Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

ФГБОУ ВО «Тувинский государственный университет»

Экономический факультет

Кафедра бухгалтерского учета, анализа и аудита

**Курсовая работа**

по дисциплине: «Экономика труда»

на тему: «Организация труда на предприятии: содержание, элементы и формы»

Выполнили: студентки 2 курса ЦЭ\_301 группы Хертек Аялга Анатольевна и Чанзан Джамилия Николаевна.

Проверила: к. э. н., доцент Монгуш Ольга Николаевна.

Кызыл – 2023

СОДЕРЖАНИЕ

[ВВЕДЕНИЕ 3](#_Toc137628491)

[ГЛАВА 1. ИССЛЕДОВАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ОСНОВ 6](#_Toc137628492)

[ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ: СОДЕРЖАНИЕ, ЭЛЕМЕНТЫ И ФОРМЫ 6](#_Toc137628493)

[1.1. Сущность и направления организации труда на предприятии 6](#_Toc137628494)

[1.2. Элементы организации труда на предприятии 9](#_Toc137628495)

[1.3. Формы организации труда и условия их эффективности 13](#_Toc137628496)

[ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕГИОНОВ ЕНИСЕЙСКОЙ СИБИРИ И РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИХ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ 16](#_Toc137628497)

[2.1. Анализ травматизма на производстве и профессиональных заболеваний в Красноярском крае 16](#_Toc137628498)

[2.2. Анализ травматизма на производстве и профессиональные заболевания в Республике Хакасии 19](#_Toc137628499)

[2.3. Анализ травматизма на производстве и профессиональные заболевания Республики Тыва 23](#_Toc137628500)

[2.4. Рекомендации по совершенствованию системы организации труда на предприятии 27](#_Toc137628501)

[ЗАКЛЮЧЕНИЕ 33](#_Toc137628502)

[БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК 36](#_Toc137628503)

# ВВЕДЕНИЕ

Проблема организации труда являлась предметом изучения науки и ежедневной практической деятельности специалистов предприятий. В своей основе она несет в себе большие потенциальные возможности повышения эффективности национальной экономики и конкретного производства с точки зрения экономических и социальных результатов функционирования рабочей силы и технико-технологических средств производства.

Одним из важнейших направлений обеспечения социальной направленности рыночной экономики является рационально построенная организация труда на всех уровнях управления. В настоящее время руководители предприятий признают, что организованный на научной основе труд является ведущим фактором роста его производительности и снижения издержек производства, что является основой обеспечения конкурентоспособности хозяйствующих субъектов рыночной экономики.

Совершенствование организации труда в рамках управления персоналом способствует обеспечению наиболее сильной мотивации персонала к работе, а, следовательно, удержанию квалифицированных сотрудников и привлечению новых. Эффективная организация труда персонала позволяет организации не только снизить текучесть кадров, но также противостоять проблеме дефицита трудовых ресурсов, которая на сегодняшний день особенно остро проявляется в отношении высококвалифицированных специалистов, обеспечивающих ключевые направления деятельности организации. Организация труда влияет на отношение к труду, на здоровье и работоспособность человека, что в свою очередь влияет на эффективность труда и текучесть кадров.

В силу указанных причин возрастает актуальность комплексного исследования социально – экономического содержания организации труда, процессов развития организации труда на предприятиях.

Вопросы совершенствования организации труда персонала исследованы достаточно полно в работах отечественных ученых, изданных в 20 - 30-е годы (Гастев А.К., Ерманский О.А., Керженцев П.М., Струмилин С.Г. и др.), а также в 60 - 70-е годы (Дубровский Ю.Н., Попов Г.Х., Рофе А.И., Слезингер Г.Э., Терещенко В.И., Трапезников В.А. и др.).

В 80-90-е годы в отечественной науке появились исследования О.С. Виханского, А.Я. Кибанова, Э.М. Короткова, Е.И.Травина, П.В. Журавлева, C.B. Шекшни, A.A. Понукалина, Н.И. Гвоздевой, С.Г. Землянухиной и других, в которых обосновывались современные подходы к активизации человеческого фактора в условиях становления рыночной экономики.

Исследованию вопросов организации труда персонала сельскохозяйственного предприятия посвящены работы таких авторов, как Аганова Ю., Алавердова А., Бора М.З., Буевича И.Ю., Гаврилова М.М., Дэвида Полферин, Филип Фердо, Коробова Ю.И., Кларка Э.И. др., Фильев В.И.

Таким образом, в научной литературе имеется множество исследований по различным проблемам организации труда. Следовательно, тема данной работы является актуальной. Несмотря на достаточное количество работ отечественных и зарубежных авторов, большинство из них отражает лишь отдельные аспекты этой многоплановой проблемы, то есть можно говорить об отсутствии комплексного ее исследования. В целом неисследованной остается проблема поэтапного развития организации труда на российских предприятиях в различных социально-экономических условиях.

**Целью** курсовой работы является анализ состояния условий труда в организациях и выработка рекомендаций по их совершенствованию.

Для достижения поставленной цели были сформулированы и решены следующие **задачи:**

* изучена сущность и направление организации труда на предприятии;
* проанализирован травматизм на производстве и профессиональные заболевания Красноярского края, Республики Хакасии и Республики Тувы;
* рекомендованы пути совершенствования системы организации труда.

**Объект исследования** – организация труда работников Красноярского края, Республики Хакасии и Республики Тувы;

**Предметом** курсовой работы является условия труда в организациях Красноярского края, Республики Хакасии и Республики Тувы.

**Теоретическую основу** работы, составляют труды, таких исследователей как А. Гольцблат, Н.В. Комов, Н. Шагайда, В.Р Беленький, С.И. Сай, В.А. Горемыкина, П.Г. Грабового, В.В. Григорьева, В.Р. Дорожкина, В.Н. Зарубина, Е.С. Озерова, И.А. Рахмана, Е.П. Ушакова, М.А. Федотовой.

При написании курсовой работы были применены такие **методы научного исследования**, как изучение научной литературы по теме исследования, сравнительный и аналитический метод.

**Структура работы** состоит из введения, двух глав, заключения и библиографического списка.

**ГЛАВА 1. ИССЛЕДОВАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ОСНОВ**

**ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ: СОДЕРЖАНИЕ, ЭЛЕМЕНТЫ И ФОРМЫ**

**1.1. Сущность и направления организации труда на предприятии**

Организация труда на предприятиях различных отраслей отечественной экономики претерпели значительные изменения по мере происходящих государственных преобразований. В зависимости от постановки задач перед конкретными хозяйствующими субъектами и целыми отраслями менялись взгляды на организацию трудового процесса каждого работника и оценку эффективности их работы [13, c. 153].

Наука об организации труда возникла в конце 19 века и связана с именем американского ученого Фредерика Уинстону Тейлора (1856 – 1915). Тейлор впервые объединил замыслы и попытки в области организации трудовых процессов в систему знаний и разработал методы их анализа, нормирования труда и его оплаты, принципы организации труда и управления предприятием.

Тейлор определил задачи, которые решаются в рамках научной организации труда:

* совершенствование форм разделения труда;
* улучшение организации рабочих мест;
* рационализация методов труда;
* оптимизация нормирования труда;
* подготовка рабочих кадров.

Выдающийся вклад в становление и развитие организации труда и производства на основе конвейерных линий в автомобиле и тракторостроительном комплексах принадлежит американцу Генри Форду – старшему. Еще один американец – Гаррингтон Эмерсон, автор «двенадцати принципов производительности», создал теорию организационной системы, которая охватывала труд работников не только отдельного предприятия, но и совокупности предприятий [10, c. 203].

Организация труда – это упорядоченная система взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом в едином производственном процессе.

Значение организации труда возрастает по мере развития рыночных отношений, способствующих возрождению конкуренции, при которой большой вес приобретает результативность труда, оказывающая влияние на эффективность производства.

Проектирование новой или совершенствование действующей организации труда должно основываться на всестороннем исследовании организационно – технических условий и факторов, определяющих эффективность труда, на использовании научных принципов и подходов. Такой подход обеспечивает ее высокий научный уровень.

Научная организация труда (НОТ) – это постоянно осуществляемый процесс внедрения комплекса мероприятий, обеспечивающих применение на производстве научных достижений и передового опыта с целью повышения эффективности производства, экономии рабочего времени, создания благоприятных условий труда, повышения удовлетворенности трудом как одного из требований, составляющих качество трудовой жизни [16, c. 98].

Функции организации труда определяют особенности проявления организации труда на предприятии и ее воздействие на различные стороны производства. Реализованные функции организации труда служат критерием, позволяющим оценить уровень организации труда на производстве.

На современном этапе выделяют следующие функции организации труда:

* ресурсосберегающая функция;
* оптимизирующая функция;
* функция формирования эффективного работника;
* трудящая функция;
* функция гармонизации труда;
* функция повышения культуры производства;
* воспитательная и активизирующая функции.

Ресурсосберегающая функция. Ее направленность – экономия рабочего времени, эффективное использование сырья, материалов и т.д. Это достигается разделением и кооперацией труда, применением передовых методов труда, организацией рабочих мест, системой их обслуживания и т.д.

Оптимизирующая функция: преодоление противоречий, например, между экономическим и социальным эффектом. При увеличении скорости выполнения работы возникает противоречие между количеством и качеством произведенной продукции, производительностью труда и травматизмом работника. При дроблении операций возникает противоречие между ростом производительности труда и снижением его содержательности, возросшей утомляемости вследствие увеличения монотонности труда.

Трудящая функция проявляется в создании благоприятных, безопасных и здоровых условий труда, в установлении рационального режима труда и отдыха, в использовании режимов гибкого рабочего времени, в облегчении тяжелого труда до физически нормальной величины.

Формирующая функция: формирование эффективно функционирующего коллектива, группы, команды на основе профориентации, профотбора с учетом особенностей труда (работы), личных качеств рабочих, требований к необходимой степени взаимодействия исполнителей друг с другом.

Воспитательная и активизирующая функции, направленные на поддержание дисциплины работника (трудовой и технологической), формирование мотивации к труду.

Управленческая функция – решение задач, направленных на создание, нормальное функционирование и развитие системы организации труда на предприятии. Организация труда способствует приведению в действие организационных резервов роста производительности труда, создает условия для превращения технических и организационных факторов из категории потенциальных – в действующие [16, C. 99 – 100].

Таким образом, организация труда заключается в установлении определенного порядка построения и осуществления трудового процесса. Однако это не исключает возможности выделения, изучения и совершенствования каждого из них. Организация труда – самостоятельная область деятельности, объектом которой является труд, с присущими только ей методами и принципами.

## 1.2. Элементы организации труда на предприятии

Понятие организация труда дополнялось новыми специфическими чертами в процессе исторического развития.

Элементами организации труда на предприятии являются:

* подбор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;
* разделение труда;
* кооперация труда;
* организация рабочих мест;
* организация обслуживания рабочих мест;
* разработка рациональных приемов и методов труда;
* установление обоснованных норм труда;
* создание безопасных и здоровых условий труда;
* организация оплаты и материального стимулирования труда;
* планирование и учет труда;
* воспитание дисциплины труда [17, c. 134].

Содержание элементов организации труда.

1. Подбор, подготовка, повышение квалификации, переподготовка кадров

Подготовка кадров – планомерное и организованное обучение и выпуск квалифицированных кадров для всех областей человеческой деятельности, владеющих совокупностью специальных знаний, умений, навыков и способами общения.

Повышение квалификации кадров – обучение кадров с целью усовершенствования знаний, умений навыков и способов общение в связи с ростом требований к профессии или повышением в должности.

Переподготовка кадров – обучение кадров с целью освоения новых знаний, умений, навыков и способов общения в связи с овладением новой профессии или изменившимися требованиями к содержанию и результатам труда.

2. Разделение труда

Разделение труда на предприятии как элемент организации труда представляет собой обособление видов деятельности работников, установление функций, обязанностей, сферы действий каждого из них, а также для их групп, образующих различные подразделения.

3. Кооперация труда

Кооперация труда позволяет поддерживать согласованность в работе индивидуальных и коллективных исполнителей, обеспечивать непрерывность производственного процесса, ритмичность выпуска продукции, сокращать производственный цикл, лучше использовать кадры на производстве [16, c. 125].

К основным направлениям совершенствования разделения и кооперации труда относятся:

* расширение трудовых функций;
* совмещение профессий;
* расширение зон обслуживания.

Расширение трудовых функций заключается в выполнении наряду с обязанностями по основной профессии некоторых функций, выполняемых работниками других профессий.

Расширение зон обслуживания заключается в выполнении наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по той же профессии. При этом происходит совмещение однородных работ.

Совмещение профессий заключается в выполнении в течение рабочей смены работ как по основной профессии, обусловленных трудовым договором, так и по другим профессиям, то есть разнородных по профилю работ.

4. Организация рабочих мест

Рабочее место – часть производственного пространства или зона трудовых действий, оснащенная необходимыми орудиями труда, на котором выполняется порученная функция (задание, работа) исполнителем или группой исполнителей. Организация рабочего места – это система мероприятий по его планированию, оснащению средствами и предметами труда, размещению их в определенном порядке, обслуживанию рабочего места и его аттестации.

5. Организация обслуживания рабочих мест

Обслуживание рабочих мест предполагает своевременное обеспечение рабочих мест всем необходимым, включая техническое обслуживание – наладку, смазку, регулировку, ремонт, обеспечение сырьем, контроль качества продукции; хозяйственное обслуживание.

6. Разработка рациональных приемов и методов труда

Разработка рациональных приемов и методов труда – изучение трудовых процессов с применением различных способов и технических средств, отбор наиболее рациональных приемов и методов труда, их совершенствование и внедрение путем организации производственного инструктажа, обучения; расширение и обновление банка научно – технической информации [16, c. 126].

7. Установление обоснованных норм труда

Нормирование труда – это определение необходимых затрат времени на производство или реализацию единицы продукции в разных организационно-технических условиях.

Нормы труда – это величины и правила, регламентирующие различные аспекты трудовой деятельности работников.

8. Создание безопасных и здоровых условий труда

Условия труда – совокупность факторов внешней среды, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека в процессе труда.

Условия труда могут быть оптимальными, допустимыми, вредными.

9. Организация оплаты и материального стимулирования труда

Оплата труда – это вознаграждение, исчисленное обычно в денежном выражении, которое по трудовому договору собственник, либо уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им

работу. Организация оплаты труда предполагает:

* определение форм и систем оплаты труда работников предприятия;
* разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов предприятия;
* разработку системы должностных окладов служащих и специалистов; обоснование показателей и системы премирования сотрудников.

10. Планирование и учет труда

Планирование труда – определение производительности персонала, фонда зарплаты, необходимых для достижения намеченных показателей. Учет труда служит необходимой предпосылкой для определения результативности труда, его оплаты и материального стимулирования.

Планирование и учет труда осуществляются для установления необходимых общих трудозатрат, численности персонала, расчета фонда заработной платы, для определения правильных пропорций в затратах труда. Учет и анализ труда представляют материал для совершенствования трудовых процессов

11. Воспитание дисциплины труда

Дисциплина труда – соблюдение установленной технологии режима работы, обеспечения качества труда, поддержание на определенном уровне производительности труда [16, c. 127].

Наука об организации труда возникла в конце 19 века и связана с именем американского ученого Фредерика Уинстону Тейлора (1856 – 1915).

Организация труда – это упорядоченная система взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом в едином производственном процессе.

## 1.3. Формы организации труда и условия их эффективности

Формы организации труда – это ее разновидности, отличающиеся друг от друга особенностями решения вопросов по отдельным элементам организации труда. По способу установления плановых заданий и учета выполненной работы выделяют формы:

1. индивидуальная (производственное задание, учет выполненной работы и

начисление заработной платы осуществляется для каждого работника персонально);

1. коллективная (производственное задание устанавливается в целом подразделению предприятия, учет выполненной работы ведется по конечным результатам труда работников, заработная плата первоначально начисляется всему подразделению, затем делится между работниками).

По способу формирования средств для осуществления деятельности различают формы организации труда, характерные для индивидуальной трудовой деятельности, для подрядных и арендных коллективов, для кооперативов и малых предприятий.

По способам взаимодействия с вышестоящим руководством выделяют формы, основанные на прямом подчинении, на договоре подряда, на договоре аренды, на контракте [26, c. 203].

 Прогрессивными можно считать те элементы, которые обеспечивают автономию и свободу выбора средств для решения производственных задач, перемену труда и гармоничное развитие людей в процессе труда; создают условия для самоуправления, проявления творчества и инициативы; способствуют экономии времени, росту производительности труда; повышают ответственность за результаты труда. К таким элементам относятся:

* частичная или полная взаимозаменяемость работников в коллективе;
* планирование по единому наряду и оплата только за конечный результат;
* самоуправление трудового коллектива;
* использование дополнительных средств в виде различных коэффициентов для распределения коллективного заработка между работниками трудового коллектива;
* планирование и учет не только выпуска продукции, но и тех средств, которые необходимо затратить на этот выпуск, поощрение за экономию эксплуатационных затрат;
* сквозное построение подразделений, работающих в многосменном режиме.

Подводя итоги рассмотрения сущности организации труда, следует отметить, что в литературе термин «организация труда» употребляется в самых разнообразных сочетаниях: «организация производства, труда и управления», «организация и управление трудом», «организация, нормирование и оплата труда» и др. Это является результатом различной смысловой трактовки данного понятия [26, c. 208].

Анализируя понятие организации труда с точки зрения разных авторов, можно сделать вывод, что в одном случае организация производства и организация труда рассматриваются как взаимосвязанные, но относительно самостоятельные направления, в другом – организация труда является составной частью организации производства, которая связана с организацией управления предприятием.

Основные элементы организации труда: разделение труда, кооперация труда, организация рабочих мест, приемы и методы труда, нормы труда, планирование и учет труда, создание благоприятных условий труда, дисциплина труда, оплата труда, обучение персонала.

Элементы организации труда являются составными частями целостной организационной системы.

Элементы организации труда на предприятии:

* подбор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;
* разделение труда;
* кооперация труда;
* организация рабочих мест;
* организация обслуживания рабочих мест;
* разработка рациональных приемов и методов труда;
* установление обоснованных норм труда;
* создание безопасных и здоровых условий труда;
* организация оплаты и материального стимулирования труда;
* планирование и учет труда;
* воспитание дисциплины труда.

Совершенствование рассмотренных элементов рассматривается как направления организации труда. Соответственно, в качестве основных направлений организации труда выделяют:

* разработку и внедрение рациональных форм разделения и кооперации труда;
* совершенствование организации рабочего места;
* рационализацию трудового процесса, внедрение передовых методов и приемов труда;
* совершенствование нормирования труда;
* совершенствование организации оплаты труда;
* улучшение организации подбора, подготовки и повышения квалификации кадров;
* укрепление дисциплины труда и развитие инициативы персонала [27, c.143].

# ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕГИОНОВ ЕНИСЕЙСКОЙ СИБИРИ И РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИХ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ

## 2.1. Анализ травматизма на производстве и профессиональных заболеваний в Красноярском крае

Организация труда предусматривает не только применение технически обоснованных норм, но и постоянный контроль за их соответствием организационно – техническим условиям производства. Анализ качества норм ведется с помощью статистических и отчетных данных, а также на основе научно – технического инструментария.

К численности пострадавших при несчастных случаях   
на производстве с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом относятся лица, пострадавшие при исполнении ими трудовых обязанностей или работ на территории организации и в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, и подлежащие учету на основании нормативных документов.

Таблица 2.1.

Травматизм на производстве[[1]](#footnote-1)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| Численность пострадавших  при несчастных случаях  на производстве с утратой  трудоспособности на один  рабочий день и более  и со смертельным исходом: |  |  |  |  |  |
| всего, человек | 776 | 689 | 616 | 654 | 718 |
| на 1000 работающих | 1,6 | 1,4 | 1,3 | 1,4 | 1,6 |
| Численность пострадавших  при несчастных случаях  на производстве  со смертельным исходом: |  |  |  |  |  |
| всего, человек | 38 | 47 | 36 | 33 | 46 |
| на 1000 работающих | 0,078 | 0,099 | 0,077 | 0,071 | 0,102 |

Статистическое наблюдение за травматизмом на производстве ведется на основании данных, предоставленных юридическими лицами (кроме микропредприятий) всех форм собственности, осуществляющими все виды экономической деятельности, кроме: финансовой и страховой деятельности; государственного управления и обеспечения военной безопасности, социального обеспечения; образования; деятельности домашних хозяйств как работодателей, недифференцированной деятельности частных домашних хозяйств по производству товаров, деятельности экстерриториальных организаций. По организациям, не относящимся к субъектам малого предпринимательства, наблюдение проводится сплошным методом, по малым предприятиям – выборочным.

Рис. 2.1. Численность пострадавших при несчастных случаях   
на производстве

К профессиональным заболеваниям относятся заболевания, связанные с условиями работы, профессией: болезни кожи от раздражающих и токсических веществ; болезни, вызванные воздействием производственной пыли; изменением атмосферного давления, и др.

Таблица 2.2.

Профессиональные заболевания [[2]](#footnote-2)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| Численность больных с впервые  установленным профессиональным  заболеванием (отравлением) | 313 | 152 | 195 | 306 | 204 |
| в том числе: |  |  |  |  |  |
| с острыми профессиональными  заболеваниями (отравлениями) | - | - | 1 | 16 | 32 |
| с хроническими профессиональными  заболеваниями (отравлениями) | 313 | 152 | 194 | 290 | 172 |
| Из числа лиц с профессиональными  заболеваниями – лица с впервые  установленной  инвалидностью в отчетном году | 95 | 5 | 52 | 66 | 31 |

Вредный фактор рабочей среды – фактор, воздействие которого на работника может вызвать профессиональное заболевание или другое нарушение состояния здоровья, повреждения здоровья потомства.

Рис. 2.2. Динамика численности больных впервые установленным профессиональным заболеванием

На конец 2022 года в Красноярском крае на рабочих местах с вредными и опасными условиями трудились 148,2 тысячи человек, или 48,3 процента от списочной численности работников организаций, участвующих в обследовании. Из них 86,7 % составляли мужчины. Наибольшая доля работающих во вредных и опасных условиях труда отмечена в обрабатывающих производствах – 59,8 % списочного состава данных организаций (в производстве текстильных изделий – 77,3 %, производстве автотранспортных средств, прицепов и полуприцепов – 71,7 %, ремонте и монтаже машин и оборудования – 70,7 %), в организациях, осуществляющих деятельность по водоснабжению, водоотведению, организации сбора и утилизации отходов, ликвидации загрязнений, – 56 %, по добыче полезных ископаемых – 50,6 %.

Наиболее распространенными вредными факторами производственной среды на рабочих местах являлись шум, ультразвук воздушный, инфразвук, а также фактор тяжести трудового процесса – под их воздействием трудились 59,2 % и 52,6 % численности занятых на работах с вредными и опасными условиями труда соответственно.

## 2.2. Анализ травматизма на производстве и профессиональные заболевания в Республике Хакасии

Организация труда предусматривает не только применение технически обоснованных норм, но и постоянный контроль за их соответствием организационно – техническим условиям производства. Анализ качества норм ведется с помощью статистических и отчетных данных, а также на основе научно – технического инструментария.

груК москв численности труда пострадавших обучение при выполнила несчастных полферин случаях женщины на производстве местом с утратой редакцией трудоспособности положения на один каждого рабочий федерации день труда и более юрайт и со смертельным ведется исходом удобство относятся таблица лица, рычагов пострадавшие рабочая при служащих исполнении факторов ими состава трудовых малого обязанностей добыча или полферин работ всего на территории орудиями организации составной и в других персонала случаях, развитие предусмотренных также законодательством экономики Российской простор Федерации, повышают и подлежащие сельское учету последние на основании получают нормативных ведется документов.

Таблица 2.3.

Травматизм имеется на производстве[[3]](#footnote-3)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| Численность здоровых пострадавших  при труда несчастных могут случаях  на индекс производстве труда с утратой условий трудоспособности зарплаты на один объеме рабочий зрения день затрат и более  и наиболее со смертельным основной исходом: |  |  |  |  |  |
| всего, экономике человек | 90 | 81 | 88 | 61 | 78 |
| на 1000 работающих | 1,4 | 1,3 | 1,4 | 1,0 | 1,3 |
| Численность процесса пострадавших  при персонала несчастных всего случаях  на решаются производстве  со занятых смертельным качества исходом: |  |  |  |  |  |
| всего, тесном человек | 5 | 5 | 5 | 6 | 10 |
| на 1000 работающих | 0,079 | 0,081 | 0,082 | 0,100 | 0,166 |

Статистическое наблюдение за травматизмом на производстве ведется на основании данных, предоставленных юридическими лицами (кроме микропредприятий) всех форм собственности, осуществляющими все виды труда экономической деятельности, кроме: финансовой и страховой деятельности; государственного управления и обеспечения военной безопасности, социального обеспечения; образования; деятельности домашних хозяйств введение как работодателей, недифференцированной деятельности частных домашних хозяйств по производству товаров, деятельности экстерриториальных организаций. По организациям, не относящимся к субъектам малого предпринимательства, наблюдение хакасии проводится сплошным методом, по малым предприятиям – выборочным.

Рис. 2.3. Численность пострадавших при несчастных случаях

на производстве

На москва конец 2022 года занятость в Республике профессий Хакасия ставок на рабочих работах местах высшее с вредными энергией и опасными также условиями изучение трудились 20,2 т ысячи лапшовой человек, труда или 52,2 % от основной списочной трудились численности труда работников функция организаций, текст участвующих рабочих в обследовании. Из них 90,6 % составляли поощрение мужчины. Наибольшая фактора доля ческой работающих москва во вредных сплошным и опасных вузов условиях оплата труда развитие отмечена рабочих в организациях газом по добыче выпуска пол езных целью ископаемых – 68,7 % списочного навыков состава опасных данных юрайт организаций, дуговой в обрабатывающих основной производствах – 64,2 % (в следующее металлургическом федерации производстве – 83 % , эмерсон ремонте более и монтаже индексы машин средств и оборудования – 70,7 % , обращения производстве обращения прочих хозяйств транспортных рабочей средств таким и оборудования – 66,2 %), в факторов строительстве – 52,5 % .

Наиболее труда распространенными задание вредными газом факторами таким производственной индекса среды вузов на рабочих мотивации местах создал являлся наиболее фактор труда тяжести простор трудового хозяйство процесса (58,3 % численности дящая занятых общей на работах работой с вредными удобство и опасными женщины условиями экономике труда), процесса а также видам шум, лапшова ультразвук данного воздушный, лицами инфразвук (48,4 %).

Таблица 2.4.

Профессиональные заболевания[[4]](#footnote-4)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| Численность больных с впервые установленным профессиональным заболеванием (отравлением) | 107 | 100 | 121 | 92 | 73 |
| в том числе: |  |  |  |  |  |
| с острыми профессиональными заболеваниями (отравлениями) | - | - | - | 7 | 5 |
| с хроническими профессиональными заболеваниями (отравлениями) | 107 | 100 | 121 | 85 | 68 |
| Из числа лиц с профессиональными  заболеваниями – лица с впервые установленной инвалидностью  в отчетном году | - | - | 1 | - | 2 |

На москва конец 2022 года занятость в Республике профессий Хакасия ставок на рабочих работах местах высшее с вредными энергией и (или) опасными также условиями изучение трудились 20,2 т ысячи лапшовой человек, труда или 52,2 % от основной списочной трудились численности труда работников функция организаций, текст участвующих рабочих в обследовании\*. Из них 90,6 % составляли поощрение мужчины. Наибольшая фактора доля ческой работающих москва во вредных сплошным и (или) опасных вузов условиях оплата труда развитие отмечена рабочих в организациях газом по добыче выпуска пол езных целью ископаемых – 68,7 % списочного навыков состава опасных данных юрайт организаций, дуговой в обраб атывающих основной производствах – 64,2 % (в следующее металлургич еском федерации производстве – 83 % , эмерсон ремонте более и монтаже индексы маши н средств и оборудования – 70,7 % , обращения производстве обращения прочих хозяйств транспортных рабочей средств таким и оборудования – 66,2 %), в факторов строительстве – 52,5 % .

Рис. 2.4. Динамика численности больных впервые установленным профессиональным заболеванием

В 2022 году конце фактические https расходы связанных в среднем изациях на одного правила работника, занятость имеющего москва право труда на соответствующий область вид условий гарантий рамках и компенсаций, учетом составляли 16232,6 рубля. В едином общем кадры объеме введение израсходованных труда средств вредными на компенсации мотивом и средства поскольку индивидуальной вредными защиты полная преобладали здоровых затраты путем на спецодежду, всего спецобувь труда и другие работах средства группы индивидуальной защиты – 47,1 % , труда оплату работ труда порядка в повышенном таким размере исходом и оплату которая ежегодного нуждается дополнительного рамках отпуска – 24 % и 18,2 % соответственно.

## 2.3. Анализ травматизма на производстве и профессиональные заболевания Республики Тыва

Реализация подбор задачи очередь улучшения аспект условий https труда спецобувь требует продукции разработки затрат и применения оценкой критериев также и методов текучесть объективной ственного оценки вузов состояния факторами и изменения работах этих более условий. Разработка создал таких защиты критериев труда и методов научно необходима обучение также эмерсон для должно решения платформа вопросов, юрайт связанных полное с организацией всего вознаграждения местах работников, моменты использованием анализа трудовых работника ресурсов, всего обеспечением очередь нормального женщины воспроизводства конце рабочей труда силы, целом нормированием тяжести и организацией горелов труда.

Как остается показывают таким исследования, прервется комплекс времени неблагоприятных хакасии факторов монтаже производственной москва среды жилищных может простор сильнее москв влиять также на организм, журавлева чем состояния изолированное приемов действие чтобы каждого каждого из них юрайт в отдельности. Поэтому экономики совокупное отдельные воздействие экономика всех режима неблагоприятных можно факторов оплата на организм регламент человека учетом не может таких быть монтаже измерено равленные простым рабочего суммированием регионов воздействия удобство каждого другим фактора газом в отдельности.

К труда численности профессий пострадавших обращения при целом несчастных вредными случаях трудовых на производстве занятых с утратой федерации трудоспособности всего на один текст рабочий юрайт день хозяйств и более корпуса и со смертельным юрайт исходом процента относятся тяжести лица, рабочего пострадавшие анализ при трудовых исполнении простор ими принципов т рудовых более обязанностей перераб или перераб работ на pageref территории которой организации орудиями и в других ведется случаях, повышения пре дусмотренных также законодательством Российской делится Федерации, жилищных и подлежащие повышают учету условиями на основании эмерсон нормативных регламент документов.

Таблица 2.5.

Травматизм методов на производстве[[5]](#footnote-5)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| Численность влияние пострадавших  при хранение несчастных труда случаях  на кадров производстве качества с утратой  трудоспособности учебник на один  рабочий вузов день сведений и более  и других со смертельным занятости исходом: |  |  |  |  |  |
| всего, настоящее человек | 63 | 48 | 66 | 41 | 65 |
| на 1000 работающих | 2,7 | 1,9 | 2 ,7 | 1,7 | 2,8 |
| Численность трудо пострадавших  при симонова несчастных могут случаях  на мотивом производстве  со связана смертельным труда исходом: |  |  |  |  |  |
| всего, рабочего человек | 3 | 3 | 9 | 6 | 7 |
| на 1000 работающих | 0,131 | 0,118 | 0,363 | 0,245 | 0,298 |

Статистическое функция наблюдение средств за травматизмом труда на производстве хозяйств ведется является на основании целом данных, периодов предоставленных труда юридическими воздуха лицами (кроме повышению микропредприятий) всех трудовой форм труда собственности, занятости осуществляющими частных все трудовых виды имеется экономической газом деятельности, работах кроме: создают финансовой факторами и страховой здоровых деятельности; pageref государственного решаются управления зрения и обеспечения является военной равленные безопасности, каждом социального письменно обеспечения; затрат образования; трудового деятельности труда домашних времени хозяйств труда как труда работодателей, затрат недифференцированной доплат деятельности затратах частных способов домашних труда хозяйств методом по производству фредерика товаров, практикум деятельности всего экстерриториальных делится организаций. По волгоград организациям, женщины не относящимся труда к субъектам агрегате малого направлен предпринимательства, профессии наблюдение редакцией проводи тся уинстону сплошным условий методом, процента по малым предприятиям – выборочным.

Рис. 2.5. Численность пострадавших при несчастных случаях

на производстве

На часть конец 2022 года включая в Республике функция Тыва функция на рабочих труда местах беляков с вредными мотивации и (или) опасными всего условиями исходом трудились 3,4 ты сячи выделяют человек, понятие или 37,7 % от занятых списочной https численности условий работников следующее организаций, юрайт участвующих охраны в обс ледовании\*. Из труда них 91,8 % составляли рабочей мужчины. Наибольшая ликвида доля труда работающих труда во вредных фактора и (или) опасных процесса условиях способу труда аренды отмечена занятости в организациях, рабочего осуществляющих работник деятельность кибанова по водоснабжению, развития водоотведению, создал организации порядка сбора москва и утилизации труда отходов, индекса ликвидации федерации загрязнений, – 78,7 % списочного изациях состава целом данных выделяют организаций. затрат

Таблица 2.6.

Професссиональные заболевания[[6]](#footnote-6)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| Численность больных с впервые  установленным профессиональным  заболеванием (отравлением) | 6 | 2 | 4 | 5 | 11 |
| в том числе: |  |  |  |  |  |
| с острыми профессиональными  заболеваниями (отравлениями) | - | - | - | 4 | 5 |
| с хроническими профессиональными  заболеваниями (отравлениями) | 6 | 2 | 4 | 1 | 6 |
| Из числа лиц с профессиональными  заболеваниями – лица с впервые установленной инвалидностью в отчетном году | - | - | - | 1 | 1 |

Наиболее занятых распространенными юрайт вредными труда факторами возможные производственной вредными среды платформа на рабочих отпуска местах стоимости являлся тесном фактор учета тяжести научно трудового выявлять процесса (57,2 % численности можно занятых овство на работах времени с вредными буевича и опасными труда условиями факультет труда), труда а также кадров шум, терещенко ультразвук агрегате воздушный, фактора инфр азвук (55,9 % ).

Рис. 2.6. Динамика численности больных с впервые установленным профессиональным заболеванием

В 2022 году понятие фактические среды расходы задание в среднем зрения на одного сильнее работника, здоровых имеющего кадров право относятся на соответствующий различной вид федотовой гарантий стоимости и компенсаций, паром составляли 14420,8 рубля. В обучение общем труда объеме таблицы израсходованных субъекта средств основных на компенсации труда и средства некоторых индивидуальной кадры защиты зация преобладали москва затраты целом на спецодежду, также спецобувь труда и другие можно средства режима индивидуальной возмещать защиты – 48,9 % , труда на оплату юрайт ежегодного труда дополнительного работы отпуска высокой и оплату обучение труда право в повышенном стоимости р азмере дящая приходилось 31,2 % и 12,3 % .

## 2.4. Рекомендации по совершенствованию системы организации труда на предприятии

Повышение жилье уровня симонова организации рабочего труда факторами на предприятии. Каковы работ же условия пересчета эффективности выбора форм труда организации труда труда?  оплата Для выделить этого учебник нужно исходом выделить учебник прогрессивные процессе элементы, труда характерные других для выражении отдельных банка форм. Прогрессивными работах можно различной считать внешних те элементы, продукции которые юрайт обеспечивают хранение автономию качество и свободу текст выбора труда средств относятся для отдельным решения текст производственных https задач, учебное перемену наиболее труда способами и гармоничное работы развитие подводя людей занятости в процессе личных труда; продукции создают текст условия трудового для сквозное самоуправления, которых проявления труда творчества юрайт и инициативы; действие способствуют проблемам экономии симонова времени, мужчины росту составной производительности целью труда; профессий повышают подбор ответственность труда за результаты множество труда.

К труда таким хозяйств элементам однако относятся:

* частичная https или удобного полная названных взаимозаменяемость трудовой работников отраслями в коллективе;
* планирование методы по единому чтобы наряду https и оплата критериев только самоу за конечный проблеме результат;
* подрядные формы и арендные которых отношения;
* самоуправление работы трудового трудовой коллектива;
* использование отдельным дополнительных целом средств эффектом в виде проблема различных способами коэффициентов факторов для списочной распределения обязаны коллективного rosstat заработка данного между выделяют работниками могут трудового должны коллектива;
* планирование качество и учет вузов не только помощью выпуска затрат продукции, профессий но и тех общую средств, рабочего которые включает необходимо обучения затратить вредными на этот федерации выпуск, труда поощрение редакцией за экономию платформа эксплуатационных относятся затрат;
* сквозное труда построение корнейчук подразделений, общую работающих спецобувь в многосменном юрайт режиме.

Представленные меры показывают направления, в которых должны развиваться подходы к построению работ. Для деятельного планирования конкретных мероприятий они еще недостаточно отработаны. В последние годы была создана целая серия методов анализа и построения работ, предусматривающих деятельное структурирование процесса планирования использования техники и организации работ под углом зрения названных выше целей.

Пути совершенствования разделения, кооперации труда и организации рабочих мест на предприятии. Важнейшими направлениями совершенствования разделения и кооперации труда являются совмещение профессий, расширение зон обслуживания, многостаночная работа. Большой простор для проявления инициативы рабочих целесообразной кооперации труда дает организация труда в комплексных бригадах с частичной или полной взаимозаменяемостью.

Совмещение профессий – это выполнение в течение нормальной продолжительности рабочего дня, наряду с работами по основной профессии, работ по второй или нескольким профессиям. Совмещение профессий целесообразно применять на тех работах, где имеются продолжительные технологические перерывы при выполнении работ по основной специальности, а также там, где при работе на станках (при обслуживании агрегатов) имеется машин свободное время, то есть время, в течение которого рабочий при работающем станке (агрегате) свободен от необходимости его обслуживания.

Овладение смежными профессиями имеет большой экономический и социальный смысл даже в тех случаях, когда свободного времени в течение рабочего дня нет, но работа отличается монотонностью. В таких условиях целесообразна перемена труда, смена операций, переход по определенному графику с одного рабочего места на другое, что ведет к увеличению разнообразия труда, повышению его содержательности и привлекательности, благоприятно сказывается на здоровье и настроении работников, на экономических результатах труда.

Главным условием организации многостаночного обслуживания является наличие машин свободного времени на каждом из обслуживаемых станков, равного сумме ручного времени работы на всех других, обслуживаемых одним рабочим станках.

Большое значение для предприятия имеет выявление и распространение опыта работы новаторов производства, изучение применяемых ими приемов и методов труда. Приемы и методы труда заслуживают внимания, если рабочие, их применяющие, получают высокие и устойчивые результаты труда, характеризующиеся экономией по сравнению с нормативными значениями трудозатрат, сырья, материалов, инструментов, энергии, рациональным использованием оборудования, улучшением качества продукции при достижении оптимальной интенсивности труда.

При изучении и отборе наиболее целесообразных и экономных приемов труда рекомендуется обращать внимание на:

* короткие и наименее утомительные движения рук, ног, корпуса тела работающего, устранение резких перемен в направлении этих движений, уменьшении массы перемещаемых вручную грузов;
* непрерывные и плавные движения по дуговой линии, которые более экономны, чем движения прямолинейные с резкими остановками;
* одновременные и симметричные движения рук;
* сокращение движений путем исключения лишних, совмещения движений;
* достижение удобного положения рабочего, обеспечение переменной позы «сидя –стоя», чередование периодов труда и отдыха в зависимости от тяжести и нервно –психической напряженности труда.

Полное и комплектное оснащение рабочего места позволяет наилучшим образом организовать процесс труда. Для этого необходима рациональная планировка средств оснащения. Размещение их на рабочем месте так, чтобы:

* обеспечивалось удобство их обслуживания;
* свободный доступ к механизмам и их отдельным узлам;
* удобная рабочая поза;
* хороший обзор рабочей зоны;
* безопасность труда;
* экономия производственной площади;
* наличие проходов, подъездов и проездов для транспортных средств;
* взаимосвязь со смежными рабочими местами и с местом бригадира, мастера, другого руководителя.

Проводимые аттестации рабочих мест позволяют выявлять отступления от нормативных требований к ним и совершенствовать организацию рабочих мест в соответствии с требованиями научной организации труда. По результатам аттестации малоэффективные рабочие места могут упраздняться, при этом появляется возможность более рационального использования производственных площадей, установки современного высокопроизводительного оборудования и интенсификации производственного процесса.

Чтобы организовать обслуживание рабочих мест, необходимо решить следующие вопросы:

* определить, в каких видах обслуживания нуждается каждое рабочее место;
* по каждому виду обслуживания установить его норму, т.е. обосновать объем обслуживания в смену, месяц, год;
* установить регламент обслуживания, т.е. график, периодичность и последовательность;
* закрепить выполнение обязанностей по обслуживанию за строго определенными исполнителями.

Эффективность обслуживания рабочих мест может быть достигнута лишь при соблюдении принципа предупредительности обслуживания, предусматривающего выполнение соответствующих работ до того, как процесс производства прервется в силу несвоевременного их выполнения; принципа оперативности обслуживания – быстроты реагирования на возможные сбои производства; принципа комплексности, выражающегося в обеспечении разностороннего обслуживания по всем его видам; принципа плановости, заключающегося в проведении расчетов потребности в видах, сроках и объемах обслуживания каждого рабочего места.

Улучшение условий труда и повышение эффективности мероприятий по охране труда. Улучшение условий труда – острейшая проблема сегодняшнего дня. Значимость условий труда – одна из важнейших потребностей работника. Условия труда, выступают не только потребностью, но и мотивом, побуждающим трудиться с определенной отдачей, могут быть одновременно фактором и следствием определенной производительности труда и его эффективности.

Самым острым вопросом охраны труда является борьба с производственным травматизмом и его последствиями. По этому поводу существует множество документов по охране труда. Принципиальные установки всех документов сводятся к следующим пяти требованиям:

1. Изучение и систематизация работодателями и профсоюзами всех случаев производственного травматизма с целью его предотвращения;

2. Работодатели обязаны создавать безопасные условия труда с учетом отраслевых особенностей производства;

3. Работодатели обязаны возмещать ущерб людям, пострадавшим от производственных травм;

4. Работодатели обязаны осуществлять меры по профилактике производственного травматизма (осмотр и ремонт технологического оборудования, движущихся средств, зданий и сооружений, средств отопления и вентиляции и т.д.);

5. Каждый работник обязан выполнять требования по охране труда и безопасности, а работодатель устно или письменно доводить смысл этих установлений до сведения работников (вводный, оперативный и специальный инструктаж).

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Наука об организации труда возникла в конце 19 века и связана с именем американского ученого Фредерика Уинстону Тейлора (1856 – 1915).

Организация труда – это упорядоченная система взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом в едином производственном процессе. Элементы организации труда на предприятии:

* подбор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;
* разделение труда;
* кооперация труда;
* организация рабочих мест;
* организация обслуживания рабочих мест;
* разработка рациональных приемов и методов труда;
* установление обоснованных норм труда;
* создание безопасных и здоровых условий труда;
* организация оплаты и материального стимулирования труда; планирование и учет труда;
* воспитание дисциплины труда.

Подводя итоги рассмотрения сущности организации труда, следует отметить, что в литературе термин «организация труда» употребляется в самых разнообразных сочетаниях: «организация производства, труда и управления», «организация и управление трудом», «организация, нормирование и оплата труда» и др. Это является результатом различной смысловой трактовки данного понятия.

Наиболее целесообразно использовать следующее определение организации труда, которое под организацией труда подразумевает систему мер, обеспечивающих рациональное соединение труда работников со средствами производства, способствующих достижению высокой производительности труда и сохранению здоровья и работоспособности работающих. В настоящее время под организацией труда подразумевают совокупность мер, направленную на рациональное соединение труда работников со средствами производства с целью достижения высокой производительности труда и сохранения здоровья и работоспособности работающих.

Анализ организации труда персонала на предприятиях выявил как положительные моменты, так и ряд недостатков. Кадровая политика в организациях документально оформлена: существует Коллективный

договор, Положения о структурных подразделениях, должностные инструкции основных профессий. Оснащение рабочих мест полностью укомплектовано, управленческий персонал обеспечен необходимыми средствами связи, требуемыми видами вычислительной и оргтехники, служебной мебелью и т.п.

В организациях системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат, доплат устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах организаций, трудовых договорах.

Одной из основных задач при совершенствовании организации труда является создание таких условий, при которых действия всех внешних факторах обеспечивали бы наибольшую эффективность деятельности при сохранении здоровья и длительности работоспособности человека. Одним из значимых условий труда для работников является оплата труда и его стимулирование.

Рыночная экономика предполагает использование в сфере хозяйствования совокупности рациональных методов и организационных рычагов управления предприятием (фирмой), включая и социально – экономический механизм организации труда. Современный зарубежный опыт показывает, что более высоких результатов в области качества продукции и производительности труда добиваются предприятия, на которых организация труда рассматривается как социотехническая система, основанная на тесном взаимодействии двух подсистем – технической и социальной.

В технической подсистеме особое значение придается повышению роли организации труда в более эффективном использовании технологии и оборудования, совершенствованию общей организации производства, компоновке и оснащению рабочих мест, использованию производственных площадей, применению современных средств связи и транспорта, механизации и автоматизации процессов обслуживания производства. Социальная подсистема призвана обеспечить эффективное функционирование технической подсистемы.

# БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Российская Федерация. Конституция (1993). Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года / Российская Федерация. Конституция (1993). — Москва: АС: Астрель, 2007. — 63 с. — Текст: непосредственный.

2. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации: от 30.12.2001 года № 197-ФЗ: ввод в действие с 01.02.2002 / Российская Федерация. Законы. — Волгоград; Москва: ВолГУ: Либрис, 2002. — 225 с. — Текст: непосредственный.

3. Алиев, И. М. Экономика труда: учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 486 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11318-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/518211 (дата обращения: 28.04.2023).

3.Беляков, Г. И. Организация работ по охране труда и производственная санитария: учебник для вузов / Г. И. Беляков. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 353 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15976-9. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/530601 (дата обращения: 18.04.2023).

4. Беляков, Г. И. Охрана труда и техника безопасности: учебник для вузов / Г. И. Беляков. — 4-е изд. — Москв: Издательство Юрайт, 2023. — 360 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13591-6. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/512041 (дата обращения: 18.04.2023).

5. Беляков, Г. И. Безопасность жизнедеятельности. Охрана труда в 3 т. Т. 2: учебник для вузов / Г. И. Беляков. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 577 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12636-5. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511410 (дата обращения: 8.04.2023).

6. Былков, В. Г. Нормирование труда: учебное пособие для вузов / В. Г. Былков. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 537 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15058-2. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/520134 (дата обращения: 14.04.2023).

7. Горелов, Н. А. Оплата труда в коммерческих организациях: учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 174 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02410-4. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/513651 (дата обращения: 22.04.2023).

8. Горелов, Н. А. Оплата труда в бюджетных организациях: учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 163 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02409-8. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/514571 (дата обращения: 22.04.2023).

9. Горелов, Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчеты: учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 412 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00482-3. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511552 (дата обращения: 12.04.2023).

10. Гребенников, П. И. Экономика: учебник для вузов / П. И. Гребенников, Л. С. Тарасевич. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 310 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08979-0. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510412 (дата обращения: 17.04.2023).

11. Защита социально-трудовых прав. Теоретико-правовой аспект: монография / М. О. Буянова [и др.]; под редакцией М. О. Буяновой. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 139 с. — (Актуальные монографии). — ISBN 978-5-534-12673-0. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/518877 (дата обращения: 29.04.2023).

12. Защита трудовых прав: учебное пособие для вузов / М. О. Буянова [и др.]; под редакцией М. О. Буяновой. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 141 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12468-2. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/518876 (дата обращения: 22.04.2023).

13. Иванов, И. Н. Организация труда на промышленных предприятиях: учебник для вузов / И. Н. Иванов, А. М. Беляев. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 305 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11376-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/518203 (дата обращения: 22.04.2023).

14. Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / Т. Н. Лобанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 553 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15806-9. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/509798 (дата обращения: 21.04.2023).

15. Карнаух, Н. Н. Охрана труда: учебник для вузов / Н. Н. Карнаух. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 343 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15940-0. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510309 (дата обращения: 20.04.2023).

16. Константинова, Д. С. Основы организации труда: учебное пособие для вузов / Д. С. Константинова. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 176 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15207-4. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/520390 (дата обращения: 20.04.2023).

17. Корнейчук, Б. В. Экономика: рынок труда: учебник для среднего профессионального образования / Б. В. Корнейчук. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 287 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-11413-3. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/518387 (дата обращения: 21.04.2023).

18. Кубишин, Е. С. Экономика рынка труда: учебное пособие для вузов / Е. С. Кубишин. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 127 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13676-0. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/519481 (дата обращения: 21.04.2023).

19. Организация производства: учебник для среднего профессионального образования / И. Н. Иванов [и др.]. — 2-е изд. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 546 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-16518-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/531216 (дата обращения: 20.05.2023).

20. Оплата труда в организации: учебник и практикум для среднего профессионального образования / О. А. Лапшова [и др.]; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 349 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-15550-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/514575 (дата обращения: 16.04.2023).

21. Петров, А. Я. Трудовой распорядок и дисциплина труда: учебник для вузов / А. Я. Петров. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 537 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12404-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/518886 (дата обращения: 10.04.2023).

22. Полетаев, Ю. Н. Правовое регулирование труда государственных гражданских служащих: учебное пособие для вузов / Ю. Н. Полетаев, М. А. Клочков. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 163 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09305-6. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/517052 (дата обращения: 29.04.2023).

23. Роик, В. Д. Заработная плата, оплата труда и пенсионное страхование в России: учебник для вузов / В. Д. Роик. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 692 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14195-5. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/519972 (дата обращения: 22.04.2023).

24. Управление персоналом. Рынок труда: учебник и практикум для среднего профессионального образования / Е. Б. Яковлева [и др.]; под редакцией Е. Б. Яковлевой. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 252 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-14401-7. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/520139 (дата обращения: 18.04.2023).

25. Управление Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю, Республике Хакасия и Республике Тыва <https://24.rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 10.04.2023).

26. Экономика труда: учебник для вузов / М. В. Симонова [и др.]; под общей редакцией М. В. Симоновой. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 259 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05423-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/515188 (дата обращения: 28.04.2023).

27. Экономика и социология труда: теория и практика: учебник и практикум для вузов / И. В. Кохова [и др.]; под редакцией В. М. Масловой, М. В. Полевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 493 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13232-8. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510830 (дата обращения: 14.04.2023).

1. Красноярский краевой статистический ежегодник 2022 года. Управление Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю, Республике Хакасия и Республике Тыва <https://24.rosstat.gov.ru/folder/30015>. [↑](#footnote-ref-1)
2. Красноярский краевой статистический ежегодник 2022 года. Управление Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю, Республике Хакасия и Республике Тыва <https://24.rosstat.gov.ru/folder/30015>. [↑](#footnote-ref-2)
3. Хакасский республиканский статистический ежегодник 2022 года. Управление Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю, Республике Хакасия и Республике Тыва <https://24.rosstat.gov.ru/folder/45808> . [↑](#footnote-ref-3)
4. Хакасский республиканский статистический ежегодник 2022 года. Управление Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю, Республике Хакасия и Республике Тыва <https://24.rosstat.gov.ru/folder/45808> . [↑](#footnote-ref-4)
5. Статистический ежегодник Республики Тыва 2022 год. Управление Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю, Республике Хакасия и Республике Тыва <https://24.rosstat.gov.ru/folder/45814> . [↑](#footnote-ref-5)
6. Статистический ежегодник Республики Тыва 2022 год. Управление Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю, Республике Хакасия и Республике Тыва <https://24.rosstat.gov.ru/folder/45814> . [↑](#footnote-ref-6)