

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(Н И У « Б е л Г У »)

ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра управления персоналом

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ
СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ**

Выпускная квалификационная работа

**студента очной формы обучения
направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом
4 курса группы 05001243
Кашубиной Юлии Сергеевны**

Научный руководитель:
к. соц. н., доцент кафедры управления
персоналом Института управления
Целютина Т.В.

Рецензент:
Заместитель генерального директора,
руководитель кадровой службы
ОАО «Завод ЖБК-1»
Ландин В.А.

БЕЛГОРОД 2016

Оглавление

Введение	3
Глава 1. Теоретические аспекты изучения условий труда	6
1.1 Место и содержание условий труда в современном кадровом менеджменте	6
1.2 Факторы, воздействующие на формирование условий труда	9
1.3 Аттестация рабочих мест как комплексная оценка условий труда на предприятии	15
Глава 2. Исследование современного состояния условий труда в ОАО «Завод ЖБК-1»	22
2.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия	22
2.2 Анализ системы управления персоналом на предприятии	27
2.3 Анализ актуального состояния условий труда на предприятии	33
Глава 3. Направления совершенствования условий труда в ОАО «Завод ЖБК-1»	44
3.1 Разработка рекомендаций и мероприятий по совершенствованию условий труда на предприятии	44
3.2 Социально-экономический эффект мероприятий по совершенствованию условий труда	50
Заключение	55
Список использованной литературы	58
Приложения	64

Введение

В современных условиях становления рыночной экономики в России предъявляются все новые требования к организации труда на предприятии. В связи с этим создание эффективных условий труда имеет большое значение, как для предприятия, так и для экономики страны в целом. Но большое значение создания хороших условий труда объясняется тем, что они образуют производственную среду, в которой человек осуществляет свою трудовую деятельность и проводит в ней достаточно большое количество времени. От их состояния, в основном, зависит работоспособность человека, уровень производительности труда, отношение к труду и здоровье самого человека.

Выполняя любую работу в течение всего рабочего времени, организм устает и это проявляется в снижении работоспособности человека и в увеличении брака. Наряду с физической и умственной работой значительное воздействие на утомление оказывает и окружающая производственная среда, т.е. условия, в которых протекает работа. Ведь для большинства людей работа – это способ зарабатывания денег для того, чтобы удовлетворить свои жизненные потребности и повысить свой статус в обществе. Но высокая отдача своей работе возможно лишь тогда, когда они будут удовлетворены условиями, в которых осуществляют свою деятельность в течении всего дня.

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что в последнее время положения, связанные с условиями труда на российских предприятиях, значительно ухудшились. Прослеживается стремление работодателей сэкономить на здоровье персонала ради извлечения максимальной прибыли. Основной причиной этого является ухудшение финансово-экономического положения предприятий, ведущего к сокращению расходов на поддержание должного уровня условий труда, следствием чего является рост производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Но через улучшение условий труда на предприятии можно изменить экономические показатели на предприятии в

лучшую сторону, ведь работник, который работает в нормальных условиях будет выполнять качественную работу, также снизится уровень заболеваемости и травматизма работников, что приведет к снижению издержек и росту экономических показателей. Вследствие чего особое внимание привлекает разработка успешных мероприятий по улучшению условий труда работников, и именно она является одним из наиболее важных условий повышения производства и повышения прибыли на предприятии в целом.

В решении данной проблемы большую роль играет планомерность осуществления мероприятий. Основным документом, определяющим сущность и очередность проведения мероприятий в области улучшения условий труда, является план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации [7].

Степень научной разработанности темы. Исследованием проблем, посвященных формированию оптимальных условий труда, посвящено значительное количество работ, среди которых можно отметить труды таких авторов как, Б.М. Генкин, Н.В. Попова, В.П. Пашуто, В.А. Складневская, В.В. Травин, И.С. Шаповалова и другие.

Анализ и проектирование условий труда изучали такие авторы как, Б.А. Смирнов и Ю.И. Гулый. Отметим научный труд О.В. Бобковой «Охрана труда и техника безопасности, обеспечение прав работника», в котором приводятся основные законодательные и нормативные правовые акты, регулирующие охрану труда отдельных категорий работников, рассматриваются вопросы обеспечения техники безопасности при осуществлении работ, а также приводятся необходимые комментарии к ним.

Объект исследования – ОАО «Завод ЖБК-1».

Предмет исследования - система организации и регулирования условия труда на предприятии.

Цель исследования – разработка направлений по совершенствованию условий труда на предприятии ОАО «Завод ЖБК-1».

Задачи исследования:

1. Изучение теоретических аспектов условий труда на предприятии.
2. Анализ организационно - экономической характеристики предприятия ОАО «Завод ЖБК-1».
3. Анализ системы управления персоналом на предприятии ОАО «Завод ЖБК-1».
4. Анализ современного состояния условий труда на предприятии ОАО «Завод ЖБК-1».
5. Разработка рекомендаций и мероприятий по совершенствованию условий труда на предприятии ОАО «Завод ЖБК-1» и обоснование их социального - экономического эффекта.

Практическая значимость результатов исследования заключается в разработке наиболее эффективных мероприятий, которые помогут улучшить условия труда на предприятии, следовательно, улучшить производительность труда.]Разработанный инструментарий и методики исследования могут быть полезны как для отдельных цехов, так и для предприятия ОАО «Завод ЖБК-1» в целом.

Информационная база исследования. Нормативная и справочная литература, материалы статистической отчетности, аналитические материалы, годовые отчеты ОАО «Завод ЖБК-1» за 2013-2015 гг.

Методы исследования. В исследовании была использована система методов: архивный (анализ документов), методы опроса (анкетирование, интервью), наблюдение, методы обработки данных - качественный и количественный анализ.

Глава 1. Теоретические аспекты изучения условий труда

1.1 Сущность и содержание условий труда

Выполнение любой работы в течение продолжительного времени сопровождается утомлением организма, и это состояние проявляется в снижении работоспособности человека, а значит и снижением производительности труда. Наряду с физической и умственной работой значительное воздействие на утомление оказывает и окружающая производственная среда, то есть условия, в которых протекает деятельность работника в течении рабочей смены. Ведь от того в каких условиях трудится работник будет зависеть его трудовая деятельность.

Условия труда – это совокупность факторов производственной среды, которые оказывают значительное влияние на функциональное состояние организма работающих, их здоровье и работоспособность в процессе труда. Они определяются применяемым оборудованием, технологией, предметами и продуктами труда, системой защиты рабочих, обслуживанием рабочих мест и внешними факторами, зависящими от состояния производственных помещений, создающими определенный микроклимат [40]. ГДЕ СТРАНИЦЫ-[40, с. 13]

Факторами трудового процесса являются:

- 1) тяжесть труда;
- 2) напряженность труда.

Тяжесть труда – характеристика трудового процесса, отражающая большую нагрузку на опорно-двигательный аппарат и функциональные системы организма (сердечно - сосудистую, дыхательную и др.), обеспечивающие его деятельность.

Напряженность труда – характеристика трудового процесса, отражающая нагрузку преимущественно на центральную нервную систему, органы чувств, эмоциональную сферу работника [37].

Таким образом, исходя из характера выполняемых работ, условия труда специфичны как для каждого производства, цеха и участка, так и для каждого рабочего места. Также они по разному воздействуют на организм человека.

Но существует и другое определение «условий труда».

Условия труда – это сложное объективное общественное явление, которое формируется в процессе труда под воздействием взаимосвязанных факторов социально-экономического, технико-организационного и естественно-природного характера и влияющее на здоровье, работоспособность человека, на его отношение к труду и степень удовлетворенности трудом, на эффективность труда и другие экономические результаты производства, на уровень жизни и всестороннее развитие человека как главной производительной силы общества [54].

Второе определение раскрывает полную характеристику условий труда, а также их сущность как объективного явления, механизма формирования и основных направлений воздействия на работающего человека, эффективности, влияния на социальное развитие. Данное определение полностью раскрывает термины «производственная среда» и «условия труда», представляющие собой единство двух сторон. С одной стороны, это факторы, воздействующие на формирование условий труда, а с другой - элементы, составляющие условия труда. К элементам условий труда относятся, например, температура, загазованность и т. д., то есть все то, что непосредственно влияет на работающего человека, его здоровье, работоспособность и социальное развитие.

По данным Минтруда и социального развития, износ основных фондов предприятий приблизился к 60%, доля использования устаревших технологий и оборудования в отдельных отраслях промышленности составляет более 80%. Неудовлетворенные условия труда зачастую являются основной причиной высокого уровня производственного травматизма, общей профессиональной обусловленной заболеваемости [36].

Россия ежегодно теряет почти 2% ВВП (более 500 млрд. руб.) из - за неудовлетворительных условий труда, травм и гибели работников на производстве [1].

Так как на производстве иногда случаются несчастные случаи и это служит не только человеческой трагедией, но и причиной наиболее серьезных экономических потерь. По данным Росстата, доля занятых на работах, не отвечающих санитарно-гигиеническим требованиям, а также количество впервые выявленных профессиональных заболеваний неуклонно растет.

В 2007 г. в сравнении с 2005 г. несколько возросло абсолютное количество работающих на оборудовании, не отвечающем требованиям безопасности. При этом в течение 2005 - 2007 гг. общая численность работников, работающих на таком оборудовании, изменялась незначительно и составляла ежегодно чуть более 50 тыс. человек. О том, что более трети работников, среди которых значительную часть составляют женщины, занято на работах с вредными или опасными условиями труда, свидетельствуют показатели по представлению различных компенсаций за условия труда, которые пока не снижаются. Ежегодно на производстве погибает около 5 тыс. человек трудоспособного возраста [15].

Условия труда бывают:

- 1) оптимальные;
- 2) допустимые;
- 3) вредные;
- 4) опасные.

Оптимальные условия труда (1-й класс) – такие условия труда, при которых сохраняется здоровье работников и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня его работоспособности.

Допустимые условия труда (2-й класс) – характеризуются такими уровнями факторов среды и трудового процесса, которые не превышают установленных гигиенических нормативов для рабочих мест, а возможные изменения

функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированных перерывов или к началу следующей смены.

Вредные условия труда (3-й класс) – характеризуются наличием вредных производственных факторов, превышающих санитарно - гигиенические нормы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работника.

Опасные условия труда (4-й класс) – характеризуются уровнями производственных факторов, воздействие которых в течение рабочей смены создает угрозу для жизни, высокий риск развития острых профессиональных заболеваний [18].

Таким образом, условия труда – это факторы окружающей среды, в которой работает работник на протяжении долгого времени. Эти факторы могут оказывать различное воздействие на персонал, в том числе и привести к производственной травме и даже гибели работника.

Условия труда бывают оптимальными, допустимыми, вредными и опасными. И в зависимости от класса они по разному воздействуют на организм человека. Так, например, оптимальные условия труда являются самыми безопасными для работника, допустимые условия труда – это такие условия, в которых вредные факторы не превышают допустимые нормы, опасные условия - это условия, в которых вредные вещества превышают допустимые нормы и опасные условия труда – это такие условия, в которых сохраняется угроза здоровью или даже жизни человека. Но на разных предприятиях и в разных цехах возможно выделить сразу несколько видов условий труда.

1.2 Факторы, воздействующие на формирование условий труда

Условия труда как объективное общественное явление формируются под воздействием совокупности взаимосвязанных факторов – социально-экономических, технико-организационных и естественно-природных.

К социально-экономическим относятся социально-политические, экономические, нормативно-правовые, социально-психологические факторы. Эта группа, в основном, положительно воздействует на формирование условий труда. Однако при переходе к рыночным отношениям в российской экономике, несмотря на совершенствование нормативно-правовой базы, ее выраженного положительного воздействия пока не наблюдается. Слабо работают экономические рычаги, сокращены инвестиции на улучшение условий труда, не меняется система льгот и компенсаций, недооценивается роль социально-психологических факторов [39].

Технико - организационные факторы – это средства труда, предметы труда, технологические процессы, организация производства и труда, способы транспортировки сырья, продукции и т.п. Но как воздействует эта группа факторов на условия труда не определено. Так, например, в некоторых видах производства и отраслях, при воздействии этих факторов условия улучшаются, а в некоторых, наоборот, ухудшаются.

Группа естественно-природных факторов - географических, климатических, геологических, биологических – имеет свои особенности. Данная группа факторов воздействует почти всегда, как позитивно, так и негативно. Помимо того, что они воздействуют на условия труда (на атмосферное воздействие, температуру воздуха и др.), также стоит их учитывать на стадии создания оборудования, разработки технологии, организации производства и труда, а также при разработке и осуществлении многих нормативно-правовых и экономических мероприятий. При этом рассматриваемая группа является своего рода общей сферой, в которой проявляется влияние факторов других групп [12].

Данные три группы факторов очень важны, но более определяющее воздействие на изменение условий труда оказывают технико-организационные факторы. Так как этими факторами являются производственные процессы, организация производства и прочее.

Условия труда формируются под воздействием множества факторов, которые, в свою очередь, состоят из множества элементов и их классификация разнообразна, но их классификация зависит от соответствующей группы факторов, а также направленности и характера их воздействия на человека. Помимо этого классификация зависит и от конкретной формы проявления того или иного элемента. Наиболее распространенным является распределение всех элементов условий труда на четыре группы:

- 1) санитарно-гигиенические;
- 2) психофизиологические;
- 3) эстетические;
- 4) социально-психологические [16].

Далее рассмотрим каждый из них более подробно.

Санитарно-гигиенические условия труда создаются под влиянием на человека окружающей среды (вредные химические вещества, запыленность воздуха, вибрация, освещение, уровень шума, ультразвук, электромагнитное поле, лазерное, ионизирующее, ультрафиолетовое излучение, микроклимат, микроорганизмы, биологические факторы).

Благоприятные санитарно-гигиенические условия труда способствуют поддержанию положительного климата в коллективе, улучшению производительности труда. Чтобы улучшить условия труда необходимо для начала усовершенствовать технику, свойства сырья, а также все время совершенствовать технические и технологические процессы производства, доводить их до санитарных норм, требований и стандартов.

Существует понятие метеорологических условий или по другому называют микроклимат. В это понятие входят: движение воздуха, температура, влажность, барометрическое давление воздуха. Если постоянно понижать или повышать против нормы влажность и температура будут вызывать дополнительные производственные затраты энергии человека, также будет снижаться

производительность трудового процесса. А если систематически прогревать или охлаждать организм человека, то это приведет к различным заболеваниям [17].

Холодные производства это такие производства, в которых тепловыделение от окружающих предметов, людей, солнечных лучей не превышает 20 ккал на 1 м³ в час. При низкой температуре снижается подвижность конечностей, притупляется внимание, организм начинает расходовать дополнительную энергию на поддержание нормальной температуры.

При высокой температуре учащается дыхание, нарушается водный и солевой баланс организма в результате обильного выделения пота, температура тела может подниматься до 39 °С. Потери воды в горячих условиях производства достигают 5-8 л в смену, то есть 7-10% веса человека [13].

Для того, чтобы создать благоприятный климат на всех рабочих местах и сохранять его постоянно в производственных помещениях необходимо герметизировать оборудование, так же необходимо следить за тем, чтобы поверхность испарения жидкостей была укрыта или изолирована, помимо этого необходимо теплоизолировать источники тепла, а также автоматизировать и механизировать процессы с избыточным выделением тепла и влаги.

Шум и вибрация с физической точки зрения во многом сходны, так как один воспринимается слухом, а другая – осязанием. В настоящее время шум является одним из наиболее распространенных факторов внешней, а так же производственной среды. Ведь шум характеризуется силой (уровнем) звука, определяемой в децибелах (дБ), частотой в герцах (Гц) и интервалом частот в октавах. Но при этом уровень интенсивности звука вызывает у человека разные ощущения. Так, например, при 50-60 дБ возникает чувство спокойствия и комфорта, при 60-80 – возникает лишь чувство удобства, шум в 90 дБ – вполне приемлемый, 100 дБ – вызывает ощущение шумности, 110 дБ – дискомфорт, 120 дБ – ощущение тревоги, 130 дБ – мучительное чувство [21].

Большое влияние на органы человека оказывают высокочастотные звуки, даже если уровень звука одинаковый. Шум может оказывать и очень вредное

воздействие. Так, например, он воздействует на нервную и сердечнососудистую систему, влияет на работу органов пищеварения, также шумовое воздействие может притуплять внимание и это приведет к быстрому утомлению, следовательно, повысится и кровяное давление. Но также интенсивность звука может вызывать у человека различные ощущения, например, такое как вибрация.

Вибрация сопровождает многие производственные процессы. Она может вызывать заболевания суставов, еще нарушать двигательные рефлекс человека. Она характеризуется частотой (в Гц) и амплитудой (в мм).

Вибрации так же как и шум неодинаково влияют на человека, при этом по характеру воздействия следует различать местную и общую вибрации. Общая вибрация вызывает сотрясение пола, стен, местная вибрация воздействует на ограниченный участок тела [34].

Для снижения шума и вибраций на рабочих местах, участках и в цехах необходимо прежде всего устранить причины образования вибраций в самом их источнике. Для этого создается множество разных решений, в которых модернизируют оборудование и технологические процессы. Ведь чтобы снизить интенсивность шума и вибрации необходимо поставить шумоизолирующие конструкции, оббить стены и потолки специальным звукоизолирующим материалом, а также исключить или уменьшить резкие изменения различных давлений, вихревых движений в машинах и оборудовании; применения пружинных амортизаторов; отвода «шумных» цехов за пределы помещений, где работают люди; точной подгонки всех деталей и отладки их работы, применения глушителей и индивидуальных средств защиты и т.д. [11].

Психофизиологические условия – величина физической, динамической и статической нагрузок, рабочая поза, темп работы, напряженность внимания, напряженность анализаторных функций, монотонность, нервно-эмоциональное напряжение, эстетический (работа с гноем, экскрементами и т.д.) и физический дискомфорт (использование индивидуальных средств защиты, сменность).

Эстетические условия – это оформление интерьера стен в рабочих помещениях, оформление территорий производственных и прилегающих, обеспечение средствами индивидуальной защиты и специальной одежды. Все данные факторы воздействуют на работника через его сознательное и эмоциональное восприятие. Ведь человеку работается лучше и приятнее если у него всегда на рабочем месте есть все необходимое для работы оборудование, за ним не нужно никуда ходить, отвлекаться. Также легче работается, когда соблюден эстетически выразительный внешний вид оборудования, механизмов, инструмента, помещений, рабочей одежды:

1) четкой композиции внутреннего пространства и рациональном использовании рабочих мест;

2) систематизированного размещения основного технологического оборудования и целесообразной прокладки внутренних проходов, проездов, санитарно-технических и технологических коммуникаций.

3) достаточной системы освещения и «цветового климата», т.е. окраски стен и предметов в помещении;

4) наличии средств индивидуальной защиты;

5) общего благоустройства помещения (зон отдыха, визуальной информации и т.д.).

Социально-психологические факторы, характеризуют взаимоотношения в трудовом коллективе и создают у работников соответствующий психологический настрой [44].

Таким образом, факторов, которые могут воздействовать на условия трудовой деятельности достаточно количество. Например, они бывают социально-экономическими, технико-организационными и естественно-природными. Эти три группы достаточно большие. Но есть и различные элементы условий труда: санитарно-гигиенические, психофизиологические, эстетические и социально-психологические. Все эти элементы оказывают вредное воздействие на ту среду, в которой трудится человек, а следовательно, на самого человека, его

здоровье, самочувствие во время рабочей смены и его работоспособность в течение трудового дня. А для того, чтобы постоянно контролировать условия, в которых трудится работник проводится аттестация рабочих мест на соответствие всех нормативным требованиям.

1.3 Аттестация рабочих мест как комплексная оценка условий труда на предприятии

С января 2014 года изменилось не только само название процесса оценки условий труда, но и существенно изменилось наказание за нарушение требований, установленных законодательством. Таким образом, с января 2014 года работодатель для оценки условий труда на рабочем месте проводит специальную оценку условий труда [8].

Согласно Федеральному закону от 28.12.2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также – вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников [15].

Специальная оценка условий труда не проводится в отношении условий труда надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями – физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями.

Под идентификацией потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов понимаются сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Процедура осуществления идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов устанавливается методикой проведения специальной оценки условий труда, предусмотренной частью 3 статьи 8 настоящего Федерального закона [17].

Для того, чтобы выявить какие-либо вредные или опасные факторы на рабочем месте необходимо провести специальную оценку условий труда на рабочем месте, которую проводит специальный эксперт организации. Далее выявляются результаты, которые должна утвердить специальная комиссия, которая формируется в порядке, установленном статьей 9 настоящего Федерального закона.

Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится для того, чтобы выявить и измерить такие факторы производственной среды:

1) физические факторы – аэрозоли преимущественно фиброгенного действия, шум, инфразвук, ультразвук воздушный, вибрация общая и локальная, неионизирующие излучения (электростатическое поле, постоянное магнитное поле, в том числе гипогомагнитное, электрические и магнитные поля промышленной частоты (50 Герц), переменные электромагнитные поля, в том числе радиочастотного диапазона и оптического диапазона (лазерное и ультрафиолетовое), ионизирующие излучения, параметры микроклимата (температура воздуха, относительная влажность воздуха, скорость движения

воздуха, инфракрасное излучение), параметры световой среды (искусственное освещение (освещенность) рабочей поверхности);

2) химические факторы – химические вещества и смеси, измеряемые в воздухе рабочей зоны и на кожных покровах работников, в том числе некоторые вещества биологической природы (антибиотики, витамины, гормоны, ферменты, белковые препараты), которые получают химическим синтезом и (или) для контроля содержания которых используют методы химического анализа;

3) биологические факторы – микроорганизмы-продуценты, живые клетки и споры, содержащиеся в бактериальных препаратах, патогенные микроорганизмы - возбудители инфекционных заболеваний [28].

Когда проводится исследование, то исследуются и измеряются следующие вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса:

- 1) температура воздуха;
- 2) относительная влажность воздуха;
- 3) скорость движения воздуха;
- 4) интенсивность и экспозиционная доза инфракрасного излучения;
- 5) напряженность переменного электрического поля промышленной частоты (50 Герц);
- 6) напряженность переменного магнитного поля промышленной частоты (50 Герц);
- 7) напряженность переменного электрического поля электромагнитных излучений радиочастотного диапазона;
- 8) напряженность переменного магнитного поля электромагнитных излучений радиочастотного диапазона;
- 9) напряженность электростатического поля и постоянного магнитного поля;
- 10) интенсивность источников ультрафиолетового излучения в диапазоне длин волн 200-400 нанометров;

11) энергетическая освещенность в диапазонах длин волн УФ-А (400-315 нанометров) УФ-В (315-280), УФ-С (280-200);

12) энергетическая экспозиция лазерного излучения;

13) мощность амбиентного эквивалента дозы гамма-излучения, рентгеновского и нейтронного излучений;

14) радиоактивное загрязнение производственных помещений, элементов производственного оборудования, средств индивидуальной защиты и кожных покровов работников;

15) уровень звука;

16) общий уровень звукового давления инфразвука;

17) ультразвук воздушный;

18) вибрация общая и локальная;

19) освещенность рабочей поверхности;

20) вредные химические вещества, в том числе вещества биологической природы (антибиотики, витамины, гормоны, ферменты, белковые препараты), которые получают химическим синтезом и (или) для контроля содержания которых используют методы химического анализа, а также концентрация смесей таких веществ в воздухе рабочей зоны и на кожных покровах работников (в соответствии с областью аккредитации испытательной лаборатории (центра));

21) массовая концентрация аэрозолей в воздухе рабочей зоны;

22) тяжесть трудового процесса (длина пути перемещения груза, мышечное усилие, масса перемещаемых грузов, угол наклона корпуса тела работника и количество наклонов за рабочий день (смену), время удержания груза, количество стереотипных рабочих движений);

23) напряженность трудового процесса работников;

24) биологические факторы (в соответствии с областью аккредитации испытательной лаборатории) [31].

Все эти факторы измеряются специальными приборами, которые в свою очередь также записывают в карту специальной оценки труда рабочего места.

В зависимости от баланса организма человека и окружающей его среды на предприятии могут возникнуть благоприятные и неблагоприятные условия труда.

Благоприятные условия – это те, условия, в которых человек чувствует себя комфортно и в безопасности, также в них нет различных элементов, которые могут оказывать отрицательное влияние на организм и здоровье самого человека. Благоприятные условия повышают интерес у работника к работе, способствуют его духовному развитию и человек в большей степени испытывает удовлетворенность от своей работы. Неблагоприятные условия – это те, факторы окружающей среды, в которых работник чувствует себя некомфортно, они могут вызывать у работника утомление, также теряется интерес к работе. Неблагоприятные факторы условий труда могут явиться причиной различных профессиональных заболеваний и травм [33].

Для того, чтобы на предприятии сохранялись благоприятные условия, необходимо правильно оценивать их воздействие на работника в процессе трудовой деятельности, а также через небольшое количество времени анализировать изменение условий труда под воздействием совершенствования производства и гуманизации труда. Для этого руководители НИИ труда все время разрабатывают количественную оценку условий труда на рабочих местах на основе расчетов индивидуальных коэффициентов по отдельным факторам (элементам) условий труда и интегрального коэффициента по совокупности индивидуальных коэффициентов (т.е. по всем факторам).

Поэтому в качестве критериев оценки условий труда приняты четыре группы показателей: тяжесть работы в соответствии с медико-физиологической классификацией; соблюдение предельно допустимой концентрации (ПДК) и предельно допустимых уровней (ПДУ) производственной среды; степень комфортности условий труда; соблюдение работниками требований охраны труда и техники безопасности (ОТ и ТБ) [3].

Как влияют все эти факторы на организм человека на рабочем месте показывается в карте аттестации, а как изменяются условия труда показывается

по результатам проведенных мероприятий оценивается на основе интегрального коэффициента. Степень благоприятности условий труда для человека характеризуется широким диапазоном - от самых хороших, комфортных до самых плохих, рискованных. Для такой оценки все работы разделены на шесть категорий тяжести труда.

Далее рассмотрим рисунок 1.1.

Категории тяжести труда					
1	2	3	4	5	6
Комфортные условия труда	←			Ближе к риску	Рискованные условия труда

Рис. 1.1 Диапазон тяжести труда

Таким образом, комфортные условия – те, в которых работают работники и их работа относится по физиологическим критериям к 1-й категории тяжести, а по санитарно-гигиеническим критериям производственная среда не содержит никаких отклонений от установленных ПДК и ПДУ, по эстетическим критериям производственная среда соответствует всем требованиям и рекомендациям, по социально-психологическим критериям среди работающих создана благоприятная атмосфера, обеспечивающая соблюдение техники безопасности и охраны труда [41].

Рискованные условия – те, в которых работает работник и их работа относится по психофизиологическим критериям к 6-й категории тяжести, по санитарно-гигиеническим критериям рабочая среда имеет какие-либо отклонения от установленных ПДК и ПДУ (например, шум, достигающий 70-120 дБ) по многим элементам, не уделяется внимание использованию эстетических факторов, не соблюдаются требования ОТ и ТБ, люди работают в условиях постоянного риска утраты трудоспособности и здоровья [5].

В итоге можно сделать вывод, что интегральная оценка условий труда в каждом конкретном случае основана на определении реального соотношения содержащихся в них элементов комфорта и риска.

Таким образом, мы выяснили, что с 2014 года изменилось название аттестации рабочего места, теперь это специальная оценка условий труда, но она практически не отличается от аттестации рабочего места, лишь изменилось наказание за нарушение требований.

Когда проводится специальная оценка условий труда, то измерению подлежат следующие факторы: физические, химические и биологические. Но комфортными считаются такие условия, при которых к первой категории тяжести и по санитарно - гигиеническим критериям производственная среда не содержит отклонений от установленных норм.

Глава 2. Актуальное состояние условий труда в ОАО "Завод ЖБК-1"

2.1 Организационно - экономическая характеристика предприятия

Открытое акционерное общество «Завод железобетонных конструкций №1» создано в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 26.12.1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах», иными нормативными правовыми актами РФ.

ОАО «Завод ЖБК-1» создан путем выделения из Открытого акционерного общества «Белгородский завод железобетонных Конструкций № 1» и зарегистрировано Постановлением Главы Администрации города Белгорода 05 января 1993 года за №10, Свидетельство о внесении в Единый государственный реестр юридических лиц №1023101645247 от 25 сентября 2002 года, ИНН 3125007952.

ОАО «Завод ЖБК-1» находится по адресу: Россия, Белгородская область г. Белгород, ул. Коммунальная 5, 308013 [10].

ОАО «Завод ЖБК-1» – один из крупнейших в Белгородской области производителей современных строительных материалов с использованием новейших западноевропейских технологий.

Основные виды деятельности завода:

- 1) производство и реализация строительных и отделочных материалов, других товаров и продукции;
- 2) проведение проектно-конструкторских работ;
осуществление строительных, монтажных, пуско-наладочных, отделочных, ремонтных и иных работ;
- 3) транспортные и транспортно-экспедиционные услуги;
- 4) иные виды деятельности, незапрещенные законодательством РФ [37].

Организационная структура ОАО «Завод ЖБК-1» представлена в приложении 1.

На данном предприятии линейно-функциональная организационная структура. Высший орган управления – дирекция. Далее от дирекции идут все отделы и службы. Инженерная служба, которую возглавляет главный инженер. Бухгалтерию возглавляет главный бухгалтер. Производственно-сбытовую службу и плановый отдел возглавляют начальники отделов. Службу планового механика возглавляет главный механик. Коммерческую службу и производственную лабораторию возглавляют начальники отделов, а отдел технического контроля – главный контролер. Также есть служба промышленной электроники и связи, производственное хозяйство и административно-хозяйственный отдел, которые возглавляют начальники отделов.

В технической службе работает 13 человек, из них 12 – служащие и 1 работник; в коммерческой службе – 3 человека, из них 1 служащий и 2 работника; в производственно-сбытовом отделе – 50 человек, из них 35 служащих и 15 работников; в планово-экономическом отделе 5 человек – служащие; в отделе бухгалтерии работает 17 человек – служащие.

ЭТОТ МАТЕРИАЛ ПЕРЕНЕСТИ В ПАРАГРАФ 2.2.

Показатели финансово-хозяйственной деятельности ОАО «Завод ЖБК-1» представлены в таблице 2.1.

Таблица 2.1

Показатели финансово - хозяйственной деятельности ОАО «Завод ЖБК-1»

Показатели	2013 г. т.р.	2014 г. т.р.	2015 г. т.р.
Товарная продукция	2542649	2397231	1773734
Выручка от реализации	2362370	2280464	1659325
Валовая прибыль	460315	620736	481408
Себестоимость реализованной продукции	1685581	1659728	1308421
Прибыль от продаж	481837	424931	156660
Амортизационные отчисления	89920	126711	151248

По данным анализа таблицы 2.1 можно сделать вывод, что товарная продукция на предприятии уменьшилась, следовательно уменьшилась и прибыль

от продаж. А амортизационные отчисления увеличились на 51 031 рублей. Также известно, что себестоимость реализованной продукции в 2015 году по сравнению с 2013 уменьшилась на 24 747 рублей. Снижение товарной продукции, а следовательно, и снижение выручки от реализации происходит за счет появления новых конкурентов на рынке труда, которые выпускают такие же товары.

Рассмотрим товарную продукцию предприятия. Структура товарной продукции ОАО «Завод ЖБК-1» представлена в таблице 2.2.

Таблица 2.2

Структура товарной продукции ОАО «Завод ЖБК-1»

Объем производства в натуральном выражении	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Сборный ж/бетон (м ³)	133749	144209	140063
Блоки (м ³)	13130	11319	9407
"Хенке" (м ³)	71580	69617	63725
"Хесс" (м ³)	78778	64518	59692
Керамзит всего (м ³)	97838	95370	80538
В т.ч. товарный (м ³)	52012	59038	48166
Бетонные смеси (м ³)	342729	301701	287299
В т.ч. товарный бетон (м ³)	77639	50258	48024
Товарный раствор (м ³)	22972	18262	16048
Арматура товарная (тн)	1121	877	1011
Оконные блоки (м2)	11677	12343	13042
Дверные блоки (м2)	33093	27371	27819

Из таблицы 2.2. мы видим, что объем производства меняется с каждым годом. Но в основном, объем продукции с каждым годом снижается, так как некоторая товарная продукция требуется меньшим спросом и поступает к нам из-за границы.

Далее рассмотрим наличие и движение основных средств. Таблица 2.3 представлена в приложении 2.

Анализ таблицы 2.3 показал, что основные средства (без учета доходных вложений в материальные ценности) в 2013 году на конец периода составили 1 435 609, а в 2015 году на конец периода – 2 045 193, что свидетельствует о положительной динамике производства предприятия.

Также на предприятии есть другие направления использования основных средств. Например, переданные в аренду основные средства, числящиеся на балансе. Так в 2013 году прибыль составила 22 259, а в 2015 году уже 70 680. Разница составила 48 421 рублей. Хотя на предприятии и снижается объем продукции, но предприятие получает с каждым годом все больше прибыли от переданных в аренду основных средств.

Рассмотрим динамику структуры активов предприятия ОАО «Завод ЖБК-1».

Таблица 2.4

Динамика структуры активов предприятия ОАО «Завод ЖБК-1»

Наименование показателя	2013 г. тыс.руб.	2014 г. тыс.руб.	2015 г. тыс.руб.
Прочие внеоборотные активы	302 898	219 843	42 690
Прочие оборотные активы	238 000	274 000	1 014 000
Запасы	622 883	621 823	633 646
Дебиторская задолженность	291 154	575 201	925 089
Всего	1 454 935	1 690 867	2 615 425

По данным таблицы 2.4. можно сделать вывод, что наибольшую долю в 2015 году составили оборотные активы, а внеоборотные активы, наоборот, снизились. Всего динамика активов на предприятии составила 2 615 425 рублей.

Рассмотрим динамику пассивов на предприятии ОАО «Завод ЖБК-1». Динамика представлена в таблице 2.5.

Таблица 2.5

Динамика пассивов на предприятии ОАО «Завод ЖБК-1»

	Абсолютное	Темп роста, %
--	------------	---------------

Показатели	2013 г. тыс.руб.	2014 г. тыс.руб.	2015 г. тыс.руб.	отклонение (+,-)		2014 от 2013 г.	2015 от 2014 г.
				2014 от 2013 г.	2015 от 2014 г.		
Долгосрочные обязательства	39320	53177	132922	13857	79745	135,2	250,0
Краткосрочные обязательства	223220	249989	208244	26769	-41745	112,0	83,3
Собственный капитал	1865962	2110224	2413363	244262	303139	113,1	114,4
Всего	2128502	2413390	2754529	284888	341139	113,4	114,1

Из таблицы «Динамика пассивов ОАО «Завод ЖБК-1»» видно, что пассивы в 2015 году составили 2 754 529, что на 341 139 больше, чем в 2014 году и на 626 027 больше, чем в 2013 году.

Далее рассмотрим общий анализ финансового состояния ОАО «Завод ЖБК-1». Анализ представлен в таблице 2.6.

Таблица 2.6

Анализ финансового состояния ОАО «Завод ЖБК-1»

Наименование показателей	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Показатели платежеспособности:			
1. Коэффициент абсолютной срочной ликвидности	0,29	0,41	0,11
2. Коэффициент текущей ликвидности	13,47	14,73	5,0
Показатели финансовой устойчивости:			
1. Коэффициент финансовой независимости	0,82	0,87	0,87
2. Коэффициент финансовой зависимости	0,18	0,13	0,13
3. Коэффициент финансового риска	0,05	0,03	0,02

Из данной таблицы видно, что коэффициент абсолютной срочной ликвидности уменьшился в 2015 году по сравнению с 2013 годом на 0,18, а коэффициент текущей ликвидности уменьшился на 8,47. Из показателей финансовой устойчивости видно, что коэффициент финансовой независимости увеличился на 0,05. Коэффициент финансовой зависимости уменьшился на 0,05. Коэффициент финансового риска уменьшился на 0,03.

Таким образом, мы выявили, что продукция на данном предприятии снижается в течение исследуемого периода, это связано с кризисом в стране и появлением новых конкурентов на рынке, а также известно, что некоторая схожая

продукция поступает к нам из-за рубежа. Следовательно, снижается выручка от реализованной продукции. Из таблицы динамики активов предприятия мы выявили, что внеоборотные активы снижаются, а оборотные активы увеличиваются.

2.2 Анализ системы управления персоналом на предприятии

Служба управления персоналом является функциональным подразделением, непосредственно не участвуя в основной деятельности, обеспечивает нормальное функционирование организации. Управление персоналом предприятия осуществляет группа специалистов, выполняющих соответствующую функцию, в качестве работников кадровой службы, а также руководителей всех линейных подразделений, выполняющих функцию управляющих по отношению к своим подчиненным.

Цель отдела кадров – это способствование достижению целей предприятия путем обеспечения ее необходимыми кадрами и эффективного использования их квалификации, опыта, мастерства, работоспособности, творческого потенциала.

Основные задачи службы управления персоналом:

- 1) организация и проведение всех видов подготовки и повышения квалификации кадров;
- 2) подбор и расстановка кадров;
- 3) учет кадров;
- 4) создание резерва кадров.

В приложении 3 представлено Положение об отделе кадров. На основании этого Положения мы выявили основную функцию отдела кадров – осуществление подбора кадров на вакантные рабочие места.

Должностная инструкция специалиста по кадрам представлена в приложении 4, анализ показал, что в ней четко прописаны в полном объеме:

1. Общие положения.
2. Обязанности.
3. Права и полномочия.
4. Ответственность.
5. Связи по должности.
6. Показатели результативности и эффективности работы.

В отдел кадров входят шесть штатных единиц. Рассмотрим взаимосвязи между уровнями управления (рис.).



Рис.

Таким образом, отдел кадров возглавляет заместитель генерального директора, руководитель кадровой службы, ему подчиняется заместитель начальника отдела кадров, которому, в свою очередь, подчиняются специалист по оформлению пенсий, два специалиста по отпускам и листам нетрудоспособности и специалист по кадрам.

Рассмотрим основные кадровые показатели процессов ОАО «Завод ЖБК-1» в исследуемый период/

Таблица 2.7

Анализ основных кадровых процессов ОАО «Завод ЖБК-1»

Показатель	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2015 г. в % к 2013 г.
Среднесписочное число работников,	1497	1452	1378	1,19

чел.				
Принято всего, чел.	48	18	9	0,39
Выбыло всего, чел.	45	74	34	0,11
В т.ч.:				
-по сокращению штатов	10	52	16	-0,06
-по собственному желанию	25	19	16	0,09
-за нарушение трудовой дисциплины	10	3	2	0,08
Коэффициент оборота по приему (Кпр)	0,03206413	0,01239669	0,0065312	
Коэффициент оборота по выбытию (Кв)	0,01670007	0,0130854	0,01161103	
Коэффициент постоянства кадров (Кпс)	0,93787575	0,93663912	0,96879536	
Коэффициент текучести кадров (Ктк)	0,02338009	0,01515152	0,01306241	
Коэффициент замещения (Кз)	0,00200401	-0,03856749	-0,01814224	

Из данной таблицы можно сделать вывод, что количество сотрудников за последние 3 года сократилось на 119 человек, а выбыло на 11 человек 2015 году меньше по сравнению с 2013 годом, а т.ч. по сокращению штатов, по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины. Также уменьшилось количество заявлений по собственному желанию. В 2013 году было 25 заявлений, а в 2015 – 16 заявлений.

Также мы рассчитали различные коэффициенты:

- 1) коэффициент оборота по приему – 0,0065312;
- 2) коэффициент оборота по выбытию – 0,01161103;
- 3) коэффициент текучести кадров – 0,013062241;
- 4) коэффициент постоянства кадров – 0,96879536.

Далее рассмотрим структуру и укомплектованность персонала ОАО «Завод ЖБК-1».

Таблица 2.8

Структура и укомплектованность персонала ОАО «Завод ЖБК-1»

Показатели	2013 г.		2014 г.		2015 г.	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
Всего на предприятии	1497	100	1452	100	1378	100
Руководители	26	1,7	27	1,8	27	2
Специалисты	200	13,3	196	13,6	191	13,8
Рабочие	1271	85	1229	84,6	1160	84,2

Проведя анализ структуры и укомплектованности персонала, мы видим, что в 2013 году на предприятии работало 1497 человек, а в 2015 году – 1378 человек, что на 119 человек меньше, чем в 2013 году.

Количество руководителей в 2015 году по сравнению с 2013 годом увеличилось на 1 человека. А количество специалистов, наоборот, уменьшилось на 9 человек. Так же в 2015 году уменьшилось число рабочих. В 2015 году рабочих на 111 человек меньше, чем в 2013 году.

Рассмотрим распределение персонала ОАО «Завод ЖБК-1» по возрасту в 2015.

Таблица 2.9

Распределение персонала ОАО «Завод ЖБК-1» по возрасту в 2015

Группы работников по возрасту	Руководители		Специалисты		Рабочие	
	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
До 20	-	-	-	-	23	1,9
20-30	-	-	7	3,6	504	43
30-40	10	37	102	53	218	18,7
40-50	14	51,8	66	34,5	244	21
50-60	3	11,2	16	8,9	169	15,3
Свыше 60	-	-	-	-	2	0,1
Итого	27	100	191	100	1160	100

Из данной таблицы видно, что руководители 40-50 лет составляют 51,8%, а руководители 50-60 лет – всего 11,2%.

Наибольшее число специалистов составляют люди в возрасте 30-40 лет, а наименьшее число в возрасте 20-30 лет. Также специалисты в возрасте 40-50 лет составляют 34,5%, а в возрасте 50-60 лет – 8,9%.

Возрастная группа работников разнообразна. Работники до 20 лет – это 1,9% из 100%. Работники, свыше 60 лет составляют 0,1% – это 2 человека. Эта группа работников составляет наименьший % из общего количества. Наибольшая группа работников в возрасте 20-30 лет, что составляет 43%. Далее идут работники 40-50 лет, что составляет 21%. Работники в возрасте 30-40 лет составляют 18,7%, а работники в возрасте 50-60 лет составляют 15,3%, т.е. 169 человек.

Далее рассмотрим распределение персонала ОАО «Завод ЖБК-1» по полу в 2015 году.

Таблица 2.10

Распределение персонала ОАО «Завод ЖБК-1» по полу в 2015 году

Группа работников по полу	Мужчины		Женщины	
	Кол-во	%	Кол-во	%
Руководители	14	1,7	13	2,2
Специалисты	102	12,9	89	15,1
Рабочие	674	85,4	486	82,7
Итого	790	100	588	100

По данным таблицы 2.10 мы видим, что наибольшее количество работающих на предприятии составляют мужчины. Их количество – 790 человек, а женщин – 588.

Из 27 руководителей 14 человек – это мужчины, что составляет 1,7% из общего количества мужчин. Из 191 специалиста 102 – мужчины, что составляет 12,9%. Также из 1160 рабочих 674 – мужчины, что составляет 85,4% из общего количества.

Рассмотрим распределение работников ОАО «Завод ЖБК-1» по трудовому стажу в 2015 году.

Таблица 2.11

Распределение работников ОАО «Завод ЖБК-1» по трудовому стажу в 2015
году

Группы работников по стажу, лет	Руководители		Специалисты		Рабочие	
	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
до 5	2	7,4	26	13,6	218	18,7
от 5 до 10	7	25,9	56	29,3	258	22,2
от 10 до 15	6	22,2	22	11,5	209	18
от 15 до 20	5	18,6	45	23,5	306	26,3
свыше 20	7	25,9	26	13,6	125	10,7
свыше 30	-	-	16	8,5	44	4,1
Итого	27	100	191	100	1160	100

Из данной таблицы видно, что наибольшее количество руководителей – это люди, которые работают от 5 до 10 лет и свыше 20, таких по 7 человек на предприятии. До 5 лет работают 2 руководителя, от 10 до 15 лет работают 6 человек, а от 15 до 20 – 5 человек.

Наибольшее количество специалистов работают от 5 до 10 лет, таких 56 человек. Далее идут специалисты, стаж которых составляет от 15 до 20 лет, таких 45 человек. До 5 лет и свыше 20 работает по 26 человек, а от 10 до 15 лет работает 22 специалиста. И 16 специалистов, люди, стаж которых составляет свыше 30 лет.

Из 1160 рабочих - 306 человек работает от 15 до 20 лет, а 258 человек работает от 5 до 10 лет на предприятии. Свыше 20 лет работает 125 человек, а свыше 30 - 44 человека, что составляет 4,1%. Также на предприятии работают рабочие, стаж которых до 5 лет, таких 218 человек.

Таким образом, на предприятии службу управления персоналом возглавляет заместитель генерального директора, руководитель кадровой службы, а ему подчиняются остальные работники отдела.

Всего на предприятии работает 1378 человек, большинство из которых мужчины, так как это предприятие строительной отрасли. Но персонал предприятие уменьшается в связи с кризисом в стране и появлением новых конкурентов на рынке.

2.3 Актуальное состояние условий труда в ОАО «Завод ЖБК-1»

Исследование условий труда проводилось на предприятии ОАО «Завод ЖБК-1». Для получения и анализа информации нами были использованы такие методы, как анализ карт аттестации рабочих мест, анализ документации, проведение анкетирования на определение степени удовлетворенности сотрудников условиями труда. Респондентами выступили сотрудники трех цехов: арматурный цех, цех мелкоштучных изделий и механический участок ЖБИ в количестве 31 человека.

Для объективной оценки состояния условий труда на предприятии мы провели анкетирование на определение степени удовлетворенности сотрудников условиями труда, которое представлено в приложении 5. Рассмотрим результаты анкетирования.

На рисунке 2.12 представлена диаграмма «Полезность Вашей работы».

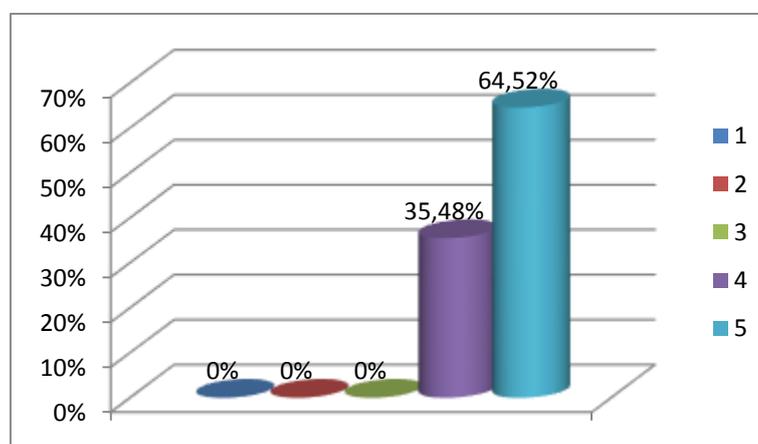


Рис. 2.12 «Полезность Вашей работы»

В итоге, на данный вопрос 11 человек ответили, что скорее удовлетворяет, что составило 35,48 % и 20 человек ответили, что вполне удовлетворяет, их 64,52 %. Таким образом, большинство опрошенных считают, что их работа полезна для предприятия.

На рисунке 2.13 представлен вопрос «Перспективы профессионального и служебного роста».

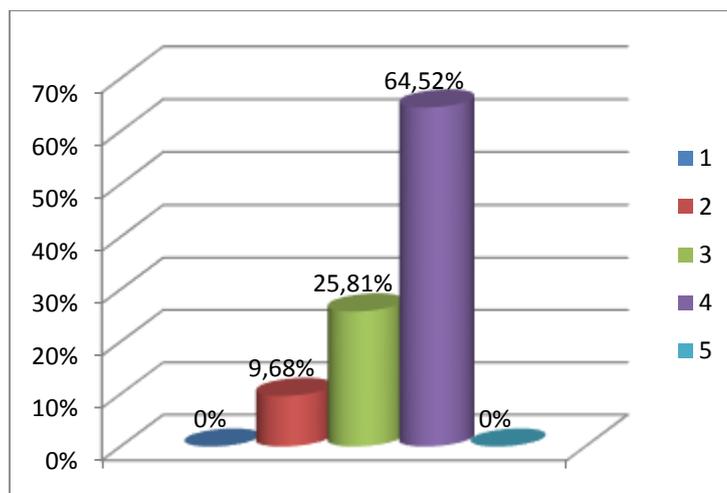


Рис. 2.13 «Перспективы профессионального и служебного роста»

В итоге, на данный вопрос 3 человека ответили – скорее не удовлетворяет, их 9,68 % от общего количества опрашиваемых, 8 человек ответили – среднее отношение, их 25,81 % и 20 человек ответили, что скорее удовлетворяет, их 64,52 %.

Далее рассмотрим рисунок 2.14 «Взаимоотношения с непосредственным руководителем».

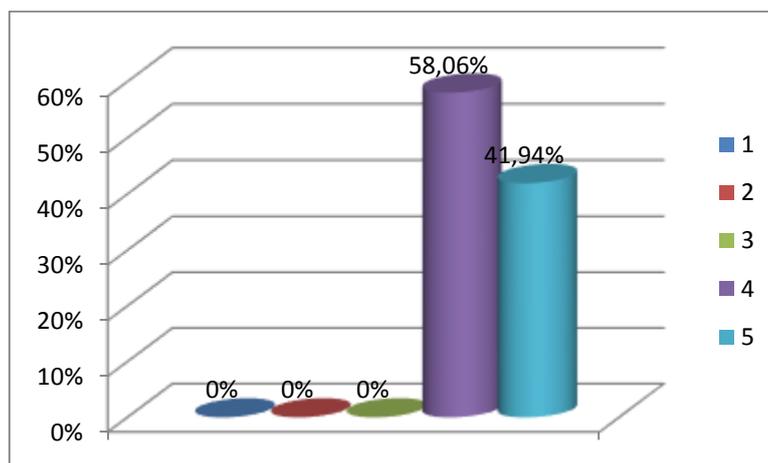


Рис. 2.14 «Взаимоотношения с непосредственным руководителем»

На данный вопрос 18 человек ответили - скорее удовлетворяет, их 58,06% и 13 человек ответили – вполне удовлетворяет, их 41,94%. Значит у всех опрашиваемых хорошие отношения с непосредственными руководителями.

На рисунке 2.15 представлен вопрос «Условия труда (шум, освещенность, температура, чистота и др.).

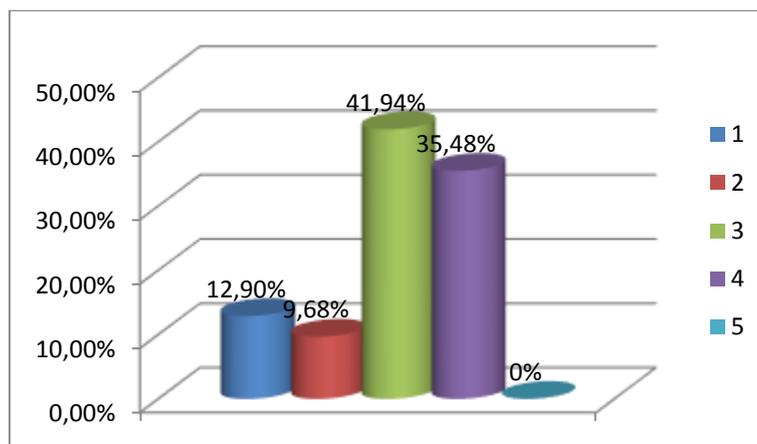


Рис. 2.15 «Условия труда (шум, освещенность, температура, чистота и др.)»

В итоге, по данным диаграммы, можно сделать вывод, что большинство опрошенных, а именно 41,94%, ответили – среднее отношение, затем 35,48% ответили - скорее удовлетворяет, 12,90% ответили – совершенно не удовлетворяет и 9,68 % ответили – скорее не удовлетворяет.

Рассмотрим рисунок 2.16 «Надежность места работы».

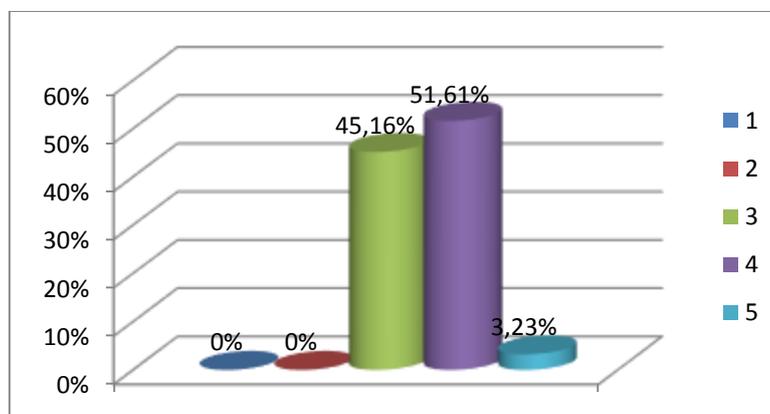


Рис. 2.16 «Надежность места работы»

Таким образом, большинство опрошенных – 51,61% ответили, что скорее удовлетворяет, затем 45,16% ответили – среднее отношение и 3,23 % опрошенных ответили, что вполне удовлетворяет.

Далее представлен рисунок 2.17 «Размер оплаты».

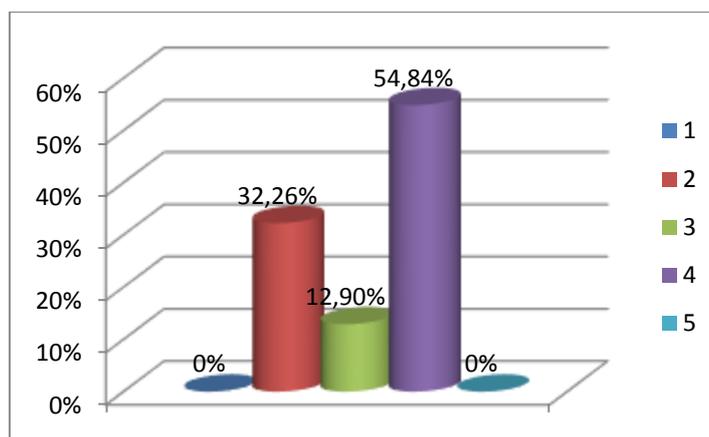


Рис. 2.17 «Размер оплаты»

В итоге, 10 человек ответили, что скорее не удовлетворяет, их 32,26 %, 4 человека ответили – среднее отношение, их 12,90 % и 17 человек ответили, что скорее удовлетворяет, их 54,84 %. Значит большинство опрошиваемых удовлетворяет размер оплаты труда.

На рисунке 2.18 представлено «То, насколько эффективно организована работа в целом».

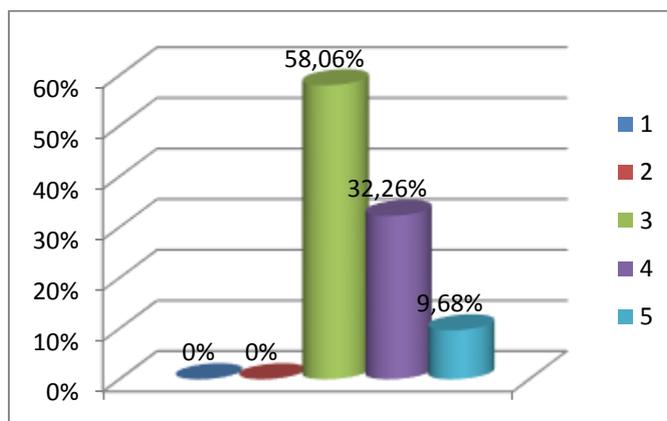


Рис. 2.18 «То, насколько эффективно организована работа в целом»

По данному рисунку видно, что 58,06 % опрошиваемых ответили, что у них среднее отношение, 32,26 % опрошиваемых ответили, что их скорее удовлетворяет и 9,68 % ответили, что их вполне удовлетворяет то, насколько эффективно организована работа в организации в целом.

Далее рассмотрим рисунок 2.19 «Взаимоотношения, сложившиеся с товарищами по работе».

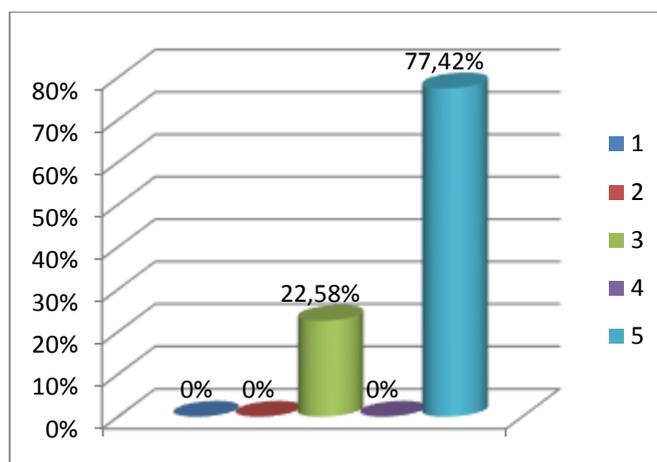


Рис. 2.19 «Взаимоотношения, сложившиеся с товарищами по работе»

Таким образом, по данному рисунку видно, что большинство ответили, что их вполне удовлетворяет, их 77,42% – это 24 человека и 22,58 % ответили, что у них среднее отношение – это 7 человек.

На рисунке 2.20 «Возможности для проявления самостоятельности и инициативы в работе».

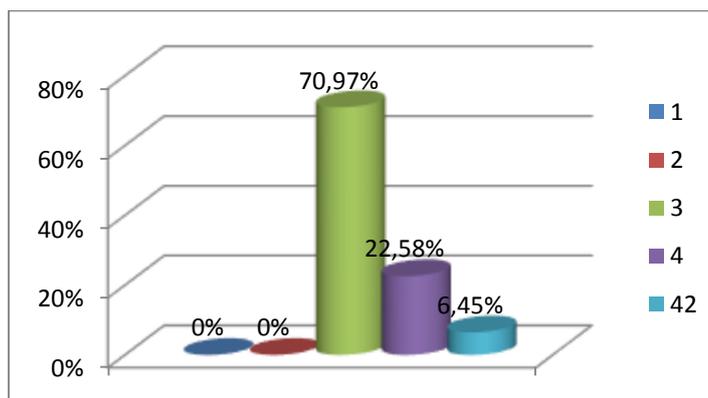


Рис. 2.20 «Возможности для проявления самостоятельности и инициативы в работе»

В итоге, 22 человека ответили - среднее отношение, их 70,97 %, 7 человек ответили – скорее удовлетворяет, их 22,58 % и 2 человека ответили – вполне удовлетворяет, их 6,45 %. Таким образом, большинство опрошенных считают, что существуют какие-либо возможности для собственной инициативы в работе.

Рассмотрим рисунок 2.21 «Режим работы».

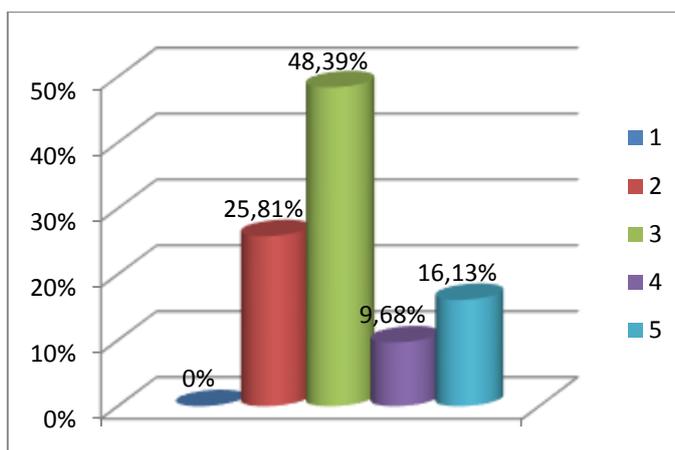


Рис. 2.21 «Режим работы»

По данным рисунка можно сделать вывод, что большинство опрошенных, а именно 15 человек, ответили – среднее отношение, таких 48,39 %, 25,81 % опрошенных ответили, что скорее не удовлетворяет, их 8 человек, 3 человека ответили, что скорее удовлетворяет, их 9,68 % и 5 человек ответили, что их вполне удовлетворяет, их 16,13 %.

В результате обработки полученных данных, мы выявили, что на вопрос «Полезность Вашей работы» большинство опрошенных считают, что их работа полезна для предприятия, на следующий вопрос «Перспективы профессионального и служебного роста» большинство опрошенных также считают, что такие перспективы есть, на третий вопрос «Взаимоотношения с непосредственным руководителем» практически все ответили, что взаимоотношения хорошие, на четвертый вопрос «Условия труда (шум, освещенность, температура, чистота и др.)» большинство опрошенных ответили, что у них среднее отношение, часть опрошенных ответили, что их скорее удовлетворяют условия, в которых работают, но некоторые ответили, что их совершенно не удовлетворяют условия работы и скорее не удовлетворяют, на следующие два вопроса «Надежность места работы» и «Размер оплаты» большинство опрошенных ответили, что их скорее удовлетворяет, на седьмой вопрос «То, насколько эффективно организована работа в целом» большинство опрошенных ответили, что у них среднее отношение, на следующий вопрос «Взаимоотношения, сложившиеся с товарищами по работе» часть опрошенных

ответили, что у них среднее отношение, но большинство ответили, что их вполне удовлетворяют сложившиеся взаимоотношения, на девятый вопрос «Возможности для проявления самостоятельности и инициативы в работе» большинство ответили, что у них среднее отношение и на последний десятый вопрос «Режим работы» большинство ответили, что у них среднее отношение, но 25,81 %, а именно 8 человек, ответили, что их скорее не удовлетворяет режим работы, который установлен.

Таким образом, по данным анкетирования, мы выявили такие проблемы:

- 1) условия труда (шум, освещенность, температура, чистота и др.);
- 2) режим работы, т.е. тяжесть трудового процесса.

Специальную оценку условий труда на предприятии проводит специально подготовленная комиссия. По окончании аттестации все данные заносятся в карту аттестации рабочего места.

Оценка условий труда проводится:

- 1) по степени вредности или опасности факторов производственной среды и трудового процесса;
- 2) по травмоопасности;
- 3) по обеспеченности СИЗ.

Специальная оценка условий труда бывает:

- 1) плановая – проводится один раз в пять лет;
- 2) внеплановая – может проводиться и до того срока, когда необходимо проводить плановую оценку.

В таблице 2.22 представлена оценка условий труда по степени вредности или опасности факторов производственной среды и трудового процесса ОАО «Завод ЖБК-1», Арматурный цех – Технологический участок.

Таблица 2.22

Оценка условий труда по степени вредности или опасности факторов производственной среды и трудового процесса ОАО «Завод ЖБК-1», Арматурный цех – Технологический участок

Наименование факторов производственной среды и трудового процесса	Класс условий труда
Химический	-
Биологический	-
Аэрозоли преимущественно фиброгенного действия	-
Шум	3.2
Инфразвук	-
Ультразвук воздушный	-
Вибрация общая	-
Вибрация локальная	-
Неионизирующие излучения	-
Ионизирующие излучения	-
Микроклимат	2
Световая среда	2
Тяжесть труда	3.1
Напряженность труда	2
Общая оценка условий труда по степени вредности и (или) опасности факторов производственной среды и трудового процесса	3.2

Из данной таблицы видно, такой фактор производственной среды как шум имеет класс условий труда – 3.2. Также класс условий труда 3.1 имеет производственный фактор – тяжесть труда, т.е. это вредные условия труда. Микроклимат, световая среда и напряженность труда имеют класс условий труда – 2 – это допустимые условия труда.

В приложении 6 представлена карта аттестации рабочего места по условиям труда ОАО «Завод ЖБК-1», Арматурный цех – Технологический участок.

Таким образом, в ходе оценки условий труда ОАО «Завод ЖБК-1», Арматурный цех – Технологический участок были выявлены допустимые и вредные условия труда:

- 1) микроклимат (2 класс);
- 2) световая среда (2 класс);
- 3) напряженность труда (2 класс);
- 4) тяжесть труда (3.1 класс);
- 5) шум (3.2 класс).

Опасных условий труда не выявлено.

Таким образом, не устранены параметры шума и параметры тяжести труда.

Далее рассмотрим карту аттестации механического участка ЖБИ. Карта аттестации представлена в приложении 7.

В таблице 2.23 представлена оценка условий труда по вредности и опасности факторов производственной среды и трудового процесса.

Таблица 2.23

Оценка условий труда по вредности и опасности факторов
производственной среды и трудового процесса ОАО «Завод ЖБК-1»,
Механический участок ЖБИ

Наименование факторов производственной среды и трудового процесса	Класс условий труда
Химический	2
Биологический	-
Аэрозоли преимущественно фиброгенного действия	2
Шум	2
Инфразвук	-
Ультразвук воздушный	-
Вибрация общая	2
Вибрация локальная	2
Неионизирующие излучения	-
Ионизирующие излучения	-
Микроклимат	2
Световая среда	2
Тяжесть труда	2
Напряженность труда	2
Общая оценка условий труда по степени вредности и (или) опасности факторов производственной среды и трудового процесса	2

Таким образом, на данном участке проводилось измерение таких факторов производственной среды, как: химический, аэрозоли преимущественно фиброгенного действия, шум, вибрация общая, вибрация локальная, микроклимат, световая среда, тяжесть труда и напряженность труда. Общая оценка условий труда по степени вредности и опасности факторов производственной среды и трудового процесса – 2, т.е. допустимые условия труда.

В приложении 8 представлена карта специальной оценки условий труда работников. Исследование проводилось в цехе мелкоштучных изделий –

консольно-козлового участка. В таблице 2.24 представлена оценка условий труда по идентифицированным вредным (опасным) факторам.

Таблица 2.24

Оценка условий труда по идентифицированным вредным факторам ОАО «Завод ЖБК-1», Цех мелкоштучных изделий, Консольно-козловой участок

Наименование факторов производственной среды и трудового процесса	Класс условий труда
Химический	-
Биологический	-
Аэрозоли преимущественно фиброгенного действия	-
Шум	-
Инфразвук	-
Ультразвук воздушный	-
Вибрация общая	-
Вибрация локальная	-
Неионизирующие излучения	-
Ионизирующие излучения	-
Микроклимат	-
Световая среда	2
Тяжесть труда	2
Напряженность труда	-
Общая оценка условий труда по степени вредности и (или) опасности факторов производственной среды и трудового процесса	2

Таким образом, на данном участке проводилось исследование по двум параметрам условий труда – световая среда и тяжесть труда. Общая оценка условий труда по степени вредности и опасности факторов производственной среды и трудового процесса – 2, допустимые условия труда.

Итак, 2 степень 3 класса (3.2) – уровни вредных факторов, вызывающие стойкие функциональные изменения, приводящие в большинстве случаев к увеличению профессионально обусловленной заболеваемости (что может проявляться повышением уровня заболеваемости с временной утратой трудоспособности и, в первую очередь, теми болезнями, которые отражают состояние наиболее уязвимых для данных факторов органов и систем), появлению начальных признаков или легких форм профессиональных заболеваний, возникающих после продолжительной экспозиции (часто после 15 и более лет).

1 степень 3 класса (3.1) – условия труда характеризуются такими отклонениями уровней вредных факторов от гигиенических нормативов, которые вызывают функциональные изменения, восстанавливающиеся, как правило, при более длительном (чем к началу следующей смены) прерывании контакта с вредными факторами и увеличивают риск повреждения здоровья.

2 класс – это допустимые условия труда. Характеризуются такими уровнями факторов трудового процесса, которые не превышают установленные гигиенические нормы для рабочих мест.

Можно сделать вывод, что, проведя исследование в трех цехах по картам аттестации рабочих мест, мы выявили такие проблемы:

- 1) шум (класс условий – 3.2);
- 2) тяжесть труда (класс условий – 3.1).

Остальные факторы имеют класс условий – 2, это допустимые условия труда.

Таким образом, по данным анкетирования и исследования карт аттестации выявлены наиболее серьезные проблемы, такие как:

- 1) повышенный уровень шума;
- 2) высокий уровень тяжести трудового процесса.

Глава 3. Направления совершенствования условий труда в ОАО «Завод ЖБК-1»

3.1 Разработка рекомендаций и мероприятий по совершенствованию условий труда на предприятии

Создание благоприятных условий труда, их дальнейшее облегчение способствуют, с одной стороны, сохранению здоровья трудящихся, совершенствованию их трудовых навыков, а, с другой – повышению работоспособности и производительности труда, снижению текучести кадров и улучшению дисциплины на производстве. Условия труда – это те, факторы, которые окружают работника в течение рабочей смены. И чем лучше и безопаснее условия, в которых трудится работник, тем качественнее он будет выполнять свою работу.

В ходе анализа проведенного анкетирования и карт аттестации рабочих мест мы выявили проблемы, которые требуют системного решения и оперативной разработки мероприятий для совершенствования условий труда на предприятии (табл. 3.1).

Таблица 3.1

Рекомендации и мероприятия по совершенствованию условий труда на
предприятии ОАО «Завод ЖБК-1»

№	Проблема	Рекомендации	Мероприятия	Результат
1.	Повышенный уровень шума	Снижение уровня шума для создания оптимальных условий трудового процесса	Поставить звукопоглощающие акустические экраны; закупить противошумные наушники	Снижение уровня шума
2.	Высокий уровень тяжести трудового процесса	Снижение тяжести трудового процесса	Предоставление сотрудникам билетов в театр, создание комнаты отдыха	Снижение тяжести трудового процесса

Рассмотрим выявленные проблемы и предлагаемые мероприятия.

Проблема 1. Повышенный уровень шума на производстве, класс условий 3.2. Так как шум влияет на организм человека, его здоровье, на работоспособность человека, а также, следовательно, на производительность труда, то необходимо устранить или понизить уровень шума до допустимого или даже до оптимального. Ведь человек работая, отвлекается на шум, также у него может быть плохое самочувствие при работе, может болеть голова, значит он не работает в полную силу, ведь ему мешает данный фактор производства.

Так как в карте аттестации арматурного цеха – технологического участка указано, что источником шума служат: гибочный станок СГА-1, ножницы механические СМЖ-172, профильно-гибочный станок Format 1630 рассмотрим подробнее величины показателей шума на рабочем месте.

Таблица 3.2

Измеренные величины показателей шума на рабочем месте

Наименование рабочей зоны (точки измерения)	Уровень звука, дБ "А"	Время воздействия, %
сх.9, цех т.1 у гибочного станка СГА-1	79	20
т.2 у ножниц механических	82	20

СМЖ-172		
т.3 у профильно-гибочного станка Format 1630	88	50
т.5 у пульта управления	82	10

Таким образом, мы выявили, что наибольший уровень шума издает профильно-гибочный станок Format 1630 и время его воздействия на работника 50 %.

Далее рассмотрим фактические и нормативные значения измеряемых параметров.

Таблица 3.3

Фактические и нормативные значения измеряемых параметров

Фактор	Фактическое значение	Нормативное значение	Класс условий труда
Эквивалентный уровень звука, дБА	86	80	3.2

В итоге, фактическое значение шума на производстве – 86 дБА, а его нормативное значение - 80, поэтому класс условий труда – 3.2.

Также рассмотрим сведения о средствах измерения: измеритель акустический многофункциональный «Экофизика», заводской № АЭ 100060, свидетельство о проверке № 13/877 действительно до 26.04.2014 г. ООО «ПФК Цифровые приборы» метрологическая служба г. Москва.

Таким образом, для снижения шума на предприятии мы предлагаем:

- 1) поставить звукопоглощающие акустические экраны;
- 2) закупить противошумы - наушники.

Шумоизоляционные заборы комбинированного типа, сочетающие в себе свойства отражающих и поглощающих конструкций, называются акустическими экранами. Они характеризуются самыми высокими шумозащитными качествами

по сравнению с ограждениями, имеющими ограниченные функции. С помощью данной конструкции шум понижается в среднем на 25-30 децибел. А максимальный уровень понижения шума – до 37 децибел. Также шумоизолирующая конструкция позволит:

- 1) сокращать шумы, источником которых является работающая техника;
- 2) поглощать посторонние звуки;
- 3) разделять шумы.

Еще необходимо закупить противошумы-наушники, которые помогут снизить воздействие шума на трудовой коллектив.

Проблема 2. Тяжесть трудового процесса, класс условий 3.1.

Рассмотрим фактические и нормативные значения измеряемых параметров.

Таблица 3.4

Фактические и нормативные значения измеряемых параметров

Показатели тяжести трудового процесса	Фактическое значение показателя	Класс условий труда
1. Физическая динамическая нагрузка	1500-4000	1
2. Масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную, кг	30-100	2
3. Стереотипные рабочие движения (количество за смены)	15000-20000	2
4. Статическая нагрузка - величина статической нагрузки за смену при удержании груза, приложении усилий, кг*с	10000-36000	1
5. Рабочая поза	Нахождение в позе стоя до 80 % времени смены	3.1
6. Наклоны корпуса	51-100	2
7. Перемещение в пространстве, обусловленные технологическим процессом, км	До 4	1

Таким образом, класс условий – 3.1.

Рассмотрим сведения о средствах измерения: секундомер механический СОПр-2а-000, рулетка измерительная UM5M, транспортер инв.№ 80, счетчик шагов электронный КЭД-03 инв. № 78, динамометр переносной эталонный 3-го разряда на растяжение и сжатие, тип ДОУ-3-0,5И.

Для решения данной проблемы мы предлагаем:

- 1) предоставлять сотрудникам билеты в театр;
- 2) создание комнаты отдыха.

Билеты в театр помогут сотрудникам отвлечься от работы, отдохнуть вне завода, следовательно, людям не нужно будет быть сконцентрированными на выполнении работы. Комнаты отдыха будут оборудованы всем необходимым (мебель, кондиционер, музыкальный центр). В комнатах рабочие смогут проводить небольшое количество времени. Там они смогут посидеть, послушать расслабляющую музыку, отдохнуть от присутствующего шума на производстве, а потом вновь приступить к своим обязанностям с новыми силами.

Часть суммы необходимой на создание комнаты отдыха пойдет на закупку необходимого оборудования, а оставшаяся часть на создание комфортного интерьера.

Далее рассмотрим затраты на предлагаемые мероприятия.

Таблица 3.5

Затраты на внедрение мероприятий

№	Мероприятие	Срок внедрения	Ответственный	Стоимость мероприятий
1.	Звукопоглощающий акустический экран (40 м)	4 недели	Начальник службы охраны труда	280 000
2.	Закупка противозумов-наушников (1400 шт)	2 недели	Начальник службы охраны труда	21 000
3.	Предоставление сотрудникам билетов в театр	4 недели	Начальник службы охраны труда	9 500
4.	Создание комнаты отдыха (закупка необходимого оборудования)	4 недели	Начальник службы охраны труда	50 000
	Итого	НЕТ		360 500

		КОНКРЕТНЫЕ ДАТЫ		
--	--	--------------------	--	--

Таким образом, для внедрения мероприятий необходимо 4 недели, так как все мероприятия будут внедряться параллельно друг с другом. Мероприятия по устранению шума составят 301 000 рублей, а мероприятия по снижению тяжести трудового процесса составят 59 500 рублей. Затраты на данные мероприятия составят 360 500 рублей.

Рассмотрим техническую характеристику предложенных мероприятий:

1. Сплит-система Samsung AR07HQFNAWKNER - настенная сплит-система, рассчитанная для небольших по размеру помещений, площадь которых не превышает 20 м². В устройстве присутствует опция автовыбора режимов работы, также есть таймер, что делает управление прибором максимально легким. В данной модели есть вспомогательные опции осушения и вентиляции помещения. Кондиционер функционирует при низком уровне шума, всего лишь в 33 дБ, что сделает его работу практически неуловимой для слуха. Устройство небольшого размера (750x250x242 мм), что позволяет гармонично разместить его в помещении, не нарушая общего интерьера. Мощность при охлаждении – 2050 Вт, мощность при обогреве – 2100 Вт. Цена 21 499 рублей.

2. Домашний кинотеатр 5.1 – Samsung HT-J4550K Black 3D Blu-ray. Мощность – 80 Вт. Потребляемая мощность - 39 Вт. Цена 11 399 рублей.

3. Шумоизолирующая конструкция. Высота - 2,5-7 м. Доставка из Воронежа (бесплатно).

Но так как срок внедрения всех мероприятий составит 1 месяц, ведь они будут выполняться параллельно друг с другом, то за это время предприятие понесет небольшие изменения, ведь мы предлагаем для снижения тяжести трудового процесса создать комнату отдыха, поэтому, возможно, будет необходимо создать новый режим труда и отдыха. В связи с этим есть небольшой

риск, что предприятие может понести, хоть и небольшие, но убытки. Но они окупятся через короткий срок.

Таким образом, проведя исследование по картам аттестации рабочих мест и по анализу анкет мы выявили 2 основных проблемы:

- 1) повышенный уровень шума;
- 2) тяжесть трудового процесса.

Для решения данных проблем мы предлагаем ввести такие мероприятия: для снижения шума поставить шумоизолирующую конструкцию, закупить средства индивидуальной защиты (противошумы-наушники), а для снижения тяжести трудового процесса создать комнату отдыха для рабочих и выдавать рабочим билеты в театр 2 раза в год разным сотрудникам. Стоимость данных мероприятий составит 360 500 рублей.

В итоге, с помощью предложенных мероприятий мы сможем снизить уровень шума и снизить тяжесть трудового процесса. Следовательно, чем безопаснее условия, в которых трудится работник, тем эффективнее он сможет выполнять свою деятельность, а значит объем продукции будет возрастать и предприятие сможет стать более конкурентным и его продукция будет пользоваться спросом. Предприятие при введении данных мероприятий не понесет никаких значительных убытков.

3.2 Социально - экономический эффект мероприятий по совершенствованию условий труда

Оценим, являются ли предложенные мероприятия эффективными для данного предприятия. Определим источники финансирования.

Единственным источником подобного рода инвестиций компании ОАО «Завод ЖБК-1» выступает ее прибыль. Поэтому в качестве финансового

источника проекта по совершенствованию условий сохранения работоспособности будем рассматривать именно ее.

В таблице 3.6 представлены данные для определения экономического эффекта данных мероприятий.

Таблица 3.6

Данные для определения экономического эффекта предложенных мероприятий

№	Наименование	Ед.измерения	Значение
1.	Затраты на осуществляемые мероприятия	Руб.	360 500
2.	Срок внедрения данных мероприятий		1

Таким образом, затраты составят 360 500 рублей, а срок внедрения данных мероприятий составит 1 месяц, потому что все мероприятия будут внедряться параллельно друг с другом, т.е. будет сделан заказ на шумоизолирующую конструкцию, а также будет создаваться комната отдыха. Так как выручка от реализации продукции предприятия ОАО «Завод ЖБК-1» в 2015 году составила 1 659 325 рублей в год, а в месяц:

$$1\ 659\ 325:12=138\ 277,083 \text{ рублей.}$$

Рассчитаем за какое время окупятся предложенные мероприятия. Расчет произведем по формуле (3.1):

$$\text{Ээф.} = \frac{K}{C:12}, \tag{3.1}$$

где K - затраты на мероприятия;

C - прибыль предприятия за год;

12 - количество месяцев в году.

$$\text{Ээф.} = \frac{360\ 500}{1\ 659\ 325:12} = 2,6$$

Выполненные расчеты показывают, что затраты на мероприятия окупятся за 2,6 месяца. Так как предприятие будет оплачивать мероприятия из собственных средств, то значит предприятие не понесет никаких убытков для себя, так как все вложенные средства полностью окупятся через небольшое количество времени.

Далее рассмотрим как увеличится производительность труда, а следовательно и прибыль предприятия после внедрения данных мероприятий.

Так как условия труда влияют на работоспособность человека в производственной среде, то улучшив их работники смогут работать эффективнее:

1) в первые 3 месяца после внедрения мероприятий производительность увеличится на 7 - 9 %, так как работники будут системно включаться и адаптироваться в систему нововведений;

2) в последующее время, как показали результаты экспертного интервьюирования руководителей, производительность труда должна увеличиться на 15 - 20 %, МНЕ КАЖЕТСЯ ЭТО СЛИШКОМ КРУТЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ВЫДОЛЖНЫ БУДИТЕ УМЕТЬ ИХ ОБОСНОВАТЬ так как работники уже в полной мере включатся в организационные изменения, и самое главное, шум перестанет мешать их работе, а комната отдыха поможет восстановить силы, улучшить социально-психологический климат.

Таблица 3.7

Экономические показатели до и после внедрения мероприятий

Показатели	Ед.из мерен ия	До мероприятий	После мероприятий	Изменение	
				Абс.знач.	% прироста
Выручка от реализации	Тыс.р уб.	1 659 325	1 792 071	132 746	8 %
Себестоимость реализованной продукции	Тыс.р уб.	1 308 421	1 413 094,68	104 673,68	8 %
Прибыль от продаж	Тыс.р уб.	156 660	169 192,8	12 532,8	8 %

Таким образом, мы выяснили, что в первые 3 месяца экономические показатели увеличатся на 7 - 9 %, а для того, чтобы рассчитать экономические показатели до и после внедрения мероприятий в первые мы взяли среднее число %, т.е. 8, следовательно, % прироста составит 8 %.

Рассмотрим экономический эффект предложенных мероприятий. Экономический эффект – это разность прибыли от реализации продукции до и после внедрения мероприятий.

Рассмотрим формулу 3.2:

$$\text{Ээф.} = \text{П1} - \text{П0}, \quad (3.2)$$

где П1, П0 - прибыль от реализации продукции до и после внедрения мероприятий, тыс.руб.

$$\text{Ээф.} = 1\,792\,071 - 1\,659\,325$$

$$\text{Ээф.} = 132\,746$$

В итоге, мы выяснили, что экономический эффект от внедрения мероприятий составит – 132 746 тыс.руб.

Также можно рассмотреть косвенную выгоду работников: так как прибыль предприятия увеличится и оно станет более конкурентным, то у работников может увеличиться заработная плата, а с созданием комнаты отдыха у них повысится мотивация, ведь работники будут знать, что у них есть хоть и небольшое количество времени для того, чтобы отдохнуть.

Социальная эффективность проявляется в возможности достижения позитивных и избегания отрицательных с социальной точки зрения изменений в организации [35].

Рассмотрим позитивные стороны предлагаемых мероприятий:

1) обеспечение персоналу надлежащего уровня и качества жизни (если улучшить условия труда, то это поможет снизить риск профессиональных заболеваний и травм);

2) создание условий для реализации и развития индивидуальных способностей работников;

3) создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе (если создать комнату отдыха, то люди смогут там пообщаться и лучше узнать друг друга);

4) достижение степени свободы и самостоятельности.

Предотвращенные отрицательные изменения:

1) ущерб, приносимый здоровью работников не оптимальными условиями труда (профессиональные заболевания, несчастные случаи и др.);

2) ущерб, наносимый личности (интеллектуальные и физические нагрузки, стрессовые ситуации и др.).

Таким образом, предприятие будет брать финансы из собственных средств. Так как сумма, которая необходима для внедрения всех предлагаемых мероприятий составляет 360 500 рублей. Срок внедрения мероприятий составляет 1 месяц, так как они внедряются параллельно, то мы рассчитали за сколько окупятся наши мероприятия – за 2,6 месяцев. Далее мы выяснили, что прибыль предприятия сможет увеличиться в среднем на 8 %, и так как она была 1 659 325, а после внедрения предположительно станет 1 792 071, то также мы рассчитали экономический эффект. Он составит 132 746 рублей и это только в первые 3 месяца. Помимо экономической эффективности мы рассмотрели и социальную: обеспечение персоналу надлежащего качества жизни, создание условий для развития персонала и прочее.

Таким образом, так как наши мероприятия окупятся за короткий срок и предприятие не понесет значительных изменений, то наши мероприятия можно считать эффективными.

Заключение

Таким образом, изучив тему дипломной работы можно сделать следующие выводы.

В 1-й главе мы рассматривали теоретические аспекты изучения условий труда и выяснили, что изучением условий труда занимались различные авторы, такие как Б.М. Генкин, Н.В. Попова, И.С. Шаповалова и др.

Условия труда – это совокупность различных факторов производственной среды, к которой трудится работник в течении рабочего времени. Условия труда могут быть различными. Но они подразделяются на четыре класса:

- 1) оптимальные (1 класс);
- 2) допустимые (2 класс);
- 3) вредные (3 класс);
- 4) опасные (4 класс).

1 класс условий труда является самым безвредным для здоровья человека. 2 класс – допустимые условия, т.е. если на предприятии имеются какие-либо вредные вещества, то она не превышают допустимые нормы. 3 класс – когда на предприятии вредные вещества превышают допустимые нормы. 4 класс – когда на предприятии в течении рабочего времени есть опасность здоровью или даже жизни работника.

Также существуют факторы трудового процесса:

1. Тяжесть труда – такой фактор, который оказывает воздействие на опорно-двигательную систему.
2. Напряженность труда – фактор, который оказывает влияние на центральную нервную систему работника, либо на органы чувств.

Еще мы выяснили, что условия труда бывают:

- 1) санитарно-гигиенические (освещение, вибрация, уровень шума и др.);
- 2) психофизиологические (рабочая поза, темп работы и др.);
- 3) эстетические (цветовое освещение рабочих помещений, обеспечение спец.одеждой и др.);
- 4) социально-психологические (взаимоотношения в коллективе и др.).

Чтобы измерить все эти факторы на рабочих местах проводится аттестация рабочих мест, но с 2014 года название проверки изменилось, сейчас – это специальная оценка условий труда.

Специальная оценка условий труда – это комплекс мероприятий, который проводится специальной комиссией для выявления всех несоответствий на рабочих местах. Специальная оценка условий труда не проводится в отношении условий труда надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями.

Исследованию подлежат такие факторы:

- 1) физические;
- 2) химические;
- 3) биологические.

В зависимости от баланса организма человека и окружающей его среды на предприятии могут возникнуть благоприятные и неблагоприятные условия труда.

Мы проводили исследование на предприятии строительной отрасли ОАО «Завод ЖБК-1». В настоящее время на предприятии работает 1378 человек, большинство из которых мужчины, так как это строительное предприятие. Также мы выяснили, что на данном предприятии линейно-функциональная организационная структура. Высший орган управления - это дирекция, которой подчиняются все остальные цеха и подразделения.

Мы провели исследование отдела кадров данного предприятия и выяснили, что в отделе кадров работает 6 человек. Во главе отдела кадров стоит заместитель генерального директора и руководитель кадровой службы.

Также мы провели исследование актуального состояния условий труда в ОАО «Завод ЖБК-1». Исследование проводилось в трех цехах: арматурный цех, цех мелкоштучных изделий и механический участок ЖБИ. Число исследуемых составило 31 человек. Исследование проводилось с помощью анкетирования и

изучению карт аттестации. На основе этого исследования мы выявили такие проблемы:

- 1) повышенный уровень шума;
- 2) тяжесть трудового процесса.

Для устранения данных проблем мы предлагаем следующие мероприятия:

- 1) для устранения шума поставить шумопоглощающие конструкции и закупить противошумы-наушники;

- 2) для снижения тяжести трудового процесса мы предлагаем выдавать сотрудникам билеты в театр 2 раза в год и создать комнату отдыха.

Стоимость данных мероприятий составит 360 500 рублей, которые предприятие возьмет из собственных средств.

Также мы рассчитали, что наши мероприятия окупятся за 2,6 месяца, а экономический эффект от мероприятий составит в среднем 8 %, т.е. 132 746 рублей, и это только в первые 3 месяца.

Таким образом, так как наши мероприятия окупятся за короткий срок и предприятие не понесет значительных изменений, то наши мероприятия можно считать эффективными.

Список использованной литературы

1. Андреева, В.И. Увольнение за систематическое неисполнение трудовых обязанностей [Текст]: В.И. Андреева – Справочник кадровика, 2005. N 6. – 156 с.

2. Анисимов, А.Л. Коллективный договор и его содержание [Текст]: А.Л. Анисимов – Социальная политика и социальное партнерство, 2007 – N 6. – 112 с.

3. Анисимов, А.Л. Трудовые отношения и трудовые споры [Текст]: А.Л. Анисимов / – "Юстицинформ", 2008 г. – 456 стр.

КАВЫЧКИ ИСПРАВИТЬ

Я ЖЕ ГОВОРИЛА!!!!!!!

4. Аширов, С.В. Кадровый менеджмент в организации [Текст]: Д.А. Аширов. – М., 2014. – 361 с.

5. Бадагуев, Б.Т. Документация по охране труда в организации [Текст]: Б.Т. Бадагуев / – Альфа-Пресс, 2010. – 272с.

6. Бадагуев, Б.Т. Несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания: расследование, оформление, учет [Текст]: Б.Т. Бадагуев / Альфа-Пресс, 2010. – 112с.

7. Барбашова, Т.П., Миронов, В.И. О результатах работы в 2005 г. по осуществлению государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права [Текст] / Т.П. Барбашова, В.И. Миронов, 2006. – 23 с.

8. Беляков, Г.И. Безопасность жизнедеятельности. Охрана труда [Текст]: Г.И. Беляков. – М.: Юрайт, 2014. – 572 с.

9. Бобкова, О.В. Охрана труда и техника безопасности, Обеспечение прав работника [Текст] / О.В. Бобкова, 2008. – 290 с.

10. Болдырев, Ю. Охрана труда - обязанность всех предпринимательских структур [Текст]: Ю. Болдырев – Современная торговля, 2007. – N 10. – 297 с.

11. Братчикова, Н.В. Комментарий к закону об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний [Текст]: Н.В. Братчикова, 2011г. – 36с.

12. Бухалков, М. И. Организация и нормирование труда [Текст]: М.И. Бухалков. – Инфра-М, – 2013. – 384 с.

13. Бычин, В.Б. Организация и нормирование труда [Текст]: учебник для вузов / В.Б. Бычин – М.: «Экзамен», 2015. – 464 с.

14. Вешнякова, Т.С. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях сферы обслуживания [Текст]: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Т.С. Вешнякова. – М: «Академия», 2013. – 224 с.

15. Викторов, И.С., Чернышева, Л.А. О состоянии законности и прокурорском надзоре за соблюдением конституционных прав граждан на безопасные условия труда в России [Текст] / И.С. Викторов, Л.А. Трудовое право, 2008 – №5 – 38 с.

16. Генкин, Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях [Текст]: учебник для вузов / Б.М. Генкин – 2-е изд. изм. и доп. – М.: Норма, 2004. – 432 с.

17. Генкин, Б. М. Экономика и Социология труда [Текст] / Б.М. Генкин, 2007. – 448 с.

18. Глазырин, В.В. трудовое право России. Учебник для ВУЗов [Текст]: В.В. Глазырин, Р.З. Лившиц. – НОРМА-ИНФРАМ, 2014. – 630 С.

19. Голащанов, С.А. Правовые вопросы охраны труда [Текст]: С.А. Голащанов. – М., 2014. – 440 с.

20. Голенко, Е.Н. Трудовое право. Юриспруденция [Текст]: Е.Н. Голенко, В.И. Ковалев. – М., 2013. – 255 с.

21. Гранберг, А.Г. Основы региональной экономики [Текст]: А.Г. Гранберг. – учебник для вузов. МГУ. – 2012. – 495 с.

22. Гусова, К.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации [Текст]: К.Н. Гусова / 7-е издание Под редакцией Гусова К.Н. 2008. – 427с.

23. Данько, Т.П., Голубев, М.П. Менеджмент и маркетинг, ориентированный на стоимость: Учебник [Текст]: Т.П. Данько, М.П. Голубев. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 416 с.
24. Девисилов, В.А. Охрана труда [Текст]: В.А. Девисилов. – М.: Форум, НИЦ ИНФРА-М, – 2013. – 512 с.
25. Дуракова, И.Б. Управление персоналом: учебник [Текст]: И.Б. Дураковой. – М.: ИНФРА-М, 2012.
26. Егоршин, А.П. Управление персоналом [Текст]: А.П. Егоршин – Учебник для вузов. - Н. Новгород: НИМБ, 2014. – 720 с.
27. Елизаров Ю.Ф. Экономика труда [Текст]: Ю.Ф. Елизаров – Учебник для вузов / Ю.Ф. Елизаров – М.: Издательство «Экзамен», 2010 – 496с.
28. Емельянова, Э. Аттестация рабочих мест по условиям труда. Нормативная база [Текст] / Э. Емельянова, 2010. – 87 с.
29. Ефремова, О. С. Аттестация рабочих мест по условиям труда в организациях. Рекомендации и нормативные документы [Текст]: О.С. Евремова – Альфа-Пресс, – 2012. – 408 с.
30. Зайцева, Т.В. Управление персоналом [Текст]: Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб. – М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 336 с.
31. Иванов Ю.И., Зубарева В.А., Поляк Л.М., Аттестация рабочих мест [Текст] / Ю.И. Иванов, В.А. Зубарев, Л.М. Поляк, 2010. – 235 с.
32. Ивановская, Л.В. Управление персоналом: Теория и практика. Организация, нормирование и регламентация труда персонала [Текст]: Л.В. Ивановская. – Учебно-практическое пособие – М.: Проспект, 2013. – 64 с.
33. Информационный портал Труд-Эксперт.Управление [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд. <http://www.trudcontrol.ru/>
34. Карнаух, Н.Н. Охрана труда: Учебник для бакалавров [Текст]: Н.Н. Карнаух. –М.: Юрайт, 2013. – 380 с.
35. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации [Текст]: А.Я. Кибанов – Учебник – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА–М, 2005 – 638 с.

36. Кибанов, А.Я. Экономика и социология труда [Текст]: учебник / А.Я. Кибанов – М.: ИНФРА-М, 2007. – 584 с.
37. Книга, посвященная 50-летию завода ЖБК-1 [Текст]: – Белгород, 2003г. – 249 с.
38. Ласкавнев, В.И. Охрана труда на предприятиях: практическое пособие [Текст]: В.И. Ласкавнев, В.В. Король, Л.А. Гракович, Н.Б. Киреев. – Минск., 2012. – 384 с.
39. Мамытов Е.Г. Необходимость инновационных решений в области охраны труда [Текст] / Е.Г. Мамытов, Справочник специалиста по охране труда. 2008 – №4. – 38 с.
40. Михайлов, А. Условия труда как элемент качества трудовой жизни [Текст]: А. Михайлов // Человек и труд, 2006. – N2. – 86 с.
41. . Михайлов, Ю.М. Охрана труда в офисе [Текст]: Ю.М. Михайлов – Альфа-Пресс – 2009. – 256с.
42. Официальный сайт компании ЖБК-1 [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд. <http://www.belbeton.ru/>
43. Охрана труда для специалистов служб охраны труда, д.э.н., профессор Н.П.Пашин, д.э.н., профессор. Г.З. Файнбург, к.т.н., профессор Ю.А. Федченко., к.т.н., доцент Л.А. Ботвенко, к.ф-м.н. С.П. Ворошилов, к.э.н. В.Е. Рябова, Т.В. Абызова, – М., 2006. – 500с.
44. Пашуто, В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: В.П. Пашуто – КноРус – Москва, – 2012. – 320 с.
45. Петров, А.Я. Проблемы управления профессиональными рисками [Текст] / А.Я. Петров, Трудовое право, 2008 – №9. – 21 с.
46. Петрова, А.В. Охрана труда на производстве и в учебном процессе [Текст] : А.В. Петрова, А.Д. Корощенко, Р.И. Айзман – учеб. пособие, 2014. – 187 с.
47. Попов, Ю.П. Охрана труда [Текст] : Ю.П. Попов – учеб. пособие для учреждений сред. проф. образования по техн. специальностям, 2009. – 223 с.

48. Попова, Н.В. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: учебник / Н.В. Попова. – М.: Финпресс, 2011. – 173 с.

49. Пышкина, Э.П. Охрана труда на предприятиях бытового обслуживания [Текст]: учебник для вузов Э.П. Пышкина – М.: Легпромбытиздат, 2014. – 272 с.

50. Раздорожный, А.А. Охрана труда и производственная безопасность [Текст] : А. А. Раздорожный – учеб. для вузов по специальности "Менеджмент организации", 2006. – 511 с.

51. Рофе, А.И. Научная организация труда [Текст]: учебное пособие / А.И. Рофе – М.: МИК, 1998. – 408 с.

52. Сафонов, А.Л., Пашин, Н.П. Охрана труда: курс лекций для членов комитетов (комиссий) по охране труда [Текст]: д.э.н., профессор А.Л. Сафонов, В.К. Свиридов, д.э.н., профессор Н.П. Пашин, д.т.н., профессор С.С. Тимофеева, д.т.н., профессор Г.З. Файнбург, к.т.н., профессор Ю.А. Федченко., к.т.н., доцент Л.А. Ботвенко, к.ф-м.н. С.П. Ворошилов, к.э.н. В.Е. Рябова, Т.В. Абызова, Т.Л. Правдивая. – М., 2015. – 393 с.

53. Смирнов, Гулый: Анализ и проектирование условий труда. Эргономические аспекты [Текст]: Смирнов, Гулый, 2012 – 292 с.

54. Соломатина, А.Н. Экономика и организация деятельности торгового предприятия [Текст]: А.Н. Соломатина – Учеб./под общ. ред. А.Н. Соломатина. – М.: ИНФРА-М, 2014 – 295 с.

55. Сухачев, А.А. Охрана труда в строительстве: Учебник [Текст]: А.А. Сухачев. – М.: КноРус, 2013. – 272 с.

56. Третьякова, Л.А. Организация и методика выполнения выпускной квалификационной работы по направлению подготовка 080400.62 «Управление персоналом» [Текст]: Л.А. Третьякова, Е.И. Бабинцева, Е.А. Гуськова, Н.В. Антоненко. - Белгород: ИД «Белгород» НИУ БелГУ, 2015. - 110 с.

57. Фатыхов, Д.Ф. Охрана труда в торговле, общественном питании, пищевых производствах в малом бизнесе и быту [Текст]: Д.Ф. Фатыхов – Учеб.

пособие для учреждений нач. проф. образования, а также учреждений сред. проф. образования, 2003. – 223 с.

58. Федоров, П.М. Охрана труда [Текст]: П.М. Федоров, 2008. – 89 с.

59. Фильев, В.И. Нормирование труда на современном предприятии [Текст]: методическое пособие / В.И. Фильев – М. – Бухгалтерский бюллетень, 2012. – 104 с.

60. Челноков, А.А. Охрана труда [Текст]: А.А. Челноков, Л.Ф. Ющенко. - Минск: «Высшая школа», 2014. - 463 с.

