

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики и управления

(наименование института полностью)

Кафедра «Менеджмент организации»

(наименование кафедры)

38.03.03 Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки)

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: «Разработка мероприятий по улучшению условий труда персонала
организации (на примере предприятия ИП Можаров В. И.)»

Студент(ка)

А.В. Лапшов

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель,
к.э.н., доцент

С.Е. Васильева

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Допустить к защите

Заведующий кафедрой к.э.н., доцент С.Е. Васильева

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

(личная подпись)

«__» _____ 2017 г.

Тольятти 2017

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

Зав. кафедрой «Менеджмент организации»

(подпись)

С.Е. Васильева

(И.О. Фамилия)

« ____ » _____ 2017 г.

ЗАДАНИЕ

на выполнение бакалаврской работы

Студент Лапшов Алексей Владимирович

1. Тема «Разработка мероприятий по улучшению условий труда персонала организации (на примере предприятия ИП Можаров В.И.)»

2.Срок сдачи студентом законченной выпускной квалификационной работы « ____ » _____ 2017 г.

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе.

3.1. Данные и материалы преддипломной практики.

3.2. Материалы учебников по менеджменту, научных статей, стандартов, документов по финансово-хозяйственной деятельности организации.

4. Содержание выпускной квалификационной работы:	
Введение	
1 Теоретические основы создания условий труда персонала организации торговли.....	
1.1 Условия труда персонала как фактор обеспечения производительного труда.....	
1.2 Факторы, влияющие на формирование условий труда.....	
2 Анализ и оценка состояния условий труда в ИП Можаров В.И.	
2.1 Организационно-экономическая характеристика исследуемого предприятия.....	
2.2 Оценка условий производственной среды и условий труда персонала предприятия	
3 Разработка мероприятий по улучшению условий труда персонала	
в организации	
3.1 Разработка комплексной программы по улучшению условий труда персонала подразделения	
3.2 Расчет экономической эффективности разработанных мероприятий	
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;
5. Графические данные по результатам анализа управления производственным процессом;
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 2017 года.

Руководитель выпускной
квалификационной работы,
к.э.н., доцент

(подпись)

С.Е. Васильева

(И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

(подпись)

А.В. Лапшов

(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
Зав.кафедрой «Менеджмент организации»

С.Е. Васильева
(И.О. Фамилия)

(подпись)

« _____ » _____ 2017 г.

**КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН
выполнения бакалаврской работы**

Студента Лапшов Алексей Владимирович
по теме «Разработка мероприятий по улучшению условий труда персонала
организации (на примере предприятия ИП Можаров В.И.)»

Наименование раздела работы	Плановый срок выполнения раздела	Фактический срок выполнения раздела	Отметка о выполнении	Подпись руководителя
Разработка 1 раздела БР	01.03.2017		выполнено	
Разработка 2 раздела БР	03.03.2017		выполнено	
Разработка 3 раздела БР	05.03.2017		выполнено	
Разработка введения, заключения и уточнение литературных источников и приложений	09.03.2017		выполнено	
Окончательное оформления БР, подготовка доклада, иллюстративного материала, презентации	10.03.2017		выполнено	
Предварительная защита БР	03.06.2017		выполнено	
Допуск к защите	04.06.2017		выполнено	

заведующего кафедрой				
Сдача законченной БР на кафедру	10.06.2017		выполнено	

Руководитель бакалаврской работы	_____	С.Е. Васильева
	(подпись)	(И.О. Фамилия)
Задание принял к исполнению	_____	А.В. Лапшов
	(подпись)	(И.О. Фамилия)

Аннотация

Бакалаврскую работу выполнил студент: А.В. Лапшов

Тема работы: «Разработка мероприятий по улучшению условий труда персонала организации (на примере предприятия ИП Можаров В.И.)»

Научный руководитель: доцент, кандидат экономических наук С.Е. Васильева.

Целью моей работы является изучение условий труда и пути их улучшения на примере конкретного предприятия.

Объектом исследования - предприятия ИП Можаров В.И..

Предметом исследования являются социально-трудовые отношения, которые возникают в процессе улучшения условий труда на предприятии торговли продовольственными товарами ИП Можаров В.И.

В работе применялись следующие методы исследования: наблюдение, метод описания, метод сравнения, сопоставление и анализ.

Краткие выводы. Одним из главных вопросов взаимоотношений работодателя и работника является вопрос об условиях труда последнего. Постоянное выявление не соответствующих нормам и совершенствование уже созданных условий труда, забота об охране здоровья людей, должны быть в центре внимания современного руководителя. Низкий уровень заболеваемости рабочих, в том числе профессиональной, влечёт за собой высокий уровень работоспособности, являются факторами роста производительности труда и снижения экономических потерь.

Процесс улучшения условий труда постоянен и неразрывно связан с экономической стабильностью организации, так же имеется и обратная связь.

Объем данной работы и её структура заключаются в следующем: введение, 3 раздела, заключение, список литературы из 27 источников. Общий объем работы 81 страница машинописного текста и 2 приложения.

Содержание

Введение.....	9
1 Теоретические основы создания условий труда персонала организации	Ошибка! З
1.1 Условия труда персонала как фактор обеспечения производительного труда	Ошибка! Закладка не определена.
1.2. Факторы, влияющие на формирование условий труда.....	20
2 Анализ и оценка состояния условий труда в ИП Можаров В.И.....	31
2.1 Организационно-экономическая характеристика исследуемого предприятия.....	31
2.2 Оценка условий производственной среды и условий труда персонала предприятия.....	35
3 Разработка мероприятий по улучшению условий труда подразделении	50
3.1 Разработка комплексной программы по улучшению условий труда персонала подразделения.....	50
3.2 Расчет экономической эффективности разработанных мероприятий	63
Заключение	68
Список литературы	71

Введение

Современные экономические условия предъявляют всё более высокие требования к организации эффективного труда на предприятиях. В связи с этим, создание для работающих благоприятных и здоровых условий труда имеет большое значение для улучшения деятельности, как каждого отдельного предприятия, так и для экономики страны в целом.

Вопросы улучшения условий труда на отечественных предприятиях приобретают в настоящее время всё большую актуальность в связи с естественным убыванием трудовых ресурсов страны и связанной с этим настоятельной необходимостью сохранения работоспособности и трудоспособности работающих.

Трудовая деятельность человека протекает в производственной среде и от ее состояния напрямую зависят результаты его труда, состояние здоровья и отношение к выполняемой работе. Состояние условий труда на рабочем месте оказывает также существенное влияние на повышение производительности и эффективности труда.

Выбранная тема исследования была, есть и будет актуальна до тех пор, пока будут существовать трудовые взаимоотношения. Она обусловлена тем, что в последние годы положение с охраной труда и здоровья людей на российских предприятиях значительно ухудшилось. Стремление работодателей сэкономить на всём, входит в повседневную норму ведения бизнеса.

Конечно же, причиной этого является вечная нехватка средств, что в свою очередь вызвано ухудшением финансово-экономического положения предприятий, ведущего к сокращению расходов на поддержание необходимого уровня условий труда, следствием чего является рост производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Есть огромное желание привлечь внимание разработкой мероприятий по улучшению условий труда сотрудников ТС «Настёна» г. Жигулёвск,

собственника и одновременно директора, так как, именно это направление повседневной работы специалистов, является одним из наиболее важных условий стабильной прибыли на предприятии.

Выполняя эту выпускную квалификационную работу, ставили цель - улучшение условий труда в Торговой Сети магазинов «Настёна».

В соответствии с поставленной целью необходимо решить ряд задач:

1. изучить, теоретические основы создания условий труда персонала на предприятии торговли продовольственными товарами;
2. провести анализ условий труда в организации;
3. разработать основные мероприятия по улучшению условий труда и провести оценку их экономической эффективности.

Теоретической базой в ходе выполнения работы послужили различные литературные источники отечественных и зарубежных авторов, а также различные учебные пособия и методические материалы ВУЗа.

Объектом исследования работы выступает предприятие ИП Можаров В.И. г. Жигулёвск.

Предметом данного исследования являются условия труда в организации, социальные и трудовые взаимоотношения на предприятии ИП Можаров В.И.

В работе применялись различные методы исследования, такие как: метод описания, метод сравнения, наблюдение, сопоставление и анализ.

Бакалаврская работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка используемой литературы с 2 приложениями.

1 Теоретические основы создания условий труда персонала в организации

1.1 Условия труда персонала как фактор обеспечения производительного труда

Трудовая деятельность – это основа нормального функционирования организма человека. Однако условия, в которых протекает труд, не всегда этому способствуют.

Окружающая работника производственная среда, то есть условия, в которых протекает труд, оказывает большое влияние на его работоспособность.

Для начала, необходимо сформулировать основные понятия в теории создания условий труда как таковых.

Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека (ст. 209 ТК РФ) [27].

Организация труда – это множество взаимосвязанных мероприятий организационного, административного, экономического и технического направлений, нацеленных на эффективное использование материальных, финансовых и трудовых ресурсов.

Организация труда, основанная на новейших достижениях науки и передовой практики, называется научной организацией труда [4].

Под научной организацией труда (НОТ) [8] в торговле понимается непрерывный процесс совершенствования существующей организации труда с использованием достижений науки и передового опыта, обеспечивающего наиболее эффективное использование материальных и трудовых ресурсов в торговле и высокую культуру обслуживания.

Возможности НОТ – это соединение людей с техникой в едином технологическом процессе без лишних вложений. Как следствие, более эффективное использование материальных и трудовых ресурсов.

Направления НОТ, позволяющие усовершенствовать условия труда, и тем самым перевести их на научную основу, представлены на рисунке 1.

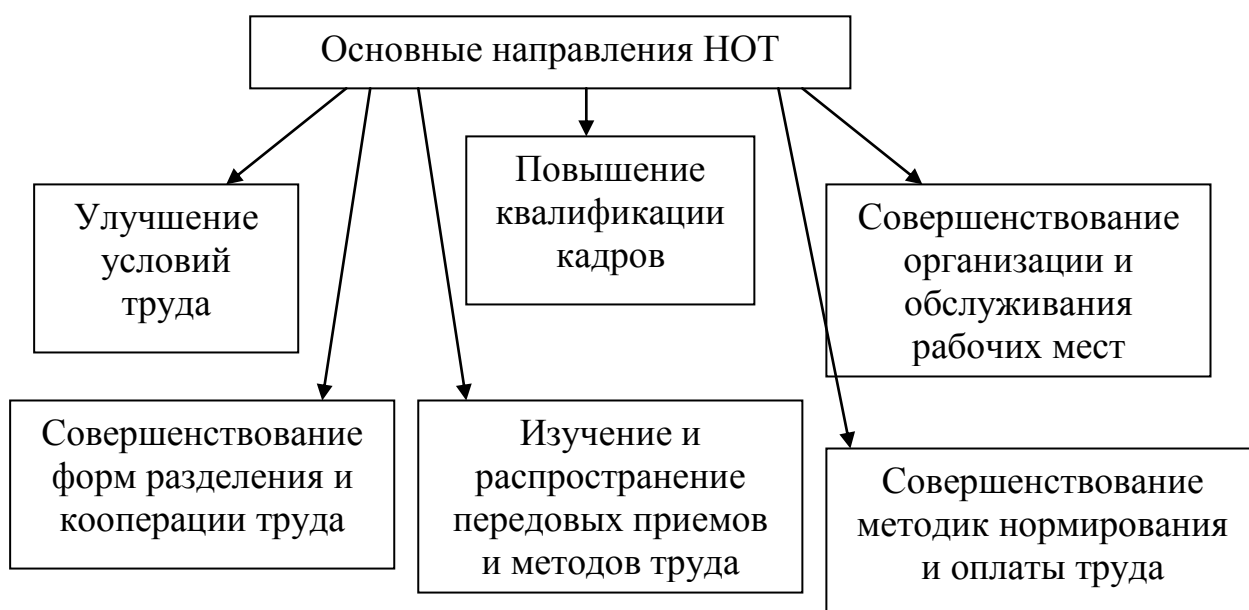


Рисунок 1 - Основные направления научной организации труда в торговле

Из представленного рисунка мы видим, что одним из важнейших направлений научной организации труда во всех сферах деятельности человека, включая, является улучшение условий труда.

Организация труда в торговле должна быть направлена на повышение эффективности труда, увеличение рентабельности торгового предприятия, рост товарооборота при относительном снижении затрат на труд.

Использование научной организации труда в торговле призвано повысить культуру обслуживания населения.

Если существуют несоответствующие нормам условия труда на отдельных рабочих местах, то снижаются темпы работы и качество работы

на всём предприятии. В системе, это вызывает всеобщее снижение производственных показателей. Профессиональные заболевания и несчастные случаи на рабочем месте, проблемы в социальной сфере производства, конфликты в трудовом коллективе приводят к постоянным дополнительным расходам организации. Ещё более тяжёлыми экономическими последствиями могут встать эти факторы для мелких или начинающих фирм.

Чувство удовлетворения работой, отсутствие стрессовых ситуаций, преданность работников своей организации, создание дружелюбного спокойного климата в коллективе – всё это инвестиции в создание благоприятных условий труда.

На рисунке 2 можем увидеть, как позитивные последствия улучшения условий труда формируют имидж компании, гарантируют безопасную продукцию для пользователей и природы.



Рисунок 2 - Позитивные результаты мероприятий по улучшению условий труда

Поэтому исключительно важно, чтобы каждый знал о состоянии своего здоровья и о потенциальной угрозе вреда от неблагоприятных условий труда.

Статистика такова, что в странах с сильной рыночной экономикой эффективность труда в 6-8 раз больше, чем в России; Министерства здравоохранения и социального развития РФ подводит итог пяти лет: зарегистрировано более 44 тыс. профзаболеваний. [32].

Таблица 1 - Статистика соотношения опасных условий труда и продолжительности жизни работников в разных странах.

Страна	Уровень смертельного травматизма (чел на 100 тыс.)	Средняя продолжительность жизни (количество лет)
Россия	12	66
Евросоюз	4	77,5
США	6	78

Такая неприглядная картина, во многом, объясняется недостатком внимания к проблемам организации труда, контролю безопасности людей на производстве, оплаты и охраны их труда.

Вместе с увеличением количества работников, которые работают в неблагоприятных условиях, растут и расходы, предоставляемые тем же работникам в качестве компенсаций.

Рост расходов объясняется тем, что неблагоприятные условия трудящихся существуют на действующих и на новых предприятиях, а также в системе социального страхования имеются большие недостатки.

Насколько важно совершенствование этой системы, должно пониматься на государственном уровне, чтобы отлаживать отношения между всеми участниками трудового процесса.

Вице-премьер правительства Российской Федерации, Ольга Голодец, выступая на заседании оргкомитета 3-й Всероссийской недели охраны труда, привела следующие статистические данные: «В настоящее время на сто тысяч занятых человек, происходит 2.9 случаев травматизма, в результате которых сотрудники получают тяжёлые травмы. Это соответствует уровню стран Европейского Союза. При этом следует отметить, что в сравнении со странами БРИКС, Россия находится далеко впереди – в Бразилии, например, на сто тысяч работающих происходит 16.4 «тяжёлых» несчастных случая. С 2006 года, когда начала действовать программа по снижению травматизма, число несчастных случаев на производстве сократилось в 2,1 раза: с 88235 случаев в 2006 году до 42811 в 2015 году. Количество несчастных случаев с тяжёлыми последствиями также снизилось в два раза. Это исторический минимум показателей в сфере производственного травматизма», — отметила Ольга Голодец. При этом она предостерегла от расслабления, по её мнению, анализируя причины возникновения несчастных случаев, видно, что многих инцидентов можно было избежать [26].

Однако статистика вещь упрямая – согласно данным Росстата, в отдельных регионах (практически во всех), за 2016-ый год сложилась прямо противоположная картина – число несчастных случаев неуклонно растёт, по сравнению с 2015-ым. Изрядно увеличилась доля смертельных несчастных случаев.

Отмечается, что большинство владельцев компаний и организаций фиксируют снижение количества несчастных случаев только на бумаге, а не в реальности. Зачастую, они практикуют метод «договора» с работником. Естественно, при этом расследование несчастного случая если и проходит, то достаточно формально.

Существующая статистика показывает, что охрана труда на российских предприятиях не является достаточно эффективной, заинтересованность работодателей в создании и обеспечении безопасных и

здоровых условий труда часто не соответствует нормам и требованиям. Это сказывается на эффективности работы.

Последствия, возникающие из-за неблагоприятных условий труда, оказываемых на работника, условно могут быть распределены на две группы:

I. Социальные последствия.

1. Обостренная криминогенная ситуация.
2. Усиленная социальная напряженность.
3. Рост количества заболеваний.
4. Увеличенная социальная дифференциации.
5. Сниженная трудовая активность работников.

II. Экономические последствия.

1. Снижение объёма производства товаров (услуг).
2. Увеличение затрат на улучшение условий труда.
3. Выплата компенсаций за воздействия, вызванные неблагоприятными условиями.
4. Иные затраты на возмещение данных последствий.
5. Снижение уровня жизни конкретного работника.
6. Недопроизводство национального дохода.
7. Текучесть кадров.

Сокращение общей доли неблагоприятных условий труда, также как и повышение производительности труда, и сокращение потерь рабочего времени является одной из основных задач, которые должно решать общество.

Трудовым законодательством (ТК РФ ст. 226) предусмотрено, что работодатель обязан ежегодно обеспечивать реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе разработанных по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда и оценки уровней профессиональных рисков.

В целях реализации данной нормы, приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 г. № 181н (с изменениями и дополнениями: Приказ

Минтруда России от 20 февраля 2014 г. N 103н; Приказ Минтруда России от 16 июня 2014 г. N 375н) утвержден Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков [Приложение А].

Таким образом, основной задачей улучшения условий труда является повышение работоспособности трудящихся, сохранение и укрепление их здоровья, и повышение удовлетворенности трудом, что приводит к росту производительности и эффективности труда.

1.2 Факторы, влияющие на формирование условий труда

Как уже было отмечено, условия труда- это совокупность факторов производственной среды, влияющих на работоспособность и здоровье человека.

Рассмотрим факторы, влияющие на формирование условий труда более подробно.

Специфические особенности труда формируют особенности производства. Не смотря на всевозможные группировки факторов по разным критериям, для изучения их воздействия на работника со всеми вытекающими последствиями, представляется деление производственных факторов следующим образом:

1. Организационно-правовые:

- формы разделения и кооперации;
- правовые нормы и акты;
- нормирование и оплата труда;
- режим труда и отдыха;
- льготы и компенсации;
- возможности квалификации и должностного роста;

2. Технические факторы:

- уровень детализации труда;
- особенности технологии производства;
- орудия труда;
- энерговооружённость труда;
- особенности предмета труда;

предметы и орудия труда, режим отдыха и труда.

3. Психофизиологические факторы:

- физическое и психологическое напряжение;
- интенсивность труда;

4. Социально-психологические факторы:

- поощрения за успехи в работе;
- режимы труда и отдыха;

5. Санитарно-гигиенические:

- состояние воздушной среды;
- производственный шум;
- освещение;
- электро-магнитное излучение;
- контакт с химическими веществами;
- санитарно-бытовое обслуживание;

6. Эстетические.

Рассмотрим различные сферы влияния данных групп факторов на условия труда и организацию рабочих мест на предприятии, а также возможные пути их улучшения.

Изучение трудового процесса, в том числе, результата труда и есть работа по оценке условий труда. Другой подход предполагает классификацию условий труда по степени тяжести и напряжённости на основе физиологических и психологических показателей, динамики изменений работоспособности на фоне утомления.

Труд торговых работников имеет характерные черты, отличающие его от прочих отраслей народного хозяйства. Это даёт основание разграничить труд работников с остальными, который связан с продолжением процесса производства и с необходимостью превращения одной формы стоимости в другую.

Организационно-правовые факторы

Предприятия торговли кроме основных требований охраны и гигиены труда, должны строго соблюдать и необходимые дополнительные правила для этой отрасли.

Основными документами по охране труда в торговле являются:

- 1) ПОТ Р М 014-2000 «Межотраслевые правила по охране труда в розничной торговле»
- 2) Межотраслевые типовые инструкции по охране труда для работников розничной торговли
- 3) Типовые отраслевые нормы выдачи СИЗ
- 4) Правила по охране труда для предприятий книжной торговли
- 5) Санитарно-эпидемиологические правила СП 2.3.6.1066-01 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям торговли и обороту в них продовольственного сырья и пищевых продуктов» [24].

При формировании внутренних локальных актов на предприятии в сфере обеспечения безопасности условий трудовой деятельности используется ряд нормативных документов по охране труда, в частности постановления, приказы и ГОСТы.

Правовое регулирование в сфере охраны труда также осуществляется на основании следующих приказов:

- Приказ Минтруда № 438 н, которым утверждено Типовое положение об образовании системы по безопасности и охране труда в организациях;

- Приказ Минсоцтруда № 412н, утверждающий Типовое положение о комиссии по проверке знаний в сфере безопасности и охране трудовой деятельности;

- Приказ Минкультуры № 558, которым утвержден перечень типовых документов, которые обязательно должны быть созданы в компании либо могут быть созданы при необходимости и правила их сдачи на архивное хранение;

- Приказ Минздравсоцразвития № 302Н, утверждающий перечень производств, а также вредных факторов при наличии которых осмотры в медицинских учреждениях проводятся в обязательном порядке;

- Приказ Минздравсоцразвития № 290Н, в котором оговорен порядок выдачи и нормативы средств защиты, а именно рабочей одежды, обуви, масок и т.д.

Технические факторы.

Торговое помещение необходимо оборудовать согласно требований и правил охраны труда и здоровья, противопожарной безопасности, санитарно-гигиеническим требованиям, защиты окружающей природной среды, предусмотренными соответствующими нормативными актами.

Требования к холодильным установкам регламентируются соответствующими нормативными правовыми актами по охране труда и безопасной эксплуатации холодильных установок, утверждёнными уполномоченными органами. При современном уровне оснащения торговых площадок импортными моделями холодильных установок, целесообразно привлекать специалистов крупных кампаний на обслуживание и профилактику данного оборудования. Холодильные установки с выносным холодом требуют детальной проработки монтажа с точки зрения соблюдения ПДН на уровень шума и др.

Сосуды, работающие под давлением, должны подвергаться техническому освидетельствованию (наружному, внутреннему осмотру и гидравлическому испытанию) после монтажа до пуска в работу, а также

периодически, в процессе эксплуатации, а также проходить внеочередное освидетельствование в процессе эксплуатации.

Объём, методы и периодичность технических переосвидетельствований должны быть определены предприятиями-изготовителями и указаны в паспортах и инструкциях по монтажу и безопасной эксплуатации.

В любой торговой организации назначается должностное лицо, ответственное за безопасное применение и исправное состояние сосудов из числа специалистов организации, прошедших аттестацию знаний в установленном порядке [8].

Психофизиологические факторы

Применение современных методов оценки условий труда, уровня организации рабочих мест позволяет своевременно и качественно внести коррективы. Особенно это видно на примере методик и процедур оценки функционального состояния работника, его здоровья.

При замерах уровня работоспособности, учитываются «феномен растормаживания» и реакция испытуемого на иные сигналы.

В качестве основного критерия для определения состояния организма в процессе труда, был принят Эффект Сеченова. Суть его заключается в следующем:

- в благоприятных условиях, переключение с одного вида на другой вид деятельности улучшает работоспособность, которая восстанавливается быстрее и полнее, чем при пассивном отдыхе (называется - положительный эффект);

- в неблагоприятных условиях труда эти показатели в конце работы, ухудшаются по сравнению с показателями, имевшими место до начала работы (отрицательный эффект).

Снижение здоровья персонала является, безусловно, отрицательным показателем имеющихся в организации условий труда (профзаболевания, несчастные случаи). Также ущерб, наносимый личности, такой, например,

как перегрузки или стрессовые ситуации – тоже относится к неблагоприятным условиям труда. Важно сформировать и у работников и у управленческого персонала понимание важности влияния условий труда на психологическое и физиологическое состояние человека.

В продолжении рассмотрения вопроса влияния факторов на формирование условий труда, следует отметить, что, в основном, большинство мероприятий по охране труда сводятся к способам и методам предотвращению травматизма. Например, стажёра ставят в пару к опытному, умелому работнику, при этом нормы выработки не сразу поднимают, а учитывают динамику освоения профессии. Однако условия, которые влияют на состояние охраны труда, значительно более сложны и взаимосвязаны.

Вследствие повышенных нагрузок, работники могут испытывать снижение физической активности и стресс, что может спровоцировать невыход на работу. Из-за высокой загрузки основных работников появляется необходимость замещать персонал, не выходящий на работу, за счет найма временных работников или введения сверхурочных часов

Мерами по снижению физической и нервно-психической усталости являются: [10]

- использование современной высокопроизводительной техники;
- повышение организационного уровня каждого рабочего места;
- качественное изменение методов и приёмов труда;
- поиск оптимального темпа работы;
- оптимальные изменения режимов труда и отдыха;
- улучшение транспортного обслуживания работников;
- поиск современных методик расчёта и применение норм времени и норм обслуживания оборудования;
- чередование работ, требующих участия разных анализаторов;
- чередование умственных нагрузок и физической работы;

- чередование работ разной интенсивности и сложности;
- снижение монотонности труда через повышение его содержательности;
- работа с уменьшенной нагрузкой в первый и последний часы рабочей смены на 10-15%;
- максимальное использование персональных компьютеров во всех сферах работы предприятия.

Санитарно-гигиенические факторы – это: чистая воздушная среда, без присутствия в ней паров, аэрозолей, газов.

Для торговли продовольственными товарами, помещения торгового и складского назначения должны соответствовать требованиям и специальным санитарным правилам, установленным органами государственного санитарного надзора [24].

В случае размещения продовольственных товаров в торговых залах или пунктах мелкорозничной сети, а так же хранении товаров в подсобных помещениях, работники обязаны соблюдать принципы товарного соседства, санитарные правила, нормы складирования и требования противопожарной безопасности

Работники торговой точки, которые осуществляют продажу продовольственных товаров (чаще всего продавцы), проходят медицинское обследование в установленном порядке, результаты которого отражаются в их личных медицинских книжках. По требованию представителей контролирующих органов, эти книжки предъявляются.

Для общего освещения помещений следует использовать экономичные разрядные лампы со световой отдачей не менее 55 лм/Вт, либо светодиодные лампы, полностью перекрытые молочным рассеивателем, исключающим просвечивание светодиодных источников. Допускается использование ламп накаливания для архитектурно-художественного оформления и освещения во взрывоопасных помещениях.

В помещениях с персональными компьютерами, необходимо использовать комбинированное освещение с наличием светильников общего и местного значения для работы с бумажными документами.

Для искусственного освещения необходимо применять светильники с повышенным защитным углом падения света:

- светильники общего освещения - $35\text{--}40^\circ$;
- светильники с непросвечивающими отражателями и защитным углом не менее 40° используются для местного освещения.

Значения освещенности в горизонтальной плоскости определяются исходя из характера зрительной работы при чтении бумажного носителя.

Мы не будем уделять этой группе факторов большого внимания, т.к. традиционно, в торговле, разрабатывалось достаточно много санитарно-гигиенических правил.

Эстетические факторы – это факторы художественного восприятия человеком цвета, формы, музыки и т.д. Всё это находит свое применение в оформлении не только рабочего места, но и рабочей одежды, инструмента, оборудования. Вполне действенными являются окраска производственных помещений и функциональная музыка. Их применение способствует положительному влиянию на состояние исполнителя работы и его работоспособности. Эстетический уровень условий труда определяется с помощью методов экспертной оценки.

Цветовую отделку необходимо выбирать с характера освещенности. Не должно отвлекать от работы при напряженном умственном труде, слишком яркое цветовое оформление. В случаях, когда необходимо стимулировать умственную деятельность, желательно применять светло-желтый и зеленый цвета. Спокойные цвета: светло-зелёный, светло-жёлтый, светло-розовый предпочтительны не только при умственном труде, но при физическом. При условиях работы, требующей различения цветов, стены производственных помещений следует окрасить в нейтральные светлые цвета.

Функциональная музыка. Трансляция ее перед началом работы должна способствовать настрою работников на трудовой процесс. В то же время, процесс вработывания сотрудников будет проходить гораздо эффективнее с использованием энергичных и различных маршевых мелодий.

Применение функциональной музыки давно опробовано в ведущих западных кампаниях. Подобные средства снижают отрицательные последствия монотонности труда.

Человеческий организм стремится поддерживать динамическое постоянство своих функций в меняющихся условиях. В первую очередь, механизм терморегуляции человека обеспечивает данное постоянство. Обычное проветривание помещения имеет большое значение для терморегуляции работника.

Все влияющие факторы, которые формируют условия труда могут приводить к возможному отрицательному воздействию на организм человека, т.е. к затруднению нормального функционирования органов человека. А также, к нарушению нормального состояния элементов производственного процесса. Результат нарушения – аварии, взрывы.

Опасными производственными факторами являются те факторы, которые приводят к ухудшению здоровья или к травме; а также те, которые воздействуют на работающего сотрудника, снижая его работоспособность или вызывая заболевания.

В процессе труда, человек может переносить те или иные воздействия до определённых уровней и продолжительности воздействия, поэтому устанавливают предельно допустимые величины.

ПДВ – минимальная (или максимальная) величина, при которой человек может работать, в нормальной продолжительности рабочей смены, весь трудовой период до пенсии при этом без отклонений в состоянии здоровья. ПДВ устанавливаются ГОСТами, нормами и правилами.

ПДК – предельно допустимая концентрация..

ПДУ – предельно допустимый уровень.

ПДН – предельно допустимая нагрузка.

Оценка факторов условий труда проводится на основе инструментальных измерений и сравнения их с предельно допустимыми значениями ПДЗ.

Все виды условий труда, по величине влияющих на них факторов делятся на:

- Оптимальные (комфортные) (Факторы <ПДВ)
- Допустимые (Факторы =ПДВ)
- Вредные (Факторы >ПДВ)
- Опасные (экстремальные) (Факторы >ПДВ)

Оптимальные и допустимые условия труда относятся к безопасным условиям.

Вредные условия труда делятся по степени вредного воздействия на организм человека на 4 группы.

Максимальный ущерб здоровью, часто на грани жизни и смерти, приносят опасные (экстремальные) факторы. Приложение А

Существующие меры безопасности, а также система инструктирования работников на предприятии, не всегда в полной мере несёт гарантированную и эффективную безопасность условий труда.

Экономическое стимулирование – вот наиболее эффективный метод, позволяющий улучшить условия труда, в условиях современной Российской экономики. Система надбавок к тарифам обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, а также страховых скидок является основным механизмом данного вида экономического стимулирования. Установка дополнительных скидок для предприятий торговли с низким уровнем производственного травматизма и с отлаженной системой охраны труда в размере 40 % к страховому тарифу – стимул для предприятия. Так же страхователь может получить скидку по уплате страховых взносов за продолжительность трудовой деятельности

(более трех лет), не имеющий задолженностей перед Фондом социального страхования и проводящий оплату взносов в срок, может получить скидку по уплате страховых взносов от государства.

Размер скидки рассчитывают на основе показателей:

- количество профзаболеваний и производственных травм;
- срок временной нетрудоспособности и на один страховой случай;
- размер суммы обеспечения страхования по страховому случаю работников к начислению суммы страховых взносов.

Зачастую помимо экономических воздействий стимулирования работодателей на качество условий труда, государство пользуется рычагами воздействия, такими как административная и уголовная ответственность работодателей, не исполняющих законы охраны труда. За повторное нарушение, предусмотрен административный штраф, возлагаемый на ответственное должностное лицо.

В соответствии с уголовным кодексом Российской Федерации, незамедлительно последует наказание должностного лица за нарушение правил охраны труда, приведших к причинению тяжкого вреда здоровью [37].

Государственная инспекция труда напоминает, что за сокрытие несчастного случая предусмотрена административная ответственность по статье 15.34 КоАП. Практика показывает, что после выявления сокрытого несчастного случая организацию, в которой он произошел, проверяют внепланово и «с особой тщательностью»[18].

Несомненно, своевременный контроль безопасности условий труда со стороны инспектирующий государственных органов надзора стимулирует обновление и усовершенствование условий труда, а проведение мероприятий в этом вопросе дает осознание того, как важно и необходимо исполнение этих правил. Все эти меры ведут к уменьшению оплаты штрафных санкций.

Система охраны труда требует одновременной и слаженной работы

научной, проектно-конструкторской лаборатории разработок новых технологий и органов, инспектирующих выполнение правил охраны труда.

Отсутствие этой систем компенсируется комплексом мероприятий по охране труда и дополняется системой компенсаций и льгот, что ещё широко используется на предприятиях с вредными и тяжёлыми условиями труда.

Лица, трудящиеся в таких условиях могут пользоваться системой льгот и компенсаций: сокращение рабочего дня, лечебно-профилактическое лечение и питание, дополнительный отпуск, доплаты к заработной плате, надбавки к пенсионной выплате и другое. Однако, этот комплекс мер не заменяет, а только дополняет систему льгот и компенсаций.

Как и любое предприятие, предприятие торговли должно строго соблюдать требования охраны труда, прежде всего учитывая специфику конкретного рабочего места.

Если в выполнении необходимой работы задействована только часть работников, то потери от невыходов персонала компенсируются путем перекладывания работы на других, ранее простаивавших рабочих, а так же привлечением дополнительной рабочей силы на временную работу.

2. Анализ и оценка состояния условий труда в подразделении

2.1 Организационно-экономическая характеристика исследуемого предприятия

Сеть продуктовых магазинов «Настёна» ИП Можаров В.И. находится в г.о. Жигулёвск, Самарской области. Торговая сеть начинала своё развитие, как и многие другие, в 90-е с одной, двух торговых точек. Торговая сеть представляет собой 6 магазинов прилавочного типа общей площадью 400 кв.м. (среднее 65кв.м.), из них, 2 отдельно стоящие здания модульного типа и 4 расположены на 1 этажах жилых домов и выполнены с отдельным входом, в соответствии с действующими нормами.



Рисунок 3– Организационная структура предприятия ТС «Настёна»

В 2015-16г.г., на месте старого двух-этажного магазина площадью 200 кв.м. построили и сдали в эксплуатацию новый торговый центр

«Настёна-7», который включил в себя: магазин самообслуживания – 350 кв.м.; арендные площади – 460 кв.м., склад товаров на 60 кв.м. с разгрузочной зоной, площадку для парковки автомобилей на 25 мест. Всего, общая площадь торгового центра, с учётом территории благоустройства составила 1650 кв.м. Помимо этого, в основные инфраструктурные объекты входит 1 офис-склад общ. площадью 150 кв.м.

Разброс магазинов по территории города составляет 10-15 кв.км. Между торговыми точками расстояние от 1-го до 3-х километров. Все магазины находятся в различных районах города, количество жителей в них варьируется от 3 до 4 тыс. человек.

Кадровый состав и организационную структура предприятия ИП Можаров В.И. можем увидеть на рисунке 3

В торговой сети «Настёна» на аутсорсинг переданы следующие виды деятельности:

- Ремонт грузового и легкового авто на специализированных СТО
- Обслуживание и ремонт холодильников и кондиционеров в специализированных организациях,
- Вывоз мусора – ЭкоВоз,
- Обслуживание систем электроснабжения, водоснабжения - водоотведения, теплоснабжения.
- Ремонт весов и кассовых аппаратов

Поставщиками товаров в торговую сеть продуктовых магазинов «Настёна» являются 50 предприятий городов Жигулёвск и Тольятти.

Здесь мы попытаемся дать экономическую характеристику торговой сети за прошедшие 2 года. Это поможет нам спрогнозировать ситуацию на срок выполнения программных мероприятий по улучшению условий труда.

Очевидно, что собственнику выгоднее использовать собственную рабочую силу для сопутствующих работ, нежели нанимать со стороны, чаще всего дорогих, специалистов на относительно не сложные виды работ, тем более заключать постоянные договора аутсорсинга со

сторонними организациями. Это приводит к дополнительным обязательствам службы охраны труда в организации, т.к. дополнительные виды работ требуют большего обеспечения трудовыми мероприятиями. Кроме того, в процессе деятельности предприятия увеличиваются перечень оборудования и механизмов, задействованных в текущей работе и обслуживании.

Таблица 2 – Экономические показатели деятельности предприятия ИП Можаров В.И. за 2015-2016г.г.

Показатели	2015г.	2016г.	2015-2016г.г.	
			Изменение Ед.	Отклонение %
1.Общая выручка тыс. руб.	13818	16512	+2694	19,5
2.Себестоимость продаж, тыс. руб.	11375	11844	+469	4,1
3.Затраты на 1 руб. товарной продукции	0,82	0,71	-0,11	14,5
4.Чистая прибыль, тыс. руб.	2443	4668	+2225	91
5.Основные средства, тыс. руб.	71299	108374	+37075	52
6.Оборотные активы, тыс. руб.	2816	2971	+155	5,5
7.Среднесписочная численность, чел.	49	57	+8	16,5
8.Фонд оплаты труда, тыс. руб.	10584	13680	+2826	26,7
9.Производительность труда работающего, тыс.руб.	282	289	+7	2,5
10.Среднегодовая заработанная плата, тыс.руб.	216	240	+24	11,1
11.Оборачиваемость активов, кол-во раз (стр.1 /стр.6)	4,9	5,55	+0,65	13,4
12.Рентабельность продаж,% (стр.4/стр.1) 100%	0,176	0,282	+106	6,5

Из таблицы 2 видно, что общая выручка за 2015 год составила 13818 тыс. руб., а за 2016 - 16512 тыс. руб. Розничный товарооборот за 2016, по сравнению с 2015, увеличился на 2694 тыс. руб., отклонение составило 19,5%. Из этого следует вывод: 2016 год оказался более успешным, чем 2015. Увеличение объёма продаж связано с изменением покупательского потока в сторону увеличения, что является положительным фактором.

В таблице 3 приведены количественные значения товарных групп в структуре товарооборота ТС «Настёна».

Таблица 3 – Структура товарных групп в товарообороте ИП Можаров В.И.

Товарная группа	2015		2016		Темп отклонения, %	Динамика изм. товара %
	Сумма руб.	Удельный вес, %	Сумма руб.	Удельный вес, %		
Продукты питания	3675,5	26,6	4458,2	27	121,3	+ 0,4
Кондитерские товары	1810,2	13,1	2130	12,9	117,7	- 0,2
Алкогольные напитки	3302,5	23,9	4078	24,7	123,5	+ 0,8
Безалкогольные напитки	1229,8	8,9	1420	8,6	115,5	- 0,3
Табак	732,4	5,3	924,6	5,6	126,2	+0,3
Косметика и другие товары гигиены	207,3	1,5	247,4	1,5	119,3	0
Хозяйственные и бытовые товары	2860,3	20,7	3252,8	19,7	113,7	-1,0
Итого	13818	100	16512	100	119,5	0

Из таблицы 3 видим, что самый значительный вклад в выручку 2016года – группа товаров Продукты Питания - 4458,2 тыс. руб., а наименьший - 247,4 тыс. руб. - Косметика и другие товары Гигиены. Вклад в выручку 2015 года по группе Кондитерские изделия составил 2130 тыс. руб., Алкогольные напитки - 4078 тыс. руб., Безалкогольные напитки - 1420 тыс. руб. По группе Хозяйственные и бытовые товары и Табак, соответственно – 3252,8 и 924,6 тыс. руб.

В структуре 2016г. удельный вес Продуктов питания составляет 27%, Алкогольные напитки - 24,7%, Бытовая химия и хозяйственные товары – 19,7%, Кондитерские изделия - 12,9%, Безалкогольные напитки - 8,6%, Табак - 5,6%, Косметика и средства гигиены – 1,5%. Наиболее заметные изменения за год произошли в товарных группах Алкогольные напитки +0,8%, Продукты питания +0,4%. В сторону уменьшения удельного веса, Безалкогольные напитки - 0,3% Кондитерские изделия - 0,2% .

Изменение в структуре товарооборота оказались не существенными и, в целом, предсказуемыми. Увеличение выручки в основном связано с увеличением цен на основные группы товаров, не смотря на кризисные явления в стране.

Здесь, мы не ставим задач глубокого анализа причин и следствий изменений структуры товарооборота, так, как нам важнее увидеть общую картину присутствия товаров, по которым ведётся продажа в Торговой Сети, а также положительную динамику роста валовой выручки.

Анализ трудовых ресурсов на предприятии ТС «Настёна».

Процесс продажи товаров связан с различными затратами, также как и затратами труда работников. В данном исследовании анализируется кадровая структура предприятия. Общая эффективность предприятия напрямую зависит от его производительности и рациональной организации труда. Наиболее объективным показателем производительности труда считается цифровое значение валовой выручки на одного работника в год. Определяется формулой:

$\Pi = \text{РО} / \text{Ч}$,

где Π – производительность труда,

РО – розничный товарооборот,

Ч – среднесписочная численность работников.

Расчет по организации:

$\Pi (2015 \text{ г.}) = 13818 / 49 = 282$

$\Pi (2016 \text{ г.}) = 16512 / 57 = 289$

Таблица 4 - Анализ трудовых ресурсов.

Показатели	За 2015 г.	За 2016 г.	Отклонение (+/-)	Темп отклонения, %
Розничный товарооборот, тыс.руб.	13818	16512	+2694	119,5
Среднесписочная списочная численность работников - всего человек.	49	57	8	116,5
В том числе продавцов	28	32	4	114,4
Удельный вес продавцов в общем числе работников, %	75	78	3	104
Среднегодовая выработка на 1 работника (производительность в год)	282	289	+7	102,5
Среднегодовая выработка на продавца	493,5	516	+22,5	104,5

По данным таблицы 4 видно, что розничный товарооборот увеличился на 2694 тыс. руб., на это могло повлиять повышение цен на товар.

Среднесписочная численность по сравнению с 2015 г. увеличилась за счёт ввода в эксплуатацию новых торговых площадей.

Удельный вес продавцов из общего числа работников в 2015 г. составляет 75% и 78% - в 2016 г. Среднегодовая выработка на 1 работника в 2016 г. составила 289 тыс. руб., что по сравнению с 2015 г. больше на 7 тыс. руб. Среднегодовая выработка на 1 продавца в 2016 г. составляет 516 тыс. руб., что по сравнению с 2015 г. увеличилась на 22,5 тыс. руб.

В отчетном году увеличилась производительность труда, а значит, труд работников организован линейными руководителями. Таким образом, можно сказать, что деятельность организации положительна. Хотя и требует более пристального внимания руководителей среднего звена.

Из, приведённых выше, экономических показателей, можно понять что общая экономическая ситуация на предприятии определяется как достаточно стабильная с элементами развития, что в свою очередь позволяет рассматривать запланированные мероприятия улучшения условий труда с большой вероятностью осуществимыми.

Для каждого рабочего места создается карта условий труда, где указаны основные факторы и их величины.

Кроме того, уровень работоспособности как способность долго совершать работу зависит от влияния:

- внутренних факторов: профессиональная подготовка, физическое состояние, мотивация;
- внешних факторов: освещенность, шум, чистый воздух в соответствующих помещениях и т.д.,
- характера труда: организация рабочего места, интеллектуальные и сенсорные нагрузки.

Итак, термин «условия труда» определяется как совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека в процессе труда.

Рабочие места директора и офис-менеджеров находятся отдельно от торговых точек на арендованной площади, и совмещены с основным складом. Такое соседство не идеально с точки зрения санитарных правил,

зато оптимально с точки зрения контроля за логистикой и графиками отгрузки. Кабинет директора и расположенный рядом кабинет менеджеров представляют собой минимальные по площади, но достаточные для нормальной работы помещения, оборудованные современной оргтехникой, интернетом, средствами связи, кондиционером. Отдельные рабочие помещения (кабинет в общем смысле, но не всегда по факту) расположены в ТЦ «Настёна-7», предоставлены заведующему торгового центра и заместителю директора по административно-хозяйственной части. Размещение этих кабинетов предусмотрено рядом с зонами ответственности, функционально оснащены и соответствуют современным стандартам. Главный бухгалтер оформлен по совместительству и находится по основному месту работы.

2.2 Оценка условий производственной среды и условий труда персонала анализируемого подразделения

Любая профессиональная деятельность, в оптимальном варианте, должна сопровождаться наивысшей производительностью и эффективностью труда без ухудшения состояния здоровья работника. Обеспечение данных условий во многом определяется работоспособностью работника.

В данном подразделе рассматриваются вопросы, связанные с организацией рабочего места разработчика в соответствии с нормами промышленной санитарии, техники безопасности, эргономики и пожарной безопасности. Главным требованием при выборе рабочего места и оборудования на нем является обеспечение на одном рабочем месте необходимых комфортных условий труда, поэтому выбираемое место и оборудование должны отвечать требованиям эргономики, то есть

требованиям техники безопасности, психологическим и физиологическим возможностям работающего с учетом его антропометрических показателей.

Целесообразным на наш взгляд является проведение анализа организации труда по рабочим местам и группам работников в ИП Можаров В.И. Необходимо рассмотреть наиболее трудоемкие рабочие места и характерные для данного подразделения. В нашем случае Торговый Центр «Настёна-7», является удобной площадкой для анализа общей ситуации.

Из рисунка 3, - орг.структура предприятия ИП Можаров В.И. видно разделение всего штата организации на группы, вот они:

- основной персонал - 67% (в том числе
руководители-3 чел – 2%; заведующие и продавцы-45чел. - 65%);
- обслуживающий персонал - 33% (в том числе
офис-менеджеры, бухгалтер, кладовщик- 4чел – 6%; водитель,
экспедитор, грузчики, мастер, рабочий, дворник,
фасовщицы, уборщицы-17чел – 27%).

Анализ показывает, что данное соотношение групп персонала оптимально для торговли продуктами в условиях городского округа Жигулёвск. Но не имеет запаса прочности в случаях не выхода на работу хотя бы одного сотрудника какой-либо группы.

Для проведения комплексного анализа организации труда в торговой сети, было взято место кассира-операциониста. Торгового Центра «Настёна-7». Разработка методики оценки условий труда, а также рекомендации к выполнению и практические мероприятия наиболее полно отразят особенности нашего центра в разделе 3.1.

Предъявленные требования руководителя должны увязываться с чёткой необходимостью осознания и принятия каждым работником, простых истин торговли продуктами. Соблюдай инструкции не для формальности, а для чёткости, аккуратности, слаженности работы с партнёром и получишь результат в виде приветливых покупателей и

хорошей дневной выручки. Задача линейного руководителя – разъяснять и без того, очевидную связь между результативностью продаж и выполнением инструкций по охране труда.

Проводя анализ санитарно-гигиенические условия труда в торговой сети «Настёна», можно отметить, что температура воздуха в помещениях, была и остаётся предметом пристального внимания продавцов-женщин. В зимнее время включается центральное отопление совместно с тепловыми пушками над входом и в тамбурах. В летний период в торговых залах и офисных помещениях используют специально установленные кондиционеры, а также проветривают регулярно помещение естественным путем. С другой стороны, для хранения некоторых видов продуктовых товаров необходимы низкие и средние значения температуры воздуха, для чего установлены холодильные камеры, а кладовщикам выдана соответствующая форма одежды.

Освещение на рабочих местах как естественное, так и искусственное. Помещения два раза за рабочую смену приводятся в порядок, своевременная уборка тары и упаковки, влажная уборка по графику. В соответствии с сезонными условиями, каждому работнику, под роспись в журнале выдачи СИЗ, выдана спецодежда и обувь. Для мужского персонала комбинезон, кепка, майка, ботинки; для женщин – майка, халат, передник, туфли, головной убор.

Проанализируем административные условия труда:

- группа основного персонала (продавцы, заведующие) придерживается графика работы «2 через 2» с рабочей сменой с 8.00 до 20.00 со сменными перерывами на обед 50 минут и отдых 15 минут, что позволяет обеспечить оптимальное соотношение труда и отдыха в режиме непрерывного обслуживания в торговых залах;

- группа обслуживающего персонала работает по 8 часов, каждый день, в субботу 4 часа, воскресенье – выходной, 1 час - обеденный перерыв,

еще 2 перерыва по 15 минут: первый перерыв с 11:00 до 11:15, второй с 16:00 до 16:15.

В компании установлен отпуск в 28 календарных дней в год плюс 6 дней отгулов, которые начисляются работнику, который не болел в течении года и брал больничный. 3 отгула за каждые полгода без болезней, которые он может использовать по своему усмотрению. Таким образом, у сотрудника есть помимо 4 недель отпуска дополнительная неделя для отдыха.

В целом, можно сказать, что условия труда в торговой сети магазинов «Настёна» отвечают современным требованиям. Наше предприятие встало на новый виток трудовых свершений, что в свою очередь, будет основным стимулом к улучшению условий труда наших сотрудников.

Понятно, что говорить о полном соответствии требованиям условий труда, можно только после проведённой аттестации рабочих мест независимой специализированной организацией. Анализируя текущее состояние Торговой сети «Настёна», можно с определённой долей уверенности сказать, что из общего количества работающих (62 чел.), реально подлежат оценке не более 15 мест. Это связано со спецификой работы основного персонала. Продавцы, сколько бы их не было сменяют друг друга на одних и тех же местах, имеющих постоянный набор характеристик. В другом случае, чаще у вспомогательной, обслуживающей группы персонала, обратная ситуация. Эти работники находятся постоянно в движении, практически сложно оценить условия их труда на какое либо длительное время.

Влияние неблагоприятных условий труда на работников подразделения, их последствия.

Благоприятные условия труда, охрана и гигиена труда – это основной показатель успешности предприятия торговли, и прямая заинтересованность в обеспечении ее руководителя. Эти условия создаются комплексом мер санитарно-гигиенических, экономических и правовых

сторон бизнеса, частичная замена ручного труда механическим, улучшение условий труда и общего микроклимата на работе.

На работника торговли могут влиять различные неблагоприятные факторы: утомление, болезнь, травма. Все это может быть вызвано физической и умственной перегрузкой, эмоциональное перенапряжение, утомление и потеря концентрации внимания из-за монотонности и однообразия совершающих рабочих действий. Эти признаки ведут к достаточным серьезным последствиям, влияющим на здоровье персонала, и являются негативным фактором на работе точки торговли в целом. Одно из самых частых неблагоприятных факторов, влияющих на рабочий процесс – это утомление, вызванное чрезмерно интенсивной или длительной деятельностью и ведет к снижению функциональных возможностей человека, что может спровоцировать болезнь, травму или смерть.

Утомление бывает физическое, умственное и эмоциональное.

Физическое утомление влияет на работу мышц, ведет к снижению работоспособности, согласованности действий, упадку сил, ритмичности и точности в работе. Такое утомление является следствием интенсивной, длительной, монотонной и тяжелой физической деятельности.

Умственное утомление проявляется снижением внимательности, затруднением физических действий, скоростью и продуктивностью интеллектуального труда, замедлением умственного труда, потерей интереса к работе и к окружающим, затруднительной концентрации внимания и сосредоточенности. Умственное утомление начинает проявляться при длительной и интенсивной интеллектуальной работе.

Эмоциональное утомление вызвано монотонным и сверхсильным раздражителем (стрессовая ситуация) и ведет к снижению эмоциональных реакций.

Чрезмерная рабочая нагрузка, отсутствие или недостаток отдыха, ведет к переутомлению организма и может принять хроническую форму. Переутомление бывает психическое (душевное) и умственное.

Именно утомление, чаще других неблагоприятных факторов влияет на простой процесс труда и как следствие снижение работоспособности работников. Важно внимательно отнестись к фактору утомляемости, не заходя за грань переутомления, поскольку адаптационные возможности человеческого организма достаточно быстро восстанавливаются после отдыха или перерыва: обеденный перерыв, другие перерывы в работе, отдых в комнате эмоциональной разгрузки.

Отпуск является важным и обязательным мероприятием по восстановлению физической, эмоциональной и умственной формы. К сожалению, реалии жизни, ее ритм заставляет работающих людей часто пренебрегать этими знаниями и работать на грани возможностей человека. Задача руководства своевременно реагировать и следить за охраной и гигиеной труда. По мнению многих экспертов современного мира, проблема хронической усталости является самой актуальной и требует ее изучения, профилактики и возможного устранения на рабочих местах.

Улучшению самочувствия и здоровья работника способствует даже небольшой отпуск, за который восстанавливаются все системы органов человека: выводятся накопившиеся токсины, ликвидируются начальные стадии усталости и утомлению.

В торговых организациях на многих трудоёмких процессах до сих пор сохранились ручные операции, которые давно уже следовало бы механизировать. Особенно это заметно на примере кооперативной торговли.

Многие операции производственного характера (фасовка, упаковка) передаются производственным отраслям. Но некоторые производственные операции – такие как внутреннее перемещение товаров, в торговле остаются.

Специфика работы в торговых организациях в первую очередь связана с неравномерностью покупательских потоков. Одна

неравномерность приводит к другой неравномерности, такой как простои одних работников и перегрузка других.

Большое значение для работников имеют доплаты к заработной плате, сотрудникам, работающим в неблагоприятных условиях труда, которые составляют от 4 до 24 процентов тарифной ставки. Размеры доплат конкретизируются в зависимости от условий труда и по данным аттестации рабочих мест. Но при рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты должны уменьшаться или отменяться полностью.

Проблематика вопроса заключается в том, как правильно оценить и зафиксировать потери, связанные с наличием на рабочем месте неблагоприятных условий труда.

Практически, достаточно сложно определить разницу между затратами и финансовой отдачей мероприятий по охране труда в торговых организациях.

Проще оценить расходы. На практике, чаще оценивают финансовые потери организации, в связи с не выходом на работу по болезни, в результате травмы с последующей нетрудоспособностью, несчастными случаями или их общее число за определенный период времени.

Существуют несколько видов финансовых потерь работодателя:

- прямые, чаще всего это единовременные выплаты, по факту смерти работника на производстве, профессионального заболевания, досрочного выхода на пенсию в результате получения инвалидности, производственной травмы с последующей нетрудоспособностью;
- косвенные, связанные с выплатами по любым видам нетрудоспособности, простоями, ремонтом оборудования и т.п.

Измерять потери и затраты производства в связи с отсутствием работника – сложная задача. Первое, на что сразу обращают внимание сотрудники – это заработная плата, начисляемая за время болезни, ее пониженный размер. На предприятии это всё подсчитывается, но эти

данные не всегда отражают полную картину потерь, полученных по причине болезни работника.

Так же сложно оценить полную картину всех косвенных потерь в связи с невыходом на работу по причине несчастного случая или в связи с профессиональным заболеванием, полученным на производстве.

Сделать точную систему мониторинга, чтобы оценить и учесть все расходы и потери, очень не просто. Само по себе отсутствие работника на рабочем месте и его временная нетрудоспособность, не вызывает дополнительных расходов предприятия, так как заработная плата выплачивается работнику в любом случае. Однако, невыходы на работу влияют на уменьшение объемов товарооборота, которое может измеряться суммой заработной платы в период нетрудоспособности.

Конечно, простои частично возможно компенсировать за счет сверхурочных часов работы других работников. И, всё же, отсутствие работника на рабочем месте снижает ритмичность работы предприятия в целом.

На защитные функции организма человека могут так же влиять неспецифические, то есть производственно-обусловленные заболевания, спровоцированные условиями труда. Отличить их в жизни от обычной заболеваемости – сложно (а иногда и невозможно). Влияние неблагоприятных факторов условий труда на общие показатели течения заболеваемости варьируют от 20-40%, но эти цифры могут меняться.

Специфическое воздействие, связанное с конкретными производственными факторами, вызванными неблагоприятными условиями в данном конкретном случае, на определенном рабочем месте. Они могут приводить к появлению или развитию конкретных заболеваний. Например, случай аллергической реакции на пыль или запахи может спровоцировать развитие астматического удушья. Отделить в реалии такой факт от обычного течения заболевания так же не просто и требует

обязательного, определенного, профессионального медицинского заключения: диагноз и его обоснование.

Острое профессиональное заболевание - это заболевание, возникающее внезапно, после однократного (в течение не более одного рабочего дня или одной рабочей смены) воздействия вредных производственных факторов, повлекшее временную или стойкую утрату профессиональной трудоспособности. Часто это отравления ингаляционного типа, повреждения дыхательных путей.

Заболевания, возникшие в результате длительного воздействия вредных или неблагоприятных факторов, повлекшие временную или стойкую утрату профессиональной трудоспособности – это хронические профессиональные заболевания. Изменения в организме, связанные с неблагоприятными для течения болезни факторами, имеют, как правило, накопительный характер и могут не проявляться годами, не беспокоя человека до времени. Статистика учета таких заболеваний очень высока - до 95%. Большинство профессиональных заболеваний требуют диагностики в специализированных медицинских лечебных учреждениях, обследования и лечения работника.

Наиболее часто встречающимся фактом неблагоприятных условий труда на предприятиях торговли является травма.

По типу воздействия на организм разделяются на

- механические (падение, удары, переломы, укусы, проколы, размоозжение, ушибы, ранение, порезы и т.д.).
- электрическое (электрический удар, электрошок, ослепление)
- химическое (химический ожог, отравление)
- температурное (тепловой удар, ожог, обморожение)
- удушье (возникает из-за попадания в легкие посторонних предметов или воды).

Инструктаж по технике безопасности и знания работников и руководства правила оказания первой помощи пострадавшему уменьшают риск летального исхода и серьезных последствий случившегося.

Травмы характеризуются быстрым нарушением нормального функционирования организма, его функциональности, и определяются степенью тяжести. Сравнительно легкие травмы, порезы, растяжения и т.д. называют микротравмами. Серьезные травмы, приводящие к временной недееспособности или инвалидности, относятся к серьезным травмам, и случай приведший к гибели - смертельная травма.

Нормальные условия труда на предприятии торговли должны быть максимально безопасными и исключаящими любой риск травмоопасности.

Однако, современный уровень развития техники не позволяет обеспечить гарантированное создание всем работникам и во всех случаях абсолютно комфортных условий труда, исключаящих воздействие вредных условий труда на организм человека.

Думающий работодатель, с собственных средств может устанавливать дополнительно, по коллективному договору льготы и компенсации для своих сотрудников, не предусмотренные действующим законодательством (отпуска большей продолжительности, надбавки за особые условия труда, дополнительные перерывы, бесплатные обеды).

Все виды компенсации направлены на увеличение времени отдыха и снижения вреда от действия факторов напряженной работы.

Эффективность мероприятий по совершенствованию условий и охраны труда подразумевает: сокращение условно-постоянных расходов предприятия, снижения затрат на выплату компенсаций, сокращение затрат на ремонт оборудования и т. д. Повышение объема производства товаров и услуг при сохранении уровня его качества, сокращение остановок при выполнении работ – вот знак того, что проводимые преобразования эффективны.

Экономическая эффективность мероприятий определяется путём сравнения затрат на их осуществление и затрат на компенсации сотрудникам, связанных с неблагоприятными условиями труда [15].

Эффективность мероприятий по улучшения условий труда оценивают по достижению полученных позитивных результатов, а также по отсутствию отрицательных изменений в целом в организации.

3. Разработка мероприятий по улучшению условий труда персонала

3.1 Разработка комплексной программы по улучшению условий труда персонала подразделения

Трудовым законодательством (ТК РФ ст. 226) предусмотрено, что работодатель обязан ежегодно обеспечивать реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе разработанных по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда и оценки уровней профессиональных рисков.

Приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 г. № 181н (с изменениями и дополнениями: Приказ Минтруда России от 20 февраля 2014 г. N 103н; Приказ Минтруда России от 16 июня 2014 г. N 375н) утвержден Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

Как уже было сказано выше, работодатель обязан обеспечить безопасные условия и охрану труда своих сотрудников, в частности, к этому относится проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

Таблица 5 - Комплексная программа по улучшению условий труда
ИП Можаров В.И. на 2017-2019г.г.

Наименование программы	Комплексная программа улучшения условий труда ИП Можаров В.И. на 2017-2019г.г.
Основание для разработки программы	- Конституция РФ ст.37, ТК РФ, от 24 июля 1998г.; - №125-ФЗ “Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний” от 21 июля 1997г; - №116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов»

Государственный заказчик	Торговая сеть магазинов «Настёна» г.Жигулёвск ИП Можаров В.И.
Основные разработчики программы	Заместитель директора по административно-хозяйственной части; Служба охраны труда предприятия
Цели программы	· Обеспечение безопасности жизни и здоровья работников предприятия в процессе трудовой деятельности · Исключение любых несчастных случаев в ИП Можаров В.И.
Задачи программы	· Выбор приоритетных направлений, позволяющих в короткие сроки, с наименьшими затратами обеспечить максимальное улучшение условий труда работников предприятия. · Разработка специальной методики по выявлению причин и факторов, которые приводят или могут привести к ухудшению условий труда работников. · Разработка и реализация соответствующих административных и организационных мероприятий.
Срок реализации программных мероприятий	2017-2019г.г.
Перечень основных мероприятий программы	2017г. - разработка процедуры оценки уровня организации труда работников расчётно-кассового узла «Настёна-7»» - проведение оценки уровня организации труда работников расчётно-кассового узла «Настёна-7, рабочего места кассира-операциониста; - приобретение оборудования и программного обеспечения; 2018г. - проведение интерактивных форм проведения собраний с подробным пояснением инструкции для сотрудников (им будет понятно, что от них требует собственник); - приобретение оборудования и программного обеспечения на него; 2019г. - проведение специальной оценки условий труда 100% рабочих мест ТС путём привлечения специализированной организации;

Ответственные исполнители программы	Заместитель директора по административно-хозяйственной части, служба охраны предприятия
Исполнители мероприятий	Работники структурного подразделения «Настёна-7»
Источники финансирования	Средства фонда социального страхования РФ; расходы собственника на организацию и охрану труда
Ожидаемые конечные результаты	Снижение риска производственного травматизма, оздоровительный эффект от лечебно-профилактических мероприятий, исключение несчастных случаев в предприятии на время действия программы, величина предотвращённого экономического ущерба от несчастных случаев и заболеваемости, в целом, улучшение социальной защищённости и сохранение здоровья работников предприятия
Контроль за исполнением	Заместитель директора по административно-хозяйственной части.

Законодательством РФ предусмотрена возможность возмещения работодателем части своих расходов на проведение обязательных мероприятий по охране труда за счет средств Фонда социального страхования, подав заявление в ФСС со списком соответствующих документов. Порядок и условия возмещения из ФСС при проведении аттестации рабочих мест, мероприятий по сокращению травматизма и заболеваний работников (связанных с их работой) установлены Правилами финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма.

В 2013 году, в торговой сети «Настёна» И.П. Можаров В.И.

город Жигулёвск была проведена аттестация рабочих мест основной группы персонала, в которую вошли рабочие места администратора магазина и продавец магазина самообслуживания. Это был первый опыт подобной работы в торговой сети «Настёна» г. Жигулёвск. Наш работодатель И.П. Можаров В.И. по итогам финансового года обратился в ФСС РФ с заявлением на возмещение части расходов понесённых им на организацию и проведение АРМ. Пунктом 3 Правил финансового

обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма предусмотрен перечень расходов, которые страхователь, имеет право возместить за счет взносов на страхование. В частности к возмещаемым расходам отнесены затраты на аттестацию рабочих мест организации-страхователя.

Объем данных расходов не должен превышать 20% от суммы страховых взносов предшествующего календарного года (за вычетом расходов данной организации по обеспечению данного вида страхования в указанном году).

Далее ФСС РФ принимает решение о возмещении и уменьшает сумму взносов, подлежащих уплате в бюджет ФСС РФ в текущем году, учитывая данную процедуру, выгода работодателя была очевидна.

С 1 января 2014 г. вступили в силу новые законодательные акты, а именно: Федеральный Закон от 28 декабря 52013г. №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального Закона «О специальной оценке условий труда», а также Федеральный Закон от 28 декабря 2013г. «О специальной оценке условий труда».

Основываясь на новое законодательство, был определён новый вектор работы на предприятии по улучшению условий труда наших работников. Учитывая сложившуюся экономическую ситуацию в организации «Настёна», в общем, учитывая кризисные явления в экономике страны, были выработаны 3 основных направления в данной работе:

1. Перспективное направление.
 - разработка комплексной программы «Улучшение условий и охраны труда в «Настёна» на 2017-2019 гг.»
2. Административное направление:

- разработка процедуры оценки уровня организации труда работников расчетно-кассового узла «Настёна-7, на примере рабочего места кассира-операциониста;

- проведение оценки уровня организации труда работников расчетно-кассового узла «Настёна-7, на примере рабочего места кассира-операциониста;

3. Организационное направление:

- разработка уникальных, а не типовых инструкций по охране Труда в Торговой Сети «Настёна»;

- доведение до персонала новых инструкций в интерактивной форме через целевые семинары с продавцами по вопросам безопасной организации и ведения работ;

Все перечисленные мероприятия определены на основе материала раздела 2.2 данного исследования и анализа состояния условий и охраны труда работников в ТЦ «Настёна».

Административные мероприятия.

- 1) Разработка процедуры оценки уровня организации труда работников расчетно-кассового узла «Настёна -7, на примере рабочего места кассира-операциониста;

Директор - Можаров Владимир Иванович утвердил процедуру оценки уровня организации труда, которая наиболее полно отразит особенности нашего центра и условия труда кассира -операциониста.

Итак, учитывая стратегическую значимость данного мероприятия для ИП Можаров В.И., в программу совершенствования условий труда на 2017-19г.г. были включены рабочие места из группы основного персонала:

- продавец - кассир - 32 работника, по принципу аналогичности - 16 рабочих мест.

Таблица 6 – Процедура оценки уровня организации труда на рабочем месте кассира-операциониста

Наименование критерия	Оценка (в баллах)			
	1-3	4-6	7-8	9-10
Эффективность расположения рабочего места Кассир-операционист (далее к-о)	постоянное возникновение очередей в одних и тех же кассах; неудобное расположение работающих касс для покупателей	периодическое возникновение очередей в определённых кассах; около половины работающих касс находятся в менее местах для покупателей	достаточно равномерное распределение кассиров относительно покупательского потока; неудобства по расположению для покупателей составляет не более 1 кассы	очереди возникают только в пиковые часы и равномерно распределены на кассах; работают все кассы, удобно для покупателей относительно их передвижения
Эргономика рабочего места	неудобное расположение рабочего места; используемое технологическое оборудование отдалено друг от друга; наличие посторонних предметов на рабочем месте кассира-операциониста	периодически возникают сложности в работе с оборудованием; работник испытывает дискомфорт при нахождении на рабочем месте	рабочее место соответствует нормам; существенных проблем с исполнением обязанностей кассира не возникает; выполняет операции с определённой задержкой	оптимальное расположение рабочего места; работа с оборудованием позволяет тратить минимум рабочего времени; порядок на рабочем месте
Чистота оборудования на рабочем месте	на рабочем месте присутствуют посторонние предметы как минимум половина времени; оборудование находится в грязном состоянии	посторонние предметы присутствуют в зоне рабочего места не более 1 часа; чистящих средств на рабочем месте недостаточно; уборка мусора на рабочем месте по случаю	посторонние предметы отсутствуют на рабочем месте; уборка мусора на рабочем месте обслуживающим персоналом при его наличии	отсутствие посторонних предметов в течение рабочего дня; чистящие средства в полном объеме; своевременная ликвидация любых загрязнений на рабочем месте

Продолжение таблицы 6

Нагрузка на оборудование	длительное время на установление связи с ответственным лицом, готовым решить образовавшуюся проблему; для корректировки операции, происходит долгое ожидание помощи ответственных лиц;	значительное время тратится на решение возникшей проблемы или на вызов ответственного лица за решение внештатных ситуаций	возможность обращения к-о продавца к нескольким контактными лицам для решения проблемы; существует возможность использовать резервное оборудование; обслуживание покупателя задерживается	решения вопросов по проблемам с оборудованием осуществляются в минимальные сроки; у работников есть возможность не прерывать обслуживание покупателя в связи с техническими проблемами (минимизация потерь)
Контроль соблюдения должностных и рабочих инструкций	отсутствие руководителей верхнего звена в течение рабочего дня на рабочих местах исполнителей работ; отсутствие линейных руководителей на рабочих местах исполнителей работ с временными интервалами более 2 часов; нарушения должностных и рабочих инструкций по 3-м и более позициям	руководители верхнего звена контролируют деятельность работников 1 раз в течение рабочего дня с продолжительностью не более 10 минут; линейные руководители периодически осуществляют контроль деятельности работников (не реже 1 раза за 1 час); существенное отклонение по 1-2 позициям должностных и рабочих инструкций	руководители верхнего звена осуществляют контроль деятельности исполнителей работ 2 и более раз в течение рабочего дня; линейные руководители осуществляют постоянный контроль деятельности работников; должностные и рабочие инструкции выполняются в полном объеме, за исключением отклонения не более, чем по одной позиции	контроль деятельности работников осуществляют 2 и более руководителей верхнего звена; линейные руководители осуществляют постоянный контроль деятельности работников; деятельность работников полностью соответствует должностным и рабочим инструкциям

Продолжение таблицы 6

Условия труда	преобладает негативная оценка организации труда со стороны исполнителей работ; наблюдаются существенные отклонения от нормальных стандартизированных условий труда	наблюдаются существенные жалобы со стороны исполнителей работ; фундаментальны е проблемы в организации труда (периодически неработающее технологическое оборудование, системы кондиционирования и т.п.)	работники в целом удовлетворены организацией рабочего места; есть ряд малозначительных (не более 3-4-х) или 1-2 существенных замечаний по обустройству рабочего места и предлагаемым, нематериальным изменениям условий работы	работники удовлетворены организацией рабочего места; отсутствуют существенные замечания по обустройству рабочего места; существуют предложения по улучшению некоторых позиций
Соблюдение норм трудового законодательства	наблюдаются существенные нарушения трудового законодательства в области организации труда и условий работы сотрудников	есть нарушения трудового законодательства в области организации труда и оформления работников, при этом данные нарушения не оказывают существенного влияния на производственный процесс	в целом положения трудового законодательства соблюдаются, но допускается небольшое отклонение (неверное описание) от нормативных документов при формировании локально нормативных актов	нормы трудового законодательства выполняются в полном объеме (снижение оценки при трактовке определенных позиций, по которым возможна различная практическая реализация, не в пользу работников)

Продолжение таблицы 6

Поддержание функционирования рабочего места обслуживающим персоналом	необходимость присутствия большого количества обслуживающего персонала для функционирования расчетно-кассового узла (более 4-х); - длительное решение возникающих технологических и организационных вопросов	периодическое привлечение обслуживающего персонала к выполнению работ на расчетно-кассовом узле, при этом стоящие производственные задачи решаются длительное время	привлекаемые к работе обслуживающий персонал выполняет качественно стоящие задачи, при этом периодически по одному из направлений возникают технологические или организационные проблемы	преимущественно работники расчетно-кассового узла самостоятельно выполняют большинство стоящих задач; обслуживающий персонал оперативно выполняет производственные задачи
Нагрузка на персонал	массовые скопления покупателей у всех касс (более 4 чел.) происходят постоянно, не зависимо от изменяемых условий и режима работ; линейный руководитель вынужден вмешиваться, в работу кассово-расчетного узла постоянно.	существуют только конкретные работники в каждой смене (1-2 из 5 чел.) постоянно работающих на кассе, только они взаимно заменяются в связи с текущими задачами; в часы пик возникают скопления у касс до 10 покупателей, установлены средства сигнализации на кассовом блоке.	в часы пик возникают незначительные скопления у касс покупателей, время реакции кассира на звонок минимально, не приводит к увеличению очереди; линейному руководителю приходится отслеживать только количественный состав смены только в пиковые часы.	каждый продавец смены (5 чел.) имеет опыт работ на расчетно-кассовом узле и в торговом зале, 100% готовность одновременной работы всех кассовых блоков из расчета – два покупателя на кассу; линейному руководителю достаточно оценить работу каждого по результату смены.

Таким образом, разработанная и утвержденная процедура оценки является аналитическим этапом данного мероприятия, где рассматривались все критерии комплексной оценки организации труда вне зависимости от направления исследования. Далее следует практический этап - сама оценка условий и уровня организации труда.

2) Проведение оценки уровня организации труда работников расчетно-кассового узла «Настёна -7, на примере рабочего места кассира-операциониста.

Ряд критериев оценки не зависит от руководства и особенностей рабочего места, но влияет на общие показатели организации и эффективности труда на предприятии. Данные критерии оценки имеют прямую зависимость от непосредственных исполнителей работ.

Для «чистоты» исследований, определения объективной, полной картины, замеры проводились в разных исходных условиях. Общая продолжительность работ – 1 месяц. Рассматривались обе смены продавцов по два раза в будние и выходные дни, в час-пик и между ними. В результате выводились средние значения, наиболее объективные и полные информативно. Оценка проводилась по 10-ти бальной системе, что позволило более точно определить уровень организации и сделать выводы, позволяющие точечно исправить ситуацию к лучшему.

Таблица 7 – Результаты специальной оценки организации труда расчетно-кассового узла ТЦ «Настёна-7».

Критерий оценки	Фактическая оценка по критерию
Эффективность рабочего места Среднее значение – 6 баллов	1. Загруженность рабочих мест (касс) по количеству проданного товара – 2-е из 3-х, достаточно равномерное распределение работников относительно покупательского потока – 7 баллов. 2. Анализ покупательского потока, в частности, возникновения очереди из покупателей на всех кассах - каждые 10 минут - более 4-х человек очередь, около половины работающих касс находятся в менее удобных местах для покупателя – 5 баллов

Продолжение таблицы 7

Эргономика рабочего места Среднее значение – 5,5 баллов	1. Оценка удобства рабочих мест. У кассира-операциониста периодически возникают сложности с оборудованием, наличие большого количества мусора - 4 балла. 2. Нормы времени на выполнение вспомогательных работ, выполняет операции с определенной задержкой – 7 баллов.
Чистота на рабочем месте Среднее значение – 4,5 баллов	1. Поддержание рабочего места в надлежащем виде, посторонние предметы находятся непосредственно в рабочей зоне более одного часа - 4 балла. 2. Недостаточное количество средств очистки рабочей зоны, уборка мусора на рабочем месте производится «по случаю» – 5 баллов.
Нагрузка на оборудование Среднее значение – 5 баллов	1. Общее количество расчетно-кассовых операций и/или трудовых операций - 8 баллов. 2. Общее количество РКО при предъявлении банковской карты покупателем - 3 балла. 3. Время выполнения ремонтных работ по устранению неисправностей в работе оборудования. Значительное время тратится на решение возникшей проблемы или на вызов ответственного лица за решение внештатных ситуаций - 4 балла.
Контроль соблюдения должностных инструкций Среднее значение – 5,6 баллов	1. Наличие менеджеров верхнего звена на расчетно-кассовом узле. Руководители верхнего звена контролируют деятельность работников 1 раз в течение рабочего дня с продолжительностью не более 10 минут - 5 баллов. 2. Наличие линейных руководителей на расчетно-кассовом узле. Линейные руководители осуществляют постоянный контроль деятельности кассира-операциониста – 7 баллов. 3. Величина времени оказываемой помощи руководством исполнителям работ - 5 баллов.
Условия труда Среднее значение – 6,5 баллов	Удовлетворенность работников общими условиями труда в магазине. 1. Наблюдаются существенные жалобы со стороны исполнителей работ - 6 баллов. 2. Существуют предложения по улучшению некоторых позиций – 7 баллов.

Продолжение таблицы 7

Соблюдение норм труда Среднее значение – 6 баллов	1. Выполнение руководством предприятия Трудового кодекса РФ и прочих законодательных актов в области труда. Есть нарушения законодательства РФ в сфере организации труда продавцов, которые не оказывают влияния на процесс продажи товаров, а также жизнь и здоровье сотрудников- 5 баллов. 2. Допускаются небольшие отклонения в формулировках текста при сохранении законной сути внутренних локальных актов - 7 баллов.
Помощь обслуживающего персонала Среднее значение - 7 баллов.	1. Показатели времени, которые тратят обслуживающий персонал, на выполнение работ расчетно-кассового узла. Периодическое привлечение обслуживающего персонала к выполнению работ на расчетно-кассовом узле - 6 балла. 2. Степень влияния прочих работников на деятельность непосредственных исполнителей работ. Преимущественно работники расчетно-кассового узла самостоятельно выполняют большинство ставящихся задач - 7 баллов. 3.Квалификация персонала. Исследование стажа и опыта работы исследуемого персонала, а также прочих работников, занятых выполнением должностных обязанностей - 8 баллов
Интенсивность труда Среднее значение - 6 баллов.	1. Исследование работы нескольких К- О в пределах одного магазина, а также прочих магазинов (фотография рабочего времени) ФВР показала наличие потерь времени - 5 баллов. 2. Сбор данных по субъектам исследований оценка (2 смены по 5 человек) - 7 баллов. Уровень квалификации кассиров: из них с опытом работы 2года и более – 8 человек; имеющих образование не ниже среднего специального – 6 человек
Качество обслуживания оборудования Среднее значение – 6,5 баллов.	1. Анализ и учёт затрат времени для достижения задач обслуживания с последующим расчётом норм обслуживания данного рабочего места – 6 баллов 2. Эффективность использования оборудования на рабочем месте. - неиспользование оборудование по вине К-О – 7 баллов, - неиспользование оборудования по вине ОБ – 6 баллов.
Нагрузка на персонал Среднее значение - 6,5 баллов.	1. Зафиксированные пиковые значения потока покупателей в различные временные промежутки- 7 баллов. 2. индивидуальный подход линейного руководителя к составлению графиков работы смены, а также профессионализма и личных особенностей отдельно взятых работников -6 баллов.

Итак - продавец - кассир - 32 работника.

Итого - 32чел., что составляет 50% из общего количества сотрудников 64 человека. Эта группа персонала работает посменно на 16-ти рабочих местах в разных торговых точках, что составляет 41% от общего количества рабочих мест (39) в торговой сети «Настёна». Оценка проводилась по 10-ти бальной системе, что позволило более точно

определить уровень организации и сделать выводы, позволяющие точно исправить ситуацию к лучшему.

Выводы по оценке уровня организации труда на рабочем месте кассира-операциониста расчётно-кассового узла магазина «Настёна-7».

По, одному из показательных, критериев Эффективность рабочего места (средний балл– 6), напрямую зависит от таких критериев оценки, как Квалификация кассира (средний балл – 7), Эргономика его рабочего места (средний балл – 5,5); Нагрузка на оборудование (средний балл-5).

Не менее важное значение имеют другие факторы, критерии оценки, например Нагрузка на персонал (средний балл-7) на этот фактор непосредственно влияют, Интенсивность труда К-О (средний балл-6), Качество обслуживания оборудования (средний балл-6,5), Помощь обслуживающего персонала (средний балл-7) – зафиксированные значения пиковых нагрузок показали наличие редко повторяющихся ошибок в работе К-О. Проанализировав полученные данные, мы убедились, что некоторые участники работ более загружены, другие наоборот менее загружены. Для этого составили фотографию рабочего времени (ФВР) кассиров-операционистов. В ФВР приводился основной перечень работ, выполняемый отделом. Кассиры указывали, какую часть своего времени они фактически затрачивают на нее или иные работы.

Заключительный блок взаимосвязанных критериев оценки нашей разработанной процедуры имеет такой анализ.

Удовлетворённость работниками общими условиями труда в ТС своего рабочего места (средний балл-6) наличие небольших жалоб кассиров в основном направлены на эргономичность рабочего места - не удобство кресла, не достаточно функционально и удобно расположен сканер, нагромождение мелкого товара вокруг кассового узла и т.д. С другой стороны, когда руководитель предлагает сформулировать свои предложения с учётом своего личного участия в их реализации, инициатива сходит на нет. Налицо связь с такими факторами, как Контроль

соблюдения должностных инструкций (средний балл-5,6), а также Соблюдение норм труда (средний балл-6). Общий вывод по оценке уровня организации работ кассового узла состоит в следующем – общая оценка по 10-ти критериям составила – 5,86, что говорит о среднем, ближе к низкому уровне организации труда на рабочем месте. Считаем, что с главной задачей данного мероприятия – проведение точной и объективной оценки уровня организации труда на конкретном рабочем месте кассира-операциониста - мы справились. Теперь у руководителя будет достоверная информация для принятия адресных управленческих решений в сторону изменения ситуации к лучшему.

Следующие рекомендации помогут в кратчайшие сроки исправить ситуацию к лучшему:

- определение норматива численности работников в сравнении с такими же отделами в других магазинах, а также на основе последних научных разработок в данной области;
- расчет норм времени на обслуживание одного клиента с улучшением общей культуры обслуживания;
- расчёт нормы обслуживания на единицу оборудования и приведение к соответствию на каждом рабочем месте (IT-технологии и т.д.).

К важнейшим факторам повышения уровня организации рабочего места и эффективности труда кассира-операциониста относится его нормирование, которое позволяет установить рациональную численность и структуру, эффективно использовать оборудование и рабочее время, повысить материальную заинтересованность работников в результатах своего труда.

Рациональная организация труда работников магазина невозможна без нормирования затрат времени на выполнение торгово-технологических операций. Рабочий день работников магазина складывается из времени работы и перерывов. Время работы затрачивается на выполнение

подготовительно-заключительных, основных и вспомогательных операций. Как следствие, результатом работы управленческого персонала в этом направлении, будет экономический и социальный эффект.

В разделе нашего исследования 3.2 мы сделаем расчёты социального и экономического эффекта от реализации данного мероприятия.

Организационные мероприятия:

3) разработка уникальных, а не типовых инструкций по охране Труда в Торговой Сети «Настёна»;

4) доведение до персонала новых инструкций в интерактивной форме через целевые семинары с продавцами по вопросам безопасной организации и ведения работ.

Существенное влияние на качество обслуживания покупателей оказывает микроклимат в Торговой Сети магазинов «Настёна». Благоприятный микроклимат в коллективе предполагает доброжелательное отношение работников друг к другу, дружную работу, взаимовыручку и т. д. Он во многом зависит от характера и стиля руководства коллективом магазина.

Не секрет, что выполнение любого рода инструкций ассоциировано у работников с нудным и не интересным процессом. Учитывая данную особенность людей, в том числе сотрудников сети «Настёна», мы решили творчески подойти к проведению инструктажа на рабочем месте.

Для получения действительно результативного мероприятия не годится заставлять людей и действовать в приказном порядке. Поэтому применили форму интерактивного семинара по безопасным условиям труда, где сами работники были ответственными специалистами по охране труда. Ушли от традиционной формы «инструктор-специалист» - «инструктируемый», а организовали в структурном подразделении интерактивную беседу между работниками и их детьми с элементами костюмированного представления.

Экономический эффект от реализации программы обусловлен снижением затрат, связанных с производственным травматизмом, общей и профессиональной заболеваемостью, повышением производительности труда, сокращением потерь рабочего времени, снижением затрат на выплату компенсаций за работу с вредными и опасными условиями труда.

Социальный эффект от выполнения программных мероприятий выражается в снижении травматизма на работе и по пути к ней, общей и профессиональной заболеваемости, уровня социальной и правовой защищенности работника, повышении общего уровня безопасного труда, в усилении внимания к вопросам охраны труда всех участников этого процесса, улучшении общего микроклимата коллектива наших сотрудников. К общим результатам определения экономической эффективности мероприятий относят стоимостную оценку социальной эффективности.

3.2 Расчет экономической и социальной эффективности разработанных мероприятий

В 2014-16г.г. собственник торговой сети проводил капитальное строительство новых торговых объектов с получением новых рабочих мест и условий труда. Финансовые резервы, накопленные предприятием за предыдущие 3 года пошли на вложения с длительной экономической отдачей и были связаны с капитальными затратами на строительство и ввод в эксплуатацию торгового центра «Настёна-7».

Стратегия ведения экономической деятельности нашего предприятия существенно не изменилась, но были внесены коррективы в сторону уменьшения затрат в социальной сфере, в том числе по затратам на работу

по улучшению условий труда на рабочих местах торговой сети продовольственных магазинов «Настёна».

С началом 2017 года возникает необходимость вновь вернуться к работе по улучшению условий труда в новых производственных и экономических условиях. Несколько важных причин стали этому основанием. Вновь образовавшиеся рабочие места – эффективность их работ требовала текущего анализа и повышения уровня, - до 2018 года действует отсрочка на 5 лет по обязательному проведению специальной оценке условий труда на предприятии [35].

В этой связи, директор предприятия совместно со службой охраны труда во главе с заместителем директора по хозяйственной части решили провести собственное исследование с разработкой мероприятий по улучшению условий труда с использованием минимальных средств для затрат. Учитывали теоритические знания наших специалистов и мировой опыт экономических изысканий.

Основными общими показателями экономической эффективности мероприятий по научной организации труда, определяющими целесообразность их внедрения, являются: рост экономической эффективности и годовой экономический эффект, т.е. экономия приведенных затрат.

Наряду с этими показателями, используются и другие (частные) показатели: снижение трудоемкости продукции, относительная экономия (высвобождение) численности работников, прирост объема производства, экономия рабочего времени, экономия по элементам себестоимости продукции, прирост дохода (прибыли) на рубль затрат и срок окупаемости единовременных затрат.

Итак, при расчёте экономической эффективности административного мероприятия анализ и оценка уровня организации на рабочем месте кассира-операциониста в ТС «Настёна» выделили такие частные показатели, как:

- повышение производительности труда кассира-операциониста;
- экономия рабочего времени;
- снижение трудоемкости продукции (работ);
- относительная экономия (высвобождение) численности работников.

Теперь необходимо вернуться к данным полученным в результате наших административных мероприятий, раздел 3.1 нашего исследования. Подробное рассмотрение этих данных позволит точнее распределить функции кассиров-операционистов, полной загрузке их рабочего дня, точнее подсчитать продолжительность и установить нормы затрат времени на выполнение функций и отдельных видов работ, легче выявить потери времени на работы, не свойственные данным должностям.

Составление сводки одноименных затрат, позволила сгруппировать по видам затрат рабочее время и определить продолжительность каждого вида затрат времени кассира-операциониста.

Таблица 6 - Сводка одноименных затрат рабочего времени

Индекс	Продолжительность (мин)	Итого индекс
ПЗ – подготовка заключительная	5+15	20 мин
ОП – оперативная работа.	25+35+15++35+55+35+20+35+15+30+30	345 мин
Обслуживание рабочего места – ОБ	10+20	30 мин
Потери по организационным причинам - ПО (тех)	15	15 мин
ПТД – потери из-за нарушения трудовой дисциплины	5+10+5+15	35 мин
ОТЛ – отдых и личные надобности	15+20	35 мин
ИТОГО:	480	

На основании данных сводки одноименных затрат составляется фактически баланс рабочего времени и наряду с этим рассчитывается нормативные затраты и нормативный баланс рабочего времени. Путем сравнения данных фактического и нормативного балансов выявляются сокращению изменения и нерациональные затраты времени. Пусть

норматив на подготовительно-заключительные работы – 15 минут за рабочий день, норматив времени на отдых и личные надобности – 5% от оперативного времени, норматив времени на обслуживание рабочего места – 7% от оперативного времени. Определим нормативное оперативное время.

$$\text{Тогда: } T_{оп} = \frac{T_{см} - T_{пз}}{1 + K/100} = \frac{480 - 15}{1 + 0,12} = 415 \text{ мин.}$$

$$1 + K/100 = 1 + 0,12$$

Таблица 7 - Фактический и нормативный балансы рабочего времени

Индекс	Баланс рабочего времени				Изменения мин.	Недостаток мин
	фактический		нормативный			
	мин	%к итогу	мин	%к итогу		
ПЗ	20	4,2	15	3,1	5	-
ОП	345	71,2	415	86,5	-	70
ОБ	30	6,2	29	6,0	1	-
ОТЛ	35	7,3	21	4,4	14	-
ПО (тех)	15	3,1	-	-	15	-
ПТД	35	7,3	-	-	35	-
ИТОГО	480	100%	480	100%	70	70

ОБ – обслуживание рабочего места.

$$ОБ = \frac{415 \cdot 7\%}{100\%} = 29 \text{ мин,}$$

$$100\%$$

$$\text{Время на отдых и личные надобности (ОТЛ)} = \frac{415 \cdot 5\%}{100\%} = 21 \text{ мин,}$$

$$100\%$$

Из проведенного анализа следует, что фактический и нормативный балансы рабочего времени кассира составляют 70 мин (1 час 10 минут). Рассчитаем еще один элемент анализа результатов фотографии рабочего времени – расчет показателей использования рабочего времени и определение резервов повышения производительности труда.

Данные берутся из таблицы 7

1. Коэффициент использования рабочего времени:

$$K_{исп} = \frac{T_{пз} + T_{он} + T_{об} + T_{пнд} + T_{отл}}{T_{р\partial}} \cdot 100\%,$$

Траб. дн. (рδ)

$$K_{исп} = \frac{20+345+30+0+21}{480} \cdot 100\% = 86,7\%,$$

2. Коэффициент потерь рабочего времени по организационно-техническим причинам:

$$K_{об(тех)} = \frac{T_{об(тех)}}{T_{р\partial}} \cdot 100\% = \frac{15}{480} \cdot 100\% = 3,1\%,$$

3. Коэффициент потерь рабочего времени по вине линейного руководителя:

$$K_{пнд} = \frac{T_{пнд} + (T_{отл(ф)} - T_{отл(н)})}{T_{р\partial}} \cdot 100\%,$$

$$\frac{35 + (35-21)}{480} \cdot 100\% = 10,2\% + 86,7\% + 3,1\% + 10,2\% = 100\%,$$

4. Возможный прирост производительности труда при устранении потерь рабочего времени:

$$П_{пт} = \frac{T_{об(тех)} + T_{пнд} + (T_{отл(ф)} - T_{отл(н)})}{T_{он(ф)}} \cdot 100\%,$$

$$\frac{15 + 35 + (35 - 21)}{345} \cdot 100\% + \frac{64}{345} \cdot 100\% = 18,6\%,$$

5. Максимально возможный прирост производительности труда при устранении всех потерь и нерациональных затрат рабочего времени:

$$П_{пт(мах)} = \frac{T_{он(н)} - T_{он(ф)}}{T_{он(ф)}} \cdot 100\% = \frac{415 - 345}{345} \cdot 100\% = 20,3\%,$$

Итак, по нашим расчётам, прирост производительности труда при устранении потерь рабочего времени составил 18,6%, а мах возможный прирост 20,3%. Надо отметить такой значительный прирост будет

возможен при комплексном и детальном подходе. Только улучшение по всем 4-м рассматриваемым показателям данного расчёта даст соответствующий результат. Именно в этом заключается главный мотивирующий фактор для директора ТС «Настёна» для принятия решения.

Здесь же мы рассчитаем экономию от снижения удельных капиталовложений в результате лучшего использования оборудования ($\mathcal{E}_{\text{ку}}$), которая рассчитывается по формуле:

$$\mathcal{E}_{\text{ку}} = E_n * \Phi_6 / 100,$$

где: E_n - нормативный коэффициент – сравнение экономической эффективности до и после выполнения мероприятия - 18,6%;

Φ_6 - балансовая стоимость оборудования, на котором увеличился выпуск продукции в результате внедрения мероприятия 1.

– 49,5 тыс. руб. x 3кассовых блока = 148,5тыс. руб.;

$$\mathcal{E}_{\text{ку}} = 18,6 \times 148,5 / 100 = 27,6\%,$$

Следует сказать, при определении экономии условно-постоянных расходов по магазину «Настёна-7», следует учитывать удельный вес именно этой группы (касси́ров-операционистов) в объеме производства всего подразделения.

Отсюда скорректированный расчёт: удельный вес кассиров в общем составе работников подразделения составляет 60%,

$$\mathcal{E}_{\text{ку}(\text{уд})} = \mathcal{E}_{\text{ку}} \times 0,6 = 27,6 \times 0,6 = 16,2 \%,$$

Даже, если учесть стандартную погрешность (1-3%) наших расчётов связанных с технической неточностью, невозможностью учёта всего спектра влияющих факторов и т.д., всё равно, 13-15% рост производительности серьёзное значение для торгового предприятия.

Если взять среднесписочную производительность за 2016 год – 289 тыс. руб./чел., то нетрудно высчитать 15% роста, что составит 46,2 тыс. руб./чел. в год.

Во втором направлении, а именно организационных мероприятиях нашего исследования следует говорить более о социальном эффекте, хотя конечно нельзя забывать о возможных косвенных затратах, которых мы сможем избежать благодаря именно этим мероприятиям.

Социальный эффект от выполнения программных мероприятий выражается в снижении травматизма на работе и по пути к ней, общей и профессиональной заболеваемости, уровня социальной и правовой защищенности работника, повышении общего уровня безопасного труда, в усилении внимания к вопросам охраны труда всех участников этого процесса.

В данной части этой главы мы сконцентрируемся на расчёте социального эффекта и коснёмся экономической его составляющей. Эффект от предотвращения потенциальной опасности, в результате выполнения наших организационных мероприятий

5) разработка уникальных, а не типовых инструкций по охране Труда в Торговой Сети «Настёна»;

6) доведение до персонала новых инструкций в интерактивной форме через целевые семинары со всеми группами персонала по вопросам безопасной организации и ведения работ,

хоть и не заметен на первый взгляд, но всё-таки приносит прибыль предприятию [22].

Разрабатывая уникальные инструкции по охране труда в Торговой Сети «Настёна», наши специалисты будут основываться на две основные составляющие:

- знание действительно индивидуальных особенностей нашего предприятия и торгового дела в целом, последние разработки в области безопасной организации труда, сохранения здоровья наших сотрудников;

- действующие и законодательные и нормативные акты РФ по улучшению и охране труда.[35].

В нашем третьем, перспективном направлении наших мероприятий – разработка программы по улучшению условий и охраны труда в «Настёна» на 2017-2019 гг. необходимо учесть 3 года действия программы. Соответственно, общий экономический и социальный эффект от программы будет иметь нарастающий итог.

Годовой (2017) экономический эффект от осуществления мероприятий по улучшению условий и охране труда вычисляется по формуле 1:

$$\mathcal{E} = P - (C + E_n K),$$

где: P - полученный хозрасчетный экономический результат, руб. - ;

C - годовые расходы на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, руб.

$E_n = 0,08$ - нормативный коэффициент экономической эффективности капитальных вложений на осуществление мероприятий по улучшению условий и охрану труда;

K - капитальные вложения в мероприятия, направленные на улучшение условий и охрану труда - стоимость приобретенного оборудования -148,5 тыс. руб.;

В нашем случае, C – годовые расходы - по смете программных мероприятий: 30 тыс. руб.- зарплата специалиста по охране труда за период исследований, 10 тыс. руб. - средства наглядной информации и костюмы.

Хозрасчетный экономический результат, обусловленный осуществлением мероприятий по улучшению условий труда и повышению его безопасности:

$$P = \mathcal{E}_\partial + \mathcal{E}_3 + \mathcal{E}_{y.n.} + \mathcal{E}_{л.к.} + \mathcal{E}_c,$$

Сокращения затрат рабочего времени за счет уменьшения уровня заболеваемости (аналогично для травматизма) за определенное время (ДД) определяется по формуле:

$$\Delta D = \frac{D_1 - D_2}{100} \cdot \chi_{cp},$$

где: D_1 и D_2 - количество дней нетрудоспособности по болезни или травмы, приходящихся на 100 работающих соответственно до и после проведения мероприятий;
 χ 3- летняя среднесписочная численность работников, человек

$$\Delta D = \frac{30 - 20}{100} \cdot 58 = 5,8 \text{ дней},$$

где: $\mathcal{E}_3$ - экономия зарплаты за счет роста производительности труда при уменьшении уровня заболеваемости и травматизма :

$$\mathcal{E}_3 = \frac{\Delta W \cdot \chi \cdot Z_p}{100} \cdot \chi_{cp},$$

где: ΔW – рост производительности
 χ_{cp} - среднегодовая численность персонала ;
 Z_p - среднегодовая заработная плата одного работника с отчислениями на соцстрахование.

$$\mathcal{E}_3 = \frac{15 \times 240}{100} \cdot 57 = 2052 \text{ тыс. руб.},$$

$\mathcal{E}_{y.p}$ - относительная экономия условно-постоянных расходов за счет увеличения производства продукции,

$$\mathcal{E}_{y.n.} = \frac{Y \cdot \Delta D \cdot \chi \cdot Z_p}{P_{n.}},$$

где: Y - условно-постоянные затраты в производственной себестоимости годового объема товарной продукции;

$P_{n.}$ – стоимость продукции произведённой за смену одним работником

$$\mathcal{E}_{y.n.} = \frac{0,71 \times 5,8 \times 240}{14} = 70,60 \text{ тыс. руб.},$$

Э_{л.к.} - Экономия за счет уменьшения средств на выплату пособия по временной нетрудоспособности

$$\mathcal{E}_{n.} = \Delta D \times P_{\partial},$$

где P_{∂} - среднедневная сумма пособия по временной нетрудоспособности, 6-летняя экономия за счет уменьшения уровня заболеваемости

$$\mathcal{E}_{n.} = 5,8 \times 0,7 = 4,6 \text{ тыс. руб.},$$

Эс - сокращение потерь и непроизводственных расходов, вызванное снижением производственного травматизма, профессиональных заболеваний и т.п.

$$\mathcal{E}_{nz} = \mathcal{E}_3 + \mathcal{E}_c + \mathcal{E}_{cc},$$

$$\mathcal{E}_{nz} = 2052 + 70,6 + 4,6 = 2127,5 \text{ тыс. руб.},$$

Итак, хозрасчетный экономический результат, обусловленный осуществлением мероприятий по улучшению условий труда и повышению его безопасности:

$$P = 2052 + 70,6 + 4,6 + 2127,5 = 4254,4 \text{ тыс. руб.}$$

$$\mathcal{E}_2 = 4254,4 - (40 + 0,08 * 148,5) = 4202,5 \text{ тыс. руб.}$$

Заключение

Организация труда в торговле – это совокупность организационных, технических и экономических мероприятий, направленных на целесообразное и эффективное использование материальных, финансовых и трудовых ресурсов при продаже товаров и обслуживании покупателей.

Под научной организацией труда (НОТ)[8] в торговле понимается непрерывный процесс совершенствования существующей организации труда с использованием достижений науки и передового опыта, обеспечивающего наиболее эффективное использование материальных и трудовых ресурсов в торговле и высокую культуру обслуживания.

Экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию условий и охраны труда подразумевает сокращение расходов предприятия в результате возникновения случаев нетрудоспособности, выхода из строя оборудования и снижения затрат на выплату компенсаций. Если проводимые мероприятия эффективны, это приводит к сокращению числа остановок процесса труда, повышению объемов выпуска продукции при ее высоком качестве и, как следствие - повышению репутации компании на рынке.

Экономическая эффективность от реализации мероприятий по улучшению условий труда определяется путем проведения сравнительного анализа экономических выгод от их осуществления и затрат (материальных последствий), которые влекут за собой неблагоприятные условия труда. [15]

В общий объем экономических потерь входят расходы на выплаты досрочных пенсий по нетрудоспособности, дополнительные расходы фондов медицинского страхования, а также расходы по другим позициям.

Только из-за болезней в среднем теряется до 10 рабочих дней на одного работающего. А с учетом общего количества работников, занятых в экономике, потери рабочего времени, по оценкам экспертов, составляют

около 700 млн. рабочих дней. Также, по данным Минздравсоцразвития, каждый год в России умирают по причинам, связанным с воздействием вредных и опасных производственных факторов, 180 тыс. чел; более 200 тыс. чел. получают травмы на производстве. Подобная неутешительная статистика еще раз свидетельствует, что необходимы существенные изменения в области охраны труда и организации рабочих мест.

В выпускной квалификационной работе на основании исследования существующего состояния условий и охраны труда в ТЦ «Настёна» были разработаны мероприятия по улучшению с помощью программно-целевого планирования.

Результат работы:

1) подготовлен проект на основе НОТ, для руководителя предприятия по улучшению условий труда на 16 рабочих местах среди основного персонала (32 продавцов-кассиров);

2) улучшен психологический микроклимат в коллективе крупного подразделения Торговой сети;

3) в программу улучшения условий труда в организации на 2017-19 г.г. внесены основные затратные статьи;

4) разработаны и переданы руководителю практические рекомендации для повышения общего уровня организации труда на предприятии;

5) на основе нашего исследования и в соответствии с ГОСТ 12.0.230-2009 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Общие требования» пересмотрено Положение о СОУТ ТЦ «Настёна».

Список литературы

- 1.Акмалов Р. Интерактивные форматы обучения: бизнес-симуляция / Р. Акмалов // Справочник по управлению персоналом. - 2014. - № 2. - С. 23-27.
- 2.Бабосов Е. М. Управление персоналом [Электронный ресурс] / Е. М. Бабосов. - Минск: ТетраСистемс, 2012. - 288 с. - Режим доступа :<http://ibooks.ru>, доступно в сети УрГЭУ.
- 3.Бабынина Л. С. Компенсационная модель оплаты труда: теория, методология и корпоративный опыт :автореф. / Л. С. Бабынина ; Рос.экон. ун-т им. Г. В. Плеханова. - Москва : [б. и.], 2012. - 45 с.
- 4.Борисова Е. Когда потерял интерес / Е. Борисова // Служба кадров и персонал. - 2014. - № 1. - С. 28-32.
- 5.Вайсбурд В. А. Экономика труда : учеб.пособие / В. А. Вайсбурд. - 2-е изд., стер. - Москва : Омега-Л, 2012. - 375 с.
- 6.Вайсбурд В. А. Экономика труда: учеб.пособие [Электронный ресурс] / В. А. Вайсбурд. - Москва : Омега-Л, 2011. - 376 с. - Режим доступа :<http://ibooks.ru>, доступно в сети УрГЭУ.
- 7.Веснин В. Р. Основы менеджмента : учеб. / В. Р. Веснин. - Москва : Проспект, 2012. - 306 с.
- 8.Генкин Б. М. Основы организации труда : учеб. пособие / Б. М. Генкин, В. М. Свистунов. - Москва : Норма, 2012. - 399 с.
- 9.Дамбовская А. А. Диагностика качества трудовой жизни персонала организации как элемента корпоративной социальной политики :автореф. / А. А. Дамбовская ;Омс. гос. ун-т им. Ф. М. Достоевского. - Омск : [б. и.], 2012. - 26 с.
- 10.Дорожкина Е. Г. Сбережение трудовых ресурсов как приоритет социальной политики государства :автореф. / Е. Г. Дорожкина ;Сарат. гос. техн. ун-т им. Ю. А. Гагарина. - Саратов : [б. и.], 2013. - 24 с.

11.Дубровин И. А. Экономика труда : учеб. [Электронный ресурс] / И. А. Дубровин, А. С. Каменский. - Москва : Дашков и К, 2012. - 232 с. - Режим доступа :<http://ibooks.ru>, доступно в сети УрГЭУ.

12.Жучков Ю. Повышение эффективности компенсационного пакета работника / Ю. Жучков // Справочник по управлению персоналом. - 2014. - № 1. - С. 74-80.

13. Илюхин А. А. Социальная инфраструктура и трудовой потенциал села : [моногр.] / А. А. Илюхин, С. В. Илюхина. - Екатеринбург : [Издательство УрГЭУ], 2013. - 130 с.

14.Кафидов В. Управление человеческими ресурсами : учеб.пособие. Стандарт третьего поколения [Электронный ресурс] / В. Кафидов. - Санкт-Петербург : Питер, 2012. - 208 с. - Режим доступа :<http://ibooks.ru>, доступно в сети УрГЭУ.

15.Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации [Электронный ресурс] / А. Я. Кибанов. - Москва : КНОРУС, 2012. - 368 с. - Режим доступа :<http://ibooks.ru>, доступно в сети УрГЭУ.

16.Коробко В. И. Охрана труда: учеб.пособие [Электронный ресурс] / В. И. Коробко. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2012 г. - 239 с. - Режим доступа :<http://ibooks.ru>, доступно в сети УрГЭУ.

17.Краснощекова Е. А. Условия и охрана труда на российских предприятиях: состояние и направления совершенствования : автореф. / Е. А. Краснощекова ; Сарат. гос. техн. ун-т им. Ю. А. Гагарина. - Саратов : [Издательство СГТУ], 2012. - 23 с.

18.Кузнецова А. В. Охрана труда : [практ. пособие] / А. В. Кузнецова, М. В. Беспалов.- Москва: ГроссМедиа: Российский Бухгалтер, 2012. - 126 с.

19.Лукашевич В. В. Основы управления персоналом [Электронный ресурс] / В. В. Лукашевич. - Москва : КНОРУС, 2012. - 272 с. - Режим доступа :<http://ibooks.ru>, доступно в сети УрГЭУ.

20. Лукьянова Т. В. Психофизиология профессиональной деятельности и безопасность труда персонала : учеб.-практ. пособие / Т. В. Лукьянова, Т. В. Сувалова, С. И. Ярцева. - Москва : Проспект, 2012. - 66 с.

21. Лукьянчикова Т. Л. Эффективное управление человеческим капиталом предприятия в интересах его инновационного развития / Т. Л. Лукьянчикова, Е. М. Семенова // Управленческий учет. - 2014. - № 2. - С. 28-38.

22. Минаева Т. С. Человеческий капитал как конкурентное преимущество / Т. С. Минаева // Банковское дело. - 2014. - № 2. - С. 61-64.

23. Системы оповещения и управления эвакуацией людей при пожарах в зданиях и сооружениях (взамен НПБ 104-95) (с разъяснением 2004) НПБ 104-2003. Системы оповещения и управления эвакуацией людей при пожарах в зданиях и сооружениях (взамен НПБ 104-95) (с разъяснением 2004).

24. СП 2.3.6.1066-01 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям торговли и обороту в них продовольственного сырья и пищевых продуктов»,
<http://allcsmods.ru/book/normativnye-akty-po-ohrane-truda-numero-6-2014>.

25. Социальное страхование в России - Ю.А. Косарев.// - 2017.-С.

26. <http://oecd.ru/publics.html>

27. Источник: www.ivo.garant.ru

28. <https://hr-portal.info> Портал для кадровых специалистов/hr-portal

Типовой перечень мероприятий

1. Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков.

2. Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам проведения специальной оценки

3. Внедрение систем (устройств) автоматического и дистанционного управления и регулирования производственным оборудованием, технологическими процессами подъемными и транспортными устройствами

4. Приобретение и монтаж средств сигнализации о нарушении нормального функционирования производственного оборудования, средств аварийной остановки, а также устройств, позволяющих исключить возникновение опасных ситуаций при полном или частичном прекращении энергоснабжения и последующем его восстановлении.

5. Устройство ограждений элементов производственного оборудования от воздействия движущихся частей, а также разлетающихся предметов, включая наличие фиксаторов, блокировок, герметизирующих и других элементов его

6. Устройство новых и (или) модернизация имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов.

7. Нанесение на производственное оборудование, органы управления и контроля, элементы конструкций, коммуникаций и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности.

8. Внедрение систем автоматического контроля уровней опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах.

9. Внедрение и (или) модернизация технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим ТОКОМ.

10. Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений) в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты паровых, водяных, газовых, кислотных, щелочных, расплавных и других производственных коммуникаций, оборудования и сооружений.

11. Механизация и автоматизация технологических операций (процессов), связанных с хранением, перемещением (транспортированием), заполнением и опорожнением передвижных и стационарных резервуаров (сосудов) с ядовитыми, агрессивными, легковоспламеняющимися и горючими жидкостями, используемыми в производстве.

12. Механизация работ при складировании и транспортировании сырья, оптовой продукции и отходов производства.

13. Механизация уборки производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источниками опасных и вредных производственных факторов, очистки воздухопроводов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей.

14. Модернизация оборудования (его реконструкция, замена), а также технологических процессов на рабочих местах с целью снижения до допустимых уровней содержания вредных веществ в воздухе рабочей зоны, механических колебаний (шум, вибрация, ультразвук, инфразвук) и излучений (ионизирующего, электромагнитного, лазерного, ультрафиолетового).

15. Приобретение и монтаж установок (автоматов) для обеспечения работников питьевой водой.

16. Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами.

17. Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации, психологической разгрузки, мест обогрева работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работах на открытом воздухе; расширение, реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений.

зонах помещений.

18. Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, аспирационных и пылегазоулавливающих установок, установок кондиционирования воздуха с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений.

19. Проектирование и обустройство учебно-тренировочных полигонов для отработки работниками практических навыков безопасного производства работ, в том числе на опасных производственных объектах.

20. Перепланировка размещения производственного оборудования, организация рабочих мест с целью обеспечения безопасности работников.

21. Обеспечение в установленном порядке работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами.

22. Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ.

23. Приобретение стендов, тренажеров, наглядных материалов, научно-технической литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, оснащение кабинетов (учебных классов) по охране труда компьютерами, теле, видео, аудиоаппаратурой, лицензионными обучающими и тестирующими программами, проведение выставок, конкурсов и смотров по охране труда.

24. Организация в установленном порядке*(4) обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников.

25. Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.

26. Обучение лиц, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов.

27. Проведение в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).

28. Издание (тиражирование) инструкций по охране труда.

29. Оборудование по установленным нормам помещения для оказания медицинской помощи и (или) создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи.

30. Устройство тротуаров, переходов, тоннелей, галерей на территории организации в целях обеспечения безопасности работников.

31. Организация и проведение производственного контроля в порядке, установленном действующим законодательством.

32. Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе:
компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях;