

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

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/diplomnaya-rabota/344061>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Трудовое право

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические основы рациональной организации режимов труда и отдыха персонала.....	6
1.1. Режимы труда и отдыха: понятия, классификация и место в системе управления персоналом современной организации.....	6
1.2. Правовые основы управления режимами труда и отдыха в России.....	17
1.3. Особенности и типовые проблемы организации труда и отдыха на современных российских предприятиях.....	24
Выводы по главе 1.....	34
Глава 2. Анализ практики управления режимами труда и отдыха персонала организации Friends Hall «Харизма».....	39
2.1. Краткая характеристика организации и анализ динамики ее кадрового потенциала в период 2020-2022гг.....	39
2.2. Практика управления режимами труда и отдыха в организации и выявленные в ней недостатки.....	47
2.3. Рекомендации по совершенствованию управления режимами труда и отдыха персонала организации.....	50
Выводы по главе 2.....	58
Заключение.....	59
Список использованной литературы.....	63

Актуальность. Право на отдых как неотъемлемое право человека, дополненное гарантиями, закреплено в Конституции РФ (ч. 5 ст. 37). Реализация работником права на отдых создает возможности не только для восстановления его физических и духовных сил, но и развития личности, участия в образовательном процессе, художественном творчестве, занятиях спортом и т. д. В сфере трудовых отношений право на отдых выступает как основа реального предоставления видов времени отдыха установленной продолжительности при соблюдении работодателем норм трудового права.

Время отдыха и рабочее время находятся в тесной взаимосвязи. Динамика работоспособности работника, влекущая за собой период утомления, наступающий тем быстрее, чем больший период времени связан с задержкой времени отдыха, обуславливает объективную необходимость предоставления своевременного отдыха для восстановления работоспособности. Указанная взаимосвязь рабочего времени и времени отдыха позволяет их соотнести и установить ограничение рабочего времени разумными пределами посредством своевременного предоставления работнику времени отдыха, его видов и соответствующей оплаты. Тем самым создаются предпосылки для рационализации труда, повышения его производительности и социально-экономических достижений.

Конституционное право каждого на отдых, как и свобода труда, другие трудовые права, реализуется в сфере трудовых правоотношений, препятствием чему может являться несоблюдение норм трудового права. Судебная практика и ныне показывает устойчивую тенденцию, свидетельствующую о том, что подобные нарушения не снижаются, кроме того, имеет место неясность некоторых норм, затрудняющих их применение.

Управление режимами труда и отдыха персонала современной организации имеет теоретическое и практическое значение, а исследование проблем и их решение в этой области является очень актуальным, чем объясняется выбор темы исследования.

Степень научной разработанности темы. В науке трудового права свой вклад в решение указанных проблемных вопросов внесли Александров Н. Г., Гинцбург Л. Я., Иванкина Т. В., Лившиц Р. З., Снигирева И. О., Ярхо А. В. и другие исследователи. В своей диссертационной работе «Внерабочее время рабочих и служащих как объект правового регулирования» Наумов М. Ф., анализируя проблемы правового

регулирования вне рабочего времени, рассматривал время отдыха как одну из разновидностей указанного времени». Научная работа Хохряковой О. С. посвящена исследованию правового регулирования отпусков, а в работе Сошниковой Т. Я. раскрывается правовой механизм защиты конституционных прав и свобод в сфере труда, в том числе права на отдых.

Объект исследований – это общественные правоотношения, которые появляются при управлении режимами труда и отдыха персонала современной организации.

Предмет исследования – это нормы Конституции РФ, а также Трудового кодекса РФ и других нормативно-правовых актов, которые направлены на управление режимами труда и отдыха персонала современной организации.

Цель исследования – всестороннее исследование и анализ особенностей управления режимами труда и отдыха персонала современной организации.

Реализация цели исследования предопределяет постановку и решение следующих основных задач:

1. Рассмотреть понятия, классификация и место режима труда и отдыха в системе управления персоналом современной организации.
2. Проанализировать правовые основы управления режимами труда и отдыха в России.
3. Выявить особенности и типовые проблемы организации труда и отдыха на современных российских предприятиях.
4. Представить краткую характеристику организации и анализ динамики ее кадрового потенциала в период 2020-2022 гг.
5. Проанализировать практику управления режимами труда и отдыха в организации и выявленные в ней недостатки.
6. Разработать рекомендации по совершенствованию управления режимами труда и отдыха персонала организации.

Теоретическая основа исследования представлена трудами таких ученых, как Е.В. Буслов, С.Ю. Головина, Н.П. Дацко, В.С. Куров, С.А. Ларюшкин, Л.Б. Першина, Е. А. Сахарова.

Методы исследования. В работе использованы как общенаучные, так и частно-научные методы исследования правовых явлений, такие как формально-логические методы, метод теоретического, комплексного и системного анализа, сравнительно-правовой и другие.

Теоретическая и практическая значимость исследования. Состоит в возможности использования материалов и выводов работы в процессе преподавания курсов и спецкурсов: «Основы права», «Право социального обеспечения», «Трудовое право». Основные положения данной работы призваны расширить теоретические представления юридической науки по вопросам управления режимами труда и отдыха персонала современной организации. Содержащиеся в работе выводы могут быть использованы в дальнейших научных исследованиях для изучения отдельных аспектов заявленной темы.

Структура работы определяется целями, задачами и логикой исследования. Работа состоит из введения, двух глав, включающих по три параграфа, заключения, списка использованной литературы.

Глава 1. Теоретические основы рациональной организации режимов труда и отдыха персонала

1.1. Режимы труда и отдыха: понятия, классификация и место в системе управления персоналом современной организации

Верная организация трудовой деятельности помогает рационально применять технику, а также время работников и как результат можно наблюдать увеличение производительности трудовой деятельности, снижение себестоимости товаров и отметить эффективность самого производства.

Показатель применения итогов научно-технического прогресса, под воздействием которого можно наблюдать большие перемены относительно техники, технологий, а также организации процесса производства находятся в зависимости от уровня обеспеченности пропорциональности, а также взаимодействия в вопросах развития современных технологий и определенными трансформациями в вопросах организации трудовой деятельности. Независимо от количественных трансформаций в вопросах соотношения живой и овеществленной трудовой деятельностью в пользу второй, значение человека в данном процессе будет повышаться. Трудовая деятельность со временем становится все сложнее и сложнее, и ее некачественная организация будет иметь все более плачевные итоги.

С целью определения сути организации трудовой деятельности нужно точно установить ее значение во всем комплексе организации производственного процесса. В экономических источниках информации организацию производственного процесса, а также организацию трудовой деятельности предопределяют в качестве довольно независимых направлений. Так под организацией трудовой деятельности определяют составной компонент организации производственного процесса, которая относится к вопросам

организацией управления компанией .

Производство является органическим комплексом средств производства, а также предметов трудовой деятельности и именно труда и состоит из:

- конструкторско-технологического процесса подготовки самого производства который состоит из разработки определенных изделий, процесса их изготовления, избрания определенного оборудования, различных приспособлений, а также инструментариев;
- финансового обеспечения производства, при помощи которого происходит обеспечение снабжения обязательными материалами, а также заготовками, комплектующей продукцией и так далее;
- организационно-технологический процесс подготовки, который обеспечивает порядок движения средств производственного процесса, их пространственное нахождение, порядок исполнения разнообразных технологических процессов, а также операций и выполнения всевозможных производственных функций;
- организации трудовой деятельности, которая будет обеспечена при помощи предопределения количественных показателей живой трудовой деятельности, организации, а также обслуживания трудовых мест, применения всевозможных вариантов трудовой деятельности, предопределения меры трудовой деятельности для всех сотрудников либо их групп, формирование должных условий для трудовой деятельности, рационального режима как трудовой деятельности, так и времени отдыха;
- организации процесса управления рабочим процессом, которая обеспечивает точную линейную систему руководства, а также разумную организационную структуру и кроме этого, как учет, так и контроль за самим технологическим процессом с возможными корректировками по мере надобности.

Взаимодействие указанных компонентов не устраняет варианта отделения, исследования и последующего развития данных компонентов. Организация трудовой деятельности является персональной областью функционирования, которая основана на индивидуальных методах а также принципах и в качестве объекта которой определяют труд .

Таким образом, на уровне определенной организации процесс организации трудовой деятельности — это комплекс рационального взаимодействия сотрудников с различными средствами производства, а также между собой, которое имеет конкретный порядок построения, а также определенную последовательность исполнения трудовых функций, который нацелен на извлечение самых хороших итоговых социально-экономических результатов.

На уровне подразделения, а также определенного рабочего места особенностей относительно определения такого понятия как «организация трудовой деятельности» не существует. Разница будет заключаться в элементах, содержащихся в данном определении, а также в объемах.

Так на самой значимой ступени управления основное значение отводят установлению верных пропорций, а также исполняемым функциям, избранию нужных вариантов организации трудового процесса, вариантов нормирования трудовой деятельности, всевозможных категорий сотрудников. На определенном рабочем месте в качестве основных можно назвать вопросы, которые относятся к процессу рациональной организации и выполнению трудовых функций и это: планировка, а также оснащение и кроме этого обслуживание трудовых мест и так далее .

Предопределяя самостоятельность организации трудового процесса в качестве составного компонента организации производственного процесса, нужно сказать о том, что между любыми включенными компонентами есть тесная связь. В качестве основы каждого трудового процесса можно назвать финансово-техническую базу организации.

Всевозможные варианты техники, используемой в современных организациях, определяют варианты содержания, а также видов и методов организации трудового процесса.

Усовершенствование техники, которое происходит в результате воздействия технического прогресса, трансформирует и направления самой трудовой деятельности. Механизация, а также автоматизация производства трансформирует трудовое наполнение всевозможных технологических операций и как результат из трудового процесса исчезают определенные повторяющиеся элементы трудовой деятельности, но при этом происходит развитие объемов трудовой деятельности в области обслуживания данного оборудования и поддержки его в рабочем состоянии .

В это же время внедрение самых современных вариантов организации трудового процесса запрашивает и самых современных технологических решений, трансформации имеющегося оборудования и так далее.

Довольно большие требования предъявляют к качеству самого оборудования так как это позволяет качественно обслуживать данное оборудование и развивать условия трудовой деятельности. В пределах организации трудового процесса принято выделять трудоемкость работ так как это показатель оценки всевозможных направлений технологического процесса.

Отделение определенных процессов с дальнейшей интеграцией в пределах подразделения, а также кооперации трудовой деятельности дает основания для предопределения организации трудовой деятельности в качестве показателя управления. Из практической деятельности можно сделать вывод о том, что мероприятия в области совершенствования организации трудового процесса способствуют значимым трансформациям в процессе организации управления, а также планирования и учета. В это же время показатель управления, а также варианты и методы будут обязательно отражаться на процессе организации трудовой деятельности.

На основании представленного определения, организация трудового процесса направлена на разрешение определенных задач:

- технико-технологических, то есть развитие структуры организации, а также специализации производства, избрание оптимального направления всевозможных технологических процессов;
- экономических, то есть установление таких взаимосвязей между работниками и средствами производства, которые поспособствуют самой высокой производительности трудовой деятельности, минимальному показателю себестоимости производимой продукции, а также наибольшей рентабельности предприятия;
- психофизиологических, то есть развитие должных условий трудовой деятельности, которые обеспечат наилучшую работоспособность на протяжении максимального периода времени;
- социальных то есть развитие содержательности, а также привлекательности трудового процесса .

Процесс разрешения психофизиологических, а также социальных задач предопределяет направления относительно гуманизации трудовой деятельности, под которой определяют формирование тех условий, в организации, которые во время организации трудовой деятельности в наибольшей степени будут учитывать человеческий фактор, а значит психофизиологические и кроме этого социальные запросы сотрудников. Гуманизация, это одно из значимых требований относительно организации трудового процесса, воплотить в жизнь которое не просто и порой для этого нужно упустить такой принцип как экономичность.

Представленные задачи можно разрешить только в комплексе и кроме этого в связи не только друг с другом, но и с развитием применяемой техники, а также технологий и так далее. Только при помощи данного подхода можно достичь наибольшей результативности организации трудового процесса, направления которого, на основании указанных групп задач будут следующие:

- определение самых рациональных вариантов разделения, а также кооперации трудовой деятельности, состоящей в обособлении определенных частей производства на основании присущих технологических особенностей исполняемых функций, а также квалификационных запросов относительно сотрудников и предопределения взаимосвязей между различными категориями и отдельными сотрудниками во время их совместной деятельности;
- процесс организации рабочих мест, это наличие определенных средств производства, а также предметов трудовой деятельности, инструментов, и кроме этого приспособлений, а кроме этого их рациональная расстановка в пределах рабочей зоны, которая поспособствует использованию рациональных вариантов и приемов трудовой деятельности и как результат – высокому показателю результативности трудовой деятельности каждого сотрудника;
- процесс обслуживания каждого рабочего места, это поиск самых подходящих способов взаимодействия сотрудников, что дает основания для бесперебойного снабжения работников необходимым сырьем, материалом и так далее;
- процесс оптимизации рабочего процесса, это построение всевозможных рабочих процессов исходя из самых рациональных приемов, а также методов трудовой деятельности, которые способствуют наибольшей экономии трудового времени при самых минимальных затратах физической силы сотрудников и оптимальном темпе трудовой деятельности;
- формирование самых благоприятных условий трудовой деятельности на рабочем месте, оптимизация режима трудовой деятельности, а также режима отдыха, что состоит в определении научно разработанных годовых, а также недельных и так далее режимов трудовой деятельности, а кроме этого отдыха, самых комфортных условий трудовой деятельности при помощи которых достигается повышенная работоспособность каждого сотрудника на протяжении продолжительного времени и сохраняется здоровье каждого сотрудника;
- аттестация, а кроме этого рационализация каждого рабочего места, то есть периодический учет, а также разнообразная оценка и кроме этого аттестация данных мест относительно соответствия предъявляемым требованиям, а при несоответствии внедрение мероприятий, направленных на рационализацию данных рабочих мест либо на их ликвидацию;

- нормирование трудовой деятельности то есть работа в области управления трудовой деятельностью, а также производством, которая нацелена на предопределение нужных затрат, а также итогов трудовой деятельности, а кроме этого соответствия между количественными показателями разнообразных групп сотрудников и показателями количества техники .

Данные направления организации трудовой деятельности являются взаимосвязанными и как результат они представляют определенную систему.

Под рабочим временем можно определить период времени, на протяжении которого работник на основании норм внутреннего распорядка, а также на основании трудового соглашения должен выполнять определенные трудовые обязанности.

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 04.07.2020.
2. Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 03.05.1996) // "Бюллетень международных договоров", 2010, N 4, апрель, с. 17 – 67.
3. Конвенция N 47 Международной организации труда "О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю" [рус., англ.] (Заклучена в г. Женеве 22.06.1935) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XIX.- М., 1960. С. 232 - 235.
4. Конвенция N 1 Международной организации труда "Об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю" (Заклучена в г. Вашингтоне 29.10.1919 - 27.01.1920) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1 - 8.
5. Рекомендация N 116 Международной организации труда "О сокращении продолжительности рабочего времени" (Принята в г. Женеве 26.06.1962 на 46-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1338 - 1343.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ // "Собрание законодательства РФ", 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.
7. Агиевич, Т. Г. Организация, нормирование и оплата труда: учебное пособие / Т. Г. Агиевич; ВолгГТУ. – Волгоград, 2020. – 160 с.
8. Бухалков, М. И. Организация и нормирование труда: учебник/ М. И. Бухалков. – 4-е изд., испр. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 380 с.
9. Баркетова Т.А. Некоторые проблемы формирования и внедрения корпоративного имиджа в современном отечественном производственном процессе // Наука и общество. - 2018. - № 3 (32). - С. 143-148.
10. Баркетова Т.А. Формирование культуры делового общения и управления // Подготовка управленческих и партийных кадров: традиции и современность (к 90-летию открытия Комвуза в Саратове). Саратов, 2019. - С. 68-71.
11. Баркетова Т.А., Воронин Э.Е. Некоторые социально-психологические проблемы личности в эпоху smart-технологий // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. - 2019. - № 3 (77). - С. 64-67.
12. Баймишева Т.А., Курмаева И.С., Пенкин А.А. Роль дисциплины «Организация производства» в подготовке бакалавров по направлению 38.03.01 - экономика, профиль - экономика предприятий и организаций // Инновации в системе высшего образования: сборник научных трудов Международной научно-методической конференции. Самара: Самарская государственная сельскохозяйственная академия, 2018. С. 111-113.
13. Баймишева Т.А., Курмаева И.С. Состояние и перспективы развития сельскохозяйственной кооперации в Самарской области // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий, 2018. № 7. С. 52-56.
14. Баймишева Т.А. Курмаева И.С., Чернова Ю.В. Организация сельскохозяйственного производства в условиях цифровизации // Перспективы развития механизации, электрификации и автоматизации сельскохозяйственного производства: материалы III международной научно-практической конференции. Чебоксары, 2021. С. 232-236.
15. Виханский О.С. Стратегическое управление. М.: Экономист, 2018. - 453 с.
16. Горленко О. А., Ерохин Д. В., Можяева Т. П. Управление персоналом. Учебник для академического бакалавриата. - М.: Юрайт. - 2019. - 250 с.
17. Егоршин А. П. Основы управления персоналом. Учебное пособие / Нижегородский институт

менеджмента и бизнеса. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2022. - 352 с.

18. Исаева О. М., Припорова Е. А. Управление персоналом. Учебник и практикум для СПО. - М.: Юрайт. 2019. - 168 с.
19. Кибанов А. Я., Ивановская Л. В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. Учебно-практическое пособие. - М.: Проспект. - 2020. - 64 с.
20. практика регионов. - 2020. - № 1 (18). - С. 53-59.
21. Кудинова О.А., Николаева Е.А. Совершенствование организации режима труда и отдыха // Молодой ученый. 2016. № 8 (112). С. 560-562.
22. Котляров, И. Д. Аутсорсинг в сельском хозяйстве: современная ситуация и анализ перспектив / И. Д. Котляров // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. - 2021. - № 3(77). - С. 121-127.
23. Кривова А. В., Винникова Л.Б. Пути совершенствования учета труда и повышения эффективности использования трудовых ресурсов в строительной отрасли // Ресурсосбережение и экология строительных материалов, изделий и конструкций: сборник научных трудов 4-й Международной научно-практической конференции, Курск, 01 октября 2021 года. Юго-Западный государственный университет. Курск: Юго-Западный государственный университет. 2021. С. 65-70.
24. Куздавлетова А.Б., Баймишева Т.А. Механизмы экономических взаимоотношений между участниками интегрированных формирований в АПК: сборник научных трудов 2-й Международной научно-практической конференции. Самара, 2020. С. 159-162.
25. Литвинова К.Е. Построение системы ключевых показателей эффективности для специалистов по управлению персоналом // Молодой ученый. - 2019. - № 22. - С. 277-278.
26. Мерззликина, Г. С. Экономика предприятия (организации): учеб. пособие / Г. С. Мерззликина, Т. Г. Агиевич; ВолгГТУ. - Волгоград: 2019. - Ч. 1. - 108 с.
27. Маслова В. М. Управление персоналом. Учебник и практикум для СПО. - М.: Юрайт. - 2019. - 432 с.
28. Пичугин В. Г. Психология влияния в управлении персоналом. Учебное пособие. - М.: Прометей. - 2020. - 144 с.
29. Пугачев В. П. Управление персоналом организации. Учебник и практикум для академического бакалавриата. - М.: Юрайт. - 2019. - 402 с.
30. Руденко А. М., Котлярова В. В., Латышева А. Т. Управление персоналом. Учебное пособие. - М.: Феникс. - 2020. - 320 с.
31. Соловьева С.В., Филипова И.А., Применко Ю.В. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников: Учебное пособие / Отв. ред. к.ю.н., доцент Ю.В. Применко. 2-е издание, переработанное и дополненное - Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2020. - 102 с.
32. Снигирева И. О. Рабочее время и время отдыха: учебно-практическое пособие. М.: Проспект, 2018. 410 с.
33. Третьякова Л.А. Совершенствование режимов труда и отдыха в службе пассажирских перевозок // Менеджмент в России и за рубежом. Москва: Изд-во «Финпресс», 2019. - С. 96-101.
34. Третьякова Л.А. Совершенствование системы управления безопасностью труда и здоровьем персонала // Сборник научных статей Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Великий Новгород: Изд-во Новгородский государственный университет Ярослава Мудрого, 2019. - С. 121-125.
35. Тебекин А. В. Стратегическое управление персоналом. Учебник. - М.: КноРус. - 2020. - 720 с.
36. Чикер А.В. Социальная психология в организациях. Инновационный тренинг: учеб. пособие. СПб.: СПбГУ, 2019. - 533 с.
37. Чепелев, Н.И. Управление охраной труда в организации: учеб. пособие / Н.И. Чепелев. - Красноярск, 2018. - 195 с.
38. Чепелев, Н.И. Основы эргономики и безопасность труда: учеб. пособие / Н.И. Чепелев, С.Н. Орловский - Красноярск, 2018. - 255 с.
39. Шорина А.В. Моделирование процесса формирования рефлексивных умений студентов // Высшее образование сегодня. - 2019. - № 3. - С. 36-42.
40. Шорина А.В. Проблема необходимости функционирования профессиональной психологической службы в организации и значение сформированности рефлексивных умений у ее сотрудников // Гуманитарные и социальные науки. - 2019. - № 3. - С. 198-208.
41. Щербань В.А. Мотивация персонала: современные подходы и зарубежная практика / В.А. Щербань, Л.В. Кулешова, Д.И. Жилияков // Наука и практика регионов. - 2020. - № 1 (18). - С. 53-59.

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

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/diplomnaya-rabota/344061>