

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики и управления
(наименование института полностью)

Департамент бакалавриата (экономических и управленческих программ)
(наименование)

38.03.03 Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки, специальности)

Управление персоналом организации
(направленность (профиль)/специализация)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Разработка мероприятий по улучшению условий труда персонала организации

Студент

В.Д. Черкашина

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. пед. наук, доцент А.Л. Никишина

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

Тольятти 2020

Аннотация

Бакалаврскую работу выполнил: В.Д. Черкашина.

Тема работы: «Разработка мероприятий по улучшению условий труда персонала организации».

Научный руководитель: канд. пед. наук, доцент А.Л. Никишина.

Целью работы выступает разработка мероприятий по улучшению условий труда персонала организации.

Объектом исследования выступает организация ООО "РЕЗУС".

Предметом исследования выступают условия труда персонала организации.

Методы исследования – факторный анализ, синтез, прогнозирование, статистическая обработка результатов, дедукция и т.д.

Краткие выводы по бакалаврской работе: предприятию ООО "РЕЗУС" было предложено улучшить условия труда своих сотрудников следующим образом: 1) улучшить процесс освещенности на рабочих местах; 2) заменить устаревшие станки на станок деревообрабатывающий многофункциональный Белмаш СДМП-2200; 3) установить на территории цеха по изготовлению окон биотуалет с кабиной. В результате внедрения мероприятий по улучшению условий труда выработка персонала ООО "РЕЗУС" увеличится на 619,7 тыс. руб., выручка и валовая прибыль на 114034 тыс. руб., а рентабельность продаж на 7,01%.

Практическая значимость работы заключается в том, что отдельные её положения в виде материала подразделов 2.2, 2.3, 3.1 и приложения могут быть использованы специалистами организации, являющейся объектом исследования.

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, 3-х разделов, заключения, списка литературы из 28 источников и 1 приложения. Общий объем работы, без приложений, 51 страница машинописного текста, в том числе таблиц – 16, рисунков – 5.

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические аспекты улучшения условий труда персонала организации. 6	
1.1 Условия труда: понятие, виды и факторы.....	6
1.2 Этапы и основные направления работы по улучшению условий труда	10
2 Анализ условий труда персонала ООО "РЕЗУС"	18
2.1 Организационно-экономическая характеристика ООО "РЕЗУС"	18
2.2 Оценка кадрового состава и условий труда персонала организации	22
3 Разработка мероприятий по улучшению условий труда персонала в ООО "РЕЗУС"	36
3.1 Мероприятия по улучшению условий труда организации	36
3.2 Оценка эффективности предложенных мероприятий.....	40
Заключение	45
Список используемой литературы и список используемых источников.....	49
Приложение А Классификация условий труда	52

Введение

В условиях рыночной экономики поиск действенных методов управления персоналом и новых подходов к совершенствованию труда приобретает все большую значимость для обеспечения высоких темпов экономического развития предприятия. Низкая эффективность деятельности управленческого аппарата является одним из основных препятствий на пути развития российского общества и экономики.

Актуальность темы исследования заключается в том, что в развитии экономики страны создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах - одна из наиболее важных проблем производства. Государство, организация и работники несут материальные и моральные потери из-за неправильно организованных условий труда. Сложившаяся на государственном уровне система организации труда делает задачу улучшения условий и охраны труда важнейшей частью общенациональной задачи повышения качества жизни, роста благосостояния и сохранения жизни и здоровья человека.

Обеспечение благоприятных условий труда выступает необходимым фактором роста и развития предприятий.

Целью работы выступает разработка мероприятий по улучшению условий труда персонала организации.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть теоретические аспекты улучшения условий труда персонала организации;
- провести анализ условий труда персонала в ООО "РЕЗУС";
- разработать мероприятия по улучшению условий труда персонала в ООО "РЕЗУС".

Объектом исследования выступает организация ООО "РЕЗУС".

Предметом исследования выступают условия труда персонала

организации.

Теоретической основой являются труды российских и зарубежных ученых в области изучения условий труда, таких как В.Б. Бычин, О.С. Ефремова, Н.Л. Захаров, А. Л. Кузнецов, С.В. Малинин, Е.В. Шубенкова и др.

Информационную базу исследования составили научные статьи в периодической печати по исследуемой проблеме, нормативные акты, учебные пособия, методические пособия, локальные нормативные акты и отчетность предприятия.

Практическая значимость исследования заключается в возможности применения разработанных рекомендаций для повышения показателей деятельности предприятия.

1 Теоретические аспекты улучшения условий труда персонала организации

1.1 Условия труда: понятие, виды и факторы

Результативность работы субъектов хозяйствования зависит от такой составной части организации труда, как условия труда. Это связано главным образом с тем, что условия труда являются системой факторов непосредственного влияния на состояние здоровья сотрудников компании, их уровень работоспособности, что в свою очередь оказывает влияние на уровень производительности труда. В большинстве источников условия труда рассматриваются с точки зрения их влияния на здоровье работников.

Право населения на работу в условиях труда, не влекущих вред здоровью, зафиксировано ст. 37 Конституции Российской Федерации: «Каждый имеет право на труд в условиях, которые отвечают требованиям безопасности и гигиены» [1].

Комплексное описание условий труда представлено в Трудовом Кодексе РФ. Согласно статье 209 ТК РФ Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника [2].

В ТК РФ в ст. 220 указано: «Государство гарантирует сотрудникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Условия труда, которые предусмотрены трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда» [2].

Государство отводит работодателю обязанность обеспечения реализации сотрудниками компании всех форм собственности их права на труд в условиях, которые соответствуют требованиям охраны труда (ст. 212 ТК РФ), а также выполняют функции надзора и контроля соблюдения требований охраны труда и определяет ответственность за их нарушение [2].

В научной литературе встречается несколько определений категории «условия труда». Определения данной категории в Трудовом кодексе и Конституции Российской Федерации, можно свести к определению «условий труда» как системы факторов, и определение как процесса влияния на человека. Также в учебной литературе встречается определение условий труда как явления.

Далее рассмотрены наиболее часто встречающиеся определения.

Условия труда — это совокупность факторов производственной среды, которые оказывают влияние на работоспособность и здоровье человека в процессе труда, на его отношение к своей трудовой деятельности [21].

«Условия труда — это процесс влияния на здоровье, работоспособность сотрудника, на его отношение к труду и степень удовлетворенности трудом, на эффективность труда и прочие экономические итоги производства, на уровень жизни и всестороннее развитие человека как основной производительной силы общества, который формируется под воздействием взаимосвязанных факторов санитарно-гигиенического, психофизиологического, эстетического и социально-психологического характера» [9].

Основные элементы, дающие представление об условиях труда, и взаимосвязи между ними, представлена в виде рисунка 1.

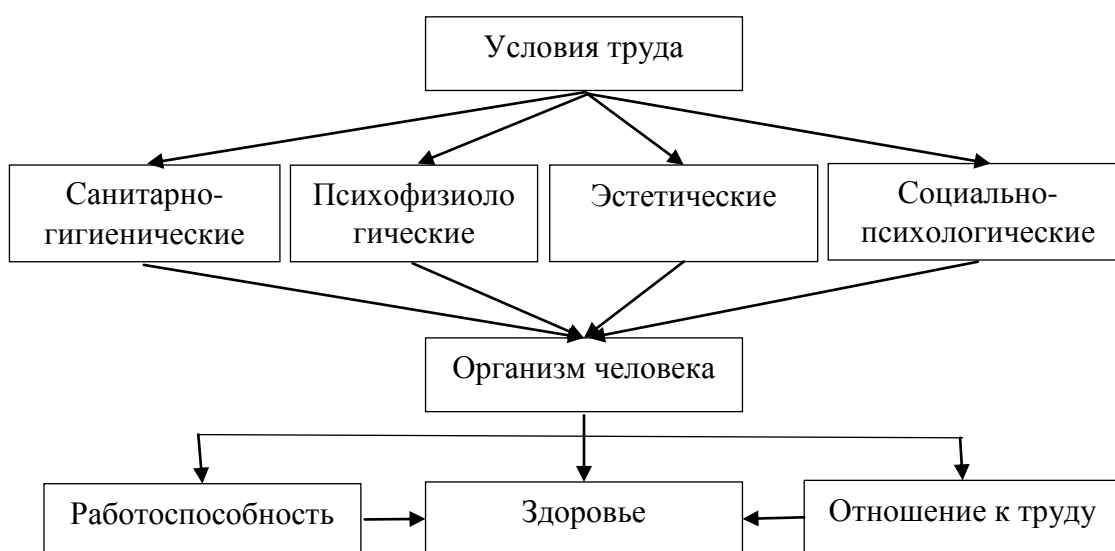


Рисунок 1 - Элементы условий труда

Далее рассмотрены детальные факторы условий труда, представленные на рисунке 1.

Санитарно-гигиенические факторы - это внешняя производственная среда, то есть, микроклимат (температура, относительная влажность, скорость движения воздуха), чистота воздушной среды (наличие паров, газов, аэрозолей), освещенность, шум, вибрация, ультразвук, различные излучения, биологические и прочие негативные факторы[14].

В соответствии с руководством «Р 2.2.2006—05. Гигиена труда. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда», утвержденным Главным государственным санитарным врачом РФ 29 июля 2005 г. (далее — Р 2.2.2006—05), условия труда по степени вредности и опасности условно делятся на четыре класса в зависимости от уровня отклонения реальных уровней факторов рабочей среды и трудового процесса от гигиенических нормативов (Приложение А).

В зависимости от размера превышения гигиенических нормативов и выраженности изменений в организме сотрудника вредные условия труда в соответствии с Р 2.2.2006—05 условно делят на четыре степени вредности.

«Психофизиологические условия труда - это величина физической, динамической и статической нагрузок, рабочая поза, темп работы, напряженность внимания, напряженность аналитических функций, монотонность, нервно-эмоциональное напряжение, эстетический и физический дискомфорт (применение личных средств защиты, сменность)»[6].

На протяжении рабочего дня в организме работника происходят физические и психологические изменения: улучшение и ухудшение состояния, восприятия, запоминания, представления, воображения и тому подобное. Все данные понятия являются психическими категориями, которые вместе с физиологическими функциями создают, определяют

личность человека, его физические и нервно-эмоциональные способности и возможности, пригодность к выполнению той либо иной деятельности.

Физические и психологические функции рекомендуется учитывать при реализации технических, организационных, социальных, а также прочих мероприятий по совершенствованию организации труда. Помимо прочего, рекомендуется учитывать и эмоции человека, которые вызываются не только собственно трудовой деятельностью, но также производственными и личными взаимоотношениями, эстетическим оформлением окружающей среды.

«Эстетические условия (цветовое оформление интерьеров помещений и рабочих мест, озеленение производственных, а также бытовых помещений, прилегающих территорий, обеспечение спецодеждой и прочее). Все данные факторы имеют воздействие на работающего через создание эмоционального производственного фона» [16].

Социально-психологические факторы характеризуют взаимоотношения в трудовом коллективе и создают у сотрудников определенный психологический настрой. К социально-психологическим факторам относятся: социально-демографический состав персонала, интересы работников, стиль руководства в подразделениях предприятия, уровень культуры, уровень конфликтности, дисциплина труда.

На основе социально-психологических факторов формируется социально-психологический климат в коллективе.

Социально-психологический климат – это устойчивое морально-нравственное состояние коллектива, в котором отражаются настроения людей, их общее мнение, взаимоотношения друг с другом и к наиболее важным материальным и духовным устоям, к целям развития коллектива. Социально-психологический климат бывает благоприятным или неблагоприятным.

Таким образом, работодателю необходимо использовать факторы условий труда для обеспечения стабильной работы, а мотивирующих факторов – для обеспечения удовлетворенности работой.

Важно понимать, что соответствие условий труда нормативному значению, не всегда совпадает с требованиями работников, что в свою очередь, вызывает необходимость производить оценку удовлетворенности условиями труда (субъективная оценка).

Неудовлетворенность условиями труда влечет за собой сокращение качества и количества работ (производительности). В целом можно сделать вывод, что условия труда влияют на качество и объем выполняемых работ (производительность труда), что в свою очередь ведет к изменению прибыльности и рентабельности предприятий.

Вывод. Таким образом, условия труда – факторы, определяющие состояние производственной среды и оказывающие влияние на организм человека, что проявляется через влияние на здоровье, работоспособность и отношение к труду человека. На условия труда оказывает влияние большое количество факторов, которые условно принято разделять на четыре группы: санитарно-гигиенических, психофизиологических, эстетических и социально-психологических. Неудовлетворенность условиями труда приводит к сокращению производительности, что негативно отражается на результативности работы предприятия. Руководству организации необходимо постоянно контролировать все факторы влияния на условия труда с целью полного удовлетворения работников.

1.2 Этапы и основные направления работы по улучшению условий труда

Условия, в которых трудится человек, влияют на результаты производства - производительность труда, качество и себестоимость выпускаемой продукции. Производительность труда повышается за счет

сохранения здоровья человека, повышения уровня использования рабочего времени, продления периода активной трудовой деятельности человека, положительного отношения к труду.

Улучшение условий труда на рабочем месте — обязанность работодателя, предусмотренная рядом нормативных актов, среди которых:

- Трудовой кодекс РФ (ст. 226 ТК РФ требует, чтобы на улучшение условий труда и быта работников ежегодно тратилось не менее 0,2 % сумм, которые идут на охрану труда);

- ГОСТ 12.0.230.1-2015. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда;

- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012 № 181н, который содержит типовой перечень обязательных ежегодных мероприятий по улучшению условий.

Благоприятные условия труда обеспечивают длительное поддержание высокой работоспособности, сохранение здоровья работающих и положительное отношение к труду [39].

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что важной задачей работодателя выступает обеспечение благоприятных условий труда, что позволит сократить расходы, повысить производительность работников.

Наиболее благоприятные условия труда принято называть комфортными. Обеспечение благоприятных условий труда – это процесс, который направлен на длительное поддержание высокой работоспособности и сохранения здоровья работающих, положительное отношение к труду.

Типовой перечень мероприятий по улучшению условий труда содержит несколько категорий:

- технические: сюда относят обновление оборудования для повышения степени безопасности работы;

- технологические: сюда входят преобразования самого процесса работы, позволяющие снизить трудозатраты;

- санитарно-гигиенические: повышение санитарных норм, способствующих сохранению здоровья;

- социальные: создание мероприятий, создающих дополнительный комфорт и стимулирование работоспособности, заинтересованности персонала в том, чем он занимается;

- эстетические: улучшение условий труда на производстве предполагающее, чтобы сотрудникам было приятно находиться на рабочем месте.

Для определения направлений улучшения условий труда в конкретной организации используют:

- результаты специальной оценки условий труда, независимая экспертиза дает объективное представление о том, что нужно изменить;

- предложения по улучшению условий труда, исходящие от коллектива;

- личные наблюдения, компетентный руководитель непременно заметит, чего не хватает на вверенной ему территории для большего комфорта;

- методические рекомендации по улучшению условий труда, разработанные для конкретной сферы, их могут создавать отраслевые объединения или профильные исследователи.

На основе анализа научной литературы по теме исследования можно сформировать этапы процесса улучшения условий труда [26]:

- оценка благоприятности условий труда;

- разработка комплекса мероприятий по устранению выявленных недостатков и обеспечению благоприятности условий труда;

- устранение недостатков и отклонений фактических условий труда от благоприятного значения;

- контроль состояния условий труда.

Необходимо рассмотреть основные этапы процесса улучшения условий труда детальнее.

1. Оценка благоприятности условий труда.

«Комплексная оценка санитарно-гигиенических, психофизиологических, эстетических и социально-экономических факторов, которые влияют на здоровье, работоспособность и отношение к труду работников в процессе трудовой деятельности осуществляется с помощью аттестации рабочих мест» [15].

Оценка влияния социально-психологических факторов производится традиционными способами, в которых применяется психология и социология. Данные способы - наблюдение, опрос, тестирование и моделирование, анализ документов.

а) Наблюдение — позволяет получить информацию по состоянию социально-психологических факторов, степень их проявления [17].

б) Опрос — это способ сбора информации об условиях труда на предприятии через получение ответов на установленную систему вопросов, которые предъявляются в устной либо письменной форме респонденту (анкета, либо интервью).

в) Тестирование дает возможность дать оценку социально психологическим факторам, которые не поддаются прямому наблюдению. На основе тестирования производится оценка факторов, оказывающих влияние на благоприятные условия труда.

Работа с документами позволяет получить информацию о установленных условиях труда в организации.

Важно не только проводить оценку соответствия условий труда благоприятным значениям, но и проводить оценку удовлетворенности работников условиями труда. Не всегда благоприятные условия труда с точки зрения охраны труда соответствуют представлениям работников о благоприятных условиях труда. Данная оценка производится при помощи анкетирования, опросов, бесед.

2. Разработка комплекса мероприятий по устранению выявленных недостатков и обеспечению благоприятности условий труда.

На данном этапе, в первую очередь, производятся работы по планированию обеспечения благоприятности условий труда: разработка долгосрочных программ улучшения состояния безопасности, гигиены труда и производственной среды; разработка перспективных планов предприятия; текущих годовых планов предприятий; оперативных планов.

Основные направления работы по улучшению условий труда представлены на рисунке 2.



Рисунок 2 - Основные направления работы по улучшению условий труда

Для формирования благоприятных условий труда необходимо создавать благоприятный климат в коллективе, к его факторам относятся:

а) совместимость его участников, определяемая как наиболее положительное сочетание свойств сотрудников, которая обеспечивает эффективность общей деятельности и личную удовлетворенность каждого;

б) глобальная макросреда - это обстановка в коллективе, система экономических, культурных, политических и прочих условий;

в) локальная макросреда - это организация, из которой состоит рабочий коллектив: размеры организации, статусно-ролевой состав, отсутствие функционально-ролевых противоречий, уровень централизации власти, участие работников в планировании, в распределении ресурсов;

г) организация общей деятельности: формальный состав группы, вид распределения полномочий, наличие одной цели влияет на СПК;

д) сработанность — это результат совместимости персонала, она способствует максимально возможной успешности общей работы при минимальных издержках;

е) наличие и характер коммуникаций в организации также выступает в виде фактора СПК. Отсутствие полной и точной информации по важному для персонала вопросу создает основу для создания и дальнейшему распространению слухов и сплетен, ведению интриг, а также закулисных игр.

3. Устранение недостатков и отклонений фактических условий труда от благоприятного значения.

На данном этапе производится реализация разработанных мероприятий. На данном этапе важное значение имеет реализация мероприятий в установленные сроки и в рамках выделенных ресурсов (временных, финансовых, трудовых).

4. Контроль состояния условий труда.

Осуществление мероприятий по улучшению условий и охраны труда оказывает стимулирующее влияние, как на экономические, так и социальные результаты производства (рисунок 3).

Для оценки результатов мероприятий по улучшению условий труда в соответствии с Методикой определения социально-экономической

эффективности мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предложены четыре группы показателей:

- изменение состояния условий и охраны труда;
- социальные;
- социально-экономические;
- экономические.



Рисунок 3 - Результаты влияния условий труда

При оценке могут применяться, как все группы показателей, так и показатели только одной группы.

Контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах на предприятии проводится с целью установления степени выполнения службами, подразделениями и работниками правил, норм и инструкций по охране труда, регламентируемых нормативными актами по охране труда.

Контроль за состоянием условий труда и охраны труда производится на основании разработанных норм и нормативов, при этом контролируется

соблюдение данных норм на отдельных рабочих местах, в цехах и в целом на предприятии. Контроль производится внутри организации (оперативный, общественный) и надзорными органами (ведомственный контроль).

Контроль мотивационной составляющей условий труда (удовлетворенностью) производится внутри организации. Данный вид контроля, как и оперативный осуществляется в три ступени: контроль непосредственным руководителем уровня удовлетворенности работников условиями труда; контроль руководителем структурного подразделения и контроль на уровне руководителя предприятия.

Вывод. В целом можно сделать вывод, что условия труда - это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих положительное влияние на работоспособность и здоровье человека, положительное отношение к труду. Улучшение условий труда предполагает оценку благоприятности условий труда, разработку и реализацию мероприятий, направленных на доведения фактических условий труда до благоприятных, а также постоянный контроль выполнения мероприятий.

2 Анализ условий труда персонала ООО "РЕЗУС"

2.1 Организационно-экономическая характеристика ООО "РЕЗУС"

Компания ООО "РЕЗУС" ведет свою деятельность в сфере оптовой торговли и строительства, является предприятием законченного цикла производства электромонтажных и пуско-наладочных работ.

Юридический адрес: 445030, Самарская обл., г. Тольятти, ул. Тополиная, д. 27.

Основной вид деятельности компании - торговля оптовая металлами и металлическими рудами.

Дополнительные виды деятельности:

- производство готовых металлических изделий;
- строительство жилых и нежилых зданий;
- производство прочих строительно-монтажных работ;
- производство кровельных работ;
- работы бетонные и железобетонные;
- работы по монтажу стальных строительных конструкций;
- работы по сборке и монтажу сборных конструкций.

За небольшой срок деятельности компания закрепила свои партнерские отношения в области строительно-монтажных работ для таких крупных организаций, как: ПАО «Фортум», ООО «ТрансПроектИнжиниринг», Агрокомплекс «Чурилово», ООО «АЭС-Инвест», ООО «ВолгоАтомСпецСтрой», ООО НПО«Норма», ООО «Энерготехнологии», ООО СК «Дивизион», ООО «Техно-Николь», ООО «РечелСтрой», ООО «Империя», ООО «Завод ТЕХНО».

Сегодня предприятие обладает такими преимуществами перед конкурентами как:

- полный спектр услуг и работ в сфере строительства;

- строительство объекта любой сложности под ключ;
- минимальные сроки производства работ;
- современная система управления качеством;
- гарантийное и пост гарантийное обслуживание строительных объектов;
- выполнение работ на уровне европейских стандартов;
- применение новейших материалов и оборудования;
- применение инновационных технологий.

Организационная структура управления предприятием представлена на рисунке 4.



Рисунок 4– Организационная структура управления ООО "РЕЗУС"

Из представленной схемы видно, что данная структура по своему типу напоминает линейно-функциональную. Директору предприятия подчинены руководители всех функциональных структурных подразделений.

Единоличным исполнительным органом предприятия является генеральный директор. Все службы предприятия непосредственно ему

подчиняются.

Одним из структурных подразделений предприятия является отдел кадров, который будет рассмотрен более детально, поскольку именно отдел кадров отвечает за оценку условий труда работников предприятия.

Отдел управления персоналом осуществляет кадровую деятельность в организации в соответствии с целями и задачами организации, закрепленными уставе ООО "РЕЗУС", состоит из 5 человек: 1 заместитель директора по управлению персоналом, 4 специалиста по управлению персоналом.

Основные задачи отдела кадров осуществлять кадровое планирование, вести прием-увольнение работников, осуществлять ведение кадрового делопроизводства в соответствии с законодательством РФ.

В таблице 1 представлен анализ основных технико-экономических показателей деятельности ООО "РЕЗУС" за 2017-2019 гг.

Таблица 1–Анализ основных организационно-экономических показателей деятельности ООО "РЕЗУС" за 2017-2019 гг.

Показатели	2017г.	2018 г.	2019 г.	Изменения			
				Абсолютные		Темп роста	
1	2	3	4	5=4-3	6=4-2	7=4/3*100	8=4/2*100
1.Выручка, тыс. руб.	539643	561723	1390653	828930	851010	247,57	257,69
2.Себестоимость, тыс. руб.	491204	498917	1286875	787958	795671	257,93	261,98
3.Прибыль от продаж, тыс. руб.	-7917	3633	31390	27757	39307	864,02	-396,49
4. Среднесписочная численность работников, чел.	143	162	184	19	22	113,28	113,58
5. Фонд оплаты труда, тыс. руб.	63668	71616	83257	7948	11641	112,48	116,25
6. Затраты на 1 руб. работ, руб. (п2/п1)	0,91	0,89	0,93	0,04	0,02	104,19	101,66
7. Выработка на одного работника, тыс. руб. (п1/п4)	3773,72	3467,43	7557,90	-306,3	4090,47	91,88	217,96
8. Среднегодовая ЗП, тыс. руб. (п5/п4)	445,23	442,07	452,48	-3,15	10,40	99,29	102,35
9. Рентабельность продаж, % (п3/п1*100)	-1,47	0,65	2,26	1,61	3,72	-	-

Как видно из данных таблицы 1, выручка за три года у предприятия ООО "РЕЗУС" выросла на 157,69%, в стоимостном выражении на 851010тыс.руб. с 539643 тыс. руб. до 1390853 тыс. руб., при этом себестоимость выросла на 161,98% или на 795671 тыс. руб. в стоимостном выражении. Так как ООО "РЕЗУС" имеет еще коммерческие и управленческие расходы, то в итоге прибыль от продаж выросла с -7917 тыс. руб. до 31390 тыс. руб. Рентабельность продаж у организации выросла с - 1,47% в 2016г. до 2,26% в 2019 г. - это произошло в результате увеличения выручки.

Среднесписочная численность работников выросла в 2019 году на 22 чел. по сравнению с предыдущим годом. В результате увеличения выручки предприятия и среднесписочной численности персонала в 2019 году произошел рост выработки на одного работника на 117,96%. Среднегодовая заработная плата увеличилась в отчетном году на 2,35%.

Наглядно динамика основных технико-экономических показателей деятельности ООО "РЕЗУС" за 2017-2019 гг. представлена на рисунке 5.

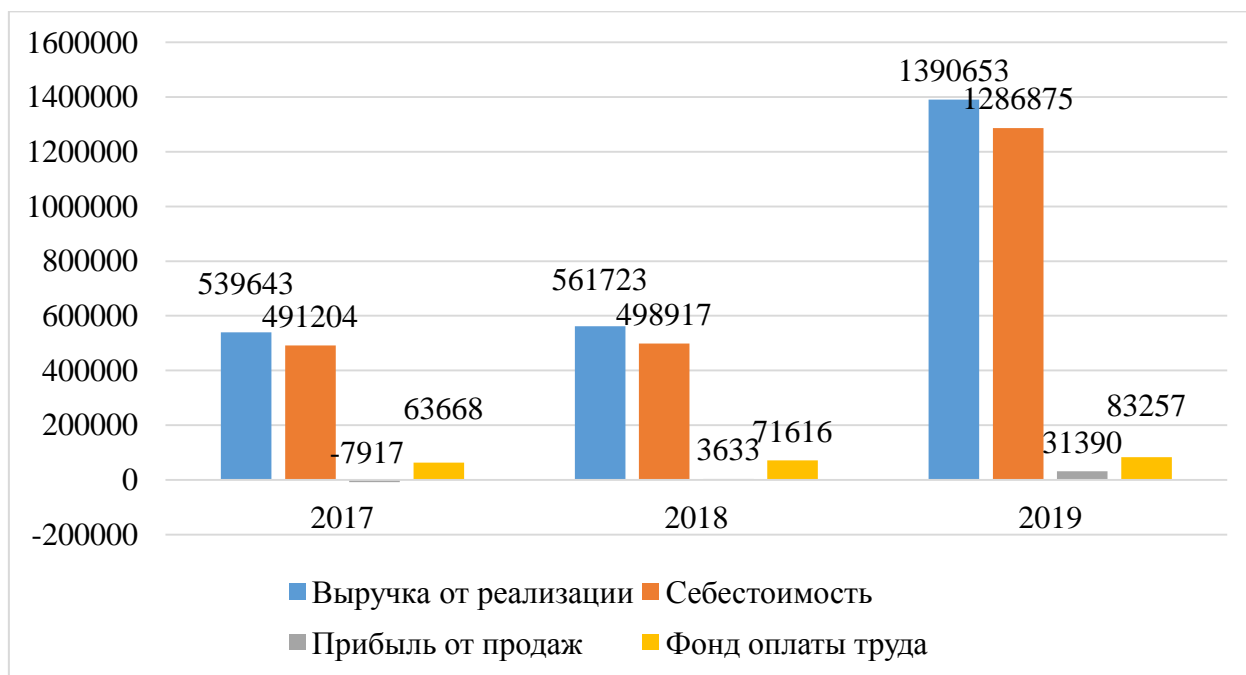


Рисунок 5 - Динамика основных организационно-экономических показателей деятельности ООО "РЕЗУС" за 2017-2019 гг., тыс. руб.

Вывод. Таким образом, можно сказать, что ООО "РЕЗУС" ведет свою деятельность в сфере оптовой торговли и строительства, является предприятием законченного цикла производства электромонтажных и пуско-наладочных работ. Проведя анализ основных технико-экономических показателей, был сделан вывод об эффективности деятельности данной организации.

2.2 Оценка кадрового состава и условий труда персонала организации

Штатная численность работников ООО «РЕЗУС» в 2019 году составляет 184 человека. Среднесписочная численность по категориям работников проанализирована в таблице 2.

Таблица 2 - Среднесписочная численность по категориям работников ООО "РЕЗУС" за 2017 - 2019 гг.

Показатели	2017	2018	2019	Абс. отклонение		Относ. отклонение	
				2018 - 2017	2019 - 2018	2018 / 2017	2019 / 2018
Среднесписочная численность, чел, всего, в т. ч.	143	162	184	19	22	113,28	113,58
Руководители, чел.	8	9	11	1	2	112,50	122,22
Специалисты, чел.	13	13	13	0	0	100,00	100,00
Рабочие, чел.	122	140	160	18	20	114,75	114,28
- основные, чел.	103	118	136	15	18	114,56	115,25
- вспомогательные, чел.	19	22	24	3	2	115,78	109,09

Анализируя персонал предприятия можно сказать, что на предприятии в рассматриваемом периоде менялось количество работников, так в 2017 году их было 143 человека, в 2018 году штат предприятия увеличился на 19 человек, в 2019 году количество работников увеличился еще на 22 работника, это связано с расширением деятельности предприятия. Наибольшее

увеличение сотрудников произошло по категории основные рабочие. В 2018 году увеличение на 15 человек, в 2019 году – на 18 человек.

Состав персонала по образованию в ООО "РЕЗУС" за 2017-2019 гг. представлен в таблице 3.

Таблица 3 - Состав персонала по образованию в ООО "РЕЗУС" за 2017-2019 гг.

Показатели	2017	2018	2019	Абс. отклонение		Относ. отклонение	
				2018 - 2017	2019 - 2018	2018 / 2017	2019 / 2018
Среднесписочная численность, чел. всего	143	162	184	19	22	113,28	113,58
Среднее образование, чел.	21	18	19	-3	1	85,71	105,55
Среднеспециальное образование, чел.	36	58	56	22	-2	161,11	96,55
Незаконченное высшее образование, чел.	45	46	63	1	17	102,22	136,95
Высшее образование, чел.	41	40	46	-1	6	97,56	115,00

Из таблицы 3 видно, что на предприятии ООО "РЕЗУС" в 2019 году наибольшее количество сотрудников имеют неоконченное высшее образование (63 человека), а также средне специальное образование (56 человек). Наименьшее количество работников имеют среднее образование (19 человек), при этом с 2017 года их количество уменьшилось на 2 человека.

В таблице 4 представлен возрастной состав персонала ООО "РЕЗУС" за 2017-2019 годы.

Таблица 4 - Возрастной состав персонала ООО "РЕЗУС" за 2017-2019 гг.

Показатели	2017	2018	2019	Абс. отклонение		Относ. отклонение	
				2018 - 2017	2019 - 2018	2018 / 2017	2019 / 2018
Среднесписочная численность, чел. всего	143	162	184	19	22	113,28	113,58
до 18 лет	1	7	0	6	-7	700,00	0,00
18-25 лет	23	29	42	6	13	126,08	144,82
26-36 лет	51	69	74	18	5	135,29	107,24
37-50 лет	63	43	57	-20	14	68,25	132,55
свыше 50 лет	3	14	11	11	-3	466,66	78,57

Из таблицы 4 видно, что на предприятии в 2017 году наибольшее количество работников в возрасте от 37 до 50 лет. Однако в 2018 году наблюдается тенденция к сокращению доли работников в возрасте от 37 до 50 лет и росту количества работников в возрасте от 26 до 36 лет. Аналогичная ситуация сохраняется и в 2019 году, однако число сотрудников от 37 до 50 лет так же довольно значительное.

Оценка возрастного критерия позволила определить основную возрастную группу сотрудников ООО "РЕЗУС", так можно сказать, что наибольшее число сотрудников имеют средний возраст от 26 до 50 лет.

В таблице 5 необходимо рассмотреть гендерный состав персонала ООО "РЕЗУС" за 2017-2019 гг.

Таблица 5 - Состав персонала ООО "РЕЗУС" по гендерному признаку за 2017-2019 гг.

Показатели	2017	2018	2019	Абс. отклонение		Относ. отклонение	
				2018 - 2017	2019 - 2018	2018 / 2017	2019 / 2018
Среднесписочная численность, чел. всего	143	162	184	19	22	113,28	113,58
женщины	68	74	88	6	14	108,82	118,91
мужчины	75	88	96	13	8	117,33	109,09

Как видно из таблицы 5, мужчин на предприятии больше, чем женщин, причем наблюдается тенденция к увеличению количества мужчин в кадровом составе. С 2017 по 2019 гг. численность мужчин увеличилась с 75 до 96 человек, увеличение наблюдается и в числе женщин с 68 до 88 женщин.

В таблице 6 проведен анализ текучести кадров ООО "РЕЗУС" за 2017-2019 гг.

Анализируя текучесть кадров можно сказать, что текучесть персонала довольно высокая, причем негативным моментом можно считать стабильный рост данного коэффициента, так по сравнению с 2017 годом в 2018 году он увеличился на 6,3%, в 2019 году на 6,6% по сравнению с 2018 годом. Одной

из причин может быть неудовлетворенность персонала условиями труда на предприятии.

Таблица 6 - Анализ текучести кадров ООО "РЕЗУС" за 2017-2019 гг.

Показатели	2017	2018	2019	Абс. отклонение		Относ. отклонение	
				2018 - 2017	2019 - 2018	2018 / 2017	2019 / 2018
Среднесписочная численность, чел.	143	162	184	19	22	113,28	113,58
Выбыло, чел.	22	35	52	13	17	159,09	148,57
Прибыло, чел.	41	57	42	16	-15	139,02	73,68
Коэффициент текучести, %	15,3	21,6	28,2	6,3	6,6	141,17	130,55

Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним рабочим за анализируемый период времени, также по степени использования фонда рабочего времени. В таблице 7 проведен анализ использования фондов рабочего времени предприятия.

Таблица 7 - Анализ использования фонда рабочего времени ООО "РЕЗУС" за 2017-2019 гг.

Показатели	2017	2018	2019	Абс. отклонение		Относ. отклонение	
				2018 - 2017	2019 - 2018	2018 / 2017	2019 / 2018
Среднесписочная численность, чел.	143	162	184	19	22	113,28	113,58
Отработано за год одним рабочим:							
-дней (Д)	304	302	306	-2	4	99,34	101,32
-часов (Ч)	1866,2	1932,8	1866,6	66,6	-66,2	103,56	96,57
Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч.	6,3	6,4	6,1	0,1	-0,3	101,58	95,31
Фонд рабочего времени, ч.	301340,4	313113,6	343454	11773,2	30340,4	103,90	109,68
Внутрисменные простои, ч	78698,6	78278,4	106977	-420,2	28698,6	99,46	136,66

Анализируя таблицу, можно сказать, что фонд рабочего времени имеет тенденцию к увеличению, так в 2019 году он увеличился на 30340,4 часа. Однако продолжительность рабочего дня имеет тенденцию к уменьшению. Так методом наблюдения было выявлено, что работники порядка 10 минут в день тратят на посещение туалета и перекуры, а также примерно 30 минут в день тратится на перемещение по объектам работы. Можно сказать, что внутрисменные простои так же возрастают, это связано с увеличением числа работников, а также с сокращением продолжительности рабочего дня.

Для анализа условий труда сотрудников предприятия ООО "РЕЗУС" руководством было принято решение провести анонимное анкетирование среди сотрудников предприятия, в анкетировании участвовали 100 рабочих предприятия, которые отвечали на вопросы о степени удовлетворенности рабочим местом и условиями труда на предприятии.

Результаты опроса сотрудников представлены в таблице 8.

Таблица 8 - Итоги анкетирования сотрудников по уровню удовлетворенности условиями труда

Вопрос	Вариант ответа «Да»	Вариант ответа «Нет»	Вариант ответа «Затрудняюсь ответить»
1	2	3	4
Удовлетворяет ли Вас уровень освещения на рабочем месте?	39	61	-
Удовлетворяет ли Вас уровень шума на рабочем месте?	37	41	22
Удовлетворяет ли Вас температура воздуха на рабочем месте?	33	58	9
Удовлетворяет ли Вас чистота воздуха на рабочем месте?	40	60	-
Удовлетворяют ли Вас санитарно-гигиенические условия на рабочем месте?	32	68	-
Случались ли у Вас случаи заболеваний на рабочем месте?	68	32	-

Анализируя структуру ответов, можно сказать, что работники предприятия не довольны, прежде всего, санитарно-гигиеническими условиями труда, а также работники проявили неудовлетворенность уровнем освещения и шума на рабочем месте. Так 61 человек из 100 выразил недовольство освещением на рабочем месте, 60 человек не удовлетворены чистотой воздуха на рабочем месте.

На основании проведенного анкетирования, было решено, рассмотреть данные проблемы более подробно.

Для оценки условий труда работников анализируемого предприятия необходимо проанализировать ряд показателей. Для ООО "РЕЗУС"- это освещение, влажность, температура воздуха, шум, вибрация и т.д.

Так как видами деятельности предприятия являются капитальное строительство, ремонтно-строительные работы, отделочные работы (наружные и внутренние), то процесс работы постоянно связан с шумовыми эффектами и вибрацией.

Данные по уровню шума на предприятии ООО "РЕЗУС" приведены в таблице 9.

Таблица 9 - Уровень шума на предприятии ООО "РЕЗУС"

Рабочее место	ПДУ, дБ	Фактическая величина фактора, дБ	Балл фактора	Продолжительность действия фактора, % за смену
Руководители	80	82	+2	-
Специалисты	80	80	-	-
Рабочие на строительных объектах	80	81	+1	100
Рабочие в цеху	80	121	+41	100
Рабочие в складе	80	86	+6	100

Из данных таблицы 9 видно, что на рабочих местах рабочих шум превышен от 6 до 41 дБ. Это говорит о том, что необходимо более подробно рассмотреть вопрос шумового воздействия.

«Вибрация сопровождает многие производственные процессы. Она вызывает заболевание суставов, может нарушить двигательные рефлексы человека. Характеризуется частотой (в Гц) и амплитудой (размахом колебаний в мм).

Вибрации неодинаково влияют на человека, при этом по характеру воздействия следует различать общую и локальную вибрацию. Общая вибрация вызывает сотрясение пола, стен; локальная вибрация воздействует на ограниченный участок тела.

На предприятии фактические значения по общей вибрации на всех рабочих местах значительно ниже ПДУ, о чём свидетельствует специально проведённое исследование в апреле 2017 года» [12].

«По мере развития научно-технического прогресса появляются новые производственные вредности. В частности, серьёзную опасность для здоровья работающих представляют производственные излучения и электромагнитные поля. Влияние излучений на человеческий организм определяется их типом и интенсивностью, а также продолжительностью воздействия на человека» [12].

При температуре воздуха -30°C и ниже с ветром, -35°C без ветра работа на открытом воздухе прекращается. Работа в закрытых неотапливаемых помещениях приравнивается к работе на открытом воздухе.

При температуре воздуха на рабочих местах ниже 10 градусов. С работающие на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях должны быть обеспечены помещениями для обогрева.

При замере температуры воздуха на объектах предприятия, в зимний период, было выявлено, что средняя температура в строящемся помещении составляет 10-12 градусов (при имеющемся застеклении), 8-9 градусов (при отсутствии остекления).

Данный факт может говорить о том, что руководству ООО "РЕЗУС" необходимо организовать комнату для обогрева сотрудников, так как работа в холодном помещении может привести к заболеваниям работников.

В любом помещении необходима также система освещения. Расчет уровня освещенности должен опираться и на такие требования:

- световой поток должен равномерно освещать рабочую зону;
- уровень светового обеспечения должен быть не ниже 2 лк, причем вне зависимости от используемых в прожекторах источников света. Исключение здесь составляют только автодороги;
- общее освещение, при наличии такой необходимости, должно комбинироваться с локальной подсветкой.

Для качественного освещения наружных монтажных и строительных работ в светильниках можно использовать такие источники света:

- лампы накаливания (ЛН) для общего назначения (ГОСТ 19190-84);
- лампы галогенные (ГОСТ 19190-84);
- лампы накаливания для прожектора (ГОСТ 19190-84);
- лампы ДКсТ (ГОСТ 20401-75);
- ДРЛ (ГОСТ 23583-79);
- ДРИ (ГОСТ 20401-75);
- НЛВД (ГОСТ 24169-80).

Для равномерного освещения следует брать во внимание следующее:

- лампы с ЛН используются, если ширина территории стройплощадки составляет менее 20 м;
- прожекторы ЛН и светильники ДРИ — от 150 до 300 м;
- лампы ДРЛ и НЛВД — от 20 до 150 м;
- прожекторы с ДКсТ, если коэффициент усиления их силы света будет не менее 10 и не более 300 м [8, с.368].

Для организации подсветки внутри здания осветительные приборы должны быть оснащены лампами накаливания стандартного назначения. Чтобы создать общее локализованное освещение, осветительные приборы следует разместить от мест работ на расстоянии 15 м.

«Искусственное освещение должно обеспечивать в цехе в любую рабочую смену освещенность, позволяющую выполнять технологические операции и наладку оборудования без производственных дефектов и

травматизма, возникающих по причине недостаточной освещенности. Кроме того, освещенность на каждом участке цеха должна быть такой, при которой исключается возможность чрезмерного утомления работающего в результате зрительного напряжения.

Искусственное освещение выполняется системой одного общего освещения или системой комбинированного освещения, то есть общего и местного. Применение одного местного освещения не допускается» [18].

«Нормы освещенности рабочих поверхностей в производственных помещениях устанавливаются в зависимости от характеристики зрительной работы:

I разряд - работы наивысшей точности;

IX разряд (последний) - работа на складах громоздких предметов и сыпучих материалов.

Цеха, а также склады со стройматериалами можно отнести к IV разряду - работы средней точности.

Наименьшая допускаемая освещенность при использовании системы общего освещения для цехов 300 лк, для цехов штамповки 400 лк, кривошипных прессов 500 лк, на участках технического контроля (III - работы высокой точности) 750 лк» [18].

На ООО "РЕЗУС" для рабочих, занимающихся строительными работами минимально допустимое значение освещенности рабочего места установлено в 200-250 лк.

Таблица 10 - Уровень освещения на предприятии ООО «РЕЗУС»

Рабочее место	ПДУ, лк	Фактическая величина фактора, лк	Балл фактора	Продолжительность действия фактора, % за смену
Руководители	200	206	+6	-
Специалисты	200	206	+6	-
Рабочие на строительных объектах	100	68	-32	100
Рабочие в цеху	300	241	-59	100
Рабочие в складе	300	186	-114	100

Оценив уровень освещенности на рабочих местах можно сказать, что в офисных помещениях, где осуществляют свою деятельность руководители и специалисты, освещение соответствует нормативам, и имеет небольшое превышение. В цеху, на складе и на строительных объектах освещение не соответствует предельно допустимому уровню, что позволяет говорить о необходимости рассмотрения вопроса освещенности на строительных объектах, а также в цеху и на складе. «Освещение рабочей поверхности должно быть одинаковым в течение рабочей смены для поддержания определенного ритма работы, который нарушается с изменением освещенности.

Для эффективной трудовой деятельности необходимо обеспечение нормальных метеорологических условий и требуемой чистоты воздуха.

В результате производственной деятельности в воздушную среду могут поступать различные вредные вещества. Вредное вещество - это вещество, которое при контакте с организмом человека в случае нарушения требований безопасности может вызвать производственные травмы, профессиональные заболевания или отклонение состояния здоровья, обнаруживаемые современными методами как в процессе работы, так и в последующие сроки жизни настоящего и будущего поколений.

Действие вредных веществ в условиях производства в большинстве случаев усугубляется различными сопутствующими факторами внешней среды (высокой температурой воздуха, шумом, вибрациями и др.)» [18].

Некоторые производственные процессы на предприятии ООО "РЕЗУС" сопровождаются выделением пыли. Причины выделения пыли связаны с процессами механической обработки хрупких материалов, дроблением, транспортировкой сыпучих материалов и др. Воздух также может оказаться насыщенным примесями вредных газов или паров. В таблице 11 проведем анализ вредных веществ на предприятии.

Таблица 11 - Наименование вредных веществ и их лабораторные данные по предприятию ООО "РЕЗУС" за 2019 год

Воздух рабочей зоны:	Лабораторные данные предприятия, мг/м ³	Величина предельно допустимой концентрации, мг/м ³
пыль	1,2 – 15,3	1,2 – 2,2
оксид углерода	5,9 – 10,4	20
оксид азота	1,4 – 2,7	1,3 – 3,4
окислы металлов	0,01 – 0,006	0,02 – 0,004
серная кислота	1,9 – 2,7	2 – 3
ацетон	18,0 – 28,7	200
масла минеральные нефтяные	4,4 – 10,4	5 – 12,5

В ООО "РЕЗУС" достаточно высокое содержание пыли в воздухе, это связано со спецификой деятельности предприятия, однако рабочие не имеют элементарных средств защиты от пыли. Данный факт может вызвать не только болезни работников, но и спровоцировать специфические заболевания, такие как аллергия.

В таблице 12 представлен анализ количества работников предприятия ООО "РЕЗУС", находящихся в неблагоприятных условиях труда.

Таблица 12 - Анализ количества работников, находящихся в неблагоприятных условиях труда

Показатели	2017г.	2018 г.	2019 г.
Количество работников занятых в условиях, чел.:			
- не отвечающих санитарно-гигиеническим нормативам, чел.	66	84	106
-несоответствие параметров освещенности, чел.	76	74	85
-несоответствие параметров вредных веществ, чел.	26	34	34
-несоответствие параметров температуры, чел.	57	58	78
Работающие под воздействием повышенного уровня шума, вибрации, чел. всего	43	54	77

Как показал анализ данных, характеризующих состояние неблагоприятных условий, в которых работают работники предприятия, рабочие места у работников предприятия не соответствует по таким

параметрам как освещение, влажность, температура, а также санитарно-гигиенических условий труда.

При беседе с работниками по поводу неудовлетворенности санитарно-гигиеническими условиями труда, было выяснено, что работники имеют ввиду ненадлежащее исполнение санитарно-гигиенических требований к организации труда, данная проблема заключается в том, что на строительных объектах, во время строительства, ремонта или отделочных работ, туалет для сотрудников находится за пределами объекта. Таким образом, на территории строительного объекта сооружен деревянный туалет, находящийся на улице. В цеху по производству оконных конструкций туалет отсутствует и рабочим приходится посещать туалет на территории другой организации.

Так как основная масса строительных или отделочных работ это многоэтажные дома, то работникам приходится спускаться с этажа работы для посещения туалета. Данная проблема весьма весома, так как работники не только затрачивают рабочее время, но и тратят силы на спуск и подъем на этаж работы.

На основе анализа измерений и проведенных наблюдений было выявлено, что при работе на работников воздействует комплекс неблагоприятных факторов производственной среды: температура воздуха, высокий уровень шума, отсутствие туалетов в строящихся помещениях, недостаточный уровень освещенности.

Действие этих факторов усугубляется нерациональной спецодеждой вследствие чего, снижается работоспособность, ухудшается состояние здоровья работников, а иногда, это приводит и к профессиональным заболеваниям.

Как показало анкетирование сотрудников, 13 работников имели случаи производственного травматизма. Анализ показателей производственного травматизма представлен в таблице 13.

Таблица 13 - Анализ показателей профзаболеваний на предприятии

Показатели	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Отклонение 2018-2017	Отклонение 2019-2017
Количество случаев Заболеваний у работников в течении года, шт.	46	58	68	12	10
Число рабочих дней нетрудоспособности связанные с больничными листами за год, шт.	325	396	542	71	146
Коэффициент нетрудоспособности, %	0,08	0,10	0,17	0,2	0,7
Коэффициент частоты заболеваний, %	9,1	26,1	27,3	17	1,2
Коэффициент тяжести заболеваний, %	1,0	1,8	2,4	0,8	0,6
Коэффициент Нетрудоспособности обусловленной заболеваниями, %	0,21	0,26	0,26	0,05	-

На основании таблицы 13, в которой представлены показатели профзаболеваемости в динамике за три года, можно сделать вывод, что количество случаев заболевания на рабочем месте имеет тенденцию к росту, в 2019 году этот показатель составляет 68 случаев.

Выявленные проблемы обеспечения благоприятных условий труда на ООО "РЕЗУС" представлены в виде таблице 14.

Таблица 14 – Проблемы обеспечения благоприятных условий труда на ООО "РЕЗУС" и пути решения

Наименование проблемы	Обоснование проблемы	Рекомендуемые мероприятия
Неудовлетворение сотрудников санитарно-гигиеническими условиями труда	Итоги анкетирования сотрудников по уровню удовлетворенности условиями труда (таблица 8)	Установить биотуалет с кабиной
Высокий уровень влияния шума на работу сотрудников	Оценка уровня шума на предприятии (таблица 9)	Снизить шум от оборудования в цехах

Продолжение таблицы 14

Недостаточная освещенность рабочих мест	Оценка уровня освещенности на предприятии(таблица 10)	Повысить освещенность рабочих мест
---	---	------------------------------------

Таким образом, проведя анкетирование работников ООО "РЕЗУС", было выявлено, что работники предприятия не довольны, прежде всего, санитарно-гигиеническими условиями труда, а также уровнем освещения и шума на рабочем месте. Оценив условия труда персонала более подробно, было выявлено, что при работе на работников воздействует комплекс неблагоприятных факторов производственной среды: температура воздуха, высокий уровень шума, отсутствие туалетов в строящихся помещениях, недостаточный уровень освещенности. Все это в конечном итоге приводит к профзаболеваниям рабочих ООО "РЕЗУС", что в итоге может привести к снижению производительности труда.

3 Разработка мероприятий по улучшению условий труда персонала в ООО "РЕЗУС"

3.1 Мероприятия по улучшению условий труда организации

К мероприятиям по улучшению условий труда на предприятии можно отнести все виды деятельности, направленные на предупреждение, ликвидацию или снижение отрицательного воздействия вредных и опасных производственных факторов, которые воздействуют на работника в процессе его трудовой деятельности.

В результате рассмотрения условий труда работников ООО "РЕЗУС" можно предложить предприятию улучшить условия труда своих сотрудников следующим образом.

Мероприятие №1 - улучшить процесс освещенности на рабочих местах. Повышение освещенности на рабочих местах позволит увеличить производительность труда работников, увеличить годовой фонд времени.

Для улучшения освещенности на рабочих местах предлагается в цеху по изготовлению окон и в оптовом складе по торговле стройматериалами, предлагается заменить лампы накаливания на энергосберегающие люминесцентные лампы. Это позволит не только улучшить освещение, а, следовательно, и условия труда работников, но и экономить денежные средства за счет новых энергосберегающих ламп.

Для рабочих на строительных объектах предлагается приобрести LED светильник переносной с ручкой 50 Вт. Мощность светильника 50W, что является аналогом 500W галогеновому прожектору. Степень защиты IP65, позволяет работать в непогодных условиях.

В то же время затраты на реализацию данных мероприятий полностью перекроются за счет денежных средств из резервного фонда, так как данная статья предусмотрена в резервном фонде.

Еще одной выявленной проблемой является наличие вредных веществ, в частности, пыли. В настоящее время никаких средств защиты от пыли, ни в складе, ни в цеху, не на объектах строительства не используется. Предлагается решить данную проблему 2 способами: в цеху по изготовлению окон и в оптовом складе установить центробежный вентилятор Soler Palau СКВ 1200. Вентиляторы серии СКВ предназначены для работы с каналами большой протяженности в любых помещениях. Данный тип вентиляторов совмещает в себе достоинства центробежного вентилятора (большое давление на выходе, малый уровень шума) с малыми габаритами. В отличие от однотипных аппаратов двигатель и ротор модели прекрасно сбалансированы, и вентилятор не требует специальных подпружиненных опор.

Вентилятор предназначен, как для вертикального, так и для горизонтального монтажа. Цена данного вентилятора составляет 10 800 рублей, необходимо установить по 2 вентилятора в каждом помещении, таким образом, сумма затрат составит 43 200 рублей. Можно предположить, что при установке данного оборудования увеличится производительность труда работников, а соответственно и их выработка, цех по производству окон сможет увеличить выручку от реализации на 2%.

Работникам на строительных участках предлагается предоставить респираторы газопылезащитный РУ-60 (БРИЗ-3201). Респиратор-полумаска с комбинированными фильтрами Бриз-3201 предназначен для защиты органов дыхания от воздействия вредных веществ, присутствующих в воздухе в виде паров, газов и аэрозолей (пыли, дыма, тумана).

Бриз-3201 состоит из: изолирующей полумаски и двух фильтров. Изолирующая полумаска изготовлена из термопластичного изолирующего материала, снабжена эластичным оголовьем. Дополнительно полоса обтюрации полумаски может быть снабжена трикотажной лентой. В боковых отверстиях полумаски закреплены манжеты из полиэтилена с клапанами

вдоха, в которые вставляются сменные противогазовые фильтры различных марок, а в нижнем отверстии полумаски закреплён клапан выдоха, закрытый предохранительным экраном.

В ходе рассмотрения условий труда работников, также был выявлена проблема влияния шума на работу сотрудников цеха по производству окон. Более детальное изучение показало, что в цеху у двух станков нет шумоизоляции, это связано с тем, что данные станки имеют большой период использования. Так было выявлено, что наибольший шум создают станок распиловочный и шлифовальный станок.

Мероприятие №2 - предлагается поменять данные устаревшие станки на станок деревообрабатывающий многофункциональный Белмаш СДМП-2200. По своим функциональным параметрам он заменит оба станка и позволит снизить уровень шума до нормативов. Так же новый станок позволит увеличить производство окон на 0,2%.

По расчетам цех по производству окон приносит предприятию примерно 12% выручки или 7554519,36 тысяч рублей, таким образом, при установке нового оборудования и нормализации уровня шума выручка от реализации может увеличиться на 15109 тыс. рублей.

Как говорилось ранее, сотрудники предприятия, не удовлетворены санитарно-гигиеническими условиями труда, а именно отсутствием или далеким расположением туалетов. Так в цеху по производству деревянных окон туалет отсутствует, а у работников на строительных объектах находится на земле, за территорией строящегося объекта.

Мероприятие №3 - установить на территории цеха по изготовлению окон биотуалет с кабиной.

Конструкция туалетной кабинки включает в себя основание в виде поддона, к нему с трех сторон крепятся стенки, с четвертой - панель с вмонтированной в нее дверью, на которой устанавливаются ручки и крепится защелка.

Основные конструкционные элементы производятся из особо прочного пластика, стойкого не только к механическому и химическому воздействию, но и к возгоранию. Этот материал не поддается коррозии, выдерживает значительные перепады температур, легко очищается и не нуждается в подкрашивании.

Внутри кабинки находится унитаз, закрываемый крышкой. Он также отличается высокой прочностью. В нижней части устройства размещается накопительный бак для отходов. В нем продукты жизнедеятельности под воздействием особых жидкостей расщепляются, происходит их подготовка к утилизации. Биотуалет хорошо проветривается, его кабинка оборудована вентиляцией. Все неприятные запахи моментально выводятся наружу. Затраты на покупку такого биотуалета класса «Стандарт» составят 76 000 рублей.

Для работников осуществляющих свою деятельность на строительных объектах или при отделочных работах, в высотных строениях предлагается устанавливать переносные биотуалеты. Такой биотуалет достаточно мобилен. Все модели оснащены колесиками для удобства его транспортировки. Конструкция жидкостного биотуалета представляет собой две соединенные вместе емкости.

Верхняя состоит из сиденья, под которым располагается чаша унитаза и резервуар с крышкой для воды, нижняя предназначена для насоса.

Принцип работы данного устройства в основном построен на одном очень важном элементе. Это смывной насос. Он может быть поршневым, помповым и электрическим. Простейшая система у поршневого насоса. Накачивание нужного количества воды для смыва происходит вручную. Замена вышедшей из строя детали вполне может производиться самостоятельно.

После смыва отходы попадают в бак-приемник. В нем находится специальное средство для биотуалетов, основная задача которого - полное расщепление отходов.

Расходы на приобретение 3 переносных химических биотуалетов составит 60 000 рублей. При этом работники не будут тратить время и силы на спуск по лестнице и подъем до рабочего места.

Вывод. Таким образом, в результате рассмотрения условий труда работников ООО "РЕЗУС" можно предложить предприятию улучшить условия труда своих сотрудников следующим образом: 1) улучшить процесс освещенности на рабочих местах; 2) заменить устаревшие станки на станок деревообрабатывающий многофункциональный Белмаш СДМП-2200; 3) установить на территории цеха по изготовлению окон биотуалет с кабиной.

3.2 Оценка эффективности предложенных мероприятий

Главным критерием оценки условий труда является человек в процессе труда, поэтому основными целями при разработке мероприятий для совершенствования организации труда, являются (в том числе) сохранение здоровья и развития личности человека, создание максимального комфорта в процессе работы.

На работников воздействуют совокупность факторов производственной среды. Каждый из факторов следует учитывать отдельно, но при этом нужно твердо усвоить, что неблагоприятные условия по одному из факторов усиливают вредное воздействие других факторов.

Средства и способы формирования благоприятной производственной среды, и уменьшение вредного воздействия неблагоприятных факторов производственной среды на работоспособность и здоровье работников можно представить в виде трех основных направлений:

- минимизация воздействия факторов, таких как шум, вибрация;

- максимизация эстетических факторов, факторов организационного характера, комфортности на рабочих местах;

- оптимизация таких факторов, как освещенность и микроклимат.

В результате осуществления мероприятий по совершенствованию организации труда создается определенный социально - экономический эффект. В данном случае под эффектом от реализации мероприятий в области организации труда подразумеваются любые изменения как в социальной, так и экономической сфере производственной или иной деятельности людей. Социальная эффективность связана с экономической. Взаимосвязь их заключается в приоритете социальной эффективности, когда экономическая эффективность улучшения производственной среды подчинена социальным целям, она служит средством их осуществления.

Экономическая эффективность выражается в увеличении периода профессиональной активности трудящихся, росте производительности труда, сокращении потерь, связанных с профессиональной и производственно-обусловленной заболеваемостью.

Таким образом, экономия времени на посещение туалета, при улучшении освещения, исключения шума и пыли позволит увеличить фонд рабочего времени и среднюю продолжительность рабочего дня.

Таблица 14 - Перспективный расчет использования фонда рабочего времени в 2020 году

Показатели	2019 год	2020 год	Отклонение
Среднесписочная численность рабочих (ЧР)	184	184	-
Отработано за год одним рабочим:			
-дней (Д)	247	247	-
Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч.	6,1	6,8	+0,7
Фонд рабочего времени, ч.	343454	390080	+46626
Внутрисменные простои, ч	106977	67564	-39412,2

Как видно из таблицы, внутрисменные простои снизятся на 39 412,2 часа в год, при этом увеличивается продолжительность рабочего дня на 0,7

часа, все это позволит предприятию улучшить свою деятельность.

Внедрение данных мероприятий будет способствовать увеличению производительности труда, которую предлагается рассчитать экспертным путём (таблица 15).

Таблица 15 - Экспертная оценка прироста производительности труда

№	Эксперты	Оценка прироста производительности труда, %							
		3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%
1	Генеральный директор						+		
2	Зам. директора по управлению персоналом					+			
3	Главный бухгалтер							+	
4	Зам. директора по производственной деятельности					+			
5	Ведущий экономист								+

Прирост производительности труда можно рассчитать по формуле:

$$\Delta\Pi_T = (8+7+9+7+10)/5 = 8,2\%$$

Далее рассчитан прирост производительности труда в плановом году:

$$\Delta\Pi_T = 7557,9 * 8,2 = 619,7 \text{ тыс. руб.}$$

Далее рассчитана планируемая производительность труда в плановом году:

$$\Pi_{T2} = \Pi_T + \Delta\Pi_T = 7557,9 + 619,7 = 8177,6 \text{ тыс. руб.}$$

Экономические результаты планируемых мероприятий представлены в таблице 16.

Таблица 16 – Экономические результаты планируемых мероприятий

Показатель	На 31 декабря 2019 г.	Данные по проекту	Изменения
Выработка, тыс. руб./чел.	7557,9	8177,6	619,7
Выручка, тыс. руб.	1390653	1504687,2	114034
Себестоимость	1286875	1286875	0
Валовая прибыль, тыс. руб.	103778	217812	114034
Рентабельность продаж, %	7,46	14,47	7,01

В результате внедрения комплекса рекомендаций по улучшению условий труда выработка персонала ООО "РЕЗУС" увеличится на 619,7 тыс. руб., выручка и валовая прибыль на 114034 тыс. руб., а рентабельность продаж на 7,01%.

На материально - техническую сферу организации труда и производства накладываются еще и социальные проблемы:

- отношение работников к труду;
- удовлетворенность или неудовлетворенность трудом и его содержание; материальная заинтересованность в результатах труда;
- взаимоотношения работников в процессе трудовой деятельности и сложившийся в данном коллективе «социальный климат»,
- возможные изменения, которого также необходимо учитывать при всесторонней оценке эффективности любого предприятия.

Создание благоприятных условий труда, его дальнейшее облегчение способствуют, с одной стороны, сохранению здоровья трудящихся, совершенствованию их трудовых навыков, а, с другой - повышению работоспособности и производительности труда, снижению текучести кадров и улучшению дисциплины на производстве.

Социальный эффект мероприятий состоит в том, что работники ООО "РЕЗУС" будут более ответственно и продуктивно подходить к выполнению своих обязанностей, так как будут чувствовать поддержку и заботу со

стороны руководства предприятия, что благоприятно скажется на деятельности фирмы в целом.

Так можно сказать, что социальный эффект от улучшения условий труда проявится:

- в повышении удовлетворенности трудом;
- в сокращении числа сотрудников с неблагоприятными условиями труда;
- в укреплении здоровья работников.

Вывод. Таким образом, предприятию ООО "РЕЗУС" было предложено улучшить условия труда своих сотрудников следующим образом:

- 1) улучшить процесс освещенности на рабочих местах;
- 2) поменять устаревшие станки на станок деревообрабатывающий многофункциональный Белмаш СДМП-2200;
- 3) установить на территории цеха по изготовлению окон биотуалет с кабиной. В результате внедрения мероприятий по улучшению условий труда выработка персонала ООО "РЕЗУС" увеличится на 619,7 тыс. руб., выручка и валовая прибыль на 114034 тыс. руб., а рентабельность продаж на 7,01%.

Заключение

Трудовая деятельность (труд) - это особая энергозатратная, общепризнанная целесообразной деятельность человека, требующая приложения усилий и осуществления работы. Посредством трудовой деятельности человек видоизменяет те или иные элементы внешнего мира и приспособливает их для удовлетворения своих потребностей.

Труд является основой жизнедеятельности и развития человека. Продукт труда может быть выражен в стоимостной, денежной форме как полученный в результате его реализации.

В цивилизованном обществе большое значение придается условиям труда, их улучшению. Во многих конвенциях и рекомендациях по организации труда указывается, что трудовая деятельность и жизнедеятельность людей совпадают во времени и пространстве, или, иначе говоря, основная активная жизнь человека проходит на работе.

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

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

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

Компания ООО "РЕЗУС" ведет свою деятельность в сфере оптовой торговли и строительства, является предприятием законченного цикла производства электромонтажных и пуско-наладочных работ. Юридический адрес: 445030, Самарская обл., г. Тольятти, ул. Тополиная, д. 27.

Проведя анализ основных технико-экономических показателей, был сделан вывод об эффективности деятельности данной организации.

Анализируя персонал предприятия можно сказать, что на предприятии меняется количество работников, так в 2017 году их было 143 человека, в 2018 году штат предприятия увеличился на 19 человек, в 2019 году количество работников увеличилось еще на 22 работника, это связано с расширением деятельности предприятия.

На предприятии наибольшую долю занимают работники с высшим, включая неоконченное высшее образование и средне специальным образованием, что является хорошим показателем работы отдела по управлению персоналом.

Наименьшее количество работников имеют среднее образование, при этом в 2018 году их количество уменьшилось, а в 2019 году имело тенденцию к увеличению.

Оценка возрастного критерия позволила определить основную возрастную группу сотрудников ООО «РЕЗУС», так можно сказать, что наибольшее число сотрудников имеют средний возраст от 26 до 50 лет, следует отметить, что в данном возрасте работники имеют наибольшую склонность к заболеваниям, и соответственно условия труда для них имеют весомое значение.

Анализируя текучесть кадров можно сказать, что текучесть персонала довольно высокая, причем негативным моментом можно считать стабильный рост данного коэффициента, так по сравнению с 2017 годом в 2018 году он увеличился на 6,3%, в 2019 году на 6,6% по сравнению с 2018 годом. Одной из причин может быть неудовлетворенность персонала условиями труда на предприятии.

Работники предприятия не довольны, прежде всего, санитарно-гигиеническими условиями труда, а также уровнем освещения и шума на рабочем месте. Так 61 человек из 100 выразил недовольство

освещением на рабочем месте, 60 человек не удовлетворены чистотой воздуха на рабочем месте.

На рабочих местах рабочих шум превышен от 6 до 41 дБ. Это говорит о том, что необходимо более подробно рассмотреть вопрос шумового воздействия.

Оценив уровень освещенности на рабочих местах можно сказать, что в офисных помещениях, где осуществляют свою деятельность управленцы и специалисты, освещение соответствует нормативам, и имеет некоторое превышение. В цеху, на складе и на строительных объектах освещение не соответствует предельно допустимому уровню, что позволяет говорить о необходимости рассмотрения вопроса освещенности на строительных объектах, а также в цеху и на складе. Освещение рабочей поверхности должно быть одинаковым в течение рабочей смены для поддержания определенного ритма работы, который нарушается с изменением освещенности.

Как показал анализ показателей, характеризующих состояние неблагоприятных условий, в которых работают сотрудники предприятия, их рабочие места не соответствуют по таким параметрам как освещение, шумоизоляция, а также санитарно-гигиеническим условиям труда.

В результате рассмотрения условий труда работников ООО "РЕЗУС" можно предложить предприятию улучшить условия труда своих сотрудников следующим образом.

Улучшить процесс освещенности на рабочих местах персонала. Повышение освещенности на рабочих местах позволит увеличить производительность труда работников, увеличить годовой фонд времени, а также увеличить продолжительность рабочего дня у работников.

В ходе рассмотрения условий труда работников, так же была выявлена проблема влияния шума на работу сотрудников цеха по производству окон. Более детальное изучение показало, что в цеху у двух станков нет

шумоизоляции, это связано с тем, что данные станки имеют большой период использования. Так было выявлено, что наибольший шум создают распиловочный и шлифовальный станок. Предлагается поменять данные устаревшие станки на станок деревообрабатывающий многофункциональный Белмаш СДМП-2200. По своим функциональным параметрам он заменит оба станка и позволит снизить уровень шума до нормативов.

Как говорилось ранее, сотрудники предприятия, не удовлетворены санитарно-гигиеническими условиями труда, а именно отсутствием или далеким расположением туалетов. Так в цеху по производству деревянных окон туалет отсутствует, а у работников на строительных объектах находится на земле, за территорией строящегося объекта.

Для решения данной проблемы предлагается установить на территории цеха по изготовлению окон биотуалет с кабиной.

Для работников осуществляющих свою деятельность на строительных объектах или при отделочных работах, в высотных строениях предлагается устанавливать переносные биотуалеты.

Так можно сказать, что социальный эффект от улучшения условий труда проявится: в повышении удовлетворенности трудом; в сокращении числа сотрудников с неблагоприятными условиями труда; в укреплении здоровья работников.

Таким образом, предприятию ООО "РЕЗУС" было предложено улучшить условия труда своих сотрудников следующим образом: 1) улучшить процесс освещенности на рабочих местах; 2) поменять устаревшие станки на станок деревообрабатывающий много функциональный Белмаш СДМП-2200; 3) установить на территории цеха по изготовлению окон биотуалет с кабиной. В результате внедрения мероприятий по улучшению условий труда выработка персонала ООО "РЕЗУС" увеличится на 619,7 тыс. руб., выручка и валовая прибыль на 114034 тыс. руб., а рентабельность продаж на 7,01%.

Список используемой литературы и список используемых источников

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30 декабря 2008 г. М 6-ФКЗ, от 30 декабря 2008 г. М 7-ФКЗ, от 5 февраля 2014 г. М 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 г. М 11-ФКЗ) // Консультант плюс: справочно-правовая система.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019)// Консультант плюс: справочно-правовая система.
3. Гигиена труда. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда», утвержденным Главным государственным санитарным врачом РФ 29 июля 2005 г.// Консультант плюс: справочно-правовая система.
4. Балашов А.П. Организационная культура: Учебное пособие / Балашов А.П. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017. 230 с.
5. Бычин В.Б. Организация и нормирование труда: Учеб, пособие / В.Б. Бычин. М: ИНФРА-М, 2017. 312 с.
6. Егоршин А.П. Организация труда персонала: Учебник / А.П. Егоршин, А.К. Зайцев. М.: ИНФРА-М, 2018. 320 с.
7. Ефремова О.С. Система управления охраной труда в организациях / О.С. Ефремова. М.: Альфа-Пресс, 2015. 352 с.
8. Жулавская А. Е. Благоприятные условия труда как составляющие организации труда современного предприятия // Молодой ученый. 2016. N11. С. 740-742.
9. Захаров Н. Л. Управление социальным развитием организации : учебник : [для студентов вузов по специальности «Управление персоналом»] / Н. Л. Захаров, А. Л. Кузнецов. Второе издание, дополненное и переработанное. М.: ИНФРА-М, 2016. 206с.

10. Казанник А.И. Научная организация управленческого труда в исполнительных органах государственной и муниципальной власти России / А.И. Казанник. М.: Проспект, 2015. 528 с.
11. Леженкина Т.И. Организация труда персонала: учебник. / Т.И. Леженкина. М.: Маркет ДС, 2016. 352 с.
12. Масалова Ю. А. Качество человеческих ресурсов как объект управления в системе высшего образования / Ю. А. Масалова // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2016. Т. 26, 3Ч 1. С. 107–114.
13. Методика проведения специальной оценки условий труда. Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов. Формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению. М.: Альвис, 2017. 108 с.
14. Пашуто В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб.-метод. пособие / В. П. Пашуто. 3-е изд., стер. М.: КНОРУС, 2019. 320 с.
15. Петрюкова К.А. Разработка и реализация эффективной стратегии по управлению персоналом / К.А. Петрюкова // Проблемы современных интеграционных процессов и пути их решения. 2017. 3Ч2. С. 96-98.
16. Российская энциклопедия по охране труда / под ред. В.К.Варова, И.А. Воробьева, А. Ф. Зубкова, Н. Ф. Измерова. М.: НЦ ЭНАС, 2017. 528 с.
17. Рофе А.И. Организация и нормирование труда: Учебное пособие / А.И. Рофе. М.: КноРус, 2019. 224 с.
18. Сергеев И.В. Экономика организации (предприятия) [Текст]: учебник-практикум для прикладного бакалавриата / И.В. Сергеев, И.И. Веретенникова. М.: Юрайт, 2019. 511 с.
19. Сердюк В.С. Экспертиза безопасности труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / В.С. Сердюк. М.: Юрайт, 2019. 150 с.

20. Суханов А.Л. Организация и методика разработки систем нормирования труда на предприятиях в современных условиях / А.Л. Суханов. М.: ИЛ, 2016. 326 с.
21. Толпегина О.А. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата / О.А. Толпегина, Н.А. Толпегина. М.: Юрайт, 2015. 693 с.
22. Трушков С.А. Управление персоналом в современных реалиях / С.А. Трушков, Н.В. Шарапова // Экономические исследования и разработки. 2017. N 2. С. 77-86.
23. Холлифорд С. Мотивация: Практическое руководство для менеджеров / С. Холлифорд. М.: ГИППО, 2018. 119 с.
24. Чалдаева Л.А. Экономика предприятия [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / Л.А. Чалдаева. -М.: Юрайт, 2019. 435 с.
25. Чумак В.Г. Проведение изменений в управлении персоналом организации / В.Г. Чумак // Экономика и бизнес: теория и практика. 2017. N2. С. 94-97.
26. Шадрин Г. В. Анализ финансово-хозяйственной деятельности / Г. В. Шадрин. М.: Юрайт, 2019. 431 с.
27. Шаталов М.А. Учет и анализ использования трудовых ресурсов в системе менеджмента организации [Электронный ресурс] / М.А. Шаталов // Территория науки. 2017. №3. С. 79-81.
28. Ялмаев, Р.А. Направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия / Р.А. Ялмаев // International scientific review. 2017. №3 (34). С. 26-29.

Приложение А
Классификация условий труда

Таблица А.1 - Классификация условий труда

Класс	Характеристика
Оптимальные (1 класс)	Условия, при которых сохраняется не только здоровье работающих, но и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности
Допустимые (2 класс)	Уровни факторов среды и трудового процесса не превышают установленные гигиенические нормативы для рабочих мест, а возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены и не должны оказывать неблагоприятного действия в ближайшем и отдаленном периодах на состояние здоровья работающих и их потомства
Вредные (3 класс)	Условия труда характеризуются наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего и его потомство
Опасные / экстремальные (4 класс)	Условия труда, характеризующиеся такими уровнями производственных факторов, воздействие которых в течении рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск возникновения тяжелых форм острых профессиональных поражений