

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра экономической теории и  
национальной экономики

**УЛУЧШЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ  
СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Студентки 4 курса 431 группы

направления 27.03.05 «Инноватика»

Экономического факультета

Кумаровой Камилы Жумагалиевны



Научный руководитель  
К.э.н., доцент \_\_\_\_\_



О.В. Сенокосова

Зав. кафедрой  
К.э.н., доцент \_\_\_\_\_



Е.В. Огурцова

Саратов 2018 г.

**Введение.** Актуальность выпускной квалификационной работы заключается в том, что организация труда – это постоянно действующий фактор эффективности любой деятельности вообще и производства в частности. Научно доказано, что те организации, которые уделяют большое внимание и вкладывают достаточное количество средств в организацию труда работников, имеют более высокие показатели производительности труда и эффективность работы в целом. В современных условиях рыночной экономики значение уровня организации труда возрастает. Так как все большее значение приобретает результативность труда.

Проблемы организации труда работников всегда являлись предметом изучения науки и ежедневной практической деятельности специалистов предприятий, организаций и фирм.

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

Для высокой эффективности распределения рабочей силы необходимо, рационально организовать рабочее место, правильно построить трудовой процесс, чтобы не было перерывов по организационно-техническим причинам, чтобы порученная сотруднику работа соответствовала профессиональной подготовке и уровню квалификации, чтобы ему были созданы нормальные санитарно-гигиенические условия труда, обеспечивающие нормальный уровень интенсивности труда.

Объект исследования – система организации труда на ООО «Декатлон».

Предмет исследования – принцип и способ организации труда на ООО «Декатлон».

Целью выпускной квалификационной работы является исследование теоретических и практических подходов улучшения организации труда на предприятиях современной России.

Задачи, направленные на достижение цели:

- определить сущность и задачи организации труда работников;
- описать направления совершенствования организации труда работников;
- изучить показатели организации труда;
- исследовать систему организации труда работников в ООО «Декатлон»;
- выявить проблемы, дать рекомендации по совершенствованию организации труда и оценку.

Теоретической и методологической основой послужили фундаментальные и прикладные исследования отечественных и зарубежных учёных в области организации труда в организации. Сущность, значение и содержание труда персонала исследованы в работах В.Б. Бычина, Б.М. Генкина, А.С. Головачевой, О.А. Попазовой, С.А. Симчаковой и др. Законодательные основы организации труда персонала исследованы в работах В.И. Шкатуллы, А.Я. Кибанова, О. Чащиной. Основные направления совершенствования научной организации труда изучены в работах А.П. Егоршина и А.К. Зайцева, Н. Жуковой, М. Колосовой, А. Королевой, В. Свистунова. Основные показатели научной организации труда представлены в работах Б.М. Генкина, А.К. Саакяна, А.С. Головачева, В.П. Пашуто. Особое внимание было уделено возможности применения различных методов при совершенствовании научной организации труда, представленных в работах Н. Жуковой, М. Колосовой, А. Королевой, И.А. Либерман, А. Молчанова, В.А. Спивак. Также были использованы информационные материалы и отчётность ООО «Декатлон».

При написании выпускной квалификационной работы, для более глубокого и тщательного анализа, выявления различных тенденций были использованы следующие методы: сравнения, экономико-статистический, системный подход, аналогия.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, основной части, включающей два раздела, заключения и списка использованных источников.

**Основная часть.** Decathlon—французская компания, специализирующаяся на разработке, производстве и розничной торговле спортивными товарами более чем для семидесяти видов спорта. Компании принадлежит торговая марка Decathlon («Декатлон»), а также более двадцати торговых марок, каждая из которых «отвечает» за конкретный вид спорта.

Об эффективности использования труда в компании ООО «Декатлон» можно судить прежде всего по показателям соотношении динамики фонда оплаты труда и динамики показателей реализации и валовой прибыли компании.

Таблица 1 – Анализ эффективности расходов на оплату труда в ООО «Декатлон» в 2014-2016 гг.

Показатели	Значение по годам			Динамика, %		
	2014	2015	2016	2015/ 2014	2016/ 2015	2016/ 2014
Выручка, тыс.руб	81 141 872	86 879 244	91 920 354	107,07	105,80	113,28
Себестоимость продаж, тыс.руб.	39 269 720	45 287 17 2	46 102 947	115,32	101,80	117,40
Коммерческие затраты	35 957 724	30 158 556	28821 550	83,87	98,88	82,94
Общая себестоимость продаж, тыс.руб.	75 227 444	75 445 728	75 924 497	100,29	100,63	100,93
Прибыль от продаж, тыс.руб.	5 914 428	11 433 516	15 995 857	193,32	139,90	270,45
Материальные затраты, тыс.руб.	64 217 605	65 667 138	64 638 994	102,26	98,43	100,66
Доля мат.затрат в себестоимости	0,85	0,87	0,85	101,96	97,81	99,73
Затраты на оплату труда, тыс.руб.	10 848 820	9 762 565	9 781 774	89,99	100,20	90,16
Доля затрат на оплату труда в себестоимости	0,14	0,13	0,13	89,73	99,56	89,34
Зарплатоемкость продаж, %	79,14	75,58	70,32	95,50	93,04	88,85
Прибыль на 1 руб. оплаты труда	0,55	1,17	1,64	214,87	139,63	299,96

Из данных таблицы 1 видно, что при значительном росте выручки и прибыли от продажи продукции не отмечается повышенного роста расходов на оплату труда. Из проведенного анализ видно, что зарплатоемкость продаж

снизилась с 95,5% в 2014 г. до 88,85% в 2016 году и прибыль на 1 рубль оплаты труда соответственно выросла с 214,87 руб. до 299,96 руб.

Нами было проведено исследование по анализу качества трудовой жизни коллектива ООО «Декатлон». Выборка составила 70 человек различных категорий персонала.

Общие показатели удовлетворенности факторами труда представлены на рис.1.

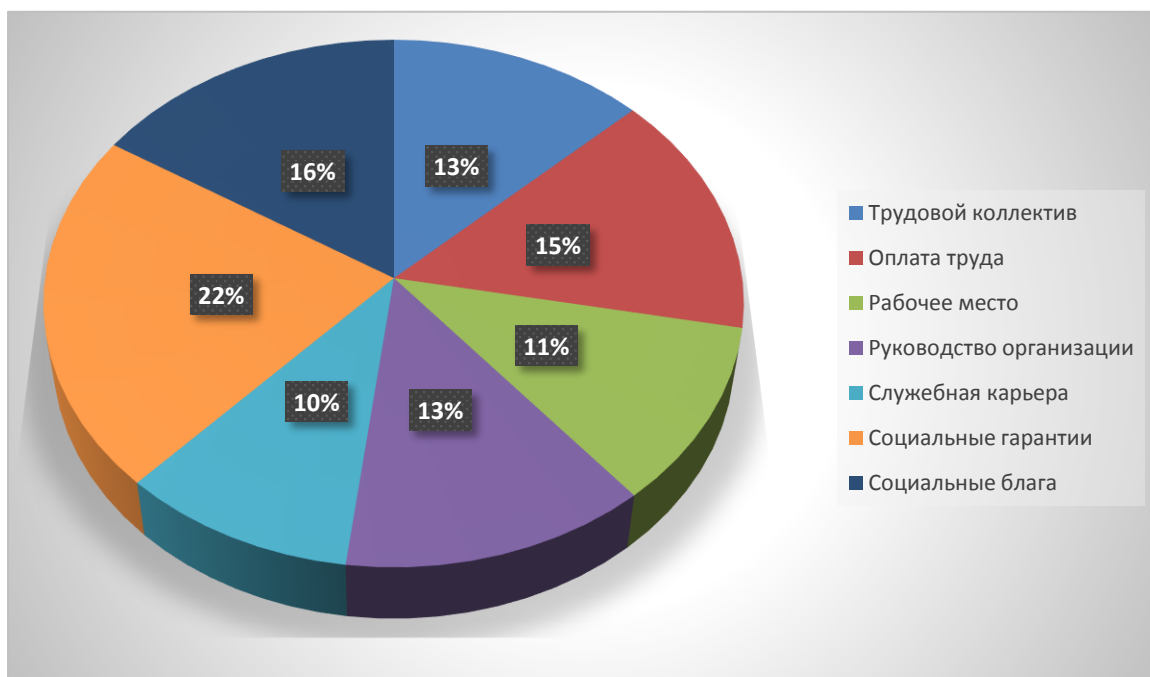


Рисунок 1 - Общая оценка работниками ООО «Декатлон» факторов трудового процесса

Далее нами был проведён анализ финансово-хозяйственной деятельности организации. Выяснилось, что деятельность ООО «Декатлон» в 2014, 2015 и 2016 годах была прибыльной. Отметим также, что на предприятии за 2014-2016 годы имеет место как постоянный рост выручки, так и рост валовой прибыли и прибыли от продаж.

Однако, следует отметить, что в 2016 году темп роста прибыли существенно замедлился по сравнению с предыдущим годом и, кроме того, рост себестоимости в 2015 г. был выше, чем рост реализации, однако в 2016

году ситуация улучшилась. Снижился темп роста себестоимости, он стал ниже роста реализации. За исследуемый период рентабельность продаж и рентабельность производства имеет положительную тенденцию, а рентабельность основных средств ещё более возросла. Таким образом, анализ рентабельности ООО «Декатлон» подтверждает положительную оценку финансового состояния компании.

Нами также был рассчитан коэффициент текучести кадров, который имеет тенденцию к снижению, так, к примеру, в 2015 г. - 0,4; а в 2016 г. – 0,2. Показатель текучести персонала находится на достаточно высоком уровне. Однако, коэффициент покрытия за 2015 год - 1,3; за 2016 – 1,0, что свидетельствует о высоком уровне приема новых работников и закрытия вакансий. Коэффициент общего оборота уменьшился, что является позитивным моментом в деятельности организации. Полученные значения говорят о том, что в целом количество принятых соответствует числу уволенных и стабильности трудового коллектива.

Произведённый нами факторный анализ показал, что среднегодовая выработка одного работающего в 2016 году по сравнению с 2015 годом выросла на 91,16 млн. руб.

Далее в соответствии с темой исследования перечислим выявленные возможные причины текучести кадров в ООО «Декатлон»:

- ухудшение условий труда;
- плохая эмоциональная обстановка в коллективе;
- низкая мотивация сотрудников;
- конфликты.

Нами был проведен опрос лояльности персонала ООО «Декатлон» с использованием анкеты. Анкетирование проводилось анонимно, вопросы анкеты закрытые.

По результатам опроса выделим основные направления проводимых мероприятий, которые направлены на предотвращение текучести кадров в ООО «Декатлон»:

- улучшение условий труда;
- мотивация сотрудников;
- улучшение эмоциональной обстановки в коллективе;
- поднятие корпоративного духа;
- создание благоприятного социально – психологического климата;
- повышение производительности трудовой деятельности;
- поддержание лояльности сотрудников;

Формирование механизма обратной связи между подчиненными и руководством компании и др.

К основным направлениям по снижению текучести кадров в ООО «Декатлон» можно отнести:

- проведение конкурса Лучший работник месяца, который сформирует у сотрудника желание к творчеству, стимулирует на новые предложения. Это придаст сотруднику определенный социальный статус, показывающий положительную оценку коллектива, благоприятное групповое мнение, оценку собственной работы и индивидуальных способностей;

- принятие Кодекса чести, где будут четко определены механизмы взаимосвязи усилий и благодарности, нормы, традиции и ценности, система премирования, принятые в ООО «Декатлон». Работник должен понимать, что ему надо сделать, чтобы получить материальное и моральное вознаграждение;

- формирование Положения о карьерном росте работников с тем, чтобы сотрудники понимали, что на определенной должности есть, куда стремиться дальше, какие есть стимулы для работы, творчества и карьерного роста;

- совершенствование стиля управления, направленного на достижение цели снижения и предотвращения текучести кадров.

Таким образом, предложенные направления могут реализоваться в ООО «Декатлон» при помощи ряда мероприятий по снижению текучести кадров (таблица 2).

Таблица 2 – Мероприятия по управлению текучестью кадров в ООО «Декатлон»

Рекомендации	Мероприятия
1. Борьба с выраженным уровнем конфликтности	Проведение тренинга по тимбилдингу Сообщество мечты
2. Развитие творческого климата в коллективе	Проведение конкурса «Лучший работник месяца» Выдача гранта на лучшую разработку
3. Повышение общей эффективности работы сотрудников	Повышение квалификации

Три важных направления по управлению текучестью кадров, при их воплощении в реальности дадут весомый результат, как для экономической, так и социальной эффективности. При этом последовательное выполнение данных мероприятий отразится в целом на морально-психологическом климате организации.

Таким образом, организация труда занимает одну из самых лидирующих позиций среди общих факторов эффективности. Так, даже самое современное оборудование и высокопроизводительная техника не дадут желаемого результата при низкой организации их обслуживания и наоборот, при научной организации труда можно получить от соответствующего технического оснащения максимальный результат. Что в свою очередь, открывает дальнейшие перспективы исследования путей совершенствования организации труда.

**Заключение.** Комплексный подход к реализации проектов, использование в решениях наиболее перспективных и совершенных аппаратных и программных продуктов мировых лидеров отраслевого рынка, а также высокий профессионализм специалистов ставит ООО «Декатлон» в число компаний, оказывающих реальное влияние на развитие современных информационных технологий в регионе.

Наиболее типичными причинами увольнения работников по собственному желанию, как правило, являются неудовлетворенность условиями и организацией труда, низкий уровень заработной платы и ее



несвоевременная выплата, удаленность места жительства от места работы, плохие взаимоотношения с нанимателем.

В ходе написания работы были изучены основные теоретические аспекты совершенствования организации труда работников, а также была исследована система организации труда работников в ООО «Декатлон».

В работе проведен анализ движения персонала ООО «Декатлон» за 2016 - 2017 годы.

Коэффициент текучести кадров имеет тенденцию к снижению, так, к примеру, в 2016 г. - 0,4; а в 2017 г. – 0,2. Показатель текучести персонала находится на достаточно высоком уровне. Однако, коэффициент покрытия за 2015 год - 1,3; за 2016 – 1,0, что свидетельствует о высоком уровне приема новых работников и закрытия вакансий. Коэффициент общего оборота уменьшился, что является позитивным моментом в деятельности организации. Полученные значения говорят о том, что в целом количество принятых соответствует числу уволенных и стабильности трудового коллектива.

Проведенный анализ показателей, характеризующий движение кадров организации показал, что в ООО «Декатлон» за анализируемый период зафиксирована невысокая текучесть кадров. Однако анонимный опрос показал сложную психологическую обстановку в коллективе, недовольство в отношениях с начальством и коллегами, отсутствие возможного роста, неуверенность в коллегах и пр. Это та ситуация, которая может в любую минуту перейти в конфликты и стрессы в организации. Поэтому необходимо принять превентивные меры по потенциальному снижению текучести кадров.

Конечно, существует множество причин увольнения, которые предсказать практически невозможно, но все же большинство из них поддаются мониторингу и устранению до того, как сам факт увольнения состоится. В помощь менеджеру по персоналу существует огромное количество готовых комплексов тестирования, разработанных методик и инструкций по созданию собственных тестов. Благодаря им, можно регулярно проводить различные опросы, тестирования и оценку персонала. Целью таких

мероприятий может быть анализ психологического климата в коллективе, процесса адаптации новых сотрудников, эффективности работы различных служб с точки зрения управления персоналом, уровня удовлетворенности условиями труда в компании и многое другое.

В работе предложены три важных направления по управлению текучестью кадров, при их воплощении в реальности дадут весомый результат, как для экономической, так и социальной эффективности. При этом последовательное выполнение данных мероприятий отразится в целом на морально-психологическом климате организации.

Для принятия решения о реализации того или иного проекта мероприятий (рекомендаций) был необходим расчет и оценка экономического эффекта – прибыли, которую получит компания в связи с реализацией данного проекта.

Результаты выпускной квалификационной работы имеют прикладной характер и могут быть применены на исследуемом предприятии для совершенствования реализации функций и, как следствие величины прибыли.