

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

Институт финансов, экономики и управления
(наименование института полностью)

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

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Разработка мероприятий по улучшению условий труда персонала организации (на примере ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти»)

Студент

В.Ф. Хабеева

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

Е.Н. Корнеева

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

Тольятти 2022

Аннотация

Бакалаврскую работу выполнил: Хабеева Венера Фаритовна.

Тема работы: Разработка мероприятий по улучшению условий труда персонала организации (на примере ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти»)

Научный руководитель: Е.Н. Корнеева

Цель исследования – разработка мероприятий по улучшению условий труда персонала организации.

Объект исследования – ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти», основным видом деятельности которого является производство электрического и электронного оборудования для автотранспортных средств.

Предмет исследования – управленческие и организационно-экономические отношения, влияющие на условия труда персонала в ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти».

Методы исследования – статистическая обработка результатов, факторный анализ, прогнозирование, моделирование, синтез, теоретическое обобщение, индукция, дедукция.

Краткие выводы по бакалаврской работе: при проведении оценки условий труда персонала ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти» выявлены минусы. Для их устранения предложены мероприятия, которые помогут улучшить условия труда персонала.

Практическая значимость работы заключается в том, что предложенные мероприятия могут быть использованы в деятельности компании.

Работа состоит из введения, 3-х разделов, заключения, списка литературы из 36 источников и 2 приложений. Общий объем работы, без приложений, 62 страницы машинописного текста, в том числе формул – 3, таблиц – 14, рисунков – 8.

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические аспекты улучшения условий труда персонала на современных предприятиях	7
1.1 Понятие и сущность условий труда персонала организации	7
1.2. Методы улучшения условий труда	17
2 Анализ условий труда персонала в ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти» ..	23
2.1. Характеристика деятельности компании.....	23
2.2. Оценка условий труда персонала в ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти»	35
3. Разработка мероприятий по совершенствованию условий труда персонала в ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти».....	44
3.1. Мероприятия по совершенствованию условий труда персонала	44
3.2. Оценка эффективности предложенных мероприятий.....	50
Заключение	54
Список используемой литературы	58
Приложение А Структура ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти»	63
Приложение Б График сменности	63

Введение

Условия труда - это сложное объективное общественное явление, формирующееся в процессе труда под воздействием взаимосвязанных факторов социально-экономического, технико-организационного и естественно-природного характера, которое оказывает влияние на здоровье человека, его работоспособность, эффективность труда, на степень удовлетворенности от отдачи при затраченных усилиях, на его отношение к труду, на уровень жизни и развитие, а также на другие экономические результаты производства. Все это важно потому, что человек - главная производительная сила общества. На первый взгляд, это факторы, которые воздействуют на формирование условий труда, однако, с другой точки зрения можно сказать, что это компоненты, составляющие условия труда. К ним можно отнести все то, что напрямую влияет на работника, на его здоровье, работоспособность и социальное развитие.

Реалии сегодняшнего дня показывают нам, что руководители значительного числа российских компаний относятся к условиям труда сотрудников несколько посредственно. Конечно, нормы, закрепленные законодательно максимально выполняются, и все же разработка мероприятий по улучшению условий труда работников находится на довольно низком уровне. Не уделяется должное внимание повышению уровня удовлетворенности работников своим трудом и теми условиями, в которых они трудятся. А это, в свою очередь, ведет к снижению качества продукции, снижению количества выпускаемой продукции, спаду производства, что влечет за собой снижение прибыли компании. Это подтверждается многими учеными и авторами научных статей. В статье Юсуповой Е.М. проведен статистический анализ удовлетворенности трудом персонала организации - была собрана эмпирическая база по выявлению факторов, влияющих на удовлетворенность трудом в организации [36]. В данной статье Юсупова Е.М. с вероятностью 0,95 мы утверждаем, что для рассматриваемой совокупности

значение «Удовлетворенностью трудом» имеет чисто субъективный характер, наибольшую роль на степень удовлетворенностью трудом влияет фактор «Уровень притязаний к профессиональной деятельности».

Существует ошибочное мнение, что создавать комфортные условия труда должны крупные предприятия: промышленные, производственные, так как на данных предприятиях протекают сложные производственные процессы. На самом деле организация комфортных условий труда должна касаться всех компаний, независимо от специфики их работы.

Данная тема несет высокий процент актуальности в наше время. Ведь стремясь к постоянному улучшению условий труда работников, вкладывая в этот процесс средства, организация создает себе же прочный фундамент для получения в дальнейшем высоких результатов, так как эффективность работы персонала повысится: люди будут меньше уставать, болеть, будут вкладываться в работу максимально.

Проблему улучшения условий труда в своих научных трудах отразили следующие ученые: А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова, С.В.Иванова, М.И.Магура и др.

Методологическая основа бакалаврской работы состоит из общенаучных методов: статистических данных, анализа, синтеза, методов сравнительного анализа.

Объектом исследования выпускной квалификационной работы выступает ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти», основным видом деятельности которого является производство электрического и электронного оборудования для автотранспортных средств.

Предмет исследования – управленческие и организационно-экономические отношения, влияющие на условия труда персонала в ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти».

Целью исследования является разработка мероприятий по улучшению условий труда персонала.

Для реализации поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- раскрыть теоретические аспекты улучшения условий труда персонала на современных предприятиях;
- провести анализ условий труда персонала в ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти»;
- разработать проект по совершенствованию условий труда персонала в ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти».

В первой главе работы рассмотрены теоретические аспекты улучшения условий труда персонала на современных предприятиях: раскрыты понятие и сущность условий труда персонала организации и рассмотрены факторы, определяющие условия труда персонала на современном предприятии.

Во второй главе дана характеристика предприятию ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти» и проведена оценка условий труда персонала.

Третья глава посвящена разработке проекта по совершенствованию условий труда персонала и определению эффективности предложенных мероприятий.

1 Теоретические аспекты улучшения условий труда персонала на современных предприятиях

1.1 Понятие и сущность условий труда персонала организации

Одной из основных целей достойного труда и качества трудовой жизни – это обеспечение права человека на справедливые условия труда. Для определения сущности данного права человека нужно определить значения такой категории как «условия труда». Почти все институты трудового права, так или иначе, затрагивают термин «условия труда». Одной из целей трудового законодательства является «создание благоприятных условий труда, о чем гласят статьи 1 и 2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ). Также этот термин употребляется и в других статьях ТК РФ: 21, 22, 41, 46, 56, 57, 63, 74, 209 и в других нормативно-правовых актах РФ [10].

Условия труда в современной литературе определены как «совокупность факторов трудового процесса и рабочей среды, влияющих на функциональное состояние организма работающих, их здоровье и работоспособность, на процесс восстановления рабочей силы» [9].

Трудовая деятельность человека – это фундамент человеческой жизнедеятельности. Труд – это целесообразная деятельность человека, которая требует от него некоторого напряжения, как умственного, так и физического. Для продуктивной деятельности необходимы определенные нормальные условия, но не всегда они организованы для процесса труда [3].

Организация условий труда включает в себя комплексное управляющее воздействие на среду труда с целью обеспечения эффективности трудового процесса и снижению уровня вредных факторов – т.е. сохранение здоровья работников. Работник в процессе труда всегда находится в окружающей его производственной среде и те условия, в которых находится работник, оказывают значительное влияние на продуктивность его деятельности. А также на формирование отношения человека к самому труду [8].

Условия труда как категория в трудах различных ученых истолковываются по-разному [4].

Так, Генкин Б.М., в своем учебнике «Экономика и социология труда» дает следующее определение: «Условиями труда называются характеристики производственного процесса и производственной среды, воздействующие на сотрудника предприятия» [7].

Р.П. Колосова в своем труде «Экономика персонала» считает, что условия труда – это «совокупность факторов, влияющих на работоспособность и здоровье работника. К ним относятся: место, характер работы (специальность, квалификация, должность), продолжительность рабочего дня и т.д». [18].

В. К. Потёмкин в своем труде «Управление персоналом» дает следующее определение категории условия труда – «совокупность факторов производственной среды, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда».[29]

В.В. Адамчук в своем учебнике «Экономика и социология труда» определяет, что «под условиями труда понимается внешняя среда, окружающая человека в процессе производства. Она оказывает существенное влияние на организм человека, его физиологические и психические функции во время трудовой деятельности, а следовательно, на его работоспособность и производительность труда». [1]

Однако, до настоящего времени нет четкого представления что же содержит в себе понятие «условия труда» [5].

«Каждому работнику должны быть обеспечены условия труда, которые будут способствовать высокой производительности труда и его высокому качеству» [2]. Об этом говорил профессор Александров Н.Г. ещё в 1948 году. В своей монографии он анализировал сущность права работника на условия труда, которые будут благоприятно отражаться на производительности труда. Также он считал, что «работник имеет право на безопасные для здоровья условия труда»[2].

В русском языке такая категория как «условие» не имеет однозначного толкования. Наиболее приемлемым значением данного слова можно считать такие трактовки как: «правила, установленные в какой-либо области или сфере», «обстановка, в которой происходит осуществление чего-либо», «требования, из которых нужно исходить» [6].

В.Н. Скобелкин в своём труде ««Трудовые правоотношения» считал, что у критерия «условия» существует два смысловых значения. Первое: условия – это устные или письменные соглашения о чём-либо. Второе: условия – это статьи или пункты договора, которые предусматривают определённые действия сторон договора»[32].

Л.Ю. Бугров в своём труде «Проблемы свободы труда в трудовом праве России» при анализе советского законодательства определил, что «логично было бы подразумевать под условиями труда правила, которые установлены в области труда, а также в трудовых и смежных с ними отношениях»[6].

Статья 209 ТК РФ определяет Условия труда как «совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника» [33].

Законодательно установленные нормы и правила базируются на экономике труда. «Основной задачей экономики производства является обеспечение повышения рентабельности труда работников, как индивидуально, так и коллективно. А решение этой задачи связано с правилами экономии времени, так как как затрачивая меньшее количество времени на производство можно увеличить количество произведённой продукции» [13].

Существуют правила экономии времени. Их действие отражено в сокращении времени на производство определённого продукта при том, что одновременно растёт объём этого продукта. «Экономия рабочего времени проявляется главным образом в росте производительности труда. Она является предпосылкой разностороннего развития человека и проявления у него творческих способностей. Сущность закона экономии времени выражается в

том, что при развитии производительных сил сокращаются затраты необходимые на изготовление продукта» [13].

По мере накопления работниками знаний, опыта, овладения законами жизнедеятельности производства повышается их производительность труда. Общественное производство совершенствуется на базе технических достижений. Примером может служить оснащение производственных помещений высокотехнологичным современным оборудованием и внедрением ноу-хау и других новых технологий в производстве. Выполняя должностные функции на высокотехнологичном оборудовании, работники затрачивают меньшее количество энергии нежели работая на устаревшем оборудовании. Также экономится время производства. «Закон экономии времени определяет, что высокая производительность достигается при минимальных затратах рабочего времени при организации процесса коллективного труда, а закон стоимости определяет в условиях товарного производства распределение функций и стимулирование труда» [20].

Существует правовые предписания, действующие на основе законов времени и стоимости. Они направлены на регулирование отношений, образующихся в процессе труда. «К ним можно отнести:

- правила привлечения к труду;
- правила подбора и расстановки кадров;
- правила оптимального распределения трудового времени работников;
- правила установки системы трудовых действий при совершении производственных операций;
- правила сменяемости рабочего времени временем отдыха;
- правила и методики обеспечения дисциплины труда;
- нормы повышения квалификации работников;
- правила разработки систем оплаты труда и премирования и т.п.» [12].

«В экономике труда признано, что условия труда, которые предопределены самой сутью процесса труда, являются сложным социально-экономическим и естественно-биологическим явлением» [22]. В связи с этим

наиболее правильным будет толкование категории «условия труда», которое было предложено Ф. Громовым и Г. Черкасовым: условия труда – это «совокупность факторов, определяющих возможность производительного использования работников и степень благоприятного воздействия процесса труда на здоровье человека и развитие его личности»[22]. Эти факторы характеризуют все ключевые стороны трудовых процессов и той среды, в которой происходит процесс производства. Надо сказать, что они по отношению к работнику являются внешними и зависят, как правило, от работодателя. Однако, они обуславливают жизнедеятельность работника в процессе осуществления трудовых функций и после [11].

Существует несколько групп факторов, которые рассматриваются как элементы условий труда. Их можно представить схематично на рисунке 1.

В экономике труда бытует мнение, что в организации труда есть две составляющие: техническая и социальная. Уровень механизации труда, включающий в себя высокотехнологичную технику, новые технологии, которые соответствует требованиям и нормам безопасности здоровья является технической оснащённостью труда [14].

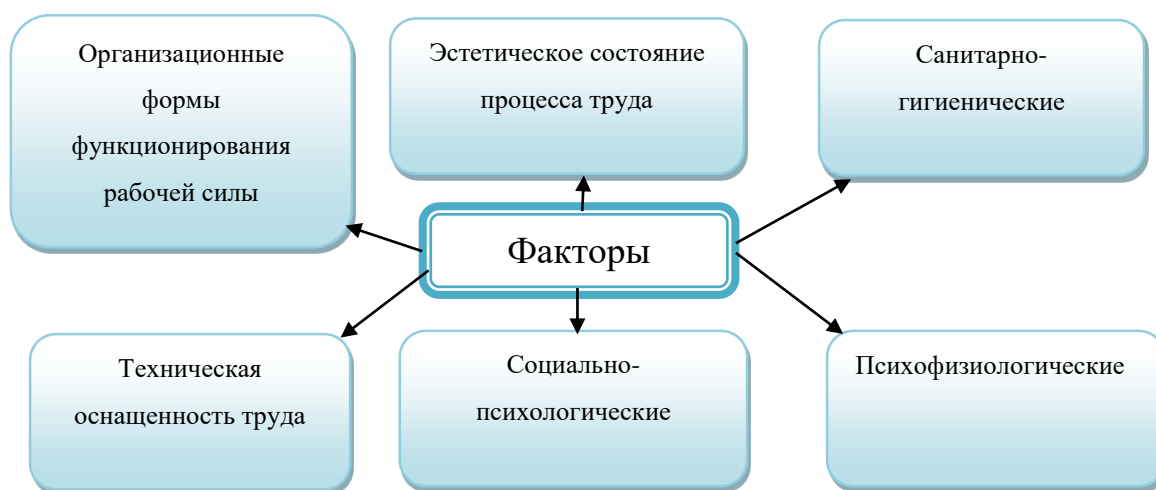


Рисунок 1 – Факторы, влияющие на условия труда [17]

Социальная составляющая включает в себя организацию форм деятельности рабочей силы. К ним относятся:

- формы разделения труда и кооперация труда. Они включают в себя функциональное разделение труда, технологическое разделение труда, квалификационное разделение труда и профессиональное разделение труда. Также сюда можно отнести организацию обслуживания рабочих мест, роль и место работника коллективе, функциональные обязанности работника и система взаимоотношений с коллегами в процессе производства;
- формы нормирования труда. Они включают в себя установление норм времени работникам, норм выработки, норм труда и т.п.;
- режимы труда и отдыха. Они включают в себя правила, которые содержат: нормы рабочего времени, нормы времени отдыха, время начала и окончания рабочего дня и ненормированное рабочее время, суммированное рабочее время, работа в режиме сменного графика, работа в условиях разделения рабочего дня на части, а также систему чередования труда и отдыха;
- организацию оплаты труда. В нее входят правила, которые отражают формы, системы оплаты труда, способы учета, формы и методы мотивации и стимулирования, систему оплаты за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и т.п.;
- компенсации и льготы за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (вредные и опасные);
- трудовая дисциплина, которая включает в себя правила и нормы поведения на рабочем месте [15].

Для правильного применения ст. 74 ТК РФ, необходимо иметь точное представление о тех факторах, которые характеризуют социальную и техническую и составляющую организации труда, так как сама статья не содержит исчерпывающего перечня условий труда [16].

Организационная форма «функционирования рабочей силы имеет тесную связь с процессом организации труда. Также с ними тесно связана техническая оснащенность труда» [20]. Процесс организации труда – это формы и методы объединения работников и оборудования для достижения целей, поставленных перед производством [21].

Психофизиологические факторы определяют содержание непосредственной трудовой деятельности; характер труда: умственная (интеллектуальная) работа, физический труд; монотонность труда, интенсивность, нервно-психические нагрузки [36].

Санитарно-гигиенические факторы «обуславливают состояние внешней трудовой среды: влажность, освещение, температура воздуха, загрязненность химическими веществами, шум, загазованность, вибрацию, запыленность, различные виды излучений, санитарно-бытовое обслуживание» [12]. Определяется характер влияния вышеперечисленных факторов на состояние здоровья работника, его работоспособность и жизнедеятельность.

Социально-психологические факторы «обуславливают состояние процесса труда. К ним относятся сложившиеся взаимоотношения в коллективе, на которые непосредственно влияют стиль руководства, способы справиться с конфликтами, система поощрений и взысканий, требования к индивидуальной дисциплине труда» [12]. Сложившиеся взаимоотношения и традиции в компании влияют на развитие личности работника, способствуют проявлению взаимной отдачи, создают у работника соответствующий психологический настрой [19].

Эстетическое состояние процесса труда оказывает содействие на формирование у работника положительных эмоций, что может повлиять на работоспособность человека. К таким факторам можно отнести интерьер, индивидуально созданную рабочую одежду и обувь, оборудование, создание эстетических средств воздействия на работника (музыка, озеленение и т.п.).

Все факторы, перечисленные выше, несмотря на различия, оказывают влияние на работоспособность человека, на эффективность его труда, на здоровье и развитие работника, его личности [23].

В настоящее время существует несколько видов факторов, которые могут оказывать влияние на улучшение условий труда. Они представлены на рисунке 2 [35].

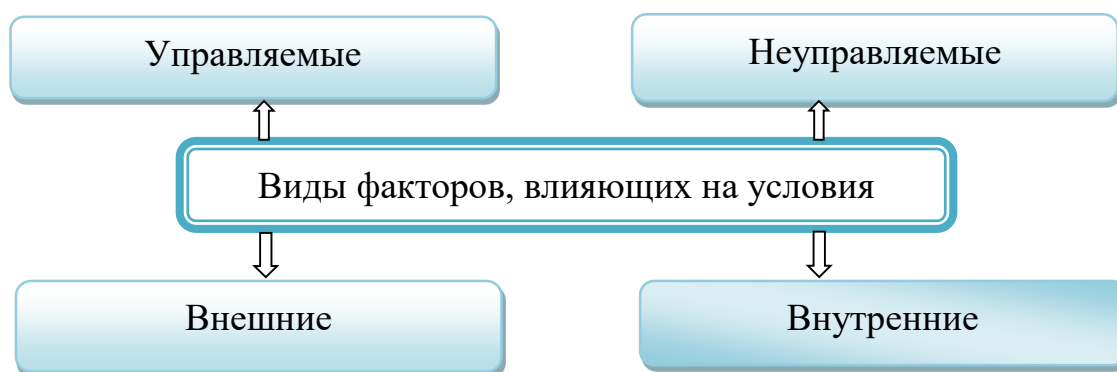


Рисунок 2 – Виды факторов, влияющих на условия труда [34]

Внешние факторы – это факторы, полученные извне и последствия которых не связаны с выполнением трудовых процессов, однако они тормозят процессы работы [24].

Внутренние факторы – это факторы, которые происходят внутри рабочего процесса и также замедляют его.

Управляемые факторы – это те факторы, которые можно изменить в процессе труда, изменить условия труда [26].

Неуправляемые факторы – это те факторы, которые не поддаются изменению и не зависят от работника и работодателя [29].

Существует несколько основных параметров условий труда, которые влияют на работоспособность коллектива и индивидуально каждого сотрудника. Каждый из этих параметров обладает определённой законодательно установленной нормой. Как правило, каждый работодатель стремится привести условия труда в соответствие с установленными нормами или хотя бы

максимально приблизить свои показатели к ним. Рассмотрим основные параметры условий труда работников, они представлены на рисунке 3.



Рисунок 3 – Основные параметры условий труда работников [25]

Температура воздуха – это параметр, отвечающий за уровень теплоты воздуха в помещении. Этот параметр имеет определённые нормы, на которые необходимо опираться при оптимизации условий труда [30].

Шум – это параметр, являющийся возбудителем нервной системы организма. Это звук, который неприятно действует на работника. Он влияет не только на нервную систему, но и на все физические органы. При длительном нахождении работника на рабочем месте с повышенным уровнем шума у работника могут возникнуть профессиональные заболевания.

Напряжённостью труда называется характер трудового процесса, который отражает нагрузку на нервную систему и другие органы чувств, а также на эмоции работника [27].

Тяжесть труда – это характер трудового процесса, который отражает нагрузку на опорно-двигательный аппарат, а также на сердечно-сосудистую систему, дыхательную и другие функциональные системы, обеспечивающие деятельность организма. При высокой напряжённости продуктивность труда

заметно снижается. При несоблюдении норм напряжённости труда работник может получить профессиональное заболевание.

Влажность воздуха – это параметр, который характеризует уровень содержания водяных паров в воздухе. Данный параметр влияет на рабочую среду помещения, его запыленность, он выражается в процентах. «Пониженный уровень влажности воздуха вызывает сухость в атмосфере помещения, а повышенный уровень влажности воздуха оказывает охлаждающее воздействие. В случае, если высокие температуры сочетаются с влажностью, то это способствует перегреванию организма» [12].

Освещённость – это наличие света в рабочей среде. Он может быть естественным и искусственным. Каждый из видов освещённости должен присутствовать на рабочем месте. Освещённость измеряется в люксах. Свет влияет на психические функции человека, а также на состояние функционирования организма [28].

Если сочетание данных параметров является правильным, то работник осуществляет трудовые функции в условиях, комфортных для себя и эти условия играют важную роль при обеспечении уровня его работоспособности, а, следовательно, и для эффективности его труда [31].

Таким образом, под условиями труда персонала организации в данной работе понимается внешние и внутренние факторы производственной среды, которые в процессе труда оказывают различное влияние на здоровье и работоспособность человека. Сущность этого понятия заключается в том, что работнику необходимо создать такие условия труда, в которых он будет достигать максимальных результатов в процессе своей деятельности. Сущность проблемы повышения эффективности труда заключается в достижении поставленной цели с минимальными затратами живого и овеществленного труда, при ограниченных производственных ресурсах.

1.2. Методы улучшения условий труда

Существует множество методов для улучшения условий труда работников. Они зависят от производственных факторов. Основные из них представлены на рисунке 4.



Рисунок 4 - Методы для улучшения условий труда

Рассмотрим каждый из методов более подробно.

а) Проведение специальной оценки условий труда (СОУТ).

Для того чтобы понять, соответствуют ли условия труда тем нормам, которые законодательно установлены и способствует повышению эффективности труда, необходимо провести специальную оценку рабочих мест. Он проводится для проверки соответствия рабочих мест техническим, экономическим и другим установленным требованиям. СОУТ позволяет

выявить опасные производственные факторы, вредные факторы и провести мероприятия по снижению воздействия данных факторов на здоровье работника, а также позволяет информировать работников об условиях труда рабочем месте, о гарантиях и компенсациях, полагающихся им при вредных/опасных условиях труда и средствах индивидуальной защиты. Данные обязательства работодателя отражаются в трудовом договоре с работником.

б) Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в случаях, если они работают на рабочих местах с вредными и опасными условиями труда, а также если она выполняют работу в особых климатических условиях. Данные обязательства работодателя также отражаются в трудовом договоре с работником.

Средства индивидуальной защиты (СИЗ) – это средства, которые необходимо использовать для снижения, либо предотвращения воздействия вредных / опасных производственных факторов на работников. Также СИЗ используются для защиты от загрязнения. Непосредственно работодатель обеспечивает работников специальной обувью, одеждой и другими СИЗ за счет своих средств. А также на обеспечение работников СИЗ в определенных случаях могут быть направлены средства фонда социального страхования.

К средствам индивидуальной защиты относятся специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты такие как изолирующие костюмы, средства защиты органов дыхания, рук, головы, лица, органов слуха, глаз, предохранительные приспособления и пр.

Работодатель обязан приобретать и выдавать СИЗ работникам, которые заняты на работах с вредными / опасными условиями труда. Также СИЗ выдаются при работах в особых температурных условиях или на работах, которые связаны с загрязнением. СИЗ выдаются работникам бесплатно, они должны иметь сертификат или декларацию соответствия, которые подтверждают, что СИЗ соответствуют требованиям безопасности, установленным законодательством РФ. Дерматологические СИЗ в

обязательном порядке должны иметь санитарно-эпидемиологическое заключение или свидетельство о государственной регистрации. Выдача СИЗ производится в соответствии с утвержденными нормативами на установленный период.

в) Организация обучения по охране труда работников и регулярная проверка знаний требований охраны труда работников. Обучение по охране труда в компаниях проводится по утвержденным работодателем программам. Такие программы разрабатываются на основе программ обучения по охране труда и типовых учебных планов. Обучение по охране труда включает в себя:

- 1) вводный инструктаж по охране труда – проводится по программе, разработанной на основании нормативных правовых актов РФ;
- 2) первичный инструктаж на рабочем месте – проводится до начала самостоятельной работы;
- 3) повторный инструктаж – проходят все работники не реже одного раза в шесть месяцев по программам, разработанным для проведения первичного инструктажа на рабочем месте;
- 4) внеплановый инструктаж – проводится при возникновении нештатных ситуаций;
- 5) целевой инструктаж – проводится при выполнении разовых работ, при ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий и т.п.

Проведение инструктажей по охране труда включает в себя ознакомление работников с имеющимися опасными или вредными производственными факторами, изучение требований охраны труда, содержащихся в локальных нормативных актах организации, инструкциях по охране труда, технической, эксплуатационной документации, а также применение безопасных методов и приемов выполнения работ. Проведение всех видов инструктажей регистрируется в журналах проведения инструктажей, в которых работник ставит свою подпись и дату инструктажа, а также подпись ставит лицо, проводившее инструктаж. Инструктаж по охране

труда завершается устной проверкой приобретенных работником знаний и навыков безопасных приемов работы лицом, проводившим инструктаж.

Данный метод необходим для того, чтобы вложить в работник знания требований охраны труда, рассказать про риски, которые могут возникнуть на рабочих местах, донести информацию об ответственности работника за своё здоровье, обозначить порядок действий в нестандартных ситуациях на рабочем месте. Это поможет снизить количество несчастных случаев на производстве.

г) Проведение обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования лиц, поступающих на работу, а также работников, которые уже осуществляют трудовые функции. Обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу или поручаемой ему работе [30]. Периодические медицинские осмотры проводятся для динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и опасных производственных факторов рабочей среды. Определяется влияние трудового процесса на состояние здоровья работников и впоследствии составляются группы риска развития профессиональных заболеваний, выявления медицинских противопоказаний к осуществлению отдельных видов работ [30]. Медицинские осмотры проводятся организациями, имеющими право на проведение такого вида деятельности. Периодичность медицинских осмотров установлена нормативно-правовыми актами РФ.

д) Приведение уровня освещения на рабочем месте, как естественного, так и искусственного к тем нормам, которые установлены действующим законодательством. Согласно гигиеническому нормированию, основной показатель освещенности пространства измеряется в люксах. Требования к освещению на рабочем месте содержат СНиП 23-05-95, СанПиН 2.2.4.3359-16.

В этих документах указаны основные гигиенические требования по субъектам хозяйствования. Освещение должно соответствовать нормативу, так как низкий уровень освещения затрудняет процесс работы, а высокий уровень освещения оказывает негативное воздействие на нервную систему.

е) Обустройство мест для рекреации работников. Создание новых или реконструкция уже имеющихся мест: помещений для приема пищи, для обогрева и отдыха работников, улучшение оснащения санитарно-бытовых помещений, комнат для психологической разгрузки, для релаксации, а также места укрытия, которые необходимы при работах на открытом воздухе. Так, перерывы для питания и отдыха утверждены в ст. 108 ТК РФ, а ст. 223 ТК РФ обязует работодателей обустраивать комнаты приема пищи в соответствии с утвержденными санитарными нормами: СНиП 2.09.04-87 устанавливает нормы для административных и бытовых зданий, включая нормативы для столовых и комнат приема пищи и СанПиН 1.2.3685-21 содержит санитарные требования к комнате приема пищи на предприятии.

ж) Организация стендов по охране труда тренажеров и наглядных материалов для проведения инструктажей по охране труда, вывешивание плакатов по обучению безопасным приемам выполнения работ, оснащение кабинетов наглядными материалами.

з) Создание и оборудование кабинета для оказания первой медицинской помощи в соответствии с установленным законодательством нормами организация в установленных местах аптечек, которые содержат набор лекарств и других необходимых средств для оказания первой помощи работнику при получении травмы.

и) Организация и проведение производственного контроля и другие методы улучшения условий труда на рабочих местах.

Улучшение условий труда – это один из ключевых шагов развития компании, ведь именно соответствие условий труда уровню, установленному законодательно, а также создание таких условий, которые будут лучше

установленных норм, влияет на производительность и работоспособность, и, в свою очередь, на повышение дохода компании.

Таким образом, к методам улучшения условий труда относятся: проведение специальной оценки условий труда, обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, организация обучения по охране труда, проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, приведение уровня освещения на рабочем месте к нормативам, организация стендов по охране труда, создание и оборудование кабинета для оказания первой медицинской помощи, организация и проведение производственного контроля. Каждый из методов важен и уникален и для того, чтобы выбрать те методы, которые необходимы именно в определенной компании нужно провести анализ условий труда персонала организации. Он представлен в следующей главе.

2 Анализ условий труда персонала в ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти»

2.1. Характеристика деятельности компании

Закрытое акционерное общество «Производственная Компания Автокомпонент Тольятти» (ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти») ИНН 6321255900 ОГРН 1106320020762 зарегистрировано 28.10.2010 по юридическому адресу 445043, Самарская область, город Тольятти, Северная улица, 20. Управляющей организацией является Акционерное общество «Управляющая компания Автокомпонент» (ИНН 5256085362). Размер уставного капитала - 10 000 рублей.

11 апреля 2022 года компания преобразована в акционерное общество "Форесия Интериор Тольятти". С этого же дня руководителем является Кермел Пьер Жан (ИНН 770379986890).

Основной вид деятельности – производство электрического и электронного оборудования для автотранспортных средств. Основной код по ОКВЭД – 29.31.

Организация состоит на учете в налоговом органе межрайонная инспекция федеральной налоговой службы № 2 по Самарской области. Регистрационный номер в ПФР - 077011110559, ФСС - 631002954363101.

Компания выпускает продукцию: более 400 наименований деталей экстерьера, интерьера и подкапотного пространства, выдувные детали. Компания владеет 27 200 м² площади производственных, складских и офисных помещений.

Мощности «Автокомпонента» — это 37 тысяч квадратных метров, оснащенных высокотехнологичным оборудованием (350 единиц). Применение широкого набора методов производственного процесса позволяет выпускать более 50 миллионов различных единиц продукции ежегодно [31].

Производственные площадки и центры обслуживания клиентов расположены в крупных промышленных областях Российской Федерации (Москва, Нижний Новгород, Тольятти).

Организационная структура представлена в приложении А.

Структура персонала в ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти» включает в себя:

- руководитель. Определяет стратегию и осуществляет стратегическое управление;
- заместители руководителя. Определяют тактику и осуществляют текущее руководство;
- руководители служб, отделов, групп, цехов. Определяют тактику и осуществляют непосредственное руководство структурным подразделением;
- специалисты. Осуществляют функции по тем видам деятельности, которые входят в компетенцию подразделения;
- рабочие. Основных видов деятельности – осуществляют основные виды деятельности по производству автокомпонентов, а вспомогательные - уборку территории, помещений, обслуживание оборудования, перевозки и другую неквалифицированную работу.

В компании ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти» разработаны и в настоящее время действуют следующие локальные нормативные акты:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда;
- инструкция по охране труда;
- документы по защите персональных данных работников;
- функциональные обязанности.

Основные организационно-экономические показатели деятельности ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти» за 2018-2020 годы представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Основные организационно-экономические показатели деятельности ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти» за 2018-2020 годы

Показатели	2018	2019	2020	2018-2019		2019-2020	
				Абс.изм (+/-)	Темп прироста, %	Абс.изм (+/-)	Темп прироста, %
Выручка, тыс. руб.	3 153 652	2 823 541	2 796 893	-330111	-10,5	-26648	-0,9
Себестоимость продаж, тыс. руб.	3 021 456	2 756 254	2 701 863	-265202	-8,8	-54391	-2,0
Валовая прибыль (убыток), тыс. руб.	132 196	67 287	95 030	-64909	-49,1	27743	41,2
Управленческие расходы, тыс. руб.	25 365	24 563	26 574	-802	-3,2	2011	8,2
Коммерческие расходы, тыс. руб.	24 563	26 527	28 635	1964	8,0	2108	7,9
Прибыль (убыток) от продаж, тыс. руб.	82 268	16 197	39 821	-66071	-80,3	23624	145,9
Чистая прибыль, тыс. руб.	65 814	12 958	31 857	-52857	-80,3	18899	145,9
Стоимость основных средств, тыс. руб.	365 896	396 852	413 569	30956	8,5	16717	4,2
Численность ППП, чел.	718	712	708	-6	-0,8	-4	-0,6
Фонд оплаты труда ППП, тыс. руб.	380 916	405 684	419 016	24768	6,5	13332	3,3
Производительность труда работающего, тыс. руб. (стр1/стр.10)	4 392	3 966	3 950	-427	-9,7	-15	-0,4
Среднегодовая заработная плата работающего, тыс. руб.	531	570	592	39	7,4	22	3,9
Рентабельность продаж, % (стрб/стр1) ×100%	2,61	0,57	1,42	-2,04	-78,01	0,85	148,20

Анализируя данные из таблицы 1, мы видим, что выручка снижается каждый год, в 2019 году по сравнению с 2018 годом снижение составило 10,5%, в 2020 по сравнению с 2019 годом снижение составило – 0,9%. Валовая прибыль также снижается в 2019 году на 49,1%, однако в 2020 году по отношению к 2019 произошло увеличение на 41,2%. Прибыль от продаж и чистая прибыль в 2019 году снижаются на 80,3%, а в 2020 году они

увеличиваются на 145,9% в сравнении с 2019 годом. Это связано со снижением объема производства по причине уменьшения количества заказов.

Численность персонала с каждым годом снижается. В 2019 по отношению к 2018 году снижение составило 0,8%, а в 2020 по отношению к 2019 году – 0,6%. Также происходит снижение производительности труда на 9,7% в 2019 году в сравнении с 2018, а в 2020 году – на 0,4% в сравнении с 2019 годом.

Для определения количественного и качественного состава кадров необходимо провести анализ структуры персонала. Также это даст возможность оценить технико-экономический потенциал, выявить резервы повышения эффективности управления персоналом компании, выявить сильные и слабые стороны структуры персонала, определить текучесть кадров.

Анализ персонала по категориям рассмотрим в таблице 2.

Таблица 2 – Анализ персонала по категориям

Категории работников	2018	Процент к общему количеству	2019	Процент к общему количеству	2020	Процент к общему количеству
Руководители (топ-менеджмент)	25	3%	26	4%	24	3%
Руководители отделом, служб и их заместители	45	6%	46	6%	43	6%
Специалисты	142	20%	139	20%	137	19%
Служащие	104	14%	108	15%	106	15%
Рабочие	402	56%	393	55%	398	56%
Всего	718	100%	712	100%	708	100%

Анализ персонала по категориям показывает, что более 50% работников – это рабочие основных видов деятельности и вспомогательные рабочие. На втором месте по количеству стоят специалисты – 20%, на третьем – служащие – 15%, и самой малочисленной категорией являются руководители – 6% и 3-4%. Рабочие обеспечивают производственный процесс и его обслуживание,

специалисты и служащие – обслуживают процесс производства, осуществляют его поддержку согласно своим обязанностям.

Такая расстановка является экономически правильной, так как соотношение рабочего персонала к административному должно быть 70-80%к 20-30%. В таблице 3 представлен анализ персонала по возрасту.

Таблица 3 – Анализ персонала по возрасту.

Возраст	2018	Процент к общему количеству	2019	Процент к общему количеству	2020	Процент к общему количеству
До 25 лет	40	6%	32	4%	36	5%
26 – 30 лет	195	27%	204	29%	201	28%
31 – 40 лет	172	24%	185	26%	179	25%
41 – 50 лет	197	27%	186	26%	180	25%
51 – 60 лет	89	12%	85	12%	88	12%
Более 60	25	3%	20	3%	24	3%
Всего	718	100%	712	100%	708	100%

Возрастной анализ показывает, что преобладающее число работников имеют возраст от 26 до 50 лет. Это самые многочисленные категории, так как это самый оптимальный рабочий возраст. Работники до 25 лет занимают 4-6% от общего числа всего персонала, а лица предпенсионного возраста 12%. Пенсионеры в компании – 3%.

Оплата труда ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти» является важным элементом затрат. Расчеты по оплате труда проводятся в определенные сроки. Начисляется заработная плата в дни, которые определены в Правилах внутреннего трудового распорядка. При проведении расчетов по заработной плате бухгалтерия опирается на нормативную документацию и законодательство РФ. Вся заработная плата в компании выплачивается в денежной форме. Оплата труда за месяц не может быть ниже уровня МРОТ, установленного Правительством. Оплата труда в обязательном порядке включает в себя доплаты за условия труда, сложность, напряженность и т.п.

Стимулирующая часть оплаты труда остаётся на усмотрение руководства ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти». Начисление стимулирующих выплат и премий производится только в случае, если работа выполнена качественно, полностью и в срок. Об этом ежемесячно докладывают линейные руководители вышестоящему руководству. Подготавливаются приказы о премировании, и производится начисление. Работодатель имеет право не выплачивать стимулирующие выплаты. За начисления и перечисления отвечает бухгалтерия, а в частности, главный бухгалтер. Также бухгалтерия ведет учет и перечисление налогов с заработной платы.

Объем финансирования на выплату заработной платы увеличивается с каждым годом, о чем свидетельствуют данные на рисунке 5.

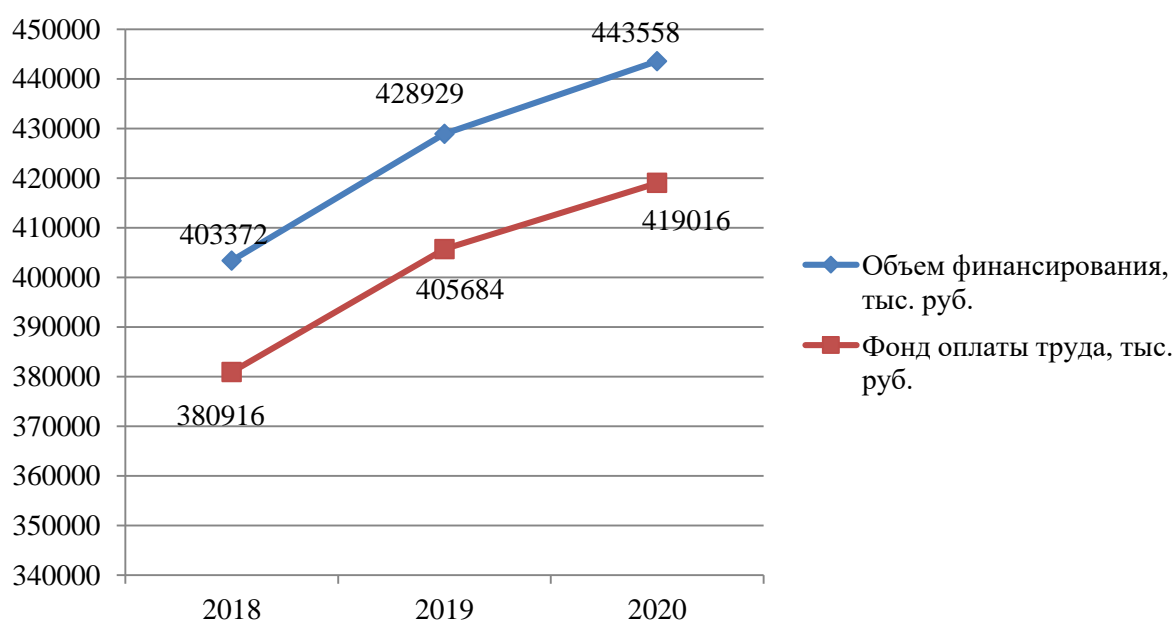


Рисунок 5 – Динамика объема финансирования и фонда оплаты труда

Увеличение фонда оплаты труда связано с тем, что ежегодно компания проводит индексацию заработной платы в соответствии с законодательством РФ. Так, в 2019 году заработная плата была проиндексирована на 6,5%, а в

2020 – на 4%, так как было начало пандемии и финансирование было минимальным.

В компании ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти» разработано Положение об оплате труда. В него включены разделы:

Общие положения. Отражают цели, задачи, структуру Положения об оплате труда, содержат ссылки на законодательство и нормативные акты.

Система оплаты труда. В ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти» действуют несколько систем оплаты труда: повременно-премиальная система, сдельно-премиальная, окладно-премиальная. оплаты труда. Форма оплаты зависит от соответствия организационно-техническим условиям, от наибольшей степени соответствия этим условиям. Если форма выбрана правильно, то она положительно влияет на улучшение результатов труда.

Должностной оклад/тарифная ставка. Каждый работник получает оклад, который прописывается изначально в трудовом договоре. Также он отражен в штатном расписании. Повышение оклада проводится по решению руководителя компании, а также один раз в год при индексации. Должностные оклады разработаны на основании квалификационных справочников профессий и должностей.

В положении отражены выплаты стимулирующего характера, к ним относятся: единовременные премии, ежемесячные премии, поощрительные начисления, доплаты за высокое качество работы и другие стимулирующие выплаты. В компании утверждена и выплачивается ежемесячная премия в размере 20% от оклада. Ее выплата производится в случае, если работник выработал месячную норму времени. Такая премия не выплачивается если у работника были отсутствия: отпуска ежегодные, учебные, без сохранения заработной платы, больничные и другие отсутствия на работе по различным причинам. Также в компании утверждена премия по итогам работы за год. Она выплачивается тем сотрудникам, которые проработали полностью календарный год с 1 января по 31 декабря. Размер премии определяется

комиссионно руководством компании. Такая премия выплачивается из средств прибыли.

Начисление премий производится приказом директора ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти». В приказе прописывается период, ФИО, должность и сумма премирования.

В компании установлены и производятся доплаты за расширение зон обслуживания, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за совмещение профессий. Размер оплаты устанавливается дифференцированно в зависимости от выполняемой трудовой функции и от периода выполнения дополнительной работы.

Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации. «Как правило это выплаты за работу в условиях, которые отклоняются от нормы, к ним относятся: сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, работа в условиях вредных и опасных производственных факторов, которые определяются на основании специальной оценки условий труда» [18]. Составляется карта рабочего места с указанием класса вредности (опасности).

Материальная помощь. При наступлении чрезвычайных обстоятельств, таких как болезнь работника, свадьба, рождение детей, смерть близких родных, производится выплата материальной помощи в размере, который определяет непосредственный руководитель. Работник обязан написать заявление на выплату материальной помощи, прикрепив к нему документы-основания.

Ответственность Работодателя. Работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В систему мотивации персонала ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти» входит материальная мотивация: заработная плата, надбавки, доплаты, премии, льготы, материальная помощь. Нематериальная мотивация включает: условия труда, карьерный рост, социальное развитие коллектива.

Способы материальной мотивации прописаны в Положении об оплате труда. Способы нематериальной мотивации отражены в условиях труда. В компании ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти» действует регламентация деятельности: в Правилах внутреннего трудового распорядка предусмотрены технические перерывы. Соблюдаются все гигиенические нормы, рабочие места оснащены качественным оборудованием.

Чтобы оценить актуальное состояние системы управления персоналом, необходимо провести анализ движения персонала. Данные по движению персонала распределим в таблице 4.

Из вышеприведенной таблицы видно, что в ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти» движение персонала не очень интенсивное.

Таблица 4 – Анализ выбытия персонала ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти»

Показатели	2018 год	2019 год	2020 год
Среднесписочная численность	718	712	708
Количество принятых работников	54	45	42
Количество уволенных работников	68	77	90
В том числе по:			
Соглашению сторон	18	19	23
Собственному желанию	39	43	51
Нарушениям трудовой дисциплины	8	6	10
Другим уважительным причинам	3	9	6

В 2018 году был прирост персонала и самый высокий и показатель приема. Самый большой показатель выбытия был в 2020 году.

На рисунке 6 наглядно представлены основания выбытия персонала.

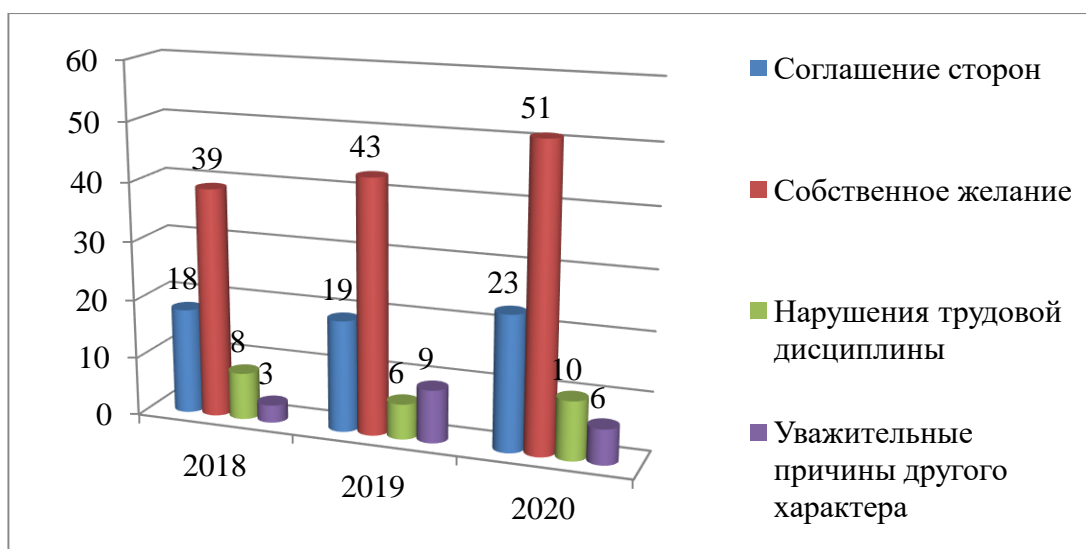


Рисунок 6 – Причины увольнений работников из ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти»

Из данных рисунка можно сделать вывод, что основной причиной является собственное желание работников. Однако, не проводится анкетирование, которое показывало бы истинные мотивы выбытия персонала.

Из таблицы 4 рассчитаем коэффициенты движения персонала и представим их в таблице 5.

Таблица 5 – Анализ коэффициентов движения персонала ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти»

Наименование	2018 год (%)	2019 год (%)	2020 год (%)
Коэффициент оборота по выбытию	9	11	13
Коэффициент текучести	7	7	9
Коэффициент оборота по приему	8	6	6
Коэффициент стабильности персонал	25	31	30

Коэффициент оборота по приему показывает, сколько новых сотрудников приняли в организацию. Косвенно характеризует траты компании на обучение и адаптацию персонала. В исследуемой компании он

составляет 8% в 2018 году, а затем снижается до 6% в 2019 и 2020. Это происходит по причине того, что снижается общая численность в компании. Коэффициент оборота по выбытию говорит нам о том, сколько ежегодно выбывает работников с предприятия. Он варьируется от 9 до 13%. Это невысокий показатель выбытия, достаточный для обновления кадров. Далее можно определить коэффициент текучести. Из таблицы видно, что показатель увеличивается с 7% до 9% за три года. Это также небольшой показатель для производственной компании. Излишняя текучесть кадров оказывает влияние на моральное состояние остающихся работников. Некоторых работников демотивирует смена персонала и они некоторое время работают хуже и снижается их приверженность организации. В коллективе могут разрушаться формальные и неформальные связи, что может повлечь еще большую текучесть. Чтобы понять причины, необходимо разработать анкету, в которой и установить правило, что при увольнении работник ее заполняет. Заполнение анкеты при увольнении имеет важное значение – можно выяснить причины увольнения и в дальнейшем улучшить условия труда работников.

Вывод: Анализ организационно-экономических показателей выявил, что выручка снижается каждый год, в 2019 году по сравнению с 2018 годом снижение составило 10,5%, в 2020 по сравнению с 2019 годом снижение составило – 0,9%. Валовая прибыль также снижается, прибыль от продаж и чистая прибыль в 2019 году снижаются на 80,3%, а в 2020 году они увеличиваются на 145,9% в сравнении с 2019 годом. Это связано со снижением объема производства по причине уменьшения количества заказов. Снижение объема заказов обусловлено особенностями поставок комплектующих. Основная компания, у которой закупали комплектующие, заключила договор с иностранной компанией и поставки отправлялись в рамках этого договора. Поэтому из-за отсутствия комплектующих невозможно было использовать производственные мощности в полном объеме.

Численность персонала с каждым годом снижается. В 2019 по отношению к 2018 году снижение составило 0,8%, а в 2020 по отношению к

2019 году – 0,6%. Также происходит снижение производительности труда на 9,7% в 2019 году в сравнении с 2018, а в 2020 году – на 0,4% в сравнении с 2019 годом. Причиной снижения производительности труда стало морально-психологическое состояние работников из-за отсутствия комплектующих и отсутствия повышения заработной платы. Она только индексировалась. Анализ структуры персонала показывает, что более 50% работников – это рабочие основных видов деятельности и вспомогательные рабочие, 20% занимают специалисты, 15% - служащие и самой малочисленной категорией являются руководители – 6% и 3-4%. Возрастной анализ показывает, что преобладающее число работников имеют возраст от 26 до 50 лет. Вся заработная плата в компании выплачивается в денежной форме. Оплата труда в обязательном порядке включает в себя доплаты за условия труда, сложность, напряженность и т.п. Стимулирующая часть оплаты труда остаётся на усмотрение руководителя. Объем финансирования на выплату заработной платы увеличивается – это связано с тем, что ежегодно компания проводит индексацию заработной платы. В 2018 году был прирост персонала и самый высокий и показатель приема. Самый большой показатель выбытия был в 2020 году, основной причиной является собственное желание работников.

Таким образом можно сделать вывод, что компании необходимо находить альтернативные источники поставок комплектующих для сохранения объемов производства, а также проводить работу с персоналом - сделать упор на систему нематериальной мотивации и улучшить условия труда, так как финансовой составляющей, в условиях, в которых находится компания стимулировать работников, не представляется возможным.

2.2. Оценка условий труда персонала в ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти»

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ)[19].

Это соглашение между лицом, принимаемым на работу и работодателем о том, что работник будет выполнять трудовую функцию, а работодатель обеспечивать условия для ее выполнения. В трудовом договоре в обязательном порядке должна быть отражены следующие условия:

- место работы;
- трудовая функция;
- условия оплаты труда;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы;
- условия труда на рабочем месте и другие условия.

Все вышеперечисленные пункты так или иначе составляют условия труда. В ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти» трудовой договор включает в себя все вышеперечисленные условия. Также в нем указано количество дней ежегодного отпуска, предоставляемого работникам. Рабочее место, должно соответствовать условиям, предусмотренным государственными стандартами по безопасности труда. При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок – не более 3 месяцев, а для директора, его заместителей, главного бухгалтера, его заместителей – не более шести месяцев.

В ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти» разработаны и утверждены следующие локальные нормативные акты, которые так или иначе содержат в себе информацию об условиях труда:

- правила внутреннего трудового распорядка;

- положение об оплате труда;
- должностные инструкции;
- инструкции по охране труда;
- инструкция по противопожарной безопасности.

Правила внутреннего распорядка включают в себя следующие положения:

- общие положения;
- порядок приема и увольнения работников;
- обязанности и права работодателя и работника;
- условия труда;
- порядок поощрений и взысканий;
- трудовой распорядок и дисциплина труда.

В соответствии с действующим законодательством в компании устанавливается нормированный режим рабочего времени для следующих категорий работников: директор, заместитель директора, руководители структурных подразделений (начальники, заведующие), администраторы сети, бухгалтеры, делопроизводители, секретари, помощники руководителей, инженеры, менеджеры, проектировщики, специалисты – пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю. Время начала, окончания работы и перерыва для отдыха и питания представлены в таблице 6.

В компании не производится работа в праздничные дни, установленные трудовым законодательством для отдельных категорий работников: ИТР и АУП. Так, при совпадении выходного и праздничного дней перенос выходного дня осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

В соответствии с действующим законодательством в компании устанавливается нормированный режим рабочего времени для следующих категорий работников: водители, механики, рабочие – сменный график, утверждаемый за 1 месяц до начала работы, с режимом работы 2 дня через 2.

Также по графику работают уборщики служебных помещений. Продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

Таблица 6 – режим работы административно-управленческого и инженерно-технического персонала

Режим работы	Понедельник – пятница	Предпраздничные дни
Начало работы	08.30	08.30
Перерыв для отдыха и питания, не включаемый в рабочее время	12.30 – 13.00	12.30-13.00
Окончание работы	17-00	16-00
Технические перерывы, входящие в рабочее время	10.30-10.45	10.30-10.45
	15.00-15.15	15.00-15.15

Режим работы по графику: время начала, окончания работы и перерыва для отдыха и питания представлен в таблице 7. График работы представлен в Приложении Б.

Таблица 7 – Режим работы производственного и транспортного цехов и вспомогательного персонала

Режим работы	Рабочие дни согласно графику	Предпраздничные дни
Начало работы	08.00	08.00
Перерыв для отдыха и питания, не включаемый в рабочее время	12.00 – 12.30	12.00 – 12.30
	16.30 – 17.00	16.30 – 17.00
Окончание работы	20.00	19.00
Технические перерывы, входящие в рабочее время	10.00 – 10.10	10.00 – 10.10
	15.00 – 15.10	15.00 – 15.10

Из таблицы 7 можно сделать вывод, что у работников цехов и вспомогательного персонала режим работы по 11 рабочих часов. Работникам предоставляются перерывы для отдыха и питания 2 раза за смену по 30 минут каждый. Перерывы в рабочее время не включаются и не оплачиваются. Также им предоставляются технические перерывы 2 раза за смену по 10 минут каждый. Эти перерывы включатся в рабочее время и оплачиваются.

Для анализа условий труда в компании представим необходимые данные в таблице 8.

Таблица 8 – Сводная таблица по условиям труда, отраженным в трудовом договоре с персоналом ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти»

Наименование должности	Место работы	Условия оплаты труда	Режим рабочего времени и времени отдыха	Гарантии и компенсации за работу с вредными / опасными условиями труда	Количество дней отпуска
Директор	Организация	Окладно-премиальная	5-дневная рабочая неделя, ненормированный рабочий день	Нет	31
Заместитель директора	Организация	Окладно-премиальная	5-дневная рабочая неделя, ненормированный рабочий день	Нет	31
Руководитель структурного подразделения	Структурное подразделение	Окладно-премиальная	5-дневная рабочая неделя, ненормированный рабочий день	Нет	31
Администратор сети	Структурное подразделение	Окладно-премиальная	Режим работы по графику	Нет	28
Бухгалтер	Бухгалтерия	Окладно-премиальная	5-дневная рабочая неделя	Нет	28
Водитель	Структурное подразделение	Повременная оплата труда + премии	Суммированный учет рабочего времени	Нет	28
Делопроизводители/ секретари/ помощники	Организация	Окладно-премиальная	5-дневная рабочая неделя	Нет	28
Инженер	Структурное подразделение	Окладно-премиальная	5-дневная рабочая неделя	Нет	28
Менеджер	Структурное подразделение	Окладно-премиальная	5-дневная рабочая неделя	Нет	28
Механик	Структурное подразделение	Сдельно-повременная + премии	Режим работы по графику	Нет	28
Проектировщик	Структурное подразделение	Окладно-премиальная	5-дневная рабочая неделя	Нет	28
Рабочие (плотники, электрики, слесари, сварщики, ремонтники, грузчики)	Цех	Окладно-премиальная Сдельно-повременная + премии	Режим работы по графику	Молоко, 4% надбавка	28
Рабочие цехов	Цех	Окладно-повременная	Режим работы по графику	Молоко 4% надбавка	28
Специалист	Структурное подразделение	Окладно-премиальная	5-дневная рабочая неделя	Нет	28
Уборщик помещений	Структурное подразделение	Окладно-премиальная	Режим работы по графику	Нет	28

Из таблицы 8 видно, что административно-управленческий персонал работает по пятидневной рабочей неделе, у руководителей ненормированный рабочий день. Производство и транспортный цех работают по графику, утверждаемому за 1 месяц до начала работы. Также по графику работают уборщики служебных помещений. Водители работают в режиме суммированного учета рабочего времени. Некоторым категориям работников установлены гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда – это рабочие цехов. В компенсационный пакет входит молоко и надбавка 4% к окладу, которая начисляется за период работы во вредных условиях труда. Оплата труда у административно-управленческого и вспомогательного персонала состоит из оклада и премии, у производственного и транспортного цехов оплата труда окладно-премиальная или дельно-повременная и премирование, у водителей повременная оплата труда и премирование.

В компании соблюдены все санитарные нормы и правила. Инструктажи по правилам охраны труда и правилам противопожарной безопасности проводят специально обученные сотрудники. Инструктажи проводятся вводные, первичные и повторные.

Компания обеспечивает работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей. Так, рабочим бесплатно выдается сертифицированная специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации. Специальная одежда и обувь выдается на 1 год, однако, если износ одежды и обуви наступает ранее установленного срока, то одежда и обувь подлежат замене. Однако, компания не обеспечивает хранение, стирку, сушку и ремонт специальной одежды и обуви. Рабочие самостоятельно занимаются стиркой, сушкой и ремонтом специальной одежды.

Компания обеспечивает прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение

трудовой деятельности) медицинских осмотров. У ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти» заключен договор с ООО «Центр медосмотров» на проведение данных медицинских осмотров для работников. Работникам выдается направление на прохождение осмотра, после прохождения работник предоставляет в отдел охраны труда медицинское заключение, в котором отражена информация о состоянии его здоровья.

Далее проведем сводную оценку условий труда рабочих ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти». Она представлена в таблице 9.

Таблица 9 – Сводная таблица оценки условий труда рабочих ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти»

Наименование должности	Кол-во рабочих мест и численность занятых работников		Кол-во рабочих мест и численность занятых работников			
	Всего мест	в том числе на которых проведена СОУТ	1 класс	2 класс	3 класс	4 класс
Директор	1	1	-	1	-	-
Заместитель директора	4	4	-	4	-	-
Руководитель структурного подразделения	25	24	-	24	-	-
Администратор сети	5	5	-	5	-	-
Бухгалтер	8	8	-	8	-	-
Водитель	45	42	-	42	-	-
Делопроизводители/ секретари/ помощники	10	10	-	10	-	-
Инженер	18	16	-	16	-	-
Менеджер	32	30	-	30	-	-
Механик	12	12	-	12	-	-
Проектировщик	6	6	-	6	-	-
Рабочие (плотники, электрики, слесари, сварщики, ремонтники, грузчики, энергетики)	126	126	-	20	106	-
Рабочие цехов	320	320	-	39	281	-
Специалист	88	85	-	85	-	-
Уборщик помещений	8	8	-	8	-	-

Анализируя данные таблицы 9, можно сделать вывод, что у большей части рабочих мест проведена специальная оценка условий труда – 697 рабочих мест. Не проведена специальная оценка у 11 рабочих мест. Это новые рабочие места, которые были введены менее года назад и по законодательству специальную оценку нужно провести не позднее чем через год.

Был проведен анализ рабочего времени. Он основан на балансе рабочего времени и включает в себя календарный фонд рабочего времени, номинальный, явочной и эффективный. Расчет представлен в таблице 10.

Таблица 10 – Основные показатели баланса рабочего времени

Наименование показателя	Расчет показателя	2018 год (дни)	2019 год (дни)	2020 год (дни)
Календарный фонд рабочего времени	365 дней * кол-во работников	262070	259880	258420
Номинальный (режимный)	365 дней – выходные * кол-во работников	177346	175864	174876
Явочный	Номинальный фонд минус неявки	150062	148808	147972
Полезный фонд рабочего времени	Явочный фонд минус сокращенные и льготные часы	147908	146672	145848

Анализ баланса рабочего времени, представленного в таблице 10 показывает, что использование рабочего времени производится по максимуму и поэтому потери рабочего времени минимальные. Анализ табелей рабочего времени показал, что количество неявок по временной нетрудоспособности составило 7180 дней в 2018 году, 6408 дней в 2019 году и 8496 дней в 2020 году. Это невысокие показатели, поэтому можно сделать вывод, что работникам созданы такие условия труда, при которых заболеваемость низкая. Цехи оборудованы системами вентиляции и отопления, поэтому летом и зимой в них поддерживается комфортная температура. Об этом указывает и результаты специальной оценки условий труда, проведенной на рабочих местах в цехах. Для снижения уровня шума рабочим выдаются беруши. Также выдается мыло и смазывающие вещества – кремы.

В целом условия труда в компании оптимальные, однако как недостаток необходимо отметить, что не организована комната для отдыха и приема пищи для рабочих и административно-управленческого персонала. Столовая находится на территории, но из некоторых цехов идти до нее неблизко - необходимо потратить 15 минут. Также цеха не в полной мере обеспечиваются питьевой водой – завоз воды происходит хаотично и часто кулеры стоят пустые, а рабочие приносят свою питьевую воду.

Выводы: в данной главе проведен анализ условий труда персонала, дана характеристика деятельности компании, проанализированы причины увольнений работников, рассчитаны коэффициенты движения персонала, проведен анализ оценки условий труда, режимов работы административно-управленческого и производственного персонала, сформированы сводные таблицы по условиям труда и оценки условий труда рабочих, проведен анализ рабочего времени. Проведенный анализ показал:

- трудовые отношения оформляются официально посредством трудового договора, работникам гарантируются социальный пакет, включающий в себя «белую» заработную плату, отчисления налогов и страховых взносов, предоставление отпусков, оплата листов нетрудоспособности;

- режим труда и отдыха в компании организован в соответствии с нормами трудового законодательства: рабочие цехов трудятся по графику 2/2 по 11 часов за смену с 2 перерывами на обед и 2 технологическими перерывами; график утверждается за 1 месяц до начала работы, административно-управленческий персонал трудится по пятидневке;

- рабочим установлены гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда – в компенсационный пакет входит молоко и надбавка 4% к окладу;

- в компании соблюдены все санитарные нормы и правила. Инструктажи по правилам охраны труда и правилам противопожарной безопасности проводят специально обученные сотрудники;

- рабочим бесплатно выдается сертифицированная специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами.

- компания обеспечивает прохождение работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров;

- у большей части рабочих мест проведена специальная оценка условий труда;

- использование рабочего времени производится по максимуму и поэтому потери рабочего времени минимальные.

Делая общий вывод надо сказать, что компания достаточно хорошо организовала условия труда для трудящихся.

Минусами в организации условий труда являются:

- отсутствие со стороны компании обеспечения хранения, стирки, сушки и ремонта специальной одежды и обуви. Рабочие самостоятельно занимаются стиркой, сушкой и ремонтом специальной одежды;

- дальность нахождения столовой;

- отсутствие помещения для приема пищи, обязательность которого установлена ст. 223 ТК РФ, СНиП 2.09.04-87, СанПиН 1.2.3685-21;

- отсутствие в помещениях для личной гигиены женщин индивидуальных кабин для процедур, оборудованных гигиеническими душами;

- отсутствие обучения первой помощи пострадавшим и аптечек с медикаментами для оказания первой помощи.

В рамках данной работы подготовлено несколько предложений, которые будут отражены в главе 3. Данные предложения направлены на улучшение условий труда персонала и, ожидается, что данные предложения внесут положительные изменения в систему управления персоналом, модернизируют ее и содержательно наполнят.

3. Разработка мероприятий по совершенствованию условий труда персонала в ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти»

3.1. Мероприятия по совершенствованию условий труда персонала

Проведенный во 2 главе выпускной работы анализ организации условий труда персонала показал, что в ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти» достаточно хорошо организованы условия труда для работников, однако были выявлены минусы, которые нужно устранить. Представим их наглядно на рисунке 7.

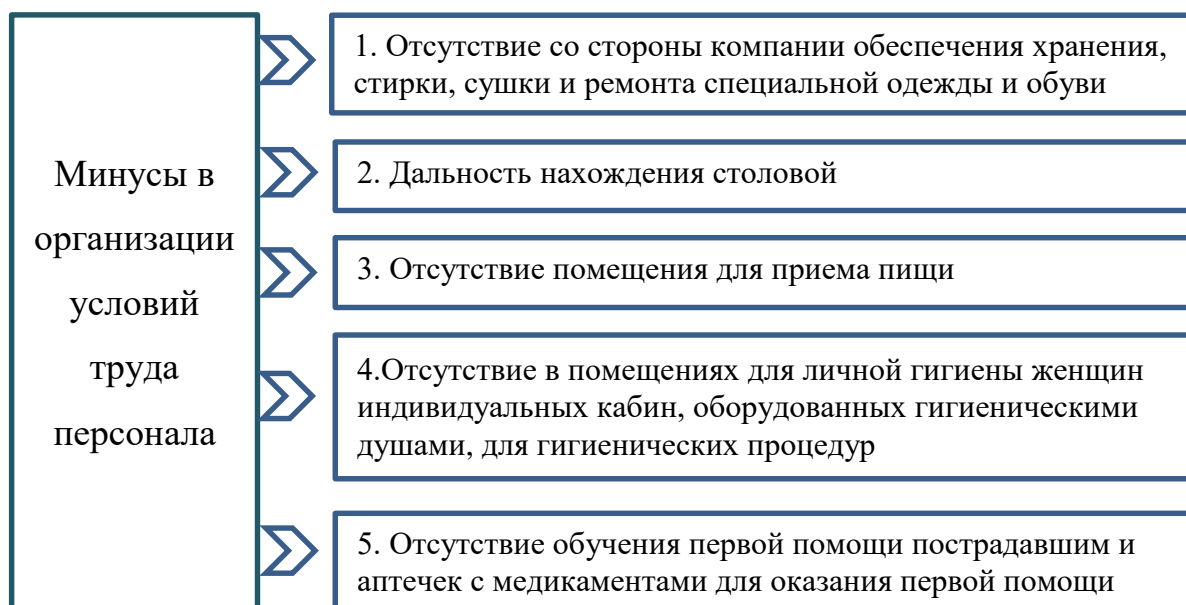


Рисунок 7 – Минусы в организации условий труда персонала

Для того, чтобы устранить выявленные недостатки подготовлено несколько предложений.

Мероприятие № 1. Для обеспечения хранения, стирки, сушки и ремонта специальной одежды и обуви предлагается заключить договор с прачечной, химчисткой для стирки, сушки и ремонта специальной одежды в централизованном порядке. Данное предложение законодательно обосновано статьей 221 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом

Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.06.2009 года №290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты». Затраты отразим в таблице 11.

Таблица 11 – Затраты на стирку специальной одежды и ремонт

Наименование	Ед. изм.	Цена (руб.)	Цена (руб.) с учетом скидки 30% от 300 шт.	Количество рабочих	Количество недель	Общая сумма (руб.)
Стирка и сушка комбинезон (куртка+брюки+футболка) летний цельный	шт	162,00	113,40	458	20	2148020
Стирка и сушка комбинезон (куртка+брюки+футболка) утепленный	шт	215,00	150,50	458	28	4237050
Чистка и сушка обувь летняя	шт	310,00	217,00	458	11	1612160
Чистка и сушка обувь зимняя	шт	–	–	–	–	–
Стирка и сушка Каскетка	шт	335,00	234,50	458	22	380872,8
Ремонт одежды	шт	100-900	70-630	20% от общего числа	12	384720
Итого:						8762822

В таблице представлены цены на стирку, чистку и ремонт специальной одежды и обуви и рассчитана стоимость и общие затраты на год. Они составят 8762822 рубля. Расчет произведен следующим образом: в прайс-листе определена стоимость комплектов одежды, обуви, стоимость ремонта. Так как организация будет заказывать стирку и чистку большими партиями, то прачечная предоставляет скидку 30% на стоимость услуг от 300 единиц одежды. Количество рабочих, которые обеспечены специальной одеждой 458 человек. Стирка одежды предполагается 1 раз в неделю. Рабочие 1 раз в год уходят в отпуск, поэтому в среднем определено 48 недель носки одежды в год,

из них: 20 недель – летних, и 28 – зимних. От времени года зависит комплект одежды: летний или теплый. Обувь подлежит чистке 1 раз в месяц. Ремонт одежды стоит от 70 до 630 рублей – это в среднем 350 рублей. Предполагается, что ремонту будет подлежать 20% одежды от всей численности персонала – это 91 человек и количество месяцев ремонта предположительно 12. Таким образом сформирована общая сумма затрат.

Мероприятие № 2. Укомплектовать коллективные аптечки медикаментами – обновить аптечки в соответствии с примерным перечнем медикаментов для коллективных аптечек на основании статьи 223 ТК РФ «Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников».

Провести обучение работников оказанию первой помощи. Эта норма регламентирована ст. 214 ТК РФ. Обучению подлежат все работники организации, оно проводится ежегодно. Ряд отраслевых нормативных документов указывает, что к некоторым работам не допускаются работники, которые не проходили обучение и проверку знаний по правилам оказания первой помощи. Представим расчет затрат на данное мероприятие в таблице 12.

Таблица 12 – Затраты на мероприятие 2

Наименование	Количество	Цена (руб.)	Стоимость
Аптечка коллективная	10	425	4250
Обучение по оказанию первой помощи	708	1000	708000
Итого:			712250

Исходя из данных таблицы 12 можно сделать вывод, что для внедрения мероприятия 2 необходимо 712250 рублей.

Мероприятие № 3. Организовать комнаты для приема пищи на производственных площадках и для инженерно-технического персонала. Всего предлагается оборудовать 8 комнат, 6 – на производственной территории, 2 – в административно-бытовых частях. Помещения для таких

комнат есть в наличии, однако в 2 комнатах не подведено водоснабжение и водоотведение – их необходимо организовать. Расчет затрат на оборудование комнат представлен в таблице 13.

Таблица 13 – Затраты на мероприятие 3

Наименование	Количество	Цена (руб.)	Стоимость
Раковина	8	2000	4250
Стол обеденный	8	12000	96000
Табуретки	128	825	105600
Подведение воды (работа, материалы)	2	43000	86000
Косметический ремонт	8	30000	240000
Чайник	8	1500	12000
Микроволновая печь	8	5000	40000
Холодильник	8	25000	200000
Комплект посуды столовой	8	22000	176000
Хозяйственные принадлежности (комплект)	8	1800	14400
Итого:			974250

Из таблицы 13 видно, что для организации комнат необходимо 974250 рублей. Комната приема пищи будет оборудована обеденными столами, табуретками, посудой, чайником, микроволновой печью, холодильником, раковиной. Также в них необходимо сделать косметический ремонт – покрасить стены, обновить полы.

Мероприятие № 4. В производственных корпусах имеются душевые и санузлы. В административно-бытовой части отсутствуют душевые, есть только санузлы, в которых стоят раковины и туалеты, которые не оборудованы гигиеническими душами. Предлагается оборудовать женские санузлы гигиеническими душами. Также необходимо приобрести и установить бутылки с помпами с питьевой водой. Расчет представим в таблице 14.

Таблица 14 – Затраты на мероприятие 4

Наименование	Количество	Цена (руб.)	Стоимость
Гигиенический душ	4	11000	44000
Комплекующие	4	2500	10000
Работа по установке	4	6000	24000
Установка бутылок с помпами	8	500	4000
Обеспечение водой	600	140	84000
Итого:			166000

Из таблицы 14 видно, что для установки в женских санузлах гигиенических душей необходимо 78000 рублей. Также необходимо приобрести и установить восемь бутылок с помпами с питьевой водой в бытовые помещения, ежемесячно планируется приобретать по 50 бутылок, а в год 600. Затраты на установку и постоянное обеспечение водой составят 88000 рублей. Всего затраты на мероприятие 4 составят 166000 рублей.

Для определения сроков внедрения мероприятий построим диаграмму Ганта. Представим ее наглядно на рисунке 8.

Мероприятия	Период исполнения						
	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь
Мероприятие 1							
Мероприятие 2							
Мероприятие 3							
Мероприятие 4							

Рисунок 8 – Диаграмма Ганта – периоды внедрения мероприятий

Из рисунка 8 видно, что для внедрения мероприятия 1 – заключения договора на стирку, чистку и ремонт специальной одежды и обуви необходимо использовать июнь 2022 года. Далее чистка одежды будет производиться на регулярной основе. Для мероприятия 2 – укомплектование аптечками и проведение обучения работников необходимо три месяца с июля по сентябрь,

так как обучение будет проводиться для большого количества работников и нужно время для его проведения. Для мероприятия 3 – организация комнат для приема пищи необходимо также 3 месяца, так как необходимо сделать косметический ремонт и оборудовать комнаты. Для мероприятия 4 – оборудование женских санузлов гигиеническими душами также необходимо три месяца. Таким образом, предлагается к концу 2022 года внедрить все мероприятия.

Необходимо отметить, что предлагаемые мероприятия являются важными для улучшений условий труда персонала, следовательно, внедряя их, мы прогнозируем повышение эффективности труда персонала на основе расчета. Предложенные мероприятия помогут внести положительные изменения в систему управления персоналом, модернизировать ее и содержательно наполнить. Ожидается усиление вовлеченности работников в процесс работы и их лояльности к компании.

Выводы: Проведенный анализ условий труда персонала организации персонала выявил следующие минусы в системе управления персоналом:

- отсутствие со стороны компании обеспечения хранения, стирки, сушки и ремонта специальной одежды и обуви;
- дальность нахождения столовой;
- отсутствие помещения для приема пищи;
- отсутствие в помещениях для личной гигиены женщин индивидуальных кабин, оборудованных гигиеническими душами, для гигиенических процедур;
- отсутствие обучения первой помощи пострадавшим и аптечек с медикаментами для оказания первой помощи гигиеническими душами.

Для улучшения условий труда персонала организации предлагается внедрить мероприятия, которые внесут положительные изменения в систему управления персоналом, модернизируют ее и содержательно наполнят.

Предлагаемые мероприятия являются важными для персонала, следовательно, внедряя их, мы прогнозируем повышение эффективности труда на основе расчетов.

В следующем параграфе будет проведена оценка эффективности предложенных мероприятий.

3.2. Оценка эффективности предложенных мероприятий

В случае реализации предложенных мероприятий ожидается положительный прогноз. Планируется, что будут следующие положительные результаты:

- повышение лояльности работников к организации;
- формирование творческого отношения к труду,
- повышение удовлетворенности трудом,
- повышению производительности труда и качества;
- обучение способствует развитию личности;
- сокращение текучести кадров.

Показателями эффективности внедрения предложенных мероприятий являются социальные результаты, которые стоимостной оценке не поддаются. Социальная эффективность проявляется в возможности достижения позитивных изменений в компании. Она выражается в том, что работникам компании будут созданы наиболее благоприятные условия труда, обеспечена забота о персонале. Социальная эффективность снижает вероятность отрицательных изменений в компании с социальной точки зрения.

Экономический эффект и окупаемость предлагаемых мероприятий состоит из суммы отдельных расчетов.

Затраты на мероприятие № 1 составляют 8762822, на мероприятие № 2–712250, на мероприятие № 3–974250, на мероприятие № 4–166000. Общая сумма всех затрат составляет:

$$8762822 + 712250 + 974250 + 166000 = 10615322 \text{ руб.}$$

Экономический эффект от внедрения предложенных мероприятий – это разница между приростом выручки, который планируется получить от увеличенного объема продаж, так как работники будут работать в более комфортных условиях и повысится их эффективность работы и теми расходами, которые на эти мероприятия предполагаются. Он рассчитывается по формулам 1 и 2 [17]. Формула 1:

$$\text{Э} = (\text{Впл} - \text{Рм}) - \text{Впр} \quad (1)$$

где, в руб.:

Э – экономический эффект от внедрения мероприятий,

Впл. – показатель выручки, который в плане после реализации мероприятий,

Рм – расходы на реализацию мероприятий,

Впр – выручка за предшествующий период.

Формула 2:

$$\text{Ппл} = (\text{Впр} + (\text{Впр} * (\text{Прир}/100))) \quad (2)$$

где

Ппл – показатель выручки, который в плане после реализации мероприятий (р.),

Впр – выручка за предшествующий период (р.),

Пприр – планируемый прирост выручки (%).

На основании вышеназванных формул рассчитаем планируемый показатель выручки после внедрения предложенных мероприятий. Расчет произведем по формуле 2:

$$\text{Ппл} = \left(2\,796\,893 + \left(2\,796\,893 * \left(\frac{5}{100} \right) \right) \right) = 2\,936\,737,65 \text{ тыс. руб.}$$

Произведем расчет экономического эффекта от внедрения предложенных мероприятий по формуле 1:

$$\text{Э} = (2\,936\,737,65 - 1\,061\,532) - 2\,796\,893 = 2\,129\,229,33 \text{ тыс.руб.}$$

По произведенным расчетам по формулам 1 и 2 определяем, что экономический эффект от предлагаемых мероприятий составит 2129229,33 тыс.руб.

Рассчитаем показатель рентабельности как один из показателей эффективности проекта. Его расчет производится по формуле 3 [17]:

$$P = \left(\frac{\text{Э}}{\text{Зр}} \right) * 100\% \quad (3)$$

где ,

P – рентабельность предлагаемых мероприятий (%),

Э – экономический эффект от внедрения мероприятий (р.);

Рм – расходы на реализацию мероприятий (р.),

Произведем расчет рентабельности по формуле 3:

$$P = (2\,129\,229,33 / 1\,061\,532) * 100\% = 200,58\%$$

Произведем расчет рентабельности до внедрения мероприятий:

$$P_{\text{до}} = \left(\frac{95\,030}{2\,936\,737,65} \right) * 100\% = 3,24\%$$

Произведем расчет рентабельности после внедрения мероприятий:

$$R_{\text{после}} = \frac{(95030 + 212922,33)}{2936737,65} * 100\% = 10,5\%$$

На основании произведенных расчетов предполагается увеличение рентабельности продаж после внедрения мероприятий на 7,25%.

Таким образом, можно сказать, что предложенные мероприятия по улучшению условий труда персонала ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти» являются полезными для компании и их применение на практике будет целесообразным, что подтверждается результатами социальной и экономической эффективности.

Заключение

В данной работе было проведено исследование по улучшению условий труда персонала. Была поставлена цель – разработать мероприятия улучшения условий труда персонала. В процессе исследования были решены следующие задачи:

–рассмотрены теоретические аспекты улучшения условий труда персонала на современных предприятиях;

–проведен анализ условий труда персонала в ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти»;

–разработаны мероприятия по совершенствованию условий труда персонала в ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти».

На основании изученного теоретического материала и по результатам исследования сделаны следующие выводы: под условиями труда персонала организации понимаются внешние и внутренние факторы производственной среды, которые в процессе труда оказывают различное влияние на здоровье и работоспособность человека. Сущность этого понятия заключается в том, что работнику необходимо создать такие условия труда, в которых он будет достигать максимальных результатов в процессе своей деятельности. Сущность проблемы повышения эффективности труда заключается в достижении поставленной цели с минимальными затратами живого и овеществленного труда, при ограниченных производственных ресурсах.

В работе рассмотрены методы для улучшения условий труда. К ним относятся:

- проведение специальной оценки условий труда,
- обеспечение работников средствами индивидуальной защиты,
- организация обучения по охране труда,
- проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров,
- приведение уровня освещения на рабочем месте к нормативам,

- организация стендов по охране труда,
- создание и оборудование кабинета для оказания первой медицинской помощи,
- организация и проведение производственного контроля и другие.

Анализ организационно-экономических показателей выявил, что выручка снижается каждый год, в 2019 году по сравнению с 2018 годом снижение составило 10,5%, в 2020 по сравнению с 2019 годом снижение составило – 0,9%. Валовая прибыль также снижается, прибыль от продаж и чистая прибыль в 2019 году снижаются на 80,3%, а в 2020 году они увеличиваются на 145,9% в сравнении с 2019 годом. Это связано со снижением объема производства по причине уменьшения количества заказов. Численность персонала с каждым годом снижается. В 2019 по отношению к 2018 году снижение составило 0,8%, а в 2020 по отношению к 2019 году – 0,6%. Также происходит снижение производительности труда на 9,7% в 2019 году в сравнении с 2018, а в 2020 году – на 0,4% в сравнении с 2019 годом.

Анализ структуры персонала показывает, что более 50% работников – это рабочие основных видов деятельности и вспомогательные рабочие, 20% занимают специалисты, 15% - служащие и самой малочисленной категорией являются руководители – 6% и 3-4%. Возрастной анализ показывает, что преобладающее число работников имеют возраст от 26 до 50 лет. В 2018 году был прирост персонала и самый высокий и показатель приема. Самый большой показатель выбытия был в 2020 году, основной причиной является собственное желание работников.

Анализ условий труда персонала показал:

- трудовые отношения оформляются официально посредством трудового договора, работникам гарантируются социальный пакет;
- режим труда и отдыха в компании организован в соответствии с нормами трудового законодательства;
- рабочим установлены гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда;

- в компании соблюдены все санитарные нормы и правила;
- рабочим бесплатно выдается сертифицированная специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами;
- компания обеспечивает прохождение работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров;
- у большей части рабочих мест проведена специальная оценка условий труда.

Компания достаточно хорошо организовала условия труда для работников. Минусами в организации условий труда являются:

- отсутствие со стороны компании обеспечения хранения, стирки, сушки и ремонта специальной одежды и обуви. Рабочие самостоятельно занимаются стиркой, сушкой и ремонтом специальной одежды;
- дальность нахождения столовой;
- отсутствие помещения для приема пищи, обязательность которого установлена ст. 223 ТК РФ, СНиП 2.09.04-87, СанПиН 1.2.3685-21;
- отсутствие в помещениях для личной гигиены женщин индивидуальных кабин для процедур, оборудованных гигиеническими душами;
- отсутствие обучения первой помощи пострадавшим и аптечек с медикаментами для оказания первой помощи.

Для улучшения условий труда персонала организации предложено внедрить следующие мероприятия:

- для обеспечения хранения, стирки, сушки и ремонта специальной одежды и обуви предлагается заключить договор с прачечной, химчисткой для стирки, сушки и ремонта специальной одежды в централизованном порядке;
- укомплектовать коллективные аптечки медикаментами – обновить аптечки в соответствии с примерным перечнем медикаментов для коллективных аптечек;
- провести обучение работников оказанию первой помощи;

–организовать комнаты для приема пищи на производственных площадках и для инженерно-технического персонала;

–предлагается оборудовать женские санузлы гигиеническими душами;

–приобрести и установить бутылки с помпами с питьевой водой.

Предлагаемые мероприятия являются важными для персонала, следовательно, внедряя их, улучшаются условия труда и ожидается повышение эффективности труда персонала. Предложенные мероприятия по улучшению условий труда персонала ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти» являются полезными для компании и их применение на практике будет целесообразным, что подтверждается результатами социальной и экономической эффективности.

Список используемой литературы

1. Александров, Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. - М. : Юрид. изд-во МЮ СССР, 1948. - 336 с.
2. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 381 с.
3. Бацокин, А.О. Совершенствование системы оплаты труда производственно– промышленного персонала на основе компетентностного подхода // Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова – 2019. Т.8, №2, стр. 55– 61
4. Беляцкий, Н.П. Управление персоналом. Издательство «Белорусский Дом печати» / Н.П.Беляцкий. Минск: Современная школа, 2008. – 448 с.
5. Бугров, Леонид Юрьевич. Проблемы свободы труда в трудовом праве России / Л. Ю. Бугров. – Пермь: Изд-во Перм. ун-та : Информ.-правовое агентство "ИНПЭА", 1992. - 236 с.
6. Генкин, Б. М. Экономика труда: Учебник / Б.М. Генкин. - М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 352 с.
7. Головина, Т.А. Кадровые аспекты развития цифровой экономики в России. // В сборнике: Человеческий капитал в формате цифровой экономики Международная научная конференция, посвященная 90– летию С.П. Капицы: сборник докладов. – 2018. – С. 316–323.
8. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 270 с.
9. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можяева. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 249 с.

10. Гуськова, Н. Д. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавриата и магистратуры / Н.Д. Гуськова, И.Н. Краковская, А.В. Ерастова, Д.В. Родин. – 2 – е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 212 с.
11. Десслер, Г. Управление персоналом / Г. Десслер ; под редакцией И. М. Степнова ; перевод Д. П. Конькова. – 4-е изд. – Москва : Лаборатория знаний, 2020. – 800 с.
12. Долгих, А. В. Совершенствование организации охраны и условий труда на предприятии / А. В. Долгих, Н. И. Тришкина // Научная парадигма - 2021 : Сборник научных трудов по материалам XXIX Международной научно-практической конференции, Анапа, 03 декабря 2021 года. – Анапа: Общество с ограниченной ответственностью «Научно-исследовательский центр экономических и социальных процессов» в Южном Федеральном округе, 2021. – С. 98-103. – EDN ARREWD.
13. Иванов, С.Ю. Социальное управление человеческими ресурсами : учеб. пособие / С.Ю. Иванов. – М. : Московский педагогический государственный университет , 2020. – 152 с.
14. Инновационные технологии в управлении персоналом. Коллективная научная монография. Под общей редакцией Н.А. Лытневой. – Орёл, 2017. – 200 с.
15. Исаева, О. М. Управление персоналом: учебник и практикум для СПО / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. — 2– е изд. — М.: Издательство Юрайт, 2019. — 168 с.
16. Карабанов Б., Эффективность маркетинговых мероприятий: формула расчета [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.komdir.ru/article/2286-effektivnost-marketingovyh-meropriyatiy>
17. Колосова Р.П., и др.. Экономика персонала: Учебник. — М., 2010. — XXIV, 896 с.. 2010
18. Консультант плюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.consultant.ru>

19. Коргова, М. А. Кадровый менеджмент : учебное пособие для вузов / М. А. Коргова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 216 с.

20. Костюк, Л. В. Необходимость совершенствования организации и условий труда персонала / Л. В. Костюк // Экономический вектор. – 2020. – № 4(23). – С. 25-27. – DOI 10.36807/2411-7269-2020-4-23-25-27. – EDN VQTVNC.

21. Курсова, О. А. Правовое регулирование управления персоналом : учебное пособие для вузов / О. А. Курсова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 414 с.

22. Кязимов, К. Г. Управление персоналом: профессиональное обучение и развитие: учебник для СПО / К.Г. Кязимов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство: Юрайт, 2019.

23. Маховикова, Г. А. Микроэкономика: учебник и практикум для академического бакалавриата / Г. А. Маховикова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт. 2019. – 281 с.

24. Мезенцева, Л.В., Мартыненко Н.К. Система отбора и найма кадров на примере АО «Энерго– Газ– Ноябрьск» // Филиал Тюменского индустриального университета, Ноябрьск. – 2019. Т.2. – № 1. – С. 125–132

25. Овчинникова, Е. И. Принципы, методы и средства обеспечения безопасности при разработке мероприятий по улучшению условий труда / Е. И. Овчинникова, А. И. Колосовский // Прорывные научные исследования как двигатель науки : сборник статей Международной научно-практической конференции, Тюмень, 20 апреля 2018 года. – Тюмень: Общество с ограниченной ответственностью "Аэтерна", 2018. – С. 32-34. – EDN YWLMCL.

26. Полузин, С.А. Содержание и уровни кадрового планирования в организации // ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли». Статья в сборнике трудов конференции. – 2018. – С. 261–265

27. Постановление Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 N 1/29 (ред. от 30.11.2016) "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций".

28. Потемкин В. К. П64 Управление персоналом: Учебник для вузов. — СПб.: Питер, 2010.

29. Приказ Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. N29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников".

30. Производственная компания Автокомпонент Тольятти (autocomponent.info) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.autocomponent.info/about/structure/production-to/>

31. Скобелкин, Владимир Николаевич. Трудовые правоотношения / В.Н. Скобелкин. - М.: Вердикт - 1 М, 1999. - 370, [1] с.

32. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197– ФЗ (ред. от 02.12.2019) (опубликован на Официальном интернет– портале правовой информации <http://www.pravo.gov.ru> – 12.12.2019).

33. Управление персоналом: учебник и практикум для СПО / под ред. А. А. Литвинюка. – 2–е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 498с.

34. Федеральный закон от 08.02.1998 N 14-ФЗ (в действующей редакции на текущую дату) "Об обществах с ограниченной ответственностью".

35. Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 30.12.2020) "О специальной оценке условий труда".

36. Юсупова С.М. Статистический анализ удовлетворенности трудом персонала в организации // Гуманитарный научный журнал. 2020. №1. с.132-137 <https://doi.org/10.24411/2078-9661-2020-10019>

Приложение А
Структура ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти»

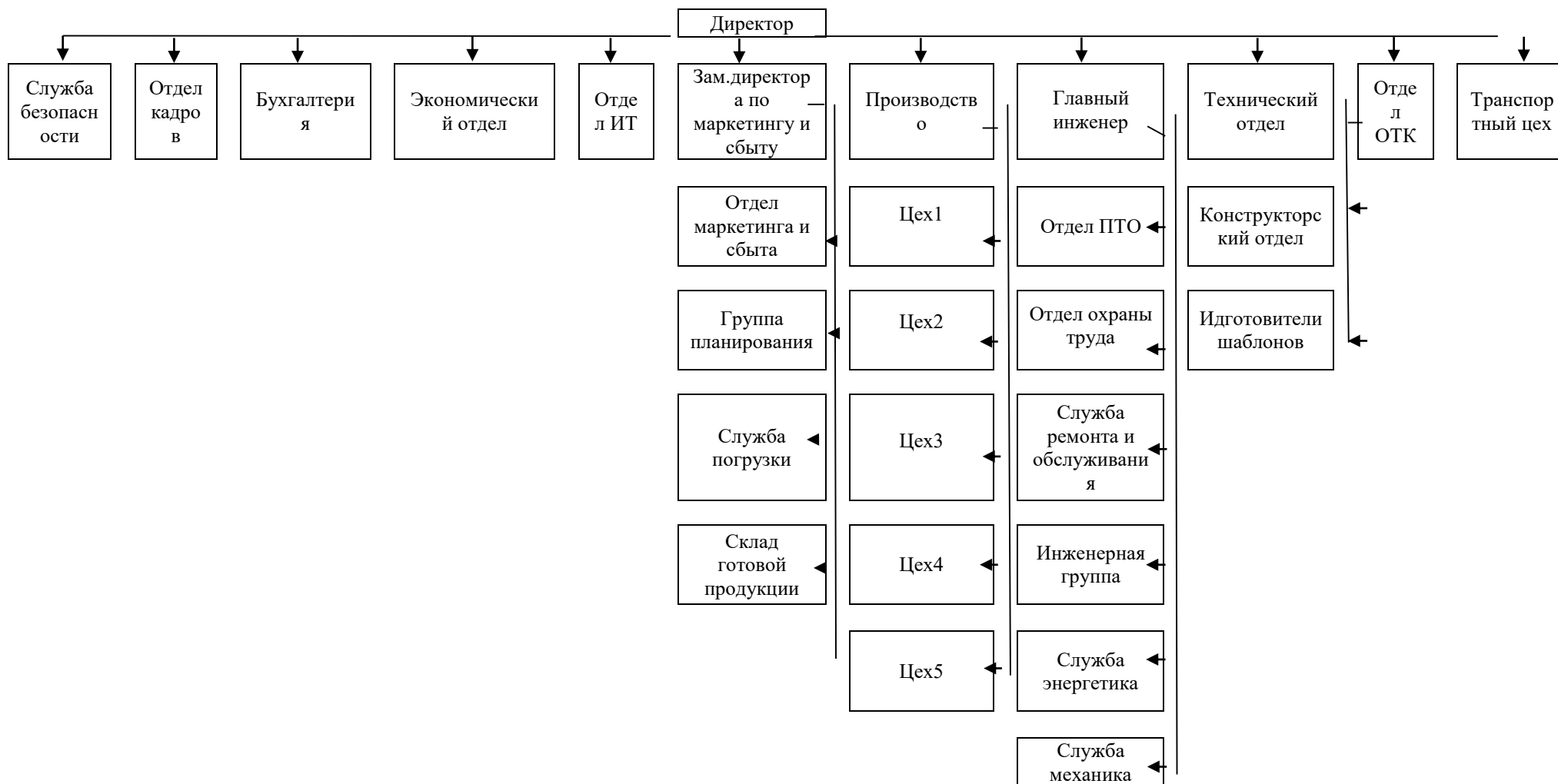


Рисунок А.1 – Структура ЗАО «ПК Автокомпонент Тольятти»

**Приложение Б
График сменности**

ЗАО "ПК Автокомпонент Тольятти"

ГРАФИК СМЕННОСТИ

(месяц)

Утверждаю

Заместитель директора

Таблица Б.1 – График сменности

Фамилия, инициалы (должность)	Числа месяца																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	11	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Иванов А.А.	11	11	В	В	11	11	В	В	11	11	В	В	11	11	В	В	11	11	В	В	11	11	В	В	11	11	В	В	11	11	В
Петров В.В.	В	В	1 1	1 1	В	В	11	1 1	В	В	11	11	В	В	11	11	В	В	11	11	В	В	11	11	В	В	11	11	В	В	11
Дружный П.П.	11	11	В	В	11	11	В	В	11	11	В	В	11	11	В	В	11	11	В	В	11	11	В	В	11	11	В	В	11	11	В
Лепешкин К.А.	В	В	1 1	1 1	В	В	11	1 1	В	В	11	11	В	В	11	11	В	В	11	11	В	В	11	11	В	В	11	11	В	В	11

Продолжительность смены: 11 часов

Начало: 8.00; Окончание: 20.00

Перерыв для отдыха и питания: 60 минут

Всего работников в каждой смене: _____

Ознакомлены:

(подпись, дата, фамилия)

(подпись, дата, фамилия)

Мнение работников учтено.

Руководитель структурного подразделения:

(подпись)

(расшифровка)