

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

**РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ УСЛОВИЙ
ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ
(НА ПРИМЕРЕ ООО «ЭСТЕТКУРСК»)**

Выпускная квалификационная работа
обучающегося по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом
заочной формы обучения, группы 05001361
Кисель Евгения Константиновича

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

БЕЛГОРОД 2018

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ.....	6
1.1 Условия труда персонала как объект исследования.....	6
1.2 Методы и показатели эффективности условий труда персонала в организации.....	11
1.3 Нормативно-правовая база в области условий труда персонала в организации.....	21
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ООО «ЭстетКурск».....	27
2.1 Организационно-экономическая характеристика организации.....	27
2.2 Анализ системы управления персоналом в организации.....	10
2.3 Анализ условий труда персонала в ООО «ЭстетКурск».....	18
ГЛАВА 3. НАПРАВЛЕНИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ООО «ЭстетКурск».....	61
3.1 Комплекс мероприятий по совершенствованию условий труда персонала в организации.....	61
3.2 Обоснование социально-экономической эффективности предложенных мероприятий.....	77
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	81
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	81
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	90

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. «Условия труда – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия». «Управление по условиям и дисциплиной труда это программно-целевой комплекс по подготовке, принятию и реализации решений (организационно-технических, санитарно-бытовых, лечебно-профилактических и социально-экономических мероприятий), направленных на обеспечение безопасности, сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе труда».

«Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника».

«Большое внимание к улучшению условий труда поясняется тем, что они представляют собой производственную среду, где проходит жизнедеятельность работника во время работы и существенно отражается на его производительности. От их состояния напрямую зависит уровень работоспособности, состояние здоровья и результаты работы человека».

«В современных условиях все большее значение приобретают организация условий труда, построенная на научной основе. Объясняется это тем, что в условиях растущей конкуренции все большее значение приобретает результативность труда, повышаемая за счет более полного использования способностей работника в процессе труда».

«Необходимость научных подходов к изучению обеспечения условий и дисциплины труда персонала в современный период обусловлена отсутствием целого ряда методических разработок по данной проблеме и неэффективной системой превентивных мер, направленных на обеспечение условий и дисциплины труда персонала».

Степень научной разработанности темы исследования составили работы ряда ученых по безопасным условиям труда персонала, вопросам, касающимся жизненного цикла организации. Изучение понятия «условия труда» и «допустимые условия труда персонала в организации» проведено по ряду работ зарубежных исследователей: С. Альдерфером, Д. Адамсом, В. Врумом, Ф. Герцбергом, Ф. Тейлором, Г. Эмерсоном, А. Файодем.

Среди российских авторов следует выделить таких авторов как В.В. Авдеев В.В., Е.А. Аксенова, Вагина Л.В. А.И. Волков, Б.М. Генкин, Т.И. Леженкина, В.В.

Объектом исследования является ООО «ЭстетКурск».

Предмет исследования – особенности условий труда персонала в ООО «ЭстетКурск».

Цель исследования – разработка комплекса мероприятий по совершенствованию условий труда персонала в ООО «ЭстетКурск».

Задачи исследования:

1. Изучить теоретические основы условий труда персонала в организации;
2. Дать организационно-экономическую характеристику и описать систему управления персоналом организации;
3. Провести оценку условий труда персонала в ООО «ЭстетКурск»;
1. Разработать мероприятия по совершенствованию условий труда персонала в организации и обосновать их социально-экономическую эффективность.

Практическая значимость исследования заключается в том, что результаты исследования могут быть использованы в деятельности ООО «ЭстетКурск», позволят снизить уровень заболеваемости и травматизма на производстве.

Информационной базой послужили статистические источники, информационно-аналитические материалы СМИ, Интернет, официальные

нормативно-правовые документы Российской Федерации, бухгалтерская и статистическая отчетность, а также, результаты исследования, полученного в ходе практики в ООО «ЭстетКурск».

При разработке и анализе результатов использовались следующие **методы исследования:**

- метод организации исследования – метод срезов (сравнительный, комплексный);
- эмпирический метод (наблюдение, контент-анализ);
- метод обработки данных (качественный и количественный метод с применением методов математической статистики;
- метод интерпретации результатов исследования (структурный).

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Условия труда персонала как объект исследования

Трудовые отношения – «сложное объектное явление, характеризующее параметры производственной среды. В Трудовом кодексе Российской Федерации (ст. 209) мы найдем понятие трудовые отношения. Трудовые отношения – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника».

«Можно выделить 1 группы факторов, влияющих на формирование и изменение условий труда».

1. Социально-экономические факторы:

- нормативно-правовые факторы;
- социально-психологические факторы;
- общественные факторы;
- экономические факторы.

2. Техничко-организационные факторы.

3. Естественно-природные факторы.

4. Хозяйственно-бытовые факторы.

«Понятие трудовые отношения довольно обширное, и для того чтобы понять его полный смысл приведем ниже несколько определений.

Е.А. Аксенова отмечает, что трудовые отношения - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия» [20, с. 105].

Михайлов А. в книге «Трудовые отношения как элемент качества трудовой жизни» «описывает трудовые отношения, как совокупность

факторов трудового процесса и производственной среды, в которой осуществляется деятельность человека» [11, с. 191].

«Основа создания благоприятных условий труда, достижения согласования интересов сторон трудовых отношений создается государством посредством закрепления общепризнанных достижений научной организации труда в трудовом законодательстве. При этом государство устанавливает гарантии трудовых прав и свобод граждан, обеспечивает защиту прав и законных интересов работников и работодателей».

«Трудовые отношения также являются неотъемлемой частью научной организации труда. Согласно статье 21 ТК РФ [2], работник имеет право на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором».

Создание необходимых условий для высокопроизводительного творческого труда способен обеспечить только комплексный, системный подход в решении проблем научной организации труда.

«Внедрение программ реорганизации (совершенствования) условий труда способствует повышению качества трудовой жизни, так как содействует развитию чувства удовлетворения работой, снижению количества прогулов и текучести кадров и повышению качества продукции. Их результативность повышается, когда они понятны и желательны для работников, а также экономически целесообразны» [30, с. 112].

Таким образом, можно отметить, что трудовые отношения «находят свое отражение во всей совокупности производственной среды, оказывающей непосредственное влияние на здоровье и работоспособность человека, удовлетворенность проделанной работой и, как следствие, результативность итоговых показателей предприятия. Трудовые отношения, предусмотренные трудовым договором (контрактом), должны соответствовать требованиям охраны труда».

«Управлением основными составляющими условиями труда занимается соответственно правовой, трудовой, гигиенический, технологический и социально-экономический менеджмент».

«Правовой трудовой менеджмент предусматривает организацию работы с правовыми документами по условиям труда; гигиенический, технологический; учреждение, планирование, финансирование, контроль, анализ безопасности, оценку условий и состояния охраны труда; социально-экономический - повышение мотивации к безопасному труду, а также повышение трудовой культуры».

«В соответствии со ст. 219 ТК РФ «Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям условий труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя»;

«Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в организации возлагаются на работодателя. Статья 212 ТК РФ гласит, что «работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям трудовые отношения на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по условиям труда, стажировки на рабочем месте и проверку знания требований по условиям труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований труда»;

«Помимо работодателя определенными обязанностями в области условий и охраны труда обладает сам работник. Он обязан (ст. 211 ТК РФ):

- соблюдать требования условий труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по технике безопасности, стажировку на рабочем месте;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления)»;
- «проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проводить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законодательными законами» [27, с. 38].

Таким образом, можно отметить, что трудовые отношения – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника, а потому и на его результативность. Трудовые отношения, предусмотренные трудовым договором (контрактом), должны соответствовать требованиям охраны труда.

Также из вышесказанного следует, что грамотно организованные трудовые отношения на предприятии обеспечивают не только безопасность и сохранение здоровья, но и повышают работоспособность человека в процессе труда на предприятии.

1.2. Методы и показатели эффективности условий труда персонала в организации

«Любая наука имеет свою методологию (от гр. *methodos* - путь исследования, теория и *logos* - учение) - учение о структуре, логической

организации, методах и средствах деятельности, т.е. учение о принципах построения, формах и способах научного познания» [23, с. 73].

«Трудоохранный менеджмент, как и наука «трудовые отношения», имеет свои средства познания, принципы обеспечения безопасности и задачи. Средства познания любой науки предназначены для выявления законов, принципов обеспечения цели. Так, например, за основу средств (методов и приемов) познания действительности в области охраны труда можно принять методы и приемы диалектического материализма: наблюдение, эксперимент, моделирование, математическая статистика, системный подход, анализ (расчленение объекта на элементы), синтез (соединение элементов в единое целое), абстрагирование, индукция, дедукция, а также научные методы эмпирического исследования. Эти же методы познания приемлемы и для трудоохранного менеджмента».

Наблюдение – основной (базовый) прием познания. На основе его данных проводятся другие исследования с применением соответствующих методов изучения. На основе наблюдения, как в лабораторных, так и в производственных условиях и охрана труда, и трудоохранный менеджмент могут широко использовать методики исследований, разработанные другими науками, в том числе социологией (анкетирование, опросы и т.п.). Наряду с методиками, созданными в смежных науках, трудоохранный менеджмент на стадии наблюдения разрабатывает собственные, в частности методики изучения травматизма, расследования аварий, изучения электротравматизма и т.д.

«Эксперимент – способ получения информации о количественном и качественном изменении показателей исследуемого объекта в результате воздействия на него некоторых управляемых и контролируемых переменных факторов. Лабораторный эксперимент часто сопровождается моделированием» [15, с. 102].

«Математическая статистика опирается на вероятностную теорию, позволяющую оценить надежность и точность научных и практических выводов в системе безопасности».

«Системный подход – направление методологического научного познания, в основе которого лежит рассмотрение объектов как систем, состоящих из отдельных элементов, каждый из которых можно представить тоже в виде системы элементов».

«Системы имеют самые разнообразные формы. При всем многообразии все системы можно условно разделить на три вида: технические, биологические, социальные, в том числе управленческие.

Каждая трудовоохранная система управления на любом уровне имеет самостоятельные не только управляющую (субъект управления) и управляемую (объект управления) системы, но и информационную систему, без которой невозможно нормальное функционирование системы в целом» [26, с. 88].

«В свою очередь, управляющая система состоит из системы нормативно-правовых актов, с одной стороны, и системы службы по реализации задач условий труда – с другой».

«Управляемая система включает систему гигиены труда, систему технолого-технической безопасности и социально-экономическую трудовоохранную систему».

«Принцип системного подхода уже был использован при выявлении системно-структурной модели охраны труда, структуры труда, систем условий труда и трудовоохранного менеджмента. Этот принцип может быть использован при рассмотрении других вопросов, в том числе при изучении любых элементов объекта изучения условий труда или трудовоохранного менеджмента, которые будут являться подсистемами».

«Совокупностью методологических средств, используемых для подготовки и обоснования решения по сложным проблемам, является

системный анализ, включающий в себя математическое моделирование и оптимизацию с помощью математических методов обработки информации и алгоритмов» [50, с. 201].

«Уровень санитарно-гигиенических и эстетических условий труда можно определить как среднеарифметическую величину из выражения:»

«Оценка, полученная данным методом, не учитывает число работающих, подверженных вредному воздействию факторов.

Известен ряд методов оценки условий труда, основанных на сопоставлении фактических и нормативных параметров. Рассмотрим способ расчета коэффициента условий труда, рекомендованного методикой, разработанной НИИ труда.

В качестве частных показателей условий труда принимаются освещенность, чистота воздуха, его влажность, шум, вибрация и другие санитарно-гигиенические показатели, поддающиеся измерению.

Индекс отклонения фактических условий труда от нормативных по данному частному показателю (K_i) вычисляется по формуле»:

«Общий коэффициент условий труда рассчитывается как среднегеометрическая величина частных показателей, характеризующих трудовые отношения по отдельным факторам»:

«где K_i - индексы соответствия фактических условий труда нормативным по данному показателю (освещенность, запыленность, уровень шума и т.д.)

n - количество показателей, характеризующих трудовые отношения, по которым проводились замеры».

«Наибольшее распространение получила методика, рекомендованная НИИ труда, также основанная на интегральном показателе.

Основная идея метода заключается в нахождении интегральной оценки категории тяжести некоторой i -ой совокупности однородных работ, как функцию результирующей оценки категории условий труда характеризующих данную совокупность работ. Выделено шесть категорий тяжести, охватывающих трудовые отношения от комфортных до крайне тяжелых².

«Каждый элемент, составляющий трудовые отношения, получает кодовую оценку в баллах от 1 до 6 в зависимости от того, к какой группе условий труда он относится согласно справочной таблице. После того, как установлена категория тяжести, определяют интегральную оценку состояния условий труда на данном рабочем месте в виде соответствующего коэффициента, имеющего диапазон от 0 до 1.»

«Чем хуже трудовые отношения, тем выше категория тяжести работы и тем ближе к нулю коэффициент уровня условий труда; чем лучше условия, тем ближе к единице коэффициент условий труда [52, с. 93].

Анализ состояния условий труда производят по Рекомендациям управления охраной труда. Предварительно устанавливают соответствующие показатели, к которым относят»:

1) КСП - коэффициент уровня соблюдения правил условий и охраны труда работниками; определяется по картам уровня соблюдения правил работниками на конкретном участке работ:

«где M_v - число выполненных мероприятий (работ) по условиям труда;

M_p - общее число мероприятий (плановых), необходимых для выполнения. К плановым работам при этом относят не только те, которые записаны в соглашении по условиям труда, но и те, которые были определены предписаниями органов надзора, актами специального расследования несчастных случаев, а также приказами и распоряжениями администрации».

Согласно рассматриваемым показателям выводят обобщенный коэффициент уровня охраны труда:

«Значения коэффициентов определяются в третьей декаде месяца комиссией в составе представителя администрации цеха, председателя комиссии по охране труда цехкома и инженера отдела охраны труда. Комиссия начинает проверку без предварительного уведомления коллектива цеха. Могут быть установлены и другие показатели (коэффициенты), характеризующие гигиенические условия и состояние безопасности труда».

Основой для расчета обобщенного коэффициента уровня условий труда служат данные об аттестации рабочих мест по условиям труда, результаты трехступенчатого контроля состояния охраны труда, документы по присвоению оборудованию знака безопасности и т.п. [36, с. 92]

«Следует учитывать, что такой обобщенный показатель состояния условий труда отражает лишь состояние оборудования, дисциплинированность исполнителей и руководителей работ и не принимает во внимание не только технические и гигиенические материальные мероприятия пространства, определяющие, например, требования к проходам между оборудованием, расположению трубопроводов и других коммуникаций, но и общественные мероприятия- духовно-психологические, эстетические и др. Представляя охрану труда как систему медико-биологических, технолого-технических и общественных знаний, для оценки состояния охраны труда можно рекомендовать интегральный показатель - уровень состояния охраны труда $U_{ст}$, (%):»

Кмб - коэффициент выполнения медико-биологических (гигиенических) требований, в том числе эргономических;

Кобщ - коэффициент выполнения общественных требований к коллективу (исполнителям и руководителям участка работ). При этом коэффициент выполнения требований определяют как отношение выполненных требований к общему их числу [51, с. 99].

Таким образом, можно отметить, что интегральный уровень состояния условий труда можно установить как для участка или цеха, так и для

предприятия в целом. Уровень состояния условий труда, к которому должны стремиться на любом предприятии, должен быть равен 100% .

За основу методов исследования действительности в области условий труда можно принять методы и приемы диалектического материализма: наблюдение, эксперимент, моделирование, математическая статистика, системный подход, анализ (расчленение объекта на элементы), синтез (соединение элементов в единое целое), абстрагирование, индукцию, дедукцию, а также научные методы эмпирического исследования.

1.3 Нормативно-правовая база в области условий труда в организации

В Российской Федерации действует система правовых актов, содержащих единые нормативные требования по условиям труда.

«Важнейшим источником трудового права является основной закон РФ - Конституция 1993г.

Конституция РФ закрепляет основные трудовые права всех граждан, основные принципы правового регулирования труда, предопределяет содержание основных институтов особенной части трудового права, которые направлены в свою очередь на обеспечение юридических гарантий конституционных трудовых прав. Конституция РФ закрепляет принцип законности в сфере труда, ее высшую юридическую силу, равноправие перед законом и судом и устанавливает, что общепризнанные принципы и нормы международного правового регулирования труда являются составной частью системы трудового права».

Л.В. Вагина, в книге «Управление условиями и охраной труда» представляет основную цель трудового законодательства как защиту работающих от воздействия вредных факторов производства, обеспечение лечения и компенсации утрат работоспособности, проведение профессиональной реабилитации пострадавших на производстве и т.д. [23].

«А если мы обратимся к ТК РФ (статья 1), то увидим, что целями

трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей».

«Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по:

- организации труда и управлению трудом;
- трудоустройству у данного работодателя;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- разрешению трудовых споров;
- обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами».

Что касается надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во всех учреждениях на территории РФ он осуществляется

органами Федеральной инспекции труда (Рострудинспекция).

«Федеральная инспекция труда – единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти и его территориальных органов (государственных инспекций труда). Федеральная инспекция труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с правоохранительными органами, с федеральными органами исполнительной власти, которым предоставлено право осуществлять в пределах своих полномочий функции надзора и контроля, с органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, объединениями работодателей и объединениями профессиональных союзов, другими государственными и общественными учреждениями. Руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет руководитель федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, - главный государственный инспектор труда Российской Федерации, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством Российской Федерации. Главный государственный инспектор труда Российской Федерации и руководители государственных инспекций труда имеют право приостанавливать деятельность организаций, в которых выявлены нарушения требований по охране труда, представляющие угрозу жизни и здоровью работников, до устранения этих нарушений; направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений» [36, с. 76].

Деятельность федеральной инспекции труда и ее должностных лиц осуществляется на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, законности, объективности, независимости и гласности.

Из вышесказанного следуют выводы, о том, что одним из аспектов трудового законодательства являются трудовые отношения граждан РФ, закрепленные в Конституции Российской Федерации права каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, не только конкретизируют право граждан на труд, но и предъявляют определенные нормативные требования к условиям их работы. Такие требования закрепляются в государственных нормативных требованиях условий труда, содержащиеся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации об условиях труда. В них устанавливаются правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Существующее законодательство отводит требованиям охраны труда важное место в системе мер по обеспечению безопасности жизнедеятельности человека.

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ООО «ЭстетКурск»

2.1 Организационно-экономическая характеристика организации

Общество с ограниченной ответственностью «ЭстетКурск» зарегистрировано 23 июля 2015 года регистратором Инспекции Федеральной налоговой службы по городу Курску.

Руководит организацией – генеральный директор Сергеев Александр Вячеславович.

Полное наименование организации: Общество с ограниченной ответственностью «ЭстетКурск». Сокращенное наименование организации ООО «ЭстетКурск».

Юридический адрес ООО «ЭстетКурск»: 305019, Курская область, город Курск, Кожевенная 1-я улица, дом 31.

ООО «ЭстетКурск» имеет гражданские права и несет гражданские обязанности, необходимые для осуществления любых видов деятельности, не запрещенные федеральными законами, если это не противоречит предмету и целям деятельности организации. ООО «ЭстетКурск» обладает общей гражданской правоспособностью.

Целью деятельности организации является удовлетворение общественных потребностей юридических и физических лиц в работах, товарах и услугах, а также получение прибыли от коммерческой деятельности.

Предмет деятельности ООО «ЭстетКурск» – торговля.

Основной вид деятельности ООО «ЭстетКурск» – торговля стройматериалами.

ООО «ЭстетКурск» осуществляет дополнительные виды деятельности:

– торговля оптовая лесоматериалами, строительными материалами и санитарно-техническим оборудованием;

- торговля оптовая прочими бытовыми товарами;
- торговля оптовая скобяными изделиями, водопроводным и отопительным оборудованием и принадлежностями;
- торговля розничная скобяными изделиями, лакокрасочными материалами и стеклом в специализированных магазинах;
- любые иные виды хозяйственной деятельности, в том числе внешнеэкономической, не запрещенные законодательством и обеспечивающие получение прибыли.

Миссию ООО «ЭстетКурск» можно сформулировать как удовлетворения потребностей рынка строительными материалами ремонтных строительных подразделений г. Курска и близлежащих городов и сельских районов.

ООО «ЭстетКурск» обеспечивает здания и сооружения оконными блоками, дверьми и другой комплектующей продукцией для строительства жилья и объектов муниципального образования, школы, поликлиники, объекты здравоохранения.

Реализуя стратегию роста, сегмент рынка и учитывая сезонность потребления товаров ООО «ЭстетКурск», обновив оборудование, перешло к реализации стеклопакетов и дверных блоков, отвечающим международным стандартам. Это позволило предприятию в перспективе расширить рынок сбыта и заключить поставки с г. Белгород, Воронеж, г. Тула и другими населенными пунктами.

Уставной капитал ООО «ЭстетКурск» 10 000 рублей.

ООО «ЭстетКурск» имеет линейно-функциональную структуру управления, которая представим на рис.2.1.

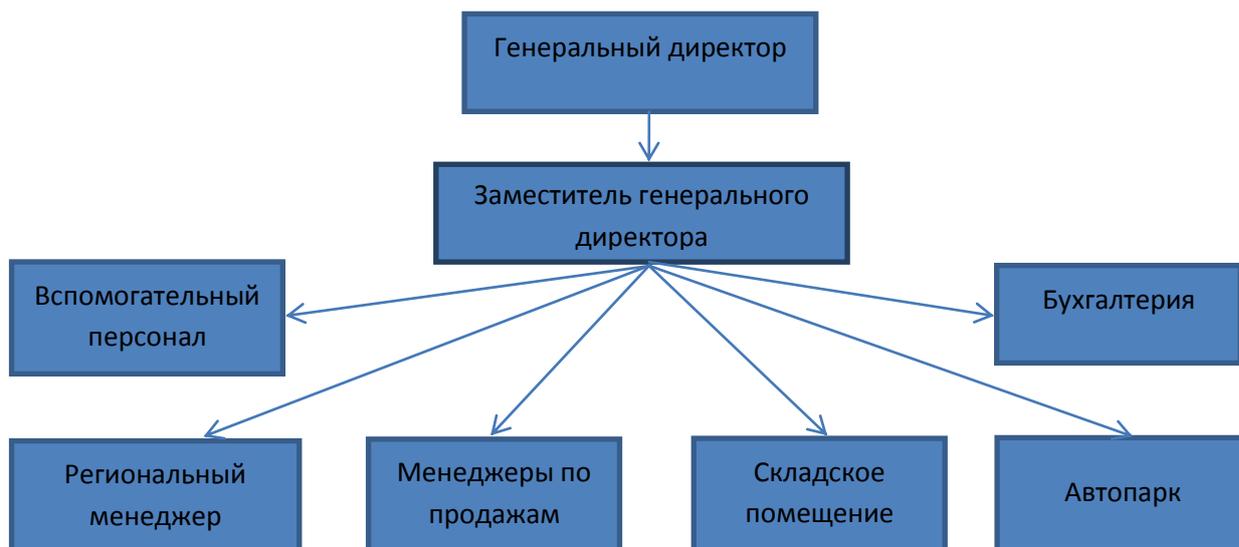


Рис. 2.1 Организационная структура ООО «ЭстетКурск»

Данная структура характеризуется тем, что во главе организации стоит руководитель – единоначальник, сосредоточивающий в своих руках все функции управления. Процесс управления здесь разделен на отдельные элементы, каждый из которых имеет четко определенную, конкретную задачу и обязанности, согласно, должностных инструкций.

Цель деятельности ООО «ЭстетКурск» – получение прибыли.

ООО «ЭстетКурск» взаимодействует с другими предприятиями и учреждениями исключительно на основе договоров и действующего законодательства.

Также ООО «ЭстетКурск» имеет право осуществлять коммерческую деятельность путем заключения договоров, приобретать или арендовать помещения, автомобили за счет имеющихся у него финансовых ресурсов. Также ООО «ЭстетКурск» может продавать и передавать имущество предприятия, осуществлять материально-техническое обеспечение предприятия, планировать свою деятельность и определять перспективы развития.

ООО «ЭстетКурск» вправе осуществлять коммерческую деятельность, обеспечивая рентабельность организации, нести самостоятельно ответственность за нарушение договорных, вне договорных, расчетных кредитных и налоговых обязательств, соблюдать обязательный ассортиментный перечень, порядок ценообразования, правила торговли, кассовую дисциплину, санитарные требования, а также обеспечить сохранность и целевое использование имущества, закрепленного на праве хозяйственного ведения, также участвовать в городских мероприятиях, в развитии собственной и городской социальной сферы, обеспечить своим работникам допустимые трудовые отношения и нести ответственность за ущерб, причиненный их здоровью и т.д.

В ведении ООО «ЭстетКурск» имеется офис с таким же названием, складские помещения для хранения материалов и две машины. Офис ООО «ЭстетКурск» расположенный в г. Курске, Кожевенная 1-я улица, дом 31.

Также в ведении ООО «ЭстетКурск» имеется три магазина в г.Курске, через которые осуществляется реализация товаров.

В ассортимент товаров входят:

- двери в ассортименте,
- раздвижные системы,
- перегородки,
- арки,
- стеновые панели,
- плинтуса,
- и т.д.

ООО «ЭстетКурск» осуществляет широчайший спектр услуг по продаже, подбору и монтажу оборудования, дверей различных видов, помощь в подборе дизайна. В ООО «ЭстетКурск» применяют качественное оборудование ведущих европейских производителей по доступной цене. В организации трудятся высококвалифицированный персонал.

Для осуществления своей цели работники организации стараются увеличить объемы продаж, стабилизировать финансовое положение, повысить конкурентоспособность организации на рынке.

ООО «ЭстетКурск» заключает новые договора с более выгодными поставщиками с целью получения большей прибыли, осуществляет прием более квалифицированных работников для более эффективного функционирования организации.

Управление организацией осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации. Учреждение самостоятельно определяет структуру и затраты на их содержание.

По организационной структуре ООО «ЭстетКурск» видно, что в организации трудятся 20 человек. ООО «ЭстетКурск» укомплектовано квалифицированным персоналом. Управление деятельностью осуществляется генеральным директором. Для этой структуры характерно сосредоточение всех функций управления в руках директора.

Заработная плата сотрудников производится согласно штатному расписанию по должностным окладам. Форма заработной платы, используемая в организации, временная, рассчитывается почасово. Трудовым соглашением установлено отработать 10 часов в неделю. Размер оплаты часа зависит от разных категорий персонала.

Для повышения эффективности работы персонала, руководство предприятия использует также систему премий или аккордную систему оплаты труда. Средняя заработная плата составляет 30 000 рублей.

Генеральный директор действует в интересах общества добросовестно и разумно. Он несет ответственность за убытки, причиненные его действиями, в порядке, установленном действующим законодательством.

В организации в первую очередь уделяется внимание качеству обслуживания. Во вторую очередь концентрируется внимание на понижение

цены и сроков доставки и установки. «От объема оказываемых услуг зависят многие экономические показатели деятельности организации.

«Исследуем динамику основных показателей хозяйственной деятельности ООО «ЭстетКурск», используя данные бухгалтерской отчетности за 2015-2017 годы (табл. 2.1).

Таблица 2.1

Динамика основных экономических показателей деятельности ООО
«ЭстетКурск» за 2015-2017 годы (тыс.руб.)

Показатели	2015 г.	2016г.	2017 г.	Отклонение +/-		Динамика, %	
				2016 г. от 2015 г.	2017 г. от 2016 г.	2016 г. к 2015 г.	2017 г. к 2016 г.
Выручка	31113	11305	10509	9892	-3796	128,71	91,13
Себестоимость продаж	32108	11153	10071	11715	-1082	136,21	90,75
Прибыль от продаж	2005	1520	3063	-185	+1513	31,9	50,3
Чистая прибыль	1618	866	2166	-752	+1300	16,1	60,0
Фонд заработной платы	5000	5200	5100	+200	+200	3,8	3,7
Дебиторская задолженность	1232	5899	6285	1667	386	139,39	106,51
Кредиторская задолженность	2371	3801	1025	1651	221	160,11	105,81

Данные таблицы 2.1.1 показывают, что выручка ООО «ЭстетКурск» за исследуемый период имеет тенденцию к росту в 2016 году по сравнению с 2015 годом и к сокращению в 2017 году по сравнению с 2016 годом. Темп роста выручки от продаж составил в 2016 году относительно 2015 года 128,71 %, а в 2017 году относительно 2016 года всего 91,13%. Себестоимость продаж ООО «ЭстетКурск» в 2016 году относительно 2015 года увеличилась на 136,21%, а в 2017 году относительно 2016 года ее темп роста составляет 90,75%. Данная тенденция свидетельствует о кардинальных изменениях подходов ООО «ЭстетКурск» к своей производственной деятельности, что существенно снизило себестоимость предприятия и резко увеличило прибыль от продаж в 2017 году относительно предыдущего года на 50,3%.»

«Прибыль от продаж значительно сократилась в 2016 году по сравнению с 2015 годом. В 2015 году прибыль от продаж составила 2005 тыс. руб., в 2016 году только 1520 тыс. руб., в 2017 году данный показатель увеличился до 3063

тыс. руб. Чистая прибыль ООО «ЭстетКурск», таким образом, составила в 2015 году 1618 тыс. руб., в 2016 году 866 тыс. руб. и 2166 тыс. руб. в 2017 году».

«Фонд заработной платы организации динамично растет в 2016 и 2017 году на 3,8% . Дебиторская задолженность ООО «ЭстетКурск», образуемая при расчетах с юридическими лицами, за исследуемый период увеличивается. Если в 2015 году дебиторская задолженность составляла 1232 тыс. руб., то в 2017 году данный показатель увеличился на 2053 тыс. руб. и составил 6285 тыс. руб».

«Кредиторская задолженность также растет. В 2015 году ее сумма была равна 2371 тыс. руб., а в 2017 году уже 1025 тыс. руб. Товарные запасы в сумме увеличиваются и если в 2015 году они составляли 115 тыс. руб. и их хватало на 5 дней, то в 2017 году данный показатель составляет уже 1235 тыс. руб. и запасов хватает на 11 дней работы».

«Анализ динамики основных экономических показателей деятельности ООО «ЭстетКурск» за исследуемый период показал, что учреждение в 2016 году относительно 2015 года несколько улучшило свои показатели, однако высокая себестоимость не позволила получить высокую прибыль и темп ее роста относительно 2015 года в 2016 году составила 31,9%, однако в 2017 году относительно 2016 года удалось сократить себестоимость и чистая прибыль в 2017 году относительно 2016 годы увеличилась на 60%.»

Показатели рентабельности предназначены для оценки общей эффективности вложения средств в организацию. Это одни из наиболее важных показателей при оценке деятельности предприятия, которые отражают степень прибыльности его деятельности.

Далее рассмотрим ряд показателей рентабельности ООО «ЭстетКурск». Показатели рентабельности ООО «ЭстетКурск» за 2015-2017 годы представлены в таблице 2.2.

«Из таблицы 2.2 видно, что рентабельность продаж ООО «ЭстетКурск»

в 2015 году достигла максимума за исследуемый период и составила 1,70%, однако в 2016-2017 годах этот показатель не превысил 1%. Рентабельность активов также в 2015 году составила 13,03%, в 2016 году наблюдается ее сокращение до 0,87%, а в 2017 году произошло увеличение на 1,75% и рентабельность активов составила 2,63%».

Таблица 2.2

«Показатели рентабельности ООО «ЭстетКурск»
за 2015-2017 годы, (тыс. руб., %)

Наименование показателя	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Изменение, (+/-)	
				2016 г.к 2015 г.	2017 г.к 2016 г.
Выручка	31113	11305	10509	9892	-3796
Прибыль (убыток) от продаж	2005	1520	3063	-185	+1513
Чистая прибыль от продаж	1618	866	2166	-752	+1300
Средние совокупные активы	12117	13176,5	13780,5	759,50	601
Себестоимость	32108	11153	10071	11715	-1082
Рентабельность реализации (продаж)	1,70	0,26	0,89	-1,11	0,63
Рентабельность активов	13,03	0,87	2,63	-12,16	1,75
Рентабельность производственной деятельности	91,17	99,66	98,92	5,18	-0,71

Рентабельность производственной деятельности высока, однако это показывает лишь высокий уровень издержек в производственной деятельности ООО «ЭстетКурск». В целом, можно заключить, что ООО «ЭстетКурск» имеет низкие показатели рентабельности, так как себестоимость ООО «ЭстетКурск» велика».

Финансовая устойчивость является показателем платёжеспособности организации в длительном промежутке времени. Среди показателей устойчивости наиболее информативными являются коэффициент обеспеченности собственными источниками оборотных активов, коэффициент обеспеченности собственными источниками запасов, коэффициент маневренности.

Коэффициенты финансовой устойчивости характеризуют состояние и динамику финансовых ресурсов организации с точки зрения обеспечения ими производственного процесса и других сторон их деятельности.

Рассмотрим показатели финансовой устойчивости ООО «ЭстетКурск» за 2015-2017 годы и приведем их в таблице 2.3.

«Отметим, что такой показатель финансовой устойчивости ООО «ЭстетКурск» как коэффициент обеспеченности собственными источниками оборотных активов находится за исследуемый период в нормативном значении.

Таблица 2.3

Показатели финансовой устойчивости ООО «ЭстетКурск»
за 2015-2017 годы, (тыс.руб., ед.)

Наименование показателя	Нормативное значение	Фактические значения			Изменение (+/-)	
		2015 г.	2016 г.	2017 г.	2016 к 2015	2017 к 2016
Собственный капитал	–	10261	9718	9818	–516	70
Внеоборотные активы	–	1958	1171	1057	–781	–117
Оборотные активы	–	7760	9161	9869	1701	108
Величина собственных оборотных средств	<1	5306	5571	5761	268	187
Запасы	–	636	3179	3199	2813	20
Коэффициент обеспеченности собственными источниками оборотных активов	<0,1	0,68	0,59	0,58	–0,0916	–0,0051
Коэффициент обеспеченности собственными источниками запасов	0,6÷0,8	8,31	1,60	1,65	–6,7106	0,01129
Коэффициент маневренности	>0,5	0,0001	0,0001	0,0001	0	0

Так, в 2015 году этот показатель составил 0,68 ед., в 2016 году 0,59 ед., а в 2017 году 0,58 ед. Этот показатель характеризует достаточность собственных источников оборотных средств предприятию для осуществления своей деятельности. Иная ситуация с коэффициентом обеспеченности собственными источниками запасов». «Данный показатель низок в 2015 году, так как запасы предприятия на конец 2015 года были невелики, однако в 2016-2017 годах показатель приближается к нормативному значению. Этот показатель можно рассматривать только как факт наличия запасов на предприятии. Отсутствие нормативного значения его вовсе не означает негативную тенденцию, так как ООО «ЭстетКурск» интенсивно работает и не ставит своей задачей накопление запасов на своих складах. Коэффициент

маневренности является существенной характеристикой устойчивости финансового состояния предприятия. Величина этого коэффициента не должна быть меньше 0,5. С его помощью анализируют эффективность использования собственных средств».

В ООО «ЭстетКурск» данный коэффициент очень низок, а, следовательно, это указывает на низкий уровень гибкости использования собственных средств организации, что является негативной тенденцией.

«Исследование динамики и структуры основных фондов ООО «ЭстетКурск» представлено в таблице 2.1.

Таблица 2.1

Динамика состава и структуры основных фондов ООО «ЭстетКурск»
в 2015-2017 годы (на конец года)

Показатель	2015 г.		2016 г.		2017 г.		Отклонение, (+/-)		Темп роста, %	
	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%	2016 г.к 2015 г.	2017 г.к 2016 г.	2016 г.к 2015 г.	2017 г.к 2016 г.
Здания	1691	22,97	1691	21,70	1691	27,57	0	0	100	100
Транспортные средства	3060	11,19	2566	37,12	1763	28,69	-191	-803	83,86	68,71
Производственный и хозяйственный инвентарь	181	2,15	160	2,33	167	2,72	-21	7	88,1	101,38
Другие виды основных средств	10	0,51	10	0,58	10	0,65	0	0	100	100
Итого	7376	100	6857	100	6115	100	-519	-712	92,96	89,62

Данные таблицы 2.1 показывают, что транспортные средства и машины и оборудование занимают наибольшую долю в стоимости основных фондов ООО «ЭстетКурск» и их доля в динамике за исследуемый период растет». «Стоимость транспортных средств, напротив, уменьшается. Так, в 2015 году стоимость транспортных средств была 3060 тыс. руб., в 2016 году они сократились на 191 тыс. руб. и составили 2566 тыс. руб., а в 2017 году их сумма сократилась до 1763 тыс. руб. Производственный и хозяйственный инвентарь и другие виды основных средств в сумме не превышают 3%».

«Анализ показывает, что динамика основных фондов за исследуемый период отрицательная. Темп роста основных фондов меньше 100% и

составляет в 2016 году по сравнению с 2015 годом 92,96%, а в 2017 году относительно 2016 года 89,62%. Приведем показатели эффективности использования основных средств за 2015-2017 годы в таблице 2.5.»

Из таблицы 2.5 видно, что такой показатель эффективности использования основных фондов ООО «ЭстетКурск» как фондорентабельность в 2016 году по сравнению с 2015 годом уменьшился на 0,28% и составил всего 0,02%. В 2017 году данный показатель увеличился на 0,01%, однако фондорентабельность не превысила 1%.

Показатель фондоотдачи за счет высокой выручки от продаж в динамике увеличивается. В 2016 году по сравнению с 2015 годом фондоотдача увеличилась на 1,03 руб., а в 2017 году по сравнению с 2016 годом на 0,01 руб. Соответственно, фондоемкость как обратный показатель фондоотдачи в динамике уменьшается.»

«Далее проведем исследование динамики и структуры оборотных средств ООО «ЭстетКурск». Динамика состава и структуры оборотных средств ООО «ЭстетКурск» в 2015-2017 годах представлена в таблице 2.6.

Данные таблицы 2.6 показывают, что оборотные средства ООО «ЭстетКурск» в динамике за 2015-2017 годы растут. Увеличение запасов в 2016 году на 117,01% и в последующем 2017 году на 0,57% говорит как о тенденции усложнения производственных процессов, ведущих к увеличению средств в незавершенном производстве, так и о сокращении объемов реализуемой продукции на конец года».

«Дебиторская краткосрочная задолженность ООО «ЭстетКурск» также растет, и в 2015 году она составила 1232 тыс. руб., в 2016 году уже 5899 тыс. руб., а в 2017 г. 6285 тыс. руб. Безусловно, дебиторскую задолженность необходимо не наращивать, а снижать, так как именно она является сигналом к сокращению платежеспособности покупателей.

Это подтверждается и тем, что основную долю дебиторской задолженности составляют именно покупатели и заказчики: в 2015 году они

были должны ООО «ЭстетКурск» 1071 тыс. руб., в 2016 году 5792 тыс. руб., а в 2017 году 1216 тыс. руб. Денежные средства организации в динамике сокращаются. В 2015 году они составляли 277 тыс. руб., в 2016 году 11 тыс. руб., в 2017 году 16 тыс. руб. Краткосрочные финансовые вложения ООО «ЭстетКурск» в 2015 году составляли 2516 тыс. руб., в 2016-2017 году они отсутствуют.»

«Рассмотрим, насколько эффективно используются оборотные средства ООО «ЭстетКурск» в исследуемом периоде. Показатели эффективности использования оборотных средств ООО «ЭстетКурск» за 2015-2017 годы представлены в таблице 2.7».

«Исходя из данных таблицы 2.7 отметим, что коэффициент оборачиваемости оборотных активов в 2015 году равен 1,27 об., где на один оборот приходится 85,51 дней, в 2016 году этот показатель увеличился на 0,88 об. (1 оборот равен 70,91 дней, в 2017 году 1,19 об. (1 оборот – 87,01 дней). Следует отметить достаточно высокую скорость оборачиваемости оборотных активов ООО «ЭстетКурск»».

Таким образом, анализ динамики основных видов деятельности ООО «ЭстетКурск» за исследуемый период показал, что учреждение в 2016 году относительно 2015 года несколько улучшило свои показатели, однако высокая себестоимость не позволила получить высокую прибыль и темп ее роста относительно 2015 года в 2016 году составила 7,11%, однако в 2017 году относительно 2016 года удалось сократить себестоимость, и чистая прибыль в 2017 году относительно 2015 года увеличилась более чем в 2 раза. То есть высокий уровень себестоимости определяет низкую рентабельность деятельности данного предприятия.

2.2 Анализ системы управления персоналом в организации

ООО «ЭстетКурск» осуществляет свою деятельность на основании Устава, действующего законодательства РФ, а также лицензии на право осуществления предпринимательской деятельности. Устав определяет наименование и место нахождения организации, цель и предмет деятельности, а также правовое положение организации. Лицензия дает право заниматься предпринимательской деятельностью, а также быть работодателем.

Работники принимаются на работу в ООО «ЭстетКурск» на основании трудовых договоров, заключенных между работником и организацией, в соответствии с которым работодатель (учреждение) обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить трудовые отношения, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, соглашениями, локальным нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Трудоустройством в организации занимается главный бухгалтер, так как отдел кадров не предусмотрен в структуре организации.

Прием на работу без указанных документов в организацию не производится.

Прием на работу в ООО «ЭстетКурск» принято принимать с испытательным сроком на 3 месяца, испытательный срок не устанавливается только в том случае, если на работу трудоустраивается беременная женщина, несовершеннолетний (до 18 лет) или специалист, который получил диплом и трудоустраивается на соответствующую должность в течение 1 года.

Прием на работу оформляется приказом о трудоустройстве, на основании которого и заключается трудовой договор.

При поступлении работника на работу, его непосредственный начальник знакомит его:

- с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъясняет работнику его права и обязанности;
- с правилами внутреннего трудового распорядка.

Руководит организацией Сергеев А.В., он же является генеральным директором. В прямом подчинении у генерального директора – заместитель генерального директора, главный бухгалтер, специалисты (менеджеры) отдела продаж. В каждом структурном подразделении имеется начальник, который отвечает за работу своего подразделения (склада, автопарка).

Щатный состав ООО «ЭстетКурск» состоит из 20 сотрудников. Вспомогательный персонал принимается на работу по договорам ГПХ (гражданско-правового характера) на определенный срок.

Тип организационной структуры организации – линейно-функциональная, сущность которой заключается в том, что генеральный директор делегирует полномочия функциональным руководителям. Минус в том, что при передаче информации от функционального руководителя генеральному директору может произойти ее искажение или потеря.

В ООО «ЭстетКурск» каждый работник имеет свою должностную инструкцию. В должностной инструкции прописаны общее положение о профессии, обязанности работника, его права и ответственность. Рассмотрим должностные обязанности некоторых сотрудников организации.

В должностные обязанности генерального директора ООО «ЭстетКурск» входит:

- осуществление общего руководства всей деятельностью организации;
- разработка совместно с собственниками бизнеса миссий, глобальных целей организации, а также долгосрочных планов по их реализации в дальнейшей деятельности;

- обеспечение законности финансово-хозяйственной деятельности организации и соблюдение требований действующих нормативно-правовых актов;
- лицензирование деятельности организации;
- контроль за рациональным и эффективным использованием всех ресурсов организации, в том числе финансовых и трудовых;
- учреждение работы и эффективного взаимодействия всех подразделений и участков организации;
- утверждение штатного расписания организации;
- учреждение ведения бухгалтерского и налогового учета, кадрового и общего делопроизводства;
- представление интересов организации в арбитражном суде, при осуществлении коммерческих сделок и других действиях организации;
- учреждение разработки и внедрения новых прогрессивных технологий производства и управления;
- проведение аттестации рабочих мест и проверки профессионального соответствия работников занимаемым должностям, обеспечение безопасности сотрудников на рабочих местах.

В должностные обязанности регионального менеджера входит:

- участие в реализации стратегии продаж товаров организации на территории представительства;
- контроль деятельности по сбыту продукции через региональных торговых представителей и дистрибуторов;
- анализ хода выполнения поставленных задач (находясь в командировке; по получаемым отчетам; при обсуждении по телефону с региональным торговым представителем и дистрибутором);
- разработка программы мотивации дистрибуторов направленной на увеличение количественной и качественной дистрибуции;

- информация об изменениях и обеспечение соблюдения всеми подконтрольными сотрудниками и дистрибуторами организации в области ценообразования и проведения акций;

- принятие активного участия в подготовке и внедрению новых форм работы с клиентами, совершенствование старых;

- рассмотрение просьб и жалоб клиентов, в случае необходимости – участие в переговорах;

- контроль за изменением статуса, платежеспособности и других изменений клиентской базы;

- контроль работы с ключевыми, сетевыми и сложными клиентами;

- проведение плановых посещений закрепленной территории, чтобы понимать нужды клиентов;

- осуществление поиска и привлечения новых клиентов и поставщиков (ключевых, сетевых);

- развитие прибыльных новых направлений, одновременно с расширением существующего бизнеса;

- ответственность за выполнение планов продаж и развития, и за увеличение количественной и качественной дистрибуции на закрепленной территории;

- обучение торговых представителей технологии продаж, методам ведения переговоров, методам заключения сделок;

- проведение тренинга и обучение подчиненных во время непосредственной работы с клиентом и при разборе конкретных ситуаций.

В должностные обязанности работников складского помещения входит:

- прием на склад, хранение и выдача товаров, инвентаря, спецодежды;

- проверка соответствия принимаемых ценностей сопроводительным документам;

- ведение отчетной документации по движению товаров;

- участие в проведении инвентаризации.

Общая численность работающего персонала в ООО «ЭстетКурск» в 2017 году составляет 20 человек, в том числе 11 мужчин и 6 женщин.

Средний возраст работающих в организации равен 38 годам. Рассмотрим структуру персонала по возрастному признаку в таблице 2.8.

«Основываясь на данных, приведенных в таблице 2.8, можно сделать вывод о том, что в ООО «ЭстетКурск» работают преимущественно люди среднего возраста от 30 до 40 лет».

Таблица 2.9

«Структура персонала по половому признаку за 2015 - 2017 гг.

Пол	Численность, чел.			% от общей численности 2017 к 2015
	2015 год	2016 год	2017 год	
Женщины	1	5	6	33,3
Мужчины	11	11	11	0
Всего	18	19	20	10,0

Проводя анализ структуры кадров ООО «ЭстетКурск» по половому признаку можно сделать следующие выводы: численность мужчин значительно превышает численность женщин. Количество мужчин в 2017 году составляет 70% , а женщин в 2017 году составляет 30%.»

Стаж работы основного персонала в ООО «ЭстетКурск» 3 года, так как учреждение зарегистрировано в 2015 году.

«В ООО «ЭстетКурск» работают специалисты, имеющие высшее и среднеспециальное образование (Таблица 2.10).

Таблица 2.10

Распределение персонала по образованию в 2017 году

Группы работников по образованию:	Руководители		Специалисты		Рабочие	
	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
среднее	0	0	0	0	0	0
среднее специальное	0	0	0	0	1	100
незаконченное высшее	0	0	0	0	0	0
высшее	2	100	11	100	0	0

Из таблицы видно, что с высшим образованием в организации трудятся 16 человек (80%), 1 рабочий имеет среднее-специальное образование (это складские рабочие и водители автомобиля»).

Целью работы всех сотрудников ООО «ЭстетКурск» является обеспечение максимального объема продаж посредством создания оптимальных условий покупателям для выбора и оплаты товара.

«Проанализируем структуру численности персонала в таблице 2.11.

Таблица 2.11

Категории работающих в ООО «ЭстетКурск» за 2015 - 2017 годы

Категории работающих	Количество человек		
	2015 год	2016 год	2017 год
Всего	18	19	20
в том числе:			
Рабочие	1	1	1
Руководители	2	2	2
Специалисты	12	13	11

В 2017 году доминирующей категорией персонала в ООО «ЭстетКурск» являются специалисты: 70% от общего числа персонала. Руководители составляют 10%; категория рабочих также равна 20%.»

Уровень средней заработной платы сотрудников ООО «ЭстетКурск» рассмотрим в таблице 2.12.

Таблица 2.12

Средний размер заработной платы, (руб.)

	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Средний размер заработной платы	11610	16176	17181

В ходе анализа средней заработной платы персонала ООО «ЭстетКурск» выявлена динамика роста заработной платы в течение трех лет.

«Рассмотрим анализ основных кадровых процессов в таблице 2.13.

Таблица 2.13

Анализ основных кадровых процессов в ООО «ЭстетКурск»

Показатель	Годы			Отклонения	
	2015	2016	2017	(+,-) 2017/2015	(%) 2017/2015
Среднесписочное число работников, чел.	18	19	20	+2	10,0
На начало отчетного периода	18	19	20	+2	10,0
Принято всего, чел.	2	2	1	-1	5,0
Выбыло всего, чел.	2	2	1	-1	5,0
- по сокращению штатов:	0	0	0	0	0
- по собственному желанию:	2	2	1	-1	5,0
- за нарушение трудовой дисциплины	0	0	0	0	0

Из таблицы 2.13 видно, что каждый год общее количество персонала увеличивается. Текучка кадров в ООО «ЭстетКурск», в основном, отсутствует. В 2017 году уволился 1 человек по причине смены места жительства».

Из вышесказанного следует, что в 2017 году в ООО «ЭстетКурск» работают 20 человек, 1 человека из которых – рабочие, 2 человека – руководителя и 11 специалистов. В основном демографический состав рабочего персонала составляют мужчины, в возрасте от 30 до 10 лет. В ООО «ЭстетКурск» работают высококвалифицированный персонал стаж работы которых в данной организации 3 года.

2.3 Анализ условий труда персонала в ООО «ЭстетКурск»

Ответственность за обеспечение безопасных условий труда в ООО «ЭстетКурск» возложена на генерального директора организации.

Генеральный директор ООО «ЭстетКурск» обязан:

- использовать в деятельности организации обязательные сертификации или декларирования соответствия, согласно законодательству Российской Федерации «О техническом регулировании права индивидуальной и коллективной защиты работников»;

- обеспечивать обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний персонала.

Работники обязаны ООО «ЭстетКурск»:

- соблюдать требования по безопасности труда в организации;
- в работе использовать средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по требованию работодателя.

Рабочие места сотрудников оснащены технологическим оборудованием, оснасткой, инвентарём, инструментом, рабочей мебелью и специальными приспособлениями, необходимыми для производства определённого вида деятельности.

Рассмотрим санитарно-гигиенические трудовые отношения в ООО «ЭстетКурск». Производственные помещения и торговые площади организации оснащены системой вентиляции, за каждым отделом складских и административно-бытовых помещениях организации параметры воздушной среды удовлетворяют санитарно-гигиенические требования. По назначению системы вентиляции подразделяются на приточные и вытяжные. Приточная вентиляция осуществляется путем подачи чистого воздуха в помещение, а вытяжная вентиляция - путем удаления загрязненного воздуха из помещения за его пределы. В складских помещениях организации для удаления вредных выделений непосредственно от места их образования установлены местные вытяжные вентиляции. Для сосредоточенной подачи воздуха к определенным

рабочим местам или части помещения используется местная приточная вентиляция. Местная вентиляция является более эффективной, так как позволяет за более короткие сроки и с меньшими затратами очистить воздух непосредственно в местах образования вредных выделений. Воздух, удаляемый местными отсосами и содержащий вредные или неприятно пахнущие вещества очищается перед выбросом в атмосферу.

На некоторых производственных участках (складских помещениях, в автопарке) прослеживается недостаточная освещённость рабочей зоны. Недостаточное освещение отрицательно влияет на сохранность зрения человека, состояние его центральной нервной системы, снижает производительность труда, увеличивает утомление работника, также может привести к развитию некоторых дефектов зрения.

Торговые и офисные помещения имеют естественное и искусственное освещение.

Проанализируем оценку санитарно-гигиенической обстановки в ООО «ЭстетКурск» в таблице 2.11.

Таблица 2.11

Санитарно-гигиенические трудовые отношения

Исследуемые факторы	Единица измерения	Норма	Фактически	Отклонения
Температура воздуха	°C	22	21	-1
Влажность воздуха	%	60	65	+5
Скорость движения воздуха	М/сек	0,3	0,1	+0,1
Шум	Д/б	82	83	+1
Освещенность	Люкс	100	380	-20

Из таблицы 2.11 видно, что отклонения от нормы в основном положительны. Существующие отклонения незначительны. Отсюда можно сделать вывод о том, что в ООО «ЭстетКурск» контролируются санитарно-гигиенические нормы и существует направленность на их соблюдение.

Также для полной оценки безопасных условий труда на рабочем месте необходимо провести анализ гигиенических факторов в организации.

«Критерии для установления соответствия бальных оценок санитарно-гигиенических факторов условий труда представим в таблице 2.15.

Таблица 2.15

Критерии для установления соответствия бальных оценок санитарно-гигиенических факторов безопасных условий труда

Наименование фактора условий тяжести и единицы измерения	Нормативное значение (ПДУ)	Фактич.	Коэффициент безопасности труда	Индекс категории тяжести
Температура воздуха на рабочем месте, °С	21	23	0,9	2
Относительная влажность воздуха, %	65	55	1	2
Скорость движения воздуха, м/с	≤0,2	0,1	1	1
Освещенность рабочей поверхности, лк	≥300	280	0,7	3
Щум, дБА	80	75,37	0,9	1

Проанализировав таблицу 2.15, можно сделать вывод, что в целом трудовые отношения на рабочем месте отвечают установленным требованиям».

По санитарно-гигиеническим нормам на рабочем месте продавцов происходят отклонения по нормам, в связи с плохой системой вытяжки в данном помещении. Удельный вес рабочих мест, отнесённых по условиям труда к благоприятной зоне в летний период равен 0,9, в зимний период - 0,9; удельный вес показателей санитарно-гигиенических условий труда, имеющих отклонение от предельных норм в летний период равен 0,1, в зимний - 0,1.

Работу по безопасности и охране труда в организации осуществляет Генеральный директор ООО «ЭстетКурск». В этой области он выполняет следующие функции: функции по подготовке, принятию и реализации управленческих решений по осуществлению организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических медицинских и социальных мероприятий.

В структуре организации отсутствует специалист по охране труда, который должен осуществлять следующие задачи в области безопасных условий труда, в связи с этим данные задачи реализует генеральный директор:

- учреждение и координация работы по: безопасной технической эксплуатации оборудования, машин, станков, транспортных средств, зданий и сооружений; пожарной безопасности вышеуказанных объектов; совершению профилактических работ по предупреждению аварий, отказов оборудования, несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний;

- мониторинг выполнения необходимых правил, норм и инструкций по безопасным условиям труда и охране труда;

- консультирование работников по технической эксплуатации, технике безопасности и гигиене труда.

- определение нарушений правил по технике безопасности, инструкций по безопасности и охране труда.

Для оценки безопасности труда рассчитаем коэффициенты травматизма в ООО «ЭстетКурск» в 2017 году:

где $стр.02$ – записывается число всех пострадавших за отчетный период с начала года, $стр.02 = 2$ человека;

$стр.01$ – среднесписочная численность работающих берется из расчета суммы списочной численности работающих на каждый месяц отчетного периода, деленной на количество месяцев в этом периоде:

где $стр.07$ – записывается количество человеко-дней, которые потеряны всеми пострадавшими в отчетном периоде с начала года, независимо от исхода несчастного случая. Если пострадавший продолжает болеть после отчетного периода, то эти дни, потерянные рабочие дни учитываются в последующих отчетных периодах.

«Рассмотрим затраты на приобретение средств на допустимые трудовые отношения в ООО «ЭстетКурск» и представим их в таблице 2.16.

Таблица 2.16

Затраты на приобретение средств на допустимые трудовые отношения

Наименование средств для улучшения условий и охраны труда	Сумма затрат на приобретение средств для безопасных условий труда, руб.		В расчете на одного работающего в год, руб.	
	2016 г.	2017 г.	2016 г.	2017 г.
Спецодежда и спецобувь	10 000	10 000	2 500	2 500
Средства индивидуальной защиты	0	0	0	0
Медикаменты	3 000	3 000	150	150
Моющие средства	5 000	5 000	250	250
Огнетушители	10 000	10 000	500	500
Всего	28 000	28 000	3 100	3 100

Из таблицы 2.16 видно, что каждый год учреждение тратит на одного рабочего по 3 100 руб».

Проанализируем состояние безопасных условий труда в ООО «ЭстетКурск» за 2016-2017 годы. Для этого будем применять расчет коэффициента травматизма.

Проведем расчет оценки состояния условий и безопасности труда.

По этим расчетам можно сделать следующий вывод: существует прямая зависимость риска от травм в организации. И согласно полученным результатам, мы можем сказать, что риск ниже, чем в промышленности.

Полная оценка безопасных условий труда с использование конкретных исследований факторов производственной среды осуществляется на рабочих местах, результаты которой в дальнейшем применяются в организации для совершения мероприятий по улучшению безопасности труда.

После оценки будут учитываться фактические условия и безопасность труда на рабочем месте. Среднесписочная численность ООО «ЭстетКурск» составляет 20 человек, в том числе 6 женщин.

Число работников, занятых в тяжелых и вредных условиях труда составляет 0 человек. Доля работающих в неблагоприятных условиях труда в организации, общей занятости составляет 0%.

«Количество несчастных случаев на производстве в 2016 году – 1, а в 2017 году – 2. Основными причинами производственного травматизма являются:

- низкий уровень трудовой и технологической дисциплины;
- уклонение от инструкций по технике безопасности;
- недостаточный контроль со стороны руководства за производственной деятельностью;
- человеческий фактор».

«В 2017 году в организации произошло два несчастных случая: водитель автомобиля при плохих погодных условиях (гололед) не справился с управлением и пострадал в ДТП. Второй несчастный случай произошел в складском помещении, кладовщик при разгрузке тяжелых товаров уронил на ногу ящик и повредил ногу.

Одним из главных решений по вышеуказанным причинам производственного травматизма может быть хорошо скоординированная деятельность системы управления охраной труда в организации».

«В результате оценки установлены сильные и слабые стороны организации, касающиеся безопасных условий труда, а также выявлены факторы, оказывающие влияние на них. SWOT-анализ безопасности труда в ООО «ЭстетКурск» проведен в таблице 2.18.

По результатам SWOT-анализ безопасных условий труда персонала в ООО «ЭстетКурск» можно выделить следующие сильные стороны организации: работу по охране труда в организации организует генеральный директор; работодатель обязан обеспечить: безопасность работников при эксплуатации оборудования и транспорта; обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и

профессиональных заболеваний; до работников доведены указания и основные требования по безопасности труда».

Таблица 2.18

SWOT-анализ безопасных условий труда в ООО «ЭстетКурск»

Матрица SWOT-анализа	
<p>Сильные стороны</p> <p>1. Работу по безопасности труда организует генеральный директор.</p> <p>2. Работодатель обязан обеспечить: безопасность работников при эксплуатации оборудования и транспорта.</p> <p>3. Работодатель организует обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.</p> <p>1. Работники ознакомлены с основными требованиями по безопасности труда.</p>	<p>Возможности</p> <p>1. Снижение текучки сотрудников предприятия.</p> <p>2. Сокращение временных затрат.</p> <p>3. Повышение удовлетворенности трудом сотрудников предприятия.</p> <p>1. Улучшение трудовой деятельности.</p> <p>5. Улучшение безопасности труда на предприятии.</p> <p>6. Приток квалифицированных кадров за счет улучшения привлекательности предприятия.</p>
<p>Слабые стороны предприятия</p> <p>1. Отсутствие экономических и организационных принципов, обеспечивающих и стимулирующих создание работодателем здоровых и безопасных условий труда.</p> <p>2. Необходимо совершенствовать систему управления охраной труда.</p> <p>3. Неэффективная система поощрений и стимулов (отсутствие мотивации персонала предприятия).</p> <p>1. Требуется снижение уровня травматизма, риска профессиональных заболеваний, улучшение условий труда.</p>	<p>Угрозы</p> <p>1. Рост оборота (высокий процент увольнений).</p> <p>2. Неудовлетворенность условиями труда работников на предприятии.</p> <p>3. Недовольство безопасностью сотрудников на предприятии.</p> <p>1. Недовольство персоналом на предприятии.</p> <p>5. Обеспечение безопасности труда в процессе производства, приводит к травмам и, как следствие, возможные увольнения работника с предприятия.</p> <p>6. Работник испытывает чувство напряженности, страха, неуверенности в отсутствие эффективных мер по охране труда.</p> <p>7. Увеличение времени, затраченного сотрудниками при выполнении работ, в отсутствие необходимых условий.</p>

Также в организации присутствуют и недостатки, которые негативно влияют на состояние окружающей среды и здоровья, и безопасность персонала. К ним относятся: отсутствие четкой системы управления охраной труда, также отсутствием экономических и организационных принципов, обеспечивающих и стимулирующих создание работодателем здоровых и

безопасных условий труда; совершенствование системы управления охраной труда; требует снижения уровня производственного травматизма, риска профессиональных заболеваний, совершенствование безопасных условий труда.

По результатам SWOT-анализа можно также отметить, что улучшение безопасных условий труда персонала окажет положительное влияние на снижение текучести кадров, сокращение временных затрат работников, повышение удовлетворенности трудом сотрудников, улучшение занятости населения и квалифицированной рабочей силы за счет повышения привлекательности организации.

Для того чтобы снизить количество несчастных случаев, происходящих в ООО «ЭстетКурск», очень важно понять почему произошел конкретный несчастный случай, т. е. определить причину травмы.

В результате изучения документов регистрации несчастных случаев было установлено, что виновником в получении травмы является, в большинстве случаев, сам работник. Причем, часто травмы возникают в результате грубого нарушения техники безопасности. Поэтому, одним из способов уменьшения количества несчастных случаев может стать отказ организации от выплаты пособия по временной нетрудоспособности работнику, который получил травму из-за несоблюдения правил техники безопасности, спешки, умышленного отказа от безопасного способа работы. Конечно, этот вопрос должен быть решен, в первую очередь, на законодательном уровне.

Таким образом, анализ причин несчастных случаев, а также производственного травматизма в ООО «ЭстетКурск» показывает, что большинство несчастных случаев связано с так называемыми человеческим фактором. Успешная борьба с несчастными случаями в производственной деятельности, а также с производственным травматизмом возможна тогда, когда известны действительные причины, вызвавшие его. Только тщательное

изучение материалов расследования несчастных случаев помогает вскрыть эти причины и принять меры, предупреждающие подобные случаи в дальнейшем, а также разработать мероприятия по совершенствованию безопасных условий труда работников.

Таким образом, анализируя финансовое положение предприятия ООО «ЭстетКурск» за 3 года, можно делать вывод о том, наблюдается положительная динамика: увеличение выручки, прибыли, среднесписочной численности персонала, также наблюдается рост рентабельности продаж и рост рентабельности продукции. Это обеспечивает в организации поддержание конкурентоспособности на рынке строительной продукции.

В настоящее время в организации трудится 20 человек, из них 11 мужчин и 6 женщин, что определяется спецификой деятельности торговой организации. С каждым годом происходит увеличение численности персонала. Коэффициенты оборота по приему, по выбытию, общего оборота, текучести кадров, постоянства персонала лежат в пределах нормы, что является положительной чертой. Происходит обновление структуры персонала, на данный момент ООО «ЭстетКурск» обладает наилучшим кадровым составом.

Также анализируя трудовые отношения на ООО «ЭстетКурск» мы выявили несколько негативных моментов:

1. Технические моменты:

- устаревшее оборудование в складских помещениях требует замены либо капитального ремонта;
- в автопарке техническое обслуживание автомашин происходит не своевременно, отсутствует слесарь по ремонту машин.

2. Организационные моменты:

- в структурных подразделениях отсутствует нормативная документация по безопасности труда персонала на рабочих местах;

- не проводятся плановые проверки состояния техники безопасности и условий труда персонала в офисе, магазинах и складских помещениях организации;

- не соблюдается режим работы и рабочий график некоторыми сотрудниками организации.

3. Санитарно-гигиенические моменты:

- своевременно не проверяется вентиляционное оборудование в офисах и магазинах организации;

- своевременно не проверяются системы освещения, санитарно-бытовые устройства;

- своевременно не выявляются источники шума и вибраций.

ГЛАВА 3. НАПРАВЛЕНИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ООО «ЭстетКурск»

3.1 Комплекс мероприятий по совершенствованию условий труда персонала в организации

Допустимые трудовые отношения персонала в организации оказывают влияние, главным образом, на динамичность производственного процесса, увеличивает производительность труда, поддерживает здоровье работников, и как следствия, является основным механизмом по достижении цели – получение существенной прибыли.

Проблема по снижению травматизма на производстве может быть устранена за счет осуществления каждодневной хорошо спланированной деятельности по поддержанию безопасных условий труда, неукоснительного следования правилам по технике безопасности, осуществления мер по профилактике возникновения отклонений от установленных норм.

Существенным показателем соблюдения безопасных условий труда на производстве является внедрение в производство только хорошо спроектированных аппаратов, оборудования и сооружений, которые не несут в себе никакой опасности для жизни и здоровья людей. В данном процессе важнейшим является не только учет физиологических особенностей человека, но и возможность естественной защиты работников. Учреждение и состояния рабочих мест должны соответствовать требованиям по безопасности.

При выполнении производственных работ, использования требуемой оснастки необходимо соблюдать нормы по безопасности труда. Исходя из этих требований руководство организации должно на должном технологическом уровне поддерживать рабочее состояние машинно-транспортного парка, а также инструментов и орудий для их своевременного и качественного ремонта. Работникам необходимо в обязательном порядке

соблюдать инструкции по технике безопасности. Законодательной основой по их исполнению являются действующие нормативы.

В ООО «ЭстетКурск» появилась необходимость обновления ряда мероприятий по совершенствованию условий труда работников, а также по предупреждению травматизма и несчастных случаев на производстве.

«Направления по совершенствованию условий труда в организации представим в таблице 3.1.

Таблица 3.1

Мероприятия по решению проблемных моментов

Проблемы	Мероприятия по их решению
<p>Технические проблемные моменты:</p> <ul style="list-style-type: none"> – устаревшее оборудование в складских помещениях требует замены либо капитального ремонта; – в автопарке техническое обслуживание автомашин происходит не своевременно, отсутствует слесарь по ремонту машин. 	<p>Технические мероприятия:</p> <ul style="list-style-type: none"> – обновление функционирующего оборудования; – осуществление своевременных ремонтов оборудования; – своевременное техническое обслуживание автомашин.
<p>Организационные проблемные моменты:</p> <ul style="list-style-type: none"> – в структурных подразделениях отсутствует нормативная документация по безопасности труда персонала на рабочих местах; – не проводятся плановые проверки состояния техники безопасности и условий труда; – не соблюдается режим работы и рабочий график некоторыми сотрудниками. 	<p>Организационные мероприятия:</p> <ul style="list-style-type: none"> – обеспечение отделов нормативными документами по безопасности труда персонала на рабочих местах; – при трудоустройстве работников проведение инструктажа под роспись; – осуществлять плановые проверки состояния техники безопасности в офисе и магазинах организации.
<p>Санитарно-гигиенические проблемные моменты:</p> <ul style="list-style-type: none"> – своевременно не проверяется вентиляционное оборудование в офисах и магазинах организации; – своевременно не проверяются системы освещения, санитарно-бытовые устройства; – своевременно не выявляются источники шума и вибраций. 	<p>Санитарно-гигиенические мероприятия:</p> <ul style="list-style-type: none"> – своевременно проверять вентиляционное оборудование в офисах и магазинах организации; – особое значение важно уделять расположению офиса, на теневой или солнечной стороне; – своевременно проверять системы освещения, санитарно-бытовых устройств, приведение их в соответствие с нормами.
<p>Правовые проблемные моменты:</p> <ul style="list-style-type: none"> – не соблюдаются законодательные акты, нормы и правила по безопасности труда работников; – не соблюдается режим труда и отдыха, согласно трудовому законодательству. 	<p>Правовые мероприятия:</p> <ul style="list-style-type: none"> – соблюдение законодательных актов, норм и правил по безопасности труда работников; – регулирование режима труда и отдыха, охрану труда женщин и подростков,

	согласно трудовому законодательству.
--	--------------------------------------

Анализируя таблицу 3.1 более подробно распишем предлагаемые нами мероприятия по совершенствованию условий труда персонала в ООО «ЭстетКурск»:

1. Технические мероприятия:

- обновление функционирующего оборудования;
- осуществление своевременных ремонтов оборудования;
- своевременное техническое обслуживание автомашин.

2. Организационные мероприятия:

– обеспечение отделов нормативными документами по безопасности труда персонала на рабочих местах;

– при трудоустройстве работников проведение инструктажа под роспись;

– осуществлять плановые проверки состояния техники безопасности в офисе и магазинах организации;

– укрепление трудовой и производственной дисциплины, увеличение осознанности при осуществлении требований по технике безопасности.

– уделить внимание дизайну офиса и рабочего места, которые имеют очень важное значение для работников, дизайн и цветовая гамма офиса воздействует на человека очень велико. От того, какие цвета преобладают на рабочем месте, зависит не только эффективность труда сотрудника, но и его морально-психическое состояние;

– при проектировании обращать внимание на размеры площади офиса, отсутствие пространства для творчества, жесткие рамки, невозможность изменить интерьер «под себя» формируют у человека отношение к работе как к временной, отсутствие интереса и глубокого вникания в детали трудового процесса. В случае большого количества людей в помещении у работника повышается утомляемость, снижается внимание и интерес к работе, поскольку нет возможности сосредоточиться на рабочем задании.

– учитывать, что медленные лифты или их отсутствие в организации – отсутствие возможности быстрого вертикального передвижения формирует у работника негативное отношение к работе, снижается скорость исполнения заданий, повышается утомляемость. Медленные лифты создают нервную атмосферу, состояние «опаздывания», что негативно влияет на качество труда.

– «перерывы для отдыха имеют колоссальное значение, особенно в конвейерном производстве, поскольку в одном рабочем режиме (монотонном) утомляемость резко повышается, снижается внимание и возможны производственные травмы. Отвлечение, переключение дают возможность восстановить работоспособность, передохнуть и повысить производительность труда».

– «на трудовые отношения влияет и характер работы, его можно оценить по нескольким критериям: упрощение работы, ее фрагментарность влияет на физическое и моральное состояние. Когда человек не видит конечной стадии своей работы, продукции труда, его заинтересованность трудом падает, снижается и внимание, что ведет к производственному браку и нарушениям техники безопасности; скука и монотонность влияют на вовлеченность сотрудника в трудовой процесс; усталость – основная причина травм и брака на производстве, кроме того, постоянное чувство усталости формирует у человека негативное отношение к труду, моральное состояние становится хуже, повышается агрессивность и нежелание работать; если моральное состояние становится хуже, повышается агрессивность и нежелание работать; дискриминация формирует производственный конфликт, ухудшает моральное состояние человека, снижает его самооценку и самоуважение, отражается на качестве его труда».

3. «Санитарно-гигиенические мероприятия:

– своевременно проверять вентиляционное оборудование в офисах и магазинах организации. От вентиляции и чистоты воздуха зависит не только физическое здоровье работника, но и моральное состояние. Загрязненный

воздух, душная атмосфера на производстве провоцируют быстрое утомление, снижение активности, трудоспособности и внимания, что чревато нарушениями техники безопасности.

– особое значение важно уделять расположению офиса, на теневой или солнечной стороне. Постоянное воздействие солнечных лучей не только утомляет глаза, нагревает воздух в помещении, но и негативно воздействует на офисную технику, что ведет к стрессам и негативному отношению к работе вообще. В случае если нельзя открыть окна, положение усугубляется. Открытые окна – возможность вентиляции, притока свежего воздуха, что особенно важно весной, летом, поскольку запахи пробуждающейся природы повышают настроение работников, снижают утомляемость;

– своевременно проверять системы освещения, санитарно-бытовых устройств, приведение их в соответствие с нормами. Освещенность рассматривается в нескольких аспектах: излишне яркий или слишком тусклый свет провоцирует быстрое утомление, сонливость или раздражительность у работника; неравное распределение света, когда одна часть офиса освещена лучше, чем другая, также повышает уровень невротичности работников, формирует быструю усталость; естественный свет – к концу рабочего дня или в ненастный день интенсивность света падает, и работникам приходится напрягать зрение, что провоцирует головные боли, усталость, раздражительность»;

– «выявление источников шума и вибраций, проведение мероприятий по снижению их уровней или полному устранению. Шум – существует понятие «уровень допустимого шума», на каждом предприятии оно свое. К шуму можно отнести звук работающего компьютера, голоса коллег, шум транспорта за окном, шум машин на производстве и прочее. Совокупность всех этих звуков измеряется уровнем допустимого шума. В случае, если уровень шума превышает норму, это негативно влияет на состояние

работника, как моральное, так и физическое, повышает утомляемость, раздражительность, формирует некоторые профессиональные заболевания;

– создание нормальных условий работы (устранение сквозняков, тепловых излучений). Температура и влажность воздуха имеют важное значение для работников организации и во многом зависят от наличия вентиляторов и обогревателей. Как холод, так и жара негативно влияют на человека и существенно снижают его работоспособность, желание работать и повышают утомляемость, что чревато нарушениями правил безопасности на производстве».

1. Правовые мероприятия:

– соблюдение законодательных актов, норм и правил по безопасности труда работников;

– регулирование режима труда и отдыха, охрану труда женщин и подростков, согласно трудовому законодательству.

Рассмотрим подробнее какими должны быть трудовые отношения по нормативам.

Личное пространство. На каждого сотрудника с современным рабочим компьютером полагается не менее 1,5 м² площади офиса. Для компьютеров с мониторами ЭЛТ эта норма еще выше. Расстояние между рабочими столами, на которых установлены мониторы, должно составлять по лицевой стороне не менее 2 м. Боковое расстояние между краями мониторов – не менее 1,2 м. Минимальное расстояние между глазами и поверхностью монитора – 0,5 м.

Прочие нормы. Работодатель также обязан обеспечить подчиненных местом для обедов, комнатами для отдыха и медпунктом. Трудовой кодекс предусматривает отчисления на улучшение условий труда персонала в размере не менее 0,2% от общего объема затрат на производство товаров или услуг.

Как показывает практика, чаще всего в получении травмы виновен сам работник. Результаты исследования позволяют сделать вывод, что упор надо

делать на человеческий фактор, работу по формированию сознательного отношения к проблемам безопасности и охраны труда. Это можно обеспечить с помощью организованной пропаганды безопасности и охраны труда, которая, как известно, является элементом управления безопасностью и улучшения условий труда.

Наиболее существенными задачами пропаганды безопасных условий труда являются: убедить работающих в необходимости выполнения мероприятий по безопасности труда; заинтересовать работающих в его осуществлении; организовать их действия при осуществлении этого мероприятия.

Перечисленные задачи подчинены главной цели – пропаганды безопасности труда, предотвращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Рассматривается в двух аспектах: гуманном (ограничение числа жертв в трудовом процессе) и экономическом (сокращение материальных затрат, понесенных работодателем в результате болезни работника, ремонта оборудования, обучения новых работников).

Пропагандируя соблюдение трудового законодательства, а также основные правила техники безопасности и производственной санитарии, следует помнить о дополнительных целях пропаганды безопасности труда – рационализаторских и общественных, которые тесно связаны с основной целью. Рационализаторские цели основаны на побуждении среди работающих творческой инициативы, направленной на различные совершенствования, например, на улучшение конструкций и технического состояния машин и инструмента с точки зрения повышения их безопасности.

Главные цели – это формирование здоровой рабочей атмосферы, правильных взаимоотношений между людьми, правил общежития в организации, трудовой дисциплины.

Рассмотрим основные компоненты предлагаемых мероприятий по совершенствованию условий труда в ООО «ЭстетКурск» представим в таблице 3.2.

Из таблицы 3.2 видно, что основной задачей при разработке мероприятий является: разработать и утвердить рекомендации по совершенствованию условий труда персонала в организации.

Представим программу по совершенствованию условий труда в ООО «ЭстетКурск» таблице 3.3.

Таблица 3.3

Программа по совершенствованию условий труда в ООО «ЭстетКурск»

Наименование мероприятий	Мероприятия по совершенствованию условий труда в ООО «ЭстетКурск» на 2018 г.
Основание для разработки предлагаемых мероприятий	Конституция РФ ст. 37, ТК РФ, ФЗ от 21 июля 1998г №125-ФЗ “Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний”
Заказчик	ООО «ЭстетКурск»
Разработчики предлагаемых мероприятий	Заместитель генерального директора ООО «ЭстетКурск» и студент кафедры управления персоналом НИУ «БелГУ»
Цели предлагаемых мероприятий	Обеспечение безопасными условиями труда работников в процессе трудовой деятельности. Сокращение несчастных случаев и производственного травматизма
Задачи предлагаемых мероприятий	1.Выявление причин и факторов, которые приводят или могут привести к ухудшению условий труда работников. 2.Выбор приоритетных направлений, позволяющих в короткие сроки, с наименьшими затратами обеспечить максимально возможное улучшение безопасных условий труда в организации. 3.Разработка и реализация соответствующих мероприятий по улучшению условий труда в организации.
Сроки реализации	2018 год
Перечень основных мероприятий	Организационные мероприятия; технические мероприятия; санитарно-бытовое обеспечение; лечебно-профилактические мероприятия; социально-экономические мероприятия.
Ответственный исполнитель	Заместитель генерального директора ООО «ЭстетКурск»
Исполнители основных мероприятий	Работники ООО «ЭстетКурск» под контролем заместителя генерального директора
Источники финансирования	Собственные средства ООО «ЭстетКурск».
Ожидаемые конечные	Снижение числа несчастных случаев, риска производственного

результаты реализации	травматизма, величина предотвращенного экономического ущерба от несчастных случаев и заболеваемости, и сохранение здоровья работников в процессе трудовой деятельности.
Контроль за исполнением	Генеральный директор ООО «ЭстетКурск».

Деятельность предлагаемых мероприятий основана на материале анализа по безопасным условиям труда среди работников ООО «ЭстетКурск».

Результатами от реализации предлагаемых мероприятий являются:

- снижение числа несчастных случаев до 0;
- обеспечение безопасными условиями труда сотрудников организации.

Анализ экономического эффекта от предложенных мероприятий, снижение происшествий, связанных с травматизмом, реализуется комплексно, по социальному и экономическому эффекту.

Выявлено, что совершенствование условий труда является основой для увеличения производительности труда работников в организации. К примеру, производительность труда может уменьшиться до 50% в помещениях с повышенной температурой воздуха (+30°C), производственный шум может снизить производительность труда от 5 до 20%, а достаточное освещение усиливает производительность труда на 10-15%. Таким образом, предложенные мероприятия могут привести к повышению производительности труда до 30%.

Также существует определение социального эффекта, который является немало значимым элементом, но не всегда обозначается через денежное выражение стоимости. К данному критерию относят:

- уменьшение моральных издержек, объединенных с увеличением безопасных условий труда;
- рост свободного времени;
- поддержание настроения на должном уровне;
- рост рабочей силы с помощью уменьшения дней нетрудоспособности.

Мероприятия по совершенствованию условий труда также поддерживают и экологический эффект, показанный в понижении негативного влияния на окружающую среду и в сохранении здоровья людей.

Потенциальное прогнозирование предложенных мероприятий по совершенствованию условий труда в ООО «ЭстетКурск» объединено с эффектом от данных мер, а также с суммарной результативностью их финансирования.

Финансирование мероприятий. Согласно Статье 226 ТК РФ, финансирование мероприятий по улучшению безопасных условий и охраны труда осуществляется работодателем в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на изготовление продукции (работ, услуг) [2].

Также учреждение может использовать частичное финансирование предупредительных мер по снижению травматизма на рабочем месте, а также возможности возникновения профессиональных заболеваний. Режим и их обстоятельства ежегодно закрепляются в ФЗ о бюджете Фонда социального страхования, в Постановлении Правительства РФ и иных нормативных актах государства осуществляется за счет социального страхования.

Перечень предупредительных мероприятий включает следующие меры:

- оплата расходов на покупку работникам, осуществляемых деятельность в помещениях с повышенной температурой воздуха, средств индивидуальной защиты по определенным нормам;

- проведение аттестации рабочих мест по соблюдению условий и безопасности труда, сертификация работ по охране труда в ООО «ЭстетКурск».

Размер финансирования может достигать 20% от сумм страховых взносов на страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, начисленных работодателем за 2017 год, за удержанием затрат на выплату снабжения по страхованию по страховым случаям, произошедшим у данного страхователя.

Целесообразно, будет использовать частичное финансирование на проведение сертификации работ по безопасности и охране труда, а также на оплату профилактического лечения, в том числе стоимости путевок на профилактическое санаторно-курортное лечение сотрудников.

Внедрение мероприятий по совершенствованию условий труда на предприятии проводится поэтапно: выявление проблем; разработка мер для достижения поставленных целей; обоснование необходимости внедрения предлагаемых мероприятий по совершенствованию условий труда работников; расчет социально-экономической эффективности; установление стоимостной оценки исполнения мероприятий; выявление социально-экономического эффекта от введения предложенных мероприятий.

Матрица ответственности представлена в таблице 3.1.

Из таблицы 3.5 видно, что основная роль в разработке документации мероприятий по совершенствованию условий труда в организации отводится заместителю генерального директора, так как в структуре организации отсутствует специалист по охране труда.

Генеральный директор ООО «ЭстетКурск» должен осуществлять контроль за процессом и ратифицированием разработанной документации. Наряду с этим, задача руководителя – донести значимость проводимых мероприятий и необходимость серьезного отношения к ним.

План-график работ по совершенствованию условий труда в ООО «ЭстетКурск» представлен в таблице 3.6.

Представленный в таблице 3.6 план-график, показывает основные мероприятия совершенствования условий труда персонала, а также срок их реализации.

Таблица 3.6

Календарный план-график работ

Название мероприятий	Длительность, дни	Состав участников (должности ответственных лиц)
1. Технические мероприятия	1 месяц	Заместитель генерального директора совместно со студентом кафедры управления персоналом НИУ «БелГУ»
2. Организационные мероприятия	1 месяц	Заместитель генерального директора совместно со студентом кафедры управления персоналом НИУ «БелГУ»
3. Санитарно-гигиенические мероприятия	1 месяц	Заместитель генерального директора совместно со студентом кафедры управления персоналом НИУ «БелГУ»
1. Правовые мероприятия	1 месяц	Заместитель генерального директора

В результате проведенного исследования были рекомендованы меры, направленные на внедрение предлагаемых мероприятий по улучшению безопасных условий труда в организации.

Реализация каждого мероприятия требует определенных экономических затрат со стороны организации. Расчет затрат, необходимых для внедрения предлагаемых мероприятий представлен в таблице 3.7.

Таблица 3.7

Структура затрат на внедрение проекта

Структура затрат	Затраты, руб.
1. Технические мероприятия	100 000
2. Организационные мероприятия	0
3. Санитарно-гигиенические мероприятия	20 000
1. Правовые мероприятия	0
Итого	120 000

Из таблицы 3.7 можно сделать вывод, что для исполнения своих обязательств по созданию безопасных условий труда, соблюдения прав сотрудников и правовой защиты их интересов на безопасный труд,

администрация должна осуществить выполнение комплекса организационных, технических, санитарно-гигиенических и правовых мер по совершенствованию условий труда работников.

Наиболее затратные среди них технические мероприятия, которые являются определяющими в работе по безопасным условиям труда, и их реализация требует некоторых финансовых затрат.

Технические мероприятия включают затраты на плановые ремонты автомобилей (две газели) и ремонт оборудования в складских помещениях.

Организационные мероприятия включают:

- прохождение работником предварительного медосмотра;
- ознакомление работника с условиями, техникой безопасности и охраной труда, вероятным риском причинения вреда здоровью;
- учреждение вводного инструктажа по технике безопасности;
- разработка и реализация мер по улучшению и оздоровлению условий труда, подготовка рабочих мест в соответствии с требованиями правил труда;
- оснащение производственных помещений, оборудования и рабочих мест.

Вводный инструктаж по охране труда осуществляется по программе, реализуемой на основе законодательных нормативно-правовых актов РФ, беря во внимание уникальность деятельности организации, а также ратифицированной руководителем в определенном последовательности.

Инструктаж проводится заместителем генерального директора, прошедшим в установленном порядке обучение по охране труда и контроль знаний требований по безопасным условиям труда. На данное мероприятие не заложены денежные затраты.

В санитарно-гигиенические мероприятия входят:

- создание контроля за уровнем воздействия вредных или опасных производственных факторов;
- санитарно-бытовое обслуживание работников.

Заместитель генерального директора систематически должен подвергать анализу реализацию выполнения требований правил и норм по безопасным условиям труда, выявленных в результате контроля факторов несчастных случаев, профзаболеваний. На данное мероприятие мы планируем 20 000 руб.

Спецодежду и спецобувь пока не планируется менять, так как в 2017 году на них уже было потрачено 10 000 руб.

К санитарно-гигиеническим мероприятиям относятся медикаменты и моющие средства. На медикаменты необходимо увеличить денежные затраты и запланировать 20 000 руб. К правовым мероприятиям относятся: соблюдение законодательных актов, норм и правил по безопасности труда работников, регулированию режима труда и отдыха, охрану труда женщин и подростков, согласно трудовому законодательству. На данные мероприятия денежные затраты не планируются.

Таким образом, исходя из данных таблицы 3.10 можно сказать, что годовые затраты на реализацию предлагаемых мероприятий по улучшению условий труда составляют 120 000 руб., т.е. годовые эксплуатационные затраты на мероприятия по совершенствованию безопасных условий труда будут составлять 120 000 руб. Главная ответственность направлена на организационно-технические мероприятия.

Таким образом, следует отметить, что внедрение мероприятий по совершенствованию условий труда персонала в ООО «ЭстетКурск» позволит положительно отразиться на уменьшении текучести персонала, повышении удовлетворенности трудом персонала организации, улучшении трудовой деятельности.

3.2 Обоснование социально-экономической эффективности предложенных мероприятий

Оценка эффективности является важным элементом разработки плановых решений, позволяющим определить уровень прогрессивности

действующей структуры, разрабатываемых мероприятий, и проводится с целью выбора наиболее рационального варианта структуры или способа ее совершенствования.

В предлагаемых нами мероприятиях по совершенствованию условий труда персонала в ООО «ЭстетКурск» устанавливаются целевые показатели:

- понижение процента работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам;

- сокращение количества пострадавших от несчастных случаев во время трудового процесса;

Ожидаемые целевые результаты осуществления предлагаемых мероприятий и критерии социально-экономической эффективности:

- снижение риска производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

- снижение численности пострадавших от несчастных случаев на производстве;

- улучшение безопасных условий труда;

- повышение эффективности профилактики риска производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работающих, сокращение вследствие этого государственных расходов и непроизводственных расходов работодателя.

Произведем расчет экономической эффективности предложенных мероприятий. Сокращение потерь и непроизводственных расходов, вызванное улучшением социальных показателей (снижением производственного травматизма, профессиональных заболеваний и т. п.), тыс. руб.: 20 тыс. руб. (2 чел. x 10 000 руб. = 20 000 руб. в месяц).

Показатель эффективности капитальных вложений следует сопоставлять с нормативным. Если $E_k > E_n$ ($0,3 > 0,08$), то капитальные вложения можно считать эффективными.

Величина, обратная коэффициенту эффективности и характеризующая срок окупаемости капитальных вложений вычисляется по формуле 3.1:

Полученный срок окупаемости капитальных вложений следует сопоставить с нормативным ($T_n=1$ год), если он меньше нормативного, то капитальные вложения следует считать эффективными.

Социальный эффект от реализации программных мероприятий выражается в снижении производственного травматизма, общей и профессиональной заболеваемости, повышении уровня безопасности труда, уровня социальной и правовой защищенности работника, в усилении внимания к вопросам безопасности труда всех участников этого процесса.

Экономический эффект от реализации программы обусловлен снижением затрат, связанных с производственным травматизмом, общей и профессиональной заболеваемостью, повышением производительности труда, сокращением потерь рабочего времени, снижением затрат на выплату компенсаций за работу с вредными и опасными условиями труда.

Таким образом, общая сумма инвестиционных затрат по предлагаемым мероприятиям составит 120 000 руб. в год. На реализацию предлагаемых мероприятий планируется привлечь собственные средства. Расчет экономической эффективности предлагаемых мероприятий позволил выявить следующие показатели:

- чистая современная стоимость NPV – 623297 руб.;
- индекс рентабельности PI – 1,59;
- срок окупаемости – 1 год;
- внутренняя норма доходности IRR – 51,82%.

Приведенные показатели свидетельствуют об экономической эффективности предлагаемых мероприятий и возможности их принятия.

Таким образом, подводя итог, следует сказать, что предлагаемые нами мероприятия способны решить несколько задач, стоящих перед ООО «ЭстетКурск», а именно, увеличение прибыли, расширение бизнеса,

увеличение платежеспособности, финансовой устойчивости, а также наметившаяся тенденция к увеличению рентабельности деятельности. Реализация данного мероприятия будет способствовать привлечению новых потребителей, поддержанию конкурентоспособности организации, и способна положительным образом повлиять на его дальнейшее развитие.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Экономическое процветание любого предприятия напрямую связано со здоровьем работников. Безопасность труда персонала является важнейшей сферой регулирования отношений в области трудового законодательства, обеспечивающей сохранение трудоспособности, здоровья и жизни людей, высокую производительность труда, соблюдение государственных гарантий, льгот и компенсаций за вредные и тяжелые трудовые отношения.

Трудовые отношения – это система обеспечения безопасности жизни и здоровья персонала в профессиональной деятельности, которая основана на правовых, социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и других мероприятиях.

Исследуемая нами учреждение – ООО «ЭстетКурск». Юридические адрес ООО «ЭстетКурск»: 305019, Курская область, город Курск, Кожевенная 1-я улица, дом 31.

ООО «ЭстетКурск» имеет гражданские права и несет гражданские обязанности, необходимые для осуществления любых видов деятельности, не запрещенные федеральными законами, если это не противоречит предмету и целям деятельности организации. ООО «ЭстетКурск» обладает общей гражданской правоспособностью.

Целью деятельности организации является удовлетворение общественных потребностей юридических и физических лиц в работах, товарах и услугах, а также получение прибыли от коммерческой деятельности.

Предмет деятельности ООО «ЭстетКурск» – торговля.

Основной вид деятельности ООО «ЭстетКурск» – торговля стройматериалами.

Целью нашего исследования является разработка комплекса мероприятий по совершенствованию условий труда персонала в ООО «ЭстетКурск».

В ООО «ЭстетКурск» трудовые отношения персонала должны строиться на принципах приоритета жизни и здоровья человека по отношению к результатам производственного процесса.

Поддержание здоровых и безопасных условий труда согласно установленным нормам, является одним из главных приоритетных направлений администрации ООО «ЭстетКурск». Регулярно проводится трехступенчатый контроль для соблюдения требований и норм по безопасным условиям труда, на основе которого разрабатывается план мероприятий по совершенствованию безопасных условий труда в организации.

Вопросами по обеспечению безопасных условий труда в ООО «ЭстетКурск» занимается генеральный директор и заместитель генерального директора, так как в структуре организации отсутствует специалист по охране труда.

Генеральный директор и заместитель генерального директора осуществляет всю организационно-техническую и воспитательную работу среди работников организации по соблюдению здоровых и безопасных условий труда, также проводит вводные инструктажи, контроль за правильностью и несоответствующей выдачи средств индивидуальной защиты.

Несмотря на все усилия, предпринимаемые генеральным директором, происходят несчастные случаи. Процент травматизма в исследуемой организации, в сравнении с показателями по России, невысок, но он имеет тенденцию к росту. При этом, наиболее часто случаи травматизма происходят в складских помещениях и в автохозяйстве. Анализ наступления несчастных случаев во время работы показывает, что основное количество травм работники получают в первые четыре часа после приема рабочей смены. Чаще всего работники получают ущерб, увечье в результате невнимательности, неосторожности, спешки, несоблюдения техники безопасности.

Эффективность мероприятий изучалась по следующим показателям: изменение состояния условий труда, социальные, социально-экономические и экономические показатели.

Полученные итоги говорят о том, что в ООО «ЭстетКурск» мероприятия по сокращению числа рабочих мест, не соответствующих санитарно-гигиеническим нормативам эффективны лишь на половину, а по сокращению производственного травматизма практически неэффективны, так как количество несчастных случаев в организации имеет тенденцию к росту.

Важным фактором безопасным условиям труда являются профессиональные заболевания. В организации за все время не зарегистрировано ни одного случая профзаболевания.

Для улучшения условий труда работников необходимо законодательно рассмотреть: экономический механизм, побуждающих работодателей обеспечивать здоровые и допустимые трудовые отношения, включающий льготное налогообложение для предприятий, где нет травм и аварий, за проведение автоматизации и модернизации производства и технологических процессов; а также систему экономических льгот и стимулов для предприятий с целью внедрения на производстве безопасных и малоопасных для человека технологических процессов.

Также необходимо принимать в организации меры, в результате которых можно было бы заинтересовать работников соблюдать нормы техники безопасности, то есть использовать способы морального и материального стимулирования.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бабкин, И.А. Конкуренентоспособность как фактор, определяющий стратегию предприятия [Текст] / И.А. Бабкин // Экономика и конкурентоспособность России: Межвузовский сборник научных трудов. – 2015. – № 6. – С. 30-38.
2. Багиев, Г.Л. Маркетинг: учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям [Текст] / Г.Л. Багиев, В.М. Тарасевич; под общ.ред. Г.Л. Багиева; М-во образования и науки РФ. – 3-е изд., перераб. и доп., 300 лучших учебников для высшей школы в честь 300-летия Санкт-Петербурга. – СПб.: Питер, 2014. – 734 с.
3. Баринов, В.А. Стратегический менеджмент: учебное пособие для слушателей образовательных учреждений, обучающихся по программе МВА и другим программам подготовки управленческих кадров [Текст]/ В.А. Баринов, В.Л. Харченко; Ин-т экономики и финансов "Синергия"; М-во образования РФ. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 235 с.
4. Белов, А.М. Экономика организации (предприятия): Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 060800 Экономика и управление на предприятии (по отраслям) [Текст] / А.М. Белов, Г.Н. Добрин, А.Е. Карлик; Под общ. ред. А.Е. Карлика; УМО вузов России по образованию в области менеджмента. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 272 с.
5. Борисова Е.А. Оценка и аттестация персонала [Текст]/ Борисова Е.А. - СПб.: Питер, 2016. - 253 с.
6. Бухалков, М.И. Организация и нормирование труда: учебник для студентов вузов, обуч. по спец. 080104 "Экономика труда" и др. экономическим специальностям [Текст] / Бухалков М.И.; под ред. М.В. Мельник ; рец.: Каф. экономики труда Уральского социально-экономического ин-та Академии труда и социальных отношений, Б.М. Генкин; М-во образования и науки РФ. - М.: ИНФРА-М, 2016. - 416 с.

7. Васюкова, А.Т. Организация производства и управление качеством продукции в общественном питании: Учебное пособие для студентов вузов, работников предприятий общественного питания, предпринимателей, занимающихся торгово-производственной деятельностью [Текст]/ А.Т. Васюкова, В.И. Пивоваров, К.В. Пивоваров; Рец.: Э.А. Арустамов, А.С. Ратушный. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Дашков и К, 2015. – 328 с.

8. Веснин, В.Р. Управление персоналом: Учебное пособие для студентов вузов, обуч. по специальностям экономики и управления [Текст] / Веснин В.Р. - М.: Проспект, 2015. - 239 с.

9. Герчикова, И.Н. Менеджмент: Учебник для экономических специальностей вузов [Текст] / Герчикова И.Н.; Рец. М.М. Максимова; Гос. комитет РФ по высшему образованию. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М.: Банки и биржи : ЮНИТИ, 2015. - 480 с.

10. Глухов, В.В. Менеджмент: Учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению "Менеджмент" [Текст]/ Глухов В.В.; УМО вузов России по образованию в области менеджмента. - 2-е изд., испр. и доп.. - СПб.: Лань, 2016. - 527 с.

11. Гусов, К.Н. Трудовое право России: Учебник для студентов вузов, обучающихся по спец. 021100 "Юриспруденция"[Текст]/Гусов К.Н., Толкунова В.Н.; М-во образования и науки РФ, МГЮА ; Рец.: М.В. Лушникова, А.И. Ставцева; М-во образования РФ. - М.: Проспект, 2016. - 49с.

12. Егоршин, А.П. Управление персоналом: учебное пособие для студентов [Текст]/ Егоршин А.П.; М-во общего и профессионального образования РФ; рец.: Высшая коммерческая школа при М-ве внешних экономических связей РФ, В.А. Кручинин; УМО вузов России по образованию в области менеджмента. - Н. Новгород: НИМБ, 2016. - 622 с.

13. Егоршин, А.П. Организация труда персонала: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности "Управление персоналом"

[Текст] / А.П. Егоршин, А.К. Зайцев. УМО вузов России по образованию в области менеджмента. - М.: Инфра-М, 2009. - 320 с.

14. Ефимова, О.П. Экономика труда [Текст]/ О.П. Ефимова, Н.И. Кабушкина. – Минск: Новое знание, 2016. – 304 с.

15. Игнатов, В.Г. Теория управления: Курс лекций предназначен для студентов, слушателей и практиков, обучающихся по экономическим и управленческим спец. [Текст]/ В.Г. Игнатов, Л.Н. Албастова. - М. ; Ростов н/Д: МарТ, 2015. - 464 с.

16. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы: Учебное пособие для психологов, психофизиологов, педагогов, а также студентов факультетов психологии и педагогических учебных заведений[Текст] / Е.П. Ильин. - СПб.: Питер, 2016. - 508 с.

17. Кочеткова, А.И. Основы управления персоналом: пособие для студентов гуманитарных и экономических вузов, слушателей курсов повышения квалификации [Текст] / А.И. Кочеткова, Э.Н. Крылатых, В.В. Герасименко, В.К. Фальцман. АНХ при Правительстве РФ ; Российско-немецкая высшая школа управления. - М.: ТЕИС, 2015. - 88 с.

18. Котлер, Ф. Маркетинг менеджмент [Текст] / Ф. Котлер; пер. с англ. Т. Виноградова и др.; под общ. ред.: Л. А. Волковой, Ю. Н. Каптуревского. – 10-е изд.. – СПб.: М. ; Харьков ; Минск: Питер, 2010. – 749 с.

19. Конституция Российской Федерации. – Белгород : КОНСТАНТА, 2013 г.

20. Кротова, Н.В. Управление персоналом [Текст]/ Н.В. Кротова, Е.В. Клеппер, Г.В. Горланов, А.К. Субботин. - М.: Финансы и статистика, 2014. - 319 с.

21. Крапивин, О.М. Охрана труда [Текст] / О.М. Крапивин, В.И. Власов. - М.: НОРМА, 2014. - 330 с.

22. Маслоу, А. Мотивация и личность = Motivation and personality [Текст] / А.Маслоу. - 3-е изд.. - СПб.: Питер, 2013. - 352 с.

23. Маренков, Н.Л. Управление персоналом организации: учебное пособие для студентов экономических и финансовых специальностей вузов [Текст]/ Н.Л. Маренков, Н.Н. Косаренко, В.П. Мельников. Московский экономико-финансовый ин-т. - М.: Академический Проект; Трикста, 2015. - 462 с.
24. Межотраслевые правила по охране труда (правила безопасности): При эксплуатации электроустановок ПОТ РМ-016-2001 РД 153-34.0-03.150-00. - М.: [Б.И.], 2016. - 209 с.
25. Мордовин, С.К. Управление человеческими ресурсами [Текст]/ С.К. Мордовин, А.И. Наумов. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 272 с.
26. Мордовин, С.К. Управление персоналом: современная российская практика: Учебное пособие по направлению "Менеджмент" [Текст]/ Мордовин С.К. - СПб.: Питер, 2016. - 277 с.
27. Музыченко, В.В. Управление персоналом: лекции : учебник для студентов вузов, обучающихся по спец. 061100 "Менеджмент организаций"[Текст]/ В.В. Музыченко, Е.Н. Черемисина. - М.: Академия, 2013. - 526 с.
28. Орловский, Ю.П. Трудовое право России: учебное пособие [Текст]/ Ю.П. Орловский. - М.: Изд-во Российского открытого ун-та, 2014. - 164 с.
29. Основы законодательства по охране труда: Учеб. пособие [Текст] / Под ред. В.И. Филиппова; БелГУ. - Белгород: [Б.И.], 2015. - 152 с.
30. Охрана труда: организация и управление: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки дипломированных специалистов "Безопасность жизнедеятельности", специальности 330500- "Безопасность технологических процессов и производств (охрана труда) [Текст]. Международная академия наук экологии и безопасности жизнедеятельности; Н.Ю. Золотарева, К.Р. Малаян, О.Н. Русак; Под ред. О.Н. Русака; М-во образования РФ. - СПб.: Профессия, 2015. - 240 с.

31. Охрана труда: отпуск за вредные условия труда [Текст]. - М.: ИНФРА-М, 2016. - 423 с.
32. Охрана труда: сборник нормативных актов, регулирующих вопросы охраны труда в РФ [Текст]. - 2-е изд., доп. и перераб. - М.: Приор, 2015. - 144 с.
33. Охрана труда: аттестация рабочих мест [Текст]. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 287 с.
34. Поршнева, А. Г. Управление организацией: Учебник для студентов вузов, обуч. по спец. "Менеджмент" [Текст]/ А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Саломатина. – 2-е изд., доп. и перераб.. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 669 с.
35. Пугачев, В.П. Руководство персоналом организации: учебник для студентов вузов, обучающихся по спец. и направлению "Менеджмент"[Текст]/ Пугачев В.П.; М-во образования РФ. - М.: Аспект Пресс, 2014. - 279 с.
36. Рекомендации по организации охраны труда: учебное пособие[Текст]/ под ред. В.И. Филиппова. - Белгород: Б.И., 2016. - 129 с.
37. Румянцева, З.П. Общее управление организацией: принципы и процессы [Текст] / З.П. Румянцева, Н.Б. Филинов, Т.Б. Шрамченко. Гос. ун-т управления, Нац. фонд подготовки кадров. - М.: ИНФРА-М, 2016. - 270 с.
38. Самоукина, Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах [Текст]/ Н.В. Самоукина. - М. ; СПб.: Вершина, 2017. - 224 с.
39. Сапронов, Ю.Г. Безопасность жизнедеятельности: Учебное пособие для студентов учреждений среднего профессионального образования [Текст]/ Ю.Г. Сапронов, Ю.К. Тябин, А.В. Силкин. М-во образования РФ. - 2-е изд., стер.. - М.: Академия, 2015. - 320 с.
40. Смолкин, А.М. Менеджмент: Основы организации: учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям и направлениям [Текст]/ А.М.Смолкин А.М. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 248 с.

41. Спивак, В.А. Управление персоналом: Учебное пособие для студентов эконом. фак. Вузов [Текст] / Спивак В.А.. - М.: Эксмо, 2015. - 336 с.
42. Травин, В.В. Мотивационный менеджмент: модуль 3: Учебно-практическое пособие [Текст]/ В.В. Травин, М.И. Магура, М.Б.Курбатова. АНХ при Правительстве РФ. - М.: Дело, 2011. - 96 с.
43. Травин, В.В. Трудовое право: учебник [Текст]/ О.В. Смирнова. - 3-е изд., перераб. и доп.. - М.: Проспект, 2014. - 510 с.
44. Трудовой кодекс Российской Федерации от 12.01.2015 г. №197 - Ф3 [Текст].
45. Управление персоналом в организации: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений[Текст]/ А.К.Саакян, Г.Г. Зайцев, Н.В. Лашманова, Н.В. Дягилева. УМО Северо-Западного государственного технического ун-та; М-во образования РФ. - СПб.: Питер, 2010. - 175 с.
46. Уткин, Э.А. Основы мотивационного менеджмента [Текст]/ Э.А.Уткин. - М.: ЭКСМОС, 2014. - 352 с.
47. Шапиро, С.А. Мотивация / С.А. Шапиро. - М.: ГроссМедиа : РОСБУХ, 2008. - 224 с.
48. Шеметов, П.В. Теория организации: Курс лекций: Учебное пособие для студентов, обучающихся по специальности "Менеджмент" [Текст]/ П.В. Шеметов, С.В. Петухова. – М.: Омега-Л, 2014. – 283 с.
49. Яхонтова, Е.С. Эффективные технологии управления персоналом [Текст] / Е.С. Яхонтова. - СПб.: Питер, 2014. - 272 с.
50. Яхонтова, Е.С. Управление охраной труда персонала [Текст] / Е.С. Яхонтова. - СПб.: Питер, 2016. - 321 с.