

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

Институт финансов, экономики и управления
(наименование института полностью)

Департамент бакалавриата (экономических и управленческих программ)
(наименование)

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

Управление персоналом организации
(направленность (профиль)/специализация)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Разработка мероприятий направленных на улучшение условий труда персонала организации

Студент

О.В. Комарова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. пед. наук, доцент А.Л. Никишина

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

Тольятти 2020

Аннотация

Бакалаврскую работу выполнила: О.В. Комарова.

Тема работы: Разработка мероприятий направленных на улучшение условий труда персонала организации.

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

Цель данной выпускной квалификационной работы заключается в разработке мероприятий направленных на улучшение условий труда персонала организации ООО «Электронные Системы Безопасности».

Объект исследования – ООО «Электронные Системы Безопасности».

Предмет исследования – оценка условий труда работников ООО «Электронные Системы Безопасности».

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

Теоретическая значимость выпускной квалификационной работы заключается в том, что на основе полученных данных в ходе исследования расширяются представления об улучшении условий труда персонала организации.

Практическая значимость выпускной квалификационной работы связана с актуальностью рассматриваемой темы, в качестве разработки рекомендаций по улучшению условий труда персонала организации ООО «Электронные Системы Безопасности».

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, 3-х разделов, заключения, списка литературы из 41 источников.

Общий объем работы, без приложений, 64 страницы машинописного текста, в том числе таблиц – 19, рисунков – 10.

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические основы обеспечения условий труда персонала организации	6
1.1 Теоретические основы организации условий труда персонала	6
1.2 Факторы, определяющие условия труда персонала на предприятии	12
2 Анализ условий труда персонала организации ООО «Электронные Системы Безопасности»	19
2.1 Организационно-экономическая характеристика ООО «Электронные Системы Безопасности»	19
2.2 Оценка условий труда в организации	25
3 Разработка мероприятий по улучшению условий труда персонала организации ООО «Электронные Системы Безопасности»	46
3.1 Разработка мероприятий по совершенствованию условий труда персонала в ООО «Электронные Системы Безопасности»	46
3.2 Оценка эффективности разработанных мероприятий по улучшению условий труда персонала организации	50
Заключение	55
Список используемой литературы и используемых источников.....	58
Приложение А Организационная структура управления ООО «Электронные Системы Безопасности»	64

Введение

В современном обществе необходимость модернизации производства и повышения эффективности трудовой деятельности обострили важность оптимизации социальных и трудовых отношений, в том числе в промышленном секторе экономики. Можно отметить, что в этом процессе важная роль заключается в максимально эффективном использовании ресурсного потенциала работодателей и работников.

В свою очередь, непосредственная производственная среда предприятия с точки зрения социальных и трудовых отношений включает в себя множество компонентов: заработная плата, условия труда, профессиональные обязанности, гарантии занятости и процедуры разрешения трудовых споров. Данные компоненты не только имеют объективную форму существования, поскольку они зафиксированы в различных нормативных актах, положениях, директивах и других нормативных документах, но также имеют субъективную форму, поскольку они отражаются в сознании работников, и их удовлетворенности рабочим местом и условиями труда.

Все вышеизложенное и обуславливает актуальность данного исследования.

Цель данной выпускной квалификационной работы заключается в разработке мероприятий направленных на улучшение условий труда персонала организации ООО «Электронные Системы Безопасности».

Для того, чтобы реализовать поставленную цель, необходимо решить следующие задачи:

- представить теоретические основы обеспечения условий труда персонала организации;
- провести анализ условий труда персонала организации ООО «Электронные Системы Безопасности»;

– разработать мероприятия по улучшению условий труда персонала организации ООО «Электронные Системы Безопасности».

Объект исследования – ООО «Электронные Системы Безопасности».

Предмет исследования – оценка условий труда работников ООО «Электронные Системы Безопасности».

Методы исследования, примененные во время написания данной работы: наблюдение, анализ, сравнение, обобщение, тренинг, опросник.

Теоретическая значимость выпускной квалификационной работы заключается в том, что на основе полученных данных в ходе исследования расширяются представления об улучшении условий труда персонала организации.

Практическая значимость выпускной квалификационной работы связана с актуальностью рассматриваемой темы, в качестве разработки рекомендаций по улучшению условий труда персонала организации ООО «Электронные Системы Безопасности».

Структура работы: Выпускная квалификационная работа состоит введения, 3 глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

1 Теоретические основы обеспечения условий труда персонала организации

1.1 Теоретические основы организации условий труда персонала

К организации условий труда относится весь комплекс управляющего воздействия, обеспечивающего эффективность труда и сохранение здоровья сотрудников, работающих на предприятии. В Российской Федерации регулирование условий труда осуществляется Трудовым кодексом, Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации [34].

Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» регулируются «отношения, возникающие в связи с проведением специальной оценки условий труда, а также с реализацией обязанности работодателя по обеспечению безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда» [28].

Условия труда – это производственная среда, где работник в занимаемой должности выполняет должностные обязанности, которая оказывает влияние на его трудоспособность, здоровье и удовлетворенность, результаты деятельности на рабочем месте. Условия труда – «совокупность факторов трудового процесса и рабочей среды, в которой осуществляется деятельность человека» [10].

Условия труда подразделяются на следующие виды (рисунок 1).

«Работник, занятый в неблагоприятных условиях труда, затрачивает свою рабочую силу на получение полезного производственного результата и не теряет ее на сопротивление неблагоприятным факторам» [21].

Перед специальной аттестацией рабочих мест на предприятии работодателю рекомендуется инвентаризация рабочих мест, которую целесообразно проводить следующим образом:

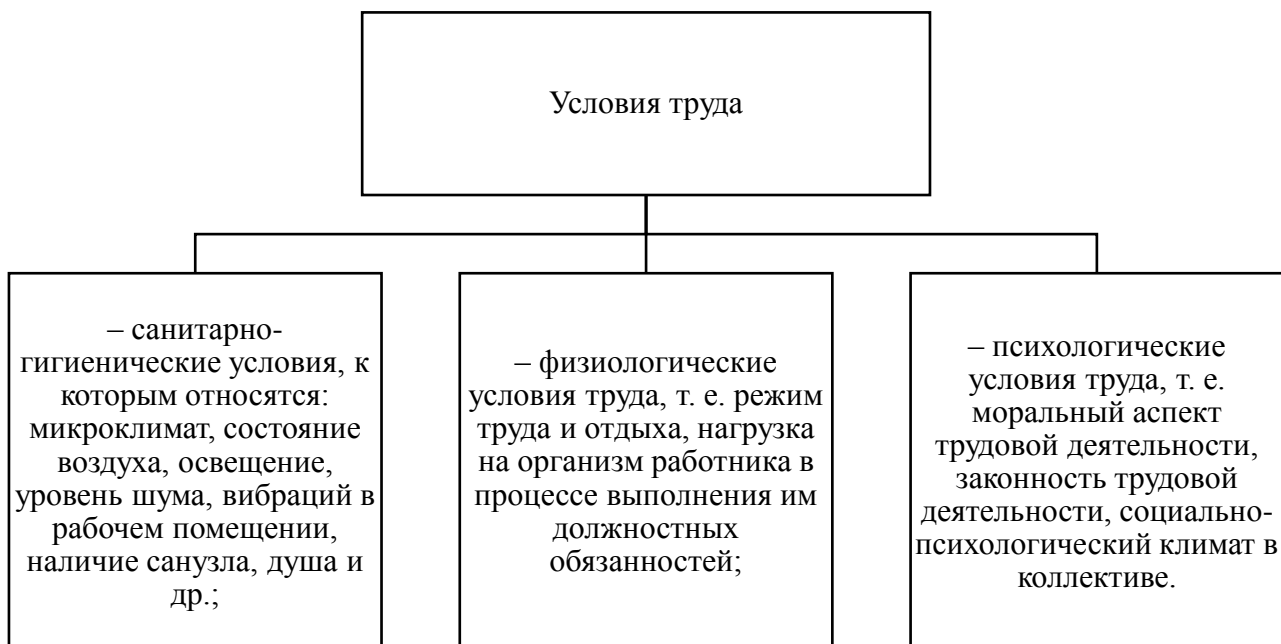


Рисунок 1 – Виды условий труда

- оценить соответствие технического уровня оборудования, используемой технологии, механизации труда современным научно-техническим требованиям в данной сфере, уровню производительности, качеству продукции (услуги), затратам сырья, материалов, энергии и т.п.;
- оценить рабочее место на соответствие современным требованиям, научной организации труда, возможности выполнения должностных обязанностей; оценить соответствие квалификации работника сложности выполняемых работ, эффективность использования рабочего времени;
- оценить безопасность условий труда и соответствие санитарно-гигиенических условий САНПиНу; обеспеченность работников средствами индивидуальной, коллективной защиты, спецодеждой и спецобувью.

После инвентаризации рабочих мест на предприятии принимается управленческое решение об аттестации рабочих мест:

- «рабочее место соответствует предъявляемым требованиям и может быть аттестовано;
- рабочее место не соответствует отдельным требованиям и подлежит доведению до соответствующей нормы, рационализации и после этого может быть аттестовано;
- рабочее место не соответствует предъявляемым требованиям и не может быть аттестовано, подлежит ликвидации» [39].

Специальная оценка условий труда. Трудовой Кодекс РФ предусматривает, что «работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда в отношении рабочих мест всех работников в соответствии с законодательством о специальной оценке» [34, ч. 2 ст. 212].

Основная задача осуществления специальной оценки условий труда – это получение сведений о фактическом состоянии условий труда работников, выявление недостатков в рабочих условиях и принятия мер по их улучшению и доведению условий рабочих мест до требований нормативов.

Специальная оценка организации и условий труда позволяет выявить опасные, вредные факторы на предприятии, влияющие на здоровье, работоспособность и жизнедеятельность работников.

Оценка рабочих мест в плане соответствия технико-технологическим, организационно-экономическим и социальным нормативным требованиям и позволяет выявить и оценить:

- уровень безопасности рабочего места;
- тяжесть и напряженность труда на рабочем месте;
- степень негативного влияния факторов производственной среды на состояние здоровья работника;
- уровень травматизма;
- уровень обеспеченности сотрудника спецодеждой.

«Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных

и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также – вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников» [9].

«Оценка соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда включает в себя следующие виды оценок (рисунок 2) [9,10].

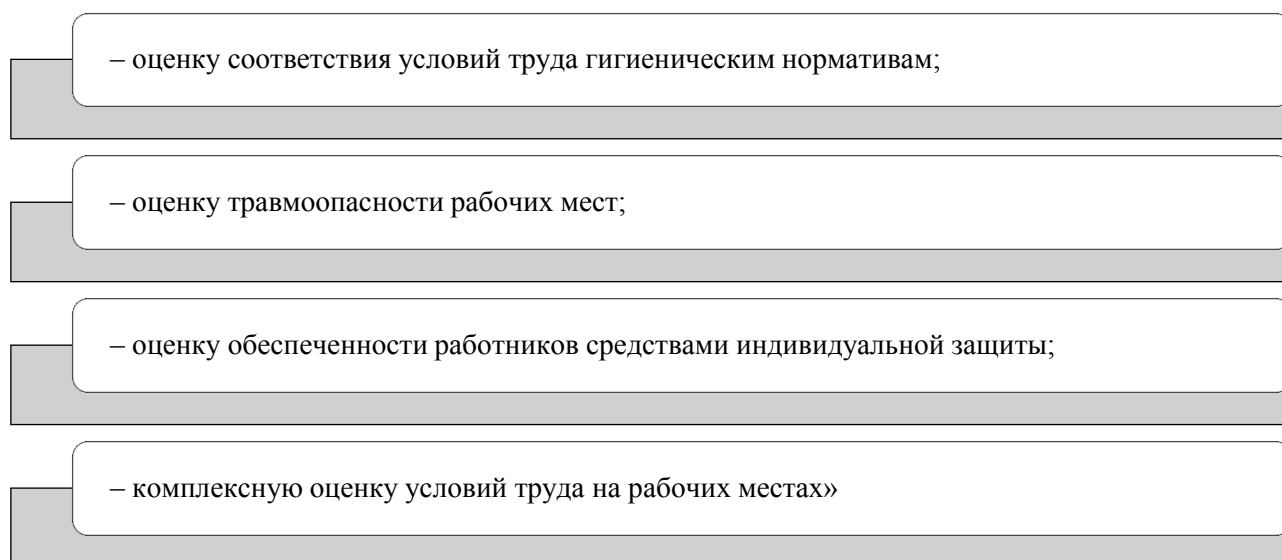


Рисунок 2 – Виды оценок

Специальная оценка условий труда и рабочих мест распространяется на все категории работодателей, юридических лиц независимо от вида деятельности и форм собственности, на коммерческие организации и бюджетные учреждения, а также на индивидуальных предпринимателей.

На работодателя возлагается ответственность за проведение СОУТ, достоверность результатов, полноту предоставления информации в государственную инспекцию труда.

Специальная оценка условий труда и аттестация рабочих мест на предприятии проводятся для определения возникновения негативного влияния производственных факторов на здоровье работника. Выделяют четыре основных класса вредности и опасности условий труда: оптимальные, допустимые, вредные и опасные.

«Оптимальные условия труда (1 класс) – условия, при которых сохраняется здоровье и поддерживается работоспособность работника».

«Допустимые условия труда (2 класс) – условия, при которых уровни факторов среды и трудового процесса не превышают установленных гигиенических нормативов для рабочих мест, а возникающие изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха и не оказывают неблагоприятного действия в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работников и их потомство».

«Вредные условия труда (3 класс) – условия, характеризующиеся наличием вредных факторов, уровни которых превышают гигиенические нормативы и оказывают неблагоприятное действие на организм работника и/или его потомство».

«Опасные (экстремальные) условия труда (4 класс) – условия, характеризующиеся уровнями факторов рабочей среды, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск развития острых и тяжелых форм профессиональных заболеваний» [9, 10].

«Сотрудники, подверженные в трудовом процессе негативному влиянию производственных факторов, имеют право на получение льгот, сокращение рабочего времени, трудового стажа, ранний уход на пенсию. Оценка соответствия условий труда, имеющихся на рабочем месте, законным нормативам проводится специалистами аттестующей организации с использованием инструментальных измерений и оценок

уровней вредности факторов производственной среды, технологических процессов, производственного оборудования, сырья и материалов» [9, 10].

«Комплексная оценка состояния условий труда на рабочем месте включает в себя результаты оценок: класса (подкласса) условий труда, установленного по результатам оценки; соответствия условий труда гигиеническим нормативам; класса условий труда по травмоопасности; обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты». Рабочее место признается аттестованным с комплексной оценкой условий труда «соответствует государственным нормативным требованиям охраны труда», если не выявлены травмоопасность рабочего места, несоответствия требованиям охраны труда и обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты. Если несколько сотрудников, выполняют одни и те же функции, работают в одинаковых условиях, на идентичных рабочих местах, которые находятся в одном помещении, используют одинаковое оборудование, материалы, сырье, средства индивидуальной защиты, то оцениваются только 20% рабочих мест [9].

Результаты оценки рабочих мест оформляются аттестационной комиссией в форме отчета. После проведения оценки работодатель в течение 10 календарных дней с даты издания приказа о завершении оценки и утверждении отчета направляет результаты в государственную инспекцию труда в субъекте РФ.

«Работодатель обязан провести внеплановую оценку рабочих мест в случаях: выполнения мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда и мероприятий по улучшению условий труда; замены производственного оборудования; изменения технологического процесса; изменения средств коллективной защиты; организации новых рабочих мест; получении предписания надзорного органа; изменении технологического процесса, замены оборудования; изменения состава используемого сырья и материалов; изменения средств индивидуальной защиты, что может повлиять

на здоровье работников; выявлении на производстве несчастного случая или профзаболевания» [9]. Решение проблемы финансирования специальной оценки рабочих мест возлагается непосредственно на работодателя [9, ч. 4 ст. 8, ч. 6 ст. 27]. «Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем 1 раз в 5 лет, срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении предыдущей специальной оценки» [9, ч. 4 ст. 8]. Без действующих итогов аттестации работодатель выплачивает штраф в соответствии со ст. 5.27.1 КоАП [5].

Таким образом, можно сделать следующие выводы: внутренняя аттестация труда позволяет решать технические, организационные, социальные и экономические проблемы предприятия и более эффективно использовать производственные ресурсы. Для рабочих мест на производстве и в офисах должны быть сделаны особые оценки условий труда. Обязанности и ответственность за проведение специальных оценок работы и предоставление средств для них непосредственно несет работодатель.

Юридически абсолютно все работодатели должны проводить специальные оценки своей работы. Определив опасные условия труда, компания разработает и внедрит меры по снижению вреда для работников.

Вывод. Результаты специальной оценки условий труда могут быть использованы для повышения условий труда в соответствии с требованиями законов и нормативных документов, обеспечения работников средствами защиты, определения премий, компенсаций и страховых взносов, выплаты денежных компенсаций работникам, которые получили травмы или получают профессиональные заболевания, обеспечение безопасности.

1.2 Факторы, определяющие условия труда персонала на предприятии

Условия труда на рабочем месте могут быть связаны с несколькими факторами риска, такими как химические факторы (воздействие токсичных веществ, соединений, смесей, композиций) или биологические факторы

(аллергены, продукты крови, патогенные бактерии и т. Д.). На многих профессиональных представителей также влияют физические факторы: высокая или низкая температура, вибрация, производственный шум, различное излучение. Факторы в процессе труда также должны учитываться при оценке работы: например, физическая перегрузка, связанная с визуальным стрессом при работе с небольшими частями, голосовыми связками и отдельными группами мышц. Даже офисные работники, которые проводят более 50% своего времени за работой на компьютерах каждый день, должны проходить регулярные медицинские осмотры, поскольку на них будут влиять неблагоприятные производственные факторы [13].

Перечень вредных и факторов приводится в ст. 13 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-фз «О специальной оценке условий труда»[28].

В целях проведения специальной оценки условий труда исследованию (испытанию) и измерению подлежат следующие вредные и (или) опасные факторы производственной среды (рисунок 3).

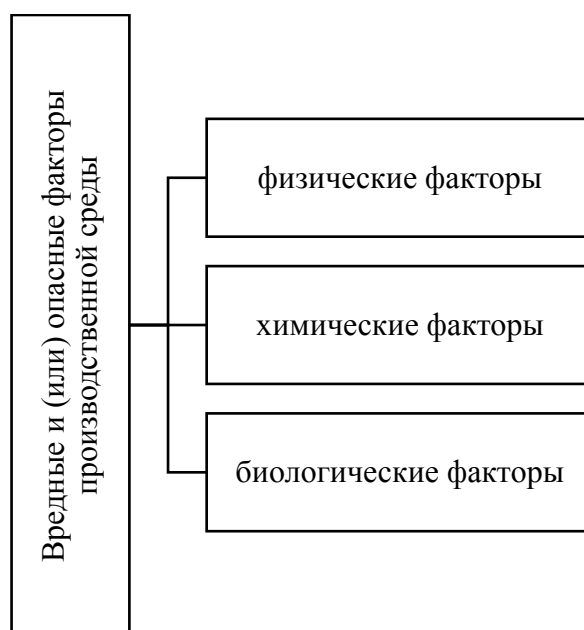


Рисунок 3 – Вредные и (или) опасные факторы производственной среды

- а) физические факторы – аэрозоли преимущественно фиброгенного действия, шум, инфразвук, ультразвук воздушный, вибрация общая и

локальная, неионизирующие излучения (электростатическое поле, постоянное магнитное поле, в том числе гипогеомагнитное, электрические и магнитные поля промышленной частоты (50 Герц), переменные электромагнитные поля, в том числе радиочастотного диапазона и оптического диапазона (лазерное и ультрафиолетовое), ионизирующие излучения, параметры микроклимата (температура воздуха, относительная влажность воздуха, скорость движения воздуха, тепловое облучение), параметры световой среды (искусственное освещение (освещенность) рабочей поверхности);

- б) химические факторы – химические вещества и смеси, измеряемые в воздухе рабочей зоны и на кожных покровах работников, в том числе некоторые вещества биологической природы (антибиотики, витамины, гормоны, ферменты, белковые препараты), которые получают химическим синтезом и (или) для контроля содержания которых используют методы химического анализа;
- в) биологические факторы – микроорганизмы-продуценты, живые клетки и споры, содержащиеся в бактериальных препаратах, патогенные микроорганизмы – возбудители инфекционных заболеваний.

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

- а) тяжесть трудового процесса – показатели физической нагрузки на опорно-двигательный аппарат и на функциональные системы организма работника;
- б) напряженность трудового процесса – показатели сенсорной нагрузки на центральную нервную систему и органы чувств работника.

Испытательная лаборатория (центр) проводит исследования (испытания) и измерения следующих вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса:

- а) температура воздуха;
- б) относительная влажность воздуха;
- в) скорость движения воздуха;
- г) интенсивность и экспозиционная доза теплового облучения;
- д) напряженность переменного электрического поля промышленной частоты (50 Герц);
- е) напряженность переменного магнитного поля промышленной частоты (50 Герц);
- ж) напряженность переменного электрического поля электромагнитных излучений радиочастотного диапазона;
- и) напряженность переменного магнитного поля электромагнитных излучений радиочастотного диапазона;
- к) напряженность электростатического поля и постоянного магнитного поля;
- л) интенсивность источников ультрафиолетового излучения в диапазоне длин волн 200 – 400 нанометров;
- м) энергетическая освещенность в диапазонах длин волн УФ-А ($\lambda = 400 - 315$ нанометров), УФ-В ($\lambda = 315 - 280$ нанометров), УФ-С ($\lambda = 280 - 200$ нанометров);
- н) энергетическая экспозиция лазерного излучения;
- п) мощность амбиентного эквивалента дозы гамма-излучения, рентгеновского и нейтронного излучений;
- р) радиоактивное загрязнение производственных помещений, элементов производственного оборудования, средств индивидуальной защиты и кожных покровов работников;
- с) уровень звука;
- т) общий уровень звукового давления инфразвука;
- у) ультразвук воздушный;
- ф) вибрация общая и локальная;
- х) освещенность рабочей поверхности;

- ц) концентрация вредных химических веществ, в том числе веществ биологической природы (антибиотиков, витаминов, гормонов, ферментов, белковых препаратов), которые получают химическим синтезом и (или) для контроля содержания которых используют методы химического анализа, а также концентрация смесей таких веществ в воздухе рабочей зоны и на кожных покровах работников (в соответствии с областью аккредитации испытательной лаборатории (центра));
- ч) массовая концентрация аэрозолей в воздухе рабочей зоны;
- ш) тяжесть трудового процесса (длина пути перемещения груза, мышечное усилие, масса перемещаемых грузов, угол наклона корпуса тела работника и количество наклонов за рабочий день (смену), время удержания груза, количество стереотипных рабочих движений);
- щ) напряженность трудового процесса работников, трудовая функция которых:
 - 1) заключается в диспетчеризации производственных процессов, управлении транспортными средствами (длительность сосредоточенного наблюдения, плотность сигналов (световых, звуковых) и сообщений в единицу времени, число производственных объектов одновременного наблюдения, нагрузка на слуховой анализатор, время активного наблюдения за ходом производственного процесса);
 - 2) заключается в обслуживании производственных процессов конвейерного типа (продолжительность выполнения единичной операции, число элементов (приемов), необходимых для реализации единичной операции);
 - 3) связана с длительной работой с оптическими приборами;
 - 4) связана с постоянной нагрузкой на голосовой аппарат;

ю) биологические факторы (в соответствии с областью аккредитации испытательной лаборатории (центра))[9].

По отдельным видам работ, профессий, должностям, специальностям федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, совместно с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности, Государственной корпорацией по атомной энергии "Росатом", Государственной корпорацией по космической деятельности "Роскосмос" по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений может устанавливаться дополнительный перечень вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, подлежащих исследованию (испытанию) и измерению при проведении специальной оценки условий труда[9].

Профессии, связанные с опасными или вредными условиями труда, очень широки. Вопреки распространенному мнению, они включают не только использование легковоспламеняющихся и взрывоопасных материалов на больших высотах или добычу полезных ископаемых в особых климатических условиях. Медицинские работники, электрики, специалисты по техническому обслуживанию железных дорог и многие другие профессиональные представители будут продолжать взаимодействовать с вредными и опасными факторами при выполнении трудовых функций. Поэтому важно определить количество таких факторов и определить степень их воздействия на конкретных работников, подбирать подходящие средства индивидуальной и коллективной защиты для персонала и распределять их в

соответствии с действующим законодательством. Компенсация и другие виды льгот.

Подводя итог данной главы, можно сделать вывод, что непосредственная производственная среда предприятия с точки зрения социальных и трудовых отношений включает в себя множество компонентов: заработная плата, условия труда, профессиональные обязанности, гарантии занятости и процедуры разрешения трудовых споров. Данные компоненты не только имеют объективную форму существования, поскольку они зафиксированы в различных нормативных актах, положениях, директивах и других нормативных документах, но также имеют субъективную форму, поскольку они отражаются в сознании работников. Условия труда работников – это производственная среда, где данный работник выполняет свои должностные обязанности, получая прямое воздействие определенных факторов на его трудоспособность, самочувствие, удовлетворенность результатами своего труда.

2 Анализ условий труда персонала организации ООО «Электронные Системы Безопасности»

2.1 Организационно-экономическая характеристика ООО «Электронные Системы Безопасности»

Общество с ограниченной ответственностью «Электронные Системы Безопасности», является коммерческой организацией, созданной по решению единственного учредителя для осуществления предпринимательской деятельности в целях, определяемых Уставом.

В настоящее время ООО «Электронные Системы Безопасности» действует на основании Гражданского кодекса Российской Федерации, Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью», Устава и иного законодательства Российской Федерации.

Общество может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

Полное фирменное наименование Общества:

**ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
«ЭЛЕКТРОННЫЕ СИСТЕМЫ БЕЗОПАСНОСТИ».**

Сокращенное фирменное наименование Общества: ООО «Электронные Системы Безопасности» (ООО «ЭЛСИБ»).

Основной целью деятельности ООО «Электронные Системы Безопасности» является получение прибыли.

Общество имеет гражданские права и несет обязанности, необходимые для осуществления любых видов деятельности, не запрещенных федеральным законодательством.

Основной вид деятельности ООО «Электронные Системы Безопасности» – производство электромонтажных и общестроительных работ.

Отдельными видами деятельности, перечень которых определяется

федеральными законами, общество может заниматься только на основании специального разрешения (лицензии). Если условиями предоставления специального разрешения (лицензии) на занятие определенным видом деятельности предусмотрено требование о занятии такой деятельностью как исключительной, то общество в течение срока действия специального разрешения (лицензии) не вправе осуществлять иные виды деятельности, за исключением видов деятельности, предусмотренных разрешением (лицензией) и им сопутствующих.

Организационная структура предприятия ООО «Электронные Системы Безопасности» представлена на рисунке А.1 (Приложение А).

На данном предприятии существует линейно-функциональная структура управления. Все функциональные подразделения компании подчинены руководителям подразделений. Организацию возглавляет директор, который осуществляет весь комплекс мер по обеспечению рационального и эффективного функционирования общества. Ему подчиняются: производственный отдел, склад, бухгалтерия и отдел снабжения.

Отдел снабжения возглавляет начальник отдела. В функции отдела входит регулярная своевременная поставка продукции согласно графику, договорам и запросу отдела продаж.

Бухгалтерию возглавляет Главный бухгалтер. Основными функциями его являются ведение бухгалтерской деятельности, выполнение финансовых отчетов. А также финансово-экономическая аналитика деятельности.

На заводе функционируют 3 производственных цеха. Ответственным за них является начальник цеха.

В ООО «Электронные Системы Безопасности» есть один большой склад. На складе работают кладовщики грузчики, грузчики-приемщики.

За подразделение склада ответственен заведующий складом. Основной функцией склада является принятие и отпуск продукции на склад, его хранение и контроль за соответствием качества сырья и материалов.

Кадровая служба на предприятии выполняет работу по комплектованию предприятия кадрами рабочих и служащих требуемых профессий, специальностей и квалификации. Организует своевременное оформление приема, перевода и увольнения работников в соответствии с трудовым законодательством, положениями, инструкциями и приказами руководителя предприятия, учет личного состава, выдачу справок о настоящей и прошлой трудовой деятельности работников, хранение и заполнение трудовой книжек и ведение установленной документации по кадрам. Обеспечивает подготовку документов по пенсионному страхованию, а также документов, необходимых для назначения пенсий работникам предприятия. Организует табельный учет, составление и выполнение графиков отпусков, контроль за состоянием трудовой дисциплины в подразделениях предприятия и соблюдением работниками правил внутреннего трудового распорядка. Обеспечивает составление установленной отчетности по учету личного состава и работе с кадрами.

По производственно-техническим критериям организации производства производственные процессы на данном предприятии характеризуется следующим образом:

- по характеру технологических и производственных процессов относится к группе предприятий с прерывным производством;
- по времени работы в течение года процессы производства являются сезонными;
- по степени специализации предприятие является специализированным;
- по степени непрерывности – производственные процессы прерывные;
- по степени технической оснащенности – комплексно-механизирующие процессы (машин и механизмы взаимосвязаны, выполняют все операции почти без применения ручного труда, за исключения операций управления механизмами).

Основными недостатками действующей системы управления предприятием являются:

- недостатки самой структуры управления. На данном предприятии существует «шахтный» принцип построения и специализация управленческого процесса по функциональным подсистемам организации. При данной схеме управления конечный результат отходит на второстепенный план, в силу того, что каждая служба работает не на его получение, а на исполнение своих «механических» обязанностей;
- недостатки в маркетинго-сбытовой политики предприятия, а именно увеличение остатков запасов на складах предприятия, что приводит к снижению их оборачиваемости. Объясняется это тем, что менеджер отдела материально-технического снабжения не несет практически никакой финансовой ответственности за результаты своей деятельности.

Основным видом деятельности ООО «Электронные Системы Безопасности» является производство электромонтажных работ.

Далее проведем анализ объема оказания услуг ООО «Электронные Системы Безопасности» за 2017-2019 гг. (таблица 1).

Таблица 1 – Динамика и структура объема оказания услуг ООО «Электронные Системы Безопасности» за 2017-2019 гг.

Показатели	2017 г.		2018 г.		2019 г.		Отклонение, тыс. руб.		Темп роста 2019 г. к 2017 г., %
	тыс. руб.	Уд. вес, %	тыс. руб.	Уд. вес, %	тыс. руб.	Уд. вес, %	2018 г. к 2017 г.	2019 г. к 2018 г.	
Производство электромонтажных работ	119 860	59,87	363 575	58,34	188 975	67,14	24371 5	- 174600	157,66
Общестроительные работы	59 315	29,63	215 414	34,57	65 895	23,41	15609 9	- 149519	111,09

Продолжение таблицы 1

Показатели	2017 г.		2018 г.		2019 г.		Отклонение, тыс. руб.		Темп роста 2019 г. к 2017 г., %
	тыс. руб.	Уд. вес, %	тыс. руб.	Уд. вес, %	тыс. руб.	Уд. вес, %	2018 г. к 2017 г.	2019 г. к 2018 г.	
Инженерная деятельность	11 655	5,82	25 578	4,10	12 512	4,45	13923	-13066	107,35
Прочие работы и услуги	9 385	4,69	18 627	2,99	14 072	5,00	9242	-4555	149,94
Всего объем выполненны х работ и оказанных услуг	200 215	100	623 194	100	281 454	100	42297 9	- 341740	140,58

Из таблицы 1 видно можно сделать вывод, что основными видами работ на предприятии в 2019 г. являются: производство электромонтажных работ – 67,14%, общестроительные работы – 23.41%, инженерные – 4,45% и прочие – 5%. Используя годовую отчетность ООО «Электронные Системы Безопасности», представим основные экономические показатели деятельности данной организации.

Таблица 2 – Основные экономические показатели деятельности ООО «Электронные Системы Безопасности» за 2017-2019 гг.

Показатель	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Темп прироста 2019 г. к	
				2017 г.	2018 г.
1. Выручка ООО «ЭЛСИБ», тыс. руб.	200215	623194	281454	40,58	-54,84
2. Численность работников ООО «ЭЛСИБ», чел.	95	98	105	10,53	7,14
3. Среднегодовая выработка одного работника ООО «ЭЛСИБ», тыс. руб.	2107,53	6359,12	2680,51	27,19	-57,85
4. Полная себестоимость оказанных услуг ООО «ЭЛСИБ», тыс. руб.	200123	597182	260117	29,98	-56,44

Продолжение таблицы 2

Показатель	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Темп прироста 2019 г. к	
				2017 г.	2018 г.
5. Затраты на 1 рубль продаж ООО «ЭЛСИБ», коп.	1,00	0,96	0,92	-7,54	-3,56
6. Среднегодовая стоимость основных производственных средств ООО «ЭЛСИБ», тыс. руб.	16042	22354	31995	99,44	43,13
7. Фондоотдача, руб.	12,48	27,88	8,80	-29,52	-68,45
8. Прибыль от продаж ООО «ЭЛСИБ», тыс. руб.	92	6517	1077	1070,65	-83,47
9. Прибыль (убыток) до налогообложения ООО «ЭЛСИБ», тыс. руб.	5280	5880	2519	-52,29	-57,16
10. Чистая прибыль ООО «ЭЛСИБ», тыс. руб.	4032	4646	1772	-56,05	-61,86
11. Рентабельность продаж ООО «ЭЛСИБ», %	0,05	1,05	0,38	0,34	-0,66

Анализ таблицы 2 показал, что предприятие ООО «Электронные Системы Безопасности» в 2017-2019 гг. развивалось не динамично. Наглядно динамику выручки и себестоимости продаж ООО «Электронные Системы Безопасности» можно представить на рисунке 4.

Как видно на данном рисунке, наибольших показателей ООО «Электронные Системы Безопасности» достигло в 2018 г., снизив в 2019 г. как выручку, так и себестоимость продаж, за счет сокращения объемов производства.

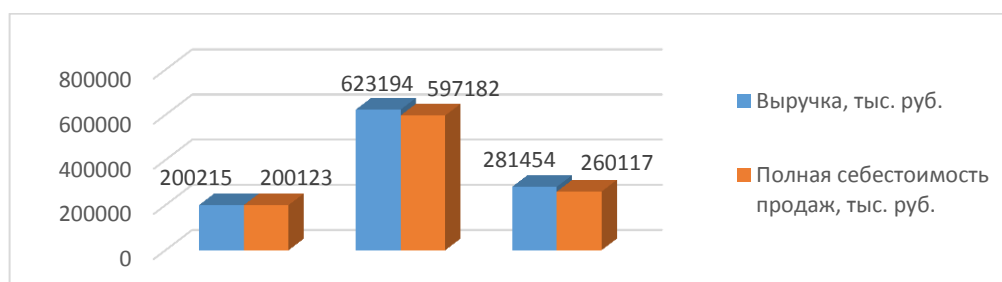


Рисунок 4 – Динамика выручки и себестоимости продаж ООО «Электронные Системы Безопасности»

Вывод. Данный анализ позволил сделать вывод о сокращении эффективности использования основных средств ООО «ЭЛСИБ», о чем свидетельствует сокращение фондоотдачи предприятия в 2019 году на 60,74 % по сравнению с 2017 г.

Анализ основных показатели позволил выявить проблему – опережающий рост прочих затрат в рассматриваемом периоде, что привело к сокращению чистой прибыли ООО «Электронные Системы Безопасности» в 2019 г. по сравнению с 2017 г.

2.2 Оценка условий труда в организации

Для начала рассмотрим основные показатели, которые характеризуют персонал предприятия ООО «Электронные Системы Безопасности».

Анализ движения рабочей силы ООО «Электронные Системы Безопасности» за 2017 – 2019 годы и представлен в таблице 3.

Таблица 3– Движение рабочей силы за 2017 – 2019 годы, чел.

Показатели	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Динамика			
				абсолютная		относительная, %	
				2018 г. к 2017 г.	2019 г. к 2018 г.	2018 г. к 2017 г.	2019 г. к 2018 г.
Численность персонала на начало года	90	95	98	5	3	105,56	103,16
Принятые на работу	10	8	8	-2	0	80,00	100,00
Выбыли	5	5	1	0	-4	100,00	20,00
в том числе:							
В том числе по собственному желанию	3	4	1	1	-3	133,33	25,00
Уволены за нарушение дисциплины	2	1	0	-1	-1	50,00	0,00

Продолжение таблицы 3

Показатели	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Динамика			
				абсолютная		относительная, %	
				2018 г. к 2017 г.	2019 г. к 2018 г.	2018 г. к 2017 г.	2019 г. к 2018 г.
Численность персонала на конец года	95	98	105	3	7	104,32	105,18
Среднесписочная численность	92,5	96,5	101,5	4	5	104,32	105,18
Коэффициент оборота по приему работников	0,1081	0,0829	0,0788	-0,0252	-0,0041	76,68	95,07
Коэффициент оборота по выбытию работников	0,0541	0,0518	0,0099	-0,0022	-0,0420	95,85	19,01
Коэффициент текучести кадров	0,0216	0,0104	0,0000	-0,0113	-0,0104	47,93	0,00
Коэффициент постоянства кадров	0,9189	0,9326	0,9557	0,0137	0,0230	101,49	102,47

Из анализа движения рабочей силы видно, что в 2019 году значительно выросла среднесписочная численность работников по сравнению с 2017 на 8,9%. При этом на 20% уменьшилось количество людей, принятых на работу в 2019 по сравнению с 2017 годом, также на 80% сократилось и число уволенных за аналогичный период.

За анализируемый период уменьшился оборот по приему на 26,8%, еще значительней уменьшился оборот по выбытию на 81,5%. В итоге коэффициент общего оборота в 2019 году по сравнению с 2017 годом уменьшился на 45,1%.

Количественная характеристика трудовых ресурсов ООО «Электронные Системы Безопасности» представлена в таблице 4.

Таблица 4 – Структура трудовых ресурсов ООО «Электронные Системы Безопасности» за 2017 – 2019 годы

Показатели	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Абсолютное отклонение 2018-2017	Темп роста 2018/2017, %	Абсолютное отклонение 2019-2018	Темп роста 2019/2018
По организации – всего	95	98	105	3	103,16	7	107,14
в т.ч.:							
Работники, занятые в основном производстве	64	68	70	4	106,25	2	102,94
Служащие	31	30	35	-1	96,77	5	116,67
из них:							
– руководители	5	6	6	1	120,00	0	100,00
– специалисты	26	24	29	-2	92,31	5	120,83
удельный вес управленческого персонала, %	5,26	6,12	5,71	0,86	x	-0,41	x
удельный вес специалистов, %	27,37	24,49	27,62	-2,88	x	3,13	x
удельный вес рабочего персонала, %	67,37	69,39	66,67	2,02	x	-2,72	x

Как видно из таблицы 4, все трудовые ресурсы ООО «Электронные Системы Безопасности» разделены на три группы: руководители, специалисты и рабочие.

Удельный вес каждой группы ежегодно меняется в соответствии с изменением численности трудовых ресурсов в абсолютном выражении. Так, доля работающих категории «руководители» за три года увеличилась на 1 человека, т.е. на 20%.

Основная доля работающих в ООО «Электронные Системы Безопасности» приходится на категорию «Основные работники» – 66,67 % в 2019 г. Рост численности в данной группе за 2017 – 2019 годы на 4 чел.

обеспечил увеличение ее удельного веса в общей списочной численности.

Таким образом, численность трудового коллектива ООО «Электронные Системы Безопасности» за период 2017 – 2019 годы увеличилась на 3 чел., в том числе за счет руководителей (+1 чел.), рабочих (+4 чел.).

Возрастная структура трудовых ресурсов ООО «Электронные Системы Безопасности» в 2017 – 2019 годы характеризуется данным таблицы 5.

Таблица 5 – Возрастная структура персонала ООО «Электронные Системы Безопасности» в 2017 – 2019 годы

Возраст	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
	Числ-ть работников, чел.	уд. вес,	Числ-ть работников, чел.	уд. вес,	Числ-ть работников, чел.	уд. вес,
Всего, чел.	95	100,00	98	100,00	105	100,00
– моложе 20 лет	2	2,11	3	3,06	3	2,86
- от 21- до 30 лет	24	25,26	24	24,49	23	21,90
- от 31 до 55 лет	54	56,84	56	57,14	58	55,24
- старше 55 лет	15	15,79	15	15,31	21	20,00

Сотрудники предприятия в большинстве относятся к средневозрастной категории: 30-55 лет: в 2017 году – 54 чел., в 2018 – 56 чел. и в 2019 – 58 чел. За три года уменьшилось число работников с возрастом от 21 до 30 лет на 1 чел. и старше 55 лет – увеличилось на 4 чел.

Таблица 6 – Качественный состав персонала ООО «Электронные Системы Безопасности» за 2017 – 2019 годы

Категории персонала	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Изменения			
				2018 г. к 2017 г.		2019 г. к 2018 г.	
				абс.	отн., %	абс.	отн., %
Численность персонала	95	98	105	5	105,56	3	103,16
В том числе:							
- с высшим образованием	24	26	28	2	108,33	2	107,69
экономическое	10	11	11	1	110,00	0	100,00
техническое	14	15	17	1	107,14	2	113,33

Продолжение таблицы 6

Категории персонала	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Изменения			
				2018 г. к 2017 г.		2019 г. к 2018 г.	
				абс.	отн., %	абс.	отн., %
- со средним специальным образованием	22	20	23	-2	90,91	3	115,00
- со средним образованием	14	18	19	4	128,57	1	105,56
- без образования	30	31	28	1	103,33	-3	90,32

Все сотрудники предприятия ООО «Электронные Системы Безопасности» имеют определенный должностными требованиями профессиональный и квалификационный уровень. За 2017 – 2019 годы на предприятии увеличилось число работников с высшим образованием на 1 чел., это должно положительно отразиться на производительности труда.

Наблюдается повышение качественного уровня работников ООО «Электронные Системы Безопасности».

Во время подготовительного этапа исследования организации рабочих мест и условий труда в ООО «Электронные Системы Безопасности» были проведены следующие виды работ:

- а) изучена и проанализирована информация о проверяемом подразделении. В качестве объекта выбран производственный цех.

Проверка рабочих мест в ООО «Электронные Системы Безопасности» позволила дать ответы на следующие вопросы:

- 1) Имеется ли на рабочих местах организации какой-либо риск или опасность (механическая, химическая, психологическая и т. д.), которые могут нанести вред работникам данной организации? Например, имеются ли средства индивидуальной защиты, выданные сотрудникам.
- 2) Проводится ли инструктаж по технике безопасности и охране труда.
- 3) Правильно ли заполнены документы по охране труда на предприятии.

4) Соблюдены ли нормы охраны труда.

б) подготовлена программа оценки, которая представлена в таблице 7.

Таблица 7 – Программа оценки рабочих мест персонала в ООО «Электронные Системы Безопасности»

Этап	Мероприятия этапа
Подготовительный	Необходимо сформировать группу специалистов, на которых будет возложена обязанность провести оценку рабочих мест ООО «Электронные Системы Безопасности», Назначение ответственного лица
Подготовительный	На следующем этапе необходимо разработать методическое обеспечение проведения оценку рабочих мест в ООО «Электронные Системы Безопасности»
	Далее устанавливаются сроки проведения оценки рабочих мест в ООО «Электронные Системы Безопасности», и создают инструментарий для проведения данной оценки
Основной этап	Собрать необходимую информацию о состоянии рабочих мест в ООО «Электронные Системы Безопасности»
	Провести оценку оснащённости рабочих мест в ООО «Электронные Системы Безопасности»
	Провести оценку аттестации рабочих мест в ООО «Электронные Системы Безопасности»
Заключительный	Собрать, систематизировать и оценить полученный материал

Оценка организации рабочих мест и условий труда в ООО «Электронные Системы Безопасности» проводилась с помощью анализа нормативно-правовой документации, а также посредством опроса сотрудников организации.

Проведя оценку рабочих мест в ООО «Электронные Системы Безопасности» установлено, что прямая обязанность и ответственность в ее организации возложена на директора. Также обязанности по организации безопасности труда возложены инженера по технике безопасности Титкову Е. И. и главного инженера Мартынова В.Н., за пожарную безопасность отвечает главный энергетик Моисеев П.Ф.

В соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ работники предприятия обеспечиваются средствами индивидуальной защиты (СИЗ) за счет средств работодателя согласно нормативам.

Цель применения СИЗ – обеспечение безопасных условий труда на предприятии, предупреждение травматизма и профессиональной заболеваемости по причине негативного воздействия на организм человека выявленных вредных и опасных производственных факторов.

В ООО «Электронные Системы Безопасности» используют СИЗ, представленные в табл. 8.

Таблица 8 – Средства индивидуальной защиты, используемые на ООО «Электронные Системы Безопасности»

Защищаемые органы/части тела	Средства индивидуальной защиты
Зрение	Очки
Дыхание	Респираторы
Слух	Беруши, наушники
Голова	Каска
Руки	Рукавицы, перчатки
Ноги	Спецобувь
Кожные покровы	Спецодежда

Кроме перечисленных СИЗ, работники, имеющие потенциальную возможность получить электротравму, пользуются диэлектрическими средствами защиты, к которым относятся изделия из резины (коврики, сапоги, боты, рукавицы, галоши). Все электрические приборы и аппаратура имеют защитное заземление. Кроме того, все электроустановки, а также подвижные части всех механизмов и двигателей, станки с вращающимися деталями и т.д. в ООО «Электронные Системы Безопасности» огорожены.

Немалое внимание уделяется фильтрации воздуха от пыли и отходящих печных газов для создания надлежащих санитарных условий труда. В соответствии с производственными нормами проектирования промышленного предприятия содержание в воздухе помещений цементной и иных видов пыли на данном предприятии не превышает 0,04 мг/м³.

Содержание в воздухе углекислого газа (CO₂) не допускается больше 0,03 мг/м³, сероводорода (H₂S) – больше 0,02 мг/м³.

В воздухе, выбрасываемом в атмосферу, содержание пыли не

превышает 0,06 г/м³, чему способствует использование пылеочистительных установок.

Обслуживание и ремонт оборудования, транспортирующих и погрузочно-разгрузочных механизмов проводится строго в соответствии с правилами безопасной работы каждого механизма.

На предприятии ООО «Электронные Системы Безопасности» является обязательным использование средств индивидуальной защиты органов дыхания от пыли – респираторов.

Шум, который возникает при работе многих механизмов на ООО «Электронные Системы Безопасности», имеет не большую интенсивность, превышающую допустимый порог в 40 дБ.

К мероприятиям по снижению звукового давления у рабочих мест относятся:

- использование звукоизолирующих кожухов для наиболее шумных машин и механизмов;
- смягчающие прокладки между внутренней стенкой мельничных барабанов и бронефутерованными плитками;
- замена в сырьевых дробилках стальных плит силиконовыми или полиуретановыми.

Вследствие перечисленных мер шум снижается на 5 – 12 дБ. В ООО «Электронные Системы Безопасности» для снижения шума используется отделка стен звукопоглощающим покрытием в помещениях, где уровень звукового давления превышает норму. В качестве СИЗ применяют наушники и беруши.

Особенностью трудовых процессов, присущих для производства в ООО «Электронные Системы Безопасности», является значительная физическая нагрузка, которую выполняют рабочие в сочетании с интенсивной мышечной деятельностью. Более 75% из 40 видов работ в организации работники выполняют вручную, из которых около 50% относятся к категории средних и тяжелой степеней тяжести.

В ООО «Электронные Системы Безопасности» в сезон производства работает в среднем 100 человек. В сезон на предприятии работники работают в одну смену с 8 ч. 00 мин. до 19 ч. 00 мин. Обеденный перерыв длится 60 мин. с 12 ч. 00 мин. до 13 ч. 00 мин.

Недельный режим труда работников ООО «Электронные Системы Безопасности» в сезон состоит из 7-ти дневной рабочей недели.

Указанная специфика производства предопределяет основные направления и меры по гигиенической, физиологической регламентации условий труда работающих, организации медицинского контроля за их здоровьем.

Отметим, что в ООО «Электронные Системы Безопасности» оценка условий труда и аттестации рабочих мест не проводилась уже на протяжении 5 лет. В ходе последней оценки, в 2015 г. была проведена аттестация 45 рабочих мест (далее РМ).

Анализ результатов данной оценки представлен на рисунке 5.

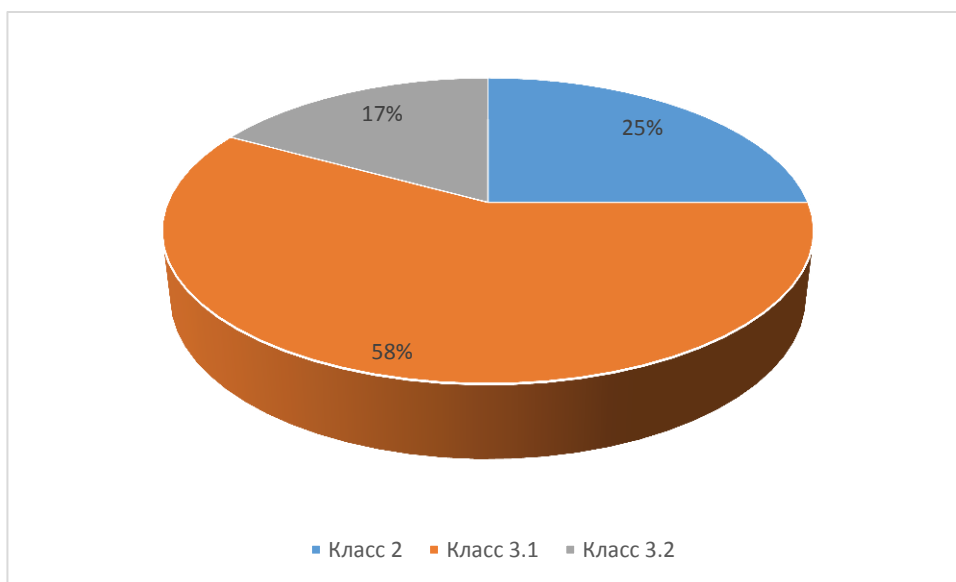


Рисунок 5 – Анализ результатов АРМ по УТ в ООО «Электронные Системы Безопасности»

Как видно на данном рисунке, наибольшее количество рабочих мест ООО «Электронные Системы Безопасности» соответствует вредному классу

условий труда – 75 %, из которых 58 % принадлежат классу 3.1, и 17 % классу 3.2. В ходе проведенной проверки было установлено, что наиболее вредными являются рабочие места электрогазосварщика, монтажника, машиниста крана.

К основным вредным факторам, негативно влияющим на условия труда, относятся шум, вибрация, запыленность воздуха рабочей зоны и тяжесть труда. Все вредные факторы, воздействующие на работников ООО «Электронные Системы Безопасности» представлены в таблице 9.

Таблица 9 – Все вредные факторы, воздействующие на работников ООО «Электронные Системы Безопасности»

РМ	Вибрация	Шум	Свет	Хим.фактор	Напряженность	Тяжесть
Электрогазосварщик	-	3,1	2	2	2	2
Монтажник	-	2	2	2	2	3,1
Машинист-крана	3,1	3,1	2	-	2	3,1

В процессе данного исследования был также проведен анализ условий труда складских работников ООО «Электронные Системы Безопасности». Данный анализ представлен в таблице 10.

Таблица 10 – Оценка условий труда складских работников ООО «Электронные Системы Безопасности»

Фактор воздействия	Допустимый уровень	Фактический уровень	Отклонение	класс УТ	Продолжительность (доли)
Микроклимат					
Температура воздуха, °С	19-24	Летом 17,2 Зимой 5.1-7.1	17<T<19	3,1	1,0
Влажность воздуха, %	15-75	20	0	2	1,0
Освещение					
Естественное освещение, КЕО, %	0,5	0	<0,1	3,2	0,750

Продолжение таблицы 10

Фактор воздействия	Допустимый уровень	Фактический уровень	Отклонение	класс УТ	Продолжительность (доли)
Освещение рабочей поверхности, лк	200	136	65	3,1	0,250
Напряженность трудового процесса	Показателей класса 3,1 и 3,2	1 показатель класса 3,1		2	1,0
Тяжесть трудового процесса	Показатели 1 и 2 класса	1 показатель класса 3,2		3,2	1,0

Как показал данный анализ, большинство факторов условий труда ниже оптимального уровня. Требования СанПин 2.2.4.548-96 не соответствуют спецификациям микроклимата рабочей зоны менеджера склада-грузчика. Условия труда на рабочем месте, проанализированные в соответствии с Р 2.2.2006-05, являются вредными (категория 3.1). Температура летом достигает + 17,2 ° С, что на 1,8 ° С ниже допустимой температуры. Зимой разница большая (отрицательная 5,1-7,1 ° С), что приводит к увеличению степени острых респираторных заболеваний. В связи с этим данный фактор следует высоко оценить, поскольку он очень опасен, поэтому степень острой респираторной инфекции может быть выше в холодные периоды.

Основными причинами острых респираторных инфекций являются: некомфортные условия на производственных объектах хозяйствующего субъекта и неподходящая одежда. По мнению экспертов, причиной простуды является огромное влияние простудных заболеваний на организм человека и длительное охлаждение кожи человека.

Улучшение санитарных условий промышленных площадок является средством профилактики простудных заболеваний. На складе предприятия нет естественного света. Только в исключительных случаях можно использовать искусственное освещение в промышленных помещениях. Следует иметь в виду, что естественное освещение напрямую активизирует функции человеческого организма. Естественное освещение создает

ощущение прямой связи между людьми и окружающей средой. Также гарантирует равномерное освещение дома. Следовательно, характеристики естественного освещения рабочей зоны владельца магазина-погрузчика не соответствуют требованиям СНиП 23-05-95. Согласно Р 2.2.2006-05 условия труда на этом рабочем месте являются вредными (категория 3.2).

Изучая условия труда работников ООО «Электронные Системы Безопасности» можно сказать, что состояние условий труда низкое. Физическая нагрузка основных производственных работников очень большая. Для создания благоприятных условий труда элементы, характеризующие санитарно-гигиенические условия, должны регулярно исследоваться и проводиться в соответствии с нормативами, но в ООО «Электронные Системы Безопасности» не проводится регулярно.

Ежегодный отпуск постоянным работникам предприятия предоставляется только в зимние месяцы. Для определения уровня удовлетворенности работников ООО «Электронные Системы Безопасности» организацией их рабочих мест был проведен опрос 50 сотрудников компании. Также было проведено исследование удовлетворенности персонала условиями труда работников, сложившейся в ООО «Электронные Системы Безопасности», с помощью опроса 50 сотрудников организации.

Результаты оценки удовлетворенности работников различными аспектами организации труда в ООО «Электронные Системы Безопасности» представлены в таблице 11.

Таблица 11 – Результаты оценки удовлетворенности работников различными аспектами организации труда в ООО «Электронные Системы Безопасности»

В какой мере Вы удовлетворены	Удовлетворен	Скорее удовлетворен, чем не удовлетворен	Затрудняюсь ответить	Скорее не удовлетворен, чем удовлетворен	Не удовлетворен
1. оплатой труда	15	5	5	20	5
2. решением жилищно-бытовых проблем за счет компании			1		49

Продолжение таблицы 11

В какой мере Вы удовлетворены	Удовлетворен	Скорее удовлетворен, чем не удовлетворен	Затрудняюсь ответить	Скорее не удовлетворен, чем удовлетворен	Не удовлетворен
работодателя					
3. премиями и доплатами	6	5	12	25	2
4. Удовлетворены ли вы медицинским обслуживанием со стороны предприятия	3		12	8	27
5. Удовлетворены ли вы режимом работы	6	12	8	3	21
6. Удовлетворены ли вы разнообразием работы	12	12	8	14	4
7. существует ли необходимость решения новых проблем	8	2	35		5
8. Удовлетворены ли вы самостоятельностью работе	6	3	9	28	4
9. Соответствует ли работа личным способностям	6	8	12	2	22
10. Имеется ли возможность должностного продвижения	4	9	21	12	4
11. Удовлетворены ли вы санитарно-гигиеническими условиями	34	5	6	2	3
12. Удовлетворены ли вы уровнем организации труда	13	6	7	21	3
13. Удовлетворены ли вы отношениями с коллегами	14	8	17	8	3
14. Удовлетворены ли вы отношениями с непосредственным руководителем	15	21	6	7	1
15. Удовлетворены ли вы уровнем технической оснащенности	18	21	4	4	3

Рассмотрим результаты проведенного тестирования.

В таблице 12 представлены значения ответов респондентов при общей оценке организации труда.

Таблица 12 – Влияние факторов на трудовую активность работников организации

Стимулы	Совершенно не действует	Действует незначительно		Действует существенно		Действует очень существенно	
		Снижает	Повышает	Снижает	Повышает	Снижает	Повышает
1. Экономические стимулы					20		30
2. Не экономические стимулы	5		10		24		11
3. Меры административного воздействия на работников предприятия				34	16		
4. Трудовой настрой коллектива ООО «Электронные Системы Безопасности»				27	15		8
5. Экономические нововведения в ООО «Электронные Системы Безопасности»					22		28
6. Социально-экономическое положение в России				32	18		
7. Страх потерять работу			24		26		
8. Элементы состязательности работников организации		7	25	5	5		8

На основании результатов опроса можно сделать некоторые выводы:

- Материальная мотивация (зарплаты, бонусы и надбавки): в общей сложности 38 человек удовлетворены, выплатами с большей

вероятностью удовлетворяют 12 человек, а остальные сотрудники компании не удовлетворены текущим уровнем дохода.

- Более половины респондентов выражали недовольство текущими видами денежных выплат (бонусы и бонусы) ООО «Электронные системы безопасности», причем только 22 были удовлетворены;
- Все сотрудники недовольны возможностью решения жилищных и общественных проблем за счет средств компании и возможностью проведения медицинского осмотра.

В вопроснике сотрудникам было предложено оценить влияние экономических стимулов на производительность (Рисунок 6).

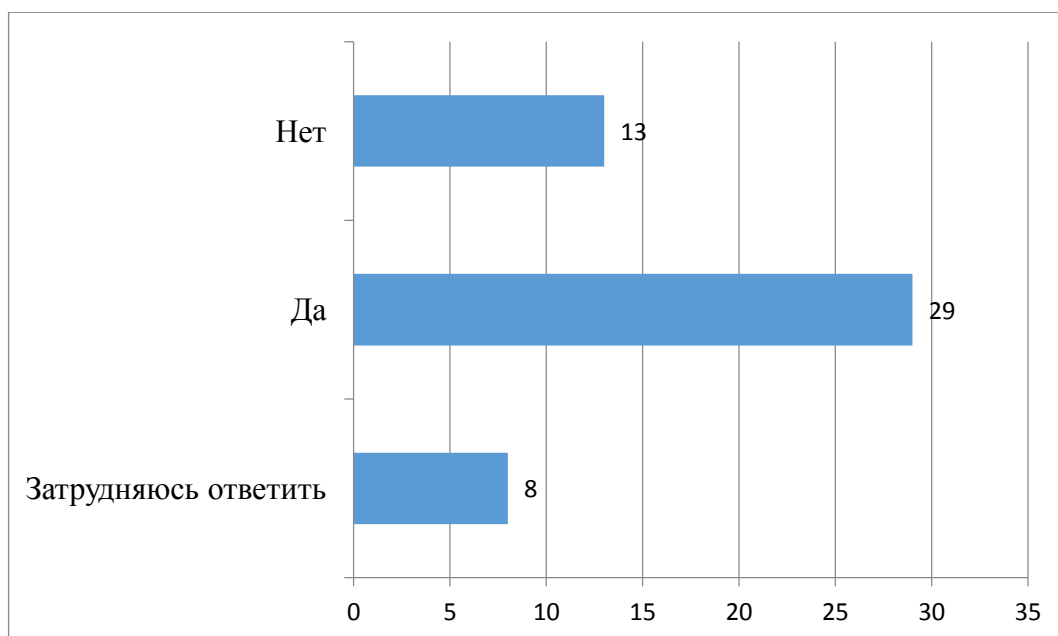


Рисунок 6 – Влияние экономических стимулов на эффективность труда

Как показано на рисунке 6, большинство работников (т.е. 29 человек) считают, что экономические стимулы могут помочь повысить эффективность труда. Тринадцать опрошенных отметили, что экономические стимулы не повлияют на производительность труда, а восемь работников затруднились ответить на этот вопрос.

С целью определения удовлетворенности мотивацией и готовностью работника и дальше работать в компании респондентам был задан вопрос о

планах на ближайшие на 1-2 года. Результаты ответа на вопрос представлены на рисунке 7.

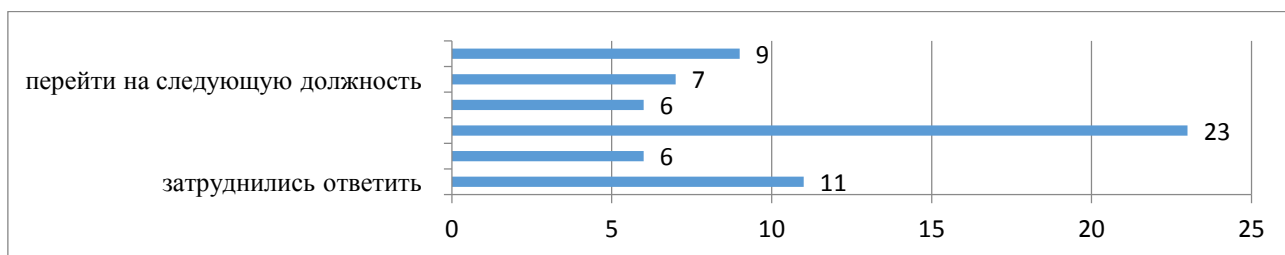


Рисунок 7 – Планы работников на ближайшие 1-2 года

Во время опроса респонденты имеют возможность выбрать все возможные ответы, которые определяют их карьерные перспективы на следующие 20 лет.

Как показано на рисунке 7, сегодня только 11 сотрудников не могут ответить о планах на будущее, 23 респондента готовы уйти работать в другую компанию, а 9 будут продолжать работать в ООО «Электронные системы безопасности» (в том числе с учетом смены места работы или отделов). Только семь человек заинтересованы в продвижении на более высокие должности.

Кроме того, сотрудникам было предложено ответить, повлияет ли экономическая ситуация в стране на их желание сменить работу. Результаты показаны на рисунке 8.

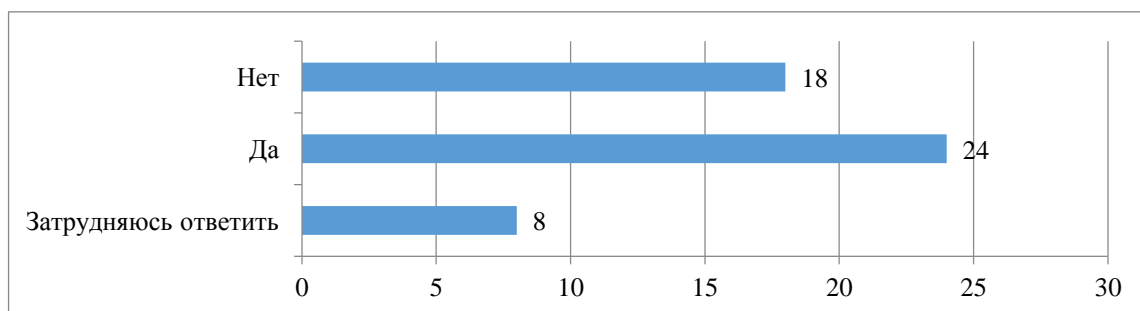


Рисунок 8 – Влияние экономической ситуации в стране на желание сменить работу

Большинство работников (24 человека), как следует из результатов опроса, рассматривают возможность смены работы под влиянием экономического кризиса в стране, 18 человек не рассматривают возможность смены места работы, а 8 человек нашли трудно ответить на этот вопрос.

Затем сотрудников попросили ответить на вопрос «Есть ли у вас опасения, связанные с перспективой потери работы?». Результаты ответа на вопрос представлены на рисунке 9.

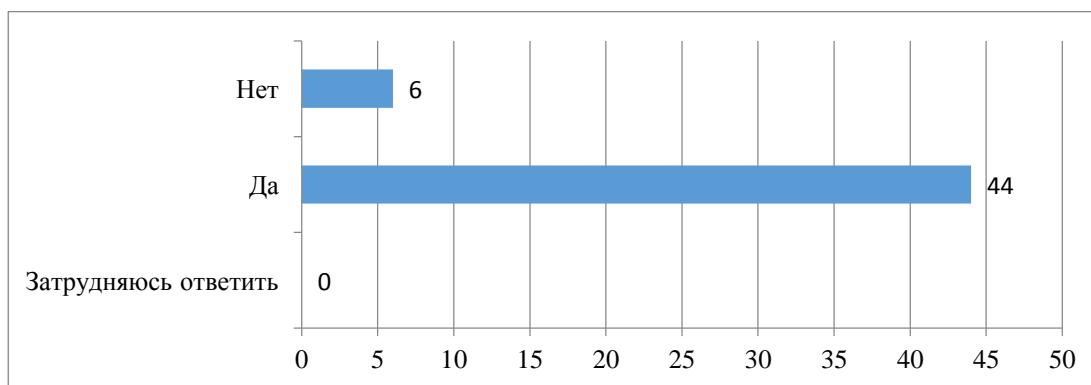


Рисунок 9 – Беспокойство по поводу потери работы

Отвечая на этот вопрос, 44 человека выразили обеспокоенность по поводу перспективы потери работы, что может быть оправдано текущей экономической ситуацией в стране, еще 6 рабочих не выразили свою обеспокоенность, работники которые воздержались от ответа на этот вопрос отсутствуют.

Таким образом, опрос среди сотрудников и анализ внутренних нормативных документов компании позволяет сделать выводы о неудовлетворенности сотрудников экономическими стимулами.

Полученные данные оценки рабочих мест работников ООО «Электронные Системы Безопасности» обработаны и представлены в таблице 13.

Таблица 13 – Результаты опроса сотрудников ООО «Электронные Системы Безопасности» удовлетворенности рабочих мест

№ п/п	Показатели труда	Категории работников	
		ИТР	рабочие
1.	Удовлетворён ли сотрудник оснащённостью своего рабочего места	5,4	6,2
2.	Имеются ли четкие инструкции и правил поведения по категориям работников	6,3	5,2
3.	Имеется ли в организации четкая и детальная организация работы сотрудников	5,8	5,7
4.	Имеется ли в организации четкая регламентация должностных обязанностей работников	4,8	6,1
5.	Наличие фактов задержки вне рабочего графика при наличии срочной работы	6,9	5,8
6.	Имеется ли в организации профессиональная оценка деятельности работников	6,5	6,9

Уровни: 1 - 2,9 балла – неудовлетворительный уровень развития качеств; 3 - 4,9 балла – критический уровень, 5 - 6,9 баллов – достаточный уровень, 7 - 8,9 баллов – оптимальный уровень, 9 -10 баллов – отличный уровень развития качества.

Обработка полученных данных происходит следующим образом: оценка каждого фактора представляет собой среднее арифметическое его показателей:

1-2 балла – уровень развития качества не идеален,

3-4 балла – критический уровень,

5-6 баллов – достаточный уровень,

7- 8 баллов – лучший уровень,

9-10 баллов – отличный уровень развития качества.

Поэтому определяется уровень развития каждого фактора, что позволяет определить сильные и слабые стороны организации труда работников.

Для оценки рабочего места был проведен анализ паспорта на рабочем месте. Согласно содержанию этого документа, каждое рабочее место, индивидуальное или коллективное, имеет свой серийный номер. «Паспорт» содержит количественное и качественное описание рабочего места и работников, на которых он работает. Важным и основным источником

информации для составления «паспорта» являются данные анализа производственных и трудовых процессов на рабочем месте. Кроме того, «Паспорт» также анализирует, соответствуют ли требования исполнителей на рабочем месте и его требованиям, а также техническая карта и карта условий труда на рабочем месте.

При оценке технического уровня на рабочем месте, будут проанализированы срок службы оборудования и технического оборудования, постепенное перемещение и уровень загрузки оборудования. Сравнение фактических данных со спецификациями и аналогичными данными в мире позволяет нам объективно оценивать состояние оборудования и техники.

При решении первой исследовательской задачи, предназначенной для изучения удовлетворенности сотрудников организацией и условиями труда, мы провели предварительную статистическую обработку полученных данных, что позволило нам определить степень удовлетворенности сотрудников.

Данный анализ позволил сделать следующие выводы:

- показатель «удовлетворенности трудом» находится на достаточно высоком уровне:
- оснащением рабочих мест инженерно-технические работники удовлетворены на 5.4 балла, среди рабочих – 6.2 (максимум 10 баллов).
- все категории работников имеют четкие инструкции и кодексы поведения – Инженерно-технические работники – 6.3, рабочие – 5.2;
- – имеется в организации четкая и детальная организация работы сотрудников – Инженерно-технические работники – 5.8, рабочие – 5.7.

Работники ООО «Электронные Системы Безопасности» больше всего удовлетворены показателями:

- профессиональная оценка деятельности работников – 6,9;
- удовлетворенность оборудованием на рабочем месте – 6,2.

Меньше всего работники ООО «Электронные Системы Безопасности» удовлетворены отсутствием необходимых Положений и регламентов по категориям сотрудников.

Таким образом, подводя итог, можно сделать вывод, что в ООО «Электронные Системы Безопасности» рабочие места организованы с нарушениями. В соответствии с Положением об организации работы по охране труда (приказ генерального директора № 2-ОТ от 11.01.2019), Положением о системе управления охраной труда в ООО «Электронные Системы Безопасности» (приказ генерального директора № 3-ОТ от 11.01.2019), приказом о назначении ответственных по охране труда в подразделениях ООО «Электронные Системы Безопасности» и другими локальными нормативными актами по организации рабочих мест ООО «Электронные Системы Безопасности» ответственность за проведение инструктажей по охране труда на рабочем месте с регистрацией их в соответствующем журнале лежит на начальнике организации.

Работники ООО «Электронные Системы Безопасности» не проходят обучение и проверку знаний требований охраны труда в соответствии с требованиями постановления Минтруда России и Минобрнауки России от 13.01.2003 № 1/29, ГОСТ 12.0.004-90.

Работникам ООО «Электронные Системы Безопасности» выдаются СИЗ в соответствии с нормами выдачи, утвержденными генеральным директором, и Типовыми отраслевыми нормами выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Работники ООО «Электронные Системы Безопасности» проходят предварительные медицинские осмотры (при поступлении на работу) и периодические 1 раз в год в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N302н и

Порядком проведения медицинских осмотров работников ООО «Электронные Системы Безопасности», утвержденным генеральным директором.

Таблица 14 – Несоответствия условий труда работников ООО «Электронные Системы Безопасности»

№	Наименование несоответствия	Номер протокола несоответствия
1	Не проводят первичные инструктажи по охране труда на рабочем месте в установленные сроки и в соответствии с Программой первичного инструктажа на рабочем месте для работников автоколонны	Протокол несоответствия № 1
2	Не проводят повторные инструктажи по охране труда на рабочем месте с периодичностью не реже 1 раза в 6 месяцев (для сотрудников, не освобожденных от прохождения инструктажа на рабочем месте)	Протокол несоответствия № 2
3	в ООО «Электронные Системы Безопасности» отсутствуют регламенты (правила и инструкции) поведения работников организации, а также договоры определяющие обязанности сторон	Протокол несоответствия № 3
4	в ООО «Электронные Системы Безопасности» имеются вредные и опасные производственные факторы – это шум и вибрация, запыленность и загазованность, недостаточная освещенность, работа в условиях охлаждающего и нагревающего микроклимата.	Протокол несоответствия № 4

Вывод. Таким образом, в процессе данной оценки было определено также, что начальником ООО «Электронные Системы Безопасности» не проводятся инструктажи на рабочем месте и не осуществляется контроль за проведением медицинских осмотров работников указанного подразделения.

Следовательно, руководству ООО «Электронные Системы Безопасности» необходимо устранить все выявленные несоответствия.

3 Разработка мероприятий по улучшению условий труда персонала организации ООО «Электронные Системы Безопасности»

3.1 Разработка мероприятий по совершенствованию условий труда персонала в ООО «Электронные Системы Безопасности»

С целью устранения проблем, обозначенных в ходе изучения особенностей организации условий труда рабочих и работников ИТР в ООО «Электронные Системы Безопасности», нами предлагается реализовать следующие рекомендации по улучшению условий труда работников данного предприятия (рисунок 10).

1) Оборудование кабинета по охране труда и техники безопасности

2) Модернизация рабочих мест работников ИТР

3) Модернизация рабочих мест рабочих

4) Разработка документов, регламентирующих организацию рабочего места (как работника ИТР, так и рабочего) и условий труда

Рисунок 10 – Мероприятия по улучшению условий труда работников ООО «Электронные Системы Безопасности»

Рассмотрим данные мероприятия более подробно:

1) Оборудование кабинета по охране труда и техники безопасности, для проведения обучения. Для реализации данного мероприятия нами предлагается на предприятии приобрести наглядное пособие в виде стендов, также приобрести тренажеры, а также научную литературу. Приобрести

компьютер, аппаратуру. Периодически проводить выставки и конкурсы на данную тему.

2) Модернизация рабочих мест работников ИТР. Для реализации данного мероприятия предлагается заменить лампы дневного света, а также проводить ежеквартальный мониторинг, позволяющий оценить уровень удовлетворенности трудом ИТР предприятия.

3) Модернизация рабочих мест рабочих. Для реализации данного мероприятия предлагается приобрести и установить на используемом техническом оборудовании систему автоматического и дистанционного управления и регулирования данным оборудованием, подъемные и транспортные устройства. Что позволит не только улучшить условия труда рабочих, но и совершенствовать технологический процессам.

В цехе и на складе предлагается также заменить лампы дневного света, а также модернизировать производственный процесс с целью снижения до допустимых уровней содержания вредных веществ в воздухе рабочей зоны, механических колебаний (шум, вибрация, ультразвук, инфразвук) и излучений (ионизирующего, электромагнитного, лазерного, ультрафиолетового). Произвести монтаж тепловых завес на основных воротах склада ООО «Электронные Системы Безопасности». Данное мероприятие позволит устранить сквозняки в зимнее время года, повысит температуру внутри склада, что соответственно снизит процент заболеваемости ОРЗ у работников склада. Ежеквартально проводить мониторинг, позволяющий оценить уровень удовлетворенности трудом основного производственного персонала предприятия.

4) Разработать документы, которые позволят регламентировать организацию рабочих мест и условий труда в компании. К данным документам можно отнести:

- Правила трудового внутреннего трудового распорядка. Данный документ позволит регламентировать нормальные условия труда на рабочих местах и обеспечить безопасность работ.

- Требования оснащенности и организации рабочих мест сотрудников ООО «Электронные Системы Безопасности».
- Методические памятки по уходу и организации рабочего места.

В целях четкого проведения всех запланированных мероприятий необходимо составить календарный план работ реализации предложенных мероприятий (таблица 15).

Таблица 15–Календарный план работ реализации предложенных мероприятий

№ п/п	Наименование мероприятия	Длительность мероприятия, в днях	Дата реализации мероприятия	Ответственный за исполнение
1	Составление программы мероприятий	10	01.06.2020 г.	Директор, главный инженер
2	Утверждение программы мероприятий	5	15.06.2020 г.	Директор, главный инженер
3	Закупка необходимого оборудования/инвентаря	15	01.07.2020 г.	Главный бухгалтер, главный инженер
4	Установка оборудования/инвентаря	10	15.07.2020 г.	Главный бухгалтер, главный инженер
5	Оценка полученных результатов	15	25.07.2020 г.	Директор, главный инженер
7	Итого	55		

Продолжительность реализации предложенных мероприятий по календарному плану составляет 2 месяцев.

В таблице 16 представлена управленческая матрица, в которой определены ответственные за мероприятия для осуществления контроля за исполнением намеченных мероприятий.

Таблица 16–Ответственные за мероприятия по созданию благоприятных условий труда

	Этап	Директор	Главный инженер	Специалист по снабжению	Главный бухгалтер
1	Составление программы мероприятий	3	С	И	3

Продолжение таблицы 16

	Этап	Директор	Главный инженер	Специалист по снабжению	Главный бухгалтер
2	Утверждение программы мероприятий	У	О	И	И
3	Закупка необходимого оборудования/инвентаря	У	З	-	О
4	Установка оборудования/инвентаря	У	З	-	О
5	Оценка полученных результатов	У	З	И	О

В таблице представлены ответственные лица за мероприятия по созданию благоприятных условий труда: генеральный директор, главный инженер, главный бухгалтер, специалист по снабжению.

Условные обозначения:

О – ответственный исполнитель;

И – исполнитель мероприятий;

С – согласование мероприятий;

У – утверждение мероприятий;

З – знакомится с планом или получает своевременные сведения о проведении мероприятий на конкретном этапе.

В таблице 17 представлены основные расходы на реализацию предложенных рекомендаций.

Таблица 17 – Расходы на реализацию предложенных рекомендаций

Статья расходов	Сумма, руб.
Приобретение стендов, тренажеров, наглядных материалов, научно-технической литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, оснащение кабинетов (учебных классов) по охране труда компьютерами, теле-, видео-, аудиоаппаратурой, проведение выставок, конкурсов и смотров по охране труда	250000
Заменить лампы дневного света:	
Люминесцентные потолочные светильники, 18 шт $1100 \times 18 = 19\ 800$	45000
Люминесцентные лампы, 9 шт $300 \times 9 = 2\ 700$	
Уличные светодиодные светильники, 3 шт $4900 \times 3 = 14\ 700$	

Продолжение таблицы 17

Статья расходов	Сумма, руб.
Установка 7 800	
Установка тепловой завесы на основные ворота склада	100000
Внедрение систем (устройств) автоматического и дистанционного управления и регулирования производственным оборудованием, технологическими процессами, подъемными и транспортными устройствами	550000
Модернизация оборудования (его реконструкция, замена), а также технологических процессов на рабочих местах с целью снижения до допустимых уровней содержания вредных веществ в воздухе рабочей зоны, механических колебаний (шум, вибрация, ультразвук, инфразвук) и излучений (ионизирующего, электромагнитного, лазерного, ультрафиолетового)	180000
Разработка документов, регламентирующих организацию рабочего места (как работника ИТР, так и рабочего) и условий труда	25000
Итого	1 150 000

Таким образом, общая сумма расходов на реализацию предложенных рекомендаций составит 1 150 000 руб.

Вывод. Таким образом, рекомендуемые мероприятия позволяют предприятию при создании благоприятных условий труда, не только снизить прежний уровень расходов, но также и существенно повысить эффективность деятельности в этом направлении, рекомендуемое устранение выявленных недостатков, даст возможность полностью сбалансировать интересы работников и предприятия.

3.2 Оценка эффективности разработанных мероприятий по улучшению условий труда персонала организации

Далее определим социально-экономическую эффективность внедрения мероприятий по созданию благоприятных условий труда в ООО «Электронные Системы Безопасности».

Согласно данным статистики компании, нарушающие требования охраны труда из-за повышенного уровня заболеваемости персонала,

вынуждены содержать на 15-20% больше сотрудников, чем заботящиеся об условиях труда предприятия.

Увеличение уровня заболеваемости на предприятии влечет необходимость повышения содержания работников на 15-20%. Как следствие, у компании увеличиваются расходы на содержание работников, в том числе и из-за текучести кадров, а также из-за неудовлетворительных условий труда. Это повышает траты на дополнительное обучение вновь устраиваемых работников. Также согласно статистике, из общего количества работников, уволившихся по личному желанию, порядка 21% – это лица, которых не устраивали условия труда (монотонность работы, неудовлетворительные санитарно-гигиенические условия, тяжелый физический труд, ухудшение здоровья и так далее).

Текучесть персонала наносит большой ущерб организациям, поскольку увольняющиеся определенный период трудятся со сниженной производительностью, а новым рабочим, которые устраиваются вместо них, требуется адаптация и производственное обучение.

Рассчитаем эффективность каждого мероприятия:

По данным кадровой службы был рассчитан коэффициент абсентеизма по болезни в среднем в год (отношение числа дней невыхода на работу к общему числу рабочих дней в течение года).

$$\text{Кабс./б.} = 58/250 = 0,232 \times 100\% = 23,2\%(1)$$

В среднем в год это высокий процент пропуска работы.

Можно предположить, что обнаруженные недостатки – это одна из главных причин выхода работников на больничный.

Предположим, что установка реализация предложенных рекомендаций позволит снизить коэффициент абсентеизма на 3% и составит:

$$\text{Кабс./б.} = 23,2\% - 3\% = 20,2\% \quad (2)$$

Затраты на проведение мероприятий, как следует из таблицы 17, оцениваются в 1150000 руб.

Далее проведем расчет экономического эффекта по следующей формуле:

$$\text{Э} = 31 - 32 \quad (3)$$

где, Э – экономическая эффективность реализованных мероприятий;

31 – затраты до реализации предложенных мероприятий;

32 – затраты после реализации предложенных мероприятий.

Как отмечают эксперты, все предложенные нами рекомендации позволят сократить уровень заболеваемости персонала в среднем на 15 %.

Данные по оплате больничных листов персонала ООО «Электронные Системы Безопасности» за 2019 г. представлены в таблице 18.

Таблица 18 – Данные по оплате больничных листов персонала ООО «Электронные Системы Безопасности» за 2019 г.

Численность персонала, чел.	Среднемесячная з/п сотрудника, руб.	Средний дневной заработок, руб.	Средняя сумма пособия, руб.	Сумма больничных за год, руб.
105 всего В том числе болящих за год 40 чел. В среднем	48800	2218,18	31054,55	1242181,82

Таким образом, чистый экономический эффект от внедрения предложенных мероприятий составит:

$$1\ 242\ 181,82 - 1\ 150\ 000 = +\ 92\ 181,82 \text{ руб.} \quad (4)$$

Полученный положительный результат свидетельствует о сокращении расходов на оплату больничных в результате реализации предложенных мероприятий.

Поскольку в случае ухода основного работника на больничный в организации ООО «Электронные Системы Безопасности» происходит сокращение объёма выполненных работ, поскольку быстро найти замену не всегда удастся, определим экономическую эффективность всех предложенных рекомендаций в выручке от оказания услуг.

Эффективность от внедрения мероприятий в выручке от представим в таблице 19.

Таблица 19– Оценка эффективности реализации предложенных рекомендаций

Показатели	Формула /расчет	Значение показателя
Выручка от реализации за 2019 г., тыс.руб.	Фактические данные за 2019 г.	281454
Планируемый прирост выручки от реализации вследствие реализации предложенных мероприятий, %	Пр в %	0,5
Планируемый показатель выручки от реализации после реализации мероприятий и только под их влиянием, тыс.руб.	$В_{пл} = В * Пр\ в = 281454 * 0,5\%$	1407,27
Затраты на реализацию мероприятий, тыс.руб.	Зпл Данные таблицы 17	1150
Экономический эффект от внедрения мероприятий, тыс.руб. (п.3-п.4-п.1)	$Э = В_{пл} - З_{пл} = 1407,27 - 1150$	257,27

Из таблицы видно, что в результате реализации предложенных рекомендаций прирост выручки составит 1407,27т.р.

Экономический эффект составит 257,27т.р.

Исходя из экономического эффекта, рассчитаем экономическую эффективность предложенных мероприятий в процентом выражении по следующей формуле:

$$\text{Эф в \%} = \text{Э} / \text{Зпл} * 100 \% = 257,27 / 1150 * 100 = 22,4 \% \quad (5)$$

Вывод. Таким образом, полученный результат позволяет сделать вывод, что реализация предложенных мероприятий для повышения условий труда персонала составит 22,4%.

Позитивными изменениями являются:

- положительное отношение сотрудников к предприятию;
- сохранение жизни и состояния здоровья сотрудников;
- формирование ощущения причастности сотрудника к предприятию;
- удовлетворенность персонала своим трудом;
- благоприятный социально-психологический климат в трудовом коллективе.

Таким образом, для совершенствования деятельности ООО «Электронные Системы Безопасности» необходимо следующее:

- модернизировать рабочие места сотрудников;
- разработать все необходимые документы, регламентирующие организацию рабочих мест в компании;
- своевременно проводить первичный инструктаж на рабочем месте с регистрацией в журнале инструктажа на рабочем месте;
- не реже 1 раза в 6 месяцев проводить повторный инструктаж на рабочем месте для сотрудников подразделения.

Заключение

Подводя итог данной работы, можно сделать следующие выводы.

Непосредственная производственная среда предприятия с точки зрения социальных и трудовых отношений включает в себя множество компонентов: заработная плата, условия труда, профессиональные обязанности, гарантии занятости и процедуры разрешения трудовых споров. Данные компоненты не только имеют объективную форму существования, поскольку они зафиксированы в различных нормативных актах, положениях, директивах и других нормативных документах, но также имеют субъективную форму, поскольку они отражаются в сознании работников, и их удовлетворенности рабочим местом и условиями труда. Условия труда работников – это производственная среда, где данный работник выполняет свои должностные обязанности, получая прямое воздействие определенных факторов на его трудоспособность, самочувствие, удовлетворенность результатами своего труда.

Все трудовые ресурсы ООО «Электронные Системы Безопасности» разделены на три группы: руководители, специалисты и рабочие.

Удельный вес каждой группы ежегодно меняется в соответствии с изменением численности трудовых ресурсов в абсолютном выражении. Так, доля работающих категории «руководители» за три года увеличилась на 1 человека, т.е. на 20%.

Основная доля работающих в ООО «Электронные Системы Безопасности» приходится на категорию «Основные работники» – 66,67 % в 2019 г. Рост численности в данной группе за 2017 – 2019 годы на 4 чел. обеспечил увеличение ее удельного веса в общей списочной численности.

Таким образом, численность трудового коллектива ООО «Электронные Системы Безопасности» за период 2017 – 2019 годы увеличилась на 3 чел., в том числе за счет руководителей (+1 чел.), рабочих (+4 чел.).

В 2019 году значительно выросла среднесписочная численность

работников по сравнению с 2017 на 8,9%. При этом на 20% уменьшилось количество людей, принятых на работу в 2019 по сравнению с 2017 годом, также на 80% сократилось и число уволенных за аналогичный период.

За анализируемый период уменьшился оборот по приему на 26,8%, еще значительней уменьшился оборот по выбытию на 81,5%. В итоге коэффициент общего оборота в 2019 году по сравнению с 2017 годом уменьшился на 45,1%.

В ООО «Электронные Системы Безопасности» рабочие места организованы с нарушениями. В соответствии с Положением об организации работы по охране труда (приказ генерального директора № 2-ОТ от 11.01.2019), Положением о системе управления охраной труда в ООО «Электронные Системы Безопасности» (приказ генерального директора № 3-ОТ от 11.01.2019), приказом о назначении ответственных по охране труда в подразделениях ООО «Электронные Системы Безопасности» и другими локальными нормативными актами по организации рабочих мест ООО «Электронные Системы Безопасности» ответственность за проведение инструктажей по охране труда на рабочем месте с регистрацией их в соответствующем журнале лежит на начальнике организации.

Работники ООО «Электронные Системы Безопасности» не проходят обучение и проверку знаний требований охраны труда в соответствии с требованиями постановления Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29, ГОСТ 12.0.004-90.

Работникам ООО «Электронные Системы Безопасности» выдаются СИЗ в соответствии с нормами выдачи, утвержденными генеральным директором, и Типовыми отраслевыми нормами выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

В процессе данной оценки было определено также, что начальником ООО «Электронные Системы Безопасности» не проводятся инструктажи на рабочем месте и не осуществляется контроль за проведением медицинских осмотров работников указанного подразделения.

С целью устранения проблем, обозначенных в ходе изучения особенностей организации условий труда рабочих и работников ИТР в ООО «Электронные Системы Безопасности», нами предлагается реализовать следующие рекомендации по улучшению условий труда работников данного предприятия:

- модернизировать рабочие места сотрудников;
- разработать все необходимые документы, регламентирующие организацию рабочих мест в компании;
- своевременно проводить первичный инструктаж на рабочем месте с регистрацией в журнале инструктажа на рабочем месте;
- не реже 1 раза в 6 месяцев проводить повторный инструктаж на рабочем месте для сотрудников подразделения.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Анохин А. В., Иванов Г. С. Специальная оценка условий труда (СОУТ) как социально-экономическая основа улучшения условий труда работников: монография / А. В. Анохин, Г. С. Иванов. — М.: Директ-Медиа, 2016. — 208 с.
2. Балдина Е.Э., Матюшева Н.В.О необходимости совершенствования условий труда работников при выполнении работ в ремонтных мастерских / Балдина Е.Э., Матюшева Н.В. // Вестник Студенческого научного общества. – 2019. – Т. 10. № 2. – С. 121-122.
3. Белкин В. Н., Белкина Н. А., Антонова О. А. Теоретико-методологические основы оценки индивидуального и коллективного труда персонала предприятий // В. Н. Белкин, Н. А. Белкина, О. А. Антонова / Журнал экономической теории. — 2017. — № 4. — С. 126—139.
4. Бодня М.С., Калашникова С.В. Пути совершенствования методики специальной оценки условий труда в части учёта влияния климатических факторов на параметры микроклимата рабочих мест / Бодня М.С., Калашникова С.В. // Электронный сетевой политематический журнал "Научные труды КубГТУ". 2019. – № 3. – С. 314-320.
5. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 N 14-ФЗ (ред. от 29.07.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 30.12.2018).
6. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018, с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019).
7. Данилова В. Е. Специальная оценка условий труда: законодательство и практические аспекты // В. Е. Данилова / Справочник специалиста по охране труда. — 2016. — №9. — С. 45 — 48.

8. Дейнека А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавров / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. — М.: Дашков и К, 2014. — 389 с.
9. Добрикова Е. Специальная оценка условий труда в 13 шагов [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.garant.ru/actual/usloviytruda/#ixzz4SDFfIOaq> (дата обращения 10.03.2020)
10. Дресвянников В. А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / В. А. Дресвянников, О. В. Лосева. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 170 с.
11. Жулавская А. Е. Благоприятные условия труда как составляющие организации труда современного предприятия // А. Е. Жулавская / Молодой ученый. — 2016. — №11. — С. 740—742 [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/115/31291/> (дата обращения: 10.03.2020).
12. Закон РФ от 07.02.1992 N 2300-1 «О защите прав потребителей» (ред. от 29.07.2018).
13. Звягинцева А.В., Сазонова С.А., Асминин В.Ф. Моделирование процессов совершенствования мероприятий по улучшению условий труда на горно-обогатительном комбинате / Звягинцева А.В., Сазонова С.А., Асминин В.Ф. // Моделирование систем и процессов. – 2019. – Т. 12. № 2. – С. 10-16.
14. Зотов М. В. Алгоритмы проведения и анализа результатов специальной оценки условий труда // М. В. Зотов / Справочник специалиста по охране труда. — 2016. — №11. — С. 56 — 58.
15. Искосков М. О. Развитие персонала в условиях реализации инновационного проекта // М. О. Искосков / Казанская наука. — 2012. — №4. С. 98—101 [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://elibrary.ru/item.asp?id=17711540> (дата обращения: 10.03.2020).
16. Кифа Л. Л., Ерзамаева Е. В. Социально-психологические факторы эффективного труда работников // Л. Л. Кифа, Е. В. Ерзамаева / Современные

научные исследования и инновации. — 2016. — № 12 [Электронный ресурс]
Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2016/12/76526> (дата обращения:
10.03.2020).

17. Кифа Л. Л., Крючкова И. В. К вопросу о тенденциях развития персонала // Л. Л. Кифа, И. В. Крючкова / АНИ: экономика и управление. — 2016. — №4(17)

18. Кифа Л. Л., Крючкова И. В. Модель карьерного роста работников торговых предприятий // Л. Л. Кифа, И. В. Крючкова / Современные научные исследования и инновации. — 2017. — № 4 [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2017/04/80315> (дата обращения: 10.03.2020).

19. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 27.12.2018, с изм. от 18.01.2019) (с изм. и доп., вступ. в силу с 16.01.2019).

20. Комиссарова В.Ю., Матюшева Н.В. Совершенствование условий труда работников производства с помощью концепции "VISION ZERO", или "НУЛЕВОЙ ТРАВМАТИЗМ" / Комиссарова В.Ю., Матюшева Н.В. // Вестник Студенческого научного общества. – 2019. – Т. 10. № 2. – С. 123-125.

21. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.) по состоянию на 2017 год. – М.: Эксмо, 2020. – 32 с.

22. Липин А. Специальная оценка условий труда (СОУТ) в системе трудовых отношений / А. Липин. — М.: Новость, 2017. — 48 с.

23. Никифорова Э. Г. Организация и нормирование труда в отраслях непромышленной сферы: Учебное пособие / Зайнуллина М. Р., Набиева Л. Г., Палей Т. Ф. / Под ред. Палей Т. Ф. — Казань, 2014. — 120 с.

24. Никольский А. В. Нормирование труда – источник прибыли предприятия // А. В. Никольский / Интернет-журнал Науковедение. 2015. №6. — С. 32—40 [Электронный ресурс] КиберЛенинка: Режим доступа:

<https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-truda-fundament-normirovaniyatruda> (дата обращения: 10.03.2020)

25. Никольский А. В. Ознакомление работника производства с системой организации и нормирования труда // А. В. Никольский / Экономика труда. — 2016. — Т. 3. — № 2. — С. 107—118 [Электронный ресурс]. КиберЛенинка: Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/oznakomlenie-rabotnika-proizvodstva-s-sistemoyorganizatsii-i-normirovaniya-truda> (дата обращения: 10.03.2020).

26. Никольский А. В. Организация труда – фундамент нормирования труда // А. В. Никольский / Интернет-журнал «Науковедение». — Том 7. — №4 (2015) [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/97EVN415.pdf> КиберЛенинка: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-truda-fundament-normirovaniyatruda> (дата обращения: 10.03.2020).

27. Носова Т. Ф. Организация специальной оценки условий труда: понятие, содержание, проблемы // Т. Ф. Носова / Библиотека инженера по охране труда. — 2017. — №11. — С. 39 — 44.

28. Р 2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда». [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/search/intellectual?q=%D0%A0+2.2.2006-05> (дата обращения: 21.01.2019).

29. Рофе А. И. Организация и нормирование труда : учебное пособие / А. И. Рофе. — 2-е изд., стер. — М. : КНОРУС, 2018. — 224 с. 40.

30. Савин И.Д., Матюшева Н.В. Совершенствование условий труда работников ООО "ГК "УЛК" при РАБОТЕ с использованием строгального станка / Савин И.Д., Матюшева Н.В // Вестник Студенческого научного общества. – 2019. – Т. 10. № 2. – С. 137-139.

31. СП 3.5.1378-03 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации и осуществлению дезинфекционной деятельности».

[Электронный ресурс] Режим доступа:
<http://docs.cntd.ru/search/intellectual?q=%D0%A1%D0%9F+3.5.1378-03> (дата обращения: 21.01.2019).

32. Сухенко Р.С., Репникова Д.Д. Совершенствование условий труда управленческого персонала / Сухенко Р.С., Репникова Д.Д. // Форум молодых ученых. – 2019. – № 1-3 (29). – С. 507-510.

33. Сыротюк С. Д. Самообучающиеся организации как перспективная форма управления компетентностью персонала // С. Д. Сыротюк / Вектор науки ТГУ. Серия: Экономика и управление. 2012. №2(9) — С. 72—77.

34. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от ред. от 27.12.2018).

35. Федеральный закон от 04.05.2011 N 99-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности» (ред. от 27.12.2018).

36. Федеральный закон от 08.02.1998 N 14-ФЗ (ред. от 23.04.2018) «Об обществах с ограниченной ответственностью».

37. Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (ред. от 27.12.2019).

38. Хамбазаров Ш.Б. Совершенствование механизмов государственного регулирования рынка труда в условиях модернизации экономики / Хамбазаров Ш.Б. // Вестник Московской международной высшей школы бизнеса МИРБИС. 2019. № 3 (19). С. 138-144.

39. Чернова Ю. К. Управление персоналом предприятия на основе внутрифирменного обучения: монография / Ю. К. Чернова, О. И. Антипова, С. Д. Сыротюк. — Тольятти: Касандра, 2012. — 225 с.

40. Шаменкова Т. Ю. Организация и выполнение технологических процессов парикмахерских услуг / Т. Ю. Шаменкова. — В 2 частях. Часть 1/ М.: Академия. — 2018. — 173 с.

41. Шаменкова Т. Ю. Организация и выполнение технологических процессов парикмахерских услуг / Т. Ю. Шаменкова. — В 2 частях. Часть 2 / М.: Академия. — 2018. — 203 с.

Приложение А

Организационная структура управления ООО «Электронные Системы Безопасности»

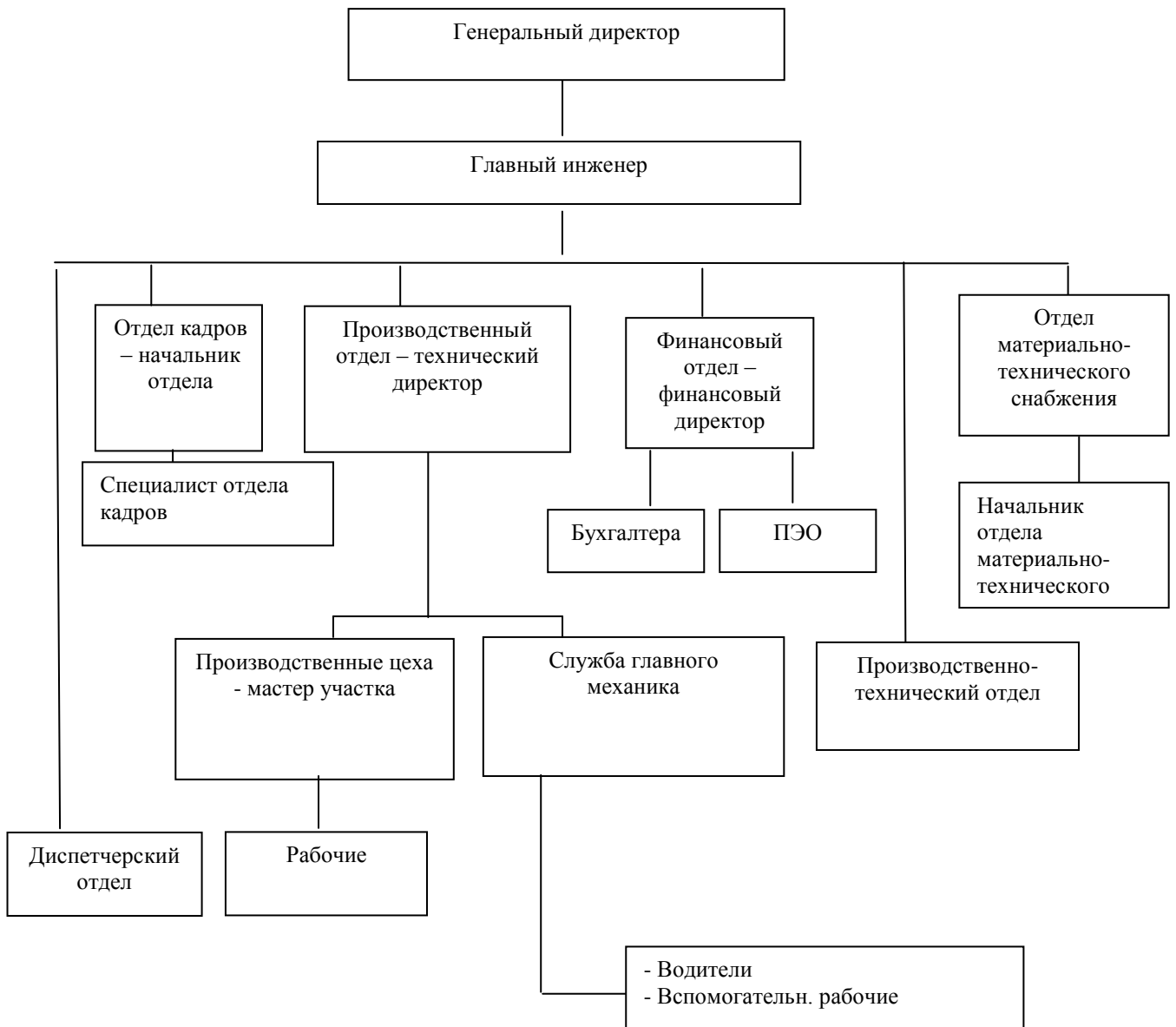


Рисунок А.1 – Организационная структура управления ООО «Электронные Системы Безопасности»