

## ПОТЕРИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ОБОРОТ КАДРОВ В СТРОИТЕЛЬСТВЕ

БАКАНОВА Ю.А.<sup>1</sup>, ГОЛУБОВА О.С.<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> магистрант специальности 1- 27 80 01 «Инженерный бизнес»

<sup>2</sup> к.э.н., доцент кафедры «Экономика, организация строительства и управление недвижимостью»

Белорусский Национальный Технический Университет  
г. Минск, Республика Беларусь

*Эффективность работы предприятия во многом зависит от рационального использования человеческих ресурсов. В настоящее время строительство нуждается в кадрах, имеющих высокую квалификацию, профессионалов своего дела. Управление трудовыми ресурсами и грамотный подбор кадров имеют большое значение для конкурентоспособности и поступательного развития любой строительной организации.*

*Проблема неэффективного использования рабочего времени затрагивает организации всех отраслей экономики. В строительстве, где высокая доля ручного труда, технологические процессы плохо поддаются автоматизации трудовые ресурсы являются главной движущей силой производства. Поэтому одной из главных задач строительной организации является недопущение потерь рабочего времени и внедрение мероприятий по сокращению текучести кадров.*

*В статье рассмотрены, обоснованы и систематизированы основные категории потерь рабочего времени, причины по которым они возникают и методы их устранения. Проведен анализ оборота кадров в строительстве, оценена динамика показателей.*

Ключевые слова: потери рабочего времени, непроизводственные потери, текучесть кадров, оборот кадров.

## LOSS OF WORKING TIME AND TURNOVER OF PERSONNEL IN CONSTRUCTION

BAKANOVA Yu. A.<sup>1</sup>, HOLUBAVA V.S.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Master's degree student 1- 27 80 01 "Engineering Business"

<sup>2</sup>PhD in Economics, associate professor, Head of the Department  
Belarusian National Technical University  
Minsk, Republic of Belarus

*The efficiency of the enterprise largely depends on the rational use of human resources. Currently, construction needs highly qualified personnel, professionals in their field. Human resource management and competent selection of personnel are of great importance for the competitiveness and progressive development of any construction organization.*

*The problem of ineffective use of working time affects organizations in all sectors of the economy. In construction, where a high proportion of manual labor, technological processes are difficult to automate, labor resources are the main driving force of production. Therefore, one of the main tasks of the construction organization is to prevent the loss of working time and the implementation of measures to reduce staff turnover.*

*The article examines, substantiates and systematizes the main categories of losses of working time, the reasons for which they arise and methods of their elimination. The analysis of the turnover of personnel in construction is carried out, the dynamics of indicators is estimated.*

Keywords: loss of working time, non-production losses, staff turnover, staff turnover.

## ВВЕДЕНИЕ

Современное строительное производство является сложным процессом, а товарная строительная продукция – результатом совокупной деятельности многих участников: строительных организаций, проектировщиков, заказчиков, поставщиков, учреждений государственного регулирования. Поэтому объективно возникающие потери рабочего времени в значительной мере свидетельствуют о недостатках работы всех участников процесса создания строительной продукции и не могут быть полностью устранены силами одних строительных организаций. Однако существенная их часть зависит от деятельности строительных подразделений и поэтому является резервообразующей.

Одной из значимых причин потерь рабочего времени является текучесть кадров. При смене сотрудников затрачиваются как время (поиск, адаптация и обучение сотрудника), так и материальные ресурсы, что приводит к нестабильной работе предприятия.

Каждая строительная организация борется за сокращение потерь рабочего времени путем разработки и внедрения оргтехмероприятий. При разработке таких мероприятий в плане технического развития и повышения эффективности производства возникают две основные задачи:

- выявление потерь рабочего времени по различным причинам, зависящим от деятельности строительной организации;

- экономическая оценка сокращения потерь рабочего времени.

Одним из путей повышения эффективности работы предприятия является сокращение производственных потерь. Потери – это деятельность, связанная с потреблением ресурсов, но не создающая никаких ценностей. Как говорил Тайити Оно: «Потери — любой вид деятельности, за который заказчик не готов платить. Ценность — полезность, присущая продукту с точки зрения потребителя (ожидаемое качество, количество, цена и срок выполнения)» [1]. Поэтому изучение потерь рабочего времени, причин, вызывающих их появление, как и оценка текучести кадров являются важной задачей экономики предприятия.

## РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Интерес к проблеме потерь рабочего времени существовал еще в глубокой древности. К изучению проблемы потерь рабочего времени в СССР ученые пришли после гражданской войны. В 20-е годы проводились исследования бюджета времени, была создана «Лига времени» и всемирная Служба времени.

В СССР в условиях постоянных соцсоревнованиях изучение причин потерь рабочего времени было очень актуально. Основная причина состояла в недобросовестном отношении рабочего к своим обязанностям (прогулы, опоздания, занятия посторонней деятельностью в течение рабочего дня, порча оборудования и сырья и т.д.).

Сегодня изучение потерь рабочего времени имеет ряд особенностей. Во-первых, сегодня существует много новых профессий, для которых характерна многофункциональность и многозадачность, что трудно поддается расчету. Во-вторых, объемы работ во многих организациях появляются неравномерно, в следствии этого производство имеет неравномерную нагрузку.

Сегодня сокращение потерь рабочего времени является одним из путей повышения эффективности работы организации. Рабочее время и его рациональное использование формируют основные резервы повышения эффективности производства.

Как установлено частью первой статьи 147 Трудового кодекса Республики Беларусь «рабочим временем считаются время, в течение которого работник в соответствии с ... обязан находиться на рабочем месте или в ином установленном по согласованию с нанимателем месте и исполнять трудовые обязанности, а также время работы, выполняемой по предложению, ... нанимателя сверх установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа,

работа в выходные дни, а также в государственные праздники и праздничные дни» [2]. Из определения следует, что рабочее время характеризуется двумя категориями: место нахождения на рабочем месте и исполнение трудовых обязанностей. Но не всегда это происходит, в следствии чего образуются потери времени, которые бывают:

- целосменные;
- внутрисменные;
- явные;
- скрытые.

К явным относятся простои, опоздания, неявки на работу. Явные потери рабочего времени могут быть целосменными и внутрисменными. Скрытые потери включают в себя все непроизводительные затраты времени, как правило, внутрисменные.

Существуют виды целосменных потерь, которые являются неизбежными и частично учитываются в балансе рабочего времени строительно-монтажных организаций, такие как неявки на работу из-за временной нетрудоспособности, в связи с отпусками, с выполнением государственных и общественных обязанностей, с отпуском учащихся для сдачи экзаменов [3].

Резервами рабочего времени являются потери рабочего времени при выполнении строительно-монтажных работ и нерегламентированные перерывы.

При выполнении строительно-монтажных работ можно выделить следующие основные стадии (рис.1), на которых управление рабочим временем имеет свои специфические особенности.

Потери времени могут быть на всех стадиях производственного процесса. Большое количество явных и скрытых потерь рабочего времени происходит на подготовительной стадии. Планирование работ, выдача четких заданий, обеспеченных сырьем и материалами, готовой к работе строительной техникой требует высокой организации работы производственно-технических служб, службы снабжения.

На этапе выполнения производственных операций большое значение приобретает механовооруженность труда, организация системы менеджмента качества. Например, потери времени, связанные с ремонтом вышедшего из строя инструмента или выполнение некачественных строительно-монтажных работ, формируют скрытые потери времени этого этапа. Так ремонт инструмента или строительной техники может остановить работы на несколько часов, а некачественное выполнение работ приводит к необходимости устранения дефектов, что также останавливает основную работу и формирует скрытые потери рабочего времени.

Операции, выполняемые на заключительном этапе, создают предпосылки для эффективной работы на следующий день, документального оформления объемов выполненных работ, обеспечения сохранности материалов, инструментов, инвентаря, что также обеспечивает рост производительности труда и сокращение потерь рабочего времени.

Вспомогательные операции, не являясь собственно частью технологического процесса, играют большую роль в обеспечении непрерывности производственных процессов, оптимизации их выполнения, обеспечения безопасности труда и его продуктивности.

Нерегламентированные перерывы могут быть вызваны:

- сбоем в процессе строительно-монтажных работ в связи с неправильной организацией производства (отсутствие строительных материалов на объекте, поломка инструмента и машин, и невозможность его ремонта в сжатые сроки, отсутствие электроэнергии, топлива и т.п.);
- нарушением трудовой дисциплины (опоздание на работу, отлучки с рабочего места, ранний уход с работы и т.п.).

К непроизводительным потерям рабочего относятся все те случаи, когда в рабочее время сотрудники предприятия отсутствуют на своих рабочих местах. Значительная часть потерь принадлежит ежегодным отпускам, на втором месте потери из-за временной нетрудоспособности.

Большую часть составляют потери по вине работника (опоздания, ранние уходы, отсутствие на рабочем месте в течение рабочего дня) или отсутствие по договоренности с

руководителем, а также работа не на основном рабочем месте. Эти виды потерь являются важными резервами, мероприятия по их устранению обеспечивают повышение эффективности производства.



Рисунок 1 Стадии выполнения строительно-монтажных работ  
 Источник: собственная разработка на основании [5]

В реалиях сегодняшнего дня, при пандемии COVID-19, актуальным является проведение профилактических мероприятий на рабочих местах по предупреждению распространения заболевания (масочный режим, дистанционирование, производственная санитария, ограничение массового скопления людей, исключение доступа в организацию лиц, не связанных с его деятельностью, доставка работников на работу и с работы транспортом организации со сбором/высадкой в определенных точках населенного пункта с целью минимизации контактов в общественном транспорте, осуществление в установленном порядке технического контроля за функционированием систем вентиляции, по возможности увеличение кратности воздухообмена на рабочих местах и т.п.) [4]. Проведение этих мероприятий поможет снизить количество заболевших.

Так как строительство характеризуется большой степенью травматизма (второе место по несчастным случаям после лесоводства и лесозаготовки) [6], необходимы мероприятия по организации безопасных условий труда, проведение тщательных инструктажей по технике безопасности, внедрение безопасных методов выполнения работ.

Из-за недобросовестного поведения работника могут возникать следующие потери:

— решение личных вопросов во время трудового дня (визит к врачу, срочно надо домой и т.д.). Они могут как согласовываться с руководством, так и не согласовываться;

— непрофильные занятия (затянувшийся обед, общение в социальных сетях, «интересный» разговор с коллегами и т.д.).

Борьба с такими потерями – сложный процесс. Необходимо использовать так называемый «метод кнута и пряника», то есть необходимо ввести систему наказаний и поощрений, стимулирующие и контролирующие мероприятия.

Например, в каждой организации есть курящие и некурящие сотрудники. Известно, что перекуры отнимают значительную часть рабочего времени. Но на предприятии «Белвест» в коллективном договоре есть уникальная в своем роде норма – премирование некурящих. Это была идея генерального директора Юрия Суманеева. С одной стороны, так руководство поддерживает здоровый образ жизни, с другой – поощряет тех, кто не допускает простоев, перерывов на перекуры. Некурящим ежемесячно доплачивают премию к заработной плате. И стратегия работает! За 4 года действия этого пункта количество курящих на предприятии снизилось практически на 40 процентов [7].

Николай Ермаков, директор Минского производственного кожевенного объединения в Гатово, ввел стимулирующие выплаты не только тем, кто бросил курить, но и всем, кто в принципе не брался за сигарету. Эти выплаты идут из прибыли завода раз в квартал. Поэтому чем эффективнее работает предприятие и больше доходы, тем лучше будет результат. Механизм подобной мотивации заложен в коллективном договоре [7].

В сегодняшних реалиях, когда актуальна проблема больничных для того, чтобы производство не останавливалось, сотрудники должны быть взаимозаменяемы. То есть должна быть развита система совмещения профессий или функций. Работник способен выполнять работы, относящиеся к разным профессиям. Совмещение профессий может быть полным или частичным, но в любом случае это повышает мобильность взаимозаменяемость и взаимодополняемость сотрудников в процессе производства.

К контролирующим мерам можно отнести пропускную систему, установку камер видеонаблюдения, «умные» каски со встроенными Bluetooth-маячками для контроля местоположения рабочих на стройке и т.п.

Также необходима высокая степень организации складских и транспортных служб, и обеспечение своевременного финансирования производства. Только комплексный подход позволяет максимально снизить возможные потери рабочего времени.

Причины потери рабочего времени, связанные с деятельностью трудового коллектива, являются главным резервом, не требующим глобальных финансовых вложений, но приносящим значительное увеличение производительности предприятия в целом.

Еще одним из факторов сокращения потерь рабочего времени является анализ кадрового состава предприятия. В ходе анализа определяется степень обеспеченности кадрами, соответствие их квалификации требованиям производства, что непосредственно влияет на темпы выполнения строительно-монтажных работ, их качество и оперативность расчетов за выполненные работы, а также на получение прибыли.

Проведя анализ квалификации сотрудников, можно сделать вывод о потенциале трудовых ресурсов организации, определить необходимость дополнительного обучения для ряда сотрудников, их аттестации, повысить заинтересованность специалистов в эффективной работе, расставить кадры соответственно их квалификации и способностям, что поможет продуктивно выполнять строительно-монтажные работы.

Сегодня очень остро стоит вопрос текучести кадров. Смена сотрудников – это всегда материальные затраты, время на поиск и адаптацию новых сотрудников, нестабильность

предприятия. Коллектив, который постоянно обновляется, не имеет сплоченности и доверия, психологический климат в этих условиях не может быть на высоком уровне, от этого снижается производительность труда, и как следствие эффективность работы предприятия в целом.

Для характеристики движения персонала используют различные показатели. Все они характеризуют оборот рабочей силы. Все выбывшие работники образуют оборот (учитываются в показателе оборота), кроме уволенных по собственному желанию, за нарушение трудовой дисциплины и по служебному несоответствию. Эти категории работников образуют излишний оборот.

Отношение величины излишнего оборота к среднесписочной численности – называется коэффициентом текучести. Когда показатель текучести кадров высок, это говорит о том, что на предприятии следует менять проводимую кадровую политику. Необходимо изменить условия работы, пересмотреть размеры и систему оплаты труда. Проанализируем движение работников в строительстве за 2016-2020 гг. (таблицы 1 и 2).

Таблица 1. Численность принятых и уволенных работников в организациях Республики Беларусь в 2016-2020 гг:

| Виды экономической деятельности                               | Численность работников, принятых на работу | Численность уволенных работников | Соотношение принятых работников и уволенных, в процентах |
|---|--|----------------------------------|--|
| <b>2016</b>   |  |                                  |  |
| <b>Всего</b>  | <b>40 272</b>                              | <b>50 479</b>                    | <b>79,8</b>  |
| в том числе:  |  |                                  |  |
| сельское, лесное и рыбное хозяйство                           | 5172                                       | 7270                             | 71,1   |
| промышленность  | 8688                                       | 11571                            | 75,1   |
| <b>строительство</b>  | <b>3 536</b>                               | <b>5 385</b>                     | <b>65,7</b>  |
| оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов | 7096                                       | 7292                             | 97,3   |
| образование   | 4269                                       | 5008                             | 85,2   |
| здравоохранение и социальные услуги                           | 3099                                       | 3244                             | 95,5   |
| предоставление прочих видов услуг                             | 8412                                       | 10709                            | 78,6   |
| <b>2017</b>   |  |                                  |  |
| <b>Всего</b>  | <b>43 505</b>                              | <b>47 638</b>                    | <b>91,3</b>  |
| в том числе:  |  |                                  |  |
| сельское, лесное и рыбное хозяйство                           | 5826                                       | 6994                             | 83,3   |
| промышленность  | 8671                                       | 10243                            | 84,7   |
| <b>строительство</b>  | <b>4 045</b>                               | <b>4 543</b>                     | <b>89</b>  |
| оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов | 8734                                       | 7640                             | 114,3  |
| образование   | 4123                                       | 5302                             | 77,8   |
| здравоохранение и социальные услуги                           | 3004                                       | 3436                             | 87,4   |
| предоставление прочих видов услуг                             | 9102                                       | 9480                             | 96   |
| <b>2018</b>   |  |                                  |  |
| <b>Всего</b>  | <b>43388</b>                               | <b>45910</b>                     | <b>94,5</b>  |

| Виды экономической деятельности                               | Численность работников, принятых на работу | Численность уволенных работников | Соотношение принятых работников и уволенных, в процентах |
|---|--|----------------------------------|--|
| в том числе:  |  |                                  |  |
| сельское, лесное и рыбное хозяйство                           | 5161                                       | 6732                             | 76,7   |
| промышленность  | 9442                                       | 10137                            | 93,1   |
| <b>строительство</b>  | <b>3 491</b>                               | <b>4 070</b>                     | <b>85,8</b>  |
| оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов | 8727                                       | 7429                             | 117,5  |
| образование   | 4180                                       | 4552                             | 91,8   |
| здравоохранение и социальные услуги                           | 3115                                       | 3226                             | 96,6   |
| предоставление прочих видов услуг                             | 9272                                       | 9764                             | 94,9   |
| <b>2019</b>   |  |                                  |  |
| <b>Всего</b>  | <b>44 382</b>                              | <b>44 612</b>                    | <b>99,5</b>  |
| в том числе:  |  |                                  |  |
| сельское, лесное и рыбное хозяйство                           | 5897                                       | 5591                             | 105,5  |
| промышленность  | 9421                                       | 9908                             | 95,1   |
| <b>строительство</b>  | <b>4 131</b>                               | <b>4 497</b>                     | <b>91,9</b>  |
| оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов | 7540                                       | 8276                             | 91,1   |
| образование   | 4781                                       | 4265                             | 112,1  |
| здравоохранение и социальные услуги                           | 3412                                       | 3209                             | 106,3  |
| <b>2020</b>   |  |                                  |  |
| <b>Всего</b>  | <b>41 454</b>                              | <b>48 121</b>                    | <b>86,1</b>  |
| в том числе:  |  |                                  |  |
| сельское, лесное и рыбное хозяйство                           | 5068                                       | 6467                             | 78,4   |
| промышленность  | 9249                                       | 10509                            | 88,0   |
| <b>строительство</b>  | <b>2 407</b>                               | <b>3 839</b>                     | <b>62,7</b>  |
| оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов | 8419                                       | 7535                             | 111,7  |
| образование   | 4466                                       | 5163                             | 86,5   |
| здравоохранение и социальные услуги                           | 3441                                       | 4193                             | 82,1   |
| предоставление прочих видов услуг                             | 8404                                       | 10415                            | 67,6   |

Источник: собственная разработка автора по данным [5]

Данные таблицы 1 наглядно свидетельствуют о том, что в строительстве соотношение принятых и уволенных работников имеет в 2016 и в 2020 годах самые низкие значения. За

пятилетний период он ни разу не был выше единицы, что свидетельствует о постоянном сокращении численности работников отрасли. Если, как приведено в таблице 2, в 2016 году численность занятого в строительстве населения составляла 6,99 %, то в 2020 году уже 6,53 %.

Таблица 2. Численность занятого населения по видам экономической деятельности, тысяч человек:

| Виды экономической деятельности                                  | 2016         | 2017         | 2018         | 2019         | 2020         |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>Занято в экономике – всего</b>                                | 4 405,7      | 4 353,6      | 4 337,9      | 4 334,2      | 4 319,6      |
| в том числе:   |              |              |              |              |              |
| сельское, лесное и рыбное хозяйство                              | 425,1        | 416,6        | 404,9        | 377,0        | 375,9        |
| промышленность   | 1 027,1      | 1 023,3      | 1 028,6      | 1 026,3      | 1 014,8      |
| <b>строительство</b>   | <b>308,0</b> | <b>280,7</b> | <b>276,2</b> | <b>276,6</b> | <b>282,1</b> |
| оптовая и розничная торговля;<br>ремонт автомобилей и мотоциклов | 633,5        | 616,3        | 617,7        | 628,7        | 620,0        |
| образование  | 451,8        | 451,5        | 452,6        | 452,7        | 448,4        |
| здравоохранение и социальные<br>услуги                           | 320,5        | 323,6        | 325,3        | 328,1        | 327,0        |
| предоставление прочих видов услуг                                | 1239,7       | 2264,9       | 2261,2       | 1244,8       | 1251,4       |

Источник: собственная разработка автора по данным [6]

Пользуясь данными таблиц 1 и 2, рассчитаем коэффициенты оборота по приему и увольнению кадров, а также общего оборота кадров:

1. Коэффициент оборота по приему кадров для строительства в 2020 году составил  $2407/282100*100 = 0,85$  %;

2. Коэффициент оборота по увольнению кадров для строительства в 2020 году составил  $3839/282100*100 = 1,36$  %;

3. Коэффициент общего оборота кадров для строительства в 2020 году составил  $(2407+3839)/282100*100 = 2,21$  %.

Итоги расчета коэффициентов за период с 2016 по 2020 годы (таблица 3).

Таблица 3. Коэффициенты оборота кадров за период с 2016 по 2020 годы, %:

| Наименование показателя                  | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|------|------|------|------|------|
| Коэффициент оборота по приему кадров     | 1,15 | 1,44 | 1,26 | 1,49 | 0,85 |
| Коэффициент оборота по увольнению кадров | 1,75 | 1,62 | 1,47 | 1,63 | 1,36 |
| Коэффициент общего оборота кадров        | 2,9  | 3,06 | 2,74 | 3,12 | 2,21 |

Источник: собственная разработка автора по данным [6]

Из таблицы видно, что коэффициент по приему кадров в 2020 году ниже, чем по увольнению. Но в целом коэффициент общего оборота снизился по сравнению с 2019 годом, что свидетельствует о тенденции к стабилизации этого процесса.

## ВЫВОДЫ

Оценка полноты использования рабочего времени, а также показателей, характеризующих состав кадров, необходима для принятия важных решений по управлению производством.



Аналитические службы выявляют последствия потерь рабочего времени, дают рекомендации по снижению текучести кадров, усилению заинтересованности работников в повышении производительности труда. Целью анализа трудовых затрат и обеспеченности производства кадрами является выработка мер по снижению потерь рабочего времени и со сокращения текучести кадров, что создает потенциал для устойчивого развития строительных организаций, повышения их конкурентоспособности.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Пособие для самостоятельного изучения: Производственная система Росатома. Базовый курс [Электронный ресурс] // Режим доступа: [https://economy.samregion.ru/upload/iblock/1f0/posobie-dlya-izucheniya\\_psr.bazovyy-kurs.pdf](https://economy.samregion.ru/upload/iblock/1f0/posobie-dlya-izucheniya_psr.bazovyy-kurs.pdf).
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь: с изм. и доп., внесен. Законом Респ. Беларусь 8 янв. 2014 г. – Минск: Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2014. – 256 с.
3. Проектно-сметное дело в железнодорожном строительстве: учебник для студентов вузов железнодорожного транспорта / под ред. Б. А. Волкова. - Москва: Учеб. -методический центр по образованию на ж.-д. трансп., 2013. - 302 с.
4. Методические рекомендации по профилактике с0vid-19 в организациях. Министерство здравоохранения Республики Беларусь
5. Головачев, А.С. Организация, нормирование и оплата труда: учебное пособие / А.С. Головачев. -Минск: Новое знание, 2012.-448 с.
6. Статистический ежегодник 2020 [Электронный ресурс] // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/>. – Дата доступа: 25.09.2020
7. Беларусь сегодня [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://www.sb.by/articles/koshelek-ili-dym.html/>. – Дата доступа: 16.11.2016
8. Беларусь в цифрах. Статистический справочник 2020 [Электронный ресурс] // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Режим доступа: [https://istmat.info/files/uploads/62683/belarus\\_v\\_cifrah\\_2020.pdf/](https://istmat.info/files/uploads/62683/belarus_v_cifrah_2020.pdf/). – Дата доступа: 30.03.2020
9. Шлендер, П. Э., Кокин, Ю. П. Экономика труда: учебник — М.: Юристъ, 2019. — С. 87.
10. Корбан, Л. К. Экономика предприятия [Электронный ресурс]: курс лекций для студентов направления специальности 1-27 01 01-17 "Экономика и организация производства (строительство)" / Л. К. Корбан, О. С. Голубова; Белорусский национальный технический университет, Кафедра "Экономика строительства". – Минск: БНТУ, 2018.
11. Системный анализ использования резервов строительных организаций. – М.: Стройиздат, 1998. — 167 с.

## REFERENCES

1. Self-study guide: The production system of Rosatom. Basic course [Electronic resource] // Access mode: [https://economy.samregion.ru/upload/iblock/1f0/posobie-dlya-izucheniya\\_psr.bazovyy-kurs.pdf](https://economy.samregion.ru/upload/iblock/1f0/posobie-dlya-izucheniya_psr.bazovyy-kurs.pdf).
2. Labor Code of the Republic of Belarus: as amended. and additional, introduced. The Law of the Resp. Belarus 8 jan. 2014 - Minsk: National. center of legal inform. Rep. Belarus, 2014. - 256 p.
3. Design and estimate business in railway construction: a textbook for students of higher educational institutions of railway transport / ed. B. A. Volkova. - Moscow: Textbook. -methodical center for education on the railway. transp., 2013. - 302 p.
4. Methodological recommendations for the prevention of c0vid-19 in organizations. Ministry of Health of the Republic of Belarus.
5. Golovachev, A.S. Organization, regulation and remuneration of labor: textbook / A.S. Golovachev. -Minsk: New knowledge, 2012.-448 p.

6. Statistical Yearbook 2020 [Electronic resource] // National Statistical Committee of the Republic of Belarus. - Access mode: <https://www.belstat.gov.by/>. - Date of access: 09.12.2021
7. Belarus today [Electronic resource] // Access mode: <https://www.sb.by/articles/koshelek-ili-dym.html/>. - Access date: 11.12.2011
8. Belarus in numbers. Statistical reference book 2020 [Electronic resource] // National Statistical Committee of the Republic of Belarus. - Access mode: [https://istmat.info/files/uploads/62683/belarus\\_v\\_cifrah\\_2020.pdf/](https://istmat.info/files/uploads/62683/belarus_v_cifrah_2020.pdf/). - Date of access: 03.12.202.
9. Schlender, P.E., Kokin, Yu.P. Labor Economics: textbook - M: Yurist, 2019. - P. 87.
10. Korban, LK Economics of the enterprise [Electronic resource]: a course of lectures for students of the specialty 1-27 01 01-17 "Economics and organization of production (construction)" / LK Korban, OS Golubova; Belarusian National Technical University, Department of Construction Economics. - Minsk: BNTU, 2018.
11. System analysis of the use of reserves of construction organizations. - M: Stroyizdat, 1998. - 167 p.