

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

**УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА
ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ
(НА ПРИМЕРЕ ООО «ПРОМДЕТАЛЬ»)**

Выпускная квалификационная работа
обучающейся по направлению подготовки 38.03.03
управление персоналом заочной формы обучения, группы 05001361
Прищепиной Алины Владимировны

Научный руководитель:
старший преподаватель
кафедры управления
персоналом
Антоненко Н.В.

БЕЛГОРОД 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. Теоретико-методологические основы совершенствования условий труда на производственных предприятиях.....	6
1.1. Определение понятия «условия труда» и их классификация.....	6
1.2. Основные стандарты безопасности и гигиенических нормативов, используемых при аттестации рабочих мест по условиям труда.....	13
1.3. Комплексный подход к оценке условий труда, как фактор повышения производительности труда и оценки ее социально-экономической Эффективности.....	18
ГЛАВА 2. Комплексное изучение условий труда производственного предприятия.....	28
2.1. Организационно-экономическая характеристика ООО «ПромДеталь».....	28
2.2. Анализ системы управления персоналом в ООО «ПромДеталь».....	34
2.3. Изучение актуального состояния условий труда в ООО «ПромДеталь»...48	
ГЛАВА 3. Направления совершенствования условий труда производственного предприятия.....	59
3.1. Мероприятия по совершенствованию условий труда ООО «ПромДеталь».....	59
3.2. Обоснование социально-экономической эффективности мероприятий по совершенствованию условий труда	64
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	70
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	75
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	83

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В настоящее время, производственные предприятия находятся в весьма сложной ситуации в части обеспечения производства необходимыми кадрами, в том числе соответствующие определенным требованиям. При этом необходимо понимать, что кадры, имеющие определенную квалификацию и компетентность предъявляют к работодателю также свои требования. При этом сроки их трудовых отношений напрямую зависят от условий, которые работодатель для них создает. Поэтому, одним из условий долговременных трудовых отношений является оптимальность условий труда, создание которых требует от работодателя определенных материальных и социально-экономических затрат. Руководители многих предприятий недооценивают важность и необходимость создания комфортных условий работы. Надо понимать, что условия труда и безопасности здоровья отражают качество и ответственность сторон в рамках трудовых отношений. Качество, создаваемых предприятием условий труда, играют одну из ведущих ролей в сохранении конкурентоспособности и полноценного функционирования предприятия. Социально-экономическая эффективность обеспечивается посредством сохранения и поддержания высокой работоспособности сотрудников и их физиологического, духовного здоровья, в том числе экономии затрат на потерях производственного времени, снижении затрат на амортизацию и оплату простоев по вине работодателя. Качество условий труда определяют не только физиологическую удовлетворенность, они также определяют социально-психологический уровень функционирования организации, тем самым создавая условия для развития человеческого капитала, который как ничто другое не создает в современном мире конкурентных преимуществ на рынке.

Задача сохранения и поддержания здоровья населения лежит в зоне ответственности не только производственных и других предприятий, но

также и в зоне ответственности государства, которое в свою очередь создает необходимые условия и меры контроля исполнения законодательства в части охраны здоровья и создания оптимальных условий труда.

Степень научной разработанности. Существенный вклад в развитие теории и практики обеспечения условий труда персонала в отечественной экономике внесли Беляков Г.И., Карнаух Н.Н., Куревина Л.В., Пашин Н.П., Сафонов А.Л., Тимофеева С.С., Федорец А.Г., Федченко Ю.А., и другие.

Различные аспекты совершенствования условий труда в организациях исследовались в трудах таких авторов, как Ботвенко Л.А., Ворошилов С.П.

Желтов О.Б., Камардина Н.В., Костиневич В.В., Кузнецова Е.А., Кузьмина О.В., Кульбовская Н.К., Петренко Н.В., Рябова В.Е., Смирнова Е.Н., Янчий С.В., и другие.

Несмотря на разработанность и представленность данной тематики как в отечественной, так и зарубежной литературе, ситуация показывает наличие противоречия между запросом производственных предприятий и недостаточной разработанностью практических подходов к изучению и решению вопросов условий труда на производстве, социальной целью которых является обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Объектом исследования является ООО «ПромДеталь».

Предмет исследования – условия труда персонала ООО «ПромДеталь».

Целью исследования является разработка мероприятий по совершенствованию условий труда ООО «ПромДеталь».

Для достижения поставленной цели в данном исследовании были определены и решены следующие основные задачи:

- 1) провести анализ теоретической разработанности проблематики условий труда и их взаимосвязи с производственными показателями;
- 2) дать организационно-экономическую характеристику ООО «ПромДеталь»;

3) провести комплексный анализ условий труда производственного предприятия ООО «ПромДеталь»;

4) разработать комплекс мероприятий по совершенствованию условий труда в ООО «ПромДеталь» и обосновать их социально-экономическую эффективность.

Практическая значимость исследования находит свою применимость в рамках снижения показателей текучести кадров, показателей уровня заболеваемости, травматизма и предотвращения инвалидизации персонала, а также повышения социально-психологической удовлетворенности трудовыми отношениями и формирования лояльности к организации.

Информационной основой данного исследования являются законодательные и нормативные документы Российской Федерации, отдельные положения экономики организации и управления персоналом, научные труды отечественных ученых, Устав ООО «ПромДеталь», бухгалтерская и статистическая отчетность организации за период 2015-2017 гг., организационно-распорядительные документы и другой информационный материал, собственные исследования автора.

Основными методами исследования являются:

- 1) методы организации исследования – метод срезов;
- 2) эмпирические методы – архивный метод (анализ документов), анкетирование;
- 3) методы обработки данных – количественный и качественный анализ с применением методов математической статистики;
- 4) методы интерпретации результатов исследования – структурный.

ГЛАВА 1. Теоретико-методологические основы совершенствования условий труда на производственных предприятиях

1.1 Определение понятия «условия труда» и их классификация

Условия труда, это один из основных факторов обеспечивающих стабильность кадрового состава на предприятии, что в свою очередь определяет бесперебойную работу и стабильные показатели производства.

Категория «условия труда» играет важное методологическое значение для социально-экономических исследований внутри организации, для понимания причин текучести кадров и высокой неудовлетворённости трудом.

Международная организация труда дает заключение о том, что трудовая деятельность и общая жизнедеятельность человека совпадают по временным и пространственным характеристикам, так как, человек большую часть своей жизни проводит на работе, выполняя трудовую функцию, не говоря уже о том, что он тратит время на дорогу туда и обратно. В течение трудового дня, находясь на работе, человек тратит колоссальные ресурсы не только на выполнение трудовых обязанностей, но и на различные реакции организма, связанные с условиями труда.

Поэтому плохие условия труда в первую очередь снижают эффективность трудовой деятельности персонала и при этом лишают его жизненных ресурсов, сокращая периоды его социальной активности и трудоспособности, в том числе могут приносить колоссальный вред здоровью.

Важным для понимания категории, является определение основных понятий, связанных с условиями труда и понимания их взаимосвязи.

Условия труда на каждом рабочем месте - это синтез по крайней мере пяти их видов: производственных, санитарно-гигиенических, психофизиологических, эстетических и социальных [34, с. 124].

Полноценное выполнение трудовой функции не может происходить без обеспечения физиологических и психологических условий.

Это обеспечение означает способность человека нести соответствующую нагрузку-энергетическую, физиологическую, биохимическую, нервно-психическую, эмоциональную [51].

Рассматривая различные элементы категории, необходимо четко разделить два понятия, которые похожи, но не тождественные -это понятие «работоспособность» и понятие «трудоспособность».

Трудоспособность отражает возможности отдельной личности выполнять определенные физические действия, безотносительно трудовой функции [53, с.351].

При этом понятие работоспособность, характеризует не только работоспособность, но и способность конкретного индивида выполнять конкретный вид трудовой деятельности, на определенных условиях.

Объединяет два эти понятия то, что для обеспечения работоспособности индивида (сотрудника) необходимо обеспечение его трудоспособность.

Работоспособность сотрудника определяется его уровнем квалификации, мотивационными факторами и потребностной сферой, технологии и условия организации производственного процесса, а также другие природные и социально-экономические факторы, имеющие значимое влияние на эффективность трудового процесса [61, с.16].

Под производственной средой понимают совокупность факторов, влияющих на работоспособность людей в процессе их трудовой деятельности.

Вредные и опасные производственные факторы - это факторы, воздействие которых на работника может привести к профессиональному заболеванию или травме.

Безопасными условиями труда называют такие условия, при которых воздействие на рабочих вредных или опасных производственных факторов

исключено либо уровни их воздействия не превышают установленные нормативы [58].

Согласно международной организации труда, которая выделяет ряд основных факторов, влияние которых в наибольшей степени оказывают влияние на работоспособность сотрудника: физические усилия; нервное напряжение; темп работы; монотонность работы; температура; влажность; тепловое излучение в рабочей зоне; загрязненность воздуха; производственный шум; вибрация; вращение и толчки; освещённость [56].

Каждый из указанных выше факторов, функционируют безотносительно друг друга, и должны быть оценены по отдельности в процессе аттестации рабочих мест, и учитываться в совокупной оценке условий труда.

Интегральная оценка условий труда, должна быть учтена при расчете уровня заработной платы и тех компенсационных выплат, которые положены при недоработках качества условий труда. Данные интегральных оценок условий труда используются при проектировании форм и методов организации труда, расчетов норма трудового процесса, трудовых графиков и отпусков. Необходимо отметить, что условия труда оказывают непосредственное влияние на все элементы организации труда персонала.

Одни из перечисленных факторов имеют физиологические границы, другие факторы –психологические, влияющие на производственные факторы среды.

Границы психологического диапазона определяются установленными нормативами, за которыми сотрудник начинает ощущать некоторые неудобства. К примеру, согласно нормам, максимальный шум, возможный на производстве составляет 7 дб. При этом психологический диапазон может достигать 85дб. Прекращение работы необходимо при условии достижения шума до 120 дб [60, с.281].

На сотрудника никогда все факторы действовать одновременно не могут. Максимально допустимое число воздействующих факторов не должно достигать больше 3-5.

Условия труда можно разделить на следующие: оптимальные, допустимые, вредные и опасные.

К оптимальным условиям труда можно отнести такие условия, при которых уровень физического здоровья сотрудника позволяет поддерживать наивысшую степень работоспособности. Именно оптимальные нормативы должны постоянно поддерживаться на производстве для полноценного поддержания трудового процесса. Для не производственных предприятий, под оптимальными условиями труда принимаются те, где вредные факторы полностью отсутствуют, либо не принимают безопасных для сотрудника значений [71, с.27-31].

Под допустимыми условиями труда принимаются условия при которых воздействие вредных факторов незначительно, и позволяют восстановиться за короткий срок отдыха (до начала новой производственной смены) и не принесут в далекой перспективе сотруднику значительного вреда здоровью и не влияют на детородные функции. Допустимые условия условно относятся к безопасным.

К вредным условиям принято относить такие факторы производственной среды, оказывающих неблагоприятное воздействие на органы и детородные функции сотрудника. Вредные условия, в соответствии с гигиеническими нормативами подразделяются на 4 степени вредности [77, с.10].

Экстремальные или опасные условия труда, относятся к 4 классы вредности и характеризуются наличием вредных факторов, воздействие которых на органы и системы сотрудника создают угрозу для его жизни и здоровья, в том числе создают благоприятные условия для формирования профессиональных заболеваний, иногда тяжелых форм.

Согласно уставу ВОЗ, под здоровьем человека понимается такое полное физическое, духовное и социальное благополучие, а не только отсутствие болезней или физических дефектов.

Отношения работодателя и сотрудника, это сложная социально-трудовая система, регламентированная правовыми и социальными нормами, при этом находящаяся под внимательным контролем государства, в некоторых случаях профсоюзов.

Важным условием при формировании данного типа трудовых отношений является процесс гуманизации труда. Мир уже давно разделяет идеи гуманизации производства, но необходимо обратить внимание, что пошла определенная тенденция к отмене ряда важных нормативных документов, регламентирующих деятельность производственных предприятий в части охраны труда и создания необходимых условий для сохранения жизни и здоровья сотрудников.

Поэтому гуманизация труда – это есть процесс направленный на сохранение здоровья и жизни в процессе всей его трудовой деятельности, где бы от не трудился, и создание таких условий, соответствующих всем требованиям и нормам безопасности и гигиены [38, с.164].

В производственном процессе на человека воздействует ряд факторов, которые можно декомпозировать по признаку их происхождения на следующие:

1. Абстрагированные от производственного процессе (географо-климатические, социально-экономические)
2. Определяемые особенностями производственной сферы и факторами коллектива. Данный фактор зависит от отраслевых особенностей, их технологий, особенностей производства и труда. Социально-психологические факторы формируются как результат взаимодействия сотрудников в трудовом коллективе.

В группу производственно -технических факторов входят:

-технико-технологические факторы - особенности технического оснащения, освещенность рабочих мест и другие факторы оказывающих непосредственное влияние на формирование физической тяжести и нервно-психической напряженности у сотрудников;

-санитарно-гигиенические факторы - определяются температурным режимом на производстве, степенью влажности, скоростью движения воздуха, шумом, вибрацией, запыленностью, загазованностью, освещенностью и др.;

-факторы безопасности труда - уровень опасности исходящий от движущихся механизмов производственных станков и оборудования, вероятности его взрыва и пожароопасности;

-организационные факторы - определяются степенью рационального разделения и кооперации труда, эффективности приемов и методов труда и его нормирования, рациональный режим рабочего времени, организация мероприятий по обучению безопасным приемам и методам работы и т.п;

-эстетические и эргономические факторы - архитектурная организация интерьера и экстерьера помещений и производственных цехов, эргономика рабочего места и средств труда и т.д;

-материальные факторы - уровень заработной платы включающий окладную и стимулирующие выплаты;

-хозяйственно-бытовые факторы-обеспечение питания на производстве, наличие и качество различных хозяйственных помещений, в том числе обеспечивающих витальные потребности сотрудников.

К социально-психологическим факторам относятся:

-стиль и иерархия руководства;

-мотивационная и ценностная ориентация сотрудников;

-демографическая, возрастная, образовательная и социальная структура рабочего коллектива [22, с.114].

Социально-психологические факторы оказывают не меньшее влияние на формировании здоровья сотрудника и его работоспособность.

Таким образом, совокупность физических, социальных и психологических факторов есть сложный и многозначный процесс, оказывающий сложное и многозначное влияние на индивида. Многие, из которых, требуют соблюдения и фиксирования, другие формирования и развития. Важным моментом в производстве является процесс адаптации сотрудника к нему, но также и учет производства под особенности и потребности сотрудника.

Важным этапом в адаптации производства под потребности сотрудников является его технологизация и модернизация, посредством чего человек извлекается из под прямого воздействия вредных для здоровья факторов. Качество технического оснащения производства играют одну из ведущих ролей в решении данного консенсуса.

Согласно медико-физиологической классификации, влияние трудового процесса на психофизиологическое состояние сотрудника делится по критериям тяжести.

Микроэкология труда определяется качеством санитарно-гигиенических условий предприятия, которые нормативно закреплены. С этой целью применяются показатели предельно допустимых концентраций (ПДК) и предельно допустимых уровней (ПДУ). Нарушение этих показателей является грубым нарушением и их выполнение контролируется трудовой инспекцией в рамках трудового законодательства.

Также необходимо работодателю обращать внимание на эстетическую сторону вопроса. Эргономика и эстетический вид рабочего места играет далеко не последнее место в обеспечении работоспособности сотрудника. Для оценки эстетического компонента труда используется экспертная оценка.

Также, мы считаем, что необходимо выделить отдельным направлением мотивацию самоохраны труда, целью которой является создание интенции у сотрудников, направленной на сохранение и укрепление собственного здоровья и соблюдения техники безопасности [59, с.20]. В

данном случае используются социально-организационные методы воздействия на сотрудников, с целью привить и обучить их правильному поведению на предприятии. Анализ выполнения данного критерия является отчетность по динамике несчастных случаев, в том числе по вине пострадавших и динамике числа профессиональных заболеваний.

Одним из важнейших компонентов соблюдения трудовой дисциплины и соблюдения необходимых трудовых условий является материальное стимулирование, как одно из направлений деятельности. Таким образом, условия труда зависят от различных факторов и степени их выполнения работодателем.

1.2 Основные стандарты безопасности и гигиенических нормативов, используемых при аттестации рабочих мест по условиям труда

Соблюдение оптимальных условий труда, а также предупреждение и профилактика нарушений в обеспечении условий работы, угрожающих жизни и здоровью сотрудников, являются обязательным условием со стороны работодателя, которые также регламентируются ФЗ № 426 от 28.12.2013 «О специальной оценке условий труда». Согласно этого документа, каждый работодатель обязан следить и устранять нарушения, которые в той или иной степени могут негативно повлиять на состояние здоровья сотрудника. В настоящее время процедура аттестации рабочих мест заменена на понятие «специальная оценка условий труда» или СУОТ.

Отличие нового подхода от использованного ранее в том, что СУОТ включает этап идентификации потенциально вредных и/или опасных производственных факторов. Наличие опасных факторов проводится путем предоставления работодателем данных: оценки рабочих мест, опросов работников и руководителей структурных подразделений.

Оценка условий труда в первую очередь направлена на выявление нарушений (неисправности оборудования, наличия высокого числа

канцерогенов в воздухе, оде и т.п., наличие технических условий угрожающих здоровью и жизни сотрудников) и в дальнейшем требует их устранения. Аттестации рабочих мест в обязательном порядке должны быть отнесены:

- рабочие места со сложным технологическим оборудованием;
- оборудование, находящееся под высоким напряжением;
- оборудование при использовании которого возможно радиационное заражение;
- транспортные средства и средства, перевозящие вредные вещества [40, с.69].

Оценку условий труда могут проводить только те организации, которые имеют лицензию на осуществление данного вида деятельности и выполняют ряд обязательных требований: внесены в реестр компаний проводящих оценку условий труда; имеют необходимое число экспертов, имеют необходимое оборудование и лаборатории.

Документы, регламентирующие проведение оценки условий труда в части физических факторов; шум и вибрация; микроклимат; электромагнитные излучения; ионизирующие излучения; световая среда; биологические факторы; химические факторы; тяжесть и напряженность труда; фактор травмоопасности; средства индивидуальной защиты; иные нормативы (подробно смотреть Приложение 1).

Правое регулирование социально-трудовых отношений, есть необходимый механизм регулирования и контроля предприятий со стороны государства и защиты прав и свобод граждан, выполняющих роль сотрудников. Данные рычаги являются необходимым элементом социальных отношений между государством и отдельными группами и индивидами, создавая круг правил и норм поведения в рамках трудовых отношений.

Трудовые отношения регламентируются:

- Конституцией РФ;

-трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из ТК РФ, иных федеральных законов и законов субъектов РФ, содержащих нормы трудового права;

- указами Президента РФ;

- постановлениями Правительства РФ и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;

- нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов РФ;

-нормативными правовыми актами органов местного самоуправления [].

В правовой регламентации трудовых отношений широко используются коллективные договора.

Трудовое законодательство требует к исполнению следующие стороны трудовых отношений: права и обязанности сотрудника; процесс заключения трудовых отношений; порядок, процедуру и содержание коллективного договора; продолжительность труда и отдыха различных категорий сотрудников; механизмы оплаты труда и решения различных споров, в том числе вопросов трудоустройства льготной категории граждан [45, с.14].

Охрана труда, в том числе соблюдение условий труда в обязательном порядке опираются на международные конвенции и нормы права (Всеобщая декларация прав человека принятая на третьей сессии Генеральной ассамблеи ООН 10 декабря 1948 г., Европейской социальной хартии от 3 мая 1996 г.).

Государственные требования охраны труда содержатся в следующих нормативных правовых актах, которые издает Минтруд России (п. п. 2, 6 Положения):

- стандарты безопасности труда. Они регламентируют осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда (ч. 13 ст. 209 ТК РФ);

- правила и типовые инструкции по охране труда;
- государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы.

В частности, Минтруд России уполномочен принимать следующие документы:

- типовой перечень мероприятий по улучшению условий и охране труда в организациях (п. 5.2.20 Положения о Министерстве труда и социальной защиты РФ, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 19.06.2012 N 610; далее - Положение о Минтруде России);
- порядок обучения работников организаций по охране труда (п. 5.2.23 Положения о Минтруде России);
- рекомендации по структуре службы охраны труда в организации и численности работников данной службы (п. 5.2.25 Положения о Минтруде России);
- правила и типовые инструкции по охране труда (п. 5.2.28 Положения о Минтруде России).

Например, Минтрудом России приняты следующие документы:

- Постановление Минтруда РФ, Минобразования РФ от 13.01.2003 N 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» [7];
- Постановление Минтруда России от 22.01.2001 N 10 «Об утверждении Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях» [12];
- Постановление Минтруда России от 08.02.2000 N 14 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы Службы охраны труда в организации» [11].

Государственное управление охраной труда осуществляется непосредственно Правительством РФ, а также по его поручению Минтрудом России (ч. 1 ст. 216 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 19.06.2012 N 610) [10]. Федеральные органы исполнительной власти, которым

предоставлено право осуществлять отдельные функции по нормативно-правовому регулированию, специальные разрешительные, надзорные и контрольные функции в области охраны труда, обязаны координировать свою деятельность и согласовывать принимаемые ими решения в области охраны труда с Минтрудом России (ч. 3 ст. 216 ТК РФ). В целях государственного управления охраной труда Правительство РФ, уполномоченные федеральные органы исполнительной власти (ч. 5 ст. 216 ТК РФ).

Составление планов по охране труда представляет собой разработку конкретных мероприятий на определенный срок, с указанием исполнителей и средств, необходимых для реализации мероприятий.

Подробный перечень мероприятий, которые следует включить в планы работы, по охране труда содержится в Рекомендациях Минтруда России ([Постановление Минтруда России от 27 февраля 1995 г. № 11](#)).

Некоторые из них: 1) проведение модернизации технологического, подъемно-транспортного и другого производственного оборудования; 2) внедрение систем автоматического и дистанционного управления производственным оборудованием; 3) совершенствование технологических процессов в целях устранения воздействия на работников опасных и вредных производственных факторов; 4) механизация и автоматизация технологических операций; 5) снижение до регламентируемых уровней вредных веществ в воздухе рабочей зоны; 6) обеспечение работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты; 7) проведение экспертизы условий труда; 8) организация проведения работ по обязательной сертификации постоянных рабочих мест на производственных объектах на соответствие требованиям охраны труда; 9) организация обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников предприятий; 10) организация кабинетов охраны труда; 11) разработка инструкций по охране труда и т.д.

На усмотрение работодателей, профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов мероприятия по охране труда могут включаться и другие работы, направленные на оздоровление работников и улучшение условий их труда [14].

Таким образом, регламентация соблюдения условий труда, техники безопасности представлены широким набором нормативной документации и законодательными актами, которые в свою очередь обязательны к исполнению и определяют нормы, порядок и ответственность участвующих сторон. Количество имеющейся законодательной и нормативной баз отражает важность и актуальность данной проблематики на государственном уровне.

1.3 Комплексный подход к оценке условий труда

Соблюдение условий труда, как со стороны работодателя, так и со стороны сотрудников в конечном итоге должны приводить к росту производительности труда. Эта взаимосвязь проявляется в двух аспектах-в экономии живого и овеществлённого труда, ибо «всякая экономия в конечном итоге сводится к экономии времени». Закон экономии времени, как один из движущих сил, выступает как функция двух взаимодействующих между собой факторов: научно-технического и социально-экономического

При данных научно-техническом уровне производства и социально-экономическом потенциале соотношение производительных и непроизводительных затрат труда непосредственно связано с условиями и охраной труда.

В реальных условиях, при всей совокупности опасных и вредных производственных факторов, потеря производительности снижается до 45%. Но также необходимо учитывать, что в реальной производственной среде все

факторы не могут воздействовать на сотрудника. Максимальное их количество может достигать максимума в 5 единиц [20, с. 368].

Травмы на производстве, приводящие к временной нетрудоспособности, приводят к росту производственной нагрузки, за счет совместительства. Таким образом, одна производственная травма вызывает цепь последовательных процессов, негативно сказывающая на количестве произведенной продукции, трудового ритма и режима работы в целом и социально-психологической напряженности.

В связи с важностью процедуры оценки условий труда методика проведения аттестации рабочих мест производственного предприятия представлена в Приложении 2, где подробно прописаны общие положения, процедура проведения, перечень травмоопасных факторов, порядок проведения процедуры, а также перечень оформляемых документов.

После выявления недочетов в обеспечении оптимальности условий труда необходимо привести их требуемым показателям. Поэтому на предприятии должен вестись систематический учет потерь рабочего времени вследствие травматизма и заболеваемости, что дает руководству возможность, с определенной точностью судить о степени выраженности данных факторов на предприятии их степени их влияния на производственный процесс [31, с.3]. Снижение производительности труда по каждому фактору можно выразить в виде потерь производительности труда в процентах по определенной группе работников или в виде потерь рабочего времени. Так если, в определенном структурном подразделении N_i известны потери рабочего времени $-\Delta T$. То получаемая нами потеря производительности $-\Delta P$. В результате исчисляемая формула будет выглядеть следующим образом:

$$-\Delta P = -\Delta T + 100/N_i \quad (1.1)$$

Таким образом, можно найти потери времени по каждому структурному подразделению и отдельному фактору. Сводные данные

должны быть приведены к средним значениям и стандартному отклонению, для определения разброса в данных.

В практической деятельности, для определения связи производительности труда с травматизмом, при условии внедрения различного рода профилактических мероприятий рассчитывается по формуле:

$$\Delta P = [(D_1 - D_2) / D_1] * 100; \quad (1.2)$$

где ΔP - рост производительности труда, %

D_1 и D_2 - число дней нетрудоспособности до и после осуществления мероприятий.

Учет и контроль общего числа дней нетрудоспособности и уровня заболеваемости на предприятии, определяет его конечную производительность и эффективность. Индекс производительности овеществленного труда принят как отношение установленной нормы амортизации к фактической в пересчете на соответствующие нормы времени [21, с.15].

Оценка социально-экономической эффективности производства от внедрения мероприятий по совершенствованию условий труда требует методологического подхода, а именно обеспечения следующих условий труда сотрудников:

- процесса охраны труда;
- технической исправности оборудования, помещений, машин и т.п.;
- оснащение средствами индивидуальной защиты;
- оптимизации режима труда и социально-психологических факторов трудового коллектива.

Научные задачи, в рамках данной методологии решаются посредством создания информационной базы, которая в свою очередь позволяет вести систематический анализ и оценку динамики показателей удовлетворенности условиями труда и их объективным состоянием.

Технические задачи, решаются в практической области через приведение к техническому совершенству оборудования и машин, оптимизации производства, обеспечения средств индивидуальной защиты работников и т.п.

Экологические вопросы и их эффективность оцениваются через оценку степени экологичности производства и его влияния на окружающую среду, а также общего здоровья сотрудников и их работоспособности.

Социальные задачи лежат в поле сокращения духовного, морального, материального и физического и др. видов ущерба, который может быть нанесен сотруднику в процессе производственной и трудовой деятельности. Эффект от социальной политики предприятия в сфере совершенствования условий труда требует времени и определённых материальных затрат со стороны работодателя.

Экономические задачи решаются путем проведения расчетов при условии предотвращения ущерба, полученного в связи с сокращением штата по причине травматизма или профессиональной болезни.

Одним из наиболее важных этапов в деятельности по обеспечению комфортных условий труда, является приведение рабочих мест в соответствие с нормами и оценки социально-экономической эффективности данных мероприятий. Результаты проведенных расчетов могут быть использованы в планировании бюджетов. Анализируемые документы, на основании которых проводится оценка являются: бухгалтерская отчетность, коллективные договора, локальные акты в части охраны труда и промышленной безопасности, отчеты по случаям травматизма, возможен анализ оценки социально-психоклонических факторов коллектива.

В методике можно выделить 2 подхода к оценке социально-экономической эффективности.

В первом подходе оценка производится на основании сопоставления данных о случаях травматизма, характеризующиеся 2-мя группами показателей.

1 группа: коэффициент частоты травматизма $K_{ч}$, оцениваемый через число несчастных случаев на 1000 работников за определенный период; коэффициент тяжести $K_{т}$, отражает усредненное количество дней нетрудоспособности по больничному листу за определенный период.

2 группа: коэффициент частоты несчастных случаев со смертельным исходом $K_{см}$. Данный коэффициент представляет собой количество несчастных случаев со смертельным исходом, приходящихся на 1000 работающих; уровень профессиональной заболеваемости $K_{пз}$. Это число вновь выявленных в течение анализируемого периода времени больных, которые имеют профессиональные заболевания или отравления, рассчитанное на 10000 работающих.

Обобщение данных производственного травматизма производится путем агрегирования информации, полученной по вышеприведенным показателям. Для этого применяется коэффициент условных трудовых потерь K_o :

$$K_o = K_{ч} \times K_{т} + K_{см} \times K_{пз}. \quad (1.3)$$

В общем виде уровень профессионального риска для работающих на предприятии может быть оценен индексом профессиональной заболеваемости $I_{пз}$ (риск профессионального заболевания):

$$I_{пз} = \frac{1}{K_p \times K_m}, \quad (1.4)$$

где K_p – категория частоты выявления профзаболевания;

K_m – категория тяжести выявленного профзаболевания.

Если коэффициенты K_p и K_m представить в виде величин прямо пропорциональных соответствующим характеристикам, то данное выражение примет привычный для определения риска (сочетание частоты и тяжести) вид:

$$I_{пз} = K_p \times K_m. \quad (1.5)$$

По аналогии с индексом профессионального заболевания $I_{пз}$ можно ввести индекс травматизма:

$$I_{mp} = K_{ч} \times K_{т}, \quad (1.6)$$

который характеризует количество дней временной утраты трудоспособности в результате несчастных случаев на 1000 работающих за один год.

Если известно распределение несчастных случаев, то имеется возможность ввести обобщенный показатель профессионального риска R_{np} , который учитывал бы все возможные виды ущерба для здоровья и жизни работника с учетом частоты и тяжести этого вида ущерба (включая смертельный исход, а также выявленные профессиональные заболевания). Этот показатель может быть выражен в виде:

$$R_{np} = \sum_{i=1}^L \alpha_i W_i, \quad (1.7)$$

где α_i – относительная доля (удельный вес) i -го вида происшествий на предприятии;

W_i – величина среднего ущерба (тяжесть), связанного с i -м видом происшествий;

L – количество учитываемых видов ущербов (количество уровней дискретности ущерба по тяжести).

Второй подход к оценке проводится методом сопоставления результатов до и после проведения мероприятий. К показателям данного подхода можно отнести:

изменение количества работников, которые трудятся в условиях, не соответствующих гигиеническим нормативам ($\Delta Ч_2$); повышенного уровня шума, ультразвука, инфразвука ($\Delta Ч_{ш}$); повышенного уровня вибрации ($\Delta Ч_8$); повышенной запыленности воздуха рабочей зоны ($\Delta Ч_n$); повышенной загазованности воздуха в рабочей зоне ($\Delta Ч_3$); повышенного уровня неионизирующего излучения ($\Delta Ч_{ни}$); повышенного уровня ионизирующего излучения ($\Delta Ч_u$); которые заняты тяжелым физическим трудом ($\Delta Ч_\phi$);

трудятся на оборудовании, не отвечающем требованиям безопасности (ΔC_6); изменение уровня производственного травматизма (ΔK_u); изменение уровня профессиональной заболеваемости ($\Delta K_{пз}$).

Нами предлагается интегральная оценка по методике профессора Гандзюка.

Текущая оценка состояния охраны труда в производственных цехах и участках может быть определена обобщенным коэффициентом уровня охраны труда цеха $K_{цот}$, что является среднеарифметическим суммой трех коэффициентов:

$$K_{цот} = (K_d + K_b + K_{впр}) / 3 \leq 1, \quad (1.8)$$

где $K_d = C_d / C$ - коэффициент уровня соблюдения правил охраны труда;

$K_b = P_{вб} / П$ - коэффициент технической безопасности оборудования

$K_{впр}$ - коэффициент выполнения плановых работ по охране труда

Рассмотрение соотношений затрат на степень совершенствование условий труда и результативности мероприятий а именно: коэффициент соотношения объемов финансирования мероприятий по предупреждению сокращения производственного травматизма и профессиональных заболеваний к объемам финансирования затрат на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; коэффициент соотношения объемов финансирования мероприятий по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в системе совершенствования условий труда к объемам финансирования затрат на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; коэффициент соотношения объемов финансирования медицинских осмотров периодического характера к объемам финансирования затрат на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; коэффициент интегральной эффективности затрат на условия труда [47, с.155-159].

На предприятии ведётся расчет прямой экономии, так и косвенной, которая может наблюдаться в показателях: простой оборудованию в связи с отсутствием работника по состоянию здоровья; недополученная прибыль в результате простоя оборудованию в связи с отсутствием работника по состоянию здоровья; брак и ремонт оборудования; премиальный фонд сотрудникам участвующих в ликвидации последствий несчастного случая и аварий на предприятии; затраты, на привлечение третьих лиц участвующих в расследовании инцидентов обусловленные привлечением к расследованию несчастного случая (аварии); убытки, обусловленные трудовой адаптацией сотрудника после временной нетрудоспособности и снижением его производительности труда; убытки, вызванные затратами на оплату рабочего времени, дополнительное обучение и переобучение замещающих пострадавшего на время его отсутствия по болезни; затраты на выплаты выходного пособия пострадавшему сотруднику, если ему была присуждена инвалидность, либо он перешел на группу статусом выше (т.е. с 3 группы, перешел на 2 группу инвалидности), а также выплаты семье в случае смерти сотрудника, если данные выплаты оговорены в трудовом, коллективном договоре или другими соглашениями; выплата единовременных пособий при получении и наступлении травматического случая, в том числе выплаты на похоронные услуги в случае смерти сотрудника, если данные выплаты оговорены в трудовом, коллективном договоре или другими соглашениями; затраты на стационарное, амбулаторное, санаторно-курортное лечение пострадавшего работника, покупку лекарств; другие расходы.

При достаточно масштабных вложениях в мероприятия по приведению рабочих мест к требованиям норм охраны труда экономический эффект за анализируемый период от реализации данных мероприятий следует определять по общей формуле:

$$\mathcal{E}_3 = \Pi - \mathcal{E}_0 - C_3, \quad (1.9)$$

где Π (ΔE) – прибыль, полученная предприятием в анализируемом периоде (экономия эксплуатационных расходов в связи с ростом производительности труда), млн руб.;

\mathcal{E}_o – общие затраты на ликвидацию последствий несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, млн руб.;

C_3 – общие затраты на реализацию мероприятий по приведению рабочих мест к требованиям норм охраны труда, млн руб.:

Показатель общей (абсолютной) экономической эффективности затрат на проведение мероприятий по приведению рабочих мест к требованиям норм охраны труда на каждый затраченный рубль данных мероприятий рассчитываются по формуле:

$$\mathcal{E}_{p/p} = \frac{\Pi - \mathcal{E}_o}{C_3} \quad (1.10)$$

Если в результате расчетов $\mathcal{E}_{p/p}$ больше или равно одному рублю на каждый затрачиваемый рубль, то экономическая эффективность признается удовлетворительной.

Коэффициент экономической эффективности капитальных вложений определяется по формуле:

$$\mathcal{E}_k = \frac{\mathcal{E}}{K}, \quad (1.11)$$

где \mathcal{E} – эксплуатационные расходы на мероприятия по улучшению условий и охране труда, млн руб.

Показатель (коэффициент) экономической эффективности капитальных вложений в мероприятия по приведению рабочих мест к требованиям норм охраны труда \mathcal{E}_k сопоставляется с нормативным E_n . Если $\mathcal{E}_k > E_n$, то капитальные вложения признаются эффективными.

Величина, обратная коэффициенту экономической эффективности капитальных вложений и характеризующая срок окупаемости капитальных вложений, вычисляется по формуле:

$$T_{ок} = \frac{K}{\mathcal{E}} = \frac{1}{\mathcal{E}_к} \quad (1.12)$$

Полученный срок окупаемости капитальных вложений следует сопоставляться с нормативным. Если он меньше или равен нормативному, то капитальные вложения считаются эффективными.

Если вложения в мероприятия по приведению рабочих мест к требованиям норм охраны труда носят локальный характер, то экономический эффект от реализации данных мероприятий за анализируемый период следует определять по формуле:

$$\mathcal{E}_э = \Delta E - \mathcal{E}_о - C_з. \quad (1.13)$$

Коэффициент экономической эффективности капитальных вложений определяется по формуле:

$$\mathcal{E}_к = \frac{\Delta E}{C_з}. \quad (1.14)$$

Срок окупаемости капитальных вложений для данного случая вычисляется по формуле:

$$T_{ок} = \frac{C_з}{\Delta E} = \frac{1}{\mathcal{E}_к}. \quad (1.15)$$

Таким образом, предлагаемая методика позволяет в первую очередь последовательно провести комплексную оценку состояния условий труда на предприятии, на основании которой возможно разработать комплекс мероприятий необходимых к внедрению, после чего рассчитать их социально-экономическую эффективность.

Выводы: условия труда являются в определенной степени факторами определяющими производительность труда, и как результат определяют экономическую, материальную и кадровую конкурентоспособность предприятия. Условия труда косвенно влияют на основные показатели - выручки, чистой прибыли и рентабельности производства. А непосредственное их влияние отражается в корреляционных связях с

производительностью, текучестью кадров и удовлетворенностью. Таким образом, условия труда являются определенным ресурсом управления деятельностью предприятия. Мы считаем, что формирование системы безопасности и охраны труда персонала- это деятельность ее должностных лиц (руководителей), специального подразделения по безопасности, государственных правоохранительных органов и иных структур, направленная на предотвращение возможного нарушения ее нормального функционирования. Система охраны труда организации это комплекс организационно-управленческих, экономических, правовых, социально-психологических, профилактических, пропагандистских, режимных и инженерно-технических мер и мероприятий, направленных на обеспечение безопасности организации и ее персонала. Главным и изначальным при формировании системы охраны труда является концепция безопасности организации, которая представляет собой свод основных документов, касающихся политики и стратегии безопасности, основных направлений, средств и методов ее обеспечения.

ГЛАВА 2. Комплексное изучение условий труда производственного предприятия

2.1 Организационно-экономическая характеристика ООО «ПромДеталь»

ООО «ПромДеталь», было образовано в 2013 году и располагается по адресу: 309290, Белгородская область, город Шебекино, улица Ржевское Шоссе, дом 11.

Согласно зарегистрированных ОКВЭД компания может осуществлять следующие виды деятельности: 25.11.- Производство строительных металлических конструкций, изделий и их частей;

25.21- Производство радиаторов и котлов центрального отопления;

25.29- Производство прочих металлических цистерн, резервуаров и емкостей;

25.61- Обработка металлов и нанесение покрытий на металлы;

25.62- Обработка металлических изделий механическая;

25.91- Производство металлических бочек и аналогичных емкостей;

25.99- Производство прочих готовых металлических изделий, не включенных в другие группировки;

46.90-Торговля оптовая неспециализированная;

49.4- Деятельность автомобильного грузового транспорта и услуги по перевозкам.

Руководителем компании, в том числе ее основным учредителем является Маслов Александр Сергеевич.

Для оценки функционирования предприятия, в том числе анализа эффективности организационной структуры необходимы финансовые показатели деятельности, которые наглядно представлены в таблице 2.1.

Таблица 2.1

Ключевые показатели хозяйственно-финансовой деятельности
ООО «Промдеталь» за 2015 - 2017 годы

Наименование показателя	годы			Темп роста, 2017- 2015%
	2015	2016	2017	
Выручка от продажи товаров, руб.	7534729.36	7682543.69	7442359.33	98.7
Себестоимость проданных товаров, руб.	1732987.75	1864521,39	2104561,13	121,44
Прибыль до налогообложения. руб.	1459773.76	1371105.11	628888.21	43.08
Чистая прибыль, руб.	1372187.33	1294838.80	591154.91	43.08
Расходы	1924532.48	2134215.22	2584312.14	177.03
Управленческие расходы	385423.12	412223.36	464158.98	120.42
Среднесписочная численность, чел.	103	102	82	79,6
Производительность труда, руб.	16825	17323	15561	92.4
Фонд оплаты труда, руб.	3765002	3764998	3865000	102.6
Средняя заработная плата, руб.	36553.4	36911.7	47134,1	128,9

По результатам представленной таблицы видны незначительные спады выручки за отчетный период. Но снижение выручки на 1,3% является незначительным. При этом рост на 21,44% себестоимости продукции можно считать существенным, что обусловлено удорожанием материалов и стоимости энергоресурсов используемых в производстве. Та же тенденция видна в росте расходов, которые выросли практически в 2 раза, а именно на 77%. Значительный рост затрат влияет на показатели чистой прибыли, которая за рассматриваемый период снизилась на 56,92%. Также тенденция спада видна в показателях прибыли до налогообложения и производительности труда (7,6%). Рост средней заработной платы составил 28,9%, но данный рост обусловлен не сколько ростом фактической заработной платы, а значительным снижением численности персонала и перераспределении ФОТ среди оставшихся. Основные показатели

деятельности предприятия, отраженные в годовой бухгалтерской отчетности доказывают хоть и наличие определенных финансовых затруднений, их нельзя назвать критичными и динамика работы предприятия в общем можно охарактеризовать как стабильную.

Таблица 2.2

Динамика объемов производства за 2015-2017 гг.

Ассортиментный ряд	Ед. изм.	Период			Динамика, %
		2015	2016	2017	
Производство пластмассовых плит, полос, труб и профилей	тонн	38624	38922	37988	98,3
Производство радиаторов и котлов центрального отопления	Шт.	2435	2339	2398	98,4
Производство металлических бочек и аналогичных емкостей	Шт.	4128	5331	6124	148,3
Производство готовых металлических изделий	тонн	54623	52212	51921	95
Производство печей, термокамер и печных горелок	Шт.	2138	2104	1997	93,4
Производство радиаторов и котлов центрального отопления	Шт.	2552	2398	1598	62,6

Согласно представленных данных производства, видна динамика снижения производительности по многим направлениям реализации. За отчетный период увеличилось производство бочек на 48,3%, а по остальным позициям идет медленное, но все же снижение темпов. Наибольший процент снижения виден по позициям отопительных котлов, который снизился на 37,4%. Данное обстоятельство обусловлено снижением покупательской способности на строительном рынке. Учитывая кризисные явления, и остановку крупных застроек, наблюдается характерная отрицательная

динамика у большинства производителей ориентированных на данный сегмент рынка.

Проведенный анализ и полученные финансовые показатели позволяют рассчитать рентабельность организационной структуры, чтобы рассмотреть эффективность системы управления.

Анализ построения и функционирования организационной структуры промышленного предприятия показал яркую выраженность иерархического типа, которая характеризуется следующими особенностями: четко определена иерархия; тип руководства-моноцентрический; преобладают вертикальные связи; четко определены права, обязанности и ответственность; организация труда построена на основе жесткого разделения функций, результативность, за счет рациональности и проектирования.

Для организационной структуры данного предприятия в большей степени характерно линейная система управления процессами, что в большей степени свойственно моноцентрическому типу руководства. Линейное построение в наибольшей степени подходит для решения производственных задач отрасли металлоконструкций, и имеет ряд положительных моментов:

- 1) простота структуры;
- 2) индивидуальная ответственность топ-менеджмента;
- 3) единство целей и задач управления и их согласованность.

Данное построение также не лишено недостатков, которые могут быть следующими:

- 1) необходимость высокой профессиональной и междисциплинарной компетентности руководителя;
- 2) отсутствие системы делегирования полномочий и чрезмерная загруженность высшего руководства решением тактических задач в ущерб стратегическому планированию.

Наглядное представление схемы организационной структуры предприятия представлено на рисунке 2.1

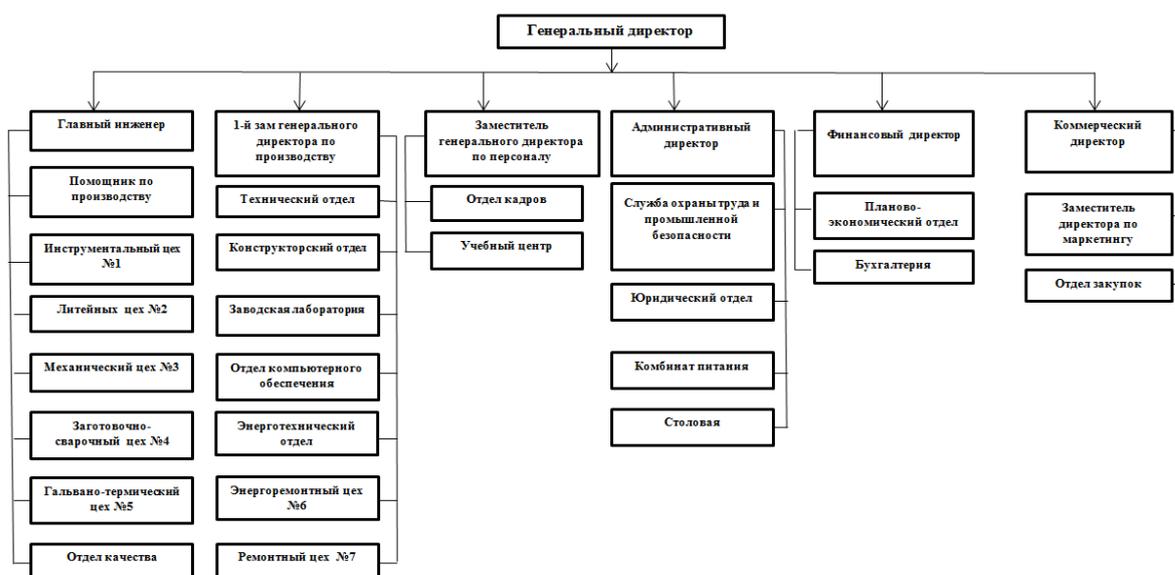


Рис. 2.1 Организационная структура ООО «Промдеталь»

С целью детализации и уточнения проблемного поля в организационной структуре нами были проведены дополнительные расчеты эффективности организационной структуры, которые определяют на каком из уровней организационной структуры рентабельность ниже всего в динамике (см. рисунок 2.2).

Расчет проводится по следующей формуле:

$$Uvff = Vn / Dpf \quad (2.1)$$

Где Vn - выручка нетто от продажи товаров, услуг;

Dpf - количество должностей уровня f .

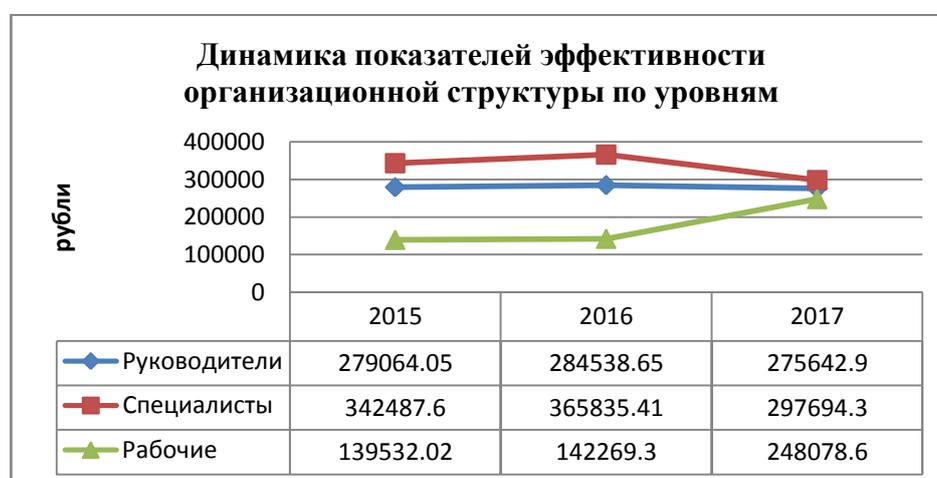


Рис. 2.2. Динамика показателей эффективности организационной структуры по уровням

По результатам проведенного расчета видно, что видна динамика спада рентабельности по отдельным уровням организационной структуры. В меньшей степени виден спад по руководящему составу, в большей степени по специалистам. Из данных расчетов вырисовывается необходимость оптимизации численного состава специалистов и возможно руководящего состава. Данное предположение требует дополнительных расчетов, которые будут проведены в следующих разделах.

Для оценки рентабельности, как одного из показателей эффективности организационной структуры, возможно провести расчет по следующей формуле:

$$R_{\text{суф}} = \text{ЧПф} / Z_{\text{уф}} \quad (2.2)$$

Где ЧПф- фактически полученная чистая прибыль;

$Z_{\text{уф}}$ -затраты на содержание аппарата управления.

Согласно расчетов, по данной формуле анализ рентабельности организационной структуры за отчетный период получили следующие результаты представлены.

Таблица 2.3

Расчет рентабельности организационной структуры за отчетный период 2015-2017 гг.



По результатам проведенных расчетов видна тенденция спада рентабельности организационной структуры, так как при значительном снижении выручки и ростом затрат на производство необходим пересмотр

численного состава сотрудников и при необходимости рассмотрение варианта его оптимизации.

Согласно проведенному анализу финансово-организационных показателей можно сделать следующее заключение:

Анализ построения и функционирования организационной структуры промышленного предприятия показал яркую выраженность иерархического типа. Для организационной структуры данного предприятия в большей степени характерна линейная система управления процессами, что в большей степени свойственно моноцентрическому типу руководства. Линейное построение в наибольшей степени подходит для решения производственных задач отрасли металлоконструкций. Анализ финансовых показателей показал наличие определенных финансовых затруднений, но их нельзя назвать критичными и динамика работы предприятия в целом можно охарактеризовать как стабильную. По результатам проведенных расчетов видна тенденция спада рентабельности организационной структуры, так как при значительном снижении выручки и ростом затрат на производство необходим пересмотр численного состава сотрудников и при необходимости рассмотрение варианта его оптимизации. При более детальном рассмотрении были определены наиболее проблемные зоны в рамках анализа организационной структуры, которыми стали: численный состав специалистов и возможно руководящего состава.

2.2. Анализ системы управления персоналом в ООО «ПромДеталь»

Система управления персоналом представлена следующим структурным звеном (см. рисунок 2.3):



Рис. 2.3 Структурное звено управления персоналом ООО «ПромДеталь»

Представленное структурное подразделение, согласно «Положения о структурном подразделении по управлению персоналом», утвержденного приказом от 28.05.2013г. выполняет следующие функции:

Департамент управления персоналом выполняет следующие функции:

1. Участвует в разработке и реализации целей и стратегии управления персоналом.
2. Разрабатывает и реализовывает комплекс планов и программ по работе с кадрами.
3. Организует и проводит работы по формированию и закреплению работников требуемых профессий, специальностей и квалификации на основе применения научных методов прогнозирования и планирования потребности в персонале, решения комплекса задач, связанных с удовлетворением каждого работника условиями, характером и содержанием труда.
4. Разрабатывает и реализует меры, направленные на улучшение качественного состава исполнительских кадров, специалистов и руководителей, создание условий, стимулирующих рост профессиональной компетенции всего персонала.
5. Формирует и осуществляет подготовку кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности на основе планирования карьеры, развертывания системы непрерывной подготовки персонала с использованием практики оценок, переподготовки, повышения квалификации и стажировки.
6. Организует проведение работ по рационализации структуры и штатов, укреплению дисциплины труда; разработку и реализацию гибкой политики материального и морального стимулирования с целью достижения максимальной эффективности труда работников всех уровней.
7. Выявляет причины и определяет пути устранения конфликтов, разработка и реализация мер, направленных на создание и укрепление благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

8. Организует проведение работ по внедрению научной методологии профессионального отбора и профессиональной ориентации в целях активизации деятельности вновь принимаемых работников, сокращения сроков их адаптации.

9. Организует взаимодействия с профильными учебными заведениями.

10. Обеспечивает соблюдение норм трудового права в работе с персоналом.

11. Разрабатывает и реализует мероприятия, направленные на создание условий для утверждения здорового образа жизни персонала с целью повышения его производственной отдачи.

12. Организует проведение работ по внедрению научных методов, передовых технологий кадровой работы, стандартизации и унификации кадровой документации, применению современных технических средств в целях совершенствования процессов управления производством.

Из вышеописанных функций следует, что основными задачами структурного подразделения являются следующие:

- отбор и подбор персонала;
- адаптация сотрудников;
- мотивация персонала;
- обучение и развитие;
- формирование корпоративной культуры;
- кадровый документооборот.

Структурное подразделение должно выполнять практически весь комплекс мероприятий по качественному осуществлению подсистем управления персоналом.

Для анализа эффективности деятельности структурного подразделения необходимо оценить оптимальность его численности, в том числе проверяя гипотезу предыдущего раздела о наличии проблемного поля в рамках численности специалистов.

Расчет необходимой численности отделов проводился по следующей формуле:

$$Ч_{\phi} = 1 + Ч_{\phi}/210 * 1,15 \quad (2.3)$$

где $Ч_{\phi}$ -фактическая численность работников за минусом работников службы;

210-месячный подушевой норматив, учитывающий работы, связанные с осуществлением деятельности по управлению персоналом.

1,15-дополнительный коэффициент, учитывающий выполнение работ по реализации кадровой политики, планирование потребностей в кадрах, аттестацию и т.п.

0,98- дополнительный коэффициент, учитывающий выполнение работ по реализации системы обучения.

$$ОКЧ_{\phi} = 1 + 82/210 * 1,15 = 2,4 \text{ человек.}$$

$$УЦЧ_{\phi} = 1 + 82/116 * 0,98 = 1,69 \text{ человек.}$$

Согласно проведенного расчета число сотрудников отдела кадров и учебного центра превышают свою численность согласно выполняемых ими функциональных обязанностей. Таким образом, необходимо сокращение 1 сотрудника в отделе кадров и 1 сотрудника в учебном центре.

В рамках системы отбора и найма важным критерием оценки эффективности деятельности является оценка текучести кадров по различным параметрам, которая может быть вычислена по следующей формуле:

$$К_{тек} = K_{ув} \times 100 (\%) : S \quad (2.4)$$

где: $К_{тек}$ – коэффициент текучести персонала; $K_{ув}$ – количество уволенных сотрудников за рассматриваемый период; S – среднесписочная численность персонала за рассматриваемый период (см. Таблица 2.3).

Согласно представленной динамике, коэффициент текучести идет по нарастающей. В рамках отрасли процент текучести кадров может достигать до 50%, что можно считать нормой. Но даже при достаточно высокой

процентной норме, в 2016 году она превысила допустимые значения. До 2015 года уровень текучести можно назвать естественным.

Таблица 2.3

Расчет коэффициента текучести кадров
за отчетный период 2015-2017гг.

Период	Данные	Коэффициент текучести кадров за период
2015	$35 \cdot 100 / 103$	33,9
2016	$44 \cdot 100 / 102$	43,13
2017	$51 \cdot 100 / 82$	62,19

Для понимания основных проблемных мест организации необходим дополнительный анализ по отдельным структурным подразделениям и должностям, чтобы точно определить в какой из подсистем управления персоналом имеются грубые недочеты. Так как запредельная текучесть кадров наблюдается только в 2016 году, то и анализ целесообразно проводить за данный период.

Оценку интенсивности текучести необходимо провести по следующей формуле:

$$K_{ит} = K_{тек гр} / K_{тек}, \quad (2.5)$$

где: $K_{ит}$ – коэффициент интенсивности текучести (в норме равен единице); $K_{тек гр}$ – коэффициент текучести в интересующей нас группе или подразделении; $K_{тек}$ – коэффициент текучести по всей организации.

$$K_{ит} = 44 \cdot 100 / 82 = 53,6 / 62,19 = 0,86 \text{ (рабочие)}$$

$\text{Кит} = 1 * 100 / 82 = 53,6 / 62,19 = 0,56$ (специалисты)

Согласно проведенных расчетов показатель интенсивности текучести кадров, не достигает единицы, таким образом, основной проблемой в организации является текучесть среди рабочего персонала.

Более детальная оценка данной проблематики будет рассмотрено в следующем разделе дипломной работы.

В рамках подсистемы отбора и оценки персонала нами была проанализирована степень обеспеченности трудовыми ресурсами, по отношению к планируемой. Результаты представлены на диаграмме 2.3

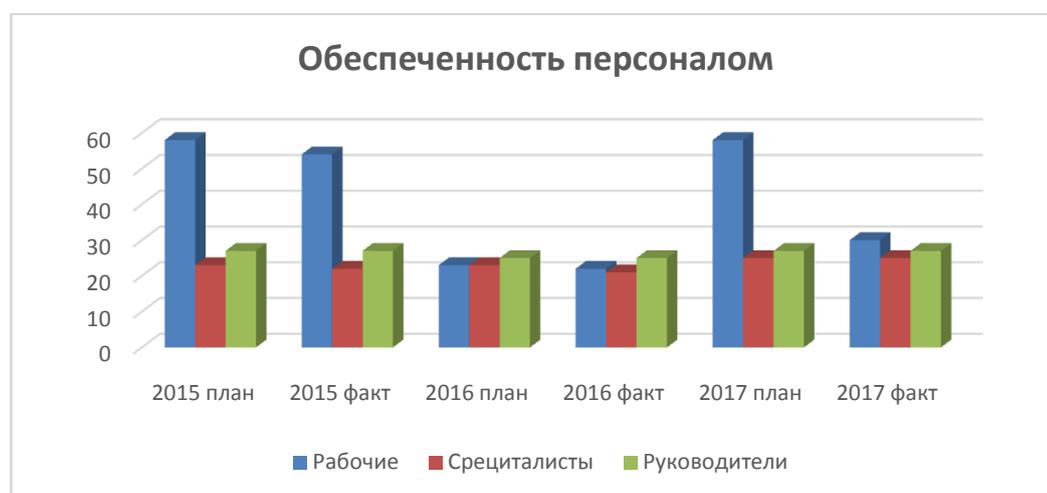


Рис. 2.3. Обеспеченность персоналом за период 2015-2017 гг.

Из диаграммы наглядно видно, что наименьшая степень обеспеченность характерна для 2017 года, на уровне рабочих. Все остальные уровни сотрудников в рамках нормы. Также система отбора и подбора была рассмотрена в рамках процента закрываемости вакансий (см. Таблица 2.4)

Таблица 2.4

Сравнительный анализ закрываемости вакансии

	Норма	Фактический		
		2015 г	2016 г	2017 г
Коэффициент закрытие за год	95%	95,3%	94,4%	74,5%

Степень закрываемости вакансий также в значительной степени снизилась, так как найти подходящий рабочий персонала в больших объемах крайне сложно, учитывая, что для рабочих предъявляются большие требования по уровню квалификации, которые мы рассмотрим далее. Качественная оценка персонала представлена в таблицах 2.5, 2.6, 2.7.

Таблица 2.5

Группировка персонала по полу:

Группы работников	Мужчины		Женщины	
	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
Руководители	25	30,4	2	2,43
Специалисты	6	7,31	19	23,1
Рабочие	25	30,4	5	6,09
Итого	56	68,2	26	31,7

Мужчин в организации заметно больше, что связано со спецификой отрасли, но в рамках уровня специалистов женский пол превалирует, так как деятельность во многом требует скрупулезности и точности в расчетах, что в большей степени свойственно для женщин.

В организации максимально привлекаемый возрастной диапазон сотрудников 30-40 лет. Данный возраст имеет ряд достоинств, так как в большей степени характеризуется уже сложившейся профессиональной основой, а так же достаточным трудовым и интеллектуальным потенциалом.

Таблица 2.6

Группировка персонала по возрасту:

Группы работников по возрасту, лет	Руководители		Специалисты		Рабочие		Итого
	Кол-во	% по группе руков.	Кол-во	% по группе спец.	Кол-во	% по группе рабоч.	
До 20	0	0	0		2	6,66	2
20 – 30	2	7,4	5	20	8	26,6	15
30 – 40	15	55,5	15	60	14	46,6	44
40 – 50	10	37,03	5	20	3	10	18
50 – 60	0	0	0	0	3	10	3
Свыше 60	0	0	0	0	0	0	0
Итого	27	100	25	100	30	100	

По этой причине является наиболее привлекательным и эффективным в рамках специфики отрасли. Особенностей данное возрастное распределение не имеет.

Таблица 2.7

Группировка по стажу работы:

Группы работников по стажу, лет	Руководители		Специалисты		Рабочие	
	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
До 5			2	8	1	3,3
От 5 до 10	1	3,7	15	60	13	43,3
От 10 до 15	19	70,3	6	24	8	26,6
От 15 до 20	7	25,9	2	8	8	26,6
Свыше 20	-	-	-	-	-	-
Свыше 30	-	-	-	-	-	-
Всего	27	100	25	100	30	100

Как видно из полученных расчетов, большинство сотрудников имеют стаж работы от 5 до 15 лет, что говорит о достаточной квалификации и опыте работы.

Также нами была проанализировано распределение персонала по образованию (см Таблица 2.8)

Таблица 2.8

Распределение персонала по образованию

	Рабочие, служащие		Специалисты		Руководители	
	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
НПО	-	-	-	-	-	-
СПО	13	43,3	-	-	-	-
НВПО	-	-	1	4	-	-
ВПО	17	56,6	23	92	25	92,5
Уч. степень	-	-	1	4	2	7,4
Итого	30	100	25	100	27	100

В рамках проведённого анализа видно, что специалисты и руководители имеют исключительно высшее образование. Среднее профессиональное и незаконченное высшее образование встречается у сотрудников рабочих специальностей.

Для понимания общей динамики кадровых процессов в таблице 2.9 представлены сводные расчеты по ключевым показателям.

Таблица 2.9

Динамика основных кадровых процессов в 2015 - 2017 году

Показатель	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Темп роста показателя (снижения) 2015 -2017 гг., в %
Среднесписочная численность персонала	103	102	82	79,6
Принято всего, чел.	21	37	15	71,4
Выбыло всего, чел.	35	44	51	145,7
в т. ч. :- по сокращению	-	-	-	-
-по собственному желанию	34	44	51	145,7
- за нарушение трудовой дисциплины	1	-	-	-
Коэффициент оборота по приему (Кпр)	0,2	0,3	0,18	90
Коэффициент оборота по выбытию	0,3	0,4	0,6	200
Коэффициент постоянства кадров	0,48	0,49	0,44	91,6
Коэффициент текучести кадров	33,9	43,13	62,19	183,4
Коэффициент абсентеизма: в т. ч. по болезни (Кабс/б)	0,016	0,016	0,019	145

Данные по основным кадровым процессам показывают, что на предприятии наблюдается значительное сокращение кадрового состава, что повышает уровень текучести кадров и показателя оборота по выбытию. Данная ситуация характерна для кризисных периодов. Что видно по показателям выручки и чистой прибыли, а также по производственным показателям

Показатель абсентеизма рассматривается как индикатор плохой индивидуальной производительности, а также индикатора психологической, медицинской и социальной адаптации к работе (см. Таблица 2.10).

Из представленной таблицы видно, что сократился общий календарный фонд рабочего времени, но при этом в значительной степени изменилась динамика потерь рабочего времени в связи с болезнью. Число листов не трудоспособности выросло на 24%.

Таблица 2.10

Потери рабочего времени в связи с абсентеизмом

Основные причины потерь рабочего времени	Основные документы, в которых зафиксированы потери рабочего времени.	2015 год (человек о-дни)	2016 год (человек о-дни)	2017 год (человек о-дни)	Темп роста, (снижения показателя) в %.
Общий календарный фонд рабочего времени		203013	201348	161540	79,56
Общее количество потерь рабочего времени	Официальные документы	3320	3305	3370	92,4
- из них по болезни	Листы временной нетрудоспособности	364	378	454	124
- целодневные/внутридневные простои	Табели рабочего времени	-	-	-	
- административные отпуска	Заявления и служебные записки персонала	2954	2926	2916	98,7
- прогулы	Служебные записки	2	1	-	
Коэффициент абсентеизма (%)		0,016	0,016	0,019	145

Показателем эффективности деятельности структурного подразделения является оценка результатов по вменённым функциям, в том числе адаптация персонала.

Анализ оценки эффективности работы системы должен идти по нескольким направлениям: экономические и социально-психологическое (см. Таблица 2.9).

Система адаптации представлена наличием всех необходимых документов: Положением об аттестации утвержденное 05.06.2014 г., а также несколькими методическими рекомендациями по проведению мероприятий по введению в должность и адаптации в производственный процесс.

Нами были исследованы сотрудники, стаж работы которых в организации не превышает и полугодя, часть которых еще находятся на испытательном сроке, а часть его уже прошли.

Из результатов проведенных расчетов, оценка степени эффективности работы подсистемы адаптации вызывает некоторые сомнения, так как все показатели и экономические и социально-психологические имеют отклонения от нормативных

Далее была рассмотрена система обучения и развития персонала принятая в организации. Данная система для организации имеет важное значение, так как готовых кадров практически на рынке труда нет и требуется их переобучение или повышение профессионального уровня.

Таблица 2.11

Результаты оценки деятельности отдела в рамках системы адаптации

Направление оценки	Критерий оценки	Ед. изм.	Нормативный показатель,	Фактический усредненный показатель	Отклонение, номинальное
Экономические	Производительность труда	тыс. руб.	8412,5	5141,31	-3271,19
	Потери от брака	тыс. руб.	0,5	0,74	-0,24
	Дни нетрудоспособности	дн.	-	14	-14
Социально-психологические	Общий уровень удовлетворенности трудом	балл.	42	25	-17
	Социальная адаптация	балл	32	21	-11

Поэтому на предприятии создан отдельный отдел, который подчиняется начальнику отдела кадров и занимается непосредственно обучением. На диаграмме 2.4 представлена динамика и интенсивность проводимого обучения.



Рис. 2.4 Динамика обучения сотрудников

Из представленного рисунка видно, что наиболее используемый метод обучения на производстве применяется повышение квалификации и обучение смежным профессиям. Обучением новых сотрудников как таковое не проводится.

Работа по обучению полностью регламентирована положениями, инструкциями, а также деятельность полностью ведётся по требованиям ведения данного процесса.

Оценка качества и уровня развития корпоративной культуры нами также была проведена и по результатам проверки были выявлены некоторые недочеты в работе, а именно:

- отсутствие понимания среди сотрудников, в особенности рабочего персонала, стратегических целей и задач организации;
- временные проволочки в согласовании ряда важных документов;
- нет прозрачности в понимании некоторых локальных нормативных актов, в особенности оплаты труда, и некоторых других.

Таким образом, имеются некоторые недоработки в рамках формирования полноценной корпоративной культуры, и особенно необходимо обратить внимание на движение информационных потоков сверху-вниз.

Анализ ведения кадрового документооборота показал незначительные нарушения и недоработки а именно:

- не все личные дела и карточки сотрудников полностью заполнены;
- отсутствуют записи в некоторых трудовых книжках о переводах на другие должности.

Данные нарушения типичны для многих организаций, но надо учесть, что именно данные нарушения могут привести к наложению штрафов со стороны трудовой инспекции.

В процессе эмпирической части работы анализировался уровень трудового абсентеизма на предприятии, т.е. систематическое отсутствие части сотрудников на рабочем месте, при которой работник систематически отсутствует на рабочем месте и избегает исполнения своих обязанностей.

Анализу были подвергнуты затраты на персонал, результаты которого представлены в таблице 2.12.

Таблица 2.12

Структура затрат на персонал

№	Виды затрат	Временной период			Темп роста показателя (снижения) 2015 - 2017 гг.
		2015 г	2016 г	2017 г	
1	Оплата труда	3765002	3764998	3865000	102,6
2	Набор и отбор персонала	44256	42623	35212	79,56
3	Обучение и развитие персонала	623212	544212	354621	56,9
4	Питание	-	-	-	
5	Спецодежда	162344	68921	122315	75,3
7	Медицинское обслуживание				
8	Охрана труда	657188	324122	410365 р	62,4
9	Организация отдыха	-	-	-	
10	Оплата жилья	-	-	-	
	Итого	4761828	4581561	4475482	93,9

Затраты на персонал практически по всем показателям, кроме заработной платы показывают динамику снижения, что обусловлено значительным снижением численности кадрового состава за отчетный период.

Таким образом, показатели эффективности деятельности структурного подразделения, можно объединить в единую табличную форму (см. Таблица 2.13)

Таблица 2.13

Оценка экономической эффективности структурного подразделения системы
управления персоналом

Должность	Перечень показателей оценки результатов труда	Темпы роста 2017/2015 %	Динамика показателей		
			2015 г.	2016 г.	2017 г.
Заместитель генерального директора по персоналу	Прибыль	43.08	1459773.76	1371105.11	628888.21
	Производительность	92.4	16825	17323	15561
	Выручка	98.7	7534729.36	7682543.69	7442359.33
Начальник отдела кадров	Производительность труда и ее динамика	92.4	16825	17323	15561
	Уровень заработной платы и ее динамика	128,9	36553.4	36911.7	47134,1
	Коэффициент текучести кадров и его динамика	183,4	33,9	43,13	62,19
	Обеспеченность персоналом	79,5	34,3	34	27,3
	Степень закрываемости вакансий	78,1	95,3%	94,4%	74,5%
	Потери от брака	128,1	0,64	0,80	0,82
Специалисты по обучению персонала	Затраты на обучение персонала	81,1	480634	476324	390258
	Производительность труда	92,4	16825	17323	15561
Среднее значение		99,8			

	Продолжение таблицы 2.13			
Стандартное отклонение	36,4			
Мода	92,4			

Из представленной таблицы видно, что по многим из оцененных параметров эффективность имеет тенденцию к снижению. При этом показатель средних значений показывает практически приближающийся к 100%, однако показатель стандартного отклонения демонстрирует большой разброс, что характеризует то, что в некоторых направлениях идет рост, а в других снижение темпов развития. Согласно показателю моды все-таки наиболее встречаемый показатель находится ниже 100 процентного значения. По вышеописанным данным можно констатировать, что работа структурного подразделения в рамках экономических показателей нельзя рассматривать как продуктивную, так как наблюдается стабильный спад продуктивности по важным производственным показателям.

2.3. Изучение актуального состояния условий труда в ООО «ПромДеталь»

Оценка степени соблюдения условий труда со стороны работодателя нами проводилась по 2-м направлениям: материально-техническому и социально-психологическому.

Ознакомление с имеющимися заключениями СУОТ, которое было проведено едино разово (15.06.2013 г.), через пол года после открытия организации. Периодичность проведения обязательных СУОТ составляет 5 лет с момента первой аттестации. Если поступила жалоба со стороны сотрудников/сотрудника, то может быть инициирована дополнительная процедура СУОТ. Из заключений экспертной комиссии некоторые результаты оценки стали следующими (см. Таблица 2.14)

Результаты СУОТ

Фактор	Фактическое значение	Нормативное значение	Класс УТ
Тяжесть труда			
1.1 физическая динамическая нагрузка (единицы внешней механической работы за смену, кг · м)	608	12500	1
1.2 Масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную (кг)			
Подъем и перемещение (разовое) тяжести при чередовании с другой работой (до 2 раз в час)	8	15	1
Суммарная масса грузов, перемещаемых в течение каждого часа смены	154	250	1
1.3 Стереотипные рабочие движения (количество за смену)			
При региональной нагрузке (при работе с преимущественным участием мышц рук и плечевого пояса)	1100	10000	1
1.4 Статическая нагрузка - величина статической нагрузки за смену при удержании груза, приложении усилий (кгс · с)			
1.5 Наклоны корпуса	11	50	1
1.6 Перемещения в пространстве, обусловленные технологическим процессом, км	0,025	4	1
Итоговый класс			2
2. Напряженность труда			
2.1 Сенсорные нагрузки			
Плотность сигналов (световых, звуковых) и сообщений в среднем за 1 час работы	59	до 75	1
Число производственных объектов одновременного наблюдения	7	до 5	2

Продолжение таблицы 2.14			
Нагрузка на голосовой аппарат (суммарное количество часов, наговариваемое в неделю)	19	до 16	2
2.2 Монотонность нагрузок			
Число элементов (приемов), необходимых для реализации простого задания или в многократно повторяющихся операциях	17	более 10	1
Монотонность производственной обстановки (время пассивного наблюдения за ходом техпроцесса в % от времени смены)	58	менее 75	1
Продолжительность (в сек) выполнения простых заданий или повторяющихся операций	более 100	более 100	1
Время активных действий (в % к продолжительности смены). В остальное время - наблюдение за ходом производственного процесса	20 и более	20 и более	1
Итоговый класс			2
3. Микроклимат			
Температура воздуха (на момент измерений - охлаждающий микроклимат)°С	23	19,0-20,9	2
Относительная влажность воздуха, %	63	60-40	2
Скорость воздуха, м/с	2,5	0,5	2
Итоговый класс			2
4. Световая среда			
Освещенность, лк	200	300	3.1
Коэффициент пульсации, %	14	не более 20	1
Итоговый класс	3.1		
1. ЭМП			
В, мкТл	112	100	3.1
Напряженность ЭМП,кВ/м	10	12	3.1
Итоговый класс	3.1		
5. Шум			
Выполнение всех видов работ на постоянных рабочих местах в производственных помещениях и на территории предприятий	88	80	2
Итоговый класс	1		
Итоговый класс УТ по всем факторам	3.1		

По всем просмотренным заключениям можно сделать вывод, что есть необходимость совершенствовать условия труда, так как по сделанным выводам есть отклонения по следующим параметрам: нагрузки на голосовой

аппарат, что в том числе обусловлено высоким уровнем шума. Также есть претензии к показателям микроклимата, а в особенности температурный режим, относительная влажность, скорость воздуха, уровень освещенности, а также уровень электро-магнитного излучения. Т.е. в помещениях необходимо увеличить число осветительных приборов, чтобы процесс работы не оказывал на органы зрения негативного влияния. Скорость воздуха показывает наличие сквозняков в производственных помещениях, что может повлечь увеличение числа фактов заболевания ОРЗ. Итоговый класс УТ-3, что соответствует условиям труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасным производственным факторам, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья.

Также по результатам проверки были исследована эффективность использования средств индивидуальной защиты (см. Таблицу 2.15):

Таблица 2.15

Результаты СУОТ в части оценки СИЗ

Процедура	Обозначение показателя	Результат оценки (положительная / отрицательная)	Примечание
Оценка эффективности выбора СИЗ на рабочем месте	V_{ϕ}	отрицательная	
	V_{κ}	отрицательная	
	V_{y}	имеются замечания	Не в полной мере удобны в использовании при выполнении трудовой функции
	V_{o}	отрицательная	

Продолжение таблицы 2.15			
Оценка эффективности применения СИЗ на рабочем месте	П _в	отрицательная	
	П _и	отрицательная	
	П _о	отрицательная	
	П _т	отрицательная	

По результатам проведенной оценки УТ СИЗ хоть и не настолько незначительно, но имеют недостатки в части удобства использования при выполнении трудовой функции.

Оценка социально - психологических факторов удовлетворенности условиями работы проводилась посредством проведения анкетного опроса по степени выполнения работодателями условий договора, составленного согласно статьи 212 ТК РФ. Нами была разработана опросная анкета (см. Приложение 2). Результаты анкетного опроса представлены в приложении 3.

Опрос проводился на оценку 3-х группирующих факторов: санитарно - гигиенические, материально-технические и социально-психологические. Из представленной диаграммы видно, что наибольшая степень неудовлетворенности по санитарно-гигиеническим условиям (наличие всех средств защиты, оснащенности комнат отдыха, температурный режим в производственных помещениях, организация рабочего места) а также социально-психологические (уровнем з.п. возможности должностного роста).

Таким образом, между результатами экспертизы СУОТ и результатами опроса сотрудников имеются некоторые несоответствия, а именно:

- сотрудники мало реагируют на высокую степень шума в помещении, так как они к нему привыкли;
- степень обеспеченности средствами индивидуальной защиты, значительно хуже, чем указано в отчетах экспертов.

Также нами были проанализированы затраты на мероприятия по обеспечению необходимых условий труда и техники безопасности за 2017 год, результаты которых представлены в таблице 2.16.

Таблица 2.16

Анализ затрат на обеспечение необходимых условий труда

ПРЯМЫЕ ЗАТРАТЫ НА ОХРАНУ ТРУДА НА ПРОАКТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ		
За период 2017 г.		
1. Медицинские мероприятия	Медицинские осмотры (периодические и предварительные)	73212 р.
	Наблюдение групп диспансерного учета (группы риска) Не обязательно	-
	Расходы, связанные с содержанием помещений и инвентаря здравпункта и пунктов по оказанию первой помощи. Аптечки	12238 р.
2. Средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства	Приобретение сертифицированной специальной одежды, обуви и других СИЗ	-
	Ремонт, стирка, химическая чистка специальной одежды, обуви и других СИЗ	-
3. Расходы на подготовку, переподготовку кадров, состоящих в штате	Обучение по охране труда в специализированных организациях	12344 р.
	Обучение промышленной безопасности в специализированных организациях, включая обучение по содержанию и контролю за состоянием зданий и сооружений	1728 р.
	Обучение пожарной безопасности в специализированных организациях	1200 р.
	Обучение по электробезопасности в специализированных организациях	7824 р.
	Обучение по гражданской обороне и ликвидации чрезвычайных ситуаций в специализированных организациях	-
	Обучение методам оказания первой помощи в специализированных организациях	-
	Обучение по безопасному производству работ (водитель электропогрузчика, аккумуляторщик и т.п.)	2424 р.
	Обучение по OHSAS 18000	-
Аттестация рабочих мест по условиям труда, инструментальные замеры в рамках мониторинга условий труда	Услуги сторонних организаций по аттестации рабочих мест по условиям труда	-
	Проведение инструментальных замеров в рамках мониторинга условий труда (за исключением замеров, проводимых в рамках аттестации рабочих мест)	-
Сертификация	Сертификация работ по охране труда, в том числе и по OHSAS 18000	38212 р.
	Сертификация производственного оборудования	
Агитация, сопровождение деятельности по охране труда, охране окружающей среды, промышленной безопасности, производственной санитарии, ГОиЧС	Приобретение стендов по охране труда, промышленной безопасности, пожарной безопасности, электробезопасности, ГОиЧС, оказанию первой помощи	10451 р.
	Приобретение знаков безопасности, ограждающих лент	8021 р.
	Приобретение журналов по охране труда, промышленной безопасности, электробезопасности, ГОиЧС, иной документации	7128 р.
	Покупка программного обеспечения. Изготовление печатной продукции	4337 р.
Промышленная безопасность	Экспертиза, обследование зданий и сооружений (собственных, взятых в аренду)	-
	Экспертиза, освидетельствование технических устройств (собственных, при аренде объекта повышенной опасности)	2800 р.
	Экспертиза проектной, конструкторской, эксплуатационной, ремонтной документации. Разработка и экспертиза декларации промышленной безопасности опасного производственного объекта Разработка ПЛИА, ПЛАС	-
Продолжение таблицы 2.16		
Противопожарная безопасность	Услуги пожарной охраны (ведомственная, объектовая)	2724 р.
	Приобретение первичных средств пожаротушения	

	Проверка, испытание, перезарядка огнетушителей	
	Испытание наружных пожарных лестниц	
	Испытание наружного и внутреннего оборудования противопожарного водоснабжения	
	Услуги по определению категорийности помещений и зданий по взрывопожарной и пожарной опасности	
	Проверка и испытание установок автоматической пожарной сигнализации	
	Проверка испытание автоматических установок пожаротушения	
Консультационные услуги в части ОТ,ПБ, ГОиЧС	Расходы по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	193250 р.
	Начисления к тарифным ставкам и должностным окладам. Расходы на оплату дополнительного отпуска и сокращенного рабочего дня.	-
КОСВЕННЫЕ ЗАТРАТЫ НА ОХРАНУ ТРУДА НА ПРОАКТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ		
Перевод текстов		1124 р.
ПРЯМЫЕ ЗАТРАТЫ НА ОХРАНУ ТРУДА НА РЕАКТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ В СВЯЗИ С НЕСЧАСТНЫМ СЛУЧАЕМ НА ПРОИЗВОДСТВЕ		
	Пособие по временной нетрудоспособности (2 дня оплачивает работодатель)	4221 р.
	Компенсация морального вреда пострадавшему (сумма определяется по договоренности сторон)	27125,15 р
	Штрафы за несоблюдение соответствующих условий труда (до 200000 р.)	50000 р.
ИТОГО ФАКТИЧЕСКИЕ ЗАТРАТЫ		460365,15 р
ПЛАНИРУЕМЫЕ НА АНЛОГИЧНЫЙ ПЕРИОД		527113р.

Из представленных расчетов видно, что согласно планируемыми затратам на соблюдение условий труда и фактически использованным имеет значительное расхождение в бюджете. Недоосвоенными остались 66747,85 р., что в результате могло сказаться на качестве обеспечения. По данным таблицы видны расходы на оплату травматических случаев, в том числе оплата штрафа согласно ст. 143, что также свидетельствует о некоторых недоработках в системе соблюдения условий труда и ТБ.

Другие параметры в большей степени направлены на оценку бытовых и социально-психологических факторов комфорта.

Также с целью объективизации результатов оценки условий труда, важным является оценка степени техники безопасности на производстве, которая нами оценивалась по методике профессора Гандзюка.

Данная оценка строится на анализе данных по условиям труда рабочих мест, оценки санитарно-технического состояния производственных помещений, числа проводимых мероприятий по профилактике и устранению

недоработок в данном вопросе, а также динамике показателей производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Расчет обобщенного коэффициента уровня охраны труда цеха $K_{цот}$, что является среднеарифметическим суммы трех коэффициентов:

$$K_{цот} = (K_d + K_b + K_{впр}) / 3 \leq 1, \quad (2.6)$$

где $K_d = C_d / C$ - коэффициент уровня соблюдения правил охраны труда;

$K_b = P_{вб} / П$ - коэффициент технической безопасности оборудования

$K_{впр}$ - коэффициент выполнения плановых работ по охране труда

По результатам проведенных расчетов был получен следующий интегральный показатель.

$$K_d = C_d / C = 67 / 82 = 0,81 \quad (2.7)$$

(C_d — количество работающих, придерживающиеся правил охраны труда; C — общее количество работающих)

$$K_b = P_{вб} / П = 2432 / 2458 = 0,98 \quad (2.8)$$

($P_{вб}$ — количество единиц оборудования, что соответствует требованиям безопасности и санитарным требованиям; $П$ — общее количество оборудования);

$$K_{впр} = T_{ср} / T = 28 / 28 = 1 \quad (2.9)$$

($T_{ср}$ - количество фактически выполненных запланированных работ по охране труда; T — общее количество запланированных работ за определенный отрезок времени)

$$K_{цот} = 0,81 + 0,98 + 1 / 3 = 0,93$$

Несмотря на то, что полученный результат отличается от единицы не значительно, все же отклонение от нормы присутствует, и свидетельствует о необходимости проведения мероприятий по устранению некоторых недочетов и доведения ОТ до необходимого 100% -го уровня.

В рамках изучения актуального состояния условий труда были также выявлены некоторые недочеты, а именно:

-повышенный уровень нагрузки на голосовой аппарат, обусловленный высоким уровнем шума;

- имеются некоторые отклонения по температурному режиму, влажности, скорости воздуха, уровню освещенности и уровню электромагнитному излучению, что соответствует классу 3 УТ, и увеличивается риск повреждения здоровья.

Проведенный анкетный опрос выявил несоответствия между результатами экспертизы СУОТ и результатами опроса сотрудников, а именно:

- сотрудники мало реагируют на высокую степень шума в помещении, так как они к нему привыкли;

- степень обеспеченности средствами индивидуальной защиты, значительно хуже, чем указано в отчетах экспертов;

- оценка эффективности ОТ по результатам расчетов имеет незначительные отклонения от нормы.

Выводы по 2 главе: По результатам проведенного эмпирического исследования, была проведена комплексное изучение условий труда производственного предприятия ООО «ПромДеталь», основными видами деятельности, которой является производство строительных металлических конструкций, изделий и их частей.

Анализ построения и функционирования организационной структуры промышленного предприятия показал яркую выраженность иерархического типа. Для организационной структуры данного предприятия в большей степени характерна линейная система управления процессами, что в большей степени свойственно моноцентрическому типу руководства. Линейное построение в наибольшей степени подходит для решения производственных задач отрасли металлоконструкций. Анализ финансовых показателей показал наличие определенных финансовых затруднений, но их нельзя назвать критичными и динамика работы предприятия в общем можно охарактеризовать как стабильную. По результатам проведенных расчетов видна тенденция спада рентабельности организационной структуры, так как при значительном снижении выручки и ростом затрат на производство

необходим пересмотр численного состава сотрудников и при необходимости рассмотрение варианта его оптимизации. При более детальном рассмотрении были определены наиболее проблемные зоны в рамках анализа организационной структуры, которыми стали: численный состав специалистов и возможно руководящего состава.

Анализ системы управления персоналом показал наличие некоторых недоработок в деятельности структурного подразделения, а именно:

- превышение численного состава структурного подразделения, и требуется его оптимизация в размере 2-х человек;
- с 2016года тенденция роста естественного коэффициента текучести кадров;
- интенсивность роста наблюдается в большей степени среди рабочего персонала;
- снижения уровня обеспеченности персоналом и закрываемости вакансий с 2016года;
- оценка степени эффективности работы подсистемы адаптации вызывает некоторые сомнения, так как все показатели и экономические и социально-психологические имеют отклонения от нормативных;
- отсутствие понимания среди сотрудников, в особенности рабочего персонала, стратегических целей и задач организации;
- временные проволочки в согласовании ряда важных документов;
- нет прозрачности в понимании некоторых локальных нормативных актов, в особенности оплаты труда, и некоторых других;
- не все личные дела и карточки сотрудников полностью заполнены;
- отсутствуют записи в некоторых трудовых книжках о переводах на другие должности.

Таким образом, можно заключить, что работа структурного подразделения в рамках экономических показателей нельзя рассматривать как продуктивную, так как наблюдается стабильный спад продуктивности по важным производственным показателям.

В рамках изучения актуального состояния условий труда были также выявлены некоторые недочеты, а именно:

- повышенный уровень нагрузки на голосовой аппарат, обусловленный высоким уровнем шума;

- имеются некоторые отклонения по температурному режиму, влажности, скорости воздуха, уровню освещенности и уровню электромагнитному излучению, что соответствует классу 3 УТ, и увеличивается риск повреждения здоровья.

Проведенный анкетный опрос выявил несоответствия между результатами экспертизы СУОТ и результатами опроса сотрудников, а именно:

- сотрудники мало реагируют на высокую степень шума в помещении, так как они к нему привыкли;

- степень обеспеченности средствами индивидуальной защиты, значительно хуже, чем указано в отчетах экспертов;

- оценка эффективности ОТ по результатам расчетов имеет незначительные отклонения от нормы.

ГЛАВА 3. Направления совершенствования условий труда производственного предприятия

3.1. Мероприятия по совершенствованию условий труда ООО «ПромДеталь»

Таблица 3.1

Программа предлагаемых мероприятий

Проблемы	Цели
Имеются отклонения по температурному режиму, влажности, скорости воздуха	Приведение в соответствие нормативным требованиям температурного, влажностного и воздушного режимов
Имеются отклонения по уровню освещенности	Приведение в соответствие нормативным требованиям освещенности
Повышенный уровень нагрузки на голосовой аппарат, обусловленный высоким уровнем шума	Приведение в соответствие нормативным требованиям степень шума и технической безопасности
Техническая безопасность оборудования ниже нормативной	
Несоответствие степени обеспеченности средствами индивидуальной защиты	Закупка дополнительных СИЗ

По результатам проведенного исследования, были выявлены некоторые недочеты в работе структурного подразделения, как в рамках проблематики дипломной работы, так и в рамках других направлений в деятельности системы управления персоналом. Механизмом совершенствования и профилактики недоработок системы УП является последовательность мероприятий, в результате внедрения которых будут решены проблемы совершенствования условий труда на производственном предприятии.

В рамках предлагаемых целевых ориентиров предлагаются следующие мероприятия и результаты (см. Таблица 3.2)

Предлагаемые мероприятия

Цель	Мероприятия	Результат
Приведение в соответствие нормативным требованиям температурного, влажностного и воздушного режимов	Ликвидация сквозняков в цехах и обустройство утепленных комнат для отдыха в производственном цеху с целью устранения сквозняков в производственных помещениях, установление инфракрасных обогревателей, а также ремонт и обустройство комнаты отдыха.	Рост производительности труда на 0,1% Рост прибыли на 1,3% Снижение расходов на 17,8% Эк (0,06) > Ен (0,02)
Приведение в соответствие нормативным требованиям освещенности	Закупка и монтаж дополнительного освещения производственной зоны.	
Приведение в соответствие нормативным требованиям степень шума и технической безопасности	Проведение внеплановых ремонтных работ оборудования	
Закупка дополнительных СИЗ	Дополнительная закупка средств индивидуальной защиты: СИЗ органов дыхания; специальная защитная одежда; сиз головы, глаз, лица, органов слуха.	

Согласно выделенному проблемному полю нами предлагаются следующие мероприятия:

1. Ликвидация сквозняков в цехах и обустройство утепленных комнат для отдыха в производственном цеху с целью устранения сквозняков в производственных помещениях, установление инфракрасных обогревателей, а также ремонт и обустройство комнаты отдыха.

Планируется следующие расходы на реализацию п. 3 и 4. (см. Таблица 3.1)



2. Смета ремонтных мероприятий представлена в таблице 3.1.

Таблица 3.3

Смета постройки бытового помещения в производственном цеху и его оборудование под комнату отдыха

Материалы	Объем	Стоимость, р	Итоговая стоимость, р
Брус	1,7 куб	3700	6290
Доска 50*100	3 куба	4200	12600
Листы ОСП 9,5	15 шт.	620	9300
Половая доска	1 куб	5300	5300
Доставка			2000
Сэндвич панель	12 шт.	2950	35400
Панели ПВХ	52 шт.	115р.	5980
Диван	1	12000	12000
Стол	1	5000	5000
Стулья	10	1000	10000
Чайник	1	5300	5300
Микроволновая печь	1	5100	5100
Кухонный гарнитур	2м	2000	4000

	Продолжение таблицы 3.3		
Монтажные работы			35000
Инфракрасное отопление и его комплектующие			28361
Устранение сквозных отверстий по территории цеха			27688
Итого			209319 р

2. Также для повышения уровня освещенности в производственных помещениях нами предлагается закупить и установить дополнительные лампочки. На данные мероприятия нами планируется закупить 250 дополнительных ламп, стоимость которых колеблется от 88-150 р/шт. Также в комплект должны входить короб для данных ламп стоимость которого составляет 230-264р. Расчет стоимости затрат на освещение:

$$150\text{р.} * 250 \text{ шт.} = 37500\text{р.}$$

$$264\text{р} * 250 \text{ шт.} = 66000\text{р.}$$

Итого: 103500р.

3. Дополнительная закупка средств индивидуальной защиты: СИЗ органов дыхания; специальная защитная одежда; сиз головы, глаз, лица, органов слуха;

На закупку планируется затратить 120000 р., т.е. по 4000 р. на каждого из рабочих.

4. Стоимость монтажа планируется в рамках фонда оплаты труда, так как на производстве есть электрики, которые могут их установить в рамках своих должностных обязанностей.

Таким образом, расчет затрат на предлагаемые мероприятия станет следующим (см. Таблицу 3.4).

Таблица 3.4

Расчет затрат на мероприятия

Мероприятия	Ресурсы	Стоимость
Ликвидация сквозняков в цехах и обустройство утепленных комнат для отдыха в производственном цеху с целью устранения сквозняков в производственных помещениях, установление инфракрасных обогревателей, а также ремонт и обустройство комнаты отдыха	Финансовые	209319 р.
	Человеческие	В рамках заработной платы
Закупка и монтаж дополнительного освещения производственной зоны.	Финансовые	103500 р.
	Человеческие	В рамках заработной платы
Проведение внеплановых ремонтных работ оборудования	Финансовые	В рамках заработной платы
	Человеческие	
Дополнительная закупка средств индивидуальной защиты: СИЗ органов дыхания; специальная защитная одежда; сиз головы, глаз, лица, органов слуха.	Финансовые	120000 р.
	Человеческие	В рамках заработной платы
ИТОГО	432819 р.	

В таблице 3.5 представлены сроки и ответственные лица, задействованные в реализации программы.

Таблица 3.5

Матрица ответственности

Мероприятия	Сроки реализации	Ответственный
Ликвидация сквозняков в цехах и обустройство утепленных комнат для отдыха в производственном цеху с целью	1 июля -1 августа 2018 г.	И-сторонняя организация, К-специалист по кадрам, инженер по охране труда

Мероприятия	Сроки реализации	Ответственный
устранения сквозняков в помещениях, установление инфракрасных обогревателей, а также ремонт и обустройство комнаты отдыха		
Закупка и монтаж дополнительного освещения производственной зоны.	1 июля -7 июля 2018 г.	И-электрик К-специалист по охране труда
Проведение внеплановых ремонтных работ оборудования	1 июля- 14 июля 2018 г.	И-механик К-инженер по охране труда, руководители цехов
Дополнительная закупка средств индивидуальной защиты: СИЗ органов дыхания; специальная защитная одежда; сиз головы, глаз, лица, органов слуха.	1 июля -1 августа 2018 г.	И-инженер по охране труда К-руководители цехов

И-исполнитель

К-контролер

Предлагаемые мероприятия носят краткосрочный характер и планируются к реализации за 1 месяц. Расчет социально-экономической эффективности представлен в следующем разделе работы.

3.2. Обоснование социально-экономической эффективности мероприятий по совершенствованию условий труда

Расчет прибыли П (ΔЕ), производится с учетом снижения прямых затрат на ОТ на реактивные мероприятия в связи с несчастными случаями на производстве (см. Таблица 2.16) , в том числе за счет исключения возможных

штрафов за несоблюдение требований ТБ повлекшие нанесение тяжкого вреда здоровью (ст. 143 УКРФ)

П ($\Delta E = 5911540 + 81346,15 = 5992886,15$ р.

Прибыль за отчетный период 2017 года составила 5911540 р. (см. Таблица 2.1)

Затраты на реактивные мероприятия в связи с несчастными случаями на производстве (см. Таблица 2.16) составила:

$4221р. + 27125,15р. + 50000р. = 81246,15$ р.

ИТОГО: П ($\Delta E = 5911540 + 81346,15 = 5992886,15$ р.

Расчет коэффициента $5992886,15 / 5911540 * 100\% = 101,3\%$

При вложениях в мероприятия по приведению рабочих мест к требованиям норм охраны труда экономический эффект за анализируемый период от реализации данных мероприятий следует определять по общей формуле:

$$\mathcal{E}_s = \Pi - \mathcal{E}_o - C_s, \quad (3.1)$$

где Π (ΔE) – прибыль, полученная предприятием в анализируемом периоде (экономия эксплуатационных расходов в связи с ростом производительности труда), млн руб.;

\mathcal{E}_o – общие затраты на ликвидацию последствий несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, млн руб.;

C_s – общие затраты на реализацию мероприятий по приведению рабочих мест к требованиям норм охраны труда, млн руб.:

$\mathcal{E}_s = 5992886,15$ р. – $460365,15$ (см. Таблица 2.16) – 432819 (см. Таблица 3.4) = 5099702 р.

Эффективность предлагаемых мероприятий должна быть оценена по показателю роста выработки, за счет снижения числа дней нетрудоспособности по болезни.

За 2017 год общее фактическое количество потерь рабочего времени составило 3370 (см. Таблица 2.10), в том числе по временной

нетрудоспособности 454. Таким образом фактически отработанное время составило 158170.

Расчет фактической выработки рассчитывается как отношение выручки к фактически отработанным человеко/дням, таким образом:

$$7442359,3/158170=47,05$$

Нами планируется снижение числа нетрудоспособных дней с 454 до 150. В результате потери рабочего времени должны сократиться на 304 часа. При этом коэффициент планируемой выработки составит:

$$7442359,3/158474=46,9$$

$$47,05-46,9=0,15$$

Рост производительности труда составит:

$$158170 \text{ чел/час}-15561 \text{ р.}$$

$$158474 \text{ чел/час}-x \text{ р.}$$

$$X=158474*15561/158170=15590 \text{ р.}$$

Коэффициент роста производительности рассчитывается:
 $15590/15561*100\%=0,1\%$

Показатель общей (абсолютной) экономической эффективности затрат на проведение мероприятий по приведению рабочих мест к требованиям норм охраны труда на каждый затраченный рубль данных мероприятий рассчитываются по формуле:

$$\mathcal{E}_{p/p} = \frac{\Pi - \mathcal{E}_o}{C_3} \quad (3.2)$$

Если в результате расчетов $\mathcal{E}_{p/p}$ больше или равно одному рублю на каждый затрачиваемый рубль, то экономическая эффективность признается удовлетворительной.

$$\mathcal{E}_{p/p} = 5992886,15 \text{ р} - 460365,15 / 432819 = 12,78$$

Согласно расчетов экономическая эффективность может считаться удовлетворительной.

Коэффициент экономической эффективности капитальных вложений определяется по формуле:

$$\mathcal{E}_k = \frac{\mathcal{E}}{K}, \quad (3.3)$$

где \mathcal{E} – эксплуатационные расходы на мероприятия по улучшению условий и охране труда, млн руб.

$$\mathcal{E}_k = 460365,154 / 432819 = 1,06, \text{ при } \mathcal{E}_n = 1,02 \quad 1,06 > 1,02$$

Показатель (коэффициент) экономической эффективности капитальных вложений в мероприятия по приведению рабочих мест к требованиям норм охраны труда \mathcal{E}_k сопоставляется с нормативным \mathcal{E}_n . Если $\mathcal{E}_k > \mathcal{E}_n$, то капитальные вложения признаются эффективными.

Таким образом, мы можем предположить, что предлагаемые нами мероприятия, с точки зрения финансовых вложений могут считаться эффективными.

Величина, обратная коэффициенту экономической эффективности капитальных вложений и характеризующая срок окупаемости капитальных вложений, вычисляется по формуле:

$$T_o = \frac{K}{\mathcal{C}_{np}}, \quad (3.4)$$

где \mathcal{C}_{np} – планируемая чистая прибыль, руб.

K – затраты

$$T_{oп} = 432819 \text{ р.} / 5992886,15 \text{ р.} = 0,07$$

Полученный срок окупаемости финансовых вложений следует сопоставлять с нормативным. Если он меньше или равен нормативному, то капитальные вложения считаются эффективными.

Расчет нормативности актуальных финансовых вложений:

$$T_{oн} = 527113 / 5911540 = 0,08 \geq 0,07$$

По всем проведенным подсчетам экономической эффективности предлагаемых мероприятий, мы доказываем, что они будут эффективны.

Также мы сможем получить не только экономический, но социально-психологический результат, а именно:

1.Повышение удовлетворенности трудом.

Важнейшей составляющей трудовой мотивации является степень удовлетворенности человека местом работы и выполняемой работой. Было бы естественно предположить, что повышение удовлетворенности работников своим трудом в организации неизбежно приведет к повышению их продуктивности. Хотя между удовлетворенностью трудом и рабочими показателями существуют довольно сложные отношения, многими исследованиями показано, что высокая удовлетворенность трудом действительно оказывает положительное влияние на работу персонала. Это связано с тем, что высокая удовлетворенность работников своим трудом в организации улучшает их отношение к работе и к организации, способствует росту уровня трудовой и исполнительской дисциплины и как результат - производительность работников повышается.

Рассматривая связь между удовлетворенностью трудом в организации и рабочим поведением персонала, следует обратить внимание и на негативные последствия неудовлетворенности трудом. Это проявляется в том, что чем меньше работник удовлетворен местом работы и содержанием выполняемой работы, тем слабее его связи с компанией, в которой он работает. Это выражается не только в склонности к увольнению, но и в снижении уровня трудовой и исполнительской дисциплины, в повышении склонности к прогулам.

Неудовлетворенность выполняемой работой и получаемой оплатой может привести к серьезным последствиям для организации в долгосрочной перспективе. Если из организации начнут увольняться лучшие работники или персонал будет работать хуже, то ее эффективность и способность к оперативному реагированию на изменения внешней среды может сильно снизиться. Таким образом, удовлетворенность работников своей работой

может самым непосредственным образом влиять на конкурентоспособность и выживание организации.

5. Повышение лояльности к организации

Для многих организаций повышение лояльности и преданности не всегда является актуальной задачей кадровой работы, так как многие не осознают важность данного аспекта для организации. Учитывая сложность и динамичность современного рынка необходимо учитывать, что лояльный и преданный сотрудник с меньшей вероятностью бросит компанию в трудный момент, которые в наших рыночных реалиях вполне могут иметь место. С меньшей вероятностью, данный сотрудник может предать и «слить» ценную коммерческую информацию компаниям конкурентам. Важным инструментом управления является привлечение лояльных и преданных сотрудников к управлению, так как они являются важным стратегическим звеном между руководством и сотрудниками обеспечивая необходимые информационные потоки внутри организации.

По результатам проведенных расчетов предлагаемые мероприятия достаточно эффективны для реализации, так как мы получаем и экономический и социальный эффекты.

Таблица 3.3

Социально-экономическая эффективность предлагаемых мероприятий

Социально-экономический эффект	
Экономический	Социальный
Рост прибыли-1,3 %	Устранение вероятности получения штрафов за неисполнение УТ
Рост производительности-на 0,1%	Повышение удовлетворенности персоналом
Снижение расходов на 17,8%	Повышение лояльности к организации

На наш взгляд предлагаемые мероприятия в планируемой перспективе экономически выгодны и представляются инвестиционно-привлекательными.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящее время, производственные предприятия находятся в весьма сложной ситуации в части обеспечения производства необходимыми кадрами, в том числе соответствующие определенным требованиям. При этом необходимо понимать, что кадры, имеющие определенную квалификацию и компетентность предъявляют к работодателю также свои требования. При этом сроки их трудовых отношений напрямую зависят от условий, которые работодатель для них создает. Поэтому, одним из условий долговременных трудовых отношений является оптимальность условий труда, создание которых требует от работодателя определенных материальных и социально-экономических затрат. Руководители многих предприятий недооценивают важность и необходимость создания комфортных условий работы. Надо понимать, что условия труда и безопасности здоровья отражают качество и ответственность сторон в рамках трудовых отношений. Качество, создаваемых предприятием условий труда, играют одну из ведущих ролей в сохранении конкурентоспособности и полноценного функционирования предприятия.

Анализ теоретических подходов к сущности, классификации и методологии комплексной оценки условий труда, показал актуальность темы исследования, так как условия труда являются в определенной степени факторами определяющими производительность труда, и как результат определяют экономическую, материальную и кадровую конкурентоспособность предприятия. Условия труда косвенно влияют на основные показатели - выручки, чистой прибыли и рентабельности производства. А непосредственное их влияние отражается в корреляционных связях с производительностью, текучестью кадров и удовлетворенностью. Таким образом, условия труда являются определенным ресурсом управления деятельностью предприятия.

По результатам проведенного эмпирического исследования, было проведено комплексное изучение условий труда производственного предприятия ООО «ПромДеталь», основными видами деятельности, которого является производство строительных металлических конструкций, изделий и их частей.

Анализ построения и функционирования организационной структуры промышленного предприятия показал яркую выраженность иерархического типа. Для организационной структуры данного предприятия в большей степени характерна линейная система управления процессами, что в большей степени свойственно моноцентрическому типу руководства. Линейное построение в наибольшей степени подходит для решения производственных задач отрасли металлоконструкций. Анализ финансовых показателей показал наличие определенных финансовых затруднений, но их нельзя назвать критичными и динамика работы предприятия в целом можно охарактеризовать как стабильную. По результатам проведенных расчетов видна тенденция спада рентабельности организационной структуры, так как при значительном снижении выручки и ростом затрат на производство необходим пересмотр численного состава сотрудников и при необходимости рассмотрение варианта его оптимизации. При более детальном рассмотрении были определены наиболее проблемные зоны в рамках анализа организационной структуры, которыми стали: численный состав специалистов и возможно руководящего состава.

Анализ системы управления персоналом показал наличие некоторых недоработок в деятельности структурного подразделения, а именно:

- превышение численного состава структурного подразделения, и требуется его оптимизация в размере 2-х человек;
- с 2016 года тенденция роста естественного коэффициента текучести кадров;
- интенсивность роста наблюдается в большей степени среди рабочего персонала;

- с 2016года снижения уровня уровень обеспеченности персоналом и закрываемости вакансий;

- оценка степени эффективности работы подсистемы адаптации вызывает некоторые сомнения, так как все показатели и экономические и социально-психологические имеют отклонения от нормативных;

- отсутствие понимания среди сотрудников, в особенности рабочего персонала, стратегических целей и задач организации;

- временные проволочки в согласовании ряда важных документов;

- нет прозрачности в понимании некоторых локальных нормативных актов, в особенности оплаты труда, и некоторых других;

- не все личные дела и карточки сотрудников полностью заполнены;

- отсутствуют записи в некоторых трудовых книжках о переводах на другие должности.

Таким образом, можно заключить, что работа структурного подразделения в рамках экономических показателей нельзя рассматривать как продуктивную, так как наблюдается стабильный спад по важным производственным показателям.

В рамках изучения актуального состояния условий труда были также выявлены некоторые недочеты, а именно:

- повышенный уровень нагрузки на голосовой аппарат, обусловленный высоким уровнем шума;

- имеются некоторые отклонения по температурному режиму, влажности, скорости воздуха, уровню освещенности и уровню электромагнитного излучению, что соответствует классу 3 УТ, и увеличивается риск повреждения здоровья.

Проведенный анкетный опрос выявил несоответствия между результатами экспертизы СУОТ и результатами опроса сотрудников, а именно:

- сотрудники мало реагируют на высокую степень шума в помещении, так как они к нему привыкли;

- степень обеспеченности средствами индивидуальной защиты, значительно хуже, чем указано в отчетах экспертов;

- оценка эффективности ОТ по результатам расчетов имеет незначительные отклонения от нормы.

По итогу проведенного анализа и полученных результатов были разработан ряд рекомендаций по совершенствованию условий труда а также проблемных зон имеющих к изучаемой проблематики прямое или косвенное отношение, которыми стали.

1. Превышение численного состава структурного подразделения
2. Не достаточно эффективность работа структурного подразделения в рамках социально-экономических показателей.
3. Оценка условий труда по заключению СУОТ составила 3 класс вредности
4. Организация охраны труда по методике Гандзюка показал недостаточный коэффициент $-0,93 < 1$
5. В рамках социально психологического исследования УТ неудовлетворительны санитарно-гигиенические условия.

Согласно выделенному проблемному полю нами предлагаются следующие мероприятия:

1. Закупка дополнительной системы индивидуальной защиты для сотрудников производства.
2. Закупка и монтаж дополнительного освещения производственной зоны.
3. Ликвидация сквозняков в цехах и обустройство утепленных комнат для отдыха в производственном цеху.
4. Ремонт оборудования имеющего высокий уровень травматичности.

По итогам анализа, было рассчитано, что предлагаемые мероприятия имеют большой социально-экономический эффект, так как оказывают прямое влияние на показатели чистой прибыли увеличивая ее на 5%, за счет снижения прямых затрат на реактивные мероприятия по соблюдению

условий труда. Социальный эффект от предлагаемых мероприятий также высок, так как повышает удовлетворенность, лояльность и преданность организации среди сотрудников, что косвенно влияет на производительность, обеспеченность, закрываемость и текучесть кадров. Таким образом, проект является достаточно привлекательным для внедрения в производственный процесс.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации: офиц. текст с историко-правовым комментарием. – М.: АСТ, 2011. – 64 с.
2. Трудовой кодекс РФ – М.: АСТ, 2011. – 164 с.
3. Конвенция N 155 Международной организации труда "О безопасности и гигиене труда и производственной среде" (принята в г. Женеве 22.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // КонсультантПлюс [Электронный ресурс].
4. Конвенции 2006 г. № 187 "Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда" // КонсультантПлюс [Электронный ресурс].
5. Федеральный закон от 21.12.1994 N 69-ФЗ (ред. от 23.06.2016) "О пожарной безопасности" // КонсультантПлюс [Электронный ресурс].
6. Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» // КонсультантПлюс [Электронный ресурс].
7. Федеральный закон «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ // КонсультантПлюс [Электронный ресурс].
8. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Закон о СОУТ). // КонсультантПлюс [Электронный ресурс].
9. Федеральный закон от 04.10.2010 N 265-ФЗ "О ратификации Конвенции об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (Конвенции №187)". // КонсультантПлюс [Электронный ресурс].
10. Постановление от 27 февраля 1995 г. N 11 Об утверждении рекомендаций по планированию мероприятий по охране труда. // КонсультантПлюс [Электронный ресурс].

11. Постановление Минтруда России от 8 февраля 2000 г. № 14 Об утверждении Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации. // КонсультантПлюс [Электронный ресурс].

12. Постановление Минтруда России от 22.01.2001 № 10 "Об утверждении Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях"; // КонсультантПлюс [Электронный ресурс].

13. Постановление Минтруда РФ, Минобразования РФ от 13.01.2003 № 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций". // КонсультантПлюс [Электронный ресурс].

14. Постановление Правительства РФ от 27 декабря 2010 г. № 1160 "Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда" //КонсультантПлюс [Электронный ресурс].

Постановление Правительства РФ от 19.06.2012 № 610 "Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации" // КонсультантПлюс [Электронный ресурс].

15. Приказ Минтруда России от 07.07.2015 № 439н "Об утверждении Правил по охране труда в жилищно-коммунальном хозяйстве"(Зарегистрировано в Минюсте России 11.08.2015 N 38474).// КонсультантПлюс [Электронный ресурс].

16. Алавердов А.Р. Управление персоналом: учеб. пособие / А.Р. Алавердов. – М.: Маркет ДС, 2015. – 304 с.

17. Атаев А.А. Управленческая деятельность. Практика и резервы организации / А.А. Атаев. – М.: Экономика, 2016. – 251 с.

18. Атаманчук Г.В. Культура решений менеджмента / Г.В. Атаманчук, Н.М. Кейзеров. – М.: Изд-во РАУ, 2013. – 256 с.

19. Аширов Д.А. Управление персоналом: учеб. пособие / Д.А. Аширов. – М.: Проспект, 2017. – 432с.

20. Беляков Г. И. Охрана труда и техника безопасности : учебник для прикладного бакалавриата / Г. И. Беляков. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 404 с.
21. Берг О. Охраняем труд! / О. Берг // "Кадровый вопрос"-2012- 15с- N 10
22. Введение в практическую социальную психологию: Учеб. пособие / Под ред. Ю.М. Жукова, Л.А. Петровской. О.В. Соловьевой. – М. Смысл, 2017. – 373 с.
23. Вейлл П. Искусство менеджмента / П. Вейлл. – М.: Изд-во «Новости», 2015. – 224 с.
24. Веснин В.Р. Управление персоналом в схемах: учебное пособие / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2015. – 125 с
25. Веснин В.Р. Управление персоналом: учебник для вузов / В.Р. Веснин. - М.: ТК ВЕЛБИ, Проспект, 2014. – 240 с.
26. Ворожейкин И.Е. Управление персоналом организации: учебник / И.Е. Ворожейкин. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 638 с.
27. Ворохоб О. Регламенты в компании / О. Ворохоб // Управление корпоративной культурой. – 2013. - №4. – С. 24-29.
28. Гастев А.К. Трудовые установки / А.К. Гастев. – М.: Экономика, 2009. – 343 с.
29. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для ВУЗов - СПб.: Питер, 2012. - 720 с.
30. Жданов О.И. Руководитель и социально-психологический климат в коллективе // Психология управления. -2011 . - №6. – с. 23-29
31. Желтов О.Б. Правовая платформа права на охрану труда в Российской Федерации / О.Б. Желтов// Охрана труда и техника безопасности на промышленных предприятиях", 2017, № 8 -3 с
32. Заказнов А. Регламентации в управлении персоналом / А. Заказнов // Менеджмент качества. – 2012. - №2. – С.14-19.
33. Занковский А.Н. Организационная психология Учеб. пособие

для вузов / Рос. Акад. образования; Моск. психол.-соц. ин-т. – М.: Флинта МПСИ, 2015. – 647 с.

34. Захаров Н.Л. Управление настроением персонала в организации: уч. Пособие / Н.Л. Захаров. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 287с.

35. Иванов М.А., Шустерман Д.М. Организация как ваш инструмент. Российский менталитет в практике бизнеса [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.emsi.ru/books.html>

36. Иванова А. Регламенты / А. Иванова // Управление развитием персонала. – 2013. - №2. – С. 10-15.

37. Измеров Н. Ф., Тихонова Г. И., Чуранова А. Н. , Горчакова Т. Ю. Условия, охрана труда и производственный травматизм в России / Здоровоохранение Российской Федерации.-2013.- № 1.-с. 3-7.

38. Кабаченко Т.С. Психология в управлении человеческими ресурсами. – СПб. Питер, 2016. – 400 с.

39. Казаков М. Регламенты из назначения / М. Казаков // Управление развитием персонала. – 2011. – №3. – С. 16-22.

40. Камардина Н.В., Костиневич В.В. Основы безопасности труда: курс лекций: Учеб. пособие. – Пенза: Изд-во Пенз. гос. ун-та, 2014. – 250 с.

41. Карнаух Н.Н. Охрана труда: учебник / Н. Н. Карнаух. — М. : Издательство Юрайт, 2014. — 380 с. — Серия: Основы наук.

Карташова Л.В. Организационное поведение Учебник / Л.В. Карташова, Т.В. Никонова, Т.О. Соломандина. – М. ИНФРА М, 2005. – 144 с.

42. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник для вузов / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 447 с.

43. Ковалев А.Г. Коллектив и социально-психологические проблемы руководства. – М. Политиздат, 2011. – 271 с.

44. Кротова Н.В., Клеппер Е.В. Управление персоналом: учебное пособие Н.В. Кротова, Е.В. Клеппер.– М.:Финансы и статистика, 2013. – 327с.

45. Кузнецова Е.А. Направления совершенствования правового регулирования охраны труда на современном этапе развития ее системы / Е. А. Кузнецова // "Охрана труда и техника безопасности в строительстве" из информационного банка "Бухгалтерская пресса и книги"-2011,- 14 с- № 9.

46. Кузьмин Е.С. Основы социальной психологии. – Л. Изд-во Ленингр. ун-та, 2007. – 172 с.

47. Кузьмина О.В., Янчий С.В. Совершенствование системы управления охраной труда в организации / О.В. Кузьмина, С.В. Янчий // Приоритетные научные направления: от теории к практике доп. — М.: Издательство: Общество с ограниченной ответственностью "Центр развития научного сотрудничества" (Новосибирск),2016.- 155-159 с

48. Кульбовская Н. Безопасность труда в нормативных актах / Н. Кульбовская // "Кадровик. Трудовое право для кадровика", 2009, № 1- 7с

49. Кунц Г. Управление. Системный и ситуационный анализ управленческих функций / Г. Кунц, О. Доннел. – М.: Наука, 2016. – 525 с.

50. Куревина Л.В. Основные обязанности работодателя в сфере охраны труда / Л.В. Куревина // "Отдел кадров коммерческой организации"- 2011,-14 с- №№ 11, 12

51. Лекция 1. Основы охраны труда/ Дистанционный курс обучения по охране труда с последующей проверкой знаний требований охраны труда работников организаций // Издательство Форум Медиа, 2017.

52. Лэнд П.Э. Менеджмент – искусство управлять. – М. ИНФРА М, 2010. – 256 с.

53. Лютенс Ф. Организационное поведение: Пер. с англ. 7-го изд. - М.:ИНФРА - М, 2014. - 692 с.

54. Малышев Д.В. Метод комплексной оценки профессионального риска. Проблемы анализа риска. - 2016. т. 5, № 3.

55. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы / А. Маслоу. – М.: Смысл, 2015. – 425 с.

56. Методы изучения травматизма. Относительные показатели травматизма. [Электронный ресурс].URL: <http://woodroads.ru/neschastnye-sluchai/138-izuchenietravmatizma.html>

57. Мильнер Б.З. Теория организации / Б.З. Мильнер. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 480 с.

58. Охрана труда, предотвращение несчастных случаев. Специальная оценка условий труда.-2015.-[Электронный ресурс].URL: <http://hr-portal.ru/article/vazhnye-momenty-pri-provedenii-specialnoy-ocenki-usloviy-truda>

59. Охрана труда. Организация охраны труда. / «Путеводитель по кадровым вопросам: Служба охраны труда в организации; Обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда;» //КонсультантПлюс 19.09.2014- 20с [Электронный ресурс]

60. Охрана труда: курс лекций для руководителей бюджетных организаций / д.э.н., профессор А.Л. Сафонов, В.К.Свиридов, д.э.н., профессор Н.П. Пашин, д.т.н., профессор. Г.З. Файнбург, д.т.н., профессор С.С. Тимофеева, к.т.н., профессор Ю.А. Федченко., к.т.н., доцент Л.А. Ботвенко, к.ф-м.н. С.П. Ворошилов, к.э.н. В.Е. Рябова, Т.В. Абызова, Т.Л. Правдивая, Е.Н. Смирнова, засл. деятель науки РФ, д.т.н., профессор А.П. Лапин, к.т.н., доцент Б.М. Тюриков, к.б.н., доцент Ю.Н.Баранов – Под общей редакцией д.э.н., проф. А.Л. Сафонова- М., 2008. – 488 с.

61. Петренко Н.В. Психологические аспекты охраны труда в сельском хозяйстве / Н.В. Петренко // «Вестник аграрной науки Дона»,2013

62. Практическая психодиагностика Методики и тесты Учеб. пособие. – Самара БАХРАХ-М, 2012. – 669 с.

63. Пригожин А.И. Методы развития организаций. – М. МЦФЭР, 2016. – 864 с.

64. Пригожин А.И. Деловая культура: Сравнительный анализ / А.И. Пригожин // Социологические исследования. – 2012. – № 9. – С. 74-80.

65. Прохоров А.П. Русская модель управления / А.П. Прохоров. – М.: ЗАО «Журнал Эксперт», 2011. – 376 с.

66. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации: учебник для студентов вузов / В.П. Пугачев. – М.: Аспект Пресс, 2008. – 279 с.
67. Пугачева В.П. Руководство персоналом организации / В.П. Пугачева. – М.: Аспект Пресс, 2015. – 279 с.
68. Сартан Г.Н. Высвобождение и увольнение сотрудников // Бизнес в России. – 2014. - № 2. - с. 12 - 17
69. Семинар 4. Производственный травматизм и методы его анализа // [Электронный ресурс].URL: www.safteh.ru
70. Сербиновский Б.Ю. Управление персоналом: Учебник / Б.Ю. Сербиновский. - М.: Издательский дом Дашков и К, 2017. – 462 с.
71. Скачкова Г.С. Охрана труда и специальная оценка его условий // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 2. с. 27-31.
72. Соколова М.И., Дементьева А.Г. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие/ М.И. Соколова, А.Г. Дементьева. - М.: Проспект, 2009. – 238с.
73. Тарелкина Т.Н. Правила увольнения сотрудника // Управленческие процессы в РФ – 2010. - № 2. - с. 12 - 17
74. Тебекин А. В. Управление персоналом: учебник / А. В. Тебекин. – М.: Проспект, 2012. – 426с.
75. Трудовой кодекс РФ – М.: АСТ, 2014. – 164 с.
76. Управление персоналом: Энциклопедический словарь / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2008г.
77. Федорец А.Г. К вопросу о нормативном регулировании и стандартизации в охране труда / А.Г. Федорец // "Охрана труда и техника безопасности в строительстве" из информационного банка "Бухгалтерская пресса и книги" – 2017. –10 с- № 4.
78. Федорова Н.В., Минченкова О.Ю. Управление персоналом организации: учеб. пособие, 4-е изд., перераб. и доп. / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. – М.: КноРус, 2012. – 512 с.
79. Хаттоева Т. Регламенты: нужны ли они? / Т. Хаттоева //

Управление развитием персонала. – 2005. - №3.- С. 25-31.

80. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. – М. Педагогика, 2016. – Т. 1. – 408 с.

81. Шавровская М., Куршакова Н. Отбор персонала в клиентоориентированной организации / М. Шавровская, Н. Куршакова // Управление корпоративной культурой. – 2017. - №3. – С. 13-20.

82. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности / Г. Эмерсон. – М.: Экономика, 2015. – 224 с.