

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

Институт финансов, экономики и управления
(институт, факультет)
Менеджмент организации
(кафедра)

38.03.03 «Управление персоналом»
(код и наименование направления подготовки)

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: «Разработка мероприятий по улучшению условий труда персонала (на примере ООО «Газпром трансгаз Самара»)»

Студент(ка)

Т.В. Радилович

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

Л.Л. Чумаков

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Допустить к защите

И.о. заведующего кафедрой к.э.н., доцент С.Е. Васильева

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

(личная подпись)

«___» _____ 2016 г.

Тольятти 2016

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

Институт финансов, экономики управления

(институт, факультет)

Менеджмент организации

(кафедра)

УТВЕРЖДАЮ

И.о зав.кафедрой «Менеджмент организации»

С.Е. Васильева

(подпись)

(И.О. Фамилия)

« _____ » _____ 2016 г.

ЗАДАНИЕ

на выполнение бакалаврской работы

Студент Радилевич Тамара Владимировна

1. Тема «Разработка мероприятий по улучшению условий труда персонала (на примере ООО «Газпром трансгаз Самара»)»

2.Срок сдачи студентом законченной выпускной квалификационной работы 20 мая 2016 года.

3. Исходные данные к бакалаврской работе

3.1. Данные и материалы производственной практики.

3.2. Материалы учебников по управлению персоналом, менеджменту, научных статей, стандартов, документов по организационно-экономической деятельности ООО «Газпром трансгаз Самара».

4. Содержание бакалаврской работы:

Введение

1. Теоретические аспекты условий труда персонала

1.1. Сущность и понятие условий труда

1.2. Методы улучшения условий труда

2. Анализ условий труда на ООО «Газпром трансгаз Самара»

2.1. Организационно-экономические показатели и характеристика условий труда персонала ООО «Газпром трансгаз Самара»

2.2. Оценка условий труда персонала ООО «Газпром трансгаз Самара»

3. Разработка мероприятий по улучшению условий труда персонала ООО «Газпром трансгаз Самара»

3.1. Мероприятия, направленные на улучшение условий труда

3.2. Расчет социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по улучшению условий труда персонала ООО «Газпром трансгаз Самара»

Заключение

Библиографический список

Приложения

5. Ориентировочный перечень графического и иллюстративного материала:

1. Титульный лист;
 2. Актуальность, цель и задачи исследования;
 3. Основные экономические показатели деятельности организации;
 4. Табличные данные по результатам анализа управления производственным процессом (17 таблиц);
 5. Графические данные по результатам анализа управления производственным процессом (18 рисунков);
 6. Предложения по совершенствованию управления производственным процессом;
 7. Результаты предполагаемого экономического эффекта от разработанных мероприятий.
6. Консультанты по разделам -
7. Дата выдачи задания 12 января 2016 года.

Руководитель выпускной
квалификационной работы

(подпись)

Л.Л. Чумаков

(И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

(подпись)

Т.В. Радилович

(И.О. Фамилия)

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

Институт финансов, экономики управления

(институт, факультет)

Менеджмент организации

(кафедра)

УТВЕРЖДАЮ

И.о. зав.кафедрой «Менеджмент организации»

_____ С.Е. Васильева
(подпись) (И.О. Фамилия)
« _____ » _____ 2016 г.

**КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН
выполнения бакалаврской работы**

Студента Радилевич Тамара Владимировна
по теме «Разработка мероприятий по улучшению условий труда персонала (на примере ООО «Газпром трансгаз Самара»)»

Наименование раздела работы	Плановый срок выполнения раздела	Фактический срок выполнения раздела	Отметка о выполнении	Подпись руководителя
Разработка 1 раздела БР	06.06.2016		выполнено	
Разработка 2 раздела БР	08.06.2016		выполнено	
Разработка 3 раздела БР	10.06.2016		выполнено	
Разработка введения, заключения и уточнение литературных источников и приложений	14.06.2016		выполнено	
Окончательное оформления БР, подготовка доклада, иллюстративного материала, презентации	16.06.2016		выполнено	
Предварительная защита БР	20.06.2016		выполнено	
Допуск к защите заведующего кафедрой	21.06.2016		выполнено	
Сдача законченной БР на кафедру	26.06.2016		выполнено	

Руководитель бакалаврской работы

_____ (подпись)

Л.Л. Чумаков

_____ (И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

_____ (подпись)

Т.В. Радилевич

_____ (И.О. Фамилия)

Аннотация

Бакалаврскую работу выполнил студент: Радилович Т.В.

Тема работы: «Разработка мероприятий по улучшению условий труда персонала (на примере ООО «Газпром трансгаз Самара»)»

Научный руководитель: Л.Л. Чумаков

Цель исследования – разработка мероприятий по улучшению условий труда персонала на примере ООО «Газпром трансгаз Самара».

Объектом исследования является ООО «Газпром трансгаз Самара» — предприятие по транспортировке природного газа и подаче его потребителям.

Методы исследования – применены апробированные методы исследования, анализа и обработки материала, в том числе сравнительный анализ и синтез.

Краткие выводы по работе – под условиями труда понимается совокупность факторов трудового процесса и производственной среды, которые оказывают влияние на состояние работника и его работоспособность.

Практическая значимость работы заключается в том, что отдельные её положения в виде материала подраздела 2.2, 2.3 и 3 главы могут быть использованы специалистами ООО «Газпром трансгаз Самара» в практике улучшения условий труда персонала и рекомендованы специалистам по организации труда в газодобывающих предприятиях.

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, 3-х разделов, заключения, списка литературы из 51 источника и 4-х приложений. Общий объем работы 67 страниц машинописного текста.

Содержание

Введение.....	7
1 Теоретические аспекты условий труда персонала.....	9
1.1 Сущность и понятие условий труда.....	9
1.2 Методы улучшения условий труда	17
2 Анализ условий труда на ООО «Газпром трансгаз Самара».....	26
2.1 Организационно-экономические показатели и характеристика условий труда персонала ООО «Газпром трансгаз Самара».....	26
2.2 Оценка условий труда персонала ООО «Газпром трансгаз Самара»....	34
3 Разработка мероприятий по улучшению условий труда персонала ООО «Газпром трансгаз Самара».....	50
3.1 Мероприятия, направленные на улучшение условий труда.....	50
3.2 Расчет социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по улучшению условий труда персонала ООО «Газпром трансгаз Самара».....	55
Заключение	61
Библиографический список	63
Приложения	68

Введение

Актуальность данной темы обусловлена тем, что в последнее время состояние условий труда на предприятиях ухудшилось. Работодатели стремятся сэкономить на здоровье своих сотрудников ради получения максимальной прибыли. Основной причиной данного действия является ухудшение финансово-экономической ситуации предприятий, которое ведет к сокращению расходов на поддержание должного уровня условий труда, что ведет к повышенному производственному травматизму и профессиональной заболеваемости. Выполнение какой-либо работы длительное время приводит к усталости и в результате к снижению работоспособности сотрудников. Поэтому очень важно, чтобы работники находились в безопасных для работы условиях труда.

Особое значение улучшения условий труда объясняется тем, что они в основном представляют собой производственную среду, в которой сотрудники выполняют свою работу. От состояния условий труда зависит уровень работоспособности, поэтому их улучшение существенно влияет на повышение производительности.

Целью данной бакалаврской работы является разработка мероприятий по улучшению условий труда персонала на примере ООО «Газпром трансгаз Самара».

Для достижения данной цели необходимо решение следующих задач:

1. Раскрыть сущность теоретических основ условий труда персонала;
2. Провести анализ существующих условий труда на ООО «Газпром трансгаз Самара»;
3. Разработать мероприятия по улучшению условий труда на ООО «Газпром трансгаз Самара».

Объектом исследования является ООО «Газпром трансгаз Самара» — предприятие по транспортировке природного газа и подаче его потребителям.

Предметом исследования являются условия труда персонала ООО «Газпром трансгаз Самара».

Границами исследования являются 2013-2015 гг.

В главе 1 рассмотрены теоретические аспекты условий труда персонала, в том числе сущность, цели, задачи условий труда, а также методы улучшения условий труда в организации.

В главе 2 проведен анализ организационно-экономических показателей и оценка существующих условий труда персонала в ООО «Газпром трансгаз Самара». На основе этих данных выявлены проблемы, которые необходимо решить для лучшего проектирования организационной структуры.

В главе 3 разработаны мероприятия по улучшению условий труда персонала в ООО «Газпром трансгаз Самара».

Теоретической и методической базой исследования стали нормативно-правовые акты, справочная и методическая литература, информация периодической печати, интернет-сайтов, а также иные источники, относящиеся к исследуемым вопросам.

В работе применены апробированные методы исследования, анализа и обработки материала, в том числе сравнительный анализ и синтез.

Практическая значимость работы заключается в том, что отдельные её положения в виде материала подраздела 2.2, 2.3 и 3 главы могут быть использованы специалистами ООО «Газпром трансгаз Самара» в практике улучшения условий труда персонала и рекомендованы специалистам по организации труда в газодобывающих предприятиях.

1 Теоретические аспекты условий труда персонала

1.1 Сущность и понятие условий труда

Трудовой процесс является очень важной составляющей в жизни людей. К. Маркс в своем исследовании трудового процесса отмечал, что труд – это «естественная необходимость: без него не был бы возможен обмен веществ между человеком и природой, то есть не была бы возможна сама человеческая жизнь»[39].

Такой же важной составляющей в жизни людей являются условия труда, так как от них зависит здоровье и работоспособность человека, а так же их отношение к труду.

Существует множество определений понятия «условия труда». Различия в определениях можно разделить на шесть групп.

1. Различия в термине «условия». Данный термин рассматривается с трех сторон:

- 1) это всего лишь то, что окружает человека в процессе труда;
- 2) в понятие входит еще и характеристики этого процесса труда;
- 3) более полное определение, которое включает в себя так же и характеристики состояния человека, его профессиональная подготовка.

2. Различия по масштабу. Многие авторы понимают под условиями труда только лишь те условия, которые относятся непосредственно к процессу труда, другие же рассматривают понятие обширнее и включают в него санитарно-бытовые нормы и многое другое.

3. Различия по количеству элементов, которые составляют условия труда. Одни рассматривают абсолютно все элементы, другие – только их часть, а третьи – какую-либо одну группу данных элементов.

4. Различия в содержании условий труда. В условия труда включают последствия работы, такие как профессиональные заболевания, травматизм, или только характеристики самих условий труда.

5. Различия основного воздействия работы в конкретных условиях. Учитывают либо все возможные воздействия условий труда на человека, либо отдельные проявляющиеся воздействия на состояние человека.

6. Различия в сущности условий труда. Авторы разделились на две составляющие, одни считают, что условия труда несут объективный характер, другие считают, что субъективный.

Несмотря на все вышеизложенные различия, можно представить одно общее определение условий труда, которое будет полностью отражать всю сущность[13].

Таким образом, условия труда – это сложное явление, которое формируется в процессе труда под влиянием социально-экономических, технико-организационных, естественно-природных и хозяйственно-бытовых факторов, влияющих на состояние человека, его работоспособность, отношение к труду, а так же на уровень жизни и на экономические результаты производства.

Рассмотрим данные в определении факторы, которые влияют на формирование и изменение условий труда более подробно (рисунок 1.1).

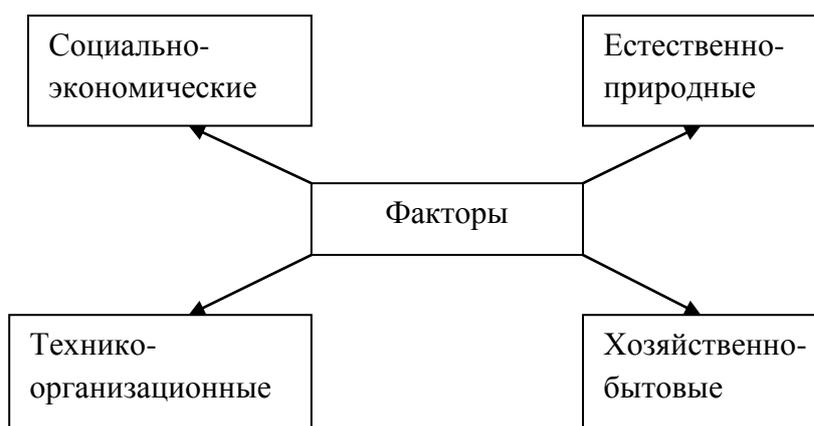


Рисунок 1.1 – Группы факторов, влияющих на формирование и изменение условий труда

Первая группа факторов социально-экономические. В данную группу входят:

1) нормативно-правовые факторы (нормы и правила, стандарты и законы о труде, установленные льготы и социальные гарантии отдельным категориям работников и др.);

2) социально-психологические факторы (характеризуют отношение работников к трудовой деятельности и условиям труда, состав персонала и т.п.);

3) общественные факторы (характеризуют с одной стороны поощрение сотрудников какими-либо льготами, гарантиями либо компенсациями, а с другой стороны наоборот наказания за нарушение норм, стандартов и другое).

Вторая группа факторов – технико-организационные. Данные факторы непосредственно воздействуют на формирование таких элементов условий труда, как средства труда, предметы труда, режимы труда и отдыха, технологические процессы, приемы и методы труда, нормирование труда и многое другое.

Третья группа факторов – естественно-природные. Такие факторы оказывают воздействие на формирование условий труда со стороны климатических, геологических особенностей рабочей среды, в которой происходит трудовой процесс. В зависимости от этих факторов работник может подвергаться крайне тяжелым и опасным условиям труда.

К четвертой группе факторов относят хозяйственно-бытовые факторы, которые в свою очередь связаны с обслуживанием работников. Например, организация питания, транспорта, санитарных норм и другое.

Егоршин А.П. предлагает следующее определение условий труда – «это сложное объектное явление, характеризующее параметры производственной среды. Также он ссылается на Трудовой кодекс Российской Федерации[20].

Трудовой кодекс РФ дает следующее определение условий труда, согласно которому условия труда – это совокупность факторов трудового процесса и производственной среды, которые оказывают влияние на состояние работника и его работоспособность.

В свою очередь Трудовой кодекс РФ выделяет два вида производственных факторов, благодаря которым определяются условия труда – это вредные и опасные. Воздействие вредных факторов влечет за собой заболевание сотрудников, либо ухудшение их состояния здоровья и работоспособности. Воздействие опасных факторов может привести к травматизму работников. Из этого следует, что условия труда на рабочем месте должны быть безопасными, то есть уровень их воздействия не должен превышать допустимой нормы[48].

Помимо всех вышеперечисленных факторов, влияющих на условия труда, немаловажным является физическая нагрузка или тяжесть труда работника. Данный фактор характеризуется затратами труда работника, которые связаны с количеством переносимого груза, массой поднимаемых предметов труда и другое. Физические усилия сотрудников должны ограничиваться допустимыми значениями.

Особое значение улучшения условий труда объясняется тем, что они представляют собой производственную среду, в которой сотрудники выполняют свою работу. Поэтому от того насколько безопасны и комфортны эти условия зависит уровень работоспособности, производительности труда.

Условия труда – это совокупность элементов производственной среды, которые оказывают влияние на состояние работников, их работоспособность в процессе труда. Они определяются оборудованием, технологией, предметами и средствами труда, которые используются работниками. Также условия труда определяются обслуживанием рабочих мест и внешними факторами.

На предприятиях условия труда характеризуются рядом элементов, воздействующих на человека в процессе труда. Данные элементы представлены на рисунке 1.2.

Санитарно-гигиенические условия (рисунок 1.2) регламентируются следующими основными руководящими документами:

- 1) ГОСТы;
- 2) СанПиН – санитарные правила и нормы;

- 3) СП – санитарные правила;
- 4) СНиП – строительные нормы и правила;
- 5) ПДУ – предельно допустимые уровни;
- 6) ПДК – предельно допустимые концентрации;
- 7) ГН – гигиенические нормативы;
- 8) МУК – методические указания по контролю [20].

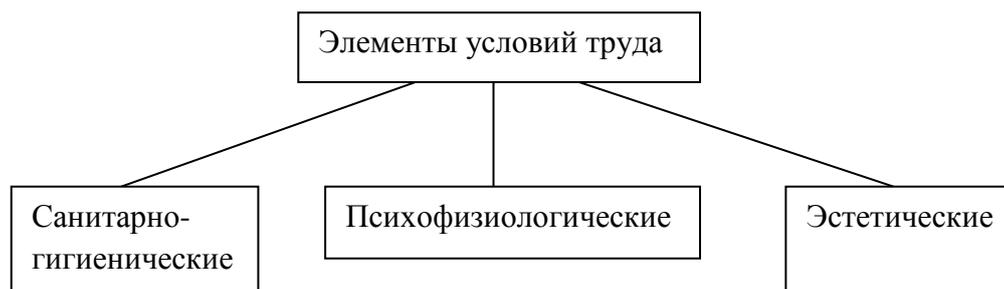


Рисунок 1.2 – Элементы условий труда

Санитарно-гигиенические условия. Данные условия формируются под влиянием окружающей среды на человека. Такими элементами могут быть вредные химические вещества, запыленность воздуха, вибрация, освещение, уровень шума, микроклимат и другое. Увеличение работоспособности можно добиться благодаря соответствию нормам и стандартам данных условий.

Психофизиологические условия. С помощью таких условий определяют степень физической нагрузки, рабочую позу, темп работы и монотонность, напряженность и другое. Если ограничить психофизиологические условия, то можно добиться снижения утомляемости рабочих.

Эстетические условия – это условия, благодаря которым определяется внешний вид помещений и рабочих мест, а так же обеспечение спецодеждой и необходимым инвентарем. Все элементы эстетических условий оказывают воздействие на работающего через создание эмоционального производственного фона. При соблюдении данных условий работа становится легче и продуктивнее.

Понятие условий труда тесно связано с таким понятием как рабочее место, которое помогает оценить условия труда и на прямую влияет на их уровень.

Рабочее место – это место, в котором работник пребывает постоянно или временно в процессе трудовой деятельности, оснащенное предметами (средствами) труда для выполнения функций работника, которые ему поручены. Организацию рабочего места можно разделить на несколько этапов, которые представлены на рисунке 1.3.

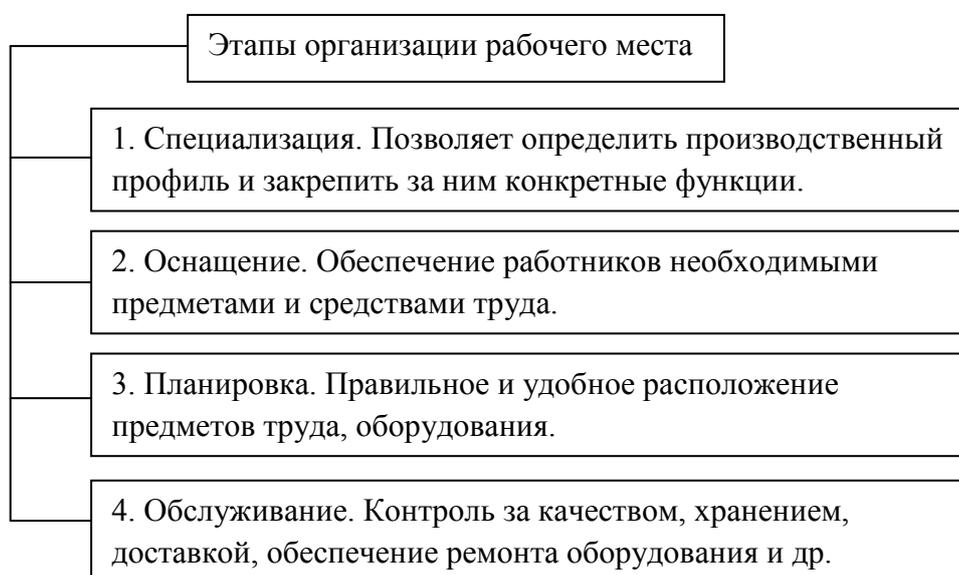


Рисунок 1.3 – Этапы организации рабочего места

При выполнении всех этапов организации рабочего места можно оценить на сколько условия труда того или иного работника являются благоприятными и безопасными [47].

В настоящее время оценить условия труда можно благодаря системному подходу, который позволяет достаточно точно количественно оценить влияние условий труда на состояние человека, а так же тяжесть труда. Установить критерии тяжести труда можно с помощью состояния организма человека, которое формируется под влиянием производственных факторов. Рассмотрим 6

категорий тяжести работ, которые выделены в зависимости от состояния человека.

1 категория. К данной категории относятся работы, которые выполняются взрослыми, здоровыми людьми в комфортных или близких к комфортным условиям труда. Работы требуют оптимальной величины физической, умственной и нервно-эмоциональной нагрузки. К концу рабочего дня работоспособность работников и производительность труда не снижаются, а наоборот растут.

2 категория. К этой категории тяжести относятся работы, которые выполняются в благоприятных, но не комфортных условиях труда, то есть, уровни вредных и опасных производственных факторов не превышают предельно допустимых. К концу рабочего дня у сотрудников чувствуется умеренное утомление, но оно никак не влияет на ухудшение работоспособности.

3 категория. Работа данной категории тяжести характеризуется условиями, в которых повышаются психические, физические, эмоциональные нагрузки. К окончанию рабочего дня сотрудники чувствуют себя усталыми, что отрицательно сказывается на некоторых производственных показателях. В данном случае улучшение условий труда и отдыха могут решить возникающие проблемы.

4 категория. Это работы в условиях, которые могут привести к профессиональным заболеваниям. Работники чувствуют перенапряжение, что влечет за собой серьезное снижение работоспособности, а в следствии к нарушению отдельных систем организма.

5 категория. К данной категории относятся работы, условия которых являются неблагоприятными. У сотрудников можно заметить сбои в центральной нервной системе, резкое возрастание ошибок в работе, так же снижаются производительность труда и работоспособность. Для восстановления работникам требуется гораздо больше времени. Иногда такая работа приводит к заболеваниям и высокой потере работоспособности.

6 категория. Работы характеризуются чрезмерными умственными либо физическими перегрузками организма человека. Такие перегрузки приводят к стрессовым психическим ситуациям, а в дальнейшем и к нарушению функционирования организма [30].

После проведения оценки условий труда составляется отчет, включающий в себя следующие результаты:

1) информация об организации, в которой оценивались условия труда, с приложением копий документов, подтверждающих ее соответствие установленным требованиям в ст.19 Закона № 426-ФЗ;

2) список рабочих мест, на которых оценивались условия труда, с указанием присутствующих вредных и (или) опасных факторов;

3) карты оценки условий труда, которые содержат сведения о категории тяжести труда на каждом из рабочих мест;

4) протоколы о проведении оценки условий труда;

5) протоколы о проведении оценки эффективности средств индивидуальной защиты;

6) свободная ведомость по оцениванию условий труда;

7) перечень мероприятий по улучшению условий труда работников, если улучшение необходимо;

8) заключение эксперта организации, которая проводила оценку условий труда[49].

Основной целью совершенствования условий труда является то, что рабочие должны чувствовать себя хорошо в своих организациях, чтобы работать более продуктивно и творчески. Улучшение условий труда полагается на решения и последствия после них. Чтобы обеспечить возможные изменения и эффективные улучшения условий труда, чрезвычайно важно укрепить факторы, влияющие на них. Таким образом, приняв решения, имеющие желаемое воздействие на качество рабочей окружающей среды, организации получают иммунитет к факторам, которые могут негативно повлиять на здоровье и безопасность работников. Организации, которые видят работников в

качестве ценного ресурса, считают безопасные условия особенно важными для выживания на рынке.

1.2 Методы улучшения условий труда

Многие компании не понимают важность условий труда для сотрудников и поэтому сталкиваются с массой трудностей во время работы. Такие организации являются внутренне слабые, поэтому они не могут представить инновационные продукты на рынке, чтобы затмить конкурентов. Сотрудники должны соответствовать критериям эффективности, которые установлены организацией, для обеспечения качества их работы.

Рассмотрением проблем по улучшению условий труда занимались такие экономисты как И.В. Бестужев, М.И. Бухалков, Л.П. Владимирова, Б.М. Генкин, А.И. Кравченко, В.В. Куликов, Ю. Кучилин, Ю.М. Остапенко, Б.Ю. Сербиновский, С.Г. Струмилин и другие.

С помощью выявления проблем условий труда на предприятии и их устранения можно снизить производственный травматизм либо предотвратить аварийную ситуацию. Исходя из этого, организациям необходимо больше внимания уделять безопасности сотрудников, чаще проводить комплексную оценку рабочих мест, проводить профилактические инструктажи и повышение квалификации для снижения травматизма.

Одной из многих проблем для организаций является удовлетворить своих сотрудников для того, чтобы справиться с постоянно меняющимися условиями и добиться успеха. В целях повышения эффективности, результативности и продуктивности работы, организация должна удовлетворять потребности своих сотрудников, предоставляя им хорошие условия труда.

Американский ученый Джон Кларк утверждает, что если сотрудники не удовлетворены задачами, поставленными перед ними, то они не уверены в таком факторе как безопасность труда. Коллеги не проявляют готовности к сотрудничеству, руководитель не уважает их, и они не учитываются в процессе

принятия решений, в результате чего они чувствуют себя отдельно от организации. Кроме того, он подчеркнул, что в нынешние времена компании не могут позволить себе недовольных сотрудников. Так как они не будут соответствовать стандартам и ожиданиям руководителя, они будут уволены, в результате чего фирмы несут дополнительные расходы на найм новых сотрудников. Так что для фирмы выгодно предоставлять гибкие рабочие условия для сотрудников, в которых они чувствуют себя ценными[3].

Британский ученый Тим Спектор отмечает, что большинство предприятий игнорируют условия труда в пределах своей организации, в результате получают неблагоприятное влияние на производительность своих сотрудников. По его словам, условия труда состоят из безопасности сотрудников, безопасного труда, хорошего отношения с коллегами, хорошей мотивации и участия в процессе управленческих решений. Различные факторы внутри рабочей среды, такие как заработная плата, рабочее время, организационная культура и связи между сотрудниками могут повлиять на удовлетворенность работой. В организациях можно заметить, что в основном у сотрудников есть проблемы с их руководителем, который не уважает их.

Рабочая среда оказывает положительное влияние на удовлетворенность работой сотрудников. Плохие условия труда ограничивают сотрудников в возможности достичь полного потенциала, поэтому крайне важно обеспечить хорошие условия труда[5].

В проведении мероприятий, направленных на улучшение условий труда, должное внимание следует уделить тому, на кого такие меры будут нацелены, на кого будет возложена задача проверки данных мероприятий. Все чаще достижение желаемых улучшений зависит от применения процессного подхода. Если потребности работников и ожидания организации оправдываются, то это значит, что улучшение условий труда прошло эффективно. Жизненно важную роль в обеспечении намеченных результатов играет выявление потребностей и ожиданий клиентов.

Качество условий труда зачастую начинается с безопасности и гигиены на работе и с удовлетворения эргономичных требований к охране здоровья. Если такие цели считаются приоритетными, то можно предположить, что ожидания работника существенно влияют на достижение желательного уровня условий труда.

ИСО 9000 описывает качество условий труда как степень, в которой совокупность присущих признаков удовлетворяет требования, с помощью которых определяется способность удовлетворения признанных и будущих потребностей. ИСО 9000 – это комплекс международных стандартов, в которых описываются требования к качеству. Таким образом, качество обычно характеризуется как степень совершенства и соответствия. Чтобы добиться его, указанные меры по повышению должны быть предприняты.

Основной целью совершенствования мер для обеспечения устойчивого успеха организации является достижение поставленных целей и удержание их в течение длительного периода. Для этого организациям необходимо сформировать свою среду, которая будет состоять из набора внутренних и внешних факторов, способствовать достижению своих целей, обеспечивать надлежащее поведение по отношению к заинтересованным сторонам. Со ссылкой на качество условий труда рабочего, можно предположить, что такие критические факторы требуют корректирующих и предупреждающих действий. Основная цель в принятии таких действий является обеспечение безопасных и гигиенических условий труда и удовлетворение эргономических требований. Так как задачи выполняются в рамках процессного подхода, важнейшим условием для совершенствования является выучить и определить потребности сотрудников.

В формировании условий, которые позволяют работникам работать в рабочей среде, следует иметь в виду, что люди являются наиболее важным ресурсом. Им необходимо окружение, которое позволит им работать нормально. Снижение нагрузки за счет обеспечения надлежащих условий труда

позволит снизить потери и повысить производительность, тем самым повышая способность организации выполнять задачи и запускать процессы.

Человек является наиболее важным элементом рабочей среды, следовательно, особо важной задачей является расширить возможности людей для работы в ней. Необходимость создания надлежащих условий труда и улучшения рабочей среды касается всех сфер, в которых участвуют работники и признают воздействие окружающей среды на взаимоотношения внутри организации. Такие отношения с одной стороны помогают работникам выполнять свои обязанности, а с другой стороны они приводят к неблагоприятным факторам окружающей среды. Следовательно, в улучшении рабочей обстановки внимание должно быть уделено и благоприятным и неблагоприятным исходам.

Безопасные условия труда все чаще обеспечиваются использованием системного подхода, по образцу других систем управления, в первую очередь управления качеством. Предпринимательские организации должны обеспечить надлежащими условиями работников, для эффективной работы в их рабочей среде. Подход основывается на том, что надлежащие условия труда представляются работникам не только чтобы помочь работодателям соблюдать действующие законы, но также и чтобы увеличить прибыль компании. Маслоу в своей иерархии потребностей предложил одним из условий безопасной эксплуатации людей в рабочей среде – безопасность[45].

В соответствии с ИСО 9001 рабочая среда рассматривается как обеспечивающее функционирование систем управления. Организациям, которые встали на улучшение, потребуется скорректировать технологические процессы для воздействия с окружающей средой. Они должны контролировать и устранять неблагоприятные воздействия процессов на безопасность труда и здоровье. Любое несоответствие должно рассматриваться как нарушение[16].

Существует несколько видов факторов, которые влияют на возможность улучшения условий труда:

1) управляемые - факторы, которые могут быть затронуты в стремлении изменить условия труда;

2) неуправляемые - факторы, воздействие которых является не зависящим от работодателя и работников;

3) внешние помехи - факторы, которые тормозят процессы работы и чьи последствия не связаны с выполнением процессов;

4) внутренние нарушения (факторы, которые тормозят рабочие процессы.

Для создания безопасных условий, организации должны знать не только технические, физические и психологические свойства для выполнения конкретных профессиональных задач, но также и факторы, влияющие на улучшение условий труда.

Организации все в большей степени достигают безопасных условий труда путем принятия системного подхода по образцу других организаций. Ключевым в этом процессе является достижение юридически требуемого уровня безопасности и оптимизации рабочих нагрузок. Работая по образцу, предприятия не смогут достичь более высокого уровня, чем их конкуренты, так как у каждого работодателя должны быть свои подходы и к сотрудникам, и к ведению бизнеса[1].

Существуют основные параметры условий труда на рабочем месте, которые влияют на работоспособность сотрудников. При соблюдении норм к данным параметрам условия труда на предприятии можно привести практически к идеальным. Данные параметры представлены на рисунок 1.4.

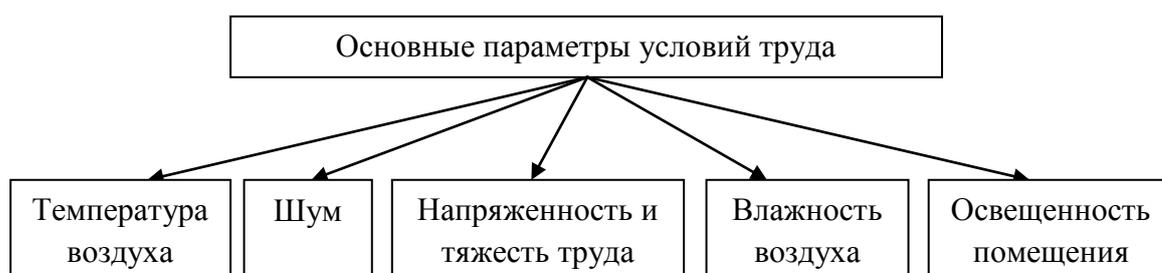


Рисунок 1.4 – Основные параметры условий труда

Температура воздуха – это параметр, который отвечает за нагретость воздуха в помещении и имеет определенные значения, являющиеся нормой.

Шум – это параметр, который является раздражителем и в некоторых условиях влияет на все органы и системы организма. Шумом называют раздражающий, неприятно действующий на органы слуха звук. При ежедневном воздействии интенсивного шума могут возникнуть профессиональные заболевания.

От напряженности и тяжести труда больше всего зависит работоспособность сотрудников, которая заметно снизится при высокой напряженности сотрудника. Данный параметр является наиболее важным и значимым, поэтому не соблюдение норм может также привести к профессиональным заболеваниям.

Влажность воздуха характеризуется уровнем содержания в нем водяных паров. От данного параметра зависит запыленность помещения, рабочей среды. Данный параметр выражается в процентах. С помощью регулярных влажных уборок и комнатных растений можно поддерживать необходимый уровень влажности в помещении. Повышенный уровень влажности воздуха в помещениях с низкой температурой оказывает охлаждающее действие, а в сочетании с высокими температурами способствует перегреванию организма.

Такой параметр как освещенность включает в себя естественное и искусственное освещение. Каждое из них должно присутствовать на рабочем месте каждого работника. Освещенность имеет единицу измерения – люкс. Свет – это одно из важных естественных существований человека, так как именно он влияет на психические функции человека и на состояние организма в целом. Хорошее освещение благоприятно влияет на человека, создает хорошее настроение, улучшает работу головного мозга и протекание основных процессов нервной системы.

В таблице 1.1 представлены Общегосударственные нормативы санитарно-гигиенических условий работы служащих[20].

Таблица 1.1 - Общегосударственные нормативы санитарно-гигиенических условий работы служащих

Параметры	Значение параметров
Температура: теплый период	22-25
холодный период	20-22
Относительная влажность воздуха (%)	45-55
Уровень освещенности: общий	300 люкс
всеми источниками света	750 люкс
Уровень шума, звука: нижний	60 дБ
верхний	75дБ

При правильном сочетании данных параметров работник испытывает чувство комфорта, что является важным для уровня работоспособности и эффективности труда.

Для того чтобы начать улучшать условия труда, необходимо их оценить. В этом поможет аттестация, которая представляет собой комплексную проверку рабочих мест на соответствие техническим, экономическим, организационным и социальным требованиям.

Существует 3 этапа аттестации рабочих мест:

1. Определение количества рабочих мест, учет которых ведется по специальным ведомостям;

2. Сама аттестация рабочих мест, в результате которой оценивается каждое рабочее место по техническому, организационному уровням и по технике безопасности условий труда. По результатам аттестации рабочее место может:

- полностью соответствовать всем требованиям или превышать их;
- подлежать рационализации, то есть улучшению отдельных показателей, которые не соответствуют требованиям;
- подлежать ликвидации, то есть его рационализация экономически не целесообразна.

3. Разработка мероприятий по улучшению рабочих мест. Данный этап проводится на основе данных второго этапа.

Рекомендации могут разрабатываться по следующим методам:

- 1) повышение технического уровня рабочих мест;
- 2) повышение организационного уровня рабочих мест;
- 3) улучшение техники безопасности на рабочих местах;
- 4) ликвидация не эффективных или лишних рабочих мест [30].

Улучшение условий труда может проходить в несколько направлений: техническое, технологическое, организационное, психофизиологическое, санитарно-гигиеническое и социальное.

Техническое направление представляет собой создание новой техники, которая будет обеспечивать сохранность жизни и здоровья сотрудников, а также минимизировать затраты труда на производство продукции.

Технологическое направление основано на введении новых технологических режимов, которые могут позволить вывести работника из рабочей зоны. Такие изменения могут позволить применять новые виды сырья либо более новые и оптимизированные инструменты и приспособления.

Организационное, психофизиологическое, социальное и санитарно-гигиеническое направления основаны на здоровье сотрудников, производственной среде, на повышении интереса сотрудников к работе.

Мероприятия по улучшению условий труда можно распределить на следующие группы:

- 1) мероприятия по улучшению состояния воздушной среды в помещениях;
- 2) мероприятия по снижению уровня шума;
- 3) мероприятия по улучшению режима труда и отдыха[22].

В таблице 1.2 представлено описание каждой из групп.

Каждое из представленных мероприятий (таблица 1.2) относятся к санитарно-гигиеническим условиям труда и направлены на их улучшение. Поэтому их рассмотрение играет очень важную роль в исследовании данной темы.

Таблица 1.2 – Мероприятия по улучшению условий труда в организации

Мероприятия	Описание
Мероприятия по улучшению состояния воздушной среды в помещениях	Применение вентиляции и кондиционеров. Данное мероприятие обеспечивает автоматическую очистку воздуха от пыли и иных вредных веществ. Также автоматически помогает поддерживать необходимую температуру в помещении в любое время года.
	Применение специальных увлажнителей и комнатных растений. В помещении необходимо проводить регулярную влажную уборку для уменьшения уровня запыленности воздуха. Для очистки воздуха помогут комнатные растения.
	Хорошая герметизация оборудования, применение замкнутых технологических процессов, применение замкнутых технологических циклов, замена устаревшего оборудования, своевременный и качественный ремонт оборудования, все это способствует снижению поступления в воздух рабочей зоны вредных веществ.
Мероприятия по снижению уровня шума	Применение звукопоглощающих материалов на границах помещения, то есть стенах, потолках. Дополнительными звукопоглотителями могут служить занавеси из плотной ткани.
	При возможности для снижения уровня шума можно отдалить рабочее место от источника шума. Если это не возможно, то необходимо применять наушники-глушители либо беруши.
Мероприятия по улучшению режима труда и отдыха	Следует рационально чередовать время работы и отдыха на всех видах работ. При повышении интенсивности труда работника время на отдых следует увеличить. Форма и продолжительность отдыха должны максимально снижать утомляемость.

Таким образом, улучшение условий труда является одним из важнейших этапов развития организации, так как именно уровень условий труда влияет на производительность и работоспособность.

2 Анализ условий труда на ООО «Газпром трансгаз Самара»

2.1 Организационно-экономические показатели и характеристика условий труда персонала ООО «Газпром трансгаз Самара»

Публичное Акционерное Общество «Газпром» является одним из мировых участников энергетического рынка. В мире среди нефтегазовых компаний «Газпром» находится на лидирующем первом месте по добыче природного газа, входит в число пяти крупнейших российских нефтяных компаний и в число двадцати мировых лидеров нефтяного бизнеса.

ПАО «Газпром» является головной компанией всей Группы Газпром. Под Группой Газпром следует рассматривать совокупность компаний, которая состоит из головной компании ПАО «Газпром» и его дочерних обществ.

Группа «Газпром» является не только надежным и стабильным поставщиком энергоресурсов, но и производителем с мощной ресурсной базой и обширной газотранспортной инфраструктурой.

Головной центр компании Газпром находится по адресу г. Москва, ул. Наметкина, д.16. Все дочерние организации Группы Газпром разбросаны по всей территории России, а также их часть расположена и в зарубежных странах. Общее число данных обществ Группы Газпром превышает 150 компаний и все они с различны по масштабам.

Вся Группа Газпром осуществляет следующие виды деятельности:

- 1) разведка и добыча газа;
- 2) транспортировка и продажа газа;
- 3) Добыча, переработка нефти и газового конденсата.

Помимо основных видов деятельности компания занимается строительством, производством электрической и тепловой энергии, а также управлением активами.

Для достижения стратегических и тактических целей организации необходимы ресурсы. К ним относятся человеческие ресурсы, основные и

оборотные средства, капитал, технологии и информация. Организация является зависимой от внешней среды по отношению получения своих ресурсов.

Основными топливно-энергетическими ресурсами, которые использует организация, являются:

- 1) природный газ;
- 2) электроэнергия;
- 3) тепловая энергия.

Политика управления человеческими ресурсами в Группе Газпром нацелена на эффективное управление персоналом на основе социального партнерства для обеспечения основной деятельности организации и для повышения конкурентоспособности.

Одним из обществ, которое входит в Группу Газпром, является ООО «Газпром трансгаз Самара». Данное общество также относится к нефтегазовой отрасли.

ООО «Газпром трансгаз Самара» занимается транспортировкой природного газа и поставляет его потребителям. Потребителями являются шесть регионов России: Самарская, Ульяновская, Оренбургская, Пензенская, Саратовская область и республика Мордовия.

Организационная структура ООО «Газпром трансгаз Самара» является сложной (приложение А). В структуру организации входит 18 филиалов, из которых 8 обеспечивают транспортировку газа, а 10 занимаются сервисным обслуживанием оборудования, снабжением, обеспечивают транспорт, связь и безопасность на рабочих объектах.

Предприятие заинтересовано в сохранении природной среды и в эффективном использовании ресурсов, поэтому в ООО «Газпром трансгаз Самара» создана и постоянно улучшается система управления воздействиями на окружающую среду. Также на предприятии внедрена система управления энергоэффективностью и ресурсосбережением, цель которой повысить эффективность основных и вспомогательных процессов производства.

Общество «Газпром трансгаз Самара» зарегистрировано 21 августа 2002 года по адресу г. Самара, ул. Ракитная, д. 4. Полное название организации – УТТиСТ ООО «Газпром трансгаз Самара».

Управление технологического транспорта и специальной техники (УТТиСТ) является самым крупным филиалом. В него входит 13 автоколонн, которые расположены на территории Ульяновской, Оренбургской и Самарской областях.

В организации очень ценится человеческий ресурс. Организация предоставляет высокий уровень социальной защищенности, социальных льгот и гарантий каждому работнику. Руководство организации заботится о здоровье самих сотрудников, а также о членах их семей и пенсионерах.

Персонал – это основной и решающий фактор производства. С помощью него создаются, приводятся в движение и совершенствуются средства производства. От того на сколько персонал профессионально подготовлен и квалифицирован зависит эффективность производства.

В организации весь персонал разделяют на промышленно-производственный и непромышленный персонал. Промышленно-производственный персонал – это работники, относящиеся к производству и переработке продукции, работники основных и вспомогательных производств, а также подсобные обслуживающие подразделения. Непромышленный персонал – это работники не связанные с производством продукции.

Выделяют следующие категории в составе промышленно-производственного персонала, в зависимости от выполняемых функций:

- 1) рабочие;
- 2) специалисты (инженерно-технические работники);
- 3) служащие;
- 4) младший обслуживающий персонал (МОП);
- 5) ученики;
- 6) охрана.

Каждая из выделенных категорий состоит из персонала разных профессий, в рамках которых они подразделяются по специальностям.

Исходя из того, что ООО «Газпром трансгаз Самара» входит в состав Группы Газпром, рассмотрим организационно-экономические показатели всей Группы (таблица 2.1).

Таблица 2.1 – Организационно-экономические показатели деятельности ПАО «Газпром»

Показатели	2013 г.	2014 г.	2015 г.	Изменение					
				2014-2013 г.		2015-2014 г.		2015-2013 г.	
				Абс. изм (+/-)	Темп прироста, %	Абс. изм (+/-)	Темп прироста, %	Абс. изм (+/-)	Темп прироста, %
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.Выручка, тыс. руб.	3 534 341 431	3 659 150 757	3 933 335 313	124 809 326	3,531	274 1 84 556	7,49 3	398 9 93 883	11,289
2.Себестоимость продаж, тыс.руб.	(1 452 1 94 381)	(1 708 052 596)	(1 927 337 089)	(255 85 8 215)	17,619	(219 2 84 493)	12,8 38	(475 1 42 708)	32,719
3.Валовая прибыль (убыток), тыс.руб.	2 082 1 47 050	1 951 098 161	2 005 998 224	- 131 048 889	-6,294	54 90 0 063	2,81 4	- 76 14 8 826	-3,657
4.Управленческие расходы, тыс.руб.	(60 948 893)	(62 13 3 209)	(65 36 9 929)	(1 184 316)	1,943	(3 236 720)	5,20 9	(4 421 036)	7,254
5.Коммерческие расходы, тыс.руб.	(832 68 2 728)	(895 7 58 050)	(978 5 92 795)	(63 075 277)	7,575	(82 83 4 790)	9,24 7	(145 9 10 067)	17,523
6.Прибыль (убыток) от продаж, тыс.руб.	1 188 5 15 429	993 2 06 947	962 03 5 500	- 195 308 482	- 16,433	- 31 17 1 447	- 3,13 8	- 226 4 79 929	-19,056
7.Чистая прибыль, тыс.руб.	879 601 664	556 3 87 16 9	628 31 1 221	- 879 045 277	- 36,746	71 92 4 052	12,9 27	- 251 2 90 443	-28,569
8.Основные средства, тыс.руб.	4 808 4 00 368	5 559 595 966	5 679 205 304	751 195 598	15,623	119 6 09 338	2,15 1	870 8 04 936	18,110

Продолжение таблицы 2.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Численность ППП, чел.	1863	1881	1908	18	0,966	27	1,43 5	45	2,415
10.Фонд оплаты труда ППП, тыс.руб.	576 185	734 588	780 868	158 403	27,492	46 280	6,30 0	204 683	35,524
11.Производительность труда работающего, тыс.руб.	6134,03 9	4981, 229	5037,1 32	- 1152,81	- 18,794	55,90 3	1,12 2	- 1096, 907	-17,882
12.Среднегодовая заработная плата работающего, тыс.руб. (стр11/стр10)	0,011	0,007	0,006	-0,004	-36, 364	-0, 001	-14, 286	-0,005	-45, 455
13.Рентабельность продаж, % (стр7/стр1)*100%	24,89	15,20 5	15,974	-9,685	-38, 911	0,769	5,05 8	-8,916	-35, 822
14.Рентабельность производства, %	28,35	27,12	30,04	-1,23	-4,339	2,92	10,7 67	1,69	5,961

Из выше приведенной таблицы можно увидеть стабильный рост показателя выручки, если рассматривать период с 2013 по 2015 год. Абсолютное изменение выручки в 2015 году по сравнению с 2013 годом больше на 398 993 882 тыс. руб. или на 11,289%.

Рассмотрим в сравнении показатель выручки и себестоимости за исследуемый период. На рисунке 2.1 видно, что показатель выручки стал больше показателя себестоимости только с 2014 года. В 2013 году себестоимость организации была больше выручки в два раза. Это характеризуется тем, что была построена новая заправочная станция.

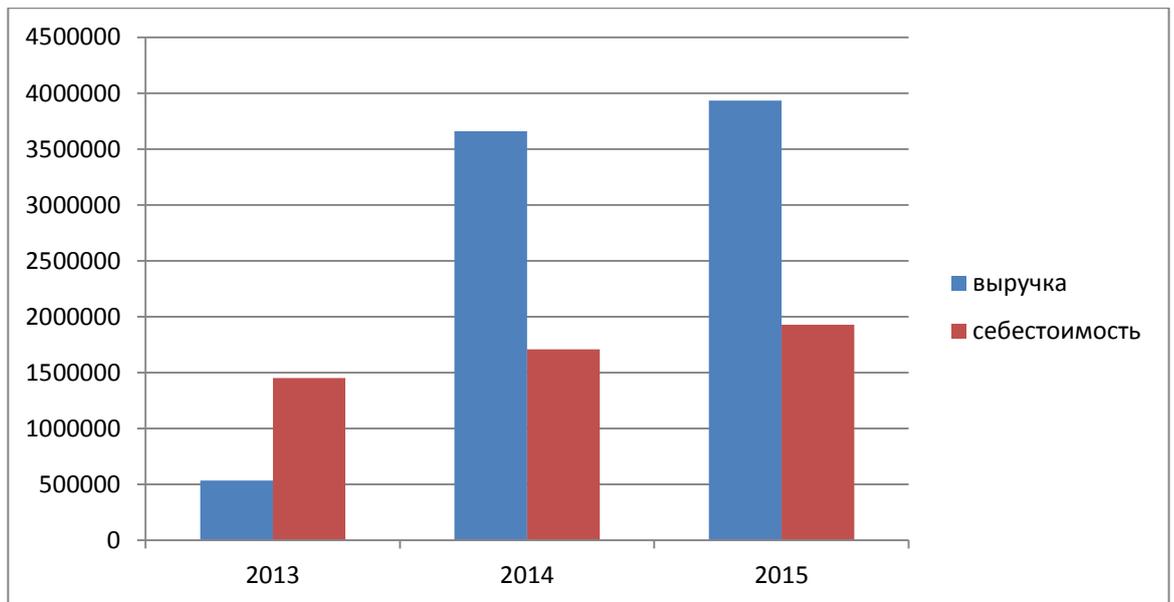


Рисунок 2.1 – Изменение показателей выручки и себестоимости

Так же в таблице 2.1 представлены управленческие расходы, которые заметно возрастают за рассматриваемый период. Так в 2015 году по сравнению с 2013 годом данный показатель вырос на 4 421 036 тыс. руб или на 7,254%

Рассмотрим на рисунке 2.2 изменение чистой прибыли.

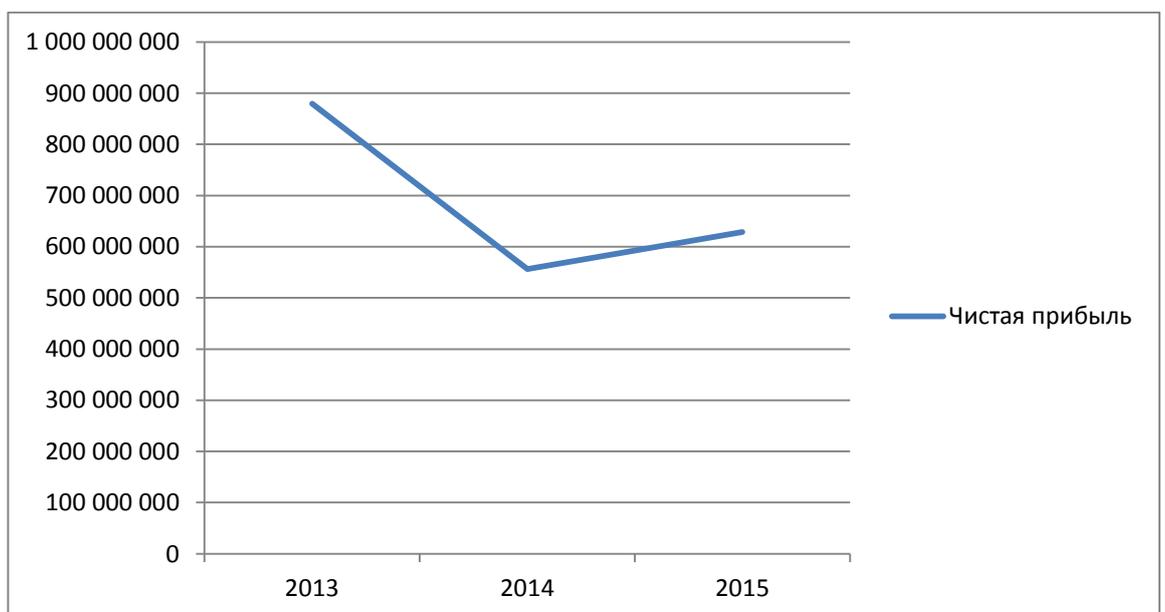


Рисунок 2.2 – Изменение чистой прибыли

Чистая прибыль организации нестабильно изменяется то в положительную, то в отрицательную сторону. Так в 2015 году по сравнению с 2013 годом чистая прибыль снизилась на 251 290 443 тыс. руб. или на 28,569 %, что показано на графике (рисунок 2.2). Снижение чистой прибыли произошло за счет увеличения финансовых расходов и повышения численности организации.

Далее рассмотрим изменение численности предприятия, которое представлено на рисунке 2.3.

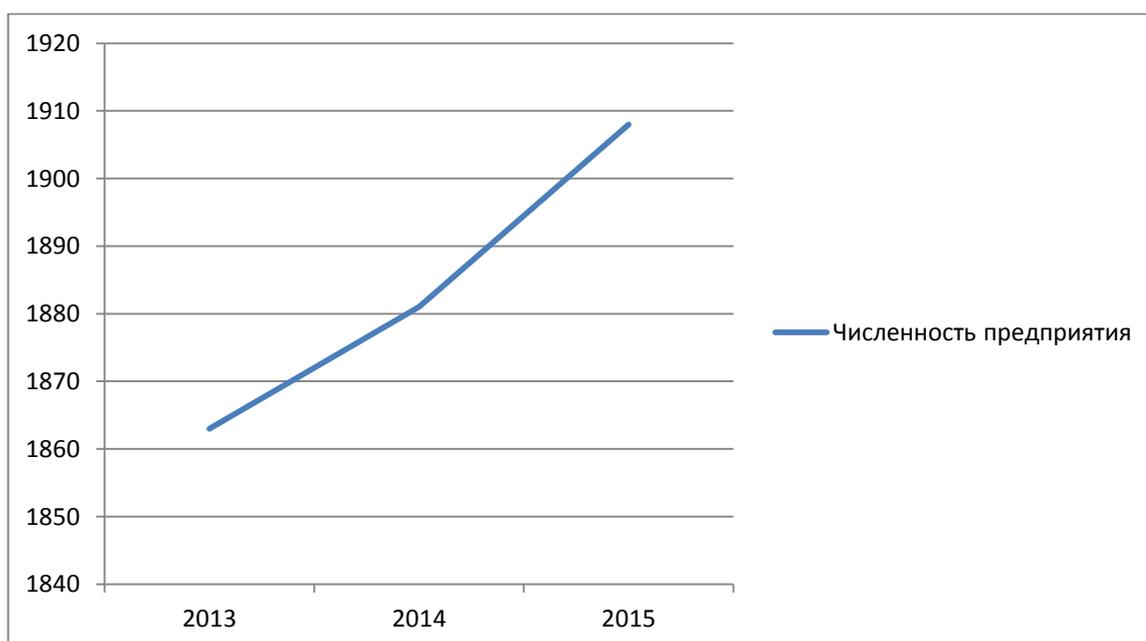


Рисунок 2.3 – Изменение численности предприятия

По данному графику можно отметить, что численность предприятия с каждым годом растет. Это говорит о том, что предприятие расширяет свою деятельность, поэтому появляется необходимость в дополнительных единицах рабочих. Изменение численности в 2015 году по отношению к 2013 году 45 человек или 2,415 %.

На рисунке 2.4 представлено изменение производительности труда работающего и среднегодовой заработной платы за исследуемый период с 2013 по 2015 год.

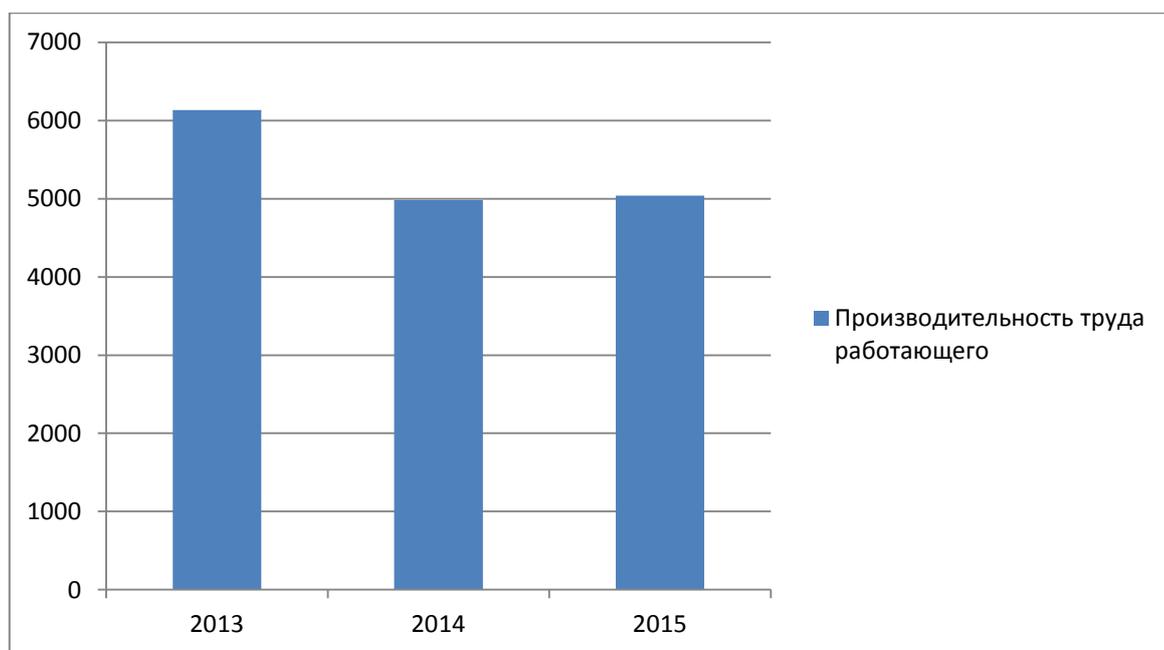


Рисунок 2.4 – Изменение производительности труда работающего

Рассматривая производительность труда работающего за исследуемый период можно сказать, что в 2015 году по сравнению с 2013 годом данный показатель снизился на 1096,907 тыс. руб., что составляет 17,882 %. В организации рабочие места оснащены высокопроизводительной техникой. Но проблема состоит в том, что работники полностью не обучены пользованию таким оборудованием. Им дается лишь вводная информация по эксплуатации, что и приводит к снижению производительности труда.

Далее рассмотрим изменение показателя рентабельности производства, которое представлено на графике (рисунок 2.5). Данный показатель является обобщающим, качественным показателем экономической эффективности производства. Чем меньше израсходовано средств при той же величине полученной прибыли, тем эффективнее производство всей организации.

Исходя из рисунка 2.5, можно сделать вывод, что в 2015 году абсолютное изменение рентабельности по отношению к 2013 году составило 1,69 %, а темп прироста составил 5,961 %. Организация была не рентабельна с 2013 по 2014 год, так как абсолютное изменение рентабельности производства составляло -

1,23. Это произошло из-за того, что показатель себестоимости превышал показатель выручки.

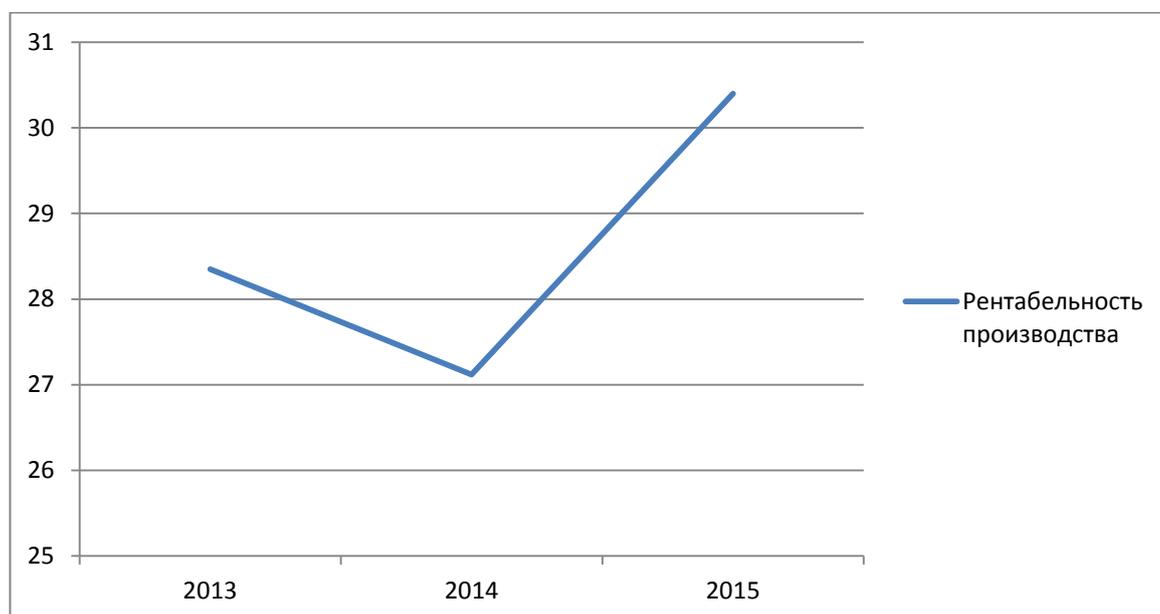


Рисунок 2.5 – Изменение рентабельности производства

Таким образом, необходимо отметить, что в целом предприятие ПАО «Газпром» стабильно развивается и полностью функционирует, что показано в таблице организационно-экономических показателей (таблица 2.1). Далее проведем анализ трудовых показателей ООО «Газпром трансгаз Самара» и оценку условий труда работников данного предприятия.

2.2 Оценка условий труда персонала ООО «Газпром трансгаз Самара»

Прежде, чем провести анализ условий труда исследуемого объекта, рассмотрим некоторые трудовые показатели. К основным показателям трудовой деятельности обычно относят: численность и структуру персонала, текучесть кадров, средняя заработная плата работников, а также их квалификация.

В таблице 2.2 представлена структура численности персонала за исследуемый период по категориям работников.

Таблица 2.2 – Структура численности персонала организации

Категории	2013 год		2014 год		2015 год	
	Численность	Доля работников	Численность	Доля работников	Численность	Доля работников
руководители	151 чел	3 %	148 чел	3 %	148 чел	3%
специалисты	529 чел	10,5 %	493 чел	10 %	505 чел	10,2 %
рабочие	4358 чел	86,5 %	4297 чел	87 %	4295 чел	86,8 %
Итого	5038 чел	100 %	4938 чел	100 %	4948 чел	100 %

Исходя из данных таблицы 2.2, можно сказать, что доля руководителей составляет всего 3% от всей доли работников, а специалистов не менее 10 %. Таким образом, у одного специалиста в подчинении находится 8 – 9 человек, что является нормой.

Далее наглядно представим долю каждой категории персонала организации на рисунке 2.6.

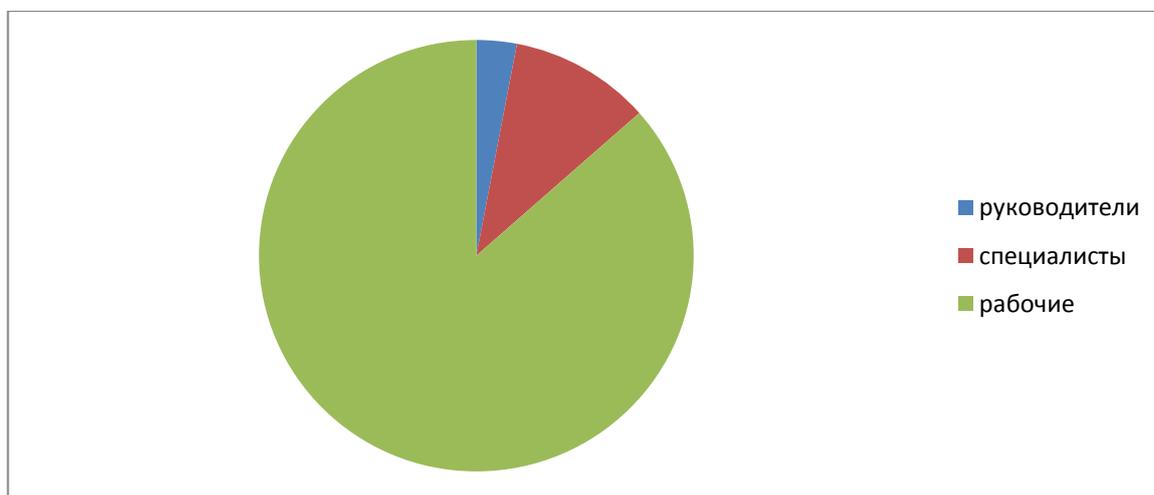


Рисунок 2.6 – Процентное соотношение категорий персонала организации

Данные, представленные на рисунке, свидетельствуют о том, что основную долю в структуре персонала организации составляют рабочие – до 87 % общей численности всех работников.

Для оценки персонала организации необходимо выявить уровень текучести кадров на ООО «Газпром трансгаз Самара».

Текучесть кадров – это процесс, который образуется благодаря перемещению рабочей силы, которое обусловлено неудовлетворенностью работника работой или работодателя работником.

Показатель текучести кадров показывает уровень имеющихся условий труда на предприятии для наиболее эффективного использования трудового потенциала работников и его развития. Уровень текучести кадров (K_T) измеряемый в процентах, определяется коэффициентом текучести и рассчитывается по формуле:

$$K_m = K_y / Ч_{cp} \times 100\% , \text{ где, (2.1)}$$

K_T - уровень текучести кадров;

K_y - количество уволенных сотрудников;

$Ч_{cp}$ - среднесписочная численность.

Далее представим данные о движении рабочей силы в организации в таблице 2.3.

Таблица 2.3 – Данные о движении рабочей силы в организации

Наименование показателя	2013 год	2014 год	2015 год
Общая численность работников на начало года	4984	5038	4938
Общая численность работников на конец года	5038	4938	4948
Среднесписочная численность	4972	4971	4972
Принято в течение года	186	85	123
Выбыло в течение года	132	185	113
Уволено за нарушение трудовой дисциплины	5	3	2

Исходя из данных таблицы и используя формулу 2.1, рассчитаем показатель текучести кадров организации за исследуемый период.

2013 год: $132/4972*100\% = 2,65\%$;

2014 год: $185/4971*100\% = 3,72\%$;

2015 год: $113/4972*100\% = 2,27\%$.

Основываясь на практике других предприятий, предел нормы коэффициента текучести колеблется от 3% до 5%. Это говорит о естественном движении кадров в организации. За исследуемый период в организации в 2014 году коэффициент текучести был выше чем за 2013 год на 1,07 % и выше чем за 2015 год на 1,45%. По данному коэффициенту можно утверждать, что в ООО «Газпром трансгаз Самара» присутствует стабильная ситуация в трудовом коллективе.

За последние годы стабильность трудового коллектива в организации повысилась. Так же сокращается число нарушений трудовой дисциплины, показатель сменяемости становится значительно ниже. Данных результатов организация добилась благодаря целенаправленной реализации кадровой политики общества.

Далее, прежде чем провести анализ заработной платы сотрудников исследуемой организации, необходимо рассмотреть существующий отдел организации труда и заработной платы (Приложение А). Данным отделом управляет заместитель генерального директора по управлению персоналом и общим вопросам. Задачами отдела является непосредственно организация труда и заработной платы, а также обеспечение повышения производительности труда и правильного расходования фонда заработной платы.

Основными функциями отдела организации труда и заработной платы является:

- 1) разработка и внедрение норм и нормативов, а также анализ их качества;
- 2) осуществление контроля соблюдения принятых норм и нормативов;
- 3) проведение семинаров, лекций по вопросам организации труда и заработной платы для рабочих;

4) анализ использования рабочего времени всеми категориями работников;

5) разработка предложений по совершенствованию управления производством;

6) контроль соблюдения на предприятии действующего трудового законодательства и правил внутреннего распорядка;

7) контроль применения тарифных ставок, окладов, надбавок, доплат;

8) проведение анализа фонда оплаты труда и структуры заработной платы.

Проведем анализ уровня оплаты труда работников ООО «Газпром трансгаз Самара».

Показателем, который характеризует уровень оплаты труда является средняя заработная плата работников. Величина данного показателя зависит от производительности труда. Исходя из данных таблицы 2.1, среднегодовая заработная плата с каждым годом понижается, но и производительность труда так же понижается в исследуемом периоде. При росте производительности труда обычно повышается и средняя заработная плата. Рассмотрим динамику средней заработной платы руководящих должностей исследуемой организации (рисунок 2.7).

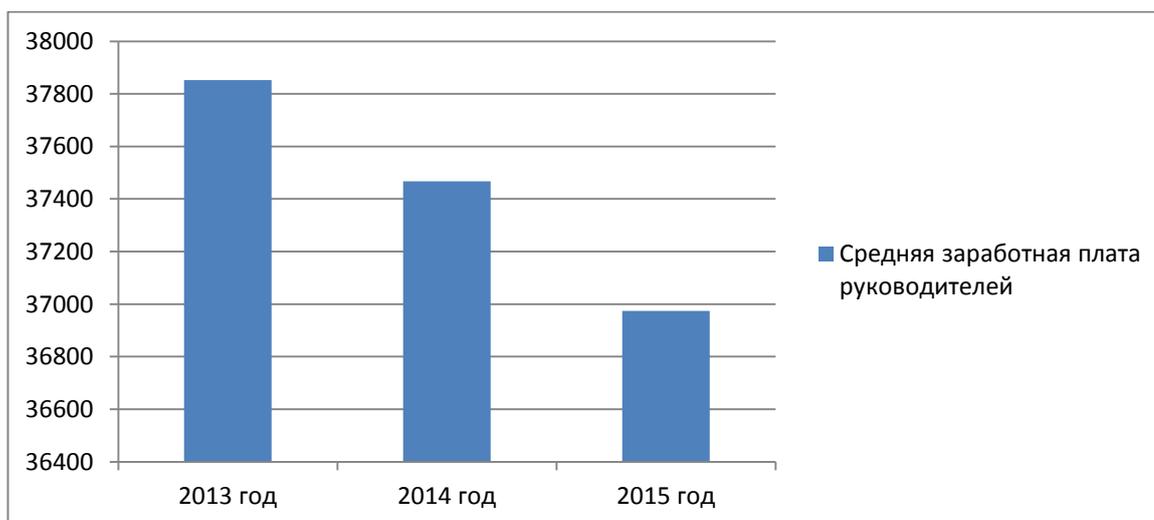


Рисунок 2.7 – Динамика уровня средней заработной платы руководителей

На данном рисунке можно увидеть, что уровень средней заработной платы руководящих должностей в организации снижается. Так с 2013-го года по 2015 год уровень средней заработной платы снизился на 879 руб. или на 2,32 %.

Представим динамику средней заработной платы рабочего персонала в исследуемой организации (рисунок 2.8).

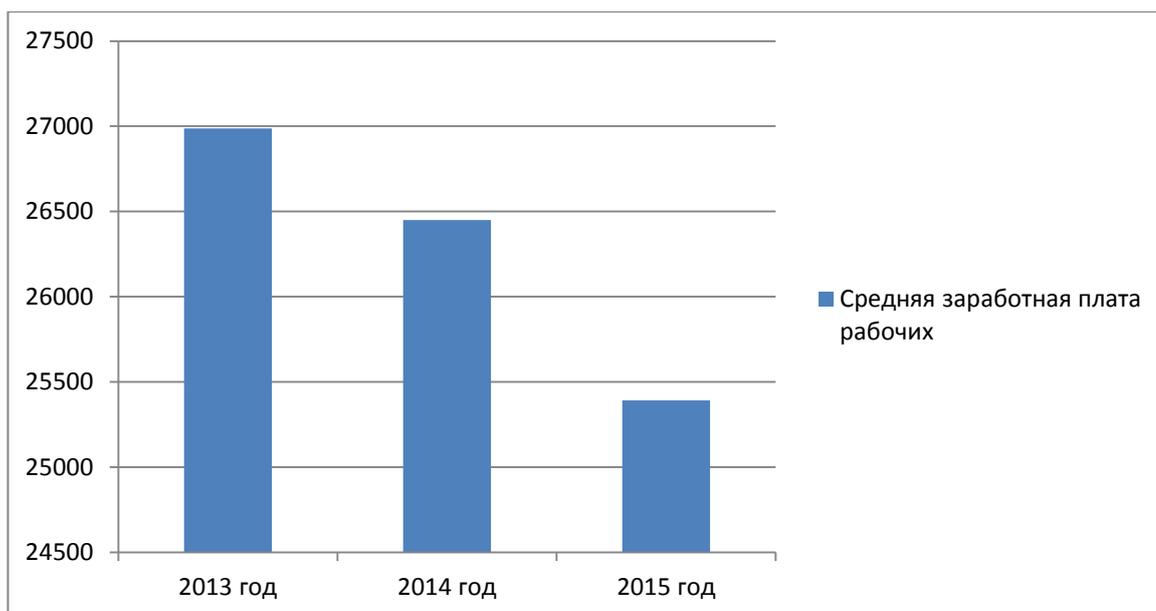


Рисунок 2.8 – Динамика уровня средней заработной платы рабочего персонала

Как представлено на рисунке, уровень средней заработной платы рабочего персонала также как и руководителей снижается. Так с 2013-го года по 2015 год уровень средней заработной платы рабочего персонала снизился на 1595 руб. или на 5,91 %.

Снижение уровня средней заработной платы всех работников организации в основном зависит от снижения показателя производительности труда. А в свою очередь снижение производительности труда происходит из-за неблагоприятных условий труда в организации, а также из-за неудовлетворенности социально-психологическим климатом.

Далее представим анализ структуры фонда заработной платы работников исследуемой организации (таблица 2.4).

Таблица 2.4 – Анализ структуры фонда заработной платы

Показатели	2013 год		2014 год		2015 год		Изменение удельного веса	
	тыс.руб.	%	тыс.руб.	%	тыс.руб.	%	2014/ 2013	2015/ 2014
1. Расходы на оплату труда работников	75066,2	88,3	71601	87,8	70 756,4	87,7	0,95	0,99
1.1 Расходы на оплату труда в среднем на 1-го работника	14,9	-	14,5	-	14,4	-	-	-
1.2 Численность сотрудников	5038	-	4938	-	4948	-	-	-
2. Поощрительные выплаты	6057,81	7,1	5866,15	7,2	5912,46	7,3	0,97	1,01
2.1 Премии по результатам деятельности (5% от оклада)	3753,31	4,4	3580,05	4,4	3562,56	4,4	0,95	0,99
2.2 Надбавки за работу в праздничные дни	2304,5	2,7	2286,1	2,8	2349,9	2,9	0,99	1,03
3. Оплата за неотработанное время (отпуска и т.д.)	1357,62	1,6	1573,2	1,9	1501,3	1,9	1,16	0,95
4. Выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы, условиями труда	2549,6	3	2497,13	3,1	2516,4	3,1	0,98	1,01
Итого фонд заработной платы	85031,23	100	81537,48	100	80686,56	100	0,96	0,99

По данной таблице можно сделать вывод, что фонд заработной платы снижается за исследуемый период. Так данный показатель в 2014 году снизился по сравнению с 2013 годом на 0,96 %, в 2015 году по сравнению с 2014 годом на 0,99 %. Такое снижение происходит из-за сокращения численности организации.

Рассмотрев динамику трудовых показателей, обратимся к анализу состояния условий труда работников исследуемого объекта. На предприятии большое внимание уделяется условиям труда персонала, так как руководство

организации считает, что именно условия труда влияют на работоспособность сотрудников.

Для дальнейшего анализа необходимо провести оценку причин выбытия сотрудников из организации с помощью анкетирования увольняемых работников (Приложение Б). В опросе участвовал 141 человек. С помощью анкетирования были выявлены основные причины увольнения работников (таблица 2.5).

Таблица 2.5 – Данные о причинах выбытия сотрудников.

Причины выбытия	Всего выбыло	Возраст выбывших			
		до 30 лет	от 30 до 40 лет	от 40 до 50 лет	от 50 лет и старше
Неудовлетворенность:					
- социально-психологическим климатом	41	14	12	10	5
- перспективой квалификационного роста	8	4	3	1	0
- условия труда на рабочем месте	6	3	2	1	0
- напряженностью труда	32	11	8	8	5
- уровнем заработной платы	4	2	1	1	0
Причины личного характера (болезнь, семейные обстоятельства и др.)	41	15	10	9	7
Другие обстоятельства	9	4	3	1	1
Итого	141	53	39	31	18

По данным таблицы видно, что основным фактором выбытия сотрудников были причины личного характера. В основном это появление заболеваний у сотрудников предпенсионного возраста и семейные обстоятельства у молодых работников. Не менее значимой причиной увольнения работников является неудовлетворенность социально-психологическим климатом. Больше всего климатом были не удовлетворены молодые сотрудники. Это объясняется тем, что в организации работают сотрудники разного возрастного ценза и работники, давно работающие в организации, стараются подчинить себе молодых сотрудников. Из-за данной проблемы увеличивается текучесть кадров в организации. Третьей причиной

выбывтия является неудовлетворенность напряженностью труда. Это характеризуется высокой степенью вредности труда работников, так как ООО «Газпром трансгаз Самара» относится к нефтегазовой отрасли.

Так как организация большая, то проведем оценку социально-психологического климата отдельно в Тольяттинском ЛПУМГ (линейно-производственное управление магистральных газопроводов). Для начала определим возрастную структуру работников Тольяттинского ЛПУМГ (таблица 2.6).

Таблица 2.6 – Возрастная структура работников

Частота по годам	Всего	Возраст				
		до 25 лет	от 25 до 30 лет	от 30 до 40 лет	от 40 до 50 лет	выше 50 лет
2013 год	204	32	34	41	58	39
2014 год	207	31	36	42	58	40
2015 год	209	32	37	42	58	40

По данным таблицы видно, что за исследуемый период в данном коллективе работают преимущественно сотрудники от 40 до 50 лет и составляют 28% от общего состава работников в Тольяттинском ЛПУМГ. Сотрудники, возраст которых составляет выше 50 лет, составляют 19% от общего состава персонала данного подразделения. Доля молодых сотрудников возрастом до 25 лет составляет 15 % от общего состава работников. В основном, доля персонала по каждому возрастному цензу не изменяется за три последних года, что говорит о том, что работники стараются держаться за свое место, особенно предпенсионного возраста.

Далее рассмотрим персонал организации по половому признаку (таблица 2.7).

По данным таблицы 2.7 можно сказать, что в Тольяттинском ЛПУМГ основную массу работников составляют мужчины. Это обусловлено тем, что на предприятии в основном все профессии требуют большого физического труда и относятся к высокой степени тяжести.

Таблица 2.7 – Структура персонала по половому признаку

Персонал	Численность работников, чел.		
	2013 год	2014 год	2015 год
Мужчины	122	125	124
Женщины	82	82	85
Всего	204	207	209

Также необходимо проанализировать структуру исследуемого персонала по образованию на 2015 год (таблица 2.8).

Таблица 2.8 – Структура персонала по образованию на 2015 год

Образование	Вспомогательные рабочие	Производственные рабочие	Руководители, специалисты, служащие	Всего
Высшее	-	13	37	50
Средне специальное	9	86	20	115
Среднее	15	27	2	44
Итого	24	126	59	209

Как видно из данной структуры персонала, основную часть работников (60,3 % от числа всех работников) занимают производственные рабочие со средним специальным образованием. Также из 59 человек, относящихся к руководителям, специалистам и служащим, 37 человек имеют высшее образование, что говорит о том, что в подразделении принимаются правильные управленческие решения.

Чтобы определить, существуют ли в данном коллективе трудности во взаимоотношениях, необходимо применить методику оценки психологического климата в коллективе. Для этого сотруднику предлагаются противоположные по смыслу пары слов, характеризующие его состояние (рисунок 2.9)

Задача данной методики состоит в том, чтобы оценить выраженность каждого показателя по шкале в 8 баллов. Сильная выраженность признака, находящегося слева, оценивается в 1 балл, а справа – в 8 баллов. Таким образом, чем меньше балл по каждому показателю, тем благоприятнее атмосфера в коллективе, по мнению отвечающего. Суммарный результат

баллов колеблется от 10 (наиболее положительная оценка) до 80 (наиболее отрицательная).

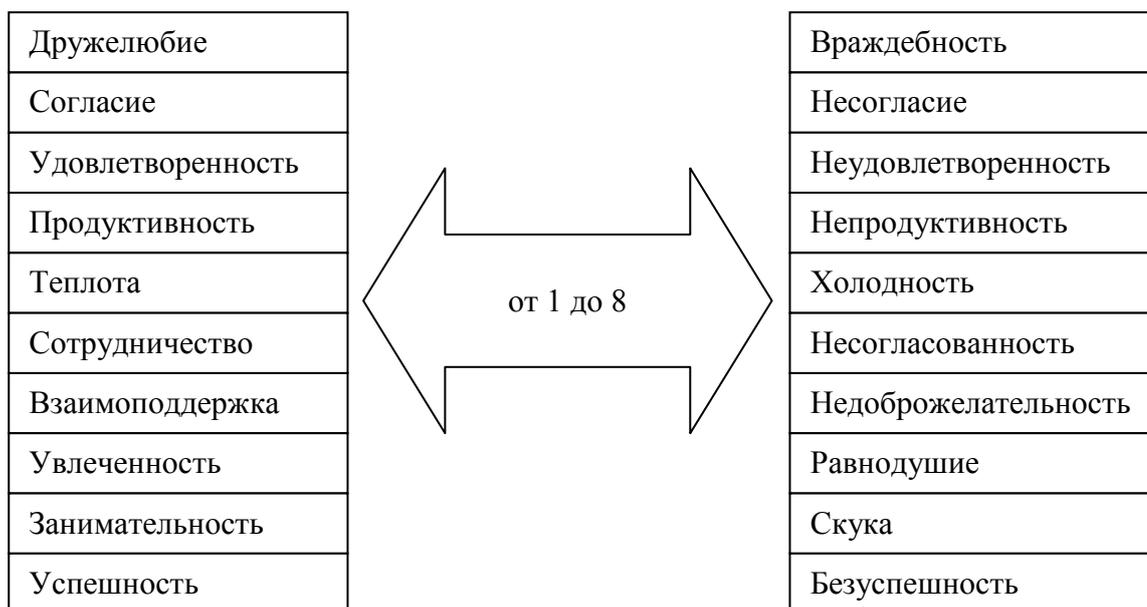


Рисунок 2.9 – Методика оценки психологического климата

Данная методика была применена в Тольяттинском ЛПУМГ в виде анкетирования, в котором принимало участие 50 человек (таблица 2.9).

Таблица 2.9 – Результаты оценки психологического климата в коллективе

Баллы	Количество человек		Показатели, набравшие высокие баллы
	человек	%	
10-30	8	16	Равнодушие
30-50	11	22	Несогласие, несогласованность,
50-65	15	30	Недоброжелательность, безуспешность, неудовлетворенность
65-80	16	32	Несогласованность, недоброжелательность, равнодушие, неудовлетворенность
Итого	50	100	

По данным таблицы видно, что 32 % опрошенных набрали от 65 до 80 баллов, что является самой отрицательной оценкой. Это говорит о том, что сотрудники не довольны психологическим климатом в организации и его необходимо совершенствовать.

Таким образом, исходя из проведенной методики, можно сделать вывод, что в данном коллективе присутствует неблагоприятная атмосфера в коллективе, что в итоге приводит к снижению производительности труда и текучести кадров. Это является серьезной проблемой для дальнейшего развития организации.

Так как третьей причиной выбытия персонала из организации являлась неудовлетворенность напряженностью труда, то, исходя из этого, необходимо провести оценку напряженности труда на рабочем месте. В ООО «Газпром трансгаз Самара» проводилась аттестация рабочих мест в 2014 году. По результатам данной аттестации было выявлено, что руководство ставит перед своими сотрудниками большое количество задач. Тем самым сотрудники, не успевая справиться со своими обязанностями, тратят на это много времени и сил.

Оценка напряженности трудового процесса основана на анализе трудовой деятельности работника и ее структуры, которые проводятся с помощью хронометражных наблюдений во время всего рабочего дня. С помощью данных о классах условий труда по показателям напряженности трудового процесса (Приложение В), проведем анализ напряженности труда диспетчера Тольяттинского ЛПУМГ (таблица 2.10).

Диспетчер – это сотрудник, который осуществляет контроль и управление за движением транспорта и рабочей силы в организации, являющийся ответственным за получение и передачу всей поступающей информации. Еще одной основной задачей диспетчера данной организации является выполнение графиков движения рабочей силы и транспорта, составление отчетности по выполненной работе за определенный период. Так же работник координирует движение транспорта с целью обеспечения эффективного его использования. Должностная инструкция диспетчера представлена в приложении Г.

Таблица 2.10 – Классы условий труда по показателям напряженности трудового процесса

Показатели напряженности трудового процесса	Класс условий труда			
	Оптимальный	Допустимый	Вредный, напряженный труд	
	Напряженность труда легкой степени	Напряженность труда средней степени	1 степени	2 степени
	1	2	3.1	3.2
1	2	3	4	5
1. Интеллектуальные нагрузки:				
1.1. Содержание работы			+	
1.2. Восприятие сигналов (информации) и их оценка			+	
1.3. Распределение функций по степени сложности задания				+
1.4. Характер выполняемой работы				+
2. Эмоциональные нагрузки:				
2.1. Степень ответственности за результат собственной деятельности. Значимость ошибки			+	
2.2. Степень риска для собственной жизни	+			
2.3. Степень ответственности за безопасность других лиц				+
2.4. Количество конфликтных ситуаций, обусловленных проф. деятельностью за 1 рабочий день		+		
3. Монотонность нагрузок:				
3.1. Число приемов, необходимых для реализации простого задания или в многократно повторяющихся операциях			+	
3.2. Продолжительность (в сек) выполнения простых заданий или повторяющихся операций			+	
3.3. Время активных действий (в % к продолжительности смены)			+	
3.4. Монотонность производственной обстановки (время пассивного наблюдения за ходом работы в % от времени смены)		+		

1	2	3	4	5
4. Режим работы:				
4.1. Фактическая продолжительность рабочего дня		+		
4.2. Сменность работы	+			
4.3. Наличие регламентированных перерывов и их продолжительность			+	
Итого	2	3	7	3

По данным таблицы видно, что большее число показателей напряженности отнесены к вредным условиям труда первой степени. Класс 3.1 условий труда характеризуется работой в условиях дефицита времени, решением сложных задач, принятием решений на основе необходимой и достаточной информации.

Для выявления причины напряженного труда диспетчера необходимо рассмотреть программы, с которыми он работает. В качестве анализа существующих программ, рассмотрим программу «Учет автотранспорта».

В состав данной программы входят заготовки отчетов, представленных на рисунке 2.10.

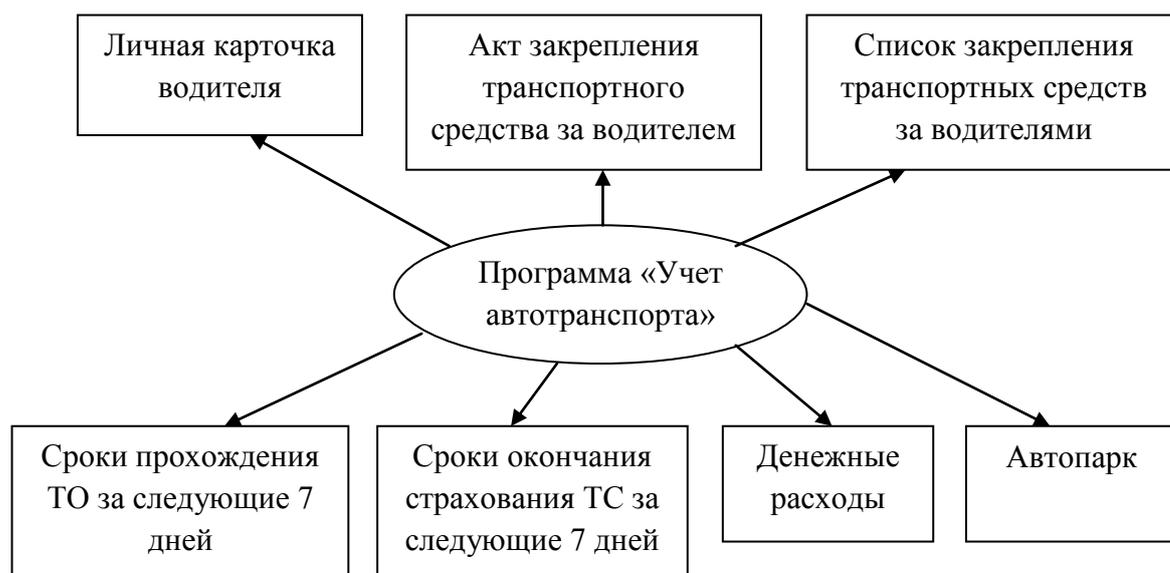


Рисунок 2.10 – Состав программы «Учет автотранспорта»

Основными функциями данной программы являются:

- 1) создание и ведение полной базы по транспортным средствам в виде справочника;
- 2) контроль страхования транспортных средств;
- 3) ведение учета по сервисному обслуживанию;
- 4) возможность ведения учета ДТП;
- 5) контроль и учет всех типов ремонтных работ ТС;
- 6) ведение учета водителей (хранение всех контактных данных работников);
- 7) возможность контроля над статьями расходов по ТС.

Программа имеет как преимущества, так и недостатки (таблица 2.11).

Таблица 2.11 – Преимущества и недостатки программы «Учет автотранспорта»

Преимущества	Недостатки
Простой и удобный интерфейс	Недостаточность информации
Быстрое формирование документов и отчетов	Отсутствие некоторых необходимых бланков документов для работы
Важные напоминания	Невозможность отключить функцию напоминания, которые отвлекают от работы
Постоянная техническая поддержка	Долгая установка обновлений (около 2 часов).

Данная программа помогает диспетчеру справиться с его обязанностями, но имеет ряд недостатков. Из-за выявленных недостатков программы работнику приходится выполнять часть работы вручную, что приводит к высокой напряженности диспетчера.

Таким образом, проведя оценку напряженности труда диспетчера, выявлено, что его труд относится к вредному, напряженному труду первой степени. Причиной этого служит программное обеспечение диспетчера, которое является не достаточным для комфортной работы. А это, в свою очередь, говорит о высокой утомляемости работника, а в следствии и о снижении производительности труда.

Подводя итоги анализа деятельности ООО «Газпром трансгаз Самара», были выявлены следующие проблемы:

- 1) неудовлетворенность работниками социально-психологическим климатом;
- 2) высокая утомляемость работников, из-за недостаточной функциональности программного обеспечения, что приводит к снижению производительности труда.

Решением данных проблем являются мероприятия, представленные в таблице 2.12.

Таблица 2.12 – Рекомендации по улучшению условий труда

Проблемы	Рекомендации
Неудовлетворенность работников социально-психологическим климатом.	Составить программу повышения квалификации.
Высокая утомляемость работников, за счет недостаточной функциональности программного обеспечения, что приводит к снижению производительности труда.	Замена программы «Учет автотранспорта», на новую программу «1С: Управление автотранспортом Стандарт».

Таким образом, для дальнейшего анализа эффективности предложенных мероприятий необходимо более подробно их рассмотреть.

3 Разработка мероприятий по улучшению условий труда персонала ООО «Газпром трансгаз Самара»

3.1 Мероприятия, направленные на улучшение условий труда

Анализируя выше изложенный материал и проведенный анализ, можно с уверенностью сказать, что предприятию ООО «Газпром трансгаз Самара» необходимы рекомендации по улучшению условий труда персонала.

Первой выявленной проблемой в организации является неудовлетворенность работников социально-психологическим климатом. Так как социально-психологический климат тесно связан с организацией труда, то необходимо ввести программу повышения квалификации. Это будет служить не только повышением интереса к работе у персонала, но и улучшит социально-психологический климат в организации.

Предлагается ввести программу повышения квалификации, основанную на системе непрерывного фирменного профессионального обучения (СНФПО).

Целью развития СНФПО является реализация концепции развития человеческих ресурсов ООО «Газпром трансгаз Самара» (рисунок 3.1).

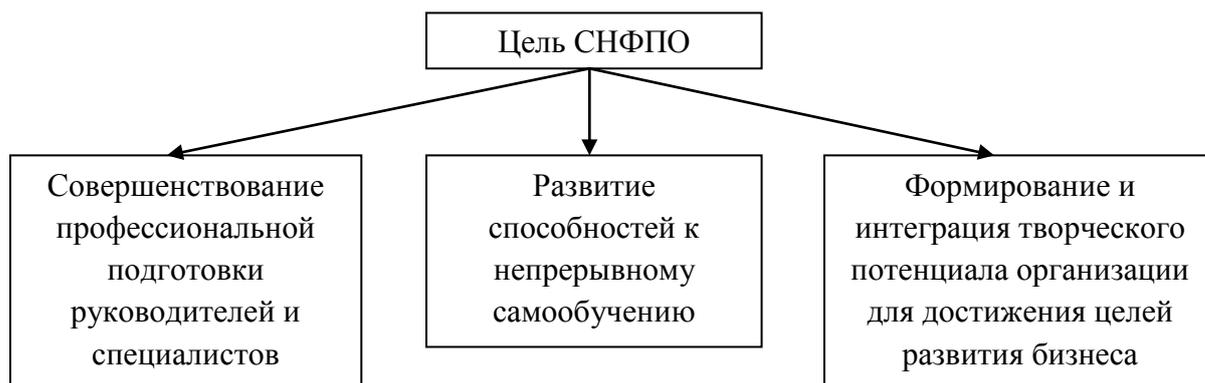


Рисунок 3.1 – Основные направления СНФПО

Реализация данной цели влечет за собой соблюдение ряда требований:

- 1) индивидуализация обучения;

2) повышение качества обучения, за счет наработки профессиональных навыков управления и производства;

3) сокращение затрат на обучение.

Профессиональная деятельность сотрудников организации вызывает необходимость формирования и реализации учебных программ по блочно-модульному принципу. При этом модули могут быть как базовыми, так и дополнительными, которые будут меняться в зависимости от целей курса, контингента обучающихся и др. В эти модули входят блоки изучаемых дисциплин или тематик. Каждый модуль представляет собой систему контроля приобретенных знаний и навыков и относительно самостоятелен. Такой подход позволяет формировать программы с учетом базового образования слушателя, должностного уровня, сферы профессиональной деятельности, опыта работы и перспектив карьерного роста.

Для повышения качества проводимых занятий предлагается использовать активные методы обучения, такие как дискуссии, деловые игры, решение ситуационных задач. В конце каждого обучения должен проводиться контроль полученных знаний и навыков, а также общая профессиональная оценка обучаемого. В дальнейшем данные оценки могут быть использованы при аттестации персонала.

К обучению руководителей различного ранга помимо основного обучения включаются психологические тренинги, аутогенные тренировки и другие формы занятий, посвященные вопросам межличностного общения, работе в команде, ораторскому искусству и др.

Для сокращения расходов на обучение предлагается использовать такие формы организации обучения, как целевые выездные семинары, проводимые непосредственно в подразделениях, дистанционное обучение.

Дистанционная форма обучения усилит индивидуальный подход, повысит гибкость процесса обучения, расширит рамки информационного поля. Введение дистанционного обучения состоит из нескольких этапов (рисунок 3.2).

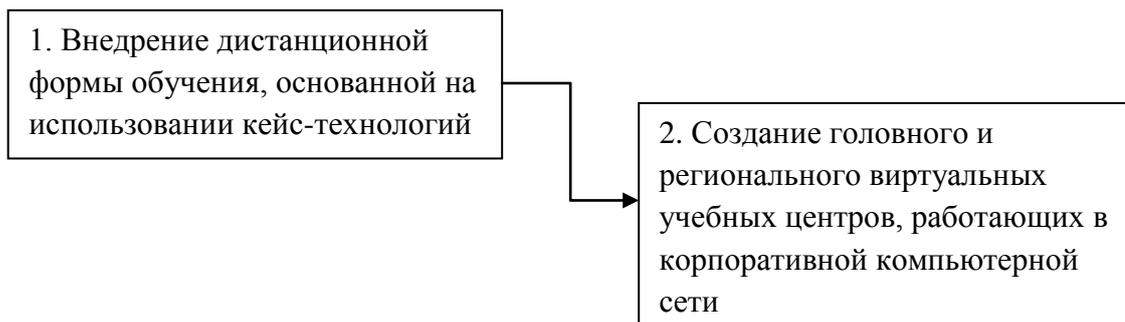


Рисунок 3.2 – Этапы внедрения системы дистанционного обучения

На первом этапе внедрения формируется несколько десятков комплектов методических материалов, разработанных специалистами учебного центра ООО «Газпром трансгаз Самара», которые далее внедряются в практику обучения.

Следующий этап внедрения связан с созданием учебных центров в корпоративной компьютерной сети компании. При обучении в таком учебном центре используются информационно-коммуникационные технологии и сложные системы учебно-методического обеспечения. Программа учебного центра включает в себя регистрацию, входное тестирование, выбор необходимых учебных модулей, само обучение по выбранным учебным курсам, контроль знаний и оформление документов об окончании. Обучение осуществляется с помощью электронной почты преподавателя и обучающихся, телефонной связи, видеоконференций, сетевых форумов и иных средств общения с использованием современных коммуникаций.

Преимуществами создания сети виртуальных учебных центров являются:

- 1) возможность самостоятельного обучения и повышения квалификации руководителей и специалистов непосредственно на рабочих местах организации;
- 2) возможность доступа к электронным справочникам, учебникам и словарям;

3) возможность организации информационного обмена с учебными заведениями отрасли и другими организациями.

Таким образом, предложенная программа повышения квалификации поможет улучшить социально-психологический климат в организации, а затем улучшить условия труда персонала.

Второй выявленной проблемой является высокая утомляемость работников, за счет недостаточной функциональности программного обеспечения, что приводит к снижению производительности труда. Решением данной проблемы служит замена программного продукта диспетчера «Учет автотранспорта» на программу «1С: Управление автотранспортом Стандарт».

Данная программа обеспечивает комплексную поддержку бизнес-процессов в подразделениях организации, позволяет получать и использовать информацию, необходимую для принятия управленческих решений и обеспечения учета деятельности организации. Программа «1С: Управление автотранспортом Стандарт» состоит из следующих основных подсистем, которые представлены на рисунке 3.3.

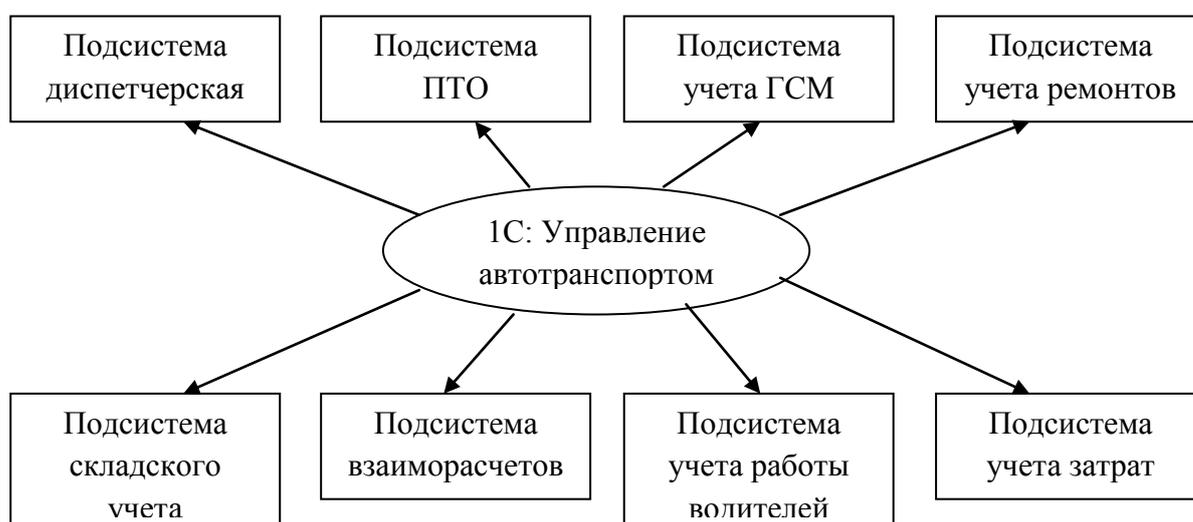


Рисунок 3.3– Программа «1С: Управление автотранспортом Стандарт»

Диспетчерская подсистема предназначена для принятия заказов на автотранспорт, выписки разнарядки на выпуск транспортного средства,

формирование маршрутных листов, формирования и обработки путевых листов. Заказы на автотранспорт могут приходиться не только с внутренних подразделений организации, но и с других, сторонних компаний. В заказах обязательно указываются маршрут перевозки, параметры груза и требования к транспортному средству. Так же в подсистеме идет отслеживание всех заказов.

На рисунке 3.4 представлен образец разрядки на выпуск транспортного средства.

Гар. №	Гос. №	Модель	Водители	Время выезда	Возвращение		Контрагент/ Подразделение
					Дата	Время	

Рисунок 3.4 – Пример оформления разрядки на выпуск транспортного средства

Подсистема ПТО (Производственно-технического отдела) предназначена для ведения справочника транспортных средств, в котором указывается его выработка, контроль сроков замены деталей, планирование технического обслуживания, учет ДТП, контроль сроков действия документов. Отчеты в данной подсистеме позволяют проанализировать причины аварийности, частоту участия в ДТП водителей.

Подсистема учета ГСМ (горюче-смазочных материалов) предназначена для учета поступления, выдачи и расхода ГСМ.

Подсистема учета ремонтов предназначена для учета заказов на ремонт и сервисное обслуживание транспортных средств, учета выполнения планового технического обслуживания.

Подсистема складского учета предназначена для проведения складских операций: поступление товаров и материалов на склад, их перемещение, списание, а также проведение инвентаризации.

В подсистеме управления взаиморасчетами реализованы функции учета тарифов, расчет стоимости транспортных услуг, формирования счетов, актов и реестров за оказание услуг.

В подсистеме учета работы водителей проводится учет выработки и рабочего времени водителей и начисление заработной платы по путевым листам.

Подсистема учета затрат предназначена для ведения учета прямых затрат, распределения косвенных затрат между автомобилями, получения отчета по затратам.

Применение данной программы в организации уменьшит нагрузку диспетчера и позволит улучшить условия труда, что в дальнейшем приведет к повышению производительности труда.

Для того, чтобы определить значимость предлагаемых мероприятий, необходимо рассмотреть их социальную и экономическую эффективность.

3.2 Расчет социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по улучшению условий труда персонала ООО «Газпром трансгаз Самара»

Каждой организации необходимо ежегодно совершенствовать условия труда персонала, чтобы добиться высоких результатов. Предложенные мероприятия по улучшению социально-психологического климата и снижению утомляемости работников могут быть использованы на ООО «Газпром трансгаз Самара» службами персонала, и направлены на совершенствование условий труда.

Для того чтобы определить насколько предложенная программа повышения квалификации будет эффективна, необходимо сравнить ее с уже имеющейся программой в данной организации. Сравнительные данные представлены в таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Программы повышения квалификации для ООО «Газпром трансгаз Самара»

Действующая программа	Рекомендуемая программа
Программа EDI представляет особый интерес для исследуемой компании. Во-первых, она развивает навыки стратегического мышления, а во-вторых, у обучаемых появляется возможность для расширения международных контактов и приобщения к западноевропейской корпоративной культуре.	Для развития персонала будет использоваться целый комплекс обучающих, тренажерных и консультационных систем. Программа предполагает следующие основные этапы обучения: 1) повышение квалификации с заданной периодичностью в течение всей трудовой деятельности с целью поддержания заданной квалификации работника; 2) обучение, связанное с карьерным ростом.
В целом затраты ООО «Газпром трансгаз Самара» на подготовку, повышение квалификации и обучение сотрудников составили около 4 666 000руб в год	Для внедрения данной программы необходимы затраты в размере 4 081 250 руб.
Институт предлагает широкий набор, начиная от программ базового уровня (таких, например, как «Структура формирования стоимости газа») и заканчивая магистерской подготовкой, после которой специалистам присваивается ученая степень магистра. В ходе обучения в EDI человек становится профессионалом в своей области.	Основной целью СНФПО является создание трудового коллектива, который мог бы решать поставленные перед предприятием задачи с наивысшей производительностью, минимальными издержками и требуемой технологической надежностью. А так же создание коллектива с меньшим уровнем конфликтности.

Рассчитаем затраты для внедрения рекомендованной программы повышения квалификации.

На ООО «Газпром трансгаз Самара» работает 4948 человек. Из всех работников, повышение квалификации необходимо специалистам и руководителям, численность которых составляет 653 человека. На обучение одного работника необходимо затрачивать 6250 руб. в год (компьютерные установки, проведение тренингов, тренажеры, необходимое оборудование для обучения). Определим затраты на повышение квалификации всех руководителей и специалистов по следующей формуле:

$$Z = Z_{об} * Ч_n, \text{ где,} \quad (3.1)$$

Z – затраты на повышение квалификации;

$Z_{об}$ – затраты на обучение одного сотрудника;

$Ч_{п}$ – число работников, нуждающихся в повышении квалификации.

Исходя из формулы 2 рассчитаем сумму затрат, необходимую на программу повышения квалификации:

$$Z = 6250 * 653 = 4\,081\,250 \text{ (руб.)}$$

Далее проведем расчет экономического эффекта по следующей формуле:

$$\text{Эк.Эффект} = Z_1 - Z_2, \text{ где,} \quad (3.2)$$

Z_1 – затраты до внедрения программы;

Z_2 – затраты при использовании предлагаемой программы.

$$\text{Эк.Эффект} = 4\,666\,000 - 4\,081\,250 = 584\,750 \text{ (руб.)}$$

Исходя из экономического эффекта, определим экономическую эффективность предложенного мероприятия по следующей формуле:

$$\text{Эк.Эффективность} = \frac{\text{Эк.Эффект}}{Z_2} * 100\%, \text{ где} \quad (3.3)$$

Эк.Эффект – экономический эффект предложенного мероприятия;

Z_2 – затраты при использовании предлагаемой программы.

$$\text{Эк.Эффективность} = (584\,750 / 4\,081\,250) * 100\% = 14,33\%$$

Таким образом, экономическая эффективность внедрения рекомендованной программы повышения квалификации составляет 14,33%.

Применение предлагаемой программы повышения квалификации также окажется и социально эффективно, так как:

- 1) улучшит качество профессиональных знаний работников;
- 2) улучшит такие качества персонала как уравновешенность, смиренность, уменьшит конфликтность среди персонала;
- 3) повысит эффективность работы персонала, производительность труда, а вследствие чего улучшит условия труда в организации.

Таким образом, внедрение предлагаемой программы повышения квалификации окажет положительное влияние на социально-психологический климат в организации и повысит удовлетворенность работников условиями труда.

Вторым мероприятием было предложено заменить программу диспетчера «Учет автотранспорта» на программный продукт «1С: Управление автотранспортом Стандарт». Далее необходимо определить, насколько данное мероприятие окажется эффективным для организации.

Программа «1С: Управление автотранспортом Стандарт» будет способствовать повышению эффективности управления, повышению эффективности работы водителей, а также снижению затрат на горюче-смазочные материалы. С помощью данной программы появится возможность оптимизации использования транспорта в организации, автоматизации многих операций, что в итоге снизит напряженность труда диспетчера и улучшит условия труда.

Главным преимуществом приобретения данной программы является то, что для начала работы достаточно пользовательских знаний. Благодаря этому организации удастся сэкономить на обучении персонала.

Далее определим затраты на установку и обслуживание данной программы (таблица 3.2).

Таблица 3.2 – Затраты на приобретение программы «1С: Управление автотранспортом Стандарт»

№	Наименование затрат	Стоимость, руб.
1	Цена за установку	25 000
2	Цена при заказе 150 часов в месяц	6 000
3	Цена за первый год обслуживания	72 000
4	Итого	97 000

По данным таблицы 3.2 можно сделать вывод, что за первый год пользования данной программой организация потратит 97 000 руб. При

дальнейшем пользовании руководство программного обеспечения «1С» предоставляет скидку 10 %. Исходя из этого рассчитаем затраты на дальнейшее обслуживание приобретенной программы с учетом предоставляемой скидки:

$$З_1 = 72\,000 - (72\,000 * 0,1) = 64\,800 \text{ (руб.)}$$

Далее рассчитаем затраты, которые тратит организация на данный момент, пользуясь программой «Учет автотранспорта» (таблица 3.3).

Таблица 3.3 – Затраты на программу «Учет автотранспорта»

№	Наименование затрат	Стоимость, руб.
1	Цена за установку	23 000
2	Цена за месячное пользование программой	6 000
3	Цена за обслуживание в год	72 000
4	Затраты на обучение пользованию программой	4790
5	Итого	99 790

По данным таблицы 3.3 можно увидеть, что организация в первый год пользования программой потратила 99 790 руб. Руководство программы «Учет автотранспорта» не предоставляет скидок при дальнейшем пользовании программой. Также они постоянно совершенствуют данную программу, что влечет за собой ежемесячные затраты на переквалификацию диспетчера. Рассчитаем затраты на дальнейшее обслуживание приобретенной программы:

$$З_2 = 72\,000 + 4790 = 76\,790 \text{ (руб.)}$$

Далее рассчитаем насколько экономический эффект предложенного мероприятия по формуле 3.2:

$$\text{Эк. Эффект} = 76\,790 - 64\,800 = 11\,990 \text{ (руб.)}$$

Исходя из этого, определим экономическую эффективность приобретения программы:

$$\text{Эк. Эффективность} = (11\,990 / 64\,800) * 100\% = 18,5 \%$$

Таким образом, приобретение программного обеспечения «1С: Управление автотранспортом Стандарт» уменьшит утомляемость диспетчера, за счет автоматизации операций и полной функциональности. Также

сотрудникам не придется тратить время на обучение, для пользования данной программой.

В заключении можно отметить, что предложенные мероприятия окажут положительное влияние, как на экономическую составляющую организации, так и на социальную.

Заключение

В данной бакалаврской работе была рассмотрена тема «Разработка мероприятий по улучшению условий труда персонала на примере ООО «Газпром трансгаз Самара»».

В первой главе были рассмотрены теоретические аспекты условий труда персонала, в том числе сущность, факторы условий труда, а также методы улучшения условий труда.

В главе 2 проведен анализ организационно-экономических показателей ООО «Газпром трансгаз Самара», а так же рассмотрена характеристика деятельности данной организации. Основными видами деятельности предприятия являются:

- 1) разведка и добыча газа;
- 2) транспортировка и продажа газа;
- 3) Добыча, переработка нефти и газового конденсата.

По результатам анализа организационно-экономических показателей было выявлено, что в организации происходит снижение чистой прибыли за счет увеличения финансовых расходов и повышения численности организации. Также было выявлено, что рентабельность организации за исследуемый период заметно возросла. Это говорит о том, что организация является экономически эффективной и стабильно развивается.

На основе проведенного анализа условий труда персонала ООО «Газпром трансгаз Самара» выявлены проблемы, которые необходимо решить для улучшения условий труда:

1. Неудовлетворенность работников социально-психологическим климатом в организации;
2. Высокая утомляемость работников, за счет недостаточной функциональности программного обеспечения, что приводит к снижению производительности труда.

Исходя из выявленных проблем, в главе 3 были предложены следующие мероприятия:

1. Составить программу повышения квалификации, в которую будут входить тренинги, способствующие улучшению социально-психологического климата;
2. Замена программы «Учет автотранспорта», на новую программу «1С: Управление автотранспортом Стандарт».

Далее по каждому мероприятию были рассчитаны экономический эффект и экономическая эффективность. Эффективность первого мероприятия составила 14,33 %, а второго – 18,5 %.

Предложенные мероприятия могут быть использованы руководством нефтегазовой компании ООО «Газпром трансгаз Самара» для улучшения условий труда персонала, а также они положительно повлияют на всю деятельность и помогут увеличить бюджеторганизации.

Библиографический список

1. Gorny A. Man as internal customer for working environment improvements - Poznan University of Technology, Department of Management Engineering – 2015.
2. Inglehart, R. The Silent Revolution/ Changing Values and Political Styles Among Western Publics Princeton - University Press – 2014.
3. Maslow Abraham H., Toward a psychology of Being. Prencenton, N.J.: Van Nostrand Reinhold, 2015.
4. Raziq A., Maulabakhsh R. Impact of Working Environment on Job Satisfaction - Balochistan University of Information Technology, Engineering and Management Sciences Quetta – 2014.
5. Russo A., Zekan S., Peronja I. Use of anonymous questionnaires with the aim of improving interpersonal relationships in work environment. – University Center for Professional Studies – 2012.
6. Алавердов А.Р. Управление персоналом: учеб.пособие / А.Р. Алавердов, Е.О. Куроедова, О.В. Нестерова. – М.: МФПУ Синергия, 2013.
7. Андреев В.И. Саморазвитие менеджера / В.И. Андреев. – М.: Дело, 2014. 275 с.
8. Баканов М.И. Теория экономического анализа: учебник для вузов 5-е изд. / М.И. Баканов. – М.: ИНФРА-М, 2011.
9. Батурин В.К. Общая теория управления: учеб.пособие / В.К. Батурин. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 487 с.
10. Безопасность жизнедеятельности: учебник для вузов / С.В. Белов [и др.]. – М.: Высшая школа, 2011.
11. Блэйк Р.Р. Научные методы управления / Р.Р. Блэйк, Д.С. Мутон. – Киев: Высшая школа, 2013. 274 с.
12. Веснин В.Р. Менеджмент: учебник 4-е изд. / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2012.

13. Волина В.А. Управление человеческими ресурсами на предприятии: сущность и особенности / В.А. Волина. – М.: Проспект, 2013.
14. Герчиков В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании: учеб.пособие / В.И. Герчиков. – М.: ИНФРА-М, 2012.
15. ГОСТ 2.2.755-99. Гигиенические критерии оценки и классификация условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса. Введен 1999-09-01. – М.: Изд-во стандартов, 1999.
16. ГОСТ Р ИСО 9001:2008. Системы менеджмента качества. Требования. 2008.
17. Дафт Л. Менеджмент: [перевод с англ.] / Л. Дафт. – СПб.: Питер, 2012. 863 с.
18. Дементьева А.Г. Управление персоналом: учебник / А.Г. Дементьева, М.И. Соколова. – М.: Магистр, 2011.
19. Дуракова И.Б. Управление персоналом: учебник / под ред. И.Б. Дураковой. – М.: ИНФРА-М, 2012.
20. Егоршин А.П. Организация труда персонала: учебник / А.П. Егоршин, А.К. Зайцев. – М.: ИНФРА-М, 2011.
21. Ефремова Е.А. Повышение эффективности бизнеса: система оплаты труда и их учетно-аналитическое обеспечение / Е.А. Ефремова. – М.: Наука и Мир, 2015.
22. Журкина Т.А. Поэтапное определение резервов повышения эффективности трудовых ресурсов / Т.А. Журкина. – М.: Проспект, 2012.
23. Завьялова Е.К. Особенности управления человеческими ресурсами инновационно-активных компаний / Е.К. Завьялова // Вестник СПбУ. Менеджмент. 2012. №8.
24. Захарова Л.Н. Психология управления: учебное пособие / Л.Н. Захаров. – М.: Логос, 2011.

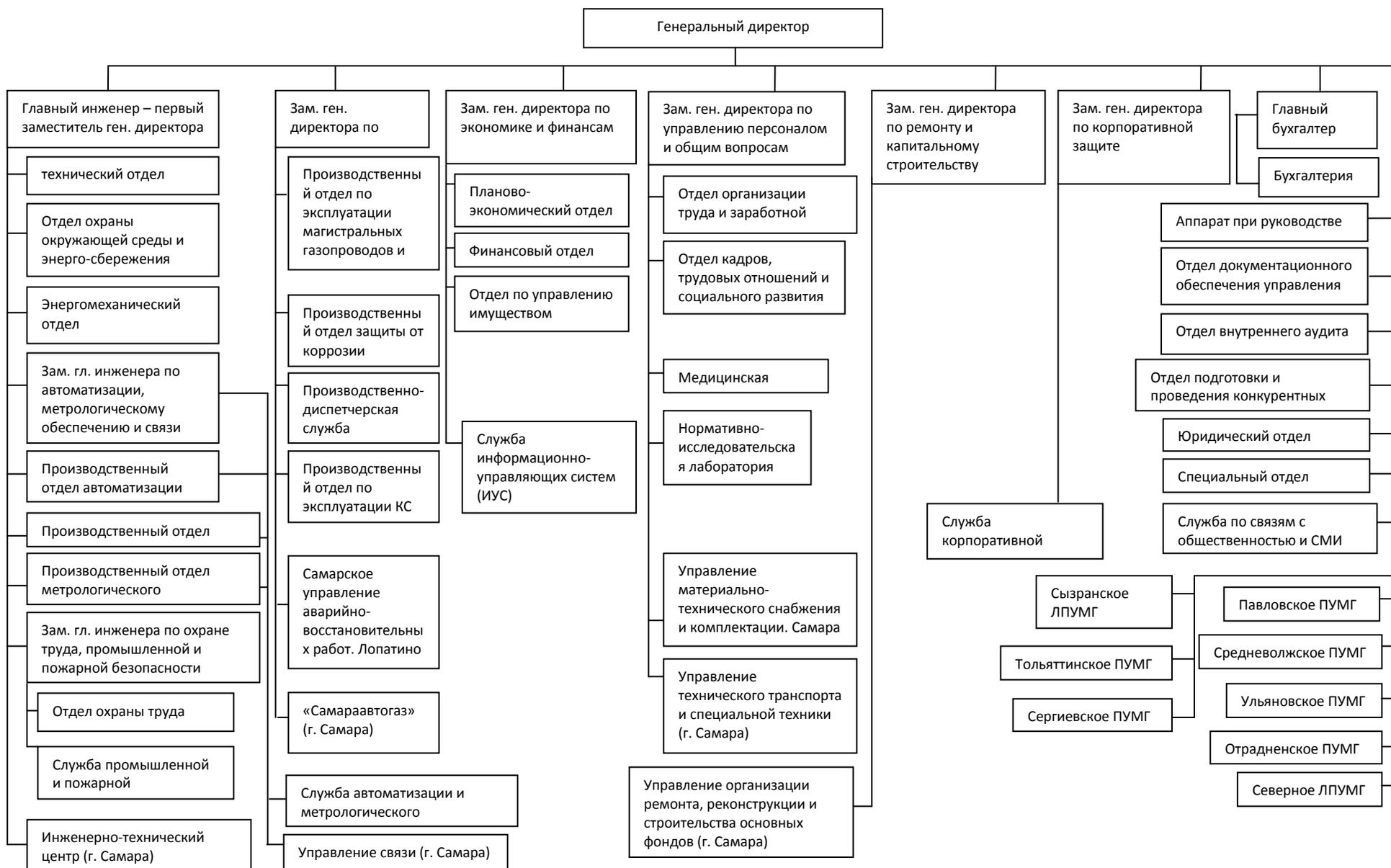
25. Казначевская Г.Б. Менеджмент: учебник / Г.Б. Казначевская. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2012. 452 с.
26. Каштанова Е.В. Управление персоналом: теория и практика. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом: учебно-практическое пособие / Е.В. Каштанова. – М.: Проспект, 2013.
27. Кибанов А.Я. Методология оценки экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом / А.Я. Кибанов // Кадровик. 2010.
28. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник 2-е изд. / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2012.
29. Кибанов А.Я. Подбор и расстановка рабочей силы организации / А.Я. Кибанов. –М.: Проспект, 2012.
30. Кибанов А.Я. Экономика и социология труда: учебник для вузов / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2012.
31. Колесниченко Е.А. Специфика управления трудовыми ресурсами на предприятиях промышленности / Е.А. Колесниченко, Е.Ю. Меркулова. –М.: Проспект, 2011.
32. Коротков Э.М. Менеджмент: учебник для бакалавров / Э.М. Коротков. – М.: Юрайт, 2012. 640 с.
33. Кошелева Ю. Мотивация персонала / Ю. Кошелева, М. Архипов, М. Токарева. – М.: ИНФРА-М, 2012.
34. Красовский Ю.Д. Организационное поведение: учебник 4-е изд. / Ю.Д. Красовский. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.
35. Курочкин И.К. Персональный менеджмент / И.К. Курочкин. – М.: Проспект, 2013.
36. Лапыгин Ю.Н. Теория организации и организационное поведение: учеб.пособие / Ю.Н. Лапыгин. – М.: ИНФРА-М, 2011.
37. Лобан Л.А. Экономика предприятия: учеб.комплекс / Л.А. Лобан. – М.: Мисанта, 2012.

38. Лукьянова Т.В. Управление персоналом: теория и практика. Психофизиология профессиональной деятельности и безопасность труда персонала: учебно-практическое пособие / Т.В. Лукьянова. –М.: Проспект, 2012.
39. Маркс К. Капитал / К. Маркс. –М.: Проспект, 2014.
40. Митрофанова Е.А. Управление персоналом: теория и практика. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал: учебно-практическое пособие / Е.А. Митрофанова. – М.: Проспект, 2013.
41. Морозова С.Н. Анализ производительности труда - показатель эффективности использования трудовых ресурсов / С.Н. Морозова, С.А. Кращенко // Вестник международного института управления. 2014.
42. Неклюдова М.Ю. Оценка эффективности внутрифирменной политики оплаты труда. Экономика и предпринимательство / И.А. Неклюдова, Н.С. Зоткина. – М.: Проспект, 2014.
43. Никитина И.А. Управление трудовыми ресурсами как один из важнейших аспектов управления организацией / И.А. Никитина, Т.Ю. Выскочкина, Д.Ф. Согова // Научный вестник Южного института менеджмента. 2014.
44. Пестров Д.М. Современные методы управления кадрами / Д.М. Пестров. – М.: ИНФРА-М, 2014.
45. Репина Е.А. Основы менеджмента: учебное пособие / Е.А. Репина. – М.: Академцентр, 2013. 240 с.
46. Романов Н.Г. Организация нормирования и оплаты труда. –М.: ИНФРА-М, 2014.
47. Тощенко Ж.Т. Социально-технологические проблемы рабочего места. Социология труда: учебник для вузов / Ж.Т. Тощенко, Г.А. Цветкова. – М.: ИНФРА-М, 2012.
48. Трудовой Кодекс РФ. Гл. 22. Нормирование труда. – М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2010.

49. Федорец А.Г. Аттестация рабочих мест по условиям труда / А.Г. Федорец, Е.Н. Мишутинская. – М.: АНО «ИБТ», 2012.

50. Феоктистова Т.Г. Экспертиза условий труда и аттестация рабочих мест: учебное пособие / Т.Г. Феоктистова, О.Г. Феоктистова. – М.: МГТУ ГА, 2013.

51. Яворович А.М. Организация и планирование производства: учебное пособие / А.М. Яворович. – Омск: ОмГИС, 2014.



Уважаемый коллега!

К сожалению, Вы покидаете нашу компанию. Для анализа причин увольнения и устранения неблагоприятных обстоятельств, просим Вас ответить на ряд вопросов анкеты, выделив любым способом номера подходящих для Вас ответов. Гарантируем, что все сообщенное Вами не подлежит разглашению.

1. **Что мешало в Вашей трудовой деятельности?**

- а) неверно избранная специальность (профессия),
- б) недостаточный уровень образования,
- в) недостаточный уровень квалификации,
- г) плохие условия труда,
- д) слабая квалификация коллег по работе,
- Другое _____

2. **Как Вы оцениваете организацию рабочего места? (оцените по пятибалльной шкале)**

1	2	3	4	5

3. **Удовлетворяла ли Вас оплата труда?**

- а) выбранная система оплаты не позволяет добиваться высоких результатов в труде,
- б) оплата не соответствует затраченным усилиям,
- в) премии выплачивались субъективно и не за достигнутый результат,
- г) не доволен материальным поощрением (размером вознаграждения, доплат и др.),
- д) система оплаты труда вполне удовлетворительна.
- Другое _____

4. **Как Вы оцениваете интенсивность и продолжительность труда?**

- а) большая интенсивность труда, очень уставал,
- б) большая продолжительность рабочего дня
- в) слишком низкая интенсивность труда, мало загружен на работе
- г) неравномерная загрузка по дням и в течение рабочего дня («рваный ритм»),
- д) очень напряженный труд, слишком много клиентов и посетителей,
- е) другие оценки _____

5. **Морально-психологический климат в коллективе**

- а) в коллективе меня постоянно «обходили»,
- б) тяжелая психологическая обстановка
- г) чувствовал себя неуютно, «чужаком»
- д) все «смотрят в рот» руководству и не защищают себя,
- е) полный беспорядок,
- ж) слишком безразличное отношение друг к другу,

з) хороший коллектив, у меня не было проблем.

Другое _____

6. ***Отношение к Вам вышестоящего руководства***

- а) слишком авторитарное, грубое и невежливое,
- б) часто было неуважительное, без учета моей личности,
- в) не обращали внимания и не замечали меня,
- г) бестактное и некультурное,
- д) несправедливое, слишком придирчивое к недостаткам,
- е) совсем не помогало в работе,
- ж) слишком требовательное и принципиальное,
- з) нормальное, вполне демократичное.

Другое _____

7. ***Ваша социальная неудовлетворенность***

- а) работа была далеко от дома,
- б) плохо работает общественный транспорт,
- в) слишком мало оставалось свободного времени,
- г) не было служебного роста,
- д) не повышалась моя квалификация,
- е) неудовлетворенность жилищными условиями (квартира, общежитие),
- ж) отсутствие социальных благ (ссуда, кредит, питание),
- з) малореализуемые социальные гарантии (больничные листы, страховка и т.п.),
- и) вполне удовлетворен.

Другое _____

8. ***Нарушали ли Вы:***

- а) правила внутреннего трудового распорядка,
- б) должностную инструкцию,
- в) договор о материальной ответственности,
- г) ничего не нарушал.

9. ***Что послужило главной причиной Вашего ухода?***

- не видите возможности продвижения по службе
- недостаток социально-бытовых условий и льгот
- невозможность в полной мере реализовать свои знания, опыт и навыки, отсутствие перспектив на работе
- неудовлетворенность результатами своего труда
- большой объем работы
- излишний бюрократизм
- несоответствие профессиональных знаний участку работы
- удаленность от дома
- желание сменить сферу деятельности
- неудовлетворенность стилем и методами руководства в подразделении
- нет возможности повышать уровень своей квалификации

- конфликтность в коллективе
- личные причины
- несоответствие уровня заработной платы Вашей квалификации
- Другое _____

10. Вы уже знаете, чем будете заниматься после увольнения?

- я уже имею приемлемое предложение
 - у меня есть несколько вариантов на выбор
 - в ближайшее время я работать не собираюсь
 - предложений нет, но при моем опыте и образовании смогу быстро найти подходящую работу
 - ваше решение об уходе окончательно или Вы могли бы остаться на определенных условиях?
- _____

11. Как Вы оцениваете свое пребывание в организации?

- я уже сделал для организации все, что мог
- не удовлетворен своей работой в организации
- получил много полезного и необходимого для развития карьеры и профессионализма
- ухожу с сожалением, но заставляют жизненные обстоятельства
- считаю, что меня здесь недооценили
- Другое _____

12. Что, на Ваш взгляд, наиболее ценное в организации?

- ее надежность, перспективы роста и развития
- профессионализм руководителей и сотрудников
- взаимоотношения в коллективе
- другое _____

13. Отметьте, пожалуйста, на приведенной ниже шкале, в какой степени (в %) Вы были удовлетворены своей работой.

Работой совершенно не удовлетворен	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	Работой полностью удовлетворен
------------------------------------	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	--------------------------------

14. Что привлекло Вас в компании, куда Вы уходите?

15. Что бы вы могли пожелать организации?

16. Почему, на ваш взгляд, люди меняют работу?

Благодарим за работу в компании и желаем удачи!!!

Классы условий труда по показателям напряженности трудового процесса

Показатели напряженности трудового процесса	Класс условий труда			
	Оптимальный	Допустимый	Вредный, напряженный труд	
	Напряженность труда легкой степени	Напряженность труда средней степени	1 степени	2 степени
	1	2	3.1	3.2
1	2	3	4	5
1. Интеллектуальные нагрузки:				
1.1. Содержание работы	Отсутствует необходимость принятия решения	Решение простых задач по инструкции	Решение сложных задач с выбором по известным алгоритмам (работа по серии инструкций)	Эвристическая (творческая) деятельность, требующая решения алгоритма, единоличное руководство в сложных ситуациях
1.2. Восприятие сигналов (информации) и их оценка	Восприятие сигналов, но не требуется коррекция действий	Восприятие сигналов с последующей коррекцией действий и операций	Восприятие сигналов с последующим сопоставлением фактических значений параметров с их номинальными значениями. Заключительная оценка фактических значений параметров	Восприятие сигналов с последующей комплексной оценкой связанных параметров. Комплексная оценка всей производственной деятельности
1.3. Распределение функций по степени сложности задания	Обработка и выполнение задания	Обработка, выполнение задания и его проверка	Обработка, проверка и контроль за выполнением задания	Контроль и предварительная работа по распределению заданий другим лицам.

Продолжение Приложения В

1	2	3	4	5
1.4. Характер выполняемой работы	Работа по индивидуальном у плану	Работа по установленному графику с возможной его коррекцией по ходу деятельности	Работа в условиях дефицита времени	Работа в условиях дефицита времени и информации с повышенной ответственностью за конечный результат
2. Эмоциональные нагрузки:				
2.1. Степень ответственности за результат собственной деятельности. Значимость ошибки	Несет ответственность за выполнение отдельных элементов заданий. Влечет за собой дополнительные усилия в работе со стороны работника	Несет ответственность за функциональное качество вспомогательных работ (заданий). Влечет за собой дополнительные усилия со стороны вышестоящего руководства (бригадира, мастера и т. п.)	Несет ответственность за функциональное качество основной работы(задания). Влечет за собой исправления за счет дополнительных усилий всего коллектива (группы, бригады и т. п.)	Несет ответственность за функциональное качество конечной продукции, работы, задания. Влечет за собой повреждение оборудования, остановку технологического процесса и может возникнуть опасность для жизни
2.2. Степень риска для собственной жизни	Исключена			Вероятна
2.3. Степень ответственности за безопасность других лиц	Исключена			Возможна
2.4. Количество конфликтных ситуаций, обусловленных проф. деятельностью за 1 рабочий день	Отсутствует	1-3	4-8	более 8
3. Монотонность нагрузок:				

Продолжение Приложения В

1	2	3	4	5
3.1. Число приемов, необходимых для реализации простого задания или в многократно повторяющихся операциях	более 10	9-6	5-3	менее 3
3.2. Продолжительность (в сек) выполнения простых заданий или повторяющихся операций	более 100	100-25	24-10	менее 10
3.3. Время активных действий (в % к продолжительности смены)	20 и более	19-10	9-5	менее 5
3.4. Монотонность производственной обстановки (время пассивного наблюдения за ходом работы в % от времени смены)	менее 75	76-80	81-90	более 90
4. Режим работы:				
4.1. Фактическая продолжительность рабочего дня	6-7 ч.	8-9 ч.	10-12 ч.	более 12 ч.
4.2. Сменность работы	Односменная работа (без ночной смены)	Двухсменная работа (без ночной смены)	Трёхсменная работа (работа в ночную смену)	Нерегулярная сменность с 1 работой в ночное время
4.3. Наличие регламентированных перерывов и их продолжительность	Перерывы регламентированы, достаточной продолжительности: 7 % и более рабочего времени	Перерывы регламентированы, недостаточной продолжительности: от 3 до 7 % рабочего времени	Перерывы не регламентированы и недостаточной продолжительности: до 3 % рабочего времени	Перерывы отсутствуют

«УТВЕРЖДАЮ»

Генеральный директор

ОАО «_____»

«___» _____ 20__ г.

Должностная инструкция диспетчера автомобильного транспорта

I. Общие положения:

1. Назначается, перемещается и освобождается от занимаемой должности приказом руководителя предприятия по представлению главного инженера.
2. Должностной оклад диспетчера устанавливается согласно штатного расписания.
3. Диспетчер непосредственно подчиняется механику гаража.
4. Диспетчер должен соблюдать личную осторожность и осмотрительность при передвижении по всей территории речного порта, в здании административного корпуса и других производственных и служебных помещениях.
5. В своей работе руководствуется:
 - Правилами по охране труда и технике безопасности в речных портах;
 - Нормативно-правовыми актами, а также инструкциями и методическими рекомендациями, регламентирующими деятельность диспетчера автомобильного транспорта;
 - Приказами и распоряжениями руководителя ОАО «___»;
 - Уставом предприятия;
 - Настоящей должностной инструкцией.

II. Задачи и обязанности:

1. Получает и регистрирует бланки путевых листов. Заполняет, выдает и принимает путевые листы.
2. Оформляет путевые листы на каждый рабочий день. В случае транспортного обслуживания в междугородном сообщении, возможна выдача путевого листа на несколько суток, что должно подтверждаться приказом по предприятию.

3. Проверяет правильность их оформления, наличие всех реквизитов.
4. Осуществляет регистрацию путевой документации. Ведёт диспетчерский журнал, куда вносит данные из основных реквизитов путевых листов.
5. Контролирует правильность записей показаний спидометра, получения и остатков горюче-смазочных материалов (ГСМ).
6. Выявляет в путевых листах записи о допущенных водителями нарушениях правил дорожного движения и докладывает о них руководству.
7. Сопоставляет полученные данные о работе транспортных средств со сменно-суточными заданиями, выявляет отклонения и причины их возникновения.
8. Каждый день сдаёт путевые листы, за предыдущий день, в бухгалтерию.
9. Ежемесячно, до 10 числа месяца следующего за отчётным, подаёт в бухгалтерию ведомость с ежедневными данными по расходу топлива и учёту пробега по каждому автомобилю.
10. Заботится о личной безопасности и здоровье, а также о безопасности и здоровье окружающих людей в процессе выполнения любых работ или во время пребывания их на территории предприятия.
11. Выполняет требования нормативно – правовых актов по охране труда.
12. Проходит в установленном законодательством порядке предварительные и периодические медицинские осмотры.

III. Должен знать

1. Правила трудового распорядка предприятия.
2. Положения, инструкции, другие руководящие материалы и нормативные документы, касающиеся деятельности диспетчера автомобильного транспорта.
3. Порядок оформления и обработки путевых листов.
4. Правила дорожного движения.
5. Основы трудового законодательства.
6. Правила и нормы охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной безопасности.

IV. Права:

Диспетчер автомобильного транспорта имеет право:

1. Знакомиться с проектами решений руководства предприятия, касающимися его деятельности.
2. Вносить на рассмотрение руководства предприятия предложения по улучшению организации и совершенствованию методов выполняемой им работы.
3. Требовать от водителей прохождения ежесменных предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров.

4. Докладывать руководителю подразделения о выявленных признаках неявности алкогольного или наркотического опьянения, или ухудшения состояния здоровья водителей.

V. Ответственность:

Диспетчер автомобильного транспорта несет личную ответственность за:

1. Несоответствие принятых им решений действующему законодательству Украины.
2. Ненадлежащее исполнение или неисполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных данной инструкцией, - в пределах, определенных действующим трудовым законодательством Украины.
3. За правонарушения, совершенные в процессе осуществления своей деятельности - в пределах, определенных действующим административным, уголовным и гражданским законодательством
4. Дачу недостоверной информации о состоянии выполняемой работы.
5. Нарушения требований законов и других правовых актов по охране труда.

VI. Взаимоотношения:

По всем вопросам связанных с исполнением своих должностных обязанностей обращается к своему непосредственному руководителю.

VII. Квалификационные требования:

Диспетчер автомобильного транспорта должен иметь среднее образование, без предъявления требований к стажу работы.

Руководитель структурного подразделения _____ г.
(подпись, ФИО)

СОГЛАСОВАНО:

Главный инженер _____ г.
(подпись, Ф.И.О.)

Юрисконсульт _____ г.
(подпись, Ф.И.О.)

Инженер по охране труда _____ г.
(подпись, Ф.И.О.)

С инструкцией ознакомлен: _____ г.
(подпись, Ф.И.О.)