

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 Совершенствование труда персонала (на примере ООО «Геосервис»)

Студент

А.А. Лепехин

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. экон. наук, доцент Данилова С.Ю.

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

Тольятти 2020

## Аннотация

Бакалаврскую работу выполнил: Лепехин Анатолий Александрович

Тема работы: «Совершенствование труда персонала (на примере ООО «ГЕОСЕРВИС»)). Научный руководитель: к.э.н, доцент Данилова С.Ю.

Цель исследования – анализ трудовых процессов на предприятии и последующая разработка рекомендаций и мероприятий по их оптимизации

Объект исследования – ООО «ГЕОСЕРВИС». Основным видом деятельности данной организации является строительство зданий и сооружений промышленного и транспортного назначений, строительство и ремонт подкрановых путей, общестроительные работы.

Предмет исследования – анализ процесса улучшения и оптимизации трудового процесса, с целью совершенствования труда персонала на ООО «ГЕОСЕРВИС». Методы исследования – факторный анализ, синтез, прогнозирование, статистическая обработка результатов.

Краткие выводы по бакалаврской работе: Улучшение условий труда влечет за собой: сохранение жизни и здоровья персонала, уменьшение уровня стресса, снижение текучести персонала и в целом повышение работоспособности и как следствие стабилизацию финансового состояния организации за счет увеличения прибыли.

Практическая значимость исследования заключается в том, что предлагаемые мероприятия могут быть использованы руководителями организаций для разработки собственных программ по совершенствованию условий труда работников и увеличению их трудовой активности

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, 3-х разделов, заключения, списка литературы из 22 источников. Общий объем работы составляет 56 страниц машинописного текста, в том числе таблиц – 6, рисунков – 2.

## Оглавление

Введение.....	4
1. Теоретические основы совершенствования труда персонала .....	7
1.1 Понятие, сущность и элементы оптимальной организации труда персонала.....	7
1.2 Современные методы оценки организации труда персонала.....	15
2 Анализ условий труда в ООО «ГЕОСЕРВИС».....	20
2.1 Организационно-экономическая характеристика ООО «ГЕОСЕРВИС».....	20
2.2 Анализ условий труда в ООО «ГЕОСЕРВИС».....	33
3 Разработка мероприятий по совершенствованию труда персонала в ООО «ГЕОСЕРВИС».....	41
3.1 Предложения по совершенствованию условий труда на ООО «ГЕОСЕРВИС».....	41
3.2 Обоснование социально-экономической эффективности предложенных мероприятий по созданию благоприятных условий труда ..	44
Заключение .....	50
Список используемой литературы .....	54

## Введение

В современном мире организация трудовой деятельности, включая предоставление достойных условий труда для работника, является одной из важнейших задач для работодателя. Сегодня обязанность работодателя по созданию нормальных условий труда персонала предусмотрена трудовым законодательством.

Совершенствование условий труда работников — это комплекс мероприятий, направленный на повышение комфортности и привлекательности работы у конкретного работодателя. Законодательством оговорен минимум, который должны выполнять компании и ИП, чтобы жизни и здоровью персонала ничего не угрожало. Но во многих компаниях не останавливаются на этом, стараясь подняться на уровень выше конкурентов. Улучшение условий труда на рабочем месте — обязанность работодателя, предусмотренная рядом нормативных актов, среди которых: Трудовой кодекс РФ; ГОСТ 12.0.230.1-2015. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда; Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012 № 181н.

В современное время условия труда на предприятиях можно условно разделить на четыре вида, которые зависят друг от друга и взаимодополняют. К ним относятся психофизиологические, санитарно-гигиенические, эстетические и социально-психологические условия труда. Определенная совокупность факторов способствует формированию определённого вида условий труда.

Среди теоретических подходов к улучшению условий труда персонала организации преобладают концепции управления «человеческими ресурсами», согласно которым затраты на развитие персонала и улучшение условий его труда следует рассматривать не как затраты, а как инвестиции в человеческий капитал.

Повышенное внимание к совершенствованию труда заключается в том, что это – непосредственная производственная среда, в которой персонал осуществляет жизнедеятельность при выполнении производственных заданий, что напрямую сказывается на производительности труда, что в свою очередь влияет на работоспособность человека, состояние его здоровья и результаты работы в целом.

Научное сообщество управленческих и экономических знаний постоянно углубляется в проблему создания оптимальных условий труда для персонала, было разработано достаточно трудов, где подчеркивалось, что создание положительной и безопасной обстановки для выполнения процесса производства является основным фактором повышения производительности и улучшение качества трудовой жизни персонала, что в свою очередь, напрямую сказывается на показателях эффективности результативности деятельности предприятия.

Вопросами изучения совершенствования условий труда занимались такие отечественные ученые, как Акулич, В.В., Третьякова Л.А., Попова Н.В., Скворцов В.А., Леженкина Т.И., Маслов Е.В.Егоршин А.П. Трунин С.Н., Генкин, Б.М. Дейнега В. Н. Зайцева А.К. и др. Среди зарубежных ученых условиями совершенствования труда можно выделить научные работы таких авторов, как Герцберга Ф., Блэра М., Вебера М., Дормана П., Мейера К., Мэйнарда А., Файоля и др.

Несмотря на то, что вопрос совершенствования трудовых условий анализируется достаточно давно и до настоящего времени подвергается тщательному анализу, но качественных разработок и научных трудов, посвященных совершенствованию условий труда в современных временных рамках до сих пор нет.

Особенно в таких разработках нуждаются малые и средние предприятия, которые трудятся в специфических климатических условиях. Этот факт подчеркивает острую потребность в исследовании данной

проблемы и разработке основных мероприятий по совершенствованию условий персонала.

Актуальность исследования обусловлена тем, что совершенствование условий труда на любом предприятии выступает приоритетной задачей для руководства, которое нацелено на повышение производительности труда, эффективности трудовой деятельности, оптимизации производственных процессов и сохранения здоровья персонала как основного ресурса.

Объектом исследования стали условия трудовых процессов на предприятии ООО «ГЕОСЕРВИС» города Воркуты республики Коми. Предметом исследования стал анализ процесса совершенствования и оптимизации трудового процесса, с целью совершенствования работы персонала на ООО «ГЕОСЕРВИС».

Цель работы – анализ трудовых процессов на предприятии и последующая разработка рекомендаций и мероприятий по их оптимизации. Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

- раскрыть понятие условий труда персонала и их основные элементы;
- рассмотреть методы оценки организации труда персонала;
- дать оценку условий труда на исследуемом предприятии, посредством организационно-экономической характеристики и систем управления персоналом;
- проанализировать актуальные условия труда на объекте исследования;
- разработать предложения по совершенствованию условий труда персонала с обоснованием социально-экономической эффективности предложенных мероприятий.

Практическая значимость исследования заключается в том, что предлагаемые мероприятия могут быть использованы руководителями организаций для разработки собственных программ по совершенствованию условий труда работников и увеличению их трудовой активности.

## **1. Теоретические основы совершенствования труда персонала**

### **1.1 Понятие, сущность и элементы оптимальной организации труда персонала**

Качество жизни населения в значительной степени зависит от качества трудовой жизни, которая в свою очередь, зависит от обеспечения работодателями безопасных и здоровых условий труда и степени защищенности работников от профессиональных рисков. Именно безопасные и здоровые условия труда обеспечивают высокую работоспособность человека [1, с.22].

Работоспособность человека, в свою очередь, зависит от четкой организации и создании условий для выполнения своих трудовых обязанностей.

Трудовой кодекс Российской Федерации дает следующее определение: «Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника».

«Трудовой процесс – это часть общественного труда, в котором содержатся все социально-экономические характеристики генеральной совокупности, реализующиеся в определенной технологической последовательности» [10, с. 44].

Условия труда в организациях и предприятиях подразумевает создание достойных условий. Современный подход к определению «достойный труд» характеризует степень удовлетворенности работников различными аспектами трудовой деятельности.

Достойный труд – это труд, который в полной мере устраивает человека по своим моральным, материальным, качественным и содержательным характеристикам, который помогает развивать индивидуальные способности и не вредит здоровью.

Наибольший вред здоровью сотрудников оказывает тяжелый труд, так как он сказывается на физической деятельности работников организации. Наибольший показатель принадлежит сфере строительства и составляет 22,5 %, так стройка сооружений затрачивает наибольшее количество физических возможностей человека. Вторые места занимают сферы промышленного производства (21,7 %) и обрабатывающего производства (21,2 %).

Любая организацию должна обеспечивать благоприятные условия труда для работников. Статья 163 ТК РФ говорит о следующем: «Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки[1]. К таким условиям, в частности, относятся:

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
- Своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства» [22].

Улучшение условий труда работников — это комплекс мероприятий, направленный на повышение комфортности и привлекательности работы у конкретного работодателя.

Понятие “условия труда” входят в систему охраны труда. Существуют производства, оказывающие негативное воздействие на качество жизни и здоровья персонала, его обслуживающего. Определение вредности производится с помощью специальной оценки.

Безопасные условия труда можно сформулировать как, «условия труда, при которых воздействие на работающих опасных и (или) вредных производственных факторов при соблюдении регламентированных мер безопасности исключено, либо риски воздействия опасных

производственных факторов являются допустимыми, а уровни воздействия вредных производственных факторов не превышают установленных нормативов».

В систему организации труда входят семь основных элементов.

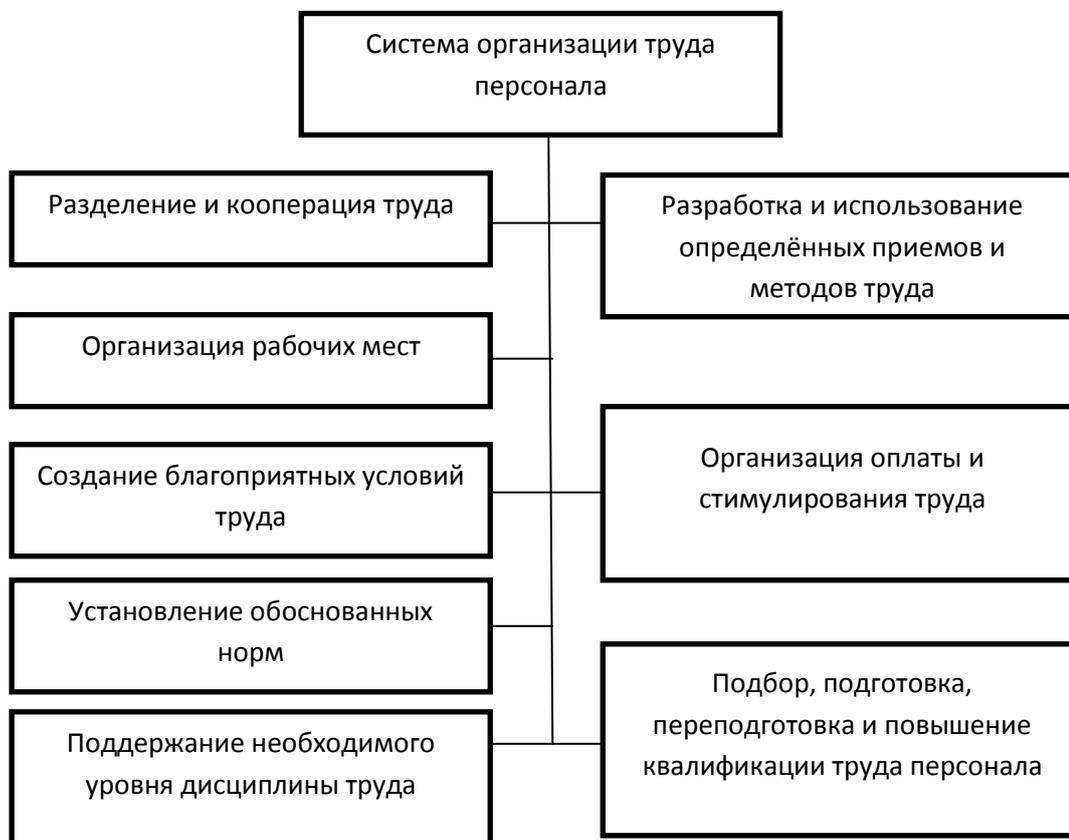


Рисунок 1 - Система организации труда персонала

Большинство авторов, анализирующих трудовые процессы убеждены, что «улучшение условий труда и должное внимание к вопросам охраны труда со стороны государства и работодателей стимулирует работников к заинтересованности в результатах своей деятельности, повышении производительности труда, а так же повышению качества выпускаемой продукции или оказываемой услуги» [19, с.102].

Законодательством оговорен минимум, который должны выполнять компании и ИП, чтобы жизни и здоровью персонала ничего не угрожало. Но во многих компаниях не останавливаются на этом, стараясь подняться на уровень выше конкурентов.

Типовой перечень мероприятий содержит 32 направления для создания комфортной рабочей среды. Их можно разбить на несколько категорий:

- Технические. Сюда относят обновление оборудования для повышения степени безопасности работы. Пример — замена неисправного оборудования, взаимодействие с которым могло привести к травме;
- Технологические. Сюда входят преобразования самого процесса работы, позволяющие снизить трудозатраты. Пример — внедрение автоматической системы;
- Санитарно-гигиенические. Они напрямую с хозяйственной деятельностью не связаны, но тоже способствуют сохранению здоровья. Пример — приобретение климатической техники для поддержания оптимального микроклимата;
- Социальные способны создать дополнительный комфорт и стимулирование работоспособности, заинтересованности персонала в том, чем он занимается. Пример — совершенствование содержания работы, предоставление возможностей для саморазвития и поддержка инициатив;
- Эстетические включают такие условия, которые создают на рабочем месте приятную визуальную и психологическую атмосферу.

Кроме упомянутых в Приказе Минздравсоцразвития №181н мероприятий, руководству приходится внедрять и другие меры. Но как определить, что нужно конкретной организации в конкретное время. В этом помогут:

- результаты СОУТ. Независимая экспертиза дает объективное представление о том, что нужно изменить;
- Предложения по улучшению условий труда, исходящие от коллектива. Если сотрудники просят установить кондиционер или изолировать провода, к ним стоит прислушаться;

- Личные наблюдения. Компетентный руководитель непременно заметит, чего не хватает на вверенной ему территории для большего комфорта;
- Методические рекомендации по улучшению условий труда, разработанные для конкретной сферы. Их могут создавать отраслевые объединения или профильные исследователи.

Все предложения и инициативы, нашедшие поддержку у руководства и коллектива, необходимо включить в план по улучшению условий и охраны труда. Обычно такой документ разрабатывают лица, ответственные за ОТ на предприятии, но утвердить его должен руководитель отдельным приказом.

Типовой формы плана по улучшению условий полномочные лица не пока разработали, но формировать его необходимо с учетом положений ст. 226 ТК РФ и Приказа Минздравсоцразвития № 181н.

С 2014 года условия труда оцениваются и классифицируются в процессе проведения СОУТ, которая предусматривает обязательную проверку условий труда один раз в пять лет. При этом не имеет значение форма собственности и размер штата.

Проведение СОУТ регулирует закон № 426-ФЗ[2]. После измерения и оценки экспертной группы присваивается класс условий труда, оценка факторов места работы, производственной среды и трудового процесса.

Определяются физические, химические, биологические факторы, а также тяжесть и интенсивность трудового процесса, включая статические и динамические нагрузки. Измеряются данные окружающей среды, данные по излучениям, электромагнитным полям, определяется уровень шума, освещения, фиксация вредных веществ в воздухе.

Реальные показатели определенные на предприятии сопоставляются с нормами, установленными СанПин и указанными в Руководстве Р 2.2.2006-05.

Условия труда разделяются на четыре класса: оптимальные, допустимые, вредные, опасные. Это зависит от общих параметров

производственной среды и насколько они отклоняются от принятых нормативов. Вредные условия труда – это условия, при которых вредные факторы переходят границу установленных санитарно-гигиенические нормативы и несут отрицательное воздействие на здоровье сотрудника организации. Опасные условия труда – это условия, которые несут вред работнику организации во время рабочей смены.

В систему элементов оптимальной организации труда персонала входит совершенствование режимов труда и отдыха в организации. Она составляет её экономическую составляющую, так как грамотное распределение рабочего времени и времени на отдых таким образом способно сохранить длительную работоспособность персонала и соответственно увеличить его производительность.

Низкая организация производственного труда на любом предприятии обеспечит, соответственно, низкую эффективность труда, связанную с низкими показателями результативности и производительности труда [14, с.114].

Производственная среда, форма и степень трудовых нагрузок, соответствующие нормам или ниже установленных норм, относятся первому классу условий труда, то есть безопасному. Такие условия способны организовать самые крупные фирмы и корпорации, с целью поддержания высокого уровня перед партнерами, потребителями и конкурентами. Офисы таких компаний обычно оснащены зонами отдыха, обустроены спортивные залы для работников и душевые комнаты. Работодатель в целях повышения эффективности труда персонала следует особо обращать внимание на создание и поддержку именно оптимальных условий труда.

Эффективность труда представляет собой количество произведенной продукции с учетом её качества в расчете на единицу трудозатрат [11, с.22]. Работник должен видеть, чувствовать и использовать заботу и поддержку руководства о его безопасности и здоровье. Это должно выражаться в таких действиях как: создании подходящего режима труда и отдыха, достаточными

перерывами для обеденного перерыва, технических и производственных пауз, по возможности принятием мер по ликвидации монотонности в работе. В качестве отдачи в обязательном порядке можно будет наблюдать повышение производительности труда.

Безопасность труда персонала достигается путем создания безопасных и здоровых условия труда на каждом рабочем месте.

Совершенствование организации труда предполагает деятельность по установлению порядка взаимодействия работников друг с другом и со средствами производства для успешного достижения целей промышленной деятельности.

Безопасные и здоровые условия труда на рабочих местах во многом влияют на трудоспособность персонала, так и на качество жизни в целом. Данная проблема решается не только на уровне руководителей предприятий и организаций, но и на государственном уровне. Сегодня программы и национальные проекты нацелены на повышение уровня благосостояния и улучшение качества жизни населения современной России.

Организации обязаны инициировать заключение коллективных договоров и соглашений с работодателем, проведение специальной оценки рабочих мест и сертификации на соответствие нормативным условиям и охране труда, добиваться выделения финансовых и материальных средств на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, соответствующих установленным законом нормативам, требовать безусловного расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Условия труда не могут быть постоянной величиной, так как со временем средства труда изнашиваются, ломаются, производственные площади так же приходят в негодность и нуждаются в ремонте. То есть можно сказать, что «руководителям организации необходимо иметь точную информацию об условиях труда в каждом подразделении, чтобы влиять на производительность труда сотрудников, их трудовую мотивацию, лояльность

сотрудников к организации, морально-психологический климат в трудовых коллективах» [8, с.704].

Чтобы информация об условиях труда поступала работодателю во время и в полном объеме, для этого и проводятся специальные исследования условий труда.

До января 2019 года проведение спецоценки было необязательным. Ранее действовал иной регламент определения вредных факторов. Но до конца 2018 года все предприятия, независимо от формы собственности и сферы экономики, обязаны провести СОУТ на рабочих местах.

В 2019 году для субъектов малого предпринимательства внесли изменения. Минтруд сообщил, что даже если они нарушили правила об охране труда и не сделали спецоценку условий труда в 2019 году, сразу их штрафовать не будут (разъяснения от 16.01.19 № б/н).

Сначала ревизоры пришлют таким компаниям и бизнесменам предупреждение и попросят исправить нарушение. Также они укажут срок, в течение которого нужно будет провести экспертизу рабочих мест. Так субъекты малого бизнеса защитили от штрафов.

Условия труда персонала зависят от специфики производственного процесса и характером выполняемой работы. В этом срезе играют роль такие факторы производства как оборудование, средства, технологии, предметы трудового процесса, способы и методы обеспечения безопасности работников.

Таким образом, оптимальные условия труда представляют собой совокупность элементов, необходимых для организации и осуществления трудовой деятельности каждого сотрудника организации и при которых отсутствуют вредные воздействия на организм работника, включая мероприятия по сохранению должной работоспособности.

Значимость организации и поддержания оптимальных условий труда определена фактором мотивации персонала, чем лучше условия труда, тем выше производительность работников.

## 1.2 Современные методы оценки организации труда персонала

Любой бизнес ориентирован на получение прибыли, но получить ее без определённых финансовых инвестиций и вложений в развитие персонала и создание определённых условий труда, ничего не получится.

В Европе оценка на основе индивидуальной производительности встала на ноги благодаря профсоюзам. В их контрактах для того, чтобы получить прибавку к зарплате, нужно было пройти через годовую оценку. В 90 -х годах эта практика внедрилась в систему и практики управления персоналом в российских компаниях.

Однако в сегодняшних реалиях быстроразвивающейся экономики – когда и клиенты, и сотрудники ожидают быстрых результатов в реальном времени – проверка один раз в год перестает работать. Поэтому такие компании как Accenture, Adobe и Gap уходят от годовой оценки труда персонала и фокусируются на других методах аттестации: начиная от приложений отслеживающих производительность до полной модернизации рейтинговых систем [3, с.304].

Под организацией труда сегодня понимают «приведение трудовой деятельности в определенную систему, характеризующуюся внутренней упорядоченностью, согласованностью и направленностью взаимодействия людей для реализации совместной программы или цели».

«Организация труда на предприятии – совокупность мероприятий, обеспечивающих необходимую пропорциональность в расстановке работающих и рациональное использование рабочей силы при данной степени механизации работ и совершенства технологии в целях повышения производительности труда и создания условий для всестороннего развития трудящихся» [21].

Оценка эффективности организации труда на предприятии необходима, прежде всего, руководителю предприятия для правильной организации рабочего процесса на предприятии. Грамотный руководитель для увеличения

эффективности работы возглавляемой организации, должен поручить произвести оценку резервов роста производительности труда на предприятии специалистам по кадрам, а также техническому и экономическому (бухгалтерия) подразделениям предприятия.

Проведение оценки раз в год не всегда позволяет руководителям справедливо оценить работу конкретного сотрудника. Лучший вариант обратной связи от руководителя – это реальные примеры, хорошие или плохие. Но по истечении какого-то времени, к моменту годовой оценки, многое забывается, и представляемая информация становится обобщенной и менее детальной [12, с. 305].

Традиционные рейтинги работников также становятся более размытыми, поскольку руководителям приходится справляться с огромным потоком индивидуальных оценок в достаточно короткий период времени. И это абсолютно понятно, большинство людей с трудом вспоминают события прошедших нескольких недель – стоит ли говорить о том, что случилось почти год назад.

Поэтому многие компании начали практиковать методы оценки труда персонала, которые проходят чаще, чем один раз в год.

В таком режиме руководители имеют возможность по свежим следам дать оценку работы сотрудника: начиная от целей и до совершенных ошибок, и извлеченных уроках.

Эффективность труда персонала оценивается по разным меркам и две одинаковые должности, но на разных предприятиях, критерии могут быть абсолютно разными.

Для того чтобы обнаружить пути повышения производительности труда необходимо провести оценку резервов роста производительности труда на предприятии. Оценка и анализ организации труда необходимы для совершенствования уже существующей системы организации труда на предприятии.

«Анализ и оценка организации труда проводится путём методов сбора информации, изучения отдельных сторон организации производства, выявления проблем и недостатков, разработки мероприятий по их устранению, и введение их в систему предприятия»[18].

Для оценки труда используются такие показатели как уровень организации и уровень оснащённости рабочих мест, коэффициент занятости рабочих, коэффициент использования рабочих по квалификации.

В оценку организации труда персонала входит и непосредственно оценка персонала. Для оценки обычно используют общую классификацию, которая включает три группы методик:

- Количественная методика применяет числовые значения. Её преимуществом выступает наглядность эффективности работы сотрудников;
- Качественная методика способна выдать описание и анализ деятельности сотрудника по его характеристике;
- Комбинированная методика использует смешанный тип, где комбинируются цифровые показатели с дополняющими описаниями [15, с.36].

Оценка эффективности персонала направлена на конечный результат. Она выявляет ошибки в подборе сотрудников, пробелы в правильности их мотивации, обучения и стимулирования. Система стимулирования труда должна найти компромисс между двумя составляющими: потребностями работников и потребностями предприятия[20, с.101]. При проведении мониторинга важна компетентность экспертов, наличие разработанной методической базы.

Чтобы провести комплексный анализ эффективности деятельности лучше использовать различные методики.

Эффективность трудового процесса является важной, но в то же время специфичной составляющей в деятельности организации. Показатели эффективности можно представить следующим перечнем:

- Результативность труда и ее динамика;
- качественные показатели работы;
- профессиональная квалификация персонала;
- соотношение затрат на обеспечение условий труда для сотрудника и показатели его результативности;
- соблюдение рационального подхода в создании условий трудовой деятельности, а также оптимизация действующих процессов.

Основными показателями движения персонала являются коэффициенты: оборота по приему; оборота по выбытию; общего оборота; сменяемости персонала; текучести; постоянства и стабильности.

Одним из показателей эффективности использования трудовых ресурсов является рентабельность персонала. Таким образом, выделим «основные направления повышения эффективности труда персонала организации:

- совершенствование трудового процесса, приемов и методов труда;
- рационализация рабочих мест;
- совершенствование условий труда, разделения и кооперации;
- совершенствование режимов труда и отдыха;
- укрепление дисциплины труда;
- совершенствование мотивации сотрудников;
- планирование карьеры сотрудников» [5, с.17].

В целом, методы оценки результатов деятельности персонала в каждой организации осуществляются с учетом специфики самой организации и зависят от уровня развития организации, ее ресурсного потенциала, системы менеджмента, корпоративной культуры, стиля управления, мотивации персонала к производительному труду. В связи с этим, руководство любой организации заинтересовано в своей успешности и конкурентоспособности, и использовании тех методов мотивации персонала,

построении системы оплаты труда, которые будут целесообразны с точки зрения повышения эффективности и качества труда.

С 1 января 2014 г. вместо аттестации рабочих мест введена специальная оценка условий труда, которая должна проводиться в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ. СОУТ — это оценка рабочих мест: эксперты определяют вредные производственные факторы и оценивают, насколько показатели на производстве соответствуют нормативам.

Для проведения СОУТ необходимо заключить договор со специализированной фирмой, от имени которой на предприятие приедет эксперт и по окончании работ составит отчет с рекомендациями. На основании этого отчета заполняется и подается декларация в трудовую инспекцию.

СОУТ определит и установит классы труда, вредность и опасность. Результатом проверки оформляется протоколом. Если условия труда будут признаны оптимальными, то работодатель составит акт соответствия труда и в установленный срок подаст его в госнадзор. Сводные данные СОУТ работодатель обязан отразить на официальном сайте в течение месяца.

В настоящее время наиболее традиционные системы оценки производительности подразумевают использование своего рода шкалы, цифровой (руководитель оценивает сотрудника по шкале от одного до четырех, на пример), или количественной («соответствует ожиданиям» или «превосходит ожидания»).

Оценка сотрудников руководителями по общим компетенциям и навыкам чаще всего не дает аккуратного представления о ценности конкретного сотрудника, поэтому некоторые компании сейчас пересматривают старые системы классификации.

## **2 Анализ условий труда в ООО «ГЕОСЕРВИС»**

### **2.1 Организационно-экономическая характеристика ООО**

#### **«ГЕОСЕРВИС»**

ООО «ГЕОСЕРВИС» в настоящее время в регионе занимает одно из ведущих мест в регионе в сфере строительных работ как в городе Воркуте так и в близлежащих районах, несмотря на то, что жилой массив в городе практически не обновляется, но при этом развиваются и строятся объекты промышленного производства, добывающей индустрии, демонтаж зданий и их ремонт.

В настоящее время ООО «ГЕОСЕРВИС» в г. Воркуте – это предприятие, имеющее опыт и традиции в работе. Назвать финансовое положение организации благоприятным нельзя, но при этом на фоне закрывающихся в Воркуте предприятий, ООО «ГЕОСЕРВИС» оказывает высокое качество услуг, поддерживает долговременные отношения с поставщиками и подрядчиками.

Общество с ограниченной ответственностью «ГЕОСЕРВИС» имеет следующие основные реквизиты ОГРН 1051100693820, ИНН 1103033970, КПП 110301001. Юридический адрес общества совпадает с местом его фактической деятельности: 169926, Коми республика, город Воркута, поселок городского типа Северный, улица Народная, дом 2А.

Датой создания ООО «ГЕОСЕРВИС» в Воркуте считается 24 ноября 2005 года. Руководство текущей деятельностью организации выполняется директором.

Целью ООО «ГЕОСЕРВИС» является получение прибыли путем удовлетворения общественных потребностей. Основной вид деятельности - строительство и ремонт подкрановых путей, строительство зданий и сооружений промышленного и транспортного назначений,

общестроительные работы.

Основная доля строительно-монтажных работ выполняются из собственных материалов, но при этом особенностью имущественного состояния ООО «ГЕОСЕРВИС» является малая фондоемкость, т.е. оборудование берется в аренду у крупных организаций, что оказывает влияние на балансовую динамику основных средств.

Для проведения анализа состава и структуры персонала предприятия изучены следующие документы: схема организационной структуры организации, штатное расписание, должностные инструкции, положения об отделах организации.

Сегодня каждая организация имеет свою организационную структуру. Организационная структура представляет собой «упорядоченность задач, полномочий и ответственности». Она создает условия для осуществления предприятием своей деятельности, развития и меняется под влиянием внешней среды. Разнообразие организационных структур связано с характером и сложностью выпускаемой продукции, степенью дифференциации, размерами организации, различиями в области деятельности.

Для выполнения задач нормального функционирования любая из организаций обязана иметь в собственном составе ряд подразделений. Они относятся к основному производству, то есть выполнению строительно-монтажных работ, а также подсобному, касающемуся изготовления полуфабрикатов и тем, что обслуживают транспорт, снабжение и т. п. Связующим звеном между структурными звеньями организации служит главный из ее органов - система управления.

Общая схема управления ООО «ГЕОСЕРВИС» определяется его организационно правовой формой (общество с ограниченной ответственностью).

Организационная структура ООО «ГЕОСЕРВИС» имеет линейно - функциональный вид и состоит из трех уровней управления:

- высший уровень управления включает в себя директора ООО «ГЕОСЕРВИС»;
- средний уровень управления – начальника планово-экономического отдела, начальника производственного отдела, главного бухгалтера и отдел кадров;
- низший уровень управления состоит из специалистов различного профиля ООО «ГЕОСЕРВИС», а именно непосредственно отдел бухгалтерии, строительную группу и транспортную группу.

Организационная структура предприятия представлена на рисунке 2.

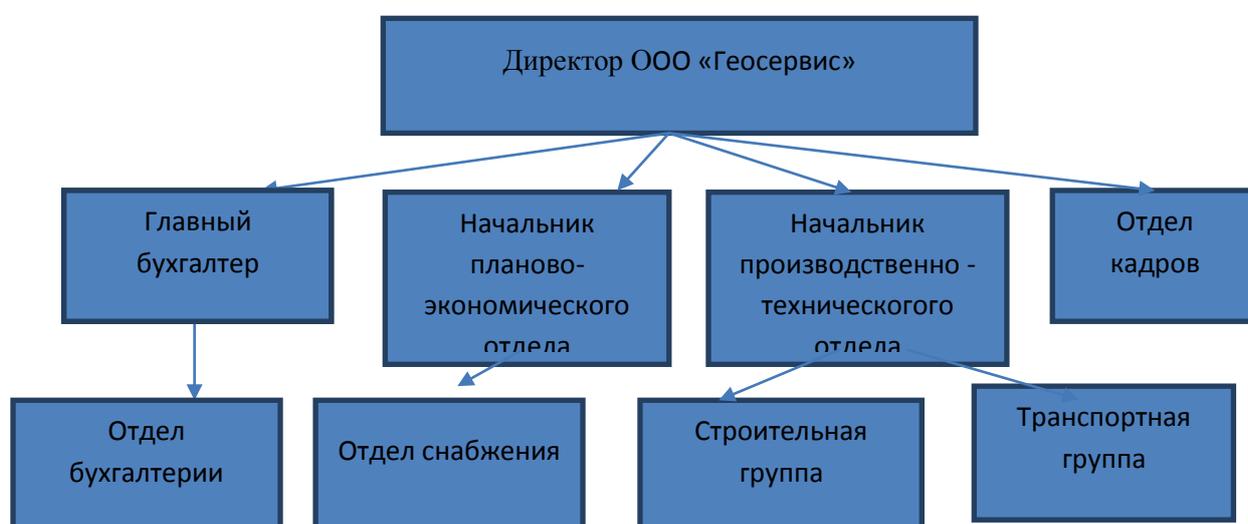


Рисунок 2 - Схема линейно-функциональной структуры управления на ООО «ГЕОСЕРВИС»

Проанализируем структуру аппарата управления в ООО «ГЕОСЕРВИС» более подробно. В строительном производстве основным процессом, формирующим структуру объекта управления, является производственный процесс. Управление ООО «ГЕОСЕРВИС» как организация, которая занимается строительными работами реализуется директором ООО.

Директор организует всю работу общества и несет полную ответственность за его состояние и деятельность перед собственником и своими сотрудниками.

Директор ООО является лицом, уполномоченным на основе единоначалия организовать всю работу организации, без доверенности действовать от имени ООО, представлять организацию во всех организациях, распоряжаться его имуществом и средствами, заключать договоры. Он подписывает приказы по организации, имеет право принимать и увольнять сотрудников, но в соответствии с трудовым законодательством.

Директору ООО «ГЕОСЕРВИС» непосредственно подчиняются: Начальник ПТО; главный бухгалтер; начальник ПЭО, начальник отдела кадров. Стоит отметить нехватку в штате главного инженера и главного механика.

Рассмотрим функции производственно-технического отдела (ПТО), который можно назвать техническим мозгом любого предприятия. Отдел ведет оформление сметной и проектной документации, готовит отчет и планы в администрацию города, получает разрешения от администрации на различные виды строительных работ

Отдел ПТО ООО «ГЕОСЕРВИС» занимается разработкой и подготовкой производственного процесса, ведет контроль процессов, составляет графики строительства. Возглавляет отдел начальник ПТО, который подчиняется директору ООО.

В функции планово-экономического отдела входит сбор экономических показателей организации, их анализ и разработка экономических планов. Отдел был сформирован два года назад, ранее вопросы анализа показателей занимался сам директор. Сейчас он состоит из двух человек, специалиста - экономиста и начальника ПЭО.

В данный момент остро встает вопрос о приеме в штат ПЭО еще одного сотрудника, так как имеющиеся трудовые ресурсы не справляются с объемом работ, которые у ПЭО часто бывают не регламентированы и не в соответствии с должностными обязанностями, а по причине необходимости в определенных работах и отсутствия нужных сотрудников.

Контролирует работу планово-экономического отдела в ООО «ГЕОСЕРВИС» директор во взаимодействии с главным бухгалтером.

Отдел кадров ООО «ГЕОСЕРВИС» занимается работой с персоналом. Отдел кадров проводит мероприятия по подбору кадров, то есть подает информацию. Отбирает сотрудников по заявленным требованиям работодателя, определяет нужное количество персонала, готовит разного рода отчетности.

Функции отдела кадров выполняет один сотрудник, так как ООО «ГЕОСЕРВИС» не является крупной организацией. Сотрудник отдела кадров подчиняется непосредственно директору, но взаимодействует с бухгалтерией организации для решения вопросов, связанных с оплатой труда. В настоящее время в России начинается процесс ведения электронных трудовых книжек. Но это не означает уменьшения объемов кадровой отчетности.

В бухгалтерию организации кадровик подает различного рода документы сотрудников: приказы об увольнении, о зачислении, об отпусках, командировках, штрафах, поощрениях, семейных изменениях, судебные акты и пр.

В последнее время ставится вопрос о приеме нового сотрудника в отдел кадров с совмещением обязанностей экономиста. Сейчас отмечается тенденция увеличения административных штрафов за несоблюдения сроков и несоблюдении различных регламентов, поэтому необходимо проводить комплексную проверку и контроль, например на участке «оплата труда-кадры».

Проверка и контроль особенно важны для строительных организаций, так как используется труд сезонного характера, практикуется ненормированный рабочий день, ведутся работы на территориях с различными коэффициентами по оплате труда. Некорректное ведение кадрового учета является причиной появления искажений в бухгалтерской отчетности и, соответственно, ведет к налоговым рискам по налогу на

прибыль, налогу на доходы физических лиц и взносам, уплачиваемым во внебюджетные фонды.

Общество с ограниченной ответственностью «ГЕОСЕРВИС» г. Воркуты относится к субъектам производственной отрасли, что накладывает отпечаток на организацию бухгалтерского учета. Бухгалтерский учет организован на основании Федерального закона от 06 декабря 2011 года № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете». Регулирование финансовыми ресурсами производит в основном главный бухгалтер, также на него возложено руководство бухгалтерией.

В общей структуре предприятия ООО «ГЕОСЕРВИС» г. Воркута бухгалтерия выделяется как отдельное подразделение, которое ведет бухгалтерский учёт под руководством главного бухгалтера.

Задача бухгалтерии строительной организации - произвести учет всех расходов, связанных с производством, проанализировать этапы деятельности организации и всех подразделений. Затем - составить баланс на каждый из календарных периодов, организовать систему хозрасчета внутри производства. Бухгалтерия общества как подразделение организации ответственное за ведение бухгалтерского учета в целом и в соответствии с должностными обязанностями, предусматривает работу с исходными данными и различными документами, ведение бухгалтерских записей в учетных регистрах и вывод отчетности хозяйственной деятельности.

При линейной (иерархической) организации структуры бухгалтерии все работники бухгалтерии получают задания и отчитываются непосредственно перед главным бухгалтером. Такая структура бухгалтерии применяется в небольших организациях и в частности в ООО «ГЕОСЕРВИС».

На строительном участке, который входит в строительную группу, роль начальника выполняет прораб, который осуществляет оперативный контроль за ходом строительных работ. Мастера несут основную производственную нагрузку и заняты выполнением строительных работ.

В структуре управления ООО «ГЕОСЕРВИС» нет должности главного инженера, что является недостатком, так как данные нагрузки несет директор, который должен заниматься более важными стратегическими задачами.

Трудовой потенциал организации характеризуется рядом показателей: профессиональная структура персонала, квалификационная структура, структура персонала по образованию, полу, возрасту, стажу работы и т.д [13, с.229].

По состоянию на 31.12.2018 год численность постоянных работников ООО «ГЕОСЕРВИС» составила в целом 52 человека. Из них руководителей - 5 человек (9,61%), специалистов - 15 человек (28,8 %), рабочих - 34 человека (65,4 %).

Трудовой коллектив в ООО «ГЕОСЕРВИС» относительно численного состава не является постоянным, в связи с увольнением одних и приемом других. В основном движение проходит в среде рабочего персонала. Изменения такого рода характеризуются движением кадров. Во время проведения сезонных работ численность персонала увеличивается за счет вахтовиков почти вдвое.

Анализ текучести кадров производится в ООО «ГЕОСЕРВИС» один раз в год на основании численности персонала каждого подразделения. «Чем выше показатель текучести, тем ниже стабильность персонала организации. Цена текучести кадров для российских компаний очень высока. На решение об увольнении влияет множество факторов. В ООО «ГЕОСЕРВИС» в основном причиной увольнения по собственному желанию является неудовлетворенность работой, в частности размер заработной платы и переезд, обоснованный различными жизненными факторами, включая неблагоприятные климатические условия.

Нормальная текучесть кадров составляет до 5 % в год. Текучесть кадров в ООО «ГЕОСЕРВИС» на конец 2018 года составила 11,53 %. Если сопоставит с нормальной, то видно, что она превышает ее в два раза.

Поэтому работодателю, которого коснулась эта проблема, необходимо провести анализ причин ее возникновения и найти эффективные способы предотвращения увольнений сотрудников» [7, с. 97].

Таблица 1 – Данные текучести кадров в ООО «ГЕОСЕРВИС»

Показатель	2016	2017	2018
Численность персонала	50	52	52
Число уволившихся всего за год	5	6	6
В т.ч. проработавших менее 3 лет	2	3	2
уволенные по собственному желанию	4	4	6
уволенные за нарушения трудовой дисциплины	1	2	0

Динамика текучести кадров на протяжении трех лет 2016-2018 года оставалась стабильно высокой без видимого улучшения ситуации. Текучесть кадров в 2016 году составила при общей численности 50 человек - 10 % (5 человек), в 2017 - 11,53 % (6 человек), а в 2018 году – 11, 53 % (6 человек).

Таким образом, текучесть кадров в ООО «ГЕОСЕРВИС» в течение нескольких лет остается стабильно выше допустимого значения (более 5 %) и не снижается. Это говорит о том, что деятельность руководителей ООО «ГЕОСЕРВИС» по управлению персоналом требует вмешательства и совершенствования.

Основными направлениями деятельности руководства ООО «ГЕОСЕРВИС» по снижению уровня текучести должны являться:

- улучшение условий организации труда;
- устранение несоответствия содержания труда квалификации работника, а так же его способностям;
- организация профессионального продвижения кадров и развитой

системы повышения квалификации;

– совершенствование оплаты и стимулирования труда;

Удовлетворенность работой является важным оценочным показателем, который характеризует как поведение на работе, так и отношение к ней.

И поэтому, работники удовлетворённые работой в широком смысле, за счет мотивирования достигают высоких показателей, а предприятие в целом получает высокую прибыль.

Руководству ООО «ГЕОСЕРВИС» необходимо принять меры по повышению удовлетворенности сотрудников работой, что, в свою очередь, приведет к снижению уровня текучести кадров и к наиболее эффективной деятельности ООО «ГЕОСЕРВИС» в целом.

В ООО «ГЕОСЕРВИС» функционирует общая (стандартная) система налогообложения, так как большая часть контрагентов находится на ОСНО и тем самым ООО заинтересована во «входном» НДС. На ОСНО ООО «ГЕОСЕРВИС» перешло в 2013 году с упрощенной системы налогообложения.

К особенностям оценки финансового состояния ООО «ГЕОСЕРВИС» организации следует отнести цели и задачи его проведения, так как организация относится по основной деятельности к строительной отрасли.

Финансовое положение ООО «ГЕОСЕРВИС» анализируется за счет следующих показателей: выручки, валовой прибыли, чистой прибыли, рентабельности продаж.

Таблица 2 – Основные организационно-экономические показатели деятельности ООО «ГЕОСЕРВИС» за 2016-2018гг.

Показатели	2016 г.	2017 г.	2018 г.	Изменение			
				2017-2016гг.		2018-2017гг.	
				Абс. изм (+/-)	Тем п прир оста, %	Абс. изм (+/-)	Темп прир оста, %
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Выручка, тыс.руб.	180342	178794	103537	-1548	0,9	-75257	42,1
2. Себестоимость продаж, тыс.руб.	164919	164467	89593	-452	0,3	-74874	45,5
3. Валовая прибыль (убыток), тыс.руб.	15423	14327	13944	-1096	7,1	-383	2,7
4. Управленческие расходы, тыс.руб.	8936	9460	10184	+524	5,9	+724	7,7
5. Коммерческие расходы, тыс. руб.	1915	2207	2275	+292	15,3	+68	3,1
6. Прибыль (убыток) от продаж, тыс. руб.	4572	2660	1485	-1912	41,8	-1175	44,2
7. Чистая прибыль, тыс. руб.	3506	1938	968	-1568	44,7	-970	50,1
8. Среднегодовая стоимость основных средств, тыс. руб.	288	206	124	-82	28,5	-82	39,8
9. Среднегодовая стоимость активов, тыс. руб.	23177	20731	22871	-2446	10,6	-2140	10,3
10. Численность ППП, чел.	50	52	52	+2	4	0	0
11. Фонд оплаты труда ППП, тыс. руб.	21794	25499	27202	+3705	17,0	-1703	6,7
12. Производительность труда работающего, тыс.руб. (стр1/стр.10)	3606,8	3438,4	1991,1	-168,4	4,7	-1447,3	42,1
13. Среднегодовая заработная плата работающего, тыс. руб.	435,9	490,4	523,1	+54,5	12,5	+32,7	6,7

Продолжение таблицы 2							
14. Фондоотдача (стр1/стр8)	626,2	867,9	835,0	+241,7	38,6	-32,9	3,8
15. Оборачиваемость активов, раз (стр1/стр9)	8	9	5	+1	12,5	-4	44,4
16. Рентабельность продаж, % (стр6/стр1) ×100%	2,5	1,5	1,4	-1	40,0	-0,1	6,7
17. Затраты на рубль выручки, (стр2+стр4+стр5)/стр1*100 коп.)	97	98	99	+1	1,0	+1	1,0

Анализ таблицы 2 позволяет сделать вывод:

- на предприятии происходит снижение выручки на протяжении анализируемого периода, что свидетельствует о снижении объёма продаж. Так в 2017 году выручка предприятия снизилась на 1548 тыс. рублей по сравнению с 2016 годом, а в 2018 году снижение выручки составило 75257 тыс. руб. или 42,1% по сравнению с 2017 годом;
- также происходит снижение себестоимости проданной продукции. В 2017 году себестоимость снизилась на 452 тыс. руб. по сравнению с 2016 годом, а в 2018 году себестоимость уменьшилась на 74874 тыс. руб. или на 45,5% по сравнению с предыдущим периодом. На снижение себестоимости повлияло снижение выручки;
- несмотря на снижение себестоимости продаж, валовая прибыль уменьшается на протяжении анализируемого периода. В 2017 году валовая прибыль снизилась на 7,1% или 1096 тыс. руб. по сравнению с 2016 годом, а в 2018 году снижение валовой прибыли составило 383 тыс. руб. по сравнению с 2017 годом. Валовая прибыль снижается из-за высокой себестоимости продаж;
- на протяжении анализируемого периода наметилась тенденция к увеличению управленческих расходов. Так в 2017 году рост данного показателя составил 524 тыс. руб. по сравнению с 2016 годом, а в 2018

году управленческие расходы выросли еще на 724 тыс. руб. или 7,7% по сравнению с 2017 годом;

– устремились к росту и коммерческие расходы предприятия. В 2017 году они увеличились на 292 тыс. руб. или 15,3% по сравнению с 2016 годом, а в 2018 году увеличение коммерческих расходов составило 68 тыс. руб. по сравнению с предыдущим периодом;

– прибыль от продаж снижается на протяжении всего анализируемого периода. В 2017 году прибыль от продаж снизилась на 1912 тыс. руб. или 41,8% по сравнению с 2016 годом, а в 2018 году прибыль снизилась на 1175 тыс. руб. или 44,2% по сравнению с 2017 годом. На снижение прибыли от продаж повлияло увеличение управленческих и коммерческих расходов;

– чистая прибыль предприятия снижается из года в год на протяжении анализируемого периода, что является негативной тенденцией. В 2016 году показатель чистой прибыли составил 3506 тыс. руб., в 2017 году 1938 тыс. руб., а в 2018 году 968 тыс. руб. Так в 2017 году чистая прибыль снизилась на 1568 тыс. руб. или 44,7% по сравнению с 2016 годом. В 2018 году чистая прибыль продолжила падение и снизилась на 970 тыс. руб. или 50,1% по сравнению с 2017 годом;

– среднегодовая стоимость основных средств снижается на протяжении анализируемого периода. Снижение составило 82 тыс. руб. и в 2017 году и в 2018 году, это свидетельствует о том, что предприятие не приобретало основных средств за анализируемый период;

– среднегодовая стоимость активов в 2017 году снизилась на 2446 тыс. руб. по сравнению с 2016 годом, а в 2018 году, наоборот увеличилась на 2140 тыс. руб. по сравнению с 2017 годом. Увеличение данного показателя связано с увеличением оборотных активов предприятия;

– на предприятии увеличивается фонд оплаты труда на протяжении анализируемого периода. Так в 2017 году фонд оплаты труда увеличился на 3705 тыс. руб. или 17% по сравнению с 2016 годом, а в 2018 году увеличение составило 1703 тыс. руб. по сравнению с 2017 годом;

– на протяжении анализируемого периода наметилась тенденция к снижению производительности труда. В 2017 году снижение данного показателя на 168,4 тыс. руб. по сравнению с 2016 годом, а в 2018 году производительность труда упала на 1447,3 тыс. руб. или 42,1% по сравнению с 2017 годом. На снижение производительности труда повлияло снижение выручки;

– на предприятии увеличивается среднегодовая заработная плата на одного работающего. В 2017 году заработная плата увеличилась на 54,5 тыс. руб. по сравнению с 2016 годом, а в 2018 году данный показатель увеличился на 32,7 тыс. руб. по сравнению с 2017 годом;

– в 2017 году увеличился показатель фондоотдачи на 241,7 тыс. руб. по сравнению с 2016 годом, это свидетельствует о повышении эффективности использования оборудования. А в 2018 году показатель фондоотдачи снизился на 32,9 тыс. руб. по сравнению с 2017 годом. На снижение показателя фондоотдачи в 2018 году повлияло снижение выручки;

– в 2018 году замедлилась скорость оборота активов предприятия на 44,4% по сравнению с 2017 годом, это говорит о недостаточной эффективности использования активов. В 2016 году активы оборачивались за 46 дней, в 2017 году за 40 дней, а в 2018 году активы оборачивались за 73 дня. Снижение скорости оборачиваемости активов в 2018 году в большей степени связано со снижением выручки;

– на предприятии снизилась рентабельность продаж, имеющая тенденцию к снижению на протяжении анализируемого периода, что является негативным моментом в деятельности предприятия. В 2017 году показатель снизился на 40% по сравнению с 2016 годом (с 2,6% до 1,5%), а в 2018 году показатель снизился на 0,1% по сравнению с 2017 годом.

Снижение рентабельности продаж связано с увеличением затрат;

– на предприятии очень большие затраты, и они увеличиваются с каждым годом, на один рубль выручки в 2016 году приходилось 97 копеек затрат, в 2017 году – 98 копеек, а в 2018 году – 99 копеек.

Особенностью имущественного состояния ООО «ГЕОСЕРВИС» является малая фондоемкость, так как малые и средние строительные организации как правило оборудование берут в аренду у крупных организаций, что оказывает влияние на балансовую динамику основных средств.

Согласно представленным параметрам ООО «ГЕОСЕРВИС» относится к категории предприятий риска. На ухудшение состояния многих предприятий повлиял рост цен на ГСМ, материалы, электроэнергию, газ и другие ресурсы, что повлекло увеличение затрат на предприятия. Подобный скачок цен на ресурсы отразился и на фактической себестоимости оказываемых услуг ООО «ГЕОСЕРВИС», что привело к увеличению тарифов организации.

## **2.2 Анализ условий труда в ООО «ГЕОСЕРВИС»**

Анализ условий труда ставит приоритетной задачей выявить закономерности и факторы, которые могут способствовать как ухудшению функционального состояния организма работников, так и работоспособности персонала в целом.

В республике Коми среди видов экономической деятельности самыми травмоопасными являются такие виды деятельности как строительство, добыча полезных ископаемых и обрабатывающие производства.

Рассмотрим организацию и условия труда персонала в ООО «ГЕОСЕРВИС». Используемые методы исследования – наблюдение и опрос персонала.

Основным видом деятельности ООО «ГЕОСЕРВИС» являются строительные и монтажные работы, поэтому, следует проанализировать санитарно-гигиенические условия труда и особенности организации рабочего места строителей.

В строительной деятельности фирма в первую очередь, должна обеспечивать безопасность рабочих от производственного травматизма, предохранять их от воздействия вредных и неблагоприятных факторов труда.

В ООО «ГЕОСЕРВИС» тяжелые ручные работы в основном механизированы. Микроклимат на рабочих местах на производственных площадках в целом отвечает требованиям СанПиН № 0203-06 «Санитарно-гигиенические нормы микроклимата производственных предприятий». Температуру удается поддерживать на уровне от +13° С до +26° С (в теплый период), относительная влажность 40 - 50% (максимальная 75%).

Для строителей, которые трудятся на открытом воздухе (каменщики, сварщики) допустимая температура в летний период +32° С, а зимой – 10° С.

Летом в республике Коми плюсовая температура очень редко достигает максимума, что нельзя сказать о минусовой температуре зимой. Условия Крайнего Севера считаются суровыми, рабочая температура в среднем держится от – 12° С до –25°, поэтому условия труда классифицируются как вредные. В связи с вредными условиями труда раз в год всем рабочим нужно проходить специальную медицинскую комиссию, после которой выдается официальная бумага, гласящая о годности к работе на Крайнем Севере.

Все строительные работы, выполняемые ООО «ГЕОСЕРВИС» выполняются в условиях, при которых выделяется строительная пыль из цементных и асбестосодержащих материалов. Монтажные и демонтажные работы проводятся с помощью специальных инструментов, которые предназначены конкретно для удаления теплоизоляционных покрытий. Все инструменты оборудованы приспособлениями для автоматического сухого пылеулавливания.

Рабочие выполняющие демонтажные работы получают специальные маски. Помещение предварительно увлажняется и все асбестосодержащие отходы в дальнейшем убираются во влажном состоянии. В ООО «ГЕОСЕРВИС» для защиты от общих нетоксичных производственных загрязнений и механических повреждений имеется:

- спецодежда общего назначения для защиты от общих загрязнений и для защиты от механических повреждений;
- костюм для сварщика, рукавицы брезентовые с крагами, спецобувь на нескользящей диэлектрической подошве;
- противошумовые каски, наушники, вкладыши «Бируши»;
- универсальные фильтрующие респираторы, промышленные противогазы;
- специальные рукавицы с водоупорной пропиткой.

В ООО «ГЕОСЕРВИС» как субъекту строительной отрасли наиболее подвержены риску работники, занятые при работах на высоте, работах связанных с бетоном, цементом и на сварочных работах.

На строительных объектах по сборке металлоконструкций работают рабочие следующих профессий: монтажник, газорезчик, электрогазосварщик, электросварщик. В качестве примера рассмотрим условия труда электросварщика и монтажника

На труд газосварщика действует целый ряд вредных и опасных факторов.

Физические факторы:

- 1) повышенный уровень шума и вибрации, который приводит к быстрой утомляемости, ухудшается нервная система и ослабляется иммунитет;
- 2) повышенная запыленность и загазованность воздуха рабочей зоны;
- 3) повышенный уровень теплового излучения.
- 4) повышенный уровень ультрафиолетового излучения, воздействие которого приводит к ожогам кожи и сетчатки глаз, преждевременному старению;
- 5) повышенное напряжение в электрических цепях, повышенный уровень статического электричества может вызвать поражение человека электрическим током;
- 6) возможность возникновения пожаров и взрывов;

7) острые кромки, заусенцы на поверхности инструментов, оборудования. Действие фактора – возможны ранения, мелкие повреждения рук и других незащищённых частей тела;

8) повышенная температура поверхности оборудования, что может привести к ожогам незащищённых частей тела.

Химические факторы: марганец. Относится к высоко опасным веществам; азота диоксид; кремниевая пыль. Неблагоприятное воздействие пыли на организм может быть причиной возникновения заболеваний лёгких, аллергических болезней, а также заболеваний кожи и глаз.

К психофизиологическим факторам можно отнести неудобную рабочую позу, которая приводит к быстрому переутомлению, развитию патологий опорно-двигательного аппарата.

Для устранения влияния на человека такого фактора как неудобная рабочая поза рекомендуются следующие мероприятия: механизация ручных операций, оптимизацию режимов труда, рациональная организация рабочего места, достижение соответствия эргономических параметров «человек – машина».

В ООО «ГЕОСЕРВИС» на строительных объектах работает бригада монтажников в составе 8 человек, которые относятся к основному персоналу. Важно заметить еще то, что у многих монтажников работа связана с риском. Например, монтажники, которые работают на высоте или монтажники, работающие в сложных и опасных участках. Такие профессии часто проверяются госорганами на наличие СИЗов и соблюдения техники безопасности, а также запрашиваются документы по специальной оценке условий труда.

Аттестация рабочего места монтажника, как и спецоценка прочих должностей должна проводиться один раз в 5 лет и чаще, если условия труда меняются.

Изменение условий труда происходит, если работа монтажника поменялась, например до этого он не занимался сварными работами, но

новый объект уже требует производить сварные работы. Смена объекта также может быть расценена как изменение условия труда, но может и не быть таковой, так как он продолжает делать такие же работы, в тех же средних показателях которые делал только на другом объекте.

Смена оборудования также может служить основанием для переаттестации, но если оборудование схоже по своим характеристикам, то аттестацию делать не надо. Часто строительные компании меняют свои названия то если другие документы можно передать из одной фирмы на баланс другой, то спецценку нет возможности так передать и аттестацию необходимо заново проходить.

При проведении специальной оценки условий труда действует также правило аналогичности рабочих мест. Например, монтажники выполняют одну и ту же работу и находятся в одинаковых условиях труда, но цеха у них разные то по регламенту должны быть оценены только двадцать процентов мест всех монтажников, но не менее 2-х.

Специальная оценка условий труда монтажника является обязательной процедурой для строительных компаний, состоящих в СРО. Очень часто в тендерной документации указывается, что исполнителю необходимо предоставить документы о СОУТ.

Аттестация рабочего места монтажника является важным фактором при расчете пенсионных отчислений, доплат за вредность и прав на дополнительные отпуска, сокращенный рабочий день и компенсации. Для того что бы рассчитать количество мест подлежащих спецценке необходимо обратиться в специализированные лаборатории имеющие все разрешительные документы для выполнения СОУТ.

По результатам анализа можно сделать вывод, что условия труда на рабочих местах ООО «ГЕОСЕРВИС» наиболее вредными и опасными являются следующие профессии: каменщик, бетонщик, электрогазосварщик.

Проанализировав оснащенность рабочих мест в ООО «ГЕОСЕРВИС» можно сделать вывод, что в целом условия труда на рабочем месте отвечают необходимым требованиям.

Но следует уделить внимание к месту размещения инструментария. Улучшить его организованность и сохранность, так как небрежность в использовании и хранении ведет к его утрате, раннему износу и соответственно необоснованным затратам.

Среди нарушений требований охраны труда в ООО «ГЕОСЕРВИС» в 2018 году отмечались следующие:

- отсутствие защитных ограждений на границах зон с постоянным присутствием опасных производственных факторов или сигнальных ограждений и знаков безопасности на границах зон с возможным воздействием опасных производственных факторов;
- не всегда закрывались, ограждались и обозначались знаками безопасности проемы, в которые могли упасть работники;
- необеспечение работников всеми средствами индивидуальной защиты при выполнении монтажных и сварочных работ.

В связи с особенностями климата в городе Воркуте и вообще в районах Крайнего Севера низкие температуры приводят к тому, что воздух на улице и в помещениях очень сухой. Из-за сухости воздуха кислород плохо усваивается человеком. Легкие начинают улавливать кислород по тому же принципу, как у живущих высоко в горах: увеличивается площадь поверхности альвеол, объем капилляров и давление в легочной артерии.

В районах холодного климата низкая абсолютная влажность характерна не только для открытого пространства, но и для жилых, служебных и производственных помещений, то есть сухость воздуха является постоянным фактором среды обитания.

Поэтому для нормального показателя влажности в офисах ООО «ГЕОСЕРВИС» рекомендуется приобрести и поставить увлажнители. Проблему сухости воздуха в Воркуте можно решить только с помощью

увлажнителя, так как наличие в офисах комнатных цветов не приносит ощутимого результата.

Далее проанализируем психофизиологические условия труда офисных сотрудников ООО «ГЕОСЕРВИС» опираясь на проведенное наблюдение и анкетирование. В опросе приняли участие 10 человек – это группа бухгалтеров, включая главного бухгалтера, планово – экономический отдел и сотрудник отдела кадров. По результатам опроса – 7 человек (70%) удовлетворены условиями труда, 3 человека из отдела проектирования не удовлетворены системой оплаты и системой распределения отпусков.

Степень мотивации персонала в коммерческих организациях зависит от использования стимулов заработной платы и социального пакета при сбалансированности трудовых отношений, формирующих доход конкретного работника.

«При обеспечении гарантированной заработной платы для сотрудников существует гибкая система доплат и надбавок, которые изменяются в зависимости от показателей трудовой деятельности самого работника, структурного подразделения и предприятия в целом» [6, с.38].

Стоит отметить положительный момент в работе ООО «ГЕОСЕРВИС», направленный на улучшение условий труда, который заключается в следующих мероприятиях:

- для предупреждения профессиональных заболеваний ООО «ГЕОСЕРВИС» заключает договор с медицинским учреждением на проведение медосмотра для всех работников;

- работники имеющие заболевания опорно-двигательного аппарата, с января 2020 года будут иметь право на санаторно-курортное лечение за счет работодателя.

Оплата санаторно-курортного лечения сотруднику в 2018 году не разрешалась к включению в расходы при исчислении налога на прибыль. С января 2020 года ситуация изменилась. Теперь оплата санаторно-курортного лечения сотруднику в 2020 по УСН и ОСН рассчитывают иначе. Руководству

дали возможность учитывать затраты на путевки сотрудникам в статье расходов. Соответственно, налог на прибыль работодатель платит в меньшем размере.

Психологический климат в коллективе поддерживается спортивными и корпоративными мероприятиями. Среди коллективов города Воркуты стали традиционными проведение спортивных состязаний по футболу, хоккею, волейболу, баскетболу, теннису, в которых принимают активное участие и молодые сотрудники ООО «ГЕОСЕРВИС».

Что касается эстетических условий труда, то требуется обратить внимание на состояние здания, которое требует ремонта. Объект расположен в п. Северный и инфраструктура поселка в целом уже не соответствуют положительному восприятию.

Эстетические факторы, определяющие условия труда, включают также озеленение, но учитывая климатические условия крайнего Севера данное требование реализуется только в летний короткий период, но это требование компенсируется наличием комнатных растений в рабочих кабинетах, которые украшают и создают благоприятную окружающую среду.

### **3 Разработка мероприятий по совершенствованию труда персонала в ООО «ГЕОСЕРВИС»**

#### **3.1 Предложения по совершенствованию условий труда на ООО «ГЕОСЕРВИС»**

В ООО «ГЕОСЕРВИС» большинство работников, заняты на вредных условиях труда, в которые входит ряд неблагоприятных факторов, таких как воздействие концентраций химических веществ и пыли, шума и вибрации, неблагоприятные метеорологические условия, повышенные физические нагрузки, работы на высоте.

Охрана труда и безопасность работников — основополагающая задача работодателя, поэтому в первую очередь необходимо в организации провести СОУТ. Поскольку аттестация рабочих мест – процедура обязательная, то за несвоевременное проведение СОУТ работодателю грозит административная ответственность (ст. 5.27 КоАП РФ): игнорирование требования по проведению СОУТ – штраф 60 000-80 000 тыс. руб.

Рабочий персонал ООО «ГЕОСЕРВИС» в основном работают на вредных и опасных участках, включая суровый климат, поэтому для них необходимо провести следующие мероприятия:

- на участках, где проводятся работы с цементом, песком и прочими пылевидными материалами, должны быть установлены качественные вентиляционные системы;
- снижения шума закупить средства индивидуальной защиты (противошумные наушники);
- рабочие места сварщиков при сварке на открытом воздухе следует отделять от смежных рабочих мест, проходов и участков движения транспорта и людей ширмами или щитами высотой не менее 1,8 м;

- принять конструктивные или технологические меры по снижению вибрации в источнике ее образования;
- в целях недопущения охлаждения работающих на открытом воздухе следует на постоянной основе обеспечивать всех спецодеждой, подходящей к конкретному климатическому региону;
- приобрести обувь с электрообогревом на пористой морозостойкой подошве для рабочих строителей Северных регионов;
- разрабатывая внутрисменный режим работы, необходимо ориентироваться на допустимую степень охлаждения работающих, которая регламентирована временем непрерывного пребывания на холоде и временем обогрева для нормализации теплового состояния организма;
- предоставлять право на дополнительный отпуск отдельным сотрудникам, которые заняты на работах с тяжелыми условиями труда;
- оборудовать места отдыха на строительных площадках, данный фактор является важной составляющей удовлетворенности трудом;
- на удаленных от города строительных объектах организовать доставку горячих обедов.

Для улучшения условий труда на ООО «ГЕОСЕРВИС» и ориентируясь на проведенный анализ на исследуемой организации следует провести следующие мероприятия с целью устранения недостатков в области санитарно-гигиенических и эстетических факторов для офисных работников:

- Требуется провести косметический ремонт административного здания совместными усилиями администрации п. Северный и ООО «ГЕОСЕРВИС»;
- Необходимо улучшить освещенность в кабинетах, правильно расположив осветительные приборы. Разместить все источники освещения в кабинетах нужно параллельно окнам – это позволит естественному и искусственному свету падать в одном направлении (СанПин 2.2.4 – 3359-16, СанПин 2.2.2. – 1332-03, СанПин – 2.2.0. – 5555-96).

– Приобрести и установить в двух кабинетах кондиционеры и увлажнители воздуха.

– Рекомендуются каждому офисному сотруднику поставить подставку для ног под рабочий стол, в целях уменьшения венозного напряжения и в соответствии с требованиями СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03

Необходимо акцентировать внимание на строительные площадки, так как это места, где происходит наибольшее количество несчастных случаев. Прежде чем какой-либо работник приступит к работе на строительной площадке, независимо от его должности и опыта, он должен быть проинструктирован, в том числе о возможных опасностях.

Полученные знания по охране труда, работники должны применять на строительной площадке. Без соответствующего обучения допускать к работе запрещается. Это требование снизит процент травматизма и все вытекающие из этого расходы.

Обучение по охране труда должно проводиться в течении месяца после приема работника на работу. Следует разработать программу обучения по охране труда по профессиям и видам выполняемых работ. Работники должны проходить проверку знаний требований охраны труда в объеме их должностных обязанностей. Должен быть разработан полный пакет документации. Это включает в себя: инструкции по охране труда, программы инструктажей, обучения, личные карточки, приказы, положения и т.д.

В целом следует отметить, что затраты руководства ООО «ГЕОСЕРВИС» на улучшение условий труда являются оправданными для повышения работоспособности коллектива и качества работы, а значит и экономически выгодными для поднятия доходов.

### **3.2 Обоснование социально-экономической эффективности предложенных мероприятий по созданию благоприятных условий труда**

Социально-экономическая оценка условий труда на ООО «ГЕОСЕРВИС», а также оценка эффекта от их улучшения осуществляются с определённого количества показателей. Поэтому результат оценки можно считать объективным. Относительно отраслевого подхода наиболее важным является вопрос определения правомерности и целесообразности разделения социально - экономической эффективности на социальную и экономическую. Специфика строительного производства определяет характер и условия труда.

Условия труда складываются из: санитарно-гигиенической обстановки; психофизиологических условий, условий охраны труда и санитарно-бытового обеспечения.

Оценим, являются ли предложенные мероприятия эффективными для данной организации. Определим источники финансирования. Единственным источником подобного рода инвестиций компании ООО «ГЕОСЕРВИС» выступает ее прибыль, поэтому в качестве инвестиций в проект по совершенствованию условий труда будем рассматривать ее.

Таблица 3 - Инвестиционные расходы по проекту

Виды затрат по проекту	Сумма, руб.
Расходы на ремонт административного здания	1680000
Покупка и монтаж светильников	40000
Установка кондиционеров и увлажнителей воздуха	100000
Приобретение скамеек для ног	46000
<b>ИТОГО</b>	<b>1866000</b>

Ожидаемый эффект будет выражаться в улучшении психофизиологического состояния работников, росту концентрации внимания и работоспособности, уменьшению числа ошибок в работе специалистов.

Предлагаемые мероприятия направлены на создание благоприятных условий труда для группы специалистов, осуществляющих учет средств, подготовку бухгалтерской и налоговой отчетности и планирование сметных расходов; календарное планирование работ и численности рабочих.

Улучшение качества выполнения работ этих специалистов может быть выражена в снижении:

- затрат в виде санкций за нарушение договорных обязательств по срокам сдачи объектов (прочие или внереализационные расходы организации);
- затрат по уплате налоговых штрафов (прочие или внереализационные расходы организации).

Снижение уровня этих затрат повлечет за собой рост показателя чистой прибыли. Также улучшение условий труда повлечет за собой снижение уровня стресса, стабилизацию коллективов и снижение текучести персонала. Рассчитаем уровень потерь, которые несет предприятие в связи с уходом сотрудников (таблица 4

Таблица 4 – Расчет потерь предприятия в связи с выбытием сотрудника

Виды затрат	Расчет	Затраты, руб.
Процесс увольнения сотрудника		
Затраты, связанные со снижением производительности труда перед увольнением (снижение на 10% в течение последнего месяца работы)	233340руб/чел*10%	23334
Время на собеседование с руководителем структурного подразделения	30 минут (562 руб/час)	281

Продолжение таблицы 4		
Документальное оформление в связи с выбытием сотрудника	1 час специалиста отдела кадров (319 руб/час)	319
Вакантная должность		
Издержки простоя или выплаты за совместительство другим сотрудникам (средние сроки закрытия вакансии 17 рабочих дней).	17 рабочих смен по 8 часов	58987,5
Найм нового сотрудника		
Расходы на доступ к базам данных зарплатных сайтов и приложений		23 210
Стоимость размещения вакансий		1942
Собеседование с руководителем структурного подразделения	30 минут (562 руб/час) отбор из 4 кандидатур, итого 2 часа	1124
Анализ документов кандидата	1 рабочий час на каждого кандидата 319 руб/час*4час	1276
Обучение нового сотрудника		
Затраты на первичный инструктаж и программу адаптации (в т.ч. выплаты наставнику первые 2 месяца работы)		9400
Сниженная производительность труда нового сотрудника первые 2 месяца работы	233340руб/чел*20%*мес	93336
ИТОГО:		213209,5

При расчетах была использована информация об уровне заработной платы сотрудников предприятия (по категориям)

По данным расчетов один выбывший сотрудник обходится предприятию в среднем 213209,5 рублей. В среднем за год из подразделения увольняется 4 человека из числа специалистов и служащих.

При прогнозировании снижения текучести кадров на 50% ежегодные затраты, связанные с текучестью кадров, снизятся на 426419 руб. На

основании этих данных приводим результаты хозяйственной деятельности в прогнозируемом периоде.

Таблица 5 - Основные организационно-экономические показатели деятельности ООО «ГЕОСЕРВИС» (прогноз)

Показатели	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Изменение			
				2020-2021гг.		2021-2022гг.	
				Абс. изм (+/-)	Темп прироста, %	Абс. изм (+/-)	Темп прироста, %
1. Выручка, тыс.руб.	146224,3	150600	165660	4375,7	2,99	14960	9,93
2. Себестоимость продаж, тыс.руб.	132200	137046	150750	4846	3,67	13704	9,99
3. Валовая прибыль (убыток), тыс.руб.	14024,3	13554	14910	-470	-3,4	1356	10
4. Управленческие расходы, тыс.руб.	10184	10183,8	11201,3	-0,2	-0,1	1017,5	9,99
5. Коммерческие расходы, тыс. руб.	2132,3	1820	2002	-312	-14,6	182	10
6. Прибыль (убыток) от продаж, тыс. руб.	1591,9	1550,2	1706,7	-41,7	-2,6	156,5	10,1
7. Чистая прибыль, тыс. руб.	1385	1348,7	1416,6	-36,3	-2,6	67,9	5

В прогноз заложены средние за отчетный период значения по показателям выручки и себестоимости продаж; при прогнозировании показателей: управленческие расходы, коммерческие и прочие расходы учтено их снижение по результатам внедрения мероприятий. Ставку дисконтирования примем на уровне 15%, т.к. инвестиции не носят рискованного характера.

Чистый дисконтированный доход (ЧДД), который определяется по формуле

$$ЧДД = \sum_{t=1}^n \frac{ДП_t}{(1+E)^t} - I_0$$

где ЧДД – чистый дисконтированный доход;

n – число периодов, в течение которых получается доход;

t – год, в котором получается доход;

ДП<sub>t</sub> – денежный поток в конце периода t;

E – норма дисконта;

I<sub>0</sub> – разовые одномоментные инвестиции.

Таблица 6 - Расчет показателя ЧДД

Показатель	Период, г.		
	2020	2021	2022
1	2	3	4
Чистый денежный поток (ЧДП)	-1866,0	1348,7	1416,6
Кумулятивный денежный поток (КДП)	-1866,0	1346,834	2763,436
Дисконтированный чистый денежный поток (ДЧДП)	-1866,0	1172,783	995,502
Чистый денежный доход (ЧДД)	-1866,0	-693,217	302,285

ЧДД=302,285тыс. руб. Чистый дисконтированный доход положительный, следовательно, проект является эффективным.

Индекс доходности инвестиций (ИД) представляет собой отношение суммы дисконтированных доходов к дисконтированным на ту же дату инвестиционным расходам (капитальным вложениям) и рассчитывается по формуле

$$ИД = \frac{\sum_{t=1}^n \frac{ДП_t}{(1+E)^t}}{И_0}$$

где ИД – индекс доходности инвестиций;

n – число периодов, в течение которых получается доход;

t – год, в котором получается доход;

ДП<sub>t</sub> – денежный поток в конце периода t;

E – норма дисконта;

И<sub>0</sub> – разовые одномоментные инвестиции

Индекс доходности инвестиций составит:

$$ИД = \frac{1172,783 + 995,502}{1866} = 1,48$$

ИД > 1, инвестиционный проект принимается для дальнейшего инвестиционного анализа.

Сроком окупаемости с учетом дисконтирования называется продолжительность наименьшего периода, по истечению которого накопленный дисконтированный доход (ЧДД) становится и в дальнейшем остается неотрицательным. Формула для расчета срока окупаемости имеет вид:

$$C_0 = \frac{1}{ИД}$$

где C<sub>0</sub> – срок окупаемости проекта;

ИД – индекс доходности.

$$C_0 = \frac{1866}{1172,783 + 995,502} = 0,67 \text{ расчетного периода}$$

$$C_0 = 0,67 * 24 = 16,2 \text{ месяца}$$

Экономическая эффективность проекта доказана. Социальная эффективность будет выражаться в улучшении самочувствия сотрудников, снижении уровня стресса, росте удовлетворенности работой.

## Заключение

Условия труда оказывают непосредственное влияние на работоспособность и здоровье человека при реализации своей трудовой деятельности. Условия труда подразумевают использование оборудования, технологий, предметов и средств труда, системой защиты и другими необходимыми факторами, обеспечивающими определенный микроклимат.

Цель исследования заключалась в изучении условий труда в строительной организации ООО «ГЕОСЕРВИС» и разработке комплекса мероприятий, направленный на повышение комфортности и привлекательности работы у конкретного работодателя.

Согласно поставленным задач для достижения цели было раскрыто понятие условий труда персонала в организации, рассмотрены методы оценки организации труда персонала.

Проанализировав актуальные условия труда на ООО «ГЕОСЕРВИС» были даны предложения по проведению мероприятий с целью совершенствования условий труда персонала. Предложенные мероприятия обоснованы посредством расчета социально-экономической эффективности.

Для проведения анализа состава и структуры персонала предприятия изучены следующие документы: схема организационной структуры организации, штатное расписание, должностные инструкции, положения об отделах организации.

ООО «ГЕОСЕРВИС» города Воркуты относится к субъектам производственной отрасли занимающейся строительными работами.

Общая схема управления ООО «ГЕОСЕРВИС» определяется его организационно правовой формой (общество с ограниченной ответственностью). Организационная структура ООО «ГЕОСЕРВИС» имеет линейно - функциональный вид и состоит из трех уровней управления.

Управление ООО «ГЕОСЕРВИС» как организация, которая занимается строительно-монтажными работами реализуется директором ООО.

На строительном участке, который входит в строительную группу, роль начальника выполняет прораб, который осуществляет оперативный контроль за ходом строительных работ. Мастера несут основную производственную нагрузку и заняты выполнением строительных работ.

Изучив деятельность ООО «ГЕОСЕРВИС» были выявлены отдельные нарушения, а так же уязвимые места в трудовом процессе, на которые необходимо в срочном порядке выделить время и средства для их устранения путем улучшения не только условий труда, но и в целом показателей производительности труда.

Анализ показателей представил, что в ООО происходило стабильное снижение выручки на протяжении анализируемого периода, что свидетельствует о уменьшении объёма продаж. Так в 2017 году выручка предприятия снизилась на 1548 тыс. рублей по сравнению с 2016 годом, а в 2018 году снижение выручки составило 75257 тыс. руб. или 42,1% по сравнению с 2017 годом.

Негативную тенденцию можно наблюдать и в отношении чистой прибыли, которая на протяжении анализируемого периода снижалась из года в год. В 2016 году показатель чистой прибыли составил 3506 тыс. руб., в 2017 году 1938 тыс. руб., а в 2018 году 968 тыс. руб. Так в 2017 году чистая прибыль снизилась на 1568 тыс. руб. или 44,7% по сравнению с 2016 годом. В 2018 году чистая прибыль продолжила падение и снизилась на 970 тыс. руб. или 50,1% по сравнению с 2017 годом.

Анализ показал, что в ООО наблюдается избыточная текучесть кадров, которая составила в 2018 году по сравнению с 2017 годом - 11,53 % (при нормальной текучести кадров до 5% в год). Причиной увольнения в основном было собственное желание работников, которые были недовольны размером заработной платы, а так же связаны с переездом в места проживания с более благоприятными климатическими условиями.

В связи с этим деятельность руководства ООО «ГЕОСЕРВИС» по снижению уровня текучести должно быть направлено на улучшение условий организации труда, включая устранение несоответствия содержания труда квалификации работника.

Особое внимание следует уделить анализу и совершенствованию оплаты и стимулированию труда, так как отношение работника к различным сторонам своей трудовой деятельности зависит удовлетворенности выполняемой работы.

В ООО «ГЕОСЕРВИС» тяжелые ручные работы в основном механизированы. Микроклимат на рабочих местах на производственных площадках в целом отвечает требованиям СанПиН № 0203-06 «Санитарно-гигиенические нормы микроклимата производственных предприятий».

По результатам анализа можно сделать вывод, что условия труда на рабочих местах ООО «ГЕОСЕРВИС» наиболее вредными и опасными являются следующие профессии: каменщик, бетонщик, электрогазосварщик.

Проанализировав оснащенность рабочих мест в ООО «ГЕОСЕРВИС» можно сделать вывод, что в целом условия труда на рабочем месте отвечают необходимым требованиям.

Но существенным недостатком является слабая организованность инструментария, недостаточное внимание к его сохранности и небрежность в использовании и хранении.

Для улучшения условий труда на ООО «ГЕОСЕРВИС» и ориентируясь на проведенный анализ были предложены следующие мероприятия с целью устранения недостатков в области санитарно-гигиенических и эстетических факторов для офисных работников:

- Провести косметический ремонт административного здания совместными усилиями администрации п. Северный и ООО «ГЕОСЕРВИС»;
- Улучшить освещенность в кабинетах, правильно расположив осветительные приборы.

- Приобрести и установить в двух кабинетах кондиционеры и увлажнители воздуха.
- Каждому офисному сотруднику поставить подставку для ног под рабочий стол, в целях уменьшения венозного напряжения и уменьшению переутомления.

Предлагаемые мероприятия направлены на создание благоприятных условий труда для группы специалистов, осуществляющих учет средств, подготовку бухгалтерской и налоговой отчетности и планирование сметных расходов.

Выполнение предложенных мероприятий будет способствовать улучшению психофизиологического состояния работников, росту концентрации внимания и работоспособности, уменьшению числа ошибок в работе специалистов.

## Список используемой литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019)
2. Федеральный закон "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 27.12.2019)
3. Беляев А.М., Ковалева И.А. Современные тенденции организации труда и управления персоналом для повышения производительности труда на промышленных предприятиях. - М.: Путеводитель предпринимателя. 2019. №44. С.17-22
4. Варданын, И. С. Менеджмент в России и Германии: организация труда и нематериальная мотивация в структуре управления персоналом [Текст] // Менеджмент в России и за рубежом. 2016. № 6. С. 128-133
5. Гонина О.О. Анализ удовлетворенности трудом у педагогов ДООУ с разным стажем работы // Профессиональное развитие педагогов: теория и практика: Мат. научно-практ. конф. Вып. 2. Тверь, 2017. С. 17-20.
6. Губарев, П. Ю. Совершенствование технологий мотивации персонала предприятия. Социальная политика и социальное партнерство. - М.: 2016. № 7. С. 38-45
7. Дейнега, В. Н. Анализ структуры трудовых ресурсов жилищно-коммунального комплекса и инструменты повышения эффективности их использования. Экономический анализ: теория и практика. - М.: 2016. № 4. С. 97-106
8. Денисова Е. И. Совершенствование условий труда персонала организации. – Казань: Молодой ученый. 2016. №11. С. 704-708.
9. Иванов И. Н. Организация труда на промышленных предприятиях : учебник для среднего профессионального образования / И. Н. Иванов, А. М. Беляев. — М. : Издательство Юрайт, 2019. 305 с

10. Локшин П.Е., Шастина А.Е. Совершенствование работы персонала технического сервиса путем оптимизации трудовых процессов// Научный журнал дискурс. 2019. №2. 171 с.

11. Максимова, О. Н. Факторы, влияющие на эффективность управления производительностью труда персонала // Актуальные проблемы современной науки. М.: 2011. № 1. С. 22-24

12. Папанян Р.Г. Условия труда как фактор повышения производительности и улучшение качества трудовой жизни персонала // Научное сообщество студентов XXI столетия. Экономические науки: сб. ст. по мат. XLI междунар. студ. науч.-практ. конф. № 4(41). URL: [https://sibac.info/archive/economy/4\(41\).pdf](https://sibac.info/archive/economy/4(41).pdf) (дата обращения: 21.01.2020)

13. Панфилов А. И. Пути повышения эффективности управления персоналом на предприятии // Инновационная наука. М.: 2016. № 4. С. 229-233.

14. Плюснина М.А. Роль организации труда в повышении эффективности производительности труда персонала. Научная дискуссия современной молодёжи: актуальные вопросы, достижения и инновации сборник статей X Международной научно-практической конференции. Пенза: Издательство: "Наука и Просвещение". 2019. С.110-114

15. Подвойский, Г. Л. Мотивация работника - фактор повышения производительности труда // Экономические науки. №8. 2017. С. 7-14

16. Полюшко Ю.Н. Оценка эффективности деятельности персонала в современной организации// - М.: Экономика и управление: проблемы, решения. №5. 2019.С.34-41

17. Резникова О.С., Кулик Т.Н. Сущность и направления совершенствования организации труда персонала. Научный альманах. - М.: Издательство: ООО "Консалтинговая компания Юком" (Тамбов). №2 (28). 2017.217 с.

18. Рябоконт Н.А., Симонян Л.Г. Особенности влияния транзакционных издержек на развитие рынка труда молодежи Ростовской

области в условиях современных трансформаций // European scientific conference: сборник статей победителей III Международной научно-практической конференции: в 2 частях. М.: 2017. С. 92-95.

19. Самарская Н.А. Вопросы экономики безопасного труда / Н.А. Самарская, С.М. Ильин // Современная инновационная экономика: анализ проблем и стратегия развития. IV Международная научно практическая конференция, 15 ноября 2015 г. [материалы] / Приволжский научно-исследовательский центр. - М.: Издательство «Перо», 2015. 102 с.

20. Синельникова, Е. А. Применение мотивационного комплекса в системе управления персоналом. – Казань.: Социально-гуманитарные знания. № 1.2016. С. 101-106

21. Соснина, Е.В. Разработка системы мотивации персонала на производственном предприятии. – Казань: Молодой ученый.2016. 421 - 423 с.

22. Сурат И.Л., Борщева А.В., Ильченко С.В. Стратегическое управление человеческими ресурсами. - М., 2019. 183 с.