

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 ПРИМЕРЕ ООО
«ПОБЕДА» БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ)**

Дипломная работа студентки

очной формы обучения
направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом

4 курса группы 05001243
Водопьяновой Натальи Александровны

Научный руководитель:
кандидат соц. наук, доцент кафедры
управления персоналом
Целютина Т. В.

Рецензент:
Ген.директор ООО «Победа»
Курдубадзе Ю.Я.

БЕЛГОРОД 2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	6
1.1 Сущность и принципы условий труда.....	6
1.2 Факторы определяющие условия труда персонала.....	14
1.3 Методы оценки условий труда на предприятии.....	22
ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ УРОВНЯ УСЛОВИЙ ТРУДА В ООО «ПОБЕДА».....	28
2.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия.....	28
2.2 Характеристика системы управления персоналом.....	33
2.3 Оценка уровня условий труда на предприятии.....	42
ГЛАВА 3. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА В ООО «ПОБЕДА».....	48
3.1 Система рекомендаций по совершенствованию условий труда персонала.....	48
3.2 Обоснование социально-экономической эффективности рекомендаций по совершенствованию условий труда персонала.....	56
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	60
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	62
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	66

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность данного исследования, совершенствование условий труда, объясняется тем, что они в основном представляют собой производственную среду, в которой протекает жизнедеятельность человека во время труда. От их состояния в прямой зависимости находится уровень работоспособности человека, результаты его работы, состояние здоровья, отношение к труду.

Социальное значение совершенствования условий труда заключается в содействии росту эффективности производства путем непрерывного совершенствования и улучшения условий труда, повышение его безопасности, снижения производственного травматизма и заболеваемости. Условия труда также проявляется в увеличении фонда рабочего времени, оно показывает влияние на сохранение трудовых ресурсов и повышение профессиональной активности работающих.

Улучшение условий труда на рабочем месте является одним из важнейших резервов дальнейшего развития самого работающего человека. Благоприятные условия труда способствуют развитию личности, формированию творческого отношения к труду, удовлетворенности трудом, повышению его производительности и качества. Неудовлетворительные условия труда зачастую являются основной причиной высокого уровня производственного травматизма, общей профессионально обусловленной заболеваемости.

Дополнительные расходы государства, вызванные неблагоприятными условиями труда на производствах, приводят к тому, что ежегодно Россия теряет 4% внутреннего валового продукта. Сюда включаются расходы связанные с назначением досрочных пенсий, выплатой больничных в случае временной нетрудоспособности, расходы фонда социального страхования, связанные с реабилитацией больных, средства обязательного медицинского

страхования, расходующиеся в результате высокой заболеваемости работников.

Степень научной разработанности темы. В дипломной работе по совершенствованию условий труда персонала в организации исследована учеными: В. В. Адамчук, Э. А. Арустамовым, Т. Н. Бакаевой, Г. И. Беляковым, Г. Ф. Денисенко, Е. И. Ильиной, Н. Н. Карнауховым, А.Я. Кибановым, В. И. Коробко, Т. В. Мусатовой, В. П. Пашуто, А. А. Раздорожным, О. В. Ромашовым, М. Е. Сорокиной, В.Л. Спиридоновым, О. А. Фроловым.

Объект исследования – Общество с ограниченной ответственностью «Победа».

Предмет исследования – условия труда персонала в ООО «Победа».

Цель – разработка рекомендаций по совершенствованию условий труда персонала в ООО «Победа».

Для достижения цели, были поставлены следующие **задачи**:

- 1) изучить теоретико-методологические основы условий труда персонала в организации;
- 2) проанализировать и дать оценку современного состояния условий труда персонала в ООО «Победа»;
- 3) разработать рекомендации по совершенствованию условий труда персонала в ООО «Победа»;
- 4) обосновать социально-экономическую эффективность рекомендаций по совершенствованию условий труда персонала в организации.

Практическая значимость рекомендаций по совершенствованию условий труда персонала в ООО «Победа» будет способствовать улучшению микроклимата в коллективе, сохранению здоровья персонала, работающего во вредных условиях труда и поднятию производительности труда в организации.

Информационная база исследования. Трудовой кодекс Российской Федерации, Постановления Правительства Российской Федерации, устав, бухгалтерский баланс, положение об отделе кадров ООО «Победа», отчет о финансовых результатах ООО «Победа» за 2013-2015 гг., а также статистическая отчетность по труду ООО «Победа».

Методы исследования. В исследовании была использована система методов: организационные – сравнительный; эмпирические – архивный (анализ документов), наблюдение; методы обработки данных, качественный и количественный анализ.

ГЛАВА 1 .ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

1.1 Сущность и принципы условий труда

Условия труда – это совокупность факторов, прямо или косвенно воздействующих на человека в процессе труда. Они разделяются на социальные и производственно-технологические.

Социальные условия складываются и изменяются под воздействием господствующих в обществе производственных отношений, к которым относятся трудовые отношения, положение работника на предприятии, стимулы к труду, распределение продукта труда, режим труда и отдыха, формы и методы охраны труда, в том числе система льгот и компенсаций за неблагоприятные условия труда, порядок ответственности работодателей за неблагоприятные условия труда, травматизм и др.

Производственно-технологические условия труда определяются характером использования оборудования, технологическими параметрами производства, состоянием техники безопасности, природными факторами. Сюда также относятся такие факторы, как производительность и интенсивность труда, условия производственной среды, которые обуславливают степень опасности для жизни и здоровья работника [2, с. 2].

Условия труда – это группа факторов из внешней среды, которые оказывают непосредственное влияние на организм человека и его функционирование: на здоровье человека в целом и в процессе работы. К данной группе факторов мы можем отнести: оборудование, применяемое в процессе работы, технология работы, предметы, используемые в процессе работы, продукты труда, средствами индивидуальной защиты, методами обслуживания рабочих мест, а также различными внешними факторами, в

состав которых входит состояние производственной среды, где работает человек, которые создают микроклимат.

Таким образом, исходя из характера осуществляемых работ, условия труда характерны как для каждого производства, цеха и участка, так и для любого рабочего места. Имеется и иное определение понятия «условия труда».

Это определение дает полную характеристику условий труда: их сути как объективного явления, механизма становления и основных назначений воздействия на рабочего, действительности, влияния на социальное развитие. Данное определение уточняет термины «производственная среда» и «условия труда», представляющие собой цельность двух сторон. С одной стороны, это факторы, показывающие влияние на становление условий труда, а с другой - элементы, образующие условия труда. К элементам условий труда относятся, например, температура, загазованность, уровень шума, вибрации, излучения и т.д., то есть все то, что прямо оказывает влияние на рабочего, его здоровье, работоспособность и общественное развитие.

В нынешнем обществе большое влияние оказывается условиям труда и их улучшению. Во многих конвенциях и назначениях МОТ (международная организация труда) указывается, что трудовая деятельность и жизнедеятельность людей сходятся во времени и пространстве, иначе, основная активная жизнь человека проходит на работе.

Таким образом, от длительности рабочего времени и от условий труда зависят не только результат труда, но и такие условия, как общая продолжительность жизни, состояние трудоспособности, физического здоровья, период социальной активности и др.

Работоспособность - потенциальная возможность индивида выполнять разумную деятельность на заданном уровне эффективности в течении назначенного времени. В научной литературе это понятие имеет несколько трактовок. Работоспособность рассматривается, как способность человека выполнять определенную работу на назначенном уровне качества и

надежности, и как нечто идентичное функциональному состоянию организма, и как способность обеспечивать определенный заданный уровень занятия, результативность работы и как наибольшие возможности организма.

Данное суждение необходимо отличать от понятия «трудоспособность», под которым понимается, главным образом, возможность человека участвовать в трудовой деятельности. Работоспособность является интегральным свойством человека, отображающим различные особенности субъекта деятельности [51, с. 146].

Работоспособность человека имеет свои характерные условия воспроизводства. В этой связи различают три уровня утраты работоспособности рабочего человека (временная, устойчивая и полная). Недолговременная утрата работоспособности появляется в течение рабочего дня как следствие применения рабочей силы.

Тем не менее, в течение суток работоспособность человека восстанавливается полностью за счет физического отдыха, материального и интеллектуального использования. Устойчивая утрата трудоспособности связана с возрастом и состоянием физического здоровья человека. Полная потеря работоспособности появляется по старости, болезни или инвалидности, когда человек становится профессионально непригодным.

На работоспособность человека влияют: квалификация, мотивация труда, техника и организация производства и другие естественные природные) и социально-экономические факторы, отражающие на результативности его трудовой деятельности. Особое место занимает производственная среда.

Под производственной средой понимается сумма факторов, оказывающих воздействие на работоспособность рабочего в процессе его трудовой деятельности.

Исследования НИИ (научно-исследовательский институт) труда и рекомендации МОТ (международная организация труда) позволяют определить десять основных факторов производственной среды,

оказывающих влияние на работоспособность рабочего в процессе производства и вызывающих у него утомление:

- физическое усилие (передвижение грузов определенного веса в рабочей зоне, напряжения, связанные с поддержанием тяжестей, нажатием на предмет труда или рукоятки управления механизмом в течение определенного времени). Различают четыре вида физического усилия: незначительное, среднее, тяжелое и очень тяжелое;

- нервное напряжение (затруднительность расчетов, особые требования к качеству продукции, трудность управления механизмом, аппаратом, прибором, опасность для жизни и здоровья рабочих при выполнении работ, особая тщательность исполнения). Выделяют три вида нервного напряжения: незначительное, среднее, повышенное;

- темп работы (количество трудовых движений в единицу времени). Выделяют три уровня: умеренный, средний, высокий; рабочее положение (положение тела)

- человека и его органов по отношению к средствам производства. Различают четыре вида рабочего положения: ограниченное, неудобное, неудобно-стесненное и очень неудобное;

- однообразие работы (многократность повторения однообразных, кратковременных операций). Выделяют три уровня: незначительная, средняя, повышенная;

- температура, влажность, тепловое излучение в рабочей зоне (градусы по Цельсию, процент влажности, калории на 1 см² в минуту). Различают пять стадий воздействия приведенных факторов: незначительная, повышенная или пониженная, средняя, высокая, очень высокая;

- загрязненность воздуха (содержание примесей в 1 м³ или литре воздуха и их влияние на организм рабочего). Выделяют 5 уровней загрязненности воздуха: незначительная, средняя, повышенная, сильная, очень сильная;

- производственный шум (уровень шума в герцах, сила шума в децибелах). Выделяют умеренный, повышенный и сильный шум;
- вибрация, вращение, толчки (амплитуда в минуту, градусы и число вращений, количество толчков в минуту). Выделяют три уровня показателей приведенных факторов: повышенные, сильные, очень сильные;
- освещенность в рабочей зоне (в люксах). Различают два уровня значений этого фактора: недостаточная и плохая или ослепляющая.

Каждый из рассмотренных десяти факторов, определяющих условия труда, действует обособленно. Их влияние должно учитываться отдельно по каждому рабочему месту в процессе его аттестации и паспортизации и далее отражаться в интегральной оценке условий труда. Интегральную оценку условий труда и ее составные части принято учитывать при организации оплаты труда (в части компенсационных выплат), проектировании форм и методов организации труда, разработке норм труда, составлении графиков труда и отдыха. Другими словами, условия труда оказывают существенное влияние на все элементы организации труда.

Все указанные факторы производственной среды имеют психологические и физиологические границы.

Психологическая граница определяется нормативом, за пределами которого работники ощущают неудобства в работе. Например, нормальный производственный шум составляет - 7 дб., психологическая граница этого фактора допускает 85 дб.

Физиологическая граница определяется нормативом, превышение которого требует приостановки работ. Так, для производственного шума физиологическая граница установлена 120 дб.

На работоспособность рабочих воздействуют и факторы личностного порядка (настроение, отношение к труду, состояние здоровья). Прямых измерителей, которые оказывают влияние представленных факторов на результативность труда нет. Косвенным же измерителем может быть прирост

выработки в единицу времени при неизменных условиях производственной среды и качественного состояния рабочей силы.

Случаев, когда на одном рабочем месте одновременно действовали бы все десять факторов, в жизни не бывает. Считают, что на одном рабочем месте могут действовать от одного до трех факторов.

Важное и самостоятельное значение имеет вопрос о путях улучшения условий труда. Многие годы на местах с неблагоприятными условиями труда устанавливается более высокая заработная плата. Кроме того, введены льготы по пенсионному обеспечению; выдается специальное питание; сокращается продолжительность рабочего времени и др. Однако в улучшении условий труда главным являются не увеличение компенсационных выплат заработной платы, а создание на рабочих местах комфортных условий для работы. Для этого используются несколько направлений: техническое, технологическое, организационное, психофизиологическое, санитарно-гигиеническое и социальное.

Техническое направление связано с созданием новой техники, обеспечивающей сохранение жизни и здоровья людей и минимизацию затрат труда на производство продукции. Технологическое направление сопряжено с введением новых технологических режимов, позволяющих выводить людей из рабочих зон (например, окраска изделий в специальных камерах). Изменения в технологии позволяют применять новые виды сырья, более производительные инструменты и приспособления.

Организационное, психофизиологическое, санитарно-гигиеническое и социальное направления заключаются в оздоровлении производственной среды, в повышении интереса к работе и ее результатам.

При проведении мероприятий по рационализации условий труда большое значение имеет учет требований эстетики труда. Эстетика труда - это наука, изучающая закономерности изменения формы, цвета, звука, света, применяемых в производстве, и внедрение в него комплекса художественных начал с целью повышения результативности труда.

Безопасность жизнедеятельности — научная дисциплина, изучающая опасности, окружающие человека в его производственной и повседневной жизни, и способы защиты от них.

Опасность — это любое явление, угрожающее жизни и здоровью человека, а также наносящее ему материальный или моральный ущерб.

Охрана труда — это основная составляющая часть общего курса «Безопасность жизнедеятельности», дисциплина, изучающая вредные и опасные производственные факторы и способы защиты от них. Основная цель охраны труда — такая организация производства и создание на рабочих местах таких условий труда, при которых бы исключались или сводились к минимуму травматизм и профессиональные заболевания работников. Охрана труда решает также вопросы предоставления определенных компенсаций работникам, занятым во вредных и опасных условиях труда, получившим травмы или заболевания на производстве. [8, с. 21].

Законом установлены правила по охране труда, обязательные для администрации предприятий, учреждений, организаций, которые должны обеспечить надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создать условия для безопасной работы, предусмотренные законодательством Республики Казахстан, инструкциями и положениями хозяйственных органов.

Рядом конвенций и рекомендаций МОТ предусмотрена обязанность работодателей материально обеспечивать все мероприятия по охране труда. Самым острым вопросом охраны труда является борьба с производственным травматизмом и его последствиями. По этому поводу существует множество документов МОТ, отечественных законоположений и инструкций. Принципиальные установки всех указанных документов сводятся к следующим пяти требованиям:

- во-первых, изучение и систематизация работодателями и профсоюзами всех случаев;
- производственного травматизма с целью его предотвращения;

- во-вторых, работодатели обязаны создавать безопасные условия труда с учетом отраслевых особенностей производства (на шахтах, заводах, фермах и т.д.);

- в-третьих, работодатели обязаны возмещать ущерб людям, пострадавшим от производственных травм;

- в-четвертых, работодатели обязаны осуществлять меры по профилактике производственного травматизма (осмотр и ремонт технологического оборудования, движущихся средств, зданий и сооружений, средств отопления и вентиляции и т.д. и т.п.);

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

Многие наниматели попустительски относятся к своим обязанностям, а в частности обеспечивать здоровые и безопасные условия труда на каждом рабочем месте, соблюдать требования по охране труда.

Сложившееся положение дел с обеспечением здоровых и безопасных условий труда также во многом связано с тем, что республиканские министерства и ведомства, а также местные органы власти ещё недостаточно полно влияют на решение этих проблем. Идёт процесс сокращения служб охраны труда. На отраслевом и региональном уровнях не предусмотрено финансирование расходов на охрану труда, а выделение средств на эти цели нанимателями идёт в незначительных объёмах по остаточному принципу.

Одной из причин такого положения является существующая система льгот и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда, которая экономически не заинтересовывает нанимателя в их улучшении. Необходимый объём капитальных вложений в коренное улучшение условий труда намного превышает те незначительные доплаты, которые выплачиваются работающим за вредность.

В современных условиях хозяйствования требуется обязательное и немедленное совершенствование всей нормативно-правовой базы по данной проблеме.

1.2 Факторы, определяющие условия труда

Факторы, формирующие условия труда, можно разделить на следующие группы:

- санитарно-гигиенические;
- психофизиологические;
- эстетические;
- социально-психологические;
- организационно-экономические.

Санитарно-гигиенические условия формируются под влиянием на человека окружающей среды (вредные химические вещества, запыленность воздуха, вибрация, освещение, уровень шума, инфразвук, ультразвук, электромагнитное поле, лазерное, ионизирующее, ультрафиолетовое излучение, микроклимат, микроорганизмы, биологические факторы). Приведение этих факторов в соответствие с современными нормами, нормативами и стандартами является предпосылкой нормальной работоспособности человека.

Психофизиологические условия - величина физической, динамической и статической нагрузок, рабочая поза, темп работы, напряженность внимания, напряженность анализаторных функций, монотонность, нервно-эмоциональное напряжение, эстетический (уборка туалетов, работа с гноем, экскрементами и т.д.) и физический дискомфорт (использование индивидуальных средств защиты, сменность). Ограничение и регламентация физических усилий, оптимальное сочетание физической и умственной работы оказывают значительное влияние на снижение утомляемости рабочих.

Эстетические условия (цветовое оформление интерьеров помещений и рабочих мест, озеленение производственных и бытовых помещений, прилегающих территорий, обеспечение спецодеждой и др.). Все эти факторы оказывают воздействие на работающего через создание эмоционального производственного фона. Приятно, легче и продуктивнее работается на рабочем месте, оснащенном современным оборудованием, в конструкции которого учтены эргономические требования, когда соблюден эстетически выразительный внешний вид оборудования, механизмов, инструмента, помещений, рабочей одежды.

Социально-психологические факторы, характеризуют взаимоотношения в трудовом коллективе и создают у работников соответствующий психологический настрой [1, с. 43].

Данная классификация факторов составляющих уровень и состояние условий труда приводится в работах таких авторов как В.П. Пашуто и В.В. Адамчук.

Поскольку производственные условия труда рассматриваются с точки зрения их влияния на организм работающего, оценка их фактического состояния должна основываться на учете последствий такого влияния на здоровье человека. При этом очень важно учесть все многообразие факторов, формирующих условия труда. Под влиянием конкретных условий труда формируются три качественно определенных основных функциональных состояния организма:

- нормальное;
- пограничное (между нормой и патологией);
- патологическое.

Каждое из них имеет свои отличительные признаки. Степень воздействия условий труда на организм характеризуют категории тяжести труда. В соответствии с разработанной НИИ труда «Медико-физиологической классификацией работ по тяжести» (М., НИИ труда, 1974) все работы можно разделить на 6 категорий.

К первой категории тяжести относятся работы, выполняемые в комфортных условиях внешней производственной среды при допустимых величинах физической, умственной и нервно-эмоциональной нагрузок. У практически здоровых людей такие условия повышают тренированность организма и его работоспособность. Утомление в конце смены (недели) незначительное. В этих условиях реакции организма представляют собой оптимальный вариант нормального функционального состояния.

Ко второй категории тяжести относятся работы, выполняемые в условиях, не превышающих предельно допустимых значений производственных факторов, установленных действующими санитарными правилами, нормами и эргономическими рекомендациями. У практически здоровых людей, не имеющих медицинских противопоказаний к таким работам, к концу смены (недели) не возникает значительного утомления. Работоспособность существенно не нарушается. Отклонений в состоянии здоровья; связанных с профессиональной деятельностью, в течение всего трудового периода жизни не наблюдается.

К третьей категории тяжести относятся работы, при выполнении которых, вследствие не вполне благоприятных условий труда (в том числе повышенная мышечная, психическая, нервно-эмоциональная нагрузка), у практически здоровых людей формируются реакции, характерные для пограничного состояния организма. Ухудшаются некоторые показатели физиологических функций в межоперационных интервалах, особенно к концу работы, по сравнению с дорабочим исходным состоянием; ухудшаются функциональные показатели в процессе выполнения производственных операций, прежде всего функции центральной нервной системы; удлиняется восстановительный период; несколько ухудшаются производственные технико-экономические показатели. Подобные отрицательные сдвиги могут быть сравнительно быстро устранены при улучшении режимов труда и отдыха.

К четвертой категории тяжести относятся работы, при которых неблагоприятные условия труда приводят к реакциям, характерным для более глубокого пограничного (предпатологического) состояния у практически здоровых людей. При этом большинство физиологических показателей ухудшаются как в межоперационных интервалах (и особенно в конце рабочих периодов), так и в момент трудового усилия. Изменяются соотношения периодов в динамике работоспособности и производительности труда. Снижаются и другие производственные показатели. Повышается уровень заболеваемости, появляются типичные производственно-обусловленные профессиональные заболевания, увеличивается количество и тяжесть производственных травм.

К пятой категории тяжести относятся работы, при выполнении которых в результате весьма неблагоприятных (экстремальных) условий труда в конце рабочего периода (смены, недели) формируются реакции, характерные для патологического функционального состояния организма у практически здоровых людей. Наблюдается относительная, а иногда и абсолютная функциональная недостаточность жизнеобеспечивающих вегетативных подсистем; сильные, иногда искаженные реакции со стороны центральной нервной системы (ее высших отделов), особенно при повышенном нервно-эмоциональном и интеллектуальном напряжении и др. У большинства работающих патологические реакции исчезают после достаточного и полноценного отдыха. Однако у некоторых работников по разным причинам, в том числе и в связи с индивидуальными особенностями организма, с течением времени преходящие патологические реакции могут стабилизироваться и перейти в более или менее развитое заболевание. Поэтому для пятой категории тяжести характерен высокий уровень производственно-обусловленной и профессиональной заболеваемости. Значительно ухудшаются технико-экономические показатели, изменены и нередко хаотичны кривые работоспособности и производительности труда.

К шестой категории тяжести относятся работы, при выполнении которых в результате чрезвычайных, часто внезапных перегрузок, как правило, при стрессовых психических (нервно-эмоциональных) ситуациях, возникают острые патологические реакции, нередко сопровождающиеся тяжелыми нарушениями функций жизненно важных органов. Иногда психический или эмоциональный стресс усугубляется прочими, также неблагоприятными условиями труда. Это снижает общую сопротивляемость организма вредным и опасным производственным условиям.

Согласно работам авторов В.П. Пашуто и В.В. Адамчук, факторы, формирующие условия труда, можно разделить на следующие группы:

- Производственные, среди которых выделяют:
- психофизиологические,
- санитарно-гигиенические,
- эстетические.

Производственные факторы - это наиболее обширная группа факторов, порождаемых особенностями данного производства и формирующих специфические условия труда. Среди них выделяется несколько подгрупп: психофизиологические, санитарно-гигиенические, эстетические и некоторые другие (хозяйственно-бытовые, организационные, материальные и пр.).

Психофизиологические факторы обусловлены содержанием труда и его организацией, поэтому их называют иногда трудовыми. Их также можно называть технико-технологическими, т. к. они определяются особенностями используемой техники и технологии, уровнем механизации и автоматизации труда, степенью оснащенности рабочих мест, особенностями сырья, и материалов. Это - физическая нагрузка, которая связана с динамической и статической работой; нервно-психическая нагрузка в виде напряжения зрения (точность работы), нервно-эмоционального напряжения и интеллектуальной нагрузки (объем перерабатываемой информации, число производственно важных объектов единовременного наблюдения и т.д.); монотонность трудового процесса (разнообразие, темп труда). Элементы

этой группы, за исключением физических усилий и монотонности, не имеют утвержденных нормативов.

В настоящее время существует несколько психофизиологических подходов к интегральной оценке условий труда.

Профессиографический подход предусматривает изучение содержания трудового процесса, результат труда и основывается на поэлементарной оценке совокупности условий труда.

Другой подход предполагает классификацию условий труда по степени тяжести и напряженности на основе физиологических и психофизиологических показателей, динамики работоспособности и утомления, отражающих в той или иной мере реакцию организма на рабочую нагрузку и условия труда.

Тяжесть труда – один из основных факторов трудового процесса, отражающий нагрузку преимущественно на опорно-двигательный аппарат и функциональные системы организма, которые обеспечивают его деятельность [30, с. 16].

Рассмотрим классификацию тяжести труда. В соответствии с медико-физиологической квалификацией, разработанной НИИ труда на основе указанных критериев все работы могут быть разделены на шесть категорий тяжести.

Первая категория тяжести (легкая) - это работа, выполняемая в оптимальных условиях внешней среды и при оптимальной величине физической и умственной нагрузок. Реакция организма свидетельствует об оптимальном варианте нормального функционирования, т.е. трудовая нагрузка соответствует физиологическим возможностям организма. Такие условия у здоровых людей способствуют улучшению самочувствия, достижению высокой работоспособности и производительности труда.

Ко второй группе тяжести относится работа, при которой нормальное функциональное состояние не уменьшается на протяжении рабочей смены. Предельно допустимые концентрации и дополнительный уровень вредных и

опасных производственных факторов не превышает требований нормативно-технических документов. Работоспособность не нарушается, профзаболеваний нет.

Третья категория тяжести предусматривает работу, при которой в результате повышенной нагрузки или неблагоприятных условий труда формируется реакция организма на грани патологической, т.е. реакция, свойственная предболезненному состоянию организма. Отдых или улучшение условий труда позволяют быстро устранить негативные последствия.

При четвертой категории тяжести работы у практически здоровых людей формируются более глубокие пограничные состояния, физические показатели ухудшаются, возникают производственно обусловленные состояния предзаболевания.

К пятой категории отнесена работа, при которой в связи с неблагоприятными условиями труда у практически здоровых людей в конце рабочего периода формируется реакция, характерная для патологического функционального состояния организма. После полноценного отдыха эти состояния могут исчезнуть. Однако у некоторых лиц они могут перейти в производственно обусловленные профзаболевания.

Шестая категория тяжести характеризуется особо неблагоприятными условиями труда. Патологические реакции развиваются быстро и имеют необратимый характер, сопровождаясь тяжелыми нарушениями функций жизненно важных органов.

Санитарно-гигиенические факторы - это, грубо говоря, внешняя производственная среда, а именно, микроклимат (температура, относительная влажность, скорость движения воздуха), чистота воздушной среды (наличие паров, газов, аэрозолей), освещенность, шум, вибрация, ультразвук, различные излучения, биологические и другие воздействия. Почти все они нормируются путем установления стандартов, санитарных

норм и требований и количественно оцениваются с помощью методов санитарно-гигиенических исследований.

Многочисленными исследованиями гигиенистов и физиологов труда установлено, что на организм человека оказывают значительное воздействие санитарно-гигиенические факторы производственной среды. Некоторые из них оказывают неблагоприятное воздействие на работника, что снижает работоспособность, ухудшает состояние здоровья и иногда приводит к профессиональным заболеваниям. Поэтому необходимо знать не только причину возникновения этих факторов, но и иметь представление о способах уменьшения их отрицательного влияния на организм работающих. Особое внимание целесообразно уделять влиянию адаптируемых факторов внешней среды (метеорологическим условиям, шуму, вибрации, освещенности), отрицательное воздействие которых можно в значительной степени уменьшить за счет применения активных средств совершенствования трудового процесса.

Эстетические - это те факторы, воздействие которых может вызывать у человека соответствующее отношение к условиям труда с точки зрения художественного восприятия окружающей среды (имеется в виду использование цвета, формы, музыки в трудовой деятельности человека). Эти элементы находят свое применение в решении художественно-конструкторских качеств рабочего места, инструмента, рабочей одежды, вспомогательных средств, а также в архитектурно-художественном оформлении интерьера. Важными элементами в современных условиях являются функциональная музыка и окраска производственных помещений. Их применение положительно воздействует на состояние исполнителя работы и способствует его работоспособности.

Количественных оценок элементы этой группы не имеют. Определение эстетического уровня условий труда осуществляется с помощью методов экспертной оценки.

Социально-психологическая группа факторов определяется составом и особенностями предприятия (социально-демографический состав персонала, интересы работников, стиль руководства в подразделениях предприятия и др.).

Под действием этих факторов формируется морально-психологический климат на предприятии, выражающийся в уровне стабильности персонала, его сплоченности, характере взаимоотношений между группами работников, настроениях, дисциплине труда, трудовой активности и творческой инициативе. Социально-психологические факторы пока не имеют единиц измерения, норм и стандартов. Но социологические исследования в виде устного опроса, анкетирования создают объективную основу для создания их измерения и оценки.

Чем сложнее условия труда, тем трудовой коллектив труднее организуется, психоклимат менее поддается воздействию. Интересно, что для членов обследованных бригад снижение численности бригады совпадает с усилением тяги к общению между собой, и межличностным неформальным контактам. В этом случае деловой четкий контакт, способствующий повышению морального здоровья коллектива, подменяется активным неделовым. Можно предположить, что в каждом случае при уменьшении определенной численности бригады, в коллективе возможно ухудшение психоклимата.

1.3 Методы оценки условий труда на предприятии

К методам оценки условий труда работников на предприятии можно провести с помощью специальной оценки условий труда.

С 1 января 2014 г. вступил в силу Федеральный закон «О специальной оценке условий труда», предусматривший упразднение процедуры аттестации рабочих мест по условиям труда (т.е. оценки соответствия рабочих мест нормативным требованиям охраны труда). Порядок проведения

этой аттестации многократно менялся, но так и остался далеким от совершенства. Цель аттестации (а теперь и цель специальной оценки условий труда) была — побудить работодателя сделать рабочие места безопасными и безвредными, во избежание травматизма и возникновения профессиональных заболеваний, что в свою очередь привело бы к сокращению расходов (в том числе и бюджетных) на компенсационные затраты за работу во вредных условиях труда [9, с. 157].

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.

Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах осуществляется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда. Результаты идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных

факторов утверждаются комиссией, формируемой в порядке, установленном статьей 9 настоящего Федерального закона.

В целях проведения специальной оценки условий труда исследованию и измерению подлежат следующие вредные и (или) опасные 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 гипогеомагнитное, 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[23, с. 128].

В целях проведения специальной оценки условий труда исследованию и измерению подлежат следующие вредные и (или) опасные факторы трудового процесса:

1) тяжесть трудового процесса - показатели физической нагрузки на опорно-двигательный аппарат и на функциональные системы организма работника;

2) напряженность трудового процесса - показатели сенсорной нагрузки на центральную нервную систему и органы чувств работника.

3. Испытательная лаборатория проводит исследования и измерения следующих вредных и (или) опасных факторов 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) концентрация вредных химических веществ, в том числе веществ биологической природы (антибиотиков, витаминов, гормонов, ферментов, белковых препаратов), 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).

Из данной главы можно сделать следующие выводы: условия труда – это совокупность факторов производственной среды, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека [36, с.16]. К факторам, формирующие условия труда, относятся производственные и социально-психологические. Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса - оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.

Условия труда персонала в организации можно оценить с помощью специальной оценки условий труда, для характеристики безопасности труда можно использовать такие показатели: как показатель частоты травматизма, коэффициент тяжести травматизма, коэффициент травмопотерь, период работы без травм.

ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ УРОВНЯ УСЛОВИЙ ТРУДА В ООО «ПОБЕДА»

2.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия

Полное наименование организации – Общество с ограниченной ответственностью «Победа».

Почтовый адрес: Белгородская обл., Шебекинский район, село Беянка, улица Школьная, дом 1, индекс 309273. Телефон: (47248) 77540

Генеральный директор Курдубадзе Юлия Яковлевна

Общество с ограниченной ответственностью «Победа» Шебекинского района Белгородской области является производителем сельскохозяйственной продукции. На протяжении ряда лет хозяйство занимает лидирующие позиции по производству зерна, реализации социальных проектов в Шебекинском районе и среди самостоятельных сельхозпредприятий Белгородской области.

В 1992 г. образовано закрытое акционерное общество «Победа». В 2005 году была реорганизация ЗАО «Победа» и 20 июня было зарегистрировано общество с ограниченной ответственностью «Победа», регистратором была межрайонная инспекция федеральной налоговой службы № 7 по Белгородской области.

Компания ООО «Победа» осуществляет следующие виды деятельности (в соответствии с кодами ОКВЭД, указанными при регистрации):

Основной вид деятельности: Выращивание зерновых и зернобобовых культур.

Дополнительные виды деятельности:

1. Выращивание масличных культур;
2. Выращивание сахарной свеклы;
3. Выращивание кормовых культур; заготовка растительных кормов;

4. Разведение крупного рогатого скота;
5. Разведение свиней;
6. Оптовая торговля зерном;
7. Оптовая торговля живыми животными;
8. Оптовая торговля пищевыми маслами и жирами;
9. Оптовая торговля сахаром;
10. Розничная торговля хлебом и хлебобулочными изделиями;
11. Розничная торговля растительными маслами;
12. Розничная торговля мукой и макаронными изделиями.

Компания работает в следующих отраслях промышленности (в соответствии с классификатором ОКОНХ):

- 1) Сельское хозяйство;
- 2) Сельскохозяйственное производство;
- 3) Животноводство;
- 4) Мясное и молочное скотоводство.

Общество с ограниченной ответственностью «Победа» Шебекинского района Белгородской области является производителем сельскохозяйственной продукции. На протяжении ряда лет хозяйство занимает лидирующие позиции по производству зерна, реализации социальных проектов в Шебекинском районе и среди самостоятельных сельхозпредприятий Белгородской области.

Таблица 2.1

Показатели размера производства организации за последние три года

Показатели	2013	2014	2015	2015 в % к 2013
Стоимость валовой продукции в текущих ценах, млн. руб.	2 154 059	2 519 317	2 279 404	105,8
Стоимость товарной продукции, млн. руб.	2 041 639	2 362 370	2 280 464	116,7
Стоимость основных производственных фондов, млн. руб.	651 510	1 085 226	1 305 896	200,4
Среднегодовая численность работников, чел.	98	99	97	122,4

Из данных таблицы 2.1 можно сделать следующие выводы: темп реализации продукции выше темпов роста производства продукции (116,7 / 105,8), что является благоприятным фактором деятельности предприятия.

Также следует отметить, что стоимость реализованной продукции в 2015 году выше стоимости произведенной продукции, это говорит о том, что имеющиеся товары на складах были реализованы и сокращается их количество, что характеризует сбытовую политику как эффективную.

Следует отметить кратное увеличение основных производственных фондов, так как предприятие производственное, поэтому увеличение основных производственных фондов является значимым благоприятным показателем деятельности ООО «Победа».

В ООО «Победа» осуществляется выплата надбавки за стаж работы в процентном отношении к проработанному времени от 10 до 40% годового заработка, на эти цели расходуется около 7 млн.рублей ежегодно.

В 2008 году создан накопительный фонд социального обеспечения работников с полной выплатой накопленных сумм при выходе работников на заслуженный отдых. Отчисления в него в 2014 году составили 2740 тыс. рублей, в 2015 году – 3150 тыс.рублей.

Пенсионерам, ветеранам, уволившимся с предприятия, но не утратившим с ним связь, выплачивается ежемесячная социальная помощь зависимости от стажа работы в хозяйстве от 500 до 700 рублей.

Работникам хозяйства оказывается материальная помощь на санитарно-курортное, медицинское обслуживание, новогодние подарки на сумму более 1 млн.рублей ежегодно.

Большая благотворительная помощь оказывается хозяйством в реставрации Зимовеньского Воскресенского храма, Шебекинской центральной районной больнице, Бемянской сельской школе, детскому саду, Дому культуры, построено 3 жилых дома для работников ООО «Победа» и другие социально значимые объекты. Затраты на благотворительную деятельность составили в 2015 году 3990 тысяч рублей.

Задолженностей по платежам во все виды бюджета в хозяйстве не имеется.

Рассмотрим структуру товарной продукции, на которой специализируется компания (табл. 2.2).

Таблица 2.2

Структура товарной продукции ООО «Победа»

Наименование продукции	2013 г.		2014г.		2015г.		В среднем за 2013-2015г.	
	Млн.руб	%	Млн.руб	%	Млн.руб	%	Млн.руб	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Зерновые	2,5	38,46	3,3	37,93	3,9	35,78	3,2	36,78
Подсолнечник	1,5	23,8	1,8	20,69	2,3	21,1	1,8	20,69
Молоко	2,1	32,31	2,8	32,18	3,4	31,19	2,7	31,03
Мясо	0,4	6,15	0,8	9,2	1,3	11,93	0,8	9,2
Итого	6,5	100	8,7	100	10,9	100	8,7	100

Таким образом анализ таблицы 2.2 позволяет сделать вывод, что в большей степени организация специализируется на продаже зерновых. Доход от реализации подсолнечника составил в среднем за 3 года 1,8 млн.руб., от реализации молока – 2,7 млн.рублей. Меньшем спросом пользуется мясо, выручка от его реализации составила 0,8 млн.рублей.

В следующей таблице представлены виды основных фондов предприятия, а это здания, сооружения, машины и оборудования, транспортные средства и инвентарь (табл. 2.3).

Таблица 2.3

Состав и структура основных производственных фондов ООО «Победа»

Виды основных фондов	2013г.		2014г.		2015г.		Отклонение(+,-) млн.руб.
	Млн.руб.	%	Млн.руб.	%	Млн.руб	%	
1	2	3	4	5	6	7	8
Здания	37,4	42,7	39,2	40,5	45,5	38,8	8,1
Сооружения	10,7	12,2	12,6	13	16,1	13,7	5,4
Машины и оборудование	11,6	13,1	13,4	13,8	18,2	15,5	6,6
Транспортные средства	25,3	28,6	28,4	29,3	33,1	28,2	7,8

Инвентарь	3,3	3,7	3,2	3,3	4,4	3,7	1,1
Итого:	88,3	100	96,8	100	117,3	100	29

Таким образом, сделав анализ состава и структуры основных производственных фондов компании, мы видим, что происходит увеличение состава всех видов фондов.

Машины и оборудование, а так же инвентарь обновились, т.к. как по истечении двух лет они потерпели износ и нуждаются в замене, с целью повышения производительности и уменьшения затрат.

В настоящее время предприятие ООО «Победа» сотрудничает с сельскохозяйственными организациями, как по Белгородской области, так и по регионам страны. Также организация сотрудничает с Шебекинскими и Белгородскими страховыми компаниями.

Таким образом, анализ экономических показателей позволяет определить организацию ООО «Победа», как экономически стабильную.

2.2 Характеристика системы управления персоналом

Система управления персоналом ООО «Победа» включает в себя широкий спектр функций руководства от приема до увольнения кадров: найм, отбор и прием персонала; деловую оценку персонала; профориентацию и трудовую адаптацию; мотивацию трудовой деятельности персонала и его использования; организацию труда; обеспечение безопасности труда персонала; обучение, повышение квалификации и переподготовка кадров; управление социальным развитием кадров; высвобождение персонала.

ООО «Победа» имеет организационную структуру линейно-функционального типа (Приложение 1), соответствующую потребностям технологического цикла производства. Все отделы предприятия функционально взаимосвязаны.

Отдел кадров является структурным подразделением предприятия и подчиняется непосредственно генеральному директору.

Основные задачи отдела кадров (Приложение 2):

1. Подбор, расстановка и воспитание кадров.
2. Изучение деловых и моральных качеств работников по их практической деятельности.
3. Создание резерва кадров для выдвижения на руководящие и материально ответственные должности.
4. Организация и проведение всех видов подготовки и повышения квалификации кадров.
5. Учет кадров.
6. Обеспечение прав, льгот и гарантий работников предприятия.

Отдел по работе с персоналом составляет одного специалиста - начальника отдела кадров. Эффективность деятельности отдела по работе с персоналом на предприятии ООО «Победа» успешно осуществляет свою работу, что способствует улучшению деятельности самой организации. Эффективность деятельности отдела оценивают руководители организации. Оценить работу отдела позволяют следующие показатели как количество закрытых вакансий, скорость закрытия вакансий и сроки соблюдения подбора, прохождение сотрудниками испытательного срока, число уволенных и т.д.

Рассмотрим показатели основных кадровых процессов в ООО «Победа» (табл. 2.4).

Таблица 2.4

Показатели основных кадровых процессов в ООО «Победа»

Показатель	2013г.	2014г.	2015г.
Среднесписочная численность работников, чел.	98	99	97
Принято всего, чел.	10	6	7
Выбыло всего, чел.	9	8	3
в т. ч.:			
- по собственному желанию:	9	8	3

- за нарушение трудовой дисциплины	-	-	-
- по сокращению штатов	-	-	-
Коэффициент текучести кадров	0,09	0,08	0,03
Коэффициент оборота по приему	0,1	0,06	0,07
Коэффициент оборота по выбытию	0,09	0,08	0,03
Коэффициент постоянства кадров	0,91	0,92	0,97
Коэффициент стабильности коллектива	0,01	-0,02	0,04
Коэффициент абсентеизма			
В т.ч. по болезни	0,36	0,39	0,3

Из данной таблицы можно сделать вывод, что за последние три года число работников уменьшилось. Выбыло всего за 2013 год 9 человек по собственному желанию; за 2014 год выбыло 8 человек, по собственному желанию; за 2015 год выбыло 3 человека по собственному желанию. На предприятии не наблюдается большой текучести кадров.

Коэффициент текучести кадров в 2013 году был наиболее высоким, чем в последующие два, в 2014 – 0,08, и самый маленький показатель в 2015г. – 0,03. На предприятии коэффициент текучести кадров снизился.

Коэффициент оборота по приему в ООО «Победа» повысился: в 2013г. он составил 0,01; в 2014 г. – 0,06; 2015 г. – 0,07.

Коэффициент оборота по выбытию понизился: 2013г. – 0,09; 2014 г. – 0,08; 2015 г. – 0,03.

Коэффициент постоянства кадров повысился: 2013 г. – 0,91; 2014 г. 0,92; 2015 г. 0,97.

Коэффициент стабильности: 2013 г. – 0,01; 2014 г. – -0,02; 2015 г. – 0,04.

Рассмотрим таблицу структура персонала ООО «Победа» (табл. 2.5).

Таблица 2.5

Структура персонала ООО «Победа»

Категории персонала	2013г.	2014г.	2015г.	абсолютн. отклонение 2015/2013	относит. отклонение 2015/2013
Персонал, всего в том числе:	98	99	97	98,98	-1,02
1.Руководители	3	3	3	100	0
2. Специалисты	28	28	30	107,14	7,14
3. Рабочие	67	68	64	95,52	-4,48

Рассмотрим структуру персонала на диаграмме (Рис. 2.1).

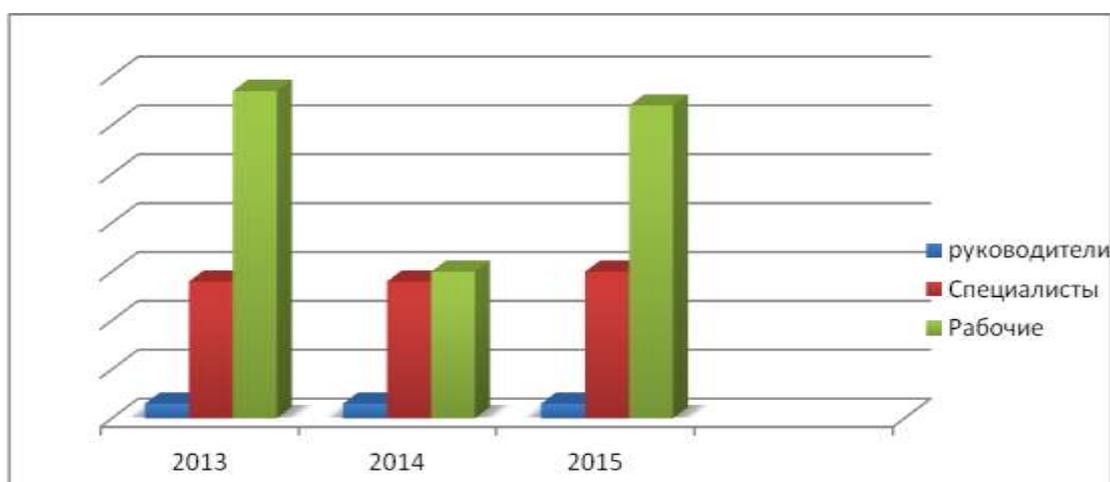


Рис.2.1 Структура персонала ООО «Победа»

Таким образом из анализа таблицы 2.4 и рисунка 2.1 видно, что на предприятии работают всего 97 сотрудника, из них руководители составляют 3 человека, специалистов 30 человека, рабочих 64 человека. Можно сделать вывод, что на период 2015 года большое количество сотрудников составляют рабочие, а меньше всего сотрудников составляют руководители; в 2014 году численность персонала составила 99 человек из них руководители 3 человека, специалисты 28 человек, рабочие 68 человек; в 2013 году общее количество персонала составило 98 человек из них руководители 3 человека, специалисты 28 человек, рабочие 67 человек.

Рассмотрим структуру и укомплектованность персоналом в ООО «Победа» за последние три года (табл. 2.6).

Структура и укомплектованность персоналом в ООО «Победа»

Показатели	2013			2014			2015		
	Кол-во должностей	Кол-во физ.лиц	Укомплектованность	Кол-во должностей	Кол-во физ.лиц	Укомплектованность	Кол-во должностей	Кол-во физ.лиц	Укомплектованность
Персонал, всего в том числе:									
Руководители	3	3	100	3	3	100	3	3	100
Специалисты	34	34	100	34	32	94	34	30	88
Рабочие	69	70	100	70	66	94	70	64	91

Таким образом, из данной таблицы 2.6 можно сделать вывод, что укомплектованность персоналом с каждым годом становится все меньше в 2013 г. она составляла 100% по всем категориям персонала; в 2014 году у руководителей укомплектованность не изменилась – 100%, специалисты - 94%, рабочие -94%; 2015 г.: руководители - 100%, специалисты – 88, рабочие 91%. Количество должностей практически не изменилось, количество должностных лиц не изменилось.

Рассмотрим распределение персонала по возрасту в ООО «Победа» (табл. 2.7).

Таблица 2.7

Распределение персонала по возрасту в ООО «Победа»

Группы работников по возрасту, лет	Руководители		Специалисты		Рабочие	
	Кол-во	% по группе руков.	Кол-во	% по группе спец.	Кол-во	% по группе рабоч.
До 20	-	-	-		-	-
20 – 30	-	-	3	10%	1	1,56%
30 – 40	1	33,33%	12	40%	3	4,69%
40 – 50	-	-	6	20%	12	18,75%
50 – 60	1	33,33%	7	23,33%	48	75%
Свыше 60	1	33,33%	2	6,67%	-	-
Итого	3	100	30	100	64	100

Рассмотрим распределение персонала по возрасту в ООО «Победа» на диаграмме (Рис. 2.2).

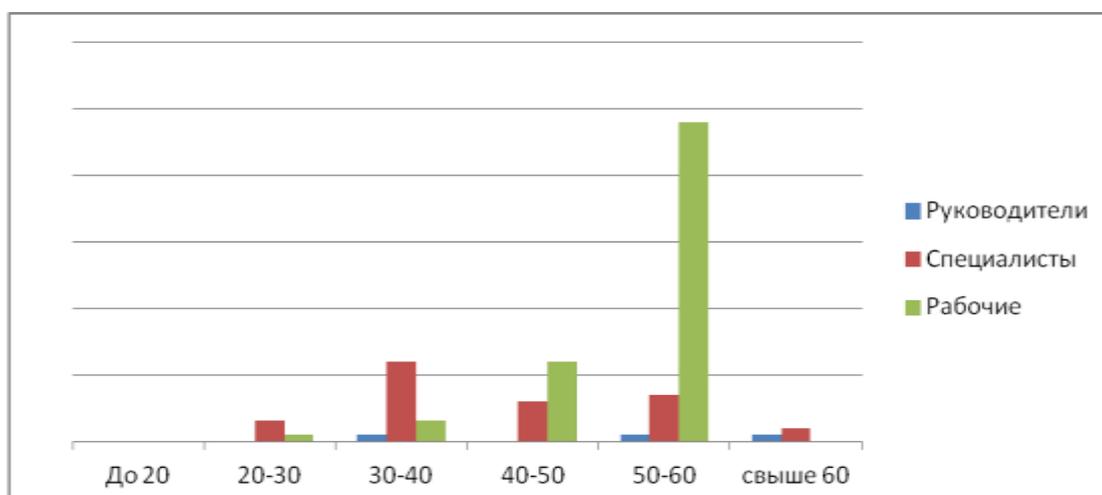


Рис.2 Распределение персонала по возрасту в ООО «Победа»

Таким образом из анализа таблицы 2.7 и рисунка 2.2 видно, что на предприятии работают в основном сотрудники в возрастной категории 50-60 лет. Наименьшее количество работающих, а точнее их отсутствие в возрастной категории до 20 лет. Данный вывод негативен, потому что привлечение молодых специалистов находится на низком уровне. Специалисты такого возраста должны инициативно подходить к поиску работы.

На предприятии большинство занимаемых должностей имеют вид тяжелой физической нагрузки, поэтому большинство рабочих приходится на мужчин (табл. 2.8).

Таблица 2.8

Распределение персонала по полу в ООО «Победа»

Группы работников	Мужчины		Женщины	
	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
Руководители	2	3,13%	1	3,03%
Специалисты	9	14,06%	21	63,64%
Рабочие	53	82,81	11	33,33%

Итого	64	100%	33	100%
-------	----	------	----	------

Рассмотрим распределение персонала по полу на диаграмме (Рис. 2.3).

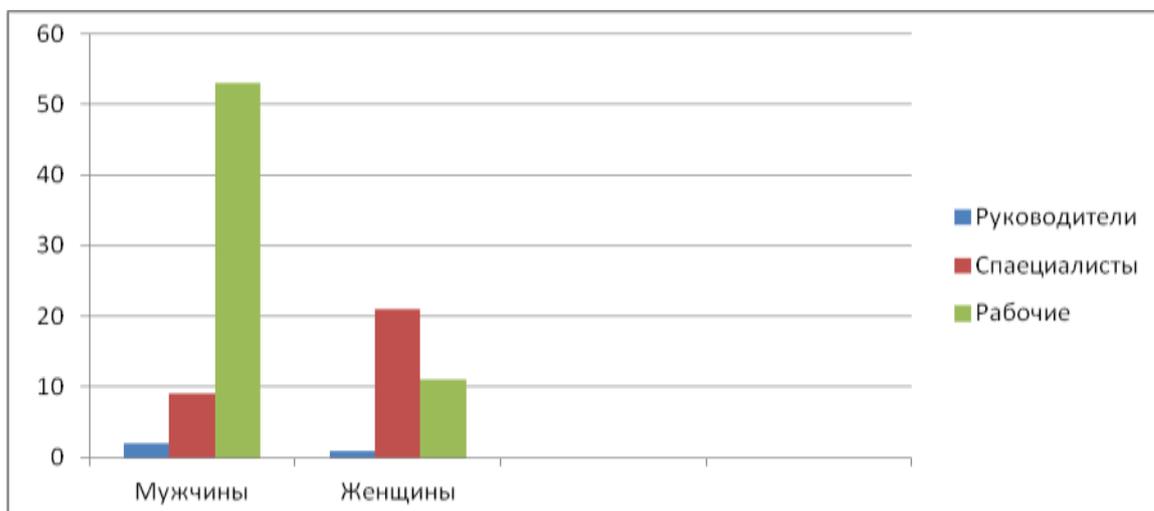


Рис. 2.3 Распределение персонала по полу в ООО «Победа».

Из таблицы 2.8 и рисунка 2.3 можно сделать вывод, что больше всего насчитывается рабочих мужского пола, их количество составило 64 человека из них руководители 2 человека, специалистов 9 человек, рабочих 53 человека, а меньше всего сотрудников женского пола их количество оставило 33 человека из них руководители 1 человек, специалисты 21 человек, рабочие 11 человек.

На предприятии большое количество работников с большим опытом работы, для ООО «Победа» это хороший показатель, так как предприятие всегда нуждаются в сотрудниках с большим опытом работы (табл. 2.9).

Таблица 2.9

Распределение персонала по трудовому стажу в ООО «Победа»

Группы работников по стажу, лет	Руководители		Специалисты		Рабочие	
	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
До 5	-		5	16,67%	1	1,56%
От 5 до 10	1	33,33%	10	33,33%	20	31,25%
От 10 до 15	-	-	-	-	18	28,13%
От 15 до 20	-	-	4	13,33%	29	45,31%

Свыше 20	-	-	4	13,33%	6	9,38%
Свыше 30	2	66,67%	7	23,33%	-	-
Итого	3	100%	30	100%	64	100%

Из таблицы 2.9 можно сделать вывод, что трудовой стаж у большинства рабочих составляет от 15 до 20 лет, а меньше всего трудовой стаж сотрудников составляет до 5 лет трудового стажа. Руководители со стажем выше 30 лет составило 2 человека, специалистов со стажем свыше 30 лет составило 7 человек, рабочие со стажем свыше 20 лет составило 6 человек. Для организации это хороший показатель, потому что предприятие будет всегда нуждаться в сотрудниках с большим опытом работы.

Распределение персонала по образованию в показывает, что в ООО «Победа» только руководители и половина специалистов имеют высшее образование, остальные же, к сожалению, имеют среднее, либо начальное образование (табл. 2.10).

Таблица 2.10

Распределение персонала по образованию в ООО «Победа»

Группы работников по образованию:	Руководители		Специалисты		Рабочие	
	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
среднее	-	-	-	-	14	21,87%
среднее специальное	-	-	16	53,33%	50	78,13%
незаконченное высшее	-	-	-	-	-	-
высшее	3	100%	14	46,67%	-	-
ученая степень		-	-	-	-	-
Итого	3	100%	30	100%	64	100%

Из таблицы 2.10 можно сделать вывод, что большинство сотрудников имеют среднее специальное образование, а сотрудники с незаконченным высшим образованием и ученой степенью отсутствуют. Так руководителей с высшим образованием 3 человека, специалистов также больше всего со

средним специальным образованием 16 человек, рабочих больше всего со средним специальным образованием 50 человек. Это низкий показатель, потому что на предприятии большее количество сотрудников со средним специальным образованием.

Далее рассмотрим потери анализ заработной платы персонала в ООО «Победа» (табл. 2.11).

Таблица 2.11

Анализ заработной платы в ООО «Победа»

Показатели	2013 г.	2014 г.	2015г.	2015 г. в % к 2013 г.
Персонал, всего в том числе:	98	99	97	98,98
Руководители	45 000	46 000	48 000	106,7
Специалисты	32 000	33 000	35 000	109,4
Рабочие	30 000	32 000	34 000	113,3

Таким образом, из данной таблицы можно сделать вывод, что каждый год, в течении трех лет, заработная плата всего персонала увеличилась: у руководителей, по сравнению с 2013 годом, в 2014 на 1000 рублей, в 2015 еще на 2000 рублей; у специалистов по сравнению с 2013 годом, в 2014 на 1000 рублей, в 2015 еще на 2000 рублей; рабочих каждый год зарплата увеличивалась на 2000 рублей.

Отдел по работе с персоналом составляет 1 человек. Эффективность деятельности отдела по работе с персоналом на предприятии ООО «Победа» успешно осуществляет свою работу, что способствует улучшению деятельности самой организации. Эффективность деятельности отдела оценивают руководители организации. Оценить работу отдела позволяют следующие показатели как количество закрытых вакансий, скорость закрытия вакансий и сроки соблюдения подбора, прохождение сотрудниками испытательного срока, число уволенных и т.д.

2.3 Оценка уровня условий труда на предприятии

Организация работы в сфере обеспечения условий производственной деятельности заключается в выборе и формировании такой структуры управления условиями труда на предприятии, которая наилучшим образом соответствовала бы выполнению своей главной задачи – созданию безопасных и здоровых условий труда для работающего персонала.

Ответственность за состояние охраны труда в ООО «Победа» возложена на службу охраны труда, которую возглавляет начальник отдела охраны труда. На предприятии обеспечивается соблюдение законов, норм, правил и инструкций по охране труда. В отделе охраны труда работают инженеры по технике безопасности и пожарной безопасности. В ООО «Победа» аттестация проводилась не реже одного раза в 5 лет с момента проведения последних измерений. На предприятии при проведении аттестации издавался приказ, в котором определяются сроки и график проведения работ по аттестации. В 2014 году проводилась специальная оценка условий труда, которая заменила аттестацию рабочих мест.

На предприятии действует административно-общественный контроль охраны труда. На каждом участке производства имеются журналы контроля, в которых постоянно ведутся записи и отметки о выполнении работ по созданию безопасных условий труда.

Условия труда персонала, конечно в частности уделяют внимание санитарно-гигиеническим показателям, таким как освещение, вибрация, шум, пыль и уровень химических веществ на рабочем месте.

Для характеристики условий труда работников ООО «Победа» целесообразно использовать специальную оценку условий труда персонала, которую проводят по не менее 20% персонала.

Специальная оценка условий труда была проведена по следующим физическим факторам:

- 1) аэрозоли преимущественно фиброгенного действия;

- 2) шум;
- 3) инфразвук;
- 4) ультразвук воздушный;
- 5) вибрация общая;
- 6) вибрация локальная;
- 7) электромагнитные поля фактора Неионизирующие поля и излучения;
- 8) ультрафиолетовое излучение фактора Неионизирующие поля и излучения;
- 9) лазерное излучение фактора Неионизирующие поля и излучения;
- 10) ионизирующие излучения;
- 11) микроклимат;
- 12) световая среда;
- 13) тяжесть трудового процесса;
- 14) напряженность трудового процесса.

Рассмотрим результаты специальной оценки условий труда основного персонала ООО «Победа» (табл. 2.12).

Таблица 2.12

Результаты специальной оценки условий труда основного персонала

Индивидуальный номер рабочего места	Наименование вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и продолжительность их воздействия на работника в течение рабочего дня (смены) (час.)						
	Физические факторы						
	шум	вибрация общая	вибрация локальная	микроклимат	световая среда	тяжесть трудового процесса	напряженность трудового процесса
1	5	6	7	8	9	10	11
1	84	117	126	3.1	0,6	2	2
2	87	118	130	2	0,4	3.1	2
3	75	117	126	2	0,5	3.1	2
4	82	100	127	3.1	0,7	3.2	2
5	76	99	127	1	0,6	3.2	2
6	87	118	109	3.1	0,6	3.1	3.1
7	75	117	126	1	0,5	3.2	3.1
8	84	118	110	3.2	0,5	2	3.1

9	76	115	128	3.2	0,5	2	3.1
10	82	105	129	2	0,6	3.2	3.1
11	78	105	127	3.2	0,6	2	3.2
12	78	105	127	1	0,4	3.1	3.2
13	82	118	130	2	0,6	3.1	2
14	76	114	131	2	0,6	3.1	2
15	77	113	126	3.2	0,5	2	2
16	87	117	127	2	0,2	2	3.1
17	87	118	128	2	0,8	2	3.1
18	82	103	129	1	0,4	2	3.1
19	82	118	126	3.1	0,5	3.1	3.1
20	76	119	130	1	0,5	3.1	3.1

По результатам специальной оценки условий труда персонала ООО «Победа» было установлено, что самые неблагоприятные параметры: шум, микроклимат, тяжесть и напряженность трудового процесса.

На рисунке 2.4 представлено структура условий труда по классу по уровню шума.

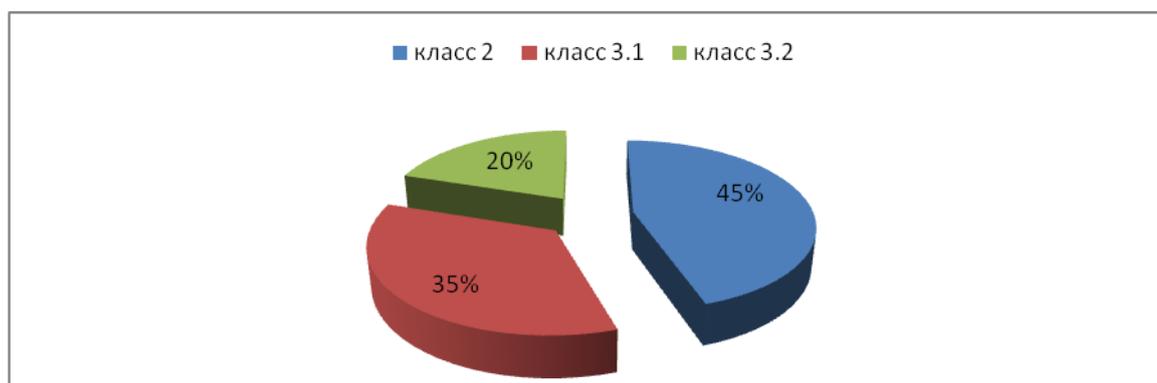


Рис. 2.4. Структура персонала ООО «Победа» по условиям труда по уровню шума

Из данных рисунка 4 видно, что 45% работников, прошедших специальную оценку условий труда, имеют допустимый 2 класс условий труда, 35% - 3.1 класс условий труда, 20% - вредный подкласс 2.

На рисунке 2.5 представлена структура работников ООО «Победа» по условиям труда по уровню напряженности трудового процесса.

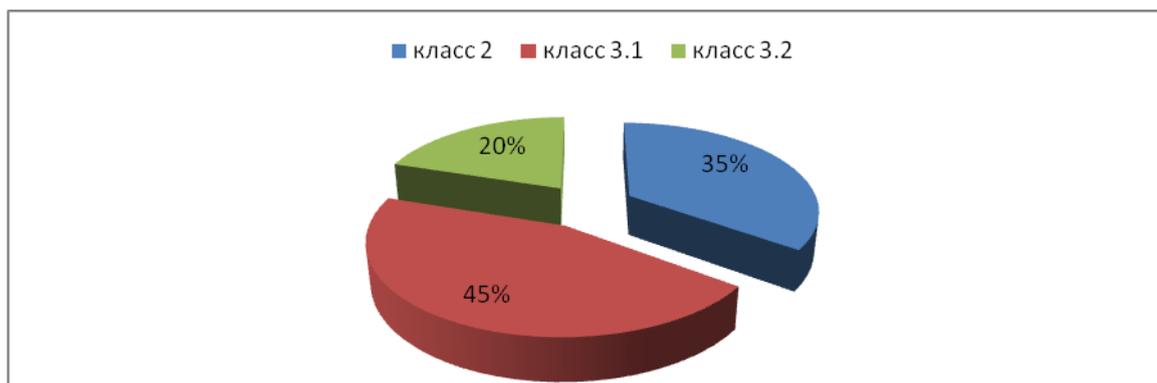


Рис. 2.5. Структура персонала ООО «Победа» по напряженности труда персонала

Таким образом, из данных рисунка 2.5 видно, что 35% работников относятся к допустимым условиям труда, 45% к вредным условиям труда 1 подкласса, 20% - к вредным условиям 2 подкласса.

На рисунке 2.6 представлена структура персонала ООО «Победа» по условиям труда по параметрам микроклимата.

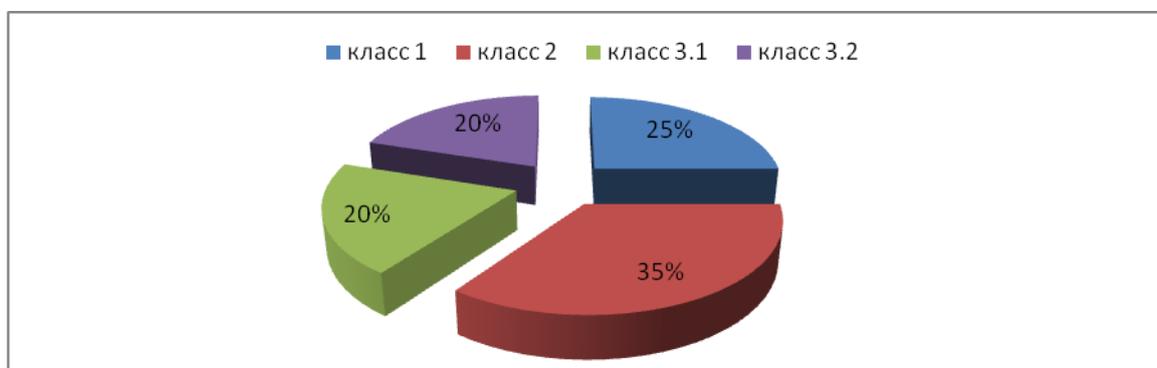


Рис. 2.6. Структура персонала ООО «Победа» по условиям труда по параметрам микроклимата

Таким образом, из данных рисунка 2.6 видно, что условия труда 25% работников относятся к оптимальным, 35% - к допустимым, 20% - к вредным 1 подкласса и 20% - к вредным 2 подкласса.

Рассмотрим оценку условий труда производственных рабочих ООО «Победа» по вредным факторам (2.13).

Оценка условий труда основного персонала ООО «Победа» по вредным факторам

Наименование факторов производственной среды и трудового процесса	Класс (подкласс) условий труда	Эффективность СИЗ, +/-/не оценивалась	Класс (подкласс) условий труда при эффективном использовании СИЗ
Шум	3.1	-	3.1
Вибрация локальная	3.1	+	2
Параметры микроклимата	3.1	-	3.1
Тяжесть трудового процесса	3.1	-	3.1
Напряженность трудового процесса	3.1	-	3.1
Итоговый класс (подкласс) условий труда	3.1	-	3.1

Таким образом, из данных таблицы 2.13 можно сказать, что на предприятии в среднем допустимыми условиями труда (2 класс), при которых на работника воздействуют вредные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).

Однако выявлены следующие факторы, при которых условия труда не возможно отнести к допустимым, – это шум, параметры микроклимата, тяжесть и напряженность трудового процесса.

Из данного раздела можно сделать следующие выводы: общество с ограниченной ответственностью «Победа» Шебекинского района Белгородской области является производителем сельскохозяйственной продукции. На протяжении ряда лет хозяйство занимает лидирующие позиции по производству зерна, реализации социальных проектов в

Шебекинском районе и среди самостоятельных сельхозпредприятий Белгородской области.

Среднесписочная численность ООО «Победа» за анализируемый период снизилась на 1 чел. и составила в 2015 году 97 чел. Наибольшую долю в структуре персонала завода занимают рабочие (69%). Текучесть персонала за анализируемый период снизилась на 0,06%, а уровень абсентеизма уменьшился не значительно.

В ходе анализа системы условий труда персонала было выявлено следующие вредные факторы, опасных не выявлено: шум, вибрация общая, вибрация локальная, микроклимат, световая среда, тяжесть трудового процесса, напряженность трудового процесса.

Использование средств индивидуальной защиты рабочих ООО «Победа» направлено на снижение уровня общей и локальной вибрации.

Таким образом, не устранены воздействия шума, параметров микроклимата, тяжести и напряженности трудового процесса на производственный персонал ООО «Победа».

ГЛАВА 3. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

3.1 Система рекомендаций по совершенствованию условий труда персонала

В результате комплексной оценки условий труда персонала, нами выявлены проблемы и разработаны рекомендации и мероприятия направленные на совершенствование условий труда персонала ООО «Победа».

По данным проведенного анализа условий труда сотрудники подвергаются воздействию шума, тяжести труда и неблагоприятным параметрам микроклимата, которые превышают нормативное значение.

На рисунке 3.1 обозначены проблемы и цели рекомендаций по совершенствованию условий труда персонала в ООО «Победа».



Рис. 3.1. Анализ целей и проблем ООО «Победа»

Для решения проблем деятельности ООО «Победа», необходимо применить стратегию управления персоналом.

В таблице 3.1 представлена матрица логической структуры.

Таблица 3.1

Матрица логической структуры

Проблема	Рекомендации	Результат
Общие цели: совершенствовать условия труда основного персонала в организации	Данные рекомендации могут способствовать повышению уровня производительности труда персонала	Карта специальной оценки условий труда
Цель: 1.Снизить уровень шума. 2.Улучшить параметры микроклимата. 3.Снизить напряженность трудового процесса	Снижение уровня травматизма, осуществление лечебно-профилактического питания и предоставление бесплатных путевок, улучшение микроклимата	Карта специальной оценки условий труда, учет листов временной нетрудоспособности
Результаты: 1.Здоровый работоспособный персонал 2. Улучшение условий труда 3.Мотивация к здоровому образу жизни у сотрудников	Низкий уровень абсентеизма вследствие профтравматизма и профессиональных заболеваний Результативность и эффективность труда персонала Наличие специфических знаний, умений и навыков Снижение уровня депремирования за нарушения правил техники безопасности	Учет листов временной нетрудоспособности Финансовые документы организации Карта специальной оценки условий труда
Действия: 1.Закупка средств индивидуальной защиты (СИЗ): наушники противозумные. 2.Установка системы кондиционирования. 3.Регулярный отдых на базе отдыха;	Ресурсы: Предполагаются материальные затраты: 321 360 рублей	Затраты: 1. Снижение уровня шума – 105 360 руб. 2. Улучшение микроклимата производственного персонала – 216 000руб. 3. Регулярный отдых на базе отдыха.

Таким образом, определив основные параметры для мероприятий по совершенствованию условий труда персонала на предприятии и поочередное их внедрение позволит не только решить выявленные проблемы, но и повысить производительность труда персонала, снизить утомляемость работников, неудовлетворенность условиями труда. Даст новый толчок для сохранения количества персонала и поступлению нового персонала на

предприятие, приросту объемов реализации товаров как в натуральном выражении, так в стоимостном выражении.

Теперь непосредственно рассчитаем затраты на осуществление мероприятий и рекомендаций. Это необходимо для проведения технико-экономической оценки.

1. В результате анализа условий труда персонала в ООО «Победа» было выявлено, что уровень шума на производстве выше оптимального значения.

Многочисленными исследованиями установлено, что длительное воздействие шума на человека оказывает влияние на его здоровье. Чрезмерное воздействие шума влияет не только на ухудшение слуха. Слуховой аппарат человека является всего лишь воротами, через которые шум проникает в организм и воздействует на центральную нервную систему человека. В повседневной жизни и на производстве человек «привыкает» к шуму и ему кажется, что шум ему мешает в меньшей степени. Однако это впечатление обманчиво – в действительности вредное воздействие шума продолжается независимо от того, обращает человек на это внимание или нет. Причем это порой не зависит от уровня и длительности воздействия шума, а в большей степени от состояния человека в данный промежуток времени.

Шум снижает не только работоспособность, производительность и качество труда человека, но и его безопасность.

Для того чтобы уменьшить уровень шума необходимо ужесточить контроль соблюдения правил охраны труда, а также использование средств индивидуальной защиты в виде противошумов – наушников.

Наушники противошумные 3М PELTOR ОПТИМ II Хайвиз 520A472GB соответствуют ГОСТу Р 12.4.210-99. Применяются в условиях значительного промышленного шума, на производственных площадках, в гражданских аэропортах, на сельскохозяйственных работах, пищевой промышленности, в лесотехнической промышленности, дорожном строительстве, производстве бетона.

Особенности наушников в тонкой стальной дуге вокруг головы, которая позволяет очень плотно прилегать к ней, при этом, не создавая дискомфорта работнику. Также они удобны при носке в сочетании с головным убором. Данная модель наушников имеет особенную технологию звукоизолирующих валиков, которая состоит из вспененногополиуретана и глицерина и обеспечивает наиболее оптимальное и комфортное прилегание чашек наушников к голове. Эффект акустики до 31 дБ0, выполнены с добавлением стали и зарекомендовали себя в практическом применении как высокопрочные, облегченные наушники.

Затраты на внедрение представлены в таблице 3.2

Таблица 3.2

Затраты по снижению уровня шума в ООО «Победа»

№ п/п	Наименование должностей	Количество	Цена 1 ед.	Сумма, руб.
1.	Закупка СИЗ (противошумов)	48	2 195	105 360
Итого				105 360

Из данных таблицы 3.2 видно, что годовая сумма затрат по снижению уровня шума, оказывающее влияние на производственный персонал, составляет 105 360 руб.

2. Второй проблемой условий труда персонала является неблагоприятные условия микроклимата. Неблагоприятное сочетание параметров микроклимата может вызвать перенапряжение механизмов терморегуляции, перегрев или переохлаждение организма.

Для решения данной проблемы предлагается установить систему кондиционирования в помещениях с наименее благоприятными параметрами микроклимата, которые были получены в результате специальной оценки условий труда.

Затраты по улучшению условий микроклимата производственного персонала ООО «Победа» представлены в таблице 3.3.

Таблица 3.3

Затраты на рекомендации по улучшению условий микроклимата
производственного персонала ООО «Победа»

№ п/п	Наименование	Сумма затрат, руб.
1.	Установка системы кондиционирования	
1.1	Стоимость оборудования	168 000
1.2	Оплата работ по установке	48 000
Всего		216 000

Таким образом, из данных таблицы 3.3 видно, что затраты по улучшению условий микроклимата составляют 216 000 руб.

3. Напряженность трудового процесса.

Для решения данной проблемы рекомендуется регулярный коллективный отдых. Быстрее всего психологическая разгрузка происходит на природе, вдали от привычных офисных стен. Коллективный отдых на природе является инструментом для снижения нагрузок на работников, занятых выполнением тяжелых работ, связанных с повышенной концентрацией внимания, физическими, эмоциональными и моральными нагрузками.

Также на природе эффективно восстанавливается работоспособность лиц, находящихся в стрессовом состоянии, или тех, чья повседневная деятельность протекает в условиях эмоциональной напряженности. Эмоциональный дистресс не только приводит к снижению трудоспособности и ухудшению деятельности организма, но и является одной из частых причин нарушения техники безопасности. Пребывание на природе способствует также предупреждению эмоционально-аффективного перенапряжения и его отрицательных последствий у лиц, страдающих заболеваниями, вызванными психическим фактором (неврозами, психосоматическими расстройствами).

Затраты по снижению напряженности труда производственного персонала ООО «Победа» равны 0, так как у заместителя генерального директора имеется личная база отдыха.

Бюджет рекомендаций и мероприятий по улучшению организации труда персонала ООО «Победа» (табл. 3.4).

Таблица 3.4

Бюджет рекомендаций по совершенствованию условий труда ООО «Победа»

Код задачи	Название задачи	Сумма, руб.	Источники финансирования		Итого:
			Собственные средства	Заемные средства	
1.	Снижение уровня шума	105 360	105 360	-	105 360
2.	Улучшение микроклимата производственного персонала	216 000	216 000	-	216 000
3.	Снижение напряженности труда производственного персонала	-	-	-	-
Итого:		321 360	321 360	-	321 360

Из данных таблицы 3.4 видно, суммарные затраты на осуществление рекомендаций по улучшению условий труда производственного персонала составляют 321 360 руб.

Таким образом, для решения выявленных проблем условий труда производственного персонала ООО «Победа» предлагается следующее:

Во-первых, покупка противошумов для снижения уровня шума затраты составят 105 360 руб.

Во-вторых, улучшение микроклимата путем установки системы кондиционирования, затраты по данному мероприятию составят 216 000 руб.

В-третьих, снизить напряженность труда за счет отдыха на природе. Затраты по данному мероприятию нет..

Далее приведем реестр рисков в таблице 3.5.

Таблица 3.5

Реестр рисков рекомендаций

№ п/п	Риск (возможное событие с отрицательными последствиями для проекта)	Ожидаемые последствия наступления риска	Мероприятия по предупреждению наступления риска	Действия в случае наступления риска
1.	Принятие проектных мероприятий для их реализации не комплексно, а частично	Увеличение текучести кадров, снижение объемов реализации товаров	Согласование материальных затрат для стимулирования персонала	Предварительно сделать расчет на 1 год штрафных санкций на комбинате и анализ снижения прибыли предприятия
2.	Невыполнение мероприятий, предусмотренных календарным планом и перенесение сроков	Увеличение количества дней реализации мероприятий проекта	Жесткий контроль за выполнением каждого мероприятия	Корректировка календарного плана
3.	Риск отсутствия средств индивидуальной защиты в магазине	Увеличение текучести кадров, больничных листов	Предварительное согласование с менеджерами компании по продажам СИЗ	Поиск новых поставщиков товаров СИЗ
4.	Риск несвоевременной оплаты за товары и выплаты к окладу	Недовольство персонала на комбинате, отсутствие заинтересованности в клиенте у поставщиков товаров	Привлечение кредитных средств	Перераспределение прибыли с учетом мнения инвесторов комбината

Для дальнейшей успешной реализации проекта необходимо оценить степень воздействия прописанных рисков на каждом из его этапов.

Перечень и результаты оценки рисков записываются в таблице 3.6:

Таблица 3.6

Перечень и результаты оценки рисков

№ п/п	Название рисков	Балльная оценка рисков	Приоритет рисков	Вес риска	Общая оценка риска
1.	Принятие рекомендаций для их реализации не комплексно, а частично	0	2	0,075	0
2.	Невыполнение рекомендаций, предусмотренных календарным планом и перенесение сроков	25	3	0,05	1,25
3.	Риск отсутствия наличия средств индивидуальной защиты в магазине	0	4	0,01	0
4.	Риск несвоевременной оплаты за товары и выплаты к окладу	25	2	0,075	1,25

Во втором столбце таблицы 3.6 записаны формулировки рисков, исходя из этого, в третьем столбце, каждому риску присваивается балльная оценка в соответствии с вероятностью его наступления, где:

0 – несуществующий риск;

25 – существует малая вероятность риска;

50 – вероятность наступления или ненаступления риска одинакова;

75 – вероятность риска велика;

100 – риск реализуется наверняка;

В зависимости от степени влияния на результат каждому риску ставится приоритет от 1 до 4:

Приоритет 1 – наступление рисковой ситуации приведет к невозможности нововведения (недопустимый риск);

Приоритет 2 – наступление рисковой ситуации приведет к ухудшению финансового положения организации (высокий риск);

Приоритет 3 – убытки от возникновения рисковой ситуации могут быть покрыты прибылью от других областей (умеренный риск);

Приоритет 4 – наступление рисковой ситуации не приводит к существенному ухудшению финансового положения организации (допустимый риск).

Далее рассчитаем общую оценку рисков, которую можно определить по определенной формуле:

Бальная оценка риска * вес риска

1. $0 * 0,075 = 0;$

2. $25 * 0,05 = 1,25;$

3. $0 * 0,01 = 0;$

4. $25 * 0,075 = 1,25;$

Всего:

$$0 + 1,25 + 0 + 1,25 = 2,5$$

Таким образом, бальная система рисков соответствует 2,5 баллов и является умеренным, не существенно сможет нарушить запланированные мероприятия и в случае наступления покрыть материальные расходы.

3.2. Обоснование социально-экономической эффективности рекомендаций по совершенствованию условий труда персонала

Объективная оценка экономической эффективности мероприятий по совершенствованию условиям труда позволяет выработать рекомендации при выборе оборудования, и стратегических ориентиров при разработке инвестиционных программ улучшения условий труда в организации.

Результатом оценки экономической эффективности мероприятий по совершенствованию условий труда персонала является количественная оценка затрат и доходов организации, связанных с вопросами условий труда персонала. Эти данные могут служить обоснованием для принятия управленческих решений по оптимизации (улучшению) условий труда работников.

Условия труда являются одним из важнейших факторов повышения эффективности деятельности организации. Оценка экономической эффективности работ по условиям труда - важный элемент для мобилизации

усилий руководящего состава и персонала в деле улучшения условий труда, а также формирования психологии приоритетности работ по обеспечению безопасности труда. Главная цель - оптимизация работ по условиям труда, выявление первоочередных мероприятий за счет проведения оценки их экономической эффективности.

Экономическая заинтересованность предприятий в деле улучшения условий и охраны труда достигается за счет сокращения материальных потерь, связанных с уменьшением профессиональных рисков. Снижение уровня рисков позволит уменьшить количество несчастных случаев, которые являются наиболее затратными источниками возможных потерь.

Внедрение мероприятий по совершенствованию условий труда проводится поэтапно:

- выявление проблем, которые предполагается решить;
- установление причин данных проблем, постановка целей;
- разработка мероприятий для достижения поставленных целей;
- описание последствий предлагаемых мер;
- определение стоимости их реализации и экономического эффекта от их внедрения.

Оценим эффективность на нашем примере и рассчитаем годовой экономический эффект, а также срок окупаемости.

Прибыль ООО «Победа» на 2015 год составила 1 970 000 рублей. От внедрения рекомендаций ожидается увеличение прибыли на 4,5 %. Данный вывод был сделан на основании анализа предприятий после внедрения мероприятий направленных на оптимизацию условий и режима труда и экспертного интервьюирования руководителей ЗАО «Волоконовский молочноконсервный комбинат» и ОАО «Валуйкисахар». В этих предприятиях увеличение прибыли колеблется от 1% до 10%. Следовательно, мы можем предположить, что прибыли в ООО «Победа» увеличатся на 4,5% и будет составлять 2 058 650 рублей.

Общая экономическая эффективность после проведения составит:

$$2058650 - 1970000 = 88650$$

Срок окупаемости дополнительных вложений:

$$T_a = 1970000 / 2058650 = 0,95 \text{ ,}$$

Социальные выгоды при совершенствовании условий труда персонала на ООО «Победа».

1. Моральная удовлетворенность работников условиями труда
2. Желание активно работать на предприятии, повышении заинтересованности у персонала.
3. Сохранение здоровья персоналу, при обеспечении его средствами индивидуальной защиты.
4. Улучшение морального климата в коллективе.
5. Стремление персонала к повышению уровня квалификации на рабочих местах (отсутствие брака, простоев, наставничество внутри предприятия)
6. Рост авторитета руководства у персонала и предприятия в регионе.
7. Повышение качества трудовой жизни.

Таким образом, по всем показателям рекомендации экономически эффективны, что является основанием для их принятия и реализации. Период окупаемости составил года.

Основные показатели эффективности рекомендаций свидетельствуют о его эффективности, а значит выгоды. Поэтому будет целесообразно совершенствовать условия труда персонала ООО «Победа».

По данной главе можно сделать следующие выводы: для решения выявленных проблем условий труда производственного персонала ООО «Победа» предлагаются такие мероприятия как:

Во-первых, покупка противошумов, затраты по данному мероприятию составят 105 360 руб.

Во-вторых, улучшение микроклимата путем установки системы кондиционирования, затраты по данному мероприятию составят 216 000 руб.

В-третьих, снизить напряженность труда за счет регулярного коллективного отдыха на природе. Затрат по данному мероприятию нет.

Таким образом, общие затраты на реализацию мероприятий по совершенствованию условий труда персонала составят 321 360 руб.

Основные показатели эффективности рекомендаций свидетельствуют о его эффективности, а значит выгоды. Поэтому будет целесообразно совершенствовать условия труда персонала ООО «Победа».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Условия труда оказывают немаловажное значение и существенное влияние на организм работника, его психические, физические функции и как следствие сказываются на производительности и работоспособности сотрудника в процессе всей трудовой деятельности.

Опасные производственные факторы могут привести к травме, несчастному случаю, а длительное воздействие вредного производственного фактора к профессиональному заболеванию. Для организации работы по созданию благоприятных условий труда выступает точная и объективная оценка состояния и фактического значения условий труда. При процедуре специальной оценки, измерению факторов трудового процесса и производственной среды подлежат не все рабочие места, а только те на которых вредные факторы были идентифицированы организацией проводящей специальную оценку. Важной составляющей анализа условий организации труда персонала в организации является ее оценка. Результаты количественной оценки условий труда в значительной степени зависят от используемой методики.

Общество с ограниченной ответственностью «Победа» Шебекинского района Белгородской области является производителем сельскохозяйственной продукции. На протяжении ряда лет хозяйство занимает лидирующие позиции по производству зерна, реализации социальных проектов в Шебекинском районе и среди самостоятельных сельхозпредприятий Белгородской области.

Среднесписочная численность ООО «Победа» за анализируемый период снизилась на 1 чел. и составила в 2015 году 97 чел. Наибольшую долю в структуре персонала завода занимают рабочие (69%). Текучесть персонала за анализируемый период снизилась на 0,06%, а уровень абсентеизма уменьшился не значительно.

В ходе анализа системы условий труда персонала было выявлено следующие вредные факторы, опасных не выявлено: шум, вибрация общая, вибрация локальная, микроклимат, световая среда, тяжесть трудового процесса, напряженность трудового процесса.

Использование средств индивидуальной защиты рабочих ООО «Победа» направлено на снижение уровня общей и локальной вибрации.

Таким образом, не устранены воздействия шум, параметров микроклимата и напряженности трудового процесса на производственный персонал ООО «Победа».

Для решения выявленных проблем условий труда производственного персонала ООО «Победа» рекомендуется:

Во-первых, покупка противошумов, затраты по данному мероприятию составят 105 360 руб.

Во-вторых, улучшение микроклимата путем установки системы кондиционирования, затраты по данному мероприятию составят 216 000 руб.

В-третьих, снизить напряженность труда за счет регулярного коллективного отдыха на природе. Затрат по данному мероприятию нет. Таким образом, общие затраты на реализацию мероприятий по совершенствованию условий труда персонала составят 321 360 руб.

Показатели экономической эффективности свидетельствуют о том, что потраченные средства на совершенствование условий труда окупятся, так как при снижении показателя частоты травматизма увеличится количество трудоспособных дней, а, следовательно, увеличится объем выполненных работ.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адамчук, В.В. Организация и нормирование труда [Текст]: учеб. пособие / В.В. Адамчук. - М.: Финстатинформ, 1999. – 301 с.
2. Алимова Н.А. Условия труда в Российской Федерации [Текст]: практ.пособие / Н.А. Алимова, - М.: Научная книга, 2009. - 247 с.
3. Андреев С.В., Ефремова О.С. Охрана труда от «А» до «Я»: [Текст]: практ. пособие / Андреев С.В., Ефремова О.С. – М.:Альфа Пресс, 2006. – 288 с.
4. Архипова Н.И. Менеджмент управление персоналом [Текст]: учеб.пособие / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 351 с.
5. Аширов Д.А. Резниченко Л.А. Управление персоналом [Текст]: учеб.пособие / Д.А. Аширов, Резниченко Л.А. - М.: ММИЭИФП, 2004. – 193 с.
6. Аширов Д.А., Егоров А.С. Кадровый менеджмент в организации [Текст]: учеб.пособие / Д.А. Аширов. - М., 2002. – 163 с.
7. Базаров Т.Ю. Управление персоналом [Текст]: учеб.пособие / Базаров Т.Ю. – М.: Букинист, 2011. – 224 с.
8. Беляков Г.И. Безопасность жизнедеятельности. Охрана труда [Текст]: учеб.пособие/ Г.И. Беляков. - М.: Юрайт, 2013. – 576 с.
9. Беляков Г.И. Охрана труда и техника безопасности [Текст]: учеб.пособие / Беляков Г.И. – М.: Юрайт, 2016. – 404 с.
10. Бухалков М.И. Планирование на предприятии [Текст]: учеб.пособие / М.И. Бухалков. – 3-е изд., испр. и доп. – М.:ИНФРА-М, 2012. - 411 с.
11. Будагуев Б.Т Охрана труда в сельском хозяйстве [Текст]: практ.пособие / Будагуев Б.Т. – М.: Альфа-Пресс, 2010. – 242 с.
12. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала [Текст]: пособие по кадровой работе / В.Р. Веснин. - М.: Юристь, 2010. – 241 с.

13. Вольхин С.Н., Петров С.В., Петрова М.С. Охрана труда на производстве и в учебном процессе [Текст]: учеб.пособие / Вольхин С.Н., Петров С.В., Петрова М.С. - М.: Энас, 2006. - 232 с.
14. Генкин Б.М. Основы организации труда [Текст]: учеб.пособие / Б.М. Генкин. – М.: НОРМА, 2011. – 400 с.
15. Горенштейн И.В., Борисов Л.А., Юдин Е.Я. Борьба с шумом на производстве [Текст]: практ.пособие / Горенштейн И.В., Борисов Л.А., Юдин Е.Я., - М.: Форум, 1985, - 236 с.
16. Дайнека А.В. Управление персоналом [Текст]: учеб.пособие / Дайнека А.В., - М.: Дашков и К, 2013. - 291 с.
17. Девисилов В.А. Охрана труда [Текст]: учеб.пособие / В.А. Девисилов. - М.: Форум, НИЦ ИНФРА-М, 2009. - 496 с.
18. Девисилов В.А., Е. А. Старча, Я. Г. Готлиб Аттестация рабочих мест по условиям труда [Текст]: учеб.пособие / В. А. Девисилов, Е. А. Старча, Я. Г. Готлиб, - М.: Форум, 2012. - 544 с.
19. Долин П.А. Справочник по технике безопасности [Текст]: практ.пособие / Долин П.А., - М.: Букинист, 1973. - 448 с.
20. Дорофеев В.Д. Менеджмент [Текст]: учеб.пособие / В.Д. Дорофеев, А.Н. Шмелева, Н.Ю. Шестопап. – ИНФРА-М, 2008. – 440 с.
21. Егоров С.Н. Управление персоналом [Текст]: учеб.пособие / С.Н. Егоров. – Изд.: ПГУ Пенза, 2004. – 315 с.
22. Егоршин А.П. Основы организации труда [Текст]: учеб.пособие / Егоршин А.П. – М.: Инфра-М, 2014. - 384 с.
23. Ефремова О.С. Аттестация рабочих мест по условиям труда в организациях. Рекомендации и нормативные документы [Текст]: практ.пособие / О.С. Ефремова, - М.: Альфа-Пресс, 2012. - 408 с.
24. Ефремова О.С. Охрана труда в организации в схемах и таблицах [Текст]: учеб. пособие / О.С. Ефремова. - М.: Альфа-Пресс, 2013. - 112 с.
25. Ефремова О.С. Охрана труда от А до Я [Текст]: практ.пособие / О.С. Ефремова. - М.: Альфа-Пресс, 2016. - 504 с.

26. Ефремова О.С. Охрана труда. Справочник специалиста [Текст]: Практ.пособие / Ефремова О.С., - М.: Альфа-Пресс., 2015. – 608 с.
27. Журавлев П.В. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджеров [Текст]: практ.пособие / П.В. Журавлев, С.А. Карташов, Ю.Г. Одегов. - М.: Экзамен, 2000. – 575 с.
28. Зайцев А.К. Егоршин А.П. Организация труда персонала [Текст]: учеб.пособие / Зайцев А.К., Егоршин А.П. – Инфра-М, 2008. – 320 с.
29. Карнаух Н.Н. Охрана труда [Текст]: учебник для бакалавров / Н.Н. Карнаух. - М.: Юрайт, 2011. – 384 с.
30. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации [Текст]: учеб.пособие / А.Я. Кибанов. - М.: ИНФРА-М, 2010. – 695 с.
31. Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления [Текст]: учеб.пособие / В.И. Кнорринг. – М., 2001. – 528 с.
32. Комаров Н.В. Теоретические основы менеджмента [Текст]: учеб.пособие / Комаров Н. В., - М.: Доброе слово, 2005. – 66 с.
33. Корж В.А. Охрана труда [Текст]: учеб.пособие / Корж.В.А. – М.: Кронус., 2016. – 424 с.
34. Коробко В.И. Охрана труда [Текст]: учеб.пособие / В.И. Коробко. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 239 с.
35. Косолапова Н,В Охрана труда [Текст]: учеб.пособие / Косолапова Н.В., - М.: Кронус, 2016. – 184 с.
36. Куклев В.А. Основы безопасности труда [Текст]: практ.пособие / Куклев В.А., - М.: УлГТУ, 2013. – 221 с.
37. Курочкин М.Ю. Организация, нормирование и оплата труда [Текст]: практ.пособие / курочкин М.Ю., - М.: Директ-Медиа, 2014. – 234 с.
38. Ламбен Ж.-Ж.. Менеджмент, ориентированный на рынок [Текст]: учеб.пособие / Ж.-Ж. Ламбен / Пер. с англ. под ред. В.Б. Колчанова. - СПб.: Питер, 2007. – 800 с.
39. Леженкина Т.И. Научная организация труда [Текст]: учеб.пособие / Леженкинна Т.И., - М.: Синергия, 2013. – 352 с.

40. Лушников А.М. Лушникова М.В. Охрана труда и трудовой контроль [Текст]: практ.пособие / Лушников А.М. Лушникова М.В., – М.: Проспект, 2016. – 248 с.
41. Митрофанова И.А., Тлисов А.Б. Экономика труда [Текст]: учеб.пособие / Митрофанова И.А. Тлисов А.Б., - М.: Директ-Медиа, 2015. – 148 с.
42. Михайлов Ю.М. Справочник руководителя по охране труда [Текст]: практ.пособие / Михайлов Ю.М. - М.: Альфа-Пресс, 2011. – 272 с.
43. Одегов Ю.Г, Руденко Г.Г. Экономика труда [Текст]: учеб.пособие / Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. - М.: Юрайт, 2014. – 28 с.
44. Пашутов В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: учеб.пособие / Пашуто В.П., - М.: Новое знание, 2012. – 320 с.
45. Петров С.В., Петрова М.С., Вольхин С.Н. Охрана труда на производстве и в учебном процессе [Текст]: учеб.пособие / Петров С.В., Петрова М.С., Вольхин С.Н., - М.: Энас, 2006. – 232 с.
46. Поляков И.А., Ремизов К.С. Справочник экономиста по труду: [Текст]: Уч. пособие / Поляков И.А., - М.: Профиздат, 1988. – 239 с.
47. Попов Ю.П Охрана труда [Текст]: учеб.пособие / Попов Ю.П., - М.: Кронус, 2016. – 224 с.
48. Попова Н.В. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: учеб.пособие / Н.В. Попова. – М.: Финпресс, 2011. – 176 с.
49. Решетников В.М., Зимбурский В.Г., В. П. Лушпей, Е. А. Раздьяконова Аттестация рабочих мест по условиям труда [Текст]: учеб.пособие / В. М. Решетников, В. Г. Зимбурский, В. П. Лушпей, Е. А. Раздьяконова, - М.: Проспект, 2016. – 144 с.
50. Ромашов О.В., Адамчук В.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда [Текст]: Уч.пособие / Ромашов О.В., Адамчук В.В., Сорокина М.Е., - М.: Юнити, 2000. – 407 с.

51. Рофе А.И. Организация и нормирование труда [Текст]: учеб.пособие / Рофе А.И., - М.: МИК, 2006. – 366 с.
52. Рыбников О.Н. Психофизиология профессиональной деятельности [Текст]: учеб.пособие / Рыбников О.Н., - М.: Академия, 2010. – 318 с.
53. Рязанова В.А. Организация и планирование производства [Текст]: учеб. пособие / В.А. Рязанова. – М.: Академия, 2010. – 17 с.
54. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия [Текст]: учеб.пособие / Г.В. Савицкая – 4-е изд., перераб. и доп., - Минск: «Новое знание», 2002. – 705 с.
55. Сергеев А.Г., Баландина Е.А., Баландина В.В. Менеджмент и сертификация качества охраны труда на предприятии [Текст]: учеб.пособие / Сергеев А.Г., Баландина Е.А., Баландина В.В., - М.: Логос, 2013. – 214 с.
56. Сибикин Ю.Д. Охрана труда и электробезопасность [Текст]: учеб.пособие / Ю.Д. Сибикин. - М.: РадиоСофт, 2007. – 408 с.
57. Складаревская В.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: учеб.пособие / В.А. Складаревская. – М.: Дашков и К, 2006. – 81 с.
58. Травин В.В. Менеджмент персонала предприятия [Текст]: учеб.пособие / В.В. Травин, В.А. Дятлов. - М.: 2003. – 272 с.
59. Третьякова Л.А, Трофименко Е.Н., Целютина Т.В. Экономика управления персоналом [Текст]: учеб.пособие / Третьякова Л.А, Трофименко Е.Н., Целютина Т.В. – М.: Эпицентр., 2015. – 87 с.
60. Шаповалова И.С. Организация и нормирование труда персонала [Текст]: учеб.пособие / И.С. Шаповалова. – ИПК НИУ "БелГУ", 2012. – 32 с.
61. Шелепенко С.Г. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: учеб.пособие / Шелепенко С.Г., - М.: Март, 2004. – 258 с.
62. Щуко Л.П. Справочник по охране труда в РФ [Текст]: справочник / Щуко Л.П., -М.: Питер, 2011. – 348 с.

