

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)

38.03.06 Торговое дело

(код и наименование направления подготовки, специальности)

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)**

на тему Разработка мероприятий по улучшению условий труда персонала торгового
предприятия (на примере ООО «Сеть Связной»)

Студент

А.С. Гурьянов

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. экон. наук, Е.Ю. Кузнецова

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

Тольятти 2020

Аннотация

Бакалаврскую работу выполнил: Гурьянов Артем Сергеевич.

Тема работы: «Разработка мероприятий по улучшению условий труда торгового предприятия (на примере ООО «Сеть Связной»).

Научный руководитель: канд. экон. наук., доцент Кузнецова Елена Юрьевна.

Цель исследования – разработка мероприятий по улучшению условий труда персонала торгового предприятия

Объект исследования – ООО «Сеть Связной», основным видом деятельности, которого является получение прибыли путем привлечения и эффективного использования в деятельности материальных и финансовых ресурсов, передовых разработок и управленческого опыта. Предмет исследования – условия труда персонала торгового предприятия.

Методы исследования – общенаучные методы исследования: наблюдение, измерение, сравнение, описание, анализ, синтез, индукция, аналогия, метод обработки и разъяснения полученных данных.

Краткие выводы по бакалаврской работе: по итогам внедрения предложенных мероприятий улучшатся условия труда работников магазина ООО «Сеть Связной» Р152 Филиал «Поволжский», а также снизится вредное воздействие факторов напряженности трудового процесса и компьютерной техники, улучшится здоровье работников.

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

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, трех разделов, заключения, списка литературы из 24 источника. Общий объем работы 64 страницы машинописного текста, в том числе таблиц – 15, рисунков – 5.

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические основы улучшения условий труда персонала торгового предприятия	7
1.1 Экономическая сущность и специфика условий труда персонала торговых предприятий.....	7
1.2 Методика анализа условий труда персонала торговых предприятий	11
2 Анализ условий труда персонала ООО «Сеть Связной»	21
2.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия.....	21
2.2 Оценка условий труда персонала предприятия	30
3 Разработка мероприятий по улучшению условий труда персонала ООО «Сеть Связной»	43
3.1 Мероприятия по улучшению условий труда персонала предприятия	43
3.2 Оценка эффективности разработанных мероприятий по улучшению условий труда.....	48
Заключение	60
Список используемой литературы	63

Введение

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что основной составляющей научной организации труда является создание благоприятных условий труда для персонала.

Человек большое количество времени проводит на работе, а значит, качественное выполнение трудовых обязанностей нуждается в стимулировании, прежде всего, путем создания благоприятных условий труда. Это связано с тем, что выполнение монотонной и однообразной работы в течение длительного времени приводит к утомлению работника и соответственно негативно сказывается на его самочувствии и снижении работоспособности. Кроме того, помимо самого физического и умственного труда на организм человека особое воздействие оказывает окружающая рабочая среда, то есть условия, в которых он работает.

Считается, что созданием комфортных условий труда озабочены промышленные предприятия в силу сложных производственных процессов с участием работников. Однако предприятия и других сфер предпринимательской активности должны уделять внимание данному вопросу, в том числе в розничной торговле, т.к. специфика работы вынуждает людей находиться длительное время в неудобных позах (например, кассиров), работать в некомфортных условиях (при выкладке продуктов питания в зонах пониженных температур) с нарушением режима труда (с превышением фактической продолжительности рабочего дня над его законодательно установленной величиной).

Необходимость улучшения условий труда работников организаций с практической точки зрения обусловливается тем, что их положительное изменение напрямую влияет на продуктивность финансово-хозяйственной деятельности за счет обеспечения комфорта выполнения служебных обязанностей, снижения степени заболеваемости сотрудников и повышения их работоспособности. Получается, что работодателю выгодно улучшать

условия труда персонала, поскольку, в конечном итоге, это способствует росту прибыли на основе снижения потерь рабочего времени, лучшего обслуживания клиентов и увеличения покупательского спроса.

В этой связи актуальным становится научное исследование проблем оценки и улучшения условий труда торгового персонала с учетом специфики работы компании сферы розничной торговли.

Цель работы – разработка мероприятий по улучшению условий труда персонала торгового предприятия.

На основе поставленной цели в работе необходимо решить следующие задачи:

- раскрыть теоретические основы улучшения условий труда персонала торгового предприятия,
- провести анализ условий труда персонала ООО «Сеть Связной»,
- разработать и экономически обосновать мероприятия по улучшению условий труда персонала ООО «Сеть Связной».

Объектом исследования является ООО «Сеть Связной».

Предмет исследования – условия труда персонала торгового предприятия.

Методы исследования. В работе применяются общенаучные методы исследования: наблюдение, измерение, сравнение, описание, анализ, синтез, индукция, аналогия, метод обработки и разъяснения полученных данных. В процессе обработки полученных данных используется количественный и качественный анализ. Все перечисленные методы позволяют получить более конкретный результат исследования.

Информационную базу исследования составили внутренние документы ООО «Сеть Связной», учебная и научная литература, данные Федеральной службы государственной статистики РФ и нормативные акты, регламентирующие проведение оценки и требования к условиям труда персонала торговых предприятий.

Практическая значимость бакалаврской работы заключается в возможности применения материалов п.2.2, 3.1 и 3.2 в деятельности объекта исследования и аналогичных по сфере деятельности предприятий.

Бакалаврская работа состоит из введения, трех разделов, заключения, списка используемой литературы.

Во введении отражена актуальность темы работы, определены цели, задачи, объект, предмет и методы исследования, раскрыты информационная база, практическая значимость и структура работы.

В первом разделе рассмотрены теоретические основы улучшения условий труда персонала торгового предприятия, в частности, определена экономическая сущность и специфика условий труда персонала торговых предприятий, приведена методика анализа условий труда персонала торговых предприятий.

В втором разделе проведен анализ условий труда персонала ООО «Сеть Связной», в соответствии с результатами которого определен класс условий труда работников данного предприятия, выявлены отклонения фактических условий труда работников от нормативных.

В третьем разделе предложены мероприятия по улучшению условий труда персонала ООО «Сеть Связной», проведена оценка эффективности внедрения их в деятельность предприятия.

В заключении сделаны выводы по результатам проведенного исследования.

Список используемой литературы включает 24 библиографических источника по теме бакалаврской работы.

1 Теоретические основы улучшения условий труда персонала торгового предприятия

1.1 Экономическая сущность и специфика условий труда персонала торговых предприятий

В современной литературе условия труда рассматриваются как «совокупность факторов трудового процесса и рабочей среды, влияющих на функциональное состояние организма работающих, их здоровье и работоспособность, на процесс восстановления рабочей силы» [23, с. 25].

Группы факторов, влияющие на формирование условий труда персонала, представлены на рисунке 1 [23].

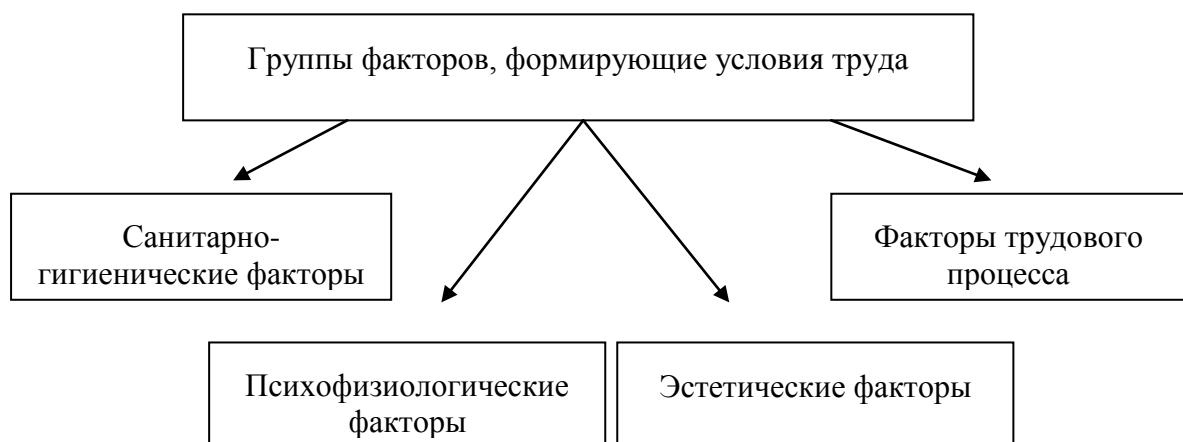


Рисунок 1 – Группы факторов, формирующие условия труда персонала

Санитарно-гигиенические условия – определенные факторы окружающей работника среды, которые оказывают воздействия на его организм.

К вредным санитарно-гигиеническим факторам относятся [20, 22]:

– физические факторы: температура, влажность, скорость движения воздуха, тепловое излучение и так далее;

- химические факторы, оказывающие влияние в процессе трудовой деятельности;
- биологические факторы;
- микроорганизмы-продуценты: живые клетки и споры, содержащиеся в бактериальных препаратах, патогенные микроорганизмы и прочее.

Психофизиологические условия отражают величину физических, динамических и статических нагрузок, темпа работы, нервно-эмоционального напряжения, этического (уборка туалетов, работа с экскрементами и так далее) и физического дискомфорта (использование индивидуальных средств защиты, сменный график работы [4].

Эстетические условия – оформление интерьера рабочего места и других помещений в определенной цветовой гамме, озеленение бытовых и производственных помещений, обеспечение специальной одеждой, оснащение рабочих мест современным оборудованием, инструментами, офисной мебелью с соблюдением требований эргономичности [4].

Факторы трудового процесса – тяжесть и напряженность труда.

Тяжесть труда отражает уровень нагрузки на опорно-двигательный аппарат и функциональные системы организма человека при выполнении трудового процесса. Тяжесть труда отражают показатели физической, динамической нагрузки, массы поднимаемого и перемещаемого груза, характера рабочей позы, размера площади помещения [20].

Интенсивность труда – отражает уровень нагрузки на центральную нервную систему, органы чувств, влияет на эмоциональное состояние работника. Напряженность труда характеризуется показателями интеллектуальной, сенсорной, эмоциональной нагрузки, степенью монотонности нагрузок, режимом работы [20].

Каждая из рассмотренных групп факторов непосредственно влияют на работоспособность, самочувствие и здоровье работника.

Специфика условий труда зависит от отрасли функционирования предприятия и характера, выполняемой персоналом работы.

В текущих условиях сфера розничной торговли является одной из интенсивно развивающихся отраслей экономики, о чем свидетельствует рост оборота предприятий розничной торговли, а также прирост численности работников в данной сфере. По данным Федеральной службы государственной статистики РФ в 2018 году по сравнению с 2017 годом оборот розничной торговли увеличился на 6 %, а ежегодный прирост численности занятых в сфере торговли составил 19 % [14].

Архитектурно-планировочные решения предприятий розничной торговли, товарный профиль и особенности организации в них торгово-технологических процессов, степень технической оснащенности и другие обуславливают возможность воздействия на работников опасных и вредных производственных факторов.

В качестве основных факторов, влияющих на характер и условия труда работников торговли, выделены:

– физические факторы: движущиеся машины и механизмы, подвижные части торгово-технологического оборудования, тара, обрушающиеся штабели складируемых товаров; повышенная запыленность воздуха рабочей зоны; повышенная или пониженная температура рабочей зоны, поверхностей оборудования, товаров; повышенный уровень шума на рабочем месте; повышенная или пониженная влажность воздуха; повышенное значение напряжения в электрической цепи, замыкание которой может пройти через тело человека; повышенный уровень статического электричества; отсутствие или недостаток естественного света; недостаточная освещенность рабочей зоны.

– воздействию химических факторов подвержены работники магазинов, специализирующихся на продаже бытовой химии, кожгалантереи, ковров, ковровых изделий, мебельных и текстильных товаров и так далее.

– психофизиологические факторы: физические, нервно-психические перегрузки (умственное перенапряжение, перенапряжение анализаторов, монотонность труда, эмоциональные перегрузки).

При оценке условий труда персонала торговых предприятий учитываются основные требования к технологическим процессам, помещениям, организации и проведению погрузочно-разгрузочных работ, использованию торгово-технологического оборудования и организации рабочих мест [1, 17].

Технологические процессы на предприятиях торговли должны быть организованы в соответствии с требованиями безопасности при эксплуатации оборудования, правилами хранения и подготовки товаров к продаже и многое другое.

Устройство и содержание помещений предприятий розничной торговли предполагает соблюдение правил размещения торговых объектов, наличия санитарно-бытовых помещений, отдельных дверей для приемки овощей и хлеба, обеспечения уборки торговых залов с использованием поломоечных машин, требований к освещению, температуре, уровню шума.

При проведении погрузочно-разгрузочных работ необходимо соблюдение требований к местам производства погрузочно-разгрузочных работ, к способам хранения и транспортировки товаров.

Устройство, эксплуатация и техническое обслуживание торгово-технологического оборудования должны соответствовать ГОСТ, санитарным нормам и правилам организации технологических процессов и нормативно-технической документации заводов-изготовителей.

Рабочее место, размеры и взаимное расположение всех его элементов (сиденье, органы управления, средства отображения информации и т. п.) должны соответствовать антропометрическим, физиологическим и психофизиологическим свойствам человека, а также характеру работы торгового предприятия. Рабочее место должно обеспечивать выполнение трудовых операций в пределах зоны досягаемости моторного поля в горизонтальных и вертикальных плоскостях [6].

Рабочее место является одним из первичных звеньев торгово-технологического процесса предприятия [6]. На предприятиях торговли

эффективная организация рабочих мест предполагает создание условий по технологическому, материальному и эргономическому оснащению, закреплению за рабочим местом определенного круга работ и операций. Рабочие места продавцов должны быть оборудованы откидными сидениями или стульями для кратковременного отдыха в момент отсутствия покупателей. Не разрешается использовать ящики или другие случайные предметы. На рабочем месте контролера-кассира должны быть вращающиеся кресла с регулировкой высоты сидения.

Организация и состояние рабочих мест, а также расстояние между рабочими местами должны обеспечивать безопасное передвижение работника и транспортных средств, удобные и безопасные действия с товарами и способствовать росту производительности труда.

Работникам торговых предприятий, как правило, устанавливается скользящий график работы, при этом важным требованием является соблюдение трудового законодательства и недопущения переработок, ведущих к физическому переутомлению работников [3, 7].

В целом, соблюдение вышеуказанных требований и обеспечение снижения вредного воздействия физических, химических и психофизиологических факторов на работников при выполнении трудовых обязанностей, создание благоприятных условий труда оказывается на работоспособности и повышения производительности труда персонала торговых предприятий.

1.2 Методика анализа условий труда персонала торговых предприятий

Основной целью проведения оценки условий труда работников является установление класса, что осуществляется на основании анализа факторов производственной среды и трудового процесса. Отнесение рабочего места по условиям труда к тому или иному классу производится по

значениям количественных показателей вредных факторов, в соответствии с правилами, установленными Приказом Министерства труда России от 24.01.2014 №33н «Об утверждении методики проведения специальной оценки условий труда. Классификатора вредных и опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» (Методика оценки условий труда) [19], Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» [10]. Классификация включает гигиенические критерии оценки факторов рабочей среды, тяжести и напряженности трудового процесса.

По степени вредности и опасности эксперты делят условия труда на четыре класса [21]:

- 1 класс (оптимальные условия труда): условия труда, при которых воздействие на работника вредных (опасных) факторов соответствует установленным нормативам, при этом создаются определенные условия для поддержания работоспособности человека на высоком уровне;
- 2 класс (допустимые условия): условия труда, при которых на работника воздействуют вредные (опасные) факторы, но в малом объёме, не превышающем уровни, установленные нормативами, при этом сохраняется возможность восстановления организма в течение небольшого периода времени;
- 3 класс (вредные условия труда): условия труда, при которых воздействие вредных (опасных) факторов превышает установленные нормативы и обуславливает значительный риск повреждения здоровья человека. Вредные условия труда могут быть четырех типов;
- 4 класс (опасные условия труда): условия труда, при которых уровень воздействия на работника вредных (опасных) факторов создает угрозу его жизни, а длительное влияние таких факторов приводит к развитию профессиональных заболеваний и потере трудоспособности.

В зависимости от типа факторов, влияющих на условия труда, применяются различные методы оценки. На рисунке 2 представлены методы оценки условий труда персонала, которые включают общую гигиеническую, инструментальную, экспертную и интегральную оценку [6, 17].

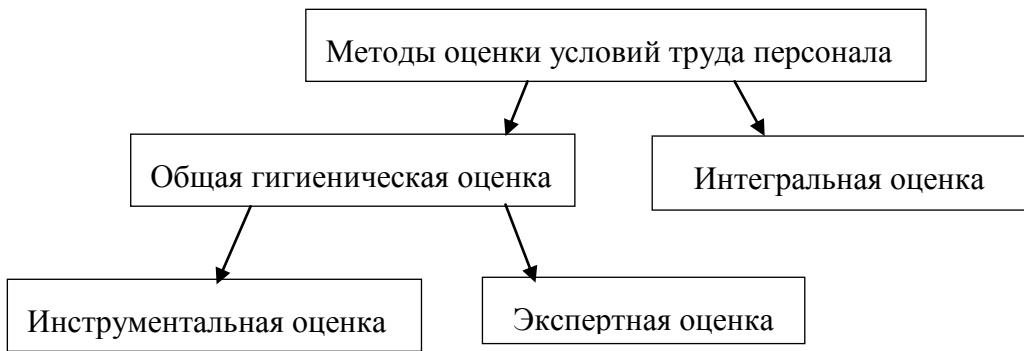


Рисунок 2 – Методы оценки условий труда персонала

Инструментальная оценка условий труда применяется для оценки показателей физических, химических и биологических факторов. Данная оценка проводится посредством сопоставления показаний измерительных приборов и установленных предельно допустимых показателей. По результатам оценки определяется класс условий труда в зависимости от указанных выше факторов [20].

Предельно допустимые показатели воздействия физических, химических и биологических факторов установлены в приложениях к методике проведения специальной оценки условий труда. Классификация условий труда при воздействии физических факторов проводится по виброакустическим показателям, показателям макроклимата и аэроионного состава воздуха, световой среды, электромагнитных полей и излучения [21].

Для классификации условий труда по группе химических факторов производится измерение содержания в воздухе рабочей зоны вредных и опасных для здоровья веществ, пыли и аэрозолей фиброгенного воздействия.

При оценке воздействия биологических факторов устанавливаются предельно допустимые показатели концентрации микроорганизмов, бактериальных препаратов и т. д. в воздухе рабочей зоны.

Для работников предприятий розничной торговли важное значение имеет оценка показателей температуры воздуха, освещения, уровня шума, концентрации вредных веществ и пыли в воздухе рабочей зоны.

Экспертная оценка условий труда – метод оценки условий труда на основе мнения экспертов, как правило, специалистов в области охраны труда. Экспертная оценка предполагает проведение оценки вредных факторов, не имеющих количественного выражения, и применяется в основном для оценки показателей вредных факторов трудового процесса (напряженности и тяжести труда) [20].

В соответствии с «Методикой оценки условий труда» для оценки факторов тяжести труда используется 18 показателей, а для оценки факторов напряженности трудового процесса – 23 [19].

К основным показателям тяжести трудового процесса для работников торговых предприятий относятся следующие: стереотипные рабочие движения, рабочая поза, наклоны корпуса, перемещения в пространстве. Для наглядности классы условий труда работников торговых предприятий по показателям тяжести трудового процесса представлены в таблице 1 [19].

Таблица 1 – Классы условий труда работников торговых предприятий по показателям тяжести трудового процесса

Показатель тяжести трудового процесса	Классы условий труда			
	Оптимальный (легкая физическая нагрузка)	Допустимый (средняя физическая нагрузка)	Вредный (тяжелый труд)	
			1 степени	2 степени
1	2	3	4	5
1. Стереотипные рабочие движения, количество за смену				
1.1 При локальной нагрузке (с участием мышц кистей и пальцев рук)	до 20000	до 40000	до 60000	более 60000
1.2 При региональной нагрузке (при работе с участием преимущественно мышц рук и плечевого пояса)	до 10000	до 20000	до 30000	более 30000
2. Рабочая поза				
2. Рабочая поза	свободная, удобная, есть возможность смены рабочего положения (сидя, стоя). Нахождение в позе стоя до 40% времени в смену.	периодическое до 25% нахождение в неудобной позе или фиксированной позе. Нахождение в позе стоя до 60% времени	периодическое до 50% нахождение в неудобной позе или фиксированной позе, пребывание в вынужденной позе до 25% времени. Нахождение в позе стоя до 80% времени	периодическое до 50% нахождение в неудобной позе или фиксированной позе, пребывание в вынужденной позе до 25% времени. Нахождение в позе стоя более 80% времени
3. Наклоны корпуса, количество за смену				
3. Наклоны корпуса (вынужденные более 30 градусов)	до 50	51-100	101-300	свыше 300
4. Перемещение в пространстве, км				
4. По горизонтали	до 4	до 8	до 12	более 12

При определении класса условий труда по уровню напряженности труда проводится оценка показателей сенсорной и эмоциональной нагрузки, монотонности нагрузок, режима работы (Таблица 2) [21].

Таблица 2 – Классы условий труда работников торговых предприятий по показателям напряженности трудового процесса

Показатель тяжести трудового процесса	Классы условий труда			
	Оптимальный (легкая физическая нагрузка)	Допустимый (средняя физическая нагрузка)	Вредный (тяжелый труд)	
			1 степени	2 степени
1	2	3	4	5
1. Сенсорные нагрузки				
1.1 Наблюдение за экранами мониторов при цифровом типе отображения, часов в смену	до 2	до 3	до 4	более 4
1.2 Нагрузка на голосовой аппарат, суммарное количество часов в смену	до 6	до 10	до 12	более 12
2. Эмоциональные нагрузки				
2.1 Степень ответственности за результаты работы	несет ответственность за выполнение отдельных элементов заданий. Ошибки в работе влекут за собой дополнительные усилия со стороны работника	несет ответственность за функциональное качество вспомогательных работ. Ошибки в работе влекут за собой дополнительные усилия со стороны руководства	несет ответственность за функциональное качество основных работ. Ошибки в работе влекут за собой дополнительные усилия со стороны всего коллектива	несет ответственность за функциональное качество конечной продукции, работы Ошибки в работе влекут за собой остановку технологического процесса, может возникнуть опасность для жизни людей

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4	5
2.2 Степень риска для собственной жизни	исключена	исключена	вероятна	вероятна
2.3 Количество конфликтных ситуаций, обусловленных профессиональной деятельностью, за смену	отсутствуют	1-3	4-8	более 8
3. Монотонность нагрузок				
3.1 Число элементов (приемов), необходимых для реализации простого задания	более 10	9-6	5-3	менее 3
3.2 Продолжительность выполнения простых заданий или повторяющихся операций, сек	более 100	100-25	24-10	менее 10
4. Режим работы				
4.1 Фактическая продолжительность рабочего дня, часов	6-7	8-9	10-12	Более 12
4.2 сменность работы	односменная работа (без ночной смены)	двухсменная работа (без ночной смены)	трехсменная работа (работа в ночную смену)	нерегулярная сменность с работой в ночное время

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4	5
4.3 Наличие регламентированных перерывов и их продолжительность	перерывы регламентированы, достаточной продолжительности: 7% и более рабочего времени	перерывы регламентированы и недостаточной продолжительности: до 3-7% рабочего времени	перерывы не регламентированы и недостаточной продолжительности: до 3% рабочего времени	перерывы отсутствуют

Оценка условий труда устанавливается по всем рассмотренным выше показателям. Сначала определяется класс по каждому показателю, окончательная оценка устанавливается по показателям, получившим наиболее высокую степень тяжести. Проведенная оценка отражается в итоговой таблице по оценке условий труда работника, которая включает показатели по всем выявленным факторам, влияющим на трудовой процесс и на самого работника, и оформляется протоколом оценки условий труда.

Интегральная оценка условий труда осуществляется на основании социально-экономических нормативов заболеваемости. В зависимости от пола, возраста, общего трудового стажа, семейного положения, количества детей в возрасте до 14 лет и образования, работнику устанавливается показатель целодневных потерь рабочего времени в год по заболеваемости [20]. Если при сравнении фактического показателя с нормативным выявлено превышение первого, то в группе исследуемых работников имеются отклонения условий труда от нормальных. В зависимости от того, насколько фактический показатель превышает расчетный, определяется класс условий труда [21, 23]. На рисунке 3 наглядно представлена дифференциация классов условий труда персонала.

Применение данных методов на практике дает примерно одинаковые результаты оценки условий труда работников. При этом каждый метод имеет свои преимущества. В частности, проведение пофакторного анализа при использовании метода общей гигиенической оценки труда

позволяет выявить конкретные рабочие места, где необходимо проведение мероприятий по улучшению условий труда [5]. Метод интегральной оценки может быть предпочтительнее вследствие низкой стоимости и простоты использования.

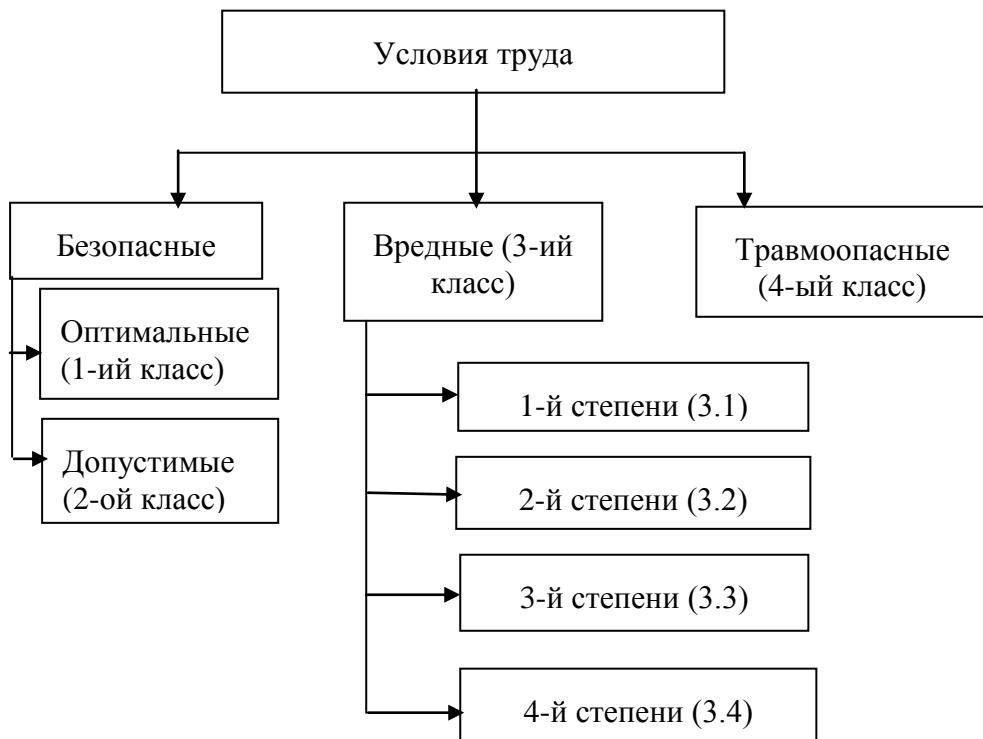


Рисунок 3 – Виды условий труда персонала

Однако в соответствии со ст. 14 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и Методикой оценки условий труда в РФ применяется метод общей гигиенической оценки труда. Таким образом, по результатам проведенного изучения теоретических основ улучшения условий труда персонала торгового предприятия можно сделать следующие выводы.

Условия труда – совокупность факторов трудового процесса и рабочей среды, влияющих на функциональное состояние организма работающих, их здоровье и работоспособность, процесс восстановления рабочей силы [5]. К основным факторам, формирующими условия труда, относятся санитарно-

гигиенические, психофизиологические, эстетические факторы и факторы трудового процесса.

Для работников предприятий розничной торговли важное значение имеют показатели микроклимата (температура воздуха; температура поверхностей; относительная влажность воздуха; скорость движения воздуха; интенсивность теплового облучения) и рабочей среды (например, освещенность), что непосредственно сказывается на работоспособности и продуктивности, а самое главное – здоровье работника.

Для оценки условий труда в соответствии с законодательством применяется метод общей гигиенической оценки, на основании которого в зависимости от значения показателей, устанавливается класс условий труда. Если при проведении оценки условий труда на конкретном рабочем месте все значения исследуемых факторов находятся в пределах оптимальных или допустимых величин, то условия труда относятся к 1 и 2 классу. При выявлении значительных отклонений по какому-либо показателю, необходимо проведение мероприятий по снижению негативного влияния данного фактора.

Проведение оценки условий труда является основой разработки мероприятий по их улучшению для работников торговых предприятий.

2 Анализ условий труда персонала ООО «Сеть Связной»

2.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия

ООО «Сеть Связной» образовано в соответствии с Гражданским кодексом РФ, Федеральным законом РФ «Об обществах с ограниченной ответственностью» и иным действующим законодательством РФ.

ООО «Сеть Связной» является правопреемником ООО «Евросеть-Ритейл». Компания была переименована 11 сентября 2018 г. в связи с объединением торговых сетей «Связной» и «Евросеть».

ООО «Сеть Связной» является юридическим лицом и осуществляет свою деятельность на основании устава и действующего законодательства Российской Федерации. Юридический адрес предприятия: 123007, Москва, Хорошевский 2-й проезд, дом 9 корпус 2, этаж 5 комн. 4.

Согласно данным ЕГРЮЛ учредителями организации являются 1 российское юридическое лицо и 3 иностранных юридических лица: ДТСРЕТЕЙЛ ЛТД (69,25 %), ЕВРОСЕТЬ ХОЛДИНГ Н.В. (24,89 %), АО «Группа Компаний «Связной» (5,61 %), СИННАМОН ШОР ЛТД. (0,25 %). Уставный капитал общества на конец 2019 года составляет 32143400 р. «Связной» - крупнейшая розничная сеть в сегменте высоких технологий. На сегодняшний день у компании ООО «Сеть Связной» насчитывается пять тысяч магазинов в 1300 городах России, а в Самарской области – 17 филиалов магазинов «Связной» и 13 филиалов «Евросеть» [13].

Основной целью деятельности и создания общества является получение прибыли путем привлечения и эффективного использования в деятельности материальных и финансовых ресурсов, передовых разработок и управленческого опыта.

Основными видами деятельности общества являются:

– розничная и оптовая торговля средствами сотовой и радиотелефонной связи;

- розничная и оптовая торговля фотоаппаратурой, оптическими и точными приборами;
- предоставление услуг сотовой и радиотелефонной связи.

В настоящее время торговая сеть «Сеть Связной» включает более пяти тысяч магазинов, расположенных в России и странах СНГ [13].

В рамках данной бакалаврской работы исследование будет проведено на примере отдельного магазина ООО «Сеть Связной» - ООО «Сеть Связной» Р152 Филиал «Поволжский», расположенного по адресу: г.о. Тольятти, Южное шоссе, 6. Структура управления ООО «Сеть Связной» представлена на рисунке 4.

Из рисунка 4 следует, что для ООО «Сеть Связной» в целом характерна линейно-функциональная структура управления, которая состоит из: директора торговых операций, управляющих менеджеров, оперативных менеджеров, торговых точек, директором магазина, менеджеров по продажам.

Оперативный менеджер (ОМ) контролирует от 5 до 30 филиалов, непосредственный менеджер руководителей филиалов; управляющий менеджер (УМ) контролирует 5-10 оперативных менеджеров в нескольких субъектах РФ; директор по торговым операциям (ДТО) контролирует работу управляющих менеджеров в 1 из 9 регионов.

На рисунке 5 представлена организационная структура управления торговой точки, являющейся филиалом торговой сети, - ООО «Сеть Связной» Р152 Филиал «Поволжский».

Численность персонала ООО «Сеть Связной» Р152 Филиала «Поволжский» составляет 5 человек: директор (администратор) магазина и 4 менеджера по продажам.

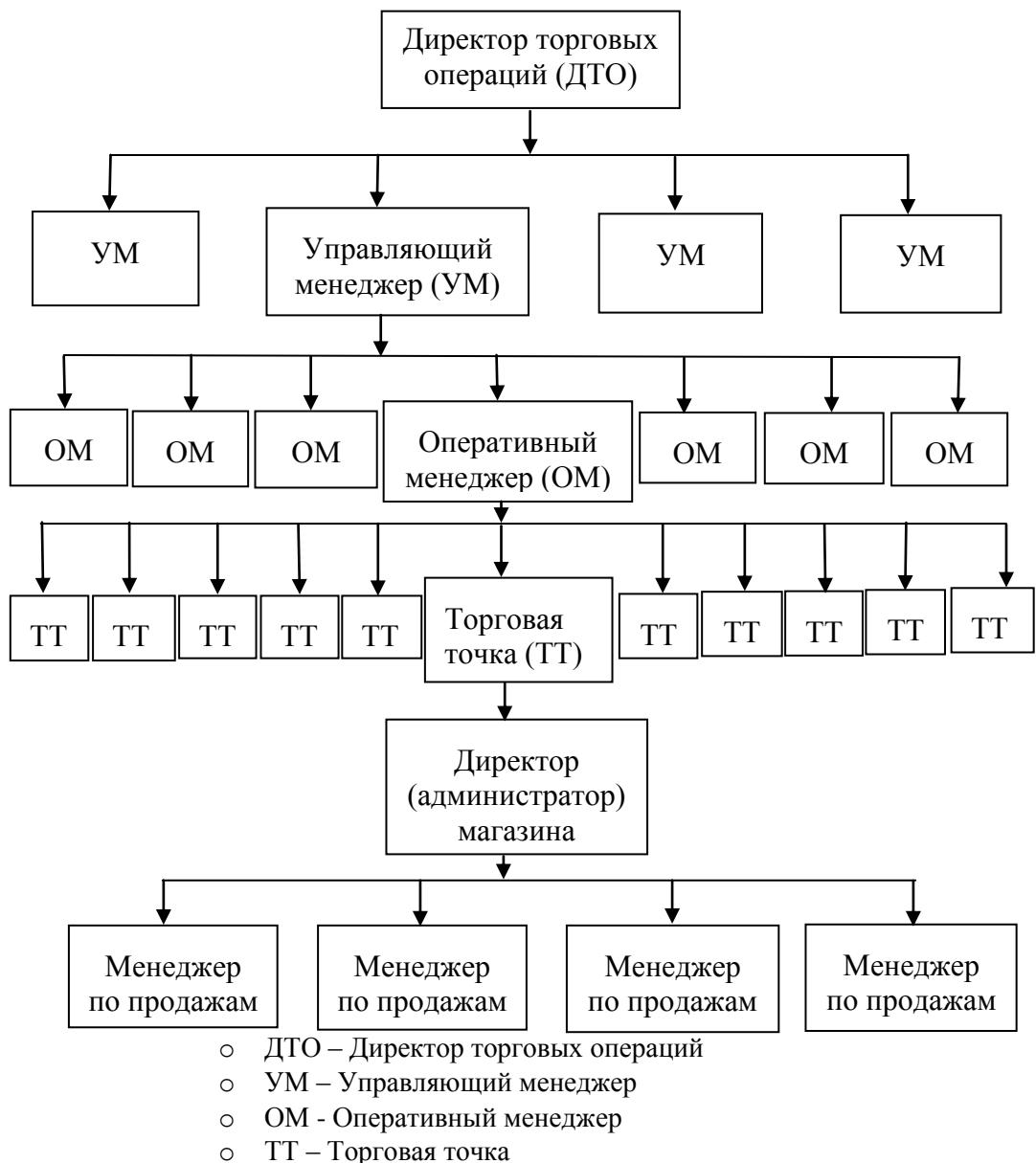


Рисунок 4 – Организационная структура управления ООО «Сеть Связной»

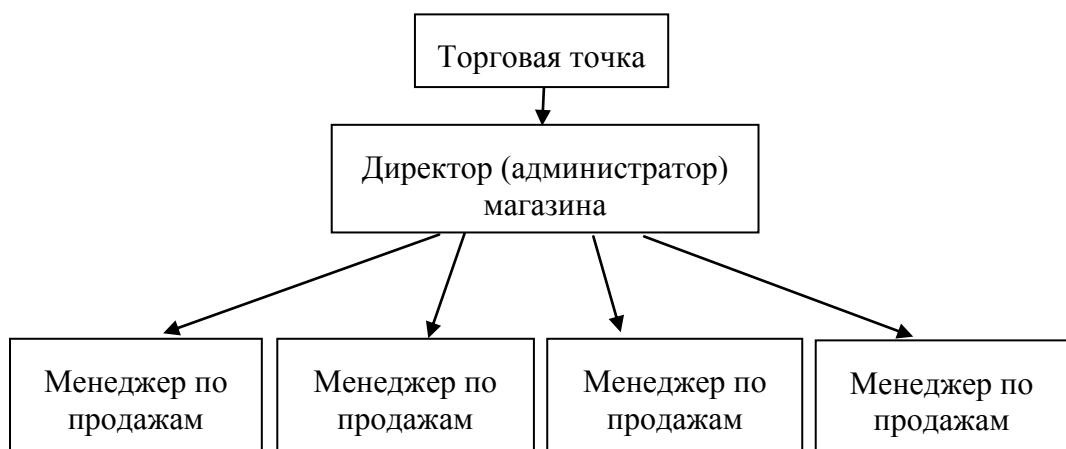


Рисунок 5 – Организационная структура управления организации ООО «Сеть Связной» Р152 Филиал «Поволжский»

Из структуры управления ООО «Сеть Связной» Р152 Филиал «Поволжский» следует, что она состоит из директора (администратора) магазина и четырех менеджеров по продажам. Следовательно, структура управления данной торговой точки является линейной.

Преимущества линейной структуры управления:

- однозначность воздействия субъекта на объект управления;
- относительно коротки каналы коммуникации;
- высокая ответственность руководителя за результаты работы подчиненного ему коллектива [2].

Недостатки линейной структуры управления:

- отсутствие у руководителя знаний по отдельным функциям управления;
- перегрузка линейных руководителей и нехватка времени для качественной реализации всех функций управления [2].

Директор (администратор) магазина контролирует и наблюдает за трудовой деятельностью персонала, производит приемку товаров, проводит сдачу наличных денежных средств инкассаторам, ведет отчетность, отражающую коммерческую деятельность магазина, проводит инвентаризацию остатков товара и используемого оборудования, контролирует показатели выполнения плана продаж.

В обязанности менеджера по продажам входит консультирование клиентов при продаже различных товаров (смартфонов, электронных девайсов, а также аксессуаров), предоставление услуг платежных сервисов, продажа сим-карт различных мобильных операторов и приемка товара на экспертизу.

В соответствии с законодательством РФ продолжительность рабочей смены при пятидневной рабочей неделе должна составлять 8 часов, но по факту у менеджеров по продажам плавающий график работы: 5 рабочих дней по 10 часов с двумя выходными днями. Дополнительные часы им оплачиваются вместе с процентом от продаж.

Уровень заработной платы работников зависит от фиксированного оклада и выполнения плана по продажам.

Компания предоставляет сотрудникам форменную одежду. В летнее время менеджерам по продажам выдаются футболки с фирменным логотипом магазина, в холодное время – толстовки.

В таблице 3 представлены основные технико-экономические показатели деятельности ООО «Сеть Связной» Р152 Филиал «Поволжский».

Таблица 3 – Основные технико-экономические показатели деятельности ООО «Сеть Связной» Р152 Филиал «Поволжский» за 2017-2019 гг.

Показатель	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Абс. откл. (+/-)		Темп роста, %	
				2018/2017	2019/2018	2018/2017	2019/2018
1	2	3	4	5	6	7	8
1 Товарооборот, тыс. руб.	11833,2	12663,4	9664,4	830,2	-2999,0	107,02	76,32
2 Полная себестоимость товаров в т. ч. издержки обращения, тыс. руб.	7821,4 1970,3	8882,2 2075,05	7213,0 4580,7	1060,8 104,75	-1669,2 2505,65	113,56 105,32	81,21 220,75
3 Валовой доход, тыс. руб.	5982,1	5856,25	7032,1	-125,85	1175,85	97,90	120,08
4 Прибыль (убыток) от продаж, тыс. руб.	4011,8	3781,2	2451,4	-230,6	-1329,8	94,25	64,83
5 Чистая прибыль (убыток), тыс. руб.	3209,44	3024,96	1961,12	-184,48	-1063,84	94,25	64,83
6 Основные средства, тыс. руб.	266,59	195,06	150,71	-71,53	-44,35	73,17	77,26
7 Оборотные активы, тыс. руб.	6706,2	7502,2	6621,2	-796	-881	111,87	88,26
8 Численность персонала, чел.	5	5	5	-	-	100,00	100,00

Продолжение таблицы 3

1	2	3	4	5	6	7	8
9 Фонд оплаты труда работающих, тыс. руб.	1080	1260	1380	180	120	116,67	109,52
10 Среднегодовой товарооборот 1 работника, тыс. руб.	2366,64	2532,68	1932,88	166,04	-599,8	107,02	76,32
11 Среднегодовая заработная плата 1 работника, тыс. руб.	216,0	252,0	276,0	36,0	24,0	116,67	109,52
12 Фондоотдача, руб.	44,39	64,92	64,13	20,53	-0,79	146,25	98,78
13 Оборачиваемость оборотных активов, раз.	1,76	1,69	1,46	-0,07	-0,23	96,02	86,39
14 Рентабельность оборота, %	33,90	29,86	25,37	-4,04	-4,49	-	-
15 Затраты на 1 руб. товарооборота, руб.	0,66	0,70	0,75	0,04	0,05	106,06	107,14
16 Уровень валового дохода, %	50,55	46,25	72,76	-4,30	26,51	-	-
17 Уровень издержек обращения, %	16,65	16,39	47,40	-0,26	31,01	-	-

По данным таблицы 3 можно сделать следующие выводы.

В 2018 г. по сравнению с 2017 г. товарооборот вырос на 7,02 %, однако в 2019 г. по сравнению с 2018 г. его величина снизилась на 23,68 %. Данная негативная тенденция объясняется частично сменой руководства и соответственно маркетинговой политикой компании, а также снижением проходимости и покупательской активности в самом торговом центре «Акварель».

Показатель полной себестоимости имеет аналогичную динамику: в 2018 г. по сравнению с 2017 г. данный показатель увеличился на 13,56 %, а в 2019 г. по сравнению с 2018 г. - снизился на 18,79 %. Динамика же издержек обращения в течение всего анализируемого периода была положительной (на

5,32 % в 2018 г. по сравнению с 2017 г. и на 120,75 % - в 2019 г. по сравнению с 2018 г.) из-за повышения арендной платы и роста фонда оплаты труда сотрудников. Необходимо также отметить опережение темпов роста себестоимости товаров над темпами роста товарооборота, что привело к росту затрат на 1 рубль товарооборота за рассматриваемый период: на 6,06 % в 2018 г. по сравнению с 2017 г. и на 7,14 % - в 2019 г. по сравнению с 2018 г., что является негативным фактом в деятельности предприятия.

Отмеченные тенденции динамики товарооборота и расходов компании за исследуемый период обусловили снижение прибыли от продаж: в 2018 г. по сравнению с 2017 г. на 230 т. р. (5,75 %), а в 2019 г. по сравнению с 2018 г. – на 1329,8 т. р. (35,17 %). Аналогичная негативная динамика характерна и для показателя чистой прибыли: в 2018 г. по сравнению с 2017 г. она снизилась на 184,48 т. р. (5,75 %), а в 2019 г. по сравнению с 2018 г. – на 1063,84 т. р. (35,17 %). Наконец, рентабельность продаж предприятия снизилась в целом за период на 8,53 % и составила в 2019 г. 25,37 %. Следовательно, финансовые результаты предприятия снижаются, что говорит об ухудшении финансового состояния объекта исследования.

За 2017–2019 г. численность персонала в торговой точке не менялась и составляла 5 чел., хотя в компании постоянно происходит смена работников, то есть наблюдается текучесть кадров. Снижение товарооборота и постоянство среднесписочной численности персонала привели в свою очередь к снижению среднегодовой товарооборота 1 работника на 23,68 % в 2019 г. по сравнению с 2018 г. При этом фонд оплаты труда персонала и среднегодовая заработка плата 1 работника увеличивались на протяжении всего рассматриваемого периода: на 16,67 % в 2018 г. по сравнению с 2017 г. и на 9,52 % - в 2019 г. по сравнению с 2018 г. Такие управленические решения являются нелогичными, так как снижение товарооборота сопровождается ростом расходов на оплату труда, которые к тому же опережают темпы роста среднегодового товарооборота работников, что говорит о неэффективности использования предприятием своих трудовых ресурсов и средств на оплату

труда.

Среднегодовая стоимость основных средств за анализируемый период значительно снизилась, что связано с закрытием одной торговой точки в ТЦ «Акварель» и соответственно продажей части оборудования. Фондоотдача за 2017 г. и за 2018 г. имеет положительную динамику, но в 2019 г. есть небольшое снижение на 0,79 р.

Если сравнивать 2018 г. и 2017 год, то в этот период наблюдается рост среднегодовой стоимости оборотных активов на 11,87 %. В 2019 г. данный показатель снизился на 11,74 % от предыдущего года. Это в свою очередь привело к тому, что в 2018 г. по сравнению с 2017 г. их оборачиваемость снизилась 0,07 оборота, а в 2019 г. по сравнению с 2018 г. – на 0,23 оборота, что является негативным фактором в деятельности предприятия.

Таким образом, на основе результатов проведенного анализа основных технико-экономических показателей деятельности ООО «Сеть Связной» Р152 Филиал «Поволжский» можно сделать вывод, что за три исследуемых года эффективность деятельности компании снизилась: несмотря на то, что экономическое состояние предприятия может быть охарактеризовано как прибыльное и рентабельное, в управлении им имеются проблемы, обусловившие снижение финансовых результатов и эффективности использования своих активов.

В ООО «Сеть Связной» Р152 Филиал «Поволжский», как и в других торговых точках компании, представлен большой ассортимент смартфонов, планшетов, аксессуаров, но более широкий ассортимент можно посмотреть в интернет-магазине компании, так же можно оформить товар с доставкой на дом или заказать на ближайшую торговую точку, если товара нет в наличии. Ассортимент услуг включает оказание услуг платежных сервисов (оплата Интернета, цифрового ТВ, платежей ЖКХ), финансовых и трэвел-услуг, продажу SIM-карт операторов связи.

Интерьер и оснащение являются основными факторами, способствующими осуществлению процесса продажи в данном магазине.

Площадь торгового зала данного магазина составляет 35 кв. м, что значительно облегчает покупателю поиск и выбор необходимого товара, а магазину позволяет правильно разместить весь ассортимент.

В процессе обеспечения продаж важное значение имеет оформление магазина, оно выполнено в мягких тонах. Ассортимент выставлен в 6 витринах с прозрачными стеклами, что позволяет покупателю визуально выбрать понравившийся товар перед обращением к менеджеру по продажам.

Немаловажное значение внутри магазина отдается освещению – товар мелкий, хороший свет и подсветка витрин выполнены таким образом, чтобы покупатель мог рассмотреть все предлагаемые модели и определиться с выбором. Полки витрин подсвечиваются галогенными светильниками: они дают яркий белый свет, который не искажает цвет самой продукции.

Ассортимент товаров в витринах представлен по брендам и ценовому признаку: ближе ко входу самые дорогие модели, дальше – недорогие модели. В прикассовой зоне сосредоточена выкладка имиджевых аксессуаров, чехлов, сумочек, брелоков и так далее. На кассе покупатель может получить различные финансовые и трэвел услуги, приобрести сим-карты.

На основании действующего трудового законодательства РФ все работники проходят обязательный предварительный медицинский осмотр при заключении трудового договора и ежегодные периодические осмотры. Все работники имеют действующие медицинские книжки, соответствующую квалификацию и уровень знаний [12, 18].

Безопасность является основным принципом работы компании, разработаны нормы и правила безопасности на рабочем месте, что неукоснительно соблюдаются всеми работниками.

2.2 Оценка условий труда персонала предприятия

Анализ технико-экономических показателей деятельности ООО «Сеть Связной» Р152 Филиал «Поволжский» за 2017-2019 гг. выявил снижение производительности труда персонала предприятия. Это во много связано с влиянием факторов напряженности трудового процесса. Так, по причине сокращения штата сотрудников, жестких внутренних требований, частых ревизий, проверок со стороны оперативных и управляющих менеджеров, работник вынужден выполнять не только свои прямые обязанности, но и дополнительно на него возложенные.

Режим работы рассматриваемого предприятия торговли составляет с 10.00-21.00, перерыв на обед - 30 минут. Сотрудники магазина по факту работают по 10 часов в смену при пятидневной неделе. Перерыв рассчитан так, чтобы все сотрудники успели пообедать, поскольку в торговом зале должно оставаться двое сотрудников, за исключением двух перерывов продолжительностью пять минут.

ООО «Сеть Связной» ежегодно проходит аттестацию рабочих участков. Изучение санитарно-гигиенических факторов рабочей среды, интенсивности и тяжести трудового процесса выполняются с привлечением услуг лаборатории, с помощью различных инструментальных замеров и расчетов. В состав комиссии входят эксперты предприятия, оперативные менеджеры, медицинские работники, специалисты по охране труда. Результаты инструментальных измерений вредных и опасных факторов среды оформляются протоколами и записываются в карты аттестации условий труда на рабочем месте. Дальнейшие исследования и сравнения фактических параметров условий труда проведены на основе карт условий труда на рабочем месте.

Для проведения оценки условий труда работников ООО «Сеть Связной» Р152 Филиал «Поволжский» использована методика, утвержденная Приказом Министерства труда России от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении

методики проведения специальной оценки условий труда. Классификатора вредных и опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» [19].

В соответствии с данной методикой производится оценка влияния санитарно-гигиенических факторов и факторов трудового процесса на работников предприятия. Основными санитарно-гигиеническими факторами, оказывающими влияние на работу персонала, являются физические факторы, в частности, микроклимат, освещенность и электромагнитные излучения в помещении.

Данные для проведения оценки условий труда персонала за анализируемый период получены от директора (администратора) исследуемого магазина, а также в результате наблюдений за трудовой деятельностью и самочувствием сотрудников с помощью карт аттестации труда на рабочем месте, опроса самих сотрудников анализируемого магазина и замеров. В таблице 4 представлены данные об оценке условий труда персонала магазина по физическим факторам.

Таблица 4 – Оценка условий труда персонала ООО «Сеть Связной» Р152 Филиал «Поволжский» по физическим факторам

Наименование показателя (фактора)	Ед. изм.	Фактический уровень	Нормативный уровень	Класс условий труда
Температура воздуха в помещении в летнее время	°C	22-24	22-24	оптимальный (1)
Температура воздуха в помещении в зимнее время	°C	21-23	22-24	оптимальный (1)
Влажность воздуха	%	50-40	60-40	оптимальный (1)
Уровень освещенности рабочей зоны	лк	480	500	оптимальный (1)
Электромагнитное излучение	МГц	0,02	0,01-0,03	оптимальный (1)
Итоговая оценка физических факторов-				оптимальный (1)

Из данных таблицы 4 видно, что фактические параметры основных физических факторов соответствуют оптимальным. В соответствии с проведенной оценкой физические условия труда работников магазина

отнесены к 1 (оптимальному) классу условий труда. Влияние химических и биологических факторов на работников магазина отсутствует.

Оценка условий труда персонала магазина по показателям тяжести трудового процесса осуществлялась отдельно для директора (администратора) магазина (Таблица 5) и менеджеров по продажам (Таблица 6) в соответствии с нормами, установленными в Приложении 20 к Методике проведения специальной оценки условий труда (таблицы 3, 5, 7), а также требованиями к исследованию (испытанию) и измерению вредных и (или) опасных производственных факторов и отнесению условий труда к классу (подклассу) условий труда, установленными данной методикой [19].

Таблица 5 – Оценка условий труда директора (администратора) магазина по показателям тяжести трудового процесса

Наименование показателя (фактора)	Ед. измерения	Фактический уровень	Нормативный уровень для соответствующего класса условий труда	Класс условий труда
1	2	3	4	5
Стереотипные рабочие движения (с участием мышц костей и пальцев рук)	количество за смену	до 3000	до 20000	оптимальный (1)
Рабочая поза	-	свободная, удобная, есть возможность смены рабочего положения, находящееся в позе «стоя» 3-3,5 ч.	свободное удобное положение с возможностью смены рабочего положения тела (сидя, стоя), нахождение в положении «стоя» до 40% времени рабочего дня (смены)	оптимальный (1)
Перемещение в пространстве	км	менее 2	До 4	оптимальный (1)
Итоговая оценка тяжести трудового процесса				оптимальный (1)

Фактические данные по каждому фактору условий труда персонала

получены посредством наблюдений за трудовым процессом работников в течение дня: подсчет шагов с помощью фитнес-браслета и расчет пройденного за рабочую смену расстояния, исходя из того, что в соответствии с п.81 методики «мужской шаг в производственной обстановке в среднем равняется 0,6 м, а женский - 0,5 м», фиксирование времени нахождения в определенной позе, подсчет стереотипных рабочих движений. Наблюдения за трудовым процессом персонала проводились в течение одной рабочей недели в период с 23 по 29 декабря 2019 г.

Опираясь на данные таблицы 5, условия труда директора (администратора) магазина можно отнести к 1 (оптимальному) классу, поскольку выполнение работы в этой должности не предполагает совершения большого количества стереотипных движений и постоянного перемещения по магазину, рабочая поза является удобной, а нахождение в позе «стоя» составляет 3-3,5 часа рабочего времени, т.е. меньше 40 % рабочей смены. Следовательно, все рассматриваемые факторы условий труда находятся в пределах нормы.

Таблица 6 – Оценка условий труда менеджера по продажам магазина по показателям тяжести трудового процесса

Наименование показателя (фактора)	Ед. измерения	Фактический уровень	Нормативный уровень для соответствующего класса условий труда	Класс условий труда
1	2	3	4	5
Стереотипные рабочие движения при локальной нагрузке (с участием мышц костей и пальцев рук)	количество за смену	до 7000	до 20000	оптимальный (1)

Продолжение таблицы 6

1	2	3	4	5
Рабочая поза	-	неудобная, фиксированная поза до 25% времени смены, в положении стоя до 60% рабочего времени	периодическое, до 25% времени смены, нахождение в неудобном и (или) фиксированном положении. Нахождение в положении «стоя» до 60% времени рабочего дня (смены)	допустимый (2)
Перемещение по магазину	км	4	до 4	оптимальный (1)
Итоговая оценка тяжести трудового процесса				допустимый (2)

Работа в должности менеджера по продажам требует большого количества рабочих движений, нахождение в позе стоя до 60 % (около 5 часов) рабочего времени и частого перемещения по магазину, то есть условия труда менеджеров по продажам являются менее комфортными по показателям тяжести трудового процесса по сравнению с директором магазина.

В соответствии с п.82 раздела «Отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда по тяжести трудового процесса» Методики «класс (подкласс) условий труда устанавливается по показателю тяжести трудового процесса, имеющему наиболее высокий класс (подкласс) условий труда» [19]. В связи с этим итоговая оценка тяжести трудового процесса менеджеров по продажам идентифицирует условия их труда как допустимые, то есть второй класс.

Оценка условий труда работников магазина по показателям напряженности трудового процесса проведена в соответствии с Р 2.2.2006-05. 2.2. «Гигиена труда. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» (утв. главным государственным санитарным врачом РФ 29.07.2005) [21].

Аналитические данные по показателям напряженности трудового процесса представлены в таблицах 7-8 отдельно для управленческой должности директора (администратора) и торгово-оперативных работников (менеджеров по продажам). Данные были получены от персонала торговой точки, а также в результате наблюдений за трудовой деятельностью работников в течение одной рабочей недели в период с 23 по 29 декабря 2019 г.

Таблица 7 – Оценка условий труда директора (администратора) магазина по показателям напряженности трудового процесса

Наименование показателя (фактора)	Ед. изм.	Фактический уровень	Нормативный уровень для соответствующего класса условий труда	Класс условий труда
1. Сенсорные нагрузки				
1.1. Наблюдение за экранами видеотерминалов: при буквенно-цифровом типе отображения информации	часов в смену	3,5-4	до 4	вредный (3) 1 степени
1.2. Наблюдение за экранами видеотерминалов: при графическом типе отображения информации	часов в смену	2-2,5	до 3	оптимальный (1)
1.3. Нагрузка на голосовой аппарат (суммарное количество часов, навариваемое в неделю)	часов в неделю	14-16	до 16	оптимальный (1)
2. Эмоциональные нагрузки				
2.1 Степень ответственности за результат собственной деятельности	-	несет ответственность за работу всего коллектива и показатели эффективности работы магазина	несет ответственность за функциональное качество основной работы (задания). Влечет за собой исправления за счет дополнительных усилий всего коллектива	вредный (3) 1 степени

Продолжение таблицы 7

1	2	3	4	5
2.2. Степень риска для собственной жизни	-	нет	исключена	оптимальный (1)
3. Монотонность нагрузок				
3.1. Число элементов (приемов), необходимых для реализации простого задания или в многократно повторяющихся операциях	ед.	10	более 10	оптимальный (1)
3.2. Продолжительность выполнения простых заданий или повторяющихся операций	сек.	100-120	более 100	оптимальный (1)
4. Режим работы				
4.1. Фактическая продолжительность рабочего дня	часов	10	10-12	вредный (3) 1 степени
4.2. Сменность работы	смен	1	односменная работа (без ночной смены)	оптимальный (1)
4.3. Наличие регламентированных перерывов и их продолжительность	-	перерывы: 2 раза в день по 5 мин., обеденный перерыв – 30 мин. (6,67% от фактической продолжительности смены)	перерывы регламентированы, недостаточной продолжительности: от 3 до 7% рабочего времени	допустимый (2)
Итоговая оценка напряженности трудового процесса				допустимый (2)

Работа в должности директора (администратора) магазина по тяжести трудового процесса требует большой концентрации внимания, характеризуется большой нагрузкой на органы чувств, именно: зрение (из-за длительной работы за компьютером при буквенно-цифровом типе отображения информации), из-за частого пользования корпоративной почтой и отправки различных отчетов, составления документов для юристов

компании. Фактическая продолжительность рабочей смены директора превышает нормативную.

В соответствии с п. 6 Р 2.2.2006-05. 2.2. «Гигиена труда. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда»:

«6.1. Независимо от профессиональной принадлежности (профессии) учитываются все 23 показателя, перечисленные в табл. 18. Не допускается выборочный учет каких-либо отдельно взятых показателей для общей оценки напряженности труда.

6.2. По каждому из 23 показателей в отдельности определяется свой класс условий труда. В том случае, если по характеру или особенностям профессиональной деятельности какой-либо показатель не представлен (например, отсутствует работа с экраном видеотерминала или оптическими приборами), то по данному показателю ставится 1 класс (оптимальный) - напряженность труда легкой степени» [21].

Из 23 показателей, предусмотренных методикой оценки напряженности труда руководства по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса, для персонала анализируемого предприятия характерны только 11, следовательно, 12 показателей, не участвующих в расчете, принимаются соответствующими первому классу (оптимальному) – напряженность труда легкой степени.

Исходя из представленных в таблице 7 данных, количество показателей напряженности труда директора, соответствующих первому классу, составляет 18 (с учетом 12 показателей, не участвующих в расчете), второму классу – 2 и третьему классу первой степени (3.1) – 3. Согласно п. 6.3.2 руководства по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса «допустимый» (2 класс) устанавливается в следующих случаях:

– когда 6 и более показателей отнесены ко 2 классу, а остальные - к 1 классу;

– когда от 1 до 5 показателей отнесены к 3.1 и/или 3.2 степеням вредности, а остальные показатели имеют оценку первого и/или второго классов» [21].

Следовательно, класс условий труда директора по показателям напряженности труда может быть идентифицирован как допустимый (2 класс).

Исследование условий труда менеджеров по продажам по показателям напряженности труда будет проведено аналогично (Таблица 8).

Таблица 8 – Оценка условий труда менеджера по продажам по показателям напряженности трудового процесса

Наименование показателя (фактора)	Ед. изм.	Фактический уровень	Нормативный уровень для соответствующего класса условий труда	Класс условий труда
1	2	3	4	5
1. Сенсорные нагрузки				
1.1. Наблюдение за экранами видеотерминалов: при буквенно-цифровом типе отображения информации	часов в смену	2	До 2	оптимальный (1)
1.2. При графическом типе отображения информации	часов в смену	2-3	до 3	оптимальный (1)
1.3. Нагрузка на голосовой аппарат (суммарное количество часов, накапливаемое в неделю)	часов в неделю	20-23	до 25	вредный (3) 1 степени
2. Эмоциональные нагрузки				
2.1. Степень риска для собственной жизни	-	нет	исключена	оптимальный (1)

Продолжение таблицы 8

1	2	3	4	5
2.2. Степень ответственности за результат собственной деятельности Значимость ошибки	-	несет ответственность за показатели собственной работы	несет ответственность за выполнение отдельных элементов заданий. Влечет за собой дополнительные усилия в работе со стороны работника	оптимальный (1)
3. Монотонность нагрузок				
3.1. Продолжительность выполнения простых заданий или повторяющихся операций	сек.	100	100-25	допустимый (2)
4. Режим работы				
4.1. Фактическая продолжительность рабочего дня	часов	10	10-12	вредный (3) 1 степени
4.2. Сменность работы	смен	1	односменная работа (без ночной смены)	оптимальный (1)
4.3. Наличие регламентированных перерывов и их продолжительность	-	перерывы: 2 раза в день по 5 мин., обеденный перерыв – 30 мин. (6,67% от фактической продолжительности смены)	перерывы регламентированы, недостаточной продолжительности: от 3 до 7% рабочего времени	допустимый (2)
Итоговая оценка напряженности трудового процесса				допустимый (2)

Условия труда менеджеров по продажам обусловлены высокой продолжительностью рабочего дня и недостаточными перерывами в работе, а также большой нагрузкой на голосовой аппарат из-за специфики услуг и необходимости длительного и детального общения с клиентами и

потенциальными покупателями, так как каждому клиенту нужно подробно рассказать об ассортименте, характеристиках и отличиях моделей гаджетов и аксессуаров и тарифов, скидках и всевозможных акциях.

По результатам проведенной оценки условий труда данной категории персонала ООО «Сеть Связной» Р152 Филиал «Поволжский» по показателям напряженности трудового процесса выявлено, что из 23 показателей, предусмотренных методикой оценки напряженности труда руководства по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса, для персонала анализируемого предприятия характерны только 9, следовательно, 14 показателей, не участвующих в расчете, принимаются соответствующими первому классу (оптимальному) – напряженность труда легкой степени.

Исходя из представленных в таблице 8 данных, количество показателей напряженности труда менеджеров по продажам, соответствующих первому классу, составляет 19 (с учетом 14 показателей, не участвующих в расчете), второму классу – 2 и третьему классу первой степени (3.1) – 2.

Следовательно, класс условий труда менеджера по продажам по показателям напряженности труда может быть идентифицирован как допустимый (2 класс).

Сводная оценка условий труда работников магазина представлена в таблице 9.

Таблица 9 – Сводная таблица оценки условий труда работников ООО «Сеть Связной» Р152 Филиал «Поволжский»

Наименование	Количество рабочих мест и численность работников, занятых на этих рабочих местах		Количество рабочих мест и численность занятых на них работников по классам условий труда			
	всего	в том числе на которых проведена оценка условий труда	класс 1	класс 2	класс 3	класс 4
1	2	3	4	5	6	7
Рабочие места (ед.)	5	5	0	5	0	-

Продолжение таблицы 9

1	2	3	4	5	6	7
Работники, занятые на рабочих местах (чел.), из них	5	5	0	5	0	-
мужчин	2	2	0	2	0	-
женщин	3	3	0	3	0	-
Директор (администратор) магазина	1	1	0	1	0	-
Менеджер по продажам	4	4	0	4	0	-

Обобщая результаты исследования, можно отметить, что условия труда директора магазина и менеджеров по продажам ООО «Сеть Связной» Р152 Филиал «Поволжский» являются допустимыми в силу влияния факторов напряженности трудового процесса.

Идентифицированный в соответствии с нормативными документами класс условий труда работа директора (администратора) магазина определяется высокой нагрузкой на органы зрения данного работника при буквенно-цифровом типе отображения информации из-за большого количества отчетов и составления документов для юристов компании, высокой ответственностью за результаты своей работы и имущество предприятия, ведением строгой отчетности, несоблюдением регламента перерывов в работе, нервным напряжением при разрешении различных конфликтных ситуаций.

В условиях труда менеджера по продажам присутствуют и негативные факторы, которые связаны с фактической продолжительностью рабочей смены более 8 часов, несоблюдением регламента перерывов в работе и их недостаточной величиной, постоянным общением с большим количеством как потенциальных покупателей, так и просто желающими получить информацию о том или ином товаре. В течение дня менеджер по продажам находится длительное время в положении «стоя», в выходной его могут

вызвать на работу для подмены заболевшего или ушедшего в отпуск сотрудника, отправить для оказания помощи на другую торговую точку. Все это сказывается на рабочем процессе и моральном состоянии работников.

Таким образом, по итогам наблюдения за трудовой деятельностью работников магазина ООО «Сеть Связной» Р152 Филиал «Поволжский» в течение рабочей недели выявлены следующие проблемы в организации их условий труда:

- фактическая продолжительность смены более 8 часов;
- регламент перерывов не соблюдается, а сами перерывы при фактической продолжительности рабочего дня недостаточны;
- большая нагрузка на органы зрения директора при буквенно-цифровом типе отображения информации.

Для улучшения условий труда работников предприятия необходима разработка мероприятий по решению выявленных проблем. Так, для снижения воздействия факторов напряженности трудового процесса работу менеджеров по продажам рекомендуется организовать в 2 смены, соблюдая общую продолжительность рабочего дня в количестве 8 часов. Для обеспечения соблюдения установленного регламента перерывов нужно пересмотреть график работы персонала и включить 3 дополнительных перерыва по 10 минут в рабочую смену.

Поскольку выполнение трудовых обязанностей директора магазина предполагает проведение большого количества времени за компьютером, для снижения вредного воздействия на его органы зрения необходимо в течение рабочего дня делать дополнительные перерывы в работе за компьютером, а также приобрести защитный экран от вредного излучения мониторов. Также для предупреждения ухудшения здоровья работников магазина нужно ввести ежегодный медицинский осмотр. Данные мероприятия позволят сохранить здоровье работников и повысить их работоспособность.

3 Разработка мероприятий по улучшению условий труда персонала ООО «Сеть Связной»

3.1 Мероприятия по улучшению условий труда персонала предприятия

По результатам проведенного анализа условий труда работников ООО «Сеть Связной» Р152 Филиал «Поволжский» выше выявлены вредные факторы, которые плохо сказываются на здоровье и эффективности труда сотрудников. Рекомендуемые мероприятия для сотрудников данного магазина наглядно представлены в таблице 10.

Таблица 10 – Рекомендуемые мероприятия по улучшению условий труда работников ООО «Сеть Связной» Р152 Филиал «Поволжский»

Наименование мероприятия	Должность работника	Цель мероприятия	Срок реализации
Составить оптимальный график работы и увеличить продолжительность перерывов	менеджер по продажам, директор (администратор) магазина	снижение воздействия факторов напряженности трудового процесса	май 2020 г.
Приобретение защитного экрана для монитора	директор (администратор) магазина	снижение нагрузки на орган зрения	май 2020 г.
Проведение ежегодных медосмотров работников магазина	директор (администратор) магазина, менеджер по продажам	предупреждение ухудшения здоровья работников магазина	в течение года по графику

Примерный график работы персонала с учетом нормативной продолжительности рабочей смены и рекомендуемых перерывов представлен в таблице 11.

Таблица 11 – Рекомендуемый еженедельный график работы для персонала магазина ООО «Сеть Связной» Р152 Филиал «Поволжский»

ФИО работника	Дни недели / График работы						
	Пн.	Вт.	Ср.	Чт.	Пт.	Сб.	Вс.
Орлова В. В. (директор магазина) (Перерыв 10 мин. три раза за смену и перерыв 30 мин. на обед)	-	12.00 – 21.00	12.00 – 21.00	-	12.00 – 21.00	10.00 – 19.00	12.00 – 21.00
Семенова С. А. (менеджер по продажам) (Перерыв 10 мин. три раза за смену и перерыв 30 мин. на обед)	10.00 - 19.00	12.00 – 21.00	-	10.00 – 19.00	12.00 – 21.00	-	10.00 – 19.00
Дубаев М. А. (менеджер по продажам) (Перерыв 10 мин. три раза за смену и перерыв 30 мин. на обед)	-	10.00 – 19.00	12.00 – 21.00	-	10.00 – 19.00	12.00 – 21.00	10.00 – 19.00
Петров Г. В. (менеджер по продажам) (Перерыв 10 мин. три раза за смену и перерыв 30 мин. на обед)	12.00 – 21.00	10.00 – 19.00	-	12.00 – 21.00	-	12.00 – 21.00	12.00 – 21.00
Маштакова Д. О. (менеджер по продажам) (Перерыв 10 мин. три раза за смену и перерыв 30 мин. на обед)	12.00 – 21.00	-	10.00 – 19.00	12.00 – 21.00	10.00 – 19.00	10.00 – 19.00	-

Согласно предложенному графику работы сотрудники магазина будут работать в две смены по 3-4 человека в каждую смену. Если ссылаться на статью 108 «Перерывы для отдыха и питания» Трудового кодекса Российской Федерации, работнику любой организации в течение смены должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается [24].

В соответствии с предлагаемым графиком работы продолжительность рабочего дня сотрудников магазина с учетом перерывов составит 9 часов. При этом работникам дополнительно к перерыву на обед продолжительностью 30 минут 3 раза за смену будет предоставляться 10-минутный перерыв для отдыха и удовлетворения своих потребностей. График будет еженедельно разрабатываться директором (администратором) магазина в соответствии с пожеланиями менеджеров по продажам. Это позволит улучшить условия труда персонала по факторам напряженности трудового процесса. При этом уровень оплаты труда работников по-прежнему будет зависеть от выполнения плана по продажам.

В связи с тем, что директор (администратор) магазина проводит большое количество времени на работе за компьютером при составлении различных отчетов и других необходимых документов, на его органы зрения приходится большая нагрузка. Кроме того, следует учитывать, что со всех мониторов исходит незначительное рентгеновское излучение. Излучение считается безопасным, если человек не находится около монитора много времени. Производители современных экранов уменьшили уровень воздействия их излучения, но полностью избавиться от него нельзя. Для снижения негативного воздействия данного фактора рекомендуется приобрести поляризационный экран, который позволит:

- значительно улучшить характеристики и повысить контрастность изображения;
- снизить количество бликов на экране;
- обеспечить максимально возможную безопасность рабочего места.

По результатам анализа характеристик различных моделей экранов и отзывов о них потребителей оптимальным вариантом считается Экран для монитора «AOC Value Line e970Swn» (00,01), диагональ «18.5», который можно купить интернет-магазине «СИТИЛИНК» под заказ. Доставку можно оформить на адрес торговой точки или самостоятельно забрать в выбранном пункте выдачи.

Для предупреждения ухудшения здоровья работников магазина целесообразно проведение их ежегодных медицинских осмотров. Для реализации данного мероприятия необходимо провести мониторинг медицинских учреждений, оказывающих услуги по осуществлению профосмотров работников предприятий. Исследовались два медицинских центра («Центр Медосмотров» и клиника «Арктика») по следующим параметрам: услуги, включаемые в комплексный медицинский осмотр; стоимость оказываемых услуг; качество обслуживания – оценка качества услуг проведена экспертным путем на основании отзывов посетителей и оценена по пятибалльной шкале, где 5 – наивысший балл.

Результаты сравнения медицинских центров представлены в таблице 12.

Таблица 12 – Результаты проведенного мониторинга медицинских учреждений г.о. Тольятти

Параметры	«Центр Медосмотров»	Клиника «Арктика»
Услуги, включаемые в комплексный медицинский осмотр	осмотр специалистами (терапевтом, офтальмологом, отоларингологом, дерматологом, гинекологом, хирургом, психиатром – наркологом), лабораторные исследования и диагностические мероприятия + флюорография	осмотр специалистами (терапевтом, офтальмологом, отоларингологом, дерматологом, гинекологом, хирургом, психиатром – наркологом), лабораторные исследования и диагностические мероприятия (без флюорографии)
Стоимость комплексного медицинского осмотра 1 работника, руб.	2300	2000
Качество оказываемых услуг, балл.	5	4

По данным таблицы 12 для проведения медицинских осмотров работников магазина ООО «Сеть Связной» Р152 Филиал «Поволжский»

выбрана клиника «Арктика», в которой оказывается широкий спектр медицинских услуг, качество обслуживания по оценкам посетителей является высоким, стоимость услуг ниже, чем в «Центре Медосмотров».

Профосмотр персонала ООО «Сеть Связной» Р152 Филиал «Поволжский» будет проходить в самой клинике «Арктика» по адресу: г.о. Тольятти, ул. Автостроителей 68А, ТК «Николаевский», офис 305. Выезд врачей в организации данной клиникой не осуществляется. Для прохождения медицинского осмотра директору магазина необходимо представить список работников для расчета стоимости услуг и составления графика осмотров. После проведения медосмотра клиникой будет выдано заключение о состоянии здоровья работников магазина.

Для внедрения предложенного плана мероприятий по улучшению условий труда работников магазина директору необходимо подготовить приказ об улучшении условий труда персонала и утвердить его у управляющего менеджера. После издания приказа необходимо уведомить всех работников магазина о реализации мероприятий по улучшению условий труда.

Финансирование мероприятий будет проведено в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации.

В целом реализация предложенных мероприятий позволит снизить вредное воздействие компьютерной техники, снизить воздействие факторов напряженности трудового процесса, предупредить ухудшение и улучшить здоровье работников магазина. Предложенные мероприятия по улучшению условий труда окажут положительное воздействие на эффективность труда работников магазина.

3.2 Оценка эффективности разработанных мероприятий по улучшению условий труда

Предложенные мероприятия по улучшению условий труда работников магазина ООО «Сеть Связной» Р152 Филиал «Поволжский» позволят получить как экономический, так и социальный эффект, в частности, повысить эффективность труда работников и скорость обслуживания клиентов, что позволит увеличить товарооборот.

В таблице 13 приведены затраты на внедрение разработанных мероприятий в деятельность предприятия.

Таблица 13 – Затраты на внедрение разработанных мероприятий в деятельность предприятия

Наименование мероприятия	Сумма, тыс. руб.
Приобретение защитного экрана для монитора	5
Составление графика работы и увеличение продолжительности перерывов	0
Проведение ежегодных медосмотров работников магазина	10
Итого	15

Общая сумма планируемых затрат на реализацию разработанных мероприятий по улучшению условий труда работников магазина составит 15 т. р., в том числе затраты на приобретение защитного экрана 5 т. р., затраты на проведение ежегодных осмотров работников магазина – 10 т. р. Для составления нового графика работы с регламентированными перерывами дополнительные затраты не требуются.

В соответствии со ст.257 Налогового кодекса Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 N 117-ФЗ (ред. от 22.04.2020) «под основными средствами в целях настоящей главы понимается часть имущества,

используемого в качестве средств труда для производства и реализации товаров (выполнения работ, оказания услуг) или для управления организацией первоначальной стоимостью более 100 000 рублей» [9]. Поскольку учетная политика анализируемого предприятия данный факт учитывает и предусматривает, планируемый к приобретению защитный экран исходя из его стоимости будет учитываться как материально-производственный запас, то есть текущие расходы.

1. Мероприятие 1 – составление графика работы и увеличение продолжительности перерывов для сотрудников торговой точки.

В соответствии со ст.91 ТК РФ под рабочим временем понимается время, в течение которого работник согласно правилам внутреннего трудового распорядка и условиям трудового договора должен выполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

В соответствии с существующим порядком законодательного регулирования рабочего времени его плановый годовой фонд исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье исходя из восьмичасовой продолжительности ежедневной работы или смены. Накануне нерабочих праздничных дней рабочая смена сокращается на один час.

В 2019 г. общее количество рабочих дней по производственному календарю составило 247, а также было 6 сокращенных на 1 час рабочих дней (предпраздничные дни).

В 2020 г. производственным календарем установлено нормативное количество рабочих дней в количестве 248, а также 5 сокращенных дней на 1 час рабочих дней (предпраздничные дни).

В соответствии со ст.115 «Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска» ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней [24].

1) Общая норма рабочего времени на год (формула 1):

$$H = T \cdot \Gamma - P, \quad (1)$$

где H_1, H_2 – годовая норма рабочего времени до и после внедрения мероприятия, час;

T – продолжительность рабочего дня, час;

Γ – количество рабочих дней в году, дней;

P – количество предпраздничных часов, час.

$$H_1 = 10 \cdot 247 - 6 = 2464 \text{ часов}$$

$$H_2 = 8 \cdot 248 - 5 = 1979 \text{ часов}$$

2) Годовой эффективный фонд рабочего времени работника будет составлять разность между плановой годовой нормой времени работы и продолжительностью отпуска в рабочих часах (формула 2):

$$\Phi = H - M \cdot T, \quad (2)$$

где Φ_1, Φ_2 – годовой эффективный фонд рабочего времени до и после внедрения мероприятия, часов;

M – количество отпускных рабочих дней, дней

$$\Phi_1 = 2464 - 28 \cdot 10 = 2184 \text{ часов}$$

$$\Phi_2 = 1979 - 28 \cdot 8 = 1755 \text{ часов}$$

Плановый (расчетный) или номинальный фонд рабочего времени используется на предприятиях для планирования явочной численности персонала, а эффективный – для расчета списочного состава работников по категориям.

3) Соотношение между этими показателями (плановым и эффективным фондом) выражается коэффициентом (формула 3):

$$K = \frac{H}{\Phi} \cdot 100, \quad (3)$$

где K_1 , K_2 – коэффициент планового и эффективного фонда до и после внедрения мероприятия.

$$K_1 = \frac{2464}{2184} \cdot 100\% = 1,128 \%$$

$$K_2 = \frac{1979}{1755} \cdot 100\% = 1,128 \%$$

Если ссылаться на статью О.А. Плоц «Эффективность и производительность труда», то средний процент роста производительности труда персонала от обеспечения комфортных условий труда составит 1,05 % [15].

Следовательно, данное мероприятие больше обусловит комфортный график работы, который положительно повлияет на персонал магазина, а также нормализует эмоциональное состояние сотрудников, что повысит их активность на работе и будет способствовать увеличению товарооборота.

2. Мероприятие 2 – проведение ежегодных медосмотров работников магазина. Согласно Федеральному закону от 21.11.2011 N 323-ФЗ (ред. от 01.04.2020) «Об основах охраны здоровья граждан в РФ» проведение ежегодных, а также предварительных медицинских осмотров перед зачислением в штат компании необходимо, чтобы выявить различные заболевания и риск их развития, а также проверки соответствия состояния здоровья работника для данного вида работ [12].

По данным, которые были получены от директора (администратора) магазина, в 2019 г. неявки на работу по болезни всех сотрудников составили 32 дня. В результате прохождения медосмотров работники получат не только паспорт здоровья и заключение о профпригодности к работе в занимаемых должностях, но и рекомендации по поддержанию и улучшению физического

состояния.

Согласно приложению №3 «Порядок проведения обязательных предварительных осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 24.04.2011 N302н (ред. от 13.12.2019), количество случаев заболевания персонала и продолжительность болезни снизится в среднем на 3 дня на 1 человека [18].

В 2019 г. по производственному календарю 247 дней, с учетом отпусков и неявки на работу по болезни полезным фондом времени одного работника составило 212,6 дней.

В 2020 г. по производственному календарю рабочих дней 248, с учетом отпусков и неявки на работу по болезни 216,6 дней.

Это позволяет обосновать экономическую эффективность внедрения данного мероприятия с помощью следующих показателей:

1. Относительное высвобождение численности работников за счет увеличения использования рабочего времени (формула 4):

$$\mathcal{E}_q = \mathcal{N}_{\text{исх}} \cdot \left(1 - \frac{F_{\text{пол1}}}{F_{\text{пол2}}}\right), \quad (4)$$

где \mathcal{E}_q – высвобождение численности работников, чел;

$\mathcal{N}_{\text{исх}}$ – исходная численность персонала, чел;

$F_{\text{пол.1}}$, $F_{\text{пол.2}}$ – полезный фонд времени одного работника до и после внедрения мероприятия, дней.

$$\mathcal{E}_q = 5 \cdot \left(1 - \frac{212,6}{216,6}\right) = 0,1 \text{ чел.}$$

2. Рост производительности труда в результате внедрения мероприятия (формула 5):

$$\Delta\Pi_{\text{т}} = \frac{(\mathcal{E}_{\text{ч}} \cdot 100)}{(\mathcal{C}_{\text{исх}} - \mathcal{E}_{\text{ч}})}, \quad (5)$$

где $\Delta\Pi_{\text{т}}$ – рост производительности труда, %.

$$\Delta\Pi_{\text{т}} = \frac{(0,1 \cdot 100)}{(5 - 0,1)} = 2,04 \%$$

3. Снижение расходов на оплату больничных листов:

Согласно Федеральному закону РФ от 29.12.2006 N 255-ФЗ (ред. от 27.12.2019) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», средний дневной заработок рассчитывается за 2 календарных года, предшествующих году наступления нетрудоспособности [11].

Средняя заработная плата 1 сотрудника за 2019 г. (12 месяцев) составила 276 т. р., а за 2018 г. 252 т. р. (12 месяцев), то средний дневной заработок равен (формула 6):

$$\text{СДЗ} = \frac{\Phi_3}{730}, \quad (6)$$

где СДЗ – средний дневной заработок, руб.;

Φ_3 – сумма заработка работника за расчетный период, руб.

$$\text{СДЗ} = \frac{528000}{730} = 723,29 \text{ р.}$$

Коэффициент стажа рассчитывается исходя из общего трудового стажа. Учитывая стаж работы персонала данного магазина, который составляет от полугода до пяти лет (коэффициенте стажа 60 %), сумма пособия составит (формула 7):

$$\Pi = ((\text{СДЗ} \cdot C) \cdot D) \cdot 5, \quad (7)$$

где С – процент страхового стажа работника, %;

Д – количество дней нетрудоспособности, дней.

$$\Pi = ((723,29 \cdot 0,6) \cdot 3) \cdot 5 = 6509,61 \text{ р.}$$

Следовательно, проведение ежегодных медосмотров позволит снизить заболеваемость сотрудников в среднем на 3 дня на 1 человека в год, за счет чего будет обеспечен рост производительности труда персонала и соответственно товарооборота предприятия в размере 2,04 %, а также снижение расходов на оплату больничных листов в сумме 6509,61 р.

3. Мероприятие 3 – покупка защитного экрана для компьютера директора.

Если взять за основу метод последовательных сравнений и опираясь на постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 3 сентября 2010 г. N116 «Об утверждении СанПиН 2.2.2/2.4.2732-10 «Изменение N3 к СанПиН 2.2.2/2.4 1340-03 «Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы», то после внедрения мероприятия покупки защитного экрана для компьютера снизится нагрузка на органы зрения и соответственно утомляемость [16].

В течение рабочего дня динамика работоспособности выражается ломаной линией, которая в начале смены поднимается, нарастает в течение первых часов, затем определенное время остается на одном уровне (период устойчивой работоспособности) и снижается перед обеденным перерывом. Такое же состояние наблюдается и после обеда.

Период устойчивой работоспособности наиболее продолжительный по времени. Для него характерны высокий и стабильный темп работы, относительно низкая степень напряженности физиологических функций человека. Для максимально длительного поддержания, работающего в таком состоянии необходима, четкая организация трудового процесса и кратковременные перерывы для переключения в организме процессов возбуждения и торможения [22].

Расчет экономического эффекта за счет покупки защитного экрана.

Фонд рабочего времени работника до внедрения мероприятия равен 212,6 дней (2126 ч), после внедрения мероприятия 216,6 дней (1732,8 ч).

Период устойчивой работоспособности в течение дня до внедрения мероприятия равен 4,2 часа, после внедрения мероприятия 6 часов. Данные были получены от персонала торговой точки, посредством наблюдения за трудовой деятельностью сотрудников торговой точки ООО «Сеть Связной» Р152 Филиал «Поволжский» в течение недели, а также опираясь на учебник и практикум для академического бакалавриата, С.Ю. Манухина «Психология труда» [8].

1) Период времени (за год) повышенной работоспособности (формула 8):

$$B = A \cdot D, \quad (8)$$

где B_1 и B_2 – период повышенной работоспособности до и после внедрения мероприятия;

A – период времени повышенной работоспособности в течение дня, час;

D – количество рабочих дней в году, дней.

$$B_1 = 4,2 \cdot 212,6 = 892,92 \text{ ч}$$

$$B_2 = 6 \cdot 216,6 = 1299,6 \text{ ч}$$

2) Удельный вес длительности фазы повышенной работоспособности в общем фонде рабочего времени (формула 9):

$$P = \frac{B}{\Phi_3}, \quad (9)$$

где P_1 и P_2 – удельный вес длительности фазы повышенной работоспособности в общем фонде рабочего времени до и после внедрения мероприятия;
 Φ_3 – эффективный фонд рабочего времени.

$$P_1 = \frac{892,92}{2126} = 0,42$$

$$P_2 = \frac{1299,6}{1732,8} = 0,75$$

4) Прирост производительности труда (выработка) в процентах за счет увеличения продолжительности фазы устойчивой работоспособности в результате улучшения условий труда (формула 10):

$$\Delta \Pi_T = \frac{(P_2 - P_1)}{(P_1 + 1)} \cdot 100 \cdot K_{\text{попр}}, \quad (10)$$

где $K_{\text{попр}}$ – поправ. коэффициент, учитывающий функциональное состояние человека ($\approx 0,20$).

$$\Delta \Pi_T = \frac{(0,75 - 0,42)}{(0,42 + 1)} \cdot 100 \cdot 0,2 = 4,6 \%$$

5) Прирост производительности труда в целом по предприятию (формула 11):

$$\Delta \Pi_{T_{\text{п/п}}} = \Delta \Pi_T \cdot \frac{\chi_{\text{мер}}}{\chi_{\text{исх}}}, \quad (11)$$

где $\chi_{\text{мер}}$ – численность работников, для которых внедряется мероприятие, чел.

$\chi_{\text{исх}}$ – исходная численность персонала, чел.

$$\Delta \Pi_{T_{\text{п/п}}} = 4,6 \cdot \frac{1}{5} = 0,92 \%$$

Исходные данные для расчета показателей экономической эффективности приобретения защитного экрана для директора магазина представлены в таблице 14.

Таблица 14 – Исходные данные для расчета показателей экономической эффективности приобретения защитного экрана для директора магазина

Показатель	Усл. обозн.	Цифровое значение
Прирост производительности труда в целом по предприятию за счет внедрения мероприятия, %	$\Delta \Pi_{\text{п/п}}$	0,92
Среднесписочная численность работающих, чел.	$Ч_{\text{исх}}$	5
Среднегодовая заработка одного работника, тыс. руб.	$З_{\text{ср}}$	276,0
Обязательные страховые взносы, %	ОСВ	30,2
Товарооборот до внедрения мероприятия, тыс. руб.	$T_{\text{п1}}$	9664,4
Сумма текущих затрат, тыс. руб.	$З_{\text{тек}}$	5,00
Условно-постоянные расходы, тыс. руб.	$У_{\text{пост}}$	3700,0

На основании данных таблицы 14 проведен расчет экономической эффективности покупки защитного экрана на монитор для директора магазина ООО «Сеть Связной» Р152 Филиал «Поволжский» (Таблица 15).

Таблица 15 – Расчет показателей экономической эффективности покупки защитного экрана для директора (администратора) магазина

Показатель	Метод расчета	Расчет
1	2	3
Относительное высвобождение численности работающих, чел.	$\mathcal{E}_{\text{ч}} = \frac{(Ч_{\text{исх}} \cdot \Delta \Pi_{\text{п/п}})}{(100 + \Delta \Pi_{\text{п/п}})}$	$\mathcal{E}_{\text{ч}} = \frac{(5 \cdot 0,92)}{(100 + 0,92)} = 0,046$
Товарооборот после внедрения мероприятия, тыс. руб.	$T_2 = T_1 + (T_1 \cdot \frac{\Delta T}{100})$	$T_2 = 9664,4 + \left(9664,4 \cdot \frac{0,92}{100}\right) = 9753,31$
Экономия себестоимости по заработной плате, тыс. руб.	$\mathcal{E}_{\text{з/пл}} = \mathcal{E}_{\text{ч}} \cdot З_{\text{ср}}$	$\mathcal{E}_{\text{з/пл}} = 0,046 \cdot 276,00 = 12,67$

Продолжение таблицы 15

1	2	3
Экономия себестоимости по обязательным страховым взносам	$\mathcal{E}_{\text{ОСВ}} = \mathcal{E}_{3/\text{пл}} \cdot \frac{\text{ОСВ}}{100}$	$\mathcal{E}_{\text{ОСВ}} = 12,67 \cdot \frac{30,2}{100} = 3,83$
Экономия себестоимости по условно-постоянным расходам, тыс. руб.	$\mathcal{E}_{y-\text{п}} = \left(\frac{y_{\text{пост}}}{T_1} - \frac{y_{\text{пост}}}{T_2} \right) \cdot T_2$	$\mathcal{E}_{y-\text{п}} = \left(\frac{3700,0}{9664,4} - \frac{3700,0}{9753,31} \right) \cdot 9753,31 = 34,04$
Условно-годовая экономия за счет внедрения мероприятия, тыс. руб.	$\mathcal{E}_{y-\text{г}} = \mathcal{E}_{3/\text{пл}} + \mathcal{E}_{\text{ОСВ}} + \mathcal{E}_{y-\text{п}} - Z_{\text{тек}}$	$\mathcal{E}_{y-\text{г}} = 12,67 + 3,83 + 34,04 - 5,00 = 45,57$
Годовой экономический эффект, тыс. руб.	$\mathcal{E}_{\text{год}} = \mathcal{E}_{y-\text{г}}$	$\mathcal{E}_{\text{год}} = 45,57$

Таким образом, в результате внедрения мероприятия по покупке защитного экрана для монитора директора (администратора) магазина прирост производительности труда в целом по предприятию составит 0,92 %, условно-годовая экономия и годовой экономический эффект составят 45,57 т. р., а товарооборот увеличится на 88,91 т. р.

Следовательно, внедрение мероприятия экономически целесообразно.

На основании третьего раздела можно сделать следующие выводы.

Мероприятия, разработанные в данном разделе дипломной работы, позволяют повысить эффективность предприятия за счет улучшения условий труда персонала ООО «Сеть Связной» Р152 Филиал «Поволжский».

Внедрение таких мероприятий как:

1. Проведение ежегодных медицинских осмотров - позволит выявить и сократить количество заболеваемости персонала, в среднем на 3 дня на 1 человека, увеличиться производительность труда на 2,04 %.

2. Составление графика работ и увеличение продолжительности перерывов имеет малозначимый эффект, но если ссыльаться на статью О.А. Плоц «Эффективность и производительность труда», то средний процент роста производительности труда персонала от обеспечения комфортных условий труда составит 1,05 % [15].

В основном данное мероприятия позволит создать комфортный график работы для персонала магазина.

3. Закупка защитного экрана для компьютера - позволит снизить нагрузку на зрение и повысить степень защиты от излучения, росту производительности труда на 0,92 % и экономического показателя на 45,57 т. р, увеличению товарооборота на 88,91 т. р.

Указанные мероприятия были доведены до сведения директора (администратору) магазина ООО «Сеть Связной» Р152 Филиал «Поволжский» и приняты на рассмотрение управляющим менеджером.

Реализация разработанных мероприятий позволит повысить эффективность функционирования предприятия за счет улучшения условий труда персонала ООО «Сеть Связной» Р152 Филиал «Поволжский».

Следовательно, задачи бакалаврской работы решены, а цель – достигнута.

Заключение

По результатам бакалаврской работы можно сделать следующие выводы.

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что основной составляющей научной организации труда является создание благоприятных условий труда для персонала.

При написании бакалаврской работы ставились задачи, такие как:

- раскрыть теоретические основы улучшения условий труда персонала торгового предприятия,
- провести анализ условий труда персонала ООО «Сеть Связной»,
- разработать и экономически обосновать мероприятия по улучшению условий труда персонала ООО «Сеть Связной».

Объектом исследования является ООО «Сеть Связной».

В первом разделе рассмотрены теоретические основы улучшения условий труда, определена экономическая сущность и специфика условий труда персонала, приведена методика анализа условий труда персонала торговых предприятий.

В подразделе 2.1 дана краткая характеристика ООО «Сеть Связной», представлена организационная структура управления компании и самого магазина.

При выполнении технико-экономический анализ деятельности ООО «Сеть Связной» Р152 Филиал «Поволжский» выявлено, что за три исследуемых года эффективность деятельности компании снизилась: несмотря на то, что экономическое состояние предприятия может быть охарактеризовано как прибыльное и рентабельное, в управлении имеются проблемы, обусловившие снижение финансовых результатов и эффективности использования своих активов.

В подразделе 2.2 проведен анализ условий труда персонала ООО «Сеть Связной», в соответствии с результатами которого определен класс условий

труда работников данного предприятия, выявлены отклонения фактических условий труда работников от нормативных.

Работа в должности директора (администратора) магазина по напряженности трудового процесса относится к допустимому (2 классу) условий труда. Работа в данной должности связана с нагрузкой на органы зрения при буквенно-цифровом типе отображения информации из-за большого количества времени, проведенного за компьютером при составлении различных отчетов для юристов компании, графиков, и пр., а также с наличием высокой ответственности за работу магазина, отсутствием регламентированных перерывов.

Условия труда в должности менеджера по продажам также являются допустимыми, рабочая смена в данной должности составляет более 8 часов, а также недостаточной продолжительности перерывов. Работа в данной должности требует постоянного общения как с постоянными клиентами, так и с мимо проходящими посетителями, которые хотят получить информацию о том или ином товаре, а также в большом количестве времени нахождения в положении «стоя».

В целях улучшения условий труда работников магазина ООО «Сеть Связной» Р152 Филиал «Поволжский» предложены следующие мероприятия:

- приобретение защитного экрана для монитора;
- составление оптимального графика работы и увеличение продолжительности перерывов;
- проведение ежегодных медосмотров.

Внедрение предложенных мероприятий планируется с мая 2020 г.

В подразделе 3.1 подробно разработаны предложенные мероприятия по улучшению условий труда персонала ООО «Сеть Связной» Р152 Филиал «Поволжский».

В подразделе 3.2 произведены расчеты и определен экономический эффект для каждого из мероприятий.

Реализация предложенных мероприятий позволит снизить вредное

воздействие компьютерной техники, снизить факторы напряженности трудового процесса, предупредить ухудшение и улучшить здоровье работников магазина.

В целом, по итогам внедрения предложенных мероприятий улучшатся условия труда для работников магазина ООО «Сеть Связной» Р152 Филиал «Поволжский».

Перспективы исследования проблемы совершенствования условий труда в торговых организациях заключаются в дальнейшем более глубоком изучении современного российского и зарубежного опыта решения проблем проведения оценки условий труда работников; в разработке специальных программ по повышению эффективности труда работников и снижению влияния на их трудовую деятельность вредных факторов.

Список используемой литературы

1. Алиев И. М., Горелов Л. О., Ильина Л. О. Экономика труда: часть 2 : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. М. : Изд-во Юрайт, 2017. 228 с.
2. Балашов А. П. Теория менеджмента : учебное пособие. М. : ИНФРА-М, 2017. 254 с.
3. Бухалков М. И. Организация и нормирование труда : учебник для вузов. М. : ИНФРА-М, 2017. 388 с.
4. Вайсбурд В. А. Экономика труда : учебное пособие. М. : Омега-Л, 2018. 312 с.
5. Гелета И. В. Экономика и социология труда : учебное пособие. Рн/Д : Феникс, 2019. 448 с.
6. Какаулин С. П. Экономика безопасного труда : учебное практическое пособие. М. : Альфа-Пресс, 2017. 192 с.
7. Кульбовская Н. К. Экономика охраны труда (разработка концепции государственного управления охраной труда) : учебник. М. : Экономика, 2018. 247 с.
8. Манухина С. Ю. Психология труда : учебник и практикум для академического бакалавриата. М. : Юрайт, 2017. 26 с.
9. Налоговый кодекс РФ (часть вторая) от 05.08.2000 N117-ФЗ (ред. от 21.05.2020) [Электронный ресурс] URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_327520/9f0cd39da964152063e3f40e25e470219663e08e/#dst100232 (дата обращения: 28.05.2020).
10. О специальной оценке условий труда [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 28.12.2013 N426-ФЗ (ред. от 27.12.2019). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555/ (дата обращения: 20.04.2020).
11. Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством [Электронный ресурс] :

Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ (ред. от 27.12.2019). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_84696/14cd0b88151158c79e8a4d1838f1c9a6e5d63ac4/#dst100030 (дата обращения: 20.04.2020).

12. Об основах охраны здоровья граждан в РФ [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 01.11.2011 N323-ФЗ (ред. от 24.04.2020). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_131762/3c7d0aa65c2e7f1e14dfd11af085fa8e9d8c8a25/#dst100052 (дата обращения: 20.05.2020).

13. Официальный сайт ООО «Сеть Связной» [Электронный ресурс]. URL: <https://www.svyaznoy.ru/> (дата обращения: 03.01.2020).

14. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ [Электронный ресурс]. URL: http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/enterprise/retail/ (дата обращения: 14.02.2020).

15. Плоц О. А. Эффективность и производительность труда // Молодой ученый. 2017. № 2. С. 464-480.

16. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 3 сентября 2010 г. N116 «Об утверждении СанПиН 2.2.2/2.4.2732-10 «Изменение N3 к СанПиН 2.2.2/2.4 1340-03 «Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы» // Консультант плюс: справочно-правовая система.

17. Почекаева Е. И. Экология человека и безопасность жизнедеятельности : учебное пособие / под ред. Ю. В. Новикова. Рн/Д : Феникс, 2019. 160 с.

18. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011 N302н (ред. от 13.12.2019). Приложение №3 «Порядок проведения обязательных предварительных осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» // Консультант плюс: справочно-правовая система.

19. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.01.2017 N33н (ред. от 18.02.2017) «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» // ГАРАНТ: справочно-правовая система.

20. Рофе А. И. Организация и нормирование труда : учебник. М. : КноРус медиа, 2017. 112 с.

21. Руководство Р 2.2.2006-05. 2.2. «Гигиена труда. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» (утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 29.07.2005) // Консультант Плюс: справочно-правовая система.

22. Сапронов Ю. Г. Безопасность жизнедеятельности : учебник. М. : Academia, 2018. 123 с.

23. Селиверстова М. В., Каленова А. Г. Особенности и изменения в порядке организации и проведении специальной оценки условий труда // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2019. № 3-2. С. 117-121.

24. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 16.12.2019) (с изм. и доп., вступ. в силу с 16.12.2019) // Консультант Плюс: справочно-правовая система.