Материалы для самостоятельного изучения:

- 1) Текстовые материалы: Учебник Л.Н Боголюбова , Трудовой кодекс РФ (адаптированная версия для школьников).
- 2) Видеоматериалы: Видеолекции, обучающие видео, интервью с представителями разных профессий.
- 3) Интерактивные ресурсы: Онлайн-тесты, викторины, игры по теме трудовых отношений.

Урок:

- 1) Ученики делятся своими впечатлениями от просмотренных видео и прочитанных материалов.
- 2) Учитель отвечает на вопросы и разъясняет сложные моменты.

3) Ролевая игра: "Собеседование при приеме на работу". Ученики отрабатывают навыки самопрезентации и отвечают на вопросы работодателя.

4) Дебаты: "Плюсы и минусы работы по трудовому договору и по гражданско-правовому договору". Ученики развивают навыки критического мышления и аргументации.

Ожидаемые результаты:

- Ученики будут знать: основные понятия и принципы трудовых отношений, права и обязанности работника и работодателя, виды трудовых договоров, порядок приема на работу и увольнения.

- Ученики будут уметь: анализировать трудовой договор, применять полученные знания на практике, решать простые трудовые споры, планировать свою карьеру.

- Ученики будут понимать: важность соблюдения трудового законодательства, значение труда в жизни человека и общества, ценность различных профессий.

Технология перевёрнутый класс - это современный подход к обучению, который позволяет сделать уроки по теме «Трудовые отношения» более интересными, интерактивными и полезными для учеников.

3.3 Разработка внеурочного мероприятия «Трудовые ресурсы организации и пути повышения эффективности их использования»

Цель: Формирование у учащихся представлений о трудовых ресурсах организации, факторах эффективности их использования и способах ее повышения.

Задачи:

- Раскрыть понятие "трудовые ресурсы" и их значение для организации.
- Ознакомить с факторами, влияющими на эффективность использования трудовых ресурсов.

- Познакомить с путями повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

- Развивать аналитическое мышление, умение работать в команде.

- Воспитывать ответственное отношение к труду.

Возрастная группа: 9-11 класс.

Время проведения: 45 минут.

Форма проведения: деловая игра.

Материалы:

- Маркеры;

- Карточки с описанием различных ситуаций на рынке труда (Приложение В);

- Карточки с различными способами повышения эффективности использования трудовых ресурсов (Приложение Г).

Ход мероприятия:

1. Введение (5 минут):

- Краткое введение в тему трудовых ресурсов, их значения для организации.

- Определение понятий "эффективность использования трудовых ресурсов", "производительность труда".

- Постановка проблемы: как повысить эффективность использования трудовых ресурсов в организации?

2. Деловая игра "Повышаем эффективность" (30 минут):

- Класс делится на 4-5 групп, каждая из которых представляет собой отдел в организации (например, отдел кадров, производственный отдел, финансовый отдел).

- Каждая группа получает карточку с описанием ситуации на рынке труда и карточку с различными способами повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

- Задача каждой группы: проанализировать ситуацию и предложить конкретные меры по повышению эффективности использования трудовых ресурсов в своем отделе, используя предложенные способы.

- Группы презентуют свои решения, остальные участвуют в обсуждении и предлагают свои идеи.

3. Рефлексия (10 минут):

Обсуждение итогов игры:

- Какие факторы влияют на эффективность использования трудовых ресурсов?

- Какие существуют способы повышения эффективности использования трудовых ресурсов?

- Какие трудности могут возникнуть при реализации этих способов?

- Выводы: Эффективность использования трудовых ресурсов – ключевой фактор успеха организации. Существует множество способов повышения эффективности использования трудовых ресурсов, выбор которых зависит от конкретной ситуации. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов – это непрерывный процесс, требующий внимания и усилий со стороны руководства и работников организации.

Ожидаемый результат:

- Учащиеся получают представление о трудовых ресурсах организации и факторах, влияющих на эффективность их использования.

- Учащиеся познакомятся с различными способами повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

- Учащиеся разовьют аналитическое мышление, умение работать в команде и принимать решения.

- Учащиеся сформируют ответственное отношение к труду.

Методические рекомендации - важно создать в классе атмосферу сотрудничества и взаимного уважения, необходимо стимулировать активность учащихся, поощрять их инициативу и творческий подход, целесообразно использовать различные методы обучения: дискуссии, ролевые игры, мозговой штурм и важно связать теоретические знания с практикой, используя примеры из реальной жизни.

В целом, внеурочное мероприятие "Трудовые ресурсы организации и пути повышения эффективности их использования" позволит учащимся получить важные знания и навыки, необходимые для успешной карьеры в будущем. Оно также способствует формированию ответственного отношения к труду и понимания его роли в развитии общества.

Таким образом, дополнительное образование по теме "трудовые ресурсы" играет важную роль в подготовке учащихся основного общего образования к будущей профессиональной деятельности. Оно способствует развитию ключевых компетенций, формированию ответственного отношения к труду и осознанному выбору будущей профессии.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изучив теоретические аспекты данной темы, можем сделать вывод о том, что эффективное управление персоналом играет ключевую роль в успешной работе любой современной компании.

Трудовые ресурсы оказывают значительное влияние на производственные процессы, так как их взаимодействие с инструментами труда и материальными потоками способствует повышению эффективности работы организации. В настоящее время формирование структуры и состава персонала определяется различными факторами и оказывает существенное воздействие на операционную деятельность любого бизнеса. Множество

подходов к оптимизации использования персонала представлены в литературе, где отражена потребность предприятий в разработке индивидуальной кадровой стратегии, определяемой разными обстоятельствами. Также следует отметить, что существует разнообразие показателей, описывающих персонал предприятия.

Объектом исследования данной работы является общество с ограниченной ответственностью «ИНТРА», основным видом деятельности которого является: производство прочего электрического оборудования (код по ОКВЭД 27.90).

Первая глава выпускной квалификационной работы посвящена теоретическим аспектам оценки эффективности использования трудовых ресурсов. В главе были рассмотрены: сущность, классификация и понятие трудовых ресурсов. Также, были выделены основные показатели, а именно: производительность труда, трудоемкость продукции, рентабельность персонала, обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами, движение рабочей силы и использование фонда рабочего времени, и выделено их значение в успешной деятельности предприятия, также методика оценки эффективности трудовых ресурсов на предприятии, которые применяются на всех этапах аналитических процессов в данной области.

Изучение теоретических аспектов управления трудовыми ресурсами подчеркивает их важное значение для деятельности современной компании.

Во второй главе были подробно проанализированы технико-экономические показатели предприятия ООО «ИНТРА», проведен анализ финансовых результатов деятельности предприятия, произведена оценка использования трудовых ресурсов, также был проведен анализ фонда рабочего времени и проведен опрос. Исходя из проведенного анализа и опроса сотрудников, были разработаны мероприятия для повышения эффективности использования трудовых ресурсов ООО «ИНТРА».

В связи с отсутствием премирования и стремительным уменьшением фонда оплаты труда, мы предложили ввести премирование сотрудников по

оценки качества их труда. Данное мероприятие будет мотивировать рабочих на выполнение нормы и повысит производительность труда.

Также во второй главе была рассчитана экономическая эффективность предложенных мероприятий. Делая вывод, мы видим, что выручка после внедрения мероприятий в прогнозируемом году увеличилась на 10% по сравнению с 2023 годом до внедрения мероприятия.

Третья глава была посвящена разработке внеурочного занятия для старших классов на тему: «Трудовые ресурсы организации и пути повышения эффективности их использования». Был произведен анализ учебников и учебных программ по теме «Труд и трудовые отношения» для школьников.

Было показано насколько важно изучать тему «Труд» в рамках предмета «Экономика». Внедрение данного внеурочного занятия в образовательный процесс позволит школьникам получить представление о трудовых ресурсах организации, познакомиться с различными способами повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

В результате выполнена основная цель выпускной квалификационной работы, и все поставленные задачи успешно решены.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Приказ Министерства Просвещения РФ от 21.09.2022 №858 «Об утверждении федерального перечня учебников, допущенных к использованию 122 при реализации имеющих государственную аккредитацию образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования организациями, осуществляющими образовательную деятельность и установления предельного срока использования исключённых учебников»: документ. –

URL: <https://fpu.edu.ru/uploads/files/873b41e86b55044f2c596d64a47a1fd9.pdf> – (дата обращения 01.05.2023).

2. Федеральная рабочая программа ООО по обществознанию от Министерства Просвещения РФ: документ. – URL: https://sch86-saranpaul.gosuslugi.ru/netcat_files/userfiles/obrazovatel_nye_standarty/foop/Federal_naya_rabochaya_programma_Obschestvoznanie_OOO.pdf – (дата обращения 30.04.2023).

3. Федеральный Закон № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» от 8.02.1998 г. (ред. от 02.07.2021). // СПС «Консультант плюс»: сайт. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_17819/. – (дата обращения: 06.05.2023). – Текст: электронный. 3. Федеральный Закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г., (ред. 16.04.2022) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: сайт. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения 02.05.2023). – Текст: электронный.

4. Приказ Министерства Просвещения РФ от 31.05.2021 №287 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования» (с изменениями на 8 ноября 2022 года): документ. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/607175848> - (дата обращения 30.04.2023).

5. Андрухович, А. Н. Повышение производительности общественного труда на основе применения новейших технологий / А. Н. Андрухович // Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики. – 2019. – № 4. – С. 59-63.

6. Струмилин, С. Г. Проблемы экономики труда / С. Г. Струмилин. – Москва: Государственное издательство политической литературы, 1957.

7. Касимовский, Е. В. Трудовые ресурсы: формирование и использование / Е. В. Касимовский. – М.: Экономика, 1975. – 254 с.

8. Саруханов, Э. Р. Управление занятостью населения / Саруханов Э.Р. – Изд-во С-Петербург, - 1999. –132 с.
9. Егоршин, А. П. Управление персоналом: Учебник для вузов /А.П. Егоршин. – 3-е изд. – Н. Новгород: НИМБ, 2005. – 720 с.
10. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие /Под ред. П.В. Шеметова. – М.: Инфра-М, НГАЭиУ; Новосибирск, 2008. – 312 с.
11. Журавлев, П. В. Технология управления персоналом: настольная книга менеджера /П. В. Журавлев, С. В. Карташов. – М.: Экзамен, 2004 – 576 с.
12. Гунина, Е. С. Производительность труда на отечественных предприятиях / Е.С. Гунина // Парадигма. – 2020. – № 2. – С. 23-26.
13. Иващишина, М. В. Факторы, влияющие на эффективное использование трудовых ресурсов/ М.В. Иващишина // Новые технологии. – 2017. – №1. – С. 12.
14. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом / А. Я. Кибанов. – М.: Инфра-М, 2016. – 448 с.
15. Дегтяренко, Е. А. Управление персоналом как ключевая роль в развитии бизнеса предприятия / Е.А. Дегтяренко, Д.О. Труфанова, В.И. Рой // Новая наука: Стратегии и векторы развития. – 2017. – Т. 1. – № 4. – С. 71-74.
16. Акмаева, Р. И. Компенсационный менеджмент. Управление вознаграждением работников / Р. И. Акмаева, Р. Ш. Елифанова, – М.: Прометей, – 2018. – 600 с. 3. Акулич, В.В.
17. Ясакова, Н. Н. Социальная организация труда/ Н.Н. Ясакова// Труд и социальные отношения. –2016. –№ 2. – С. 43–50.
18. Тебекин, А. В. Управление персоналом / А.В. Тебекин. – М.: КноРус, 2015. – 624 с.
19. Анализ финансовой отчетности: учебник / Ю. Бригхэм, М. Эрхард.; пер. с англ. под ред. к.э.н. Е. А. Дорофеева. – СПб.: Питер, 2014. – 960 с.

20. Цысина, Г. С. Социально-трудовые отношения в странах с развитой рыночной экономикой/ Г.С. Цысина // Общество и экономика. – 2015. –№ 5. – С. 20-21.
21. Леднева, А. А. Методика оценки эффективности использования человеческих ресурсов на предприятии/ А.А. Леднева // Интерэкспо ГеоСибирь. – 2016. –№1. – С. 12–15.
22. Чернопьятов, А.М. Маркетинг персонала / А.М. Чернопьятов. – 2-е изд., стер. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 277 с.
23. Акулич, В.В. Анализ использования средств на оплату труда в организациях / В.В. Акулич // Планово-экон. отдел. – 2014. – № 6. – С. 41-45.
24. Чеботарев, Н. Ф. Оценка человеческого капитала предприятия/ Н.Ф. Чеботарев// Собственность и рынок. – 2016. –№ 1. – С. 13.
25. Чернышева, Ю. Г. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учеб. пособие // Ю. Г. Чернышева, А. Л. Кочергин. – Ростов н/Д: Феникс, 2017. – 443 с.
26. Якуба, В. Н. Роль государства на кадровом рынке/ В.Н. Якуба// Управление персоналом. – 2017. –№ 22. – С. 68.
27. Чуваткин П. П. Управление персоналом гостиничных предприятий: учебник / П. П. Чуваткин, С. А. Горбатов. – М.: Юрайт. 2020. – 280 с.
28. Юрасов, И. А. Особенности управления российскими социальнотрудовыми отношениями на современном этапе/ И.А. Юрасов// Менеджмент в России и за рубежом. – 2016. – №5. – С. 16.
29. Яхонтова, Е. С. Стратегическое управление персоналом: учебник / Е.С. Яхонтова. – М.: ИД Дело РАНХиГС, 2015. – 384 с.
30. Удалов, О. Ф. Кадровый потенциал и рост эффективности управления на промышленных предприятиях/ О.Ф. Удалов// Менеджмент в России и за рубежом. –2014.–№ 3. – С. 93–101.

31. Борзова, Е. А. Актуальные проблемы эффективного управления трудовыми ресурсами предприятия / Е. А. Борзова // Символ науки. – 2019. – Т. 1. – № 4. – С. 56-59.
32. Глик, Д. И. Эффективная работа с персоналом: практическое пособие / Д. И. Глик. – 2-е изд. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 144 с.
33. Шрамко Ирина Владимировна, Адельсеитова Эльмаз Бекмамбетовна Методические аспекты анализа эффективности использования трудовых ресурсов // International scientific review. 2019. №LIX. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodicheskie-aspekty-analiza-effektivnostiispolzovaniya-trudovyh-resursov-1> (дата обращения: 27.12.2023).
34. Управление персоналом: учебное пособие: [16+] / И. Г. Решетникова, А. В. Копытова, Е. Л. Чижевская, М. С. Гусарова; Тюменский индустриальный университет. – Тюмень: Тюменский индустриальный университет, 2019. – 212 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=611332> (дата обращения: 27.12.2023). – Библиогр. в кн. – Текст: электронный.
35. Обществознание: учебник для 10-11 классов общеобразовательных организаций. Базовый уровень: в 2 ч. Ч. 1 / М.В. Кудина, 84 М.В. Рыбакова, Г.В. Пушкарева и др.; под ред. В.А. Никонова. – 2-е изд. – М.: ООО «Русское слово – учебник», 2020. – 384 с.
36. Обществознание. 10 класс: учеб. для общеобразоват. учреждений: базовый уровень / Л.Н. Боголюбов, Ю.И. Аверьянов, Н.И. Городецкая и др.; под ред. Л.Н. Боголюбова; М.: Просвещение, 2009. - 351 с.
37. Пичугин, В. Г. Психология влияния в управлении персоналом: учебное пособие: [16+] / В. Г. Пичугин ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва: Прометей, 2020. – 145 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576136> (дата обращения: 27.12.2023). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-907244-11-5. – Текст: электронный.

38. Современный подход: учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников; под редакцией Н. А. Горелова. – Москва: Издательство Райт, 2021. – 270 с.

39. Данилина, Е. И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебник / Е. И. Данилина, Д. В. Горелов, Я. И. Маликова. – Москва : Дашков и К°, 2019. – 208 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496191> (дата обращения: 27.12.2023). – Библиогр.: с. 201-203. – ISBN 978-5-394-02527-3. – Текст : электронный.

40. Жуков, А.Л. Аудит человеческих ресурсов организации / А.Л. Жуков, Д.В. Хабарова. – М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 363 с.

41. Иванов, С.Ю. Социальное управление человеческими ресурсами : учеб. пособие / С.Ю. Иванов. – М. : Московский педагогический государственный университет , 2020. – 152 с.

42. Десслер, Г. Управление персоналом / Г. Десслер ; под редакцией И. М. Степнова ; перевод Д. П. Конькова. – 4-е изд. – Москва : Лаборатория знаний, 2020. – 800 с.

43. Городнова, Н.В. Обучение и оценка квалификации персонала как механизм управления человеческим капиталом : учеб. пособие / Городнова Н.В., Самарская Н.А., Скипин Д.Л. – Екатеринбург : Юника, 2019. – 77 с.

44. 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, 2020. – 249 с. 82

