

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)

Управление персоналом

(направленность (профиль) / специализация)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Разработка мероприятий по улучшению режима труда и отдыха персонала
организации

Обучающийся

Е.К. Душаева

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. пед. наук, доцент Л.Л. Кифа

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Аннотация

Выпускную квалификационную работу выполнила: Душаева Екатерина Константиновна.

Тема работы: «Разработка мероприятий по улучшению условий труда и отдыха персонала организации».

Научный руководитель: канд. пед. наук, доцент Л.Л. Кифа.

Цель бакалаврской работы: разработка мероприятий по улучшению условий труда и отдыха работников производства.

Объектом исследования бакалаврской работы является производство окраски кузовов В0 АО «АВТОВАЗ».

Предметом исследования бакалаврской работы являются условия труда и отдыха работников производства.

Краткие выводы по бакалаврской работе: на предприятии соблюдаются режимы труда, условия работы, графики и содержание отдыха работников. Руководство соблюдает законодательство в этом направлении и проявляет инициативу с учетом международного опыта. Проведен анализ трудовых показателей.

В результате проведенного исследования, разработана программа восстановления работоспособности сотрудников производства. Подобные программы могут быть рекомендованы другим производствам для улучшения условий труда и отдыха работников.

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, 3-х глав, заключения, списка используемой литературы и приложения.

Оглавление

Введение.....	4
Глава 1 Теоретические аспекты режима труда и отдыха персонала организации	7
1.1 Условия труда и отдыха работников: понятие, влияющие факторы, регламентация	7
1.2 Ретроспектива подходов к организации условий труда и отдыха для работников в автомобильной промышленности.....	12
Глава 2 Анализ текущего состояния режима труда и отдыха на производстве окраски кузовов АО «АВТОВАЗ».....	17
2.1 Общая характеристика предприятия.....	17
2.2 Специфика режима труда и отдыха при окраске кузовов АО «АВТОВАЗ»	23
2.3 Проблемы и недостатки текущего режима труда и отдыха	30
Глава 3 Разработка мероприятий по улучшению режима труда и отдыха	34
3.1 Мероприятия по улучшению условий труда и оптимизации рабочего времени.....	34
3.2 Программы по восстановлению работоспособности	45
3.3 Экономическая и социальная эффективность	47
Заключение	50
Список используемых источников.....	54
Приложение А Организационная структура АО «АВТОВАЗ»	57

Введение

Актуальность темы исследования. Во всем мире организация оптимального трудового процесса работников занимает существенное место в жизни каждого человека, так как на рабочем месте в рамках определённой производственной среды сотрудник проводит значительную часть времени.

В связи с этим условия профессиональной среды, в которой функционирует работник, оказывают большое влияние не только на производительность труда человека, но и на его утомляемость, работоспособность, состояние здоровья, долголетие.

Благоприятные условия труда, независимо от сферы деятельности организации, требуют поддержания их состояния в надлежащем виде с учетом изменения технологий, развития социальных отношений и многих других факторов. Разумеется, выполнение работником своих трудовых функций, должно реализовываться в условиях, отвечающих требованиям безопасности и комфортности.

Разработка мероприятий по улучшению режима труда и отдыха оказывает существенное влияние на физическое и психоэмоциональное состояние персонала. Сбалансированный режим труда и отдыха снижает стресс и усталость, что приводит к улучшению физического здоровья и снижению количества прогулов по болезни. Достаточный отдых улучшает психическое состояние, снижая уровень тревожности, выгорания и депрессии.

Разработка мероприятий по улучшению режима труда и отдыха может существенным образом влиять на продуктивность и производительность сотрудников. Так, своевременные и достаточные перерывы и полноценный отдых повышают концентрацию и эффективность, что приводит к повышению уровня производительности.

Организации, поддерживающие баланс между работой и личной жизнью, как правило, имеют более низкий уровень текучести кадров, что

позволяет сократить расходы, связанные с наймом и обучением новых сотрудников.

Существенное влияние мероприятия способны оказать и на организационную культуру организации. Поощрение здорового баланса между работой и отдыхом способствует формированию благоприятной организационной культуры, в которой ценится благополучие сотрудников. Организации, заботящиеся о благополучии сотрудников, с большей вероятностью будут привлекать талантливых специалистов.

Постоянная высокая работоспособность без достаточного отдыха может привести к выгоранию, что негативно сказывается на долгосрочной устойчивости организации. Кроме того, хорошо отдохнувшие сотрудники легче адаптируются к изменениям и трудностям на рабочем месте.

В целом, разработка мер по улучшению режима труда и отдыха персонала имеет большое значение для формирования здоровой, продуктивной и вовлеченной рабочей силы. Такие инвестиции не только приносят пользу сотрудникам, но и повышают эффективность и конкурентоспособность организации.

Цель выпускной квалификационной работы – оценка условий труда и разработка мероприятий по улучшению режима труда и отдыха персонала организации (на примере производства окраски кузовов В0 АО «АВТОВАЗ»).

Основные задачи выпускной квалификационной работы:

- рассмотреть понятие условий труда и отдыха работников, влияющие факторы и регламентацию;
- исследовать ретроспективу подходов к организации условий труда и отдыха для работников в автомобильной промышленности;
- дать общую характеристика предприятия;
- исследовать специфику режима труда и отдыха при окраске кузовов АО «АВТОВАЗ»;
- выявить проблемы и недостатки текущего режима труда и отдыха;

- разработать мероприятия по улучшению условий труда и оптимизации рабочего времени;
- рассмотреть программы по восстановлению работоспособности;
- рассчитать экономическую и социальную эффективность.

Объект исследования – В0 АО «АВТОВАЗ».

Предмет исследования – условия труда и отдыха персонала организации.

При написании выпускной квалификационной работы использовались такие методы исследования как системный анализ и синтез, логические методы индукции и дедукции, общие методы наблюдения, монографический, экономико-статистический.

Поставленные цели и задачи обусловили структуру выпускной квалификационной работы, которая состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

В качестве теоретической и методической основы для написания выпускной квалификационной работы использованы работы таких авторов как Легостаева С.А., Алехина Л.Л., Бычина В.Б., Гончарова Г.А. Исакова М.Н., Конькова О.В. и др.

В качестве информационных источников использованы законодательные, нормативно-правовые документы государственных органов РФ, а также данные бухгалтерского учета и отчетности В0 АО «АВТОВАЗ» за 2021-2023 гг.

Глава 1 Теоретические аспекты режима труда и отдыха персонала организации

1.1 Условия труда и отдыха работников: понятие, влияющие факторы, регламентация

В работе Легостаевой Л.А. отмечается, что «обеспечение условий труда работников организаций является важным фактором развития мировых экономик, формирования мировых рынков труда, воспроизводства кадров, стимулирования труда и повышения его эффективности. Условия труда представляют собой комплекс факторов производственной среды и трудового процесса, воздействующих на здоровье сотрудников организации и их работоспособность. Руководство предприятий должно создать для работников безопасные условия труда. Нарушение этого требования может иметь неблагоприятные последствия в виде повышенной утомляемости, роста заболеваемости работников и травматизма. Кроме требований безопасности, условия труда должны обеспечивать возможности развития личности (духовного и физического), способствовать развитию творческого отношения к труду и удовлетворённости процессом и результатом труда» [10].

Егорова А.А. и Феоктистов Н.С. изучали проблему, касающуюся растущей сложности технологических процессов и, как следствие, совершенствования промышленного оборудования. Изменения труда влекут требования к компетентности персонала, обслуживающего и работающего на новом оборудовании. «Автоматизация трудовой деятельности в значительной степени сокращает уровень физической нагрузки, приходящейся на работников предприятия, однако следствием этого становится повышение их психической нагрузки. Как известно, для компенсации подобного вида нагрузок необходимы большие объемы финансирования и качественное изменение условий труда.

Все это обостряет проблемы обеспечения безопасных условий труда на производстве.

Зачастую отношение руководства предприятий к сохранению жизни и здоровья трудящихся не всегда обеспечивается должным образом. Это обусловлено тем, что в ходе производственного процесса работники сталкиваются с воздействием вредных и опасных производственных факторов.

Прямым следствием неудовлетворительных условий труда становятся профессиональная заболеваемость и производственный травматизм. Отсюда следует, что обеспечение безопасных условий труда является одной из основополагающих целей, к которой должны стремиться как государство, так и работодатели».

«Первостепенным источником обеспечения безопасности в любом ее проявлении призвано быть государство, которое должно регулировать различные сферы человеческой деятельности, защищать как отдельно взятых индивидов, так и общество в целом» [2].

Трудовой кодекс регламентирует обеспечение безопасных условий труда в части первой (ст. 1, 2) и части третьей (ст. 212).

Значительная роль в решении проблем обеспечения безопасных условий труда отводится закону Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Согласно ст. 209 Трудового кодекса Российской Федерации безопасные условия труда — это условия труда, при которых воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов на работающих исключено либо уровни воздействия не превышают установленных нормативов.

Трудовое законодательство дает четкое и ясное определение данного понятия, однако оно не является исчерпывающим, и поэтому у многих авторов и научных исследователей имеются свои трактовки и подходы к определению безопасных условий труда.

Понятие условий труда рассматривается не только в рамках трудового законодательства, но и в различных научных публикациях.

Вопросам социально-экономического значения безопасных условий труда посвящены работы А.В. Анохина [1], В.С. Сердюка [22], Н.В. Цейковец [26], А.А. Сабитов [19], П.П. Лутовинов [11], и др. Авторы изучали зависимость и взаимосвязи между социально-экономическими показателями предприятия и изменений условий безопасности труда работников. Обязанностью каждого работодателя является обеспечение нормальных условий труда в соответствии с требованиями законодательства. Требования охраны труда устанавливаются (ст. 209, 212 ТК РФ):

- законодательством;
- локальными нормативными актами работодателя, в том числе правилами (стандартами) организации и инструкциями по охране труда.

При установлении требований нужно ориентироваться на то, что основными принципами обеспечения безопасности труда являются (ст. 209.1 ТК РФ):

- «предупреждение и профилактика опасностей. То есть работодатель постоянно должен проводить мероприятия по улучшению условий труда, включая ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков или недопущение повышения этих уровней;
- минимизация повреждения здоровья работников. Это означает, что работодатель должен предусмотреть меры, обеспечивающие постоянную готовность к локализации (минимизации) и ликвидации последствий реализации профессиональных рисков» [23].

Рассмотрим основные требования охраны труда. Работодатель должен обеспечивать следующие требования в сфере охраны труда, установленные разными положениями Трудового кодекса:

- «обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических процессов и эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- обеспечить соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- соблюдать режим труда и отдыха работников. Он устанавливается ПВТР или трудовым договором (ст. 100 ТК РФ);
- соблюдать ограничения на привлечение отдельных категорий работников к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- приобретать за свой счет и выдавать работникам СИЗ и смывающие средства, прошедшие подтверждение соответствия в установленном порядке, если работники трудятся во вредных и (или) опасных условиях труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. СИЗ это спецодежда, спецобувь, средства защиты от падения с высоты и т.п. (ст. 221 ТК РФ);
- иметь средства коллективной защиты;
- оказывать первую помощь пострадавшим;
- при возникновении угрозы жизни и здоровью работников приостанавливать производство работ, эксплуатацию оборудования, зданий или сооружений до ликвидации угроз;
- расследовать и учитывать несчастные случаи на производстве и профзаболевания;
- вести учет обстоятельств, приведших к микроповреждениям (микротравмам). При этом надо руководствоваться Рекомендациями по учету микроповреждений (микротравм) работников, утв. Приказом Минтруда от 15.09.2021 № 632н» [23].

Далее рассмотрим основные моменты инструкции или Положения по охране труда.

«Работодатели обязаны организовать систему управления охраной труда или СУОТ (ст. 217 ТК РФ). Для этого разрабатывается и утверждается локальный нормативный акт, например, Положение об охране труда или Положение о СУОТ или Инструкция по охране труда. При разработке можно ориентироваться на Примерное положение о системе управления охраной труда, утв. Приказом Минтруда от 29.10.2021 № 776н» [23].

Перечислим, какие положения необходимо прописать в Положении:

- «организационная структура управления организации, распределение обязанностей и ответственности должностных лиц. В частности, Трудовой кодекс устанавливает, что при производственной деятельности и численности работников больше 50 человек соблюдение требований охраны труда должна обеспечивать служба охраны труда или специалист по охране труда. При меньшей численности решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда работодатель принимает сам. В отсутствие такой службы или специалиста функции работника, осуществляющего контроль за соблюдением требований охраны труда, выполняет руководитель или назначенный им сотрудник (ст. 223 ТК РФ);
- документы, используемые в рамках СУОТ, процедура их создания, утверждения, ведения и т.п.;
- мероприятия, обеспечивающие функционирование СУОТ и контроль за эффективностью работы в области охраны труда.

Перечень таких мероприятий будет зависеть от вида деятельности организации, ее размеров. Это, в частности, следующие мероприятия (ст. 214, 218 ТК РФ):

- управление профессиональными рисками на рабочих местах;
- улучшение условий и охраны труда;

- спецоценка условий труда;
- проведение медосмотров и освидетельствований работников;
- обучение по охране труда;
- обеспечение работников СИЗ и т.д.» [23].

Примерный перечень таких мероприятий можно найти в Приложении к приказу Минтруда от 29.10.2021 № 771н.

Таким образом, обеспечение благоприятных условий труда представляет собой законодательную норму, соблюдение которой ложится на плечи не только руководства организации, но и специалистов подразделений, в чьих приоритетах находится эта функция. Соблюдать нормальные условия труда, благоприятный психологический климат в трудовых коллективах – это функция и линейных руководителей.

1.2 Ретроспектива подходов к организации условий труда и отдыха для работников в автомобильной промышленности

Оценивая подходы к организации условий труда и отдыха для работников в автомобильной промышленности в ретроспективе, можно отметить, что автомобильная промышленность, являясь одной из ключевых отраслей экономики, на протяжении своего существования претерпела значительные изменения в подходах к организации условий труда и отдыха работников. Эти изменения отражают не только технологический прогресс, но и эволюцию социальных и культурных норм [4].

Начало XX века: индустриализация и трудовые условия. С начала массового производства автомобилей в начале XX века, например, на заводах Ford, акцент был сделан на эффективность и производительность. Условия труда были зачастую тяжелыми: длительные рабочие часы, монотонные задачи и отсутствие безопасности. Однако с ростом профсоюзного движения начали появляться первые инициативы по улучшению условий труда, включая сокращение рабочего времени и введение выходных.

1950-е – 1970-е годы: социальные реформы и улучшение условий. В послевоенный период в большинстве развитых стран начались активные социальные реформы. В автомобильной промышленности это привело к улучшению условий труда: введению стандартов безопасности, созданию более комфортных рабочих мест и внедрению систем медицинского обслуживания для работников. Параллельно с этим началась разработка программ отдыха, включая корпоративные мероприятия и спортивные секции.

1980-е – 1990-е годы: автоматизация и новые подходы. В 1980-е годы благодаря развитию технологий и автоматизации в промышленности изменилась организация труда. Работники всё чаще взаимодействовали с машинами, что снижало физический труд, но требовало более высокой квалификации. В этот период стало важнее развивать навыки сотрудников. Также разнообразились программы досуга, включая гибкий график.

С начала 2000-х годов многие автомобильные компании начали уделять больше внимания здоровью и благополучию сотрудников. Это вылилось в такие инициативы, как программы по улучшению здоровья, психологическая поддержка и помощь в поддержании баланса между работой и личной жизнью. Компании все чаще создают корпоративную культуру, сосредоточенную на заботе о персонале. Современные подходы к условиям труда и отдыха акцентируются на гибкости и инновациях. Фирмы стремятся обеспечить комфортную работу, учитывая индивидуальные потребности, и используют технологии для мониторинга здоровья работников. Также они внедряют программы поддержки психического здоровья. Ведущие автомобильные компании по всему миру пробуют разные способы организации рабочего времени и отдыха для сотрудников:

Toyota внедрила гибкие рабочие графики, предоставляя сотрудникам возможность самим определять время начала и окончания рабочего дня. Также компания поощряет активный отдых, предлагая участие в разнообразных клубах и совместных мероприятиях. Кроме этого, Toyota уделяет внимание

здоровью своих сотрудников, организуя медицинские осмотры и стимулируя занятия спортом.

Volkswagen. В некоторых отделах Volkswagen ввели четырехдневную рабочую неделю с увеличением продолжительности рабочего дня. Компания также обеспечивает сотрудникам продолжительные отпуска и гибкий график для родителей. Помимо этого, они регулярно проводят корпоративные мероприятия и тимбилдинги для укрепления команды.

Ford внедряет гибкие условия труда, позволяя офисным сотрудникам работать по гибким графикам и удаленно. Компания также предлагает программы, направленные на поддержание психического и физического здоровья сотрудников, включая фитнес-занятия и психологическую помощь. Кроме того, Ford увеличивает возможности для отпусков, добавляя дополнительные дни для отдыха.

General Motors (GM). Система сменности в GM позволяет работникам самостоятельно выбирать подходящие смены, что способствует их удобству. Программа «Баланс работы и жизни» включает в себя множество инициатив, направленных на улучшение жизненных условий сотрудников. Кроме того, компания предлагает образовательные программы, которые помогают работникам повышать квалификацию и развиваться профессионально.

Hyundai. Hyundai предоставляет сотрудникам в офисах возможность гибкого графика и удаленной работы. В компании также реализованы инициативы по поддержке здоровья сотрудников, которые включают спортивные занятия и медицинские проверки. Помимо этого, регулярно организуются культурные и спортивные мероприятия для персонала.

BMW предоставляет своим сотрудникам возможность выбора между работой в офисе и удаленной формы работы, предлагая также гибкие графики. Компания поощряет участие работников в спортивных мероприятиях и устраивает корпоративные праздники, поддерживая баланс между работой и досугом. Кроме того, BMW заботится о работниках с детьми, предоставляя дополнительные дни отпуска. Эти инициативы демонстрируют стремление

автопроизводителя создать комфортные условия труда и отдыха, учитывая интересы и потребности своих работников.

В исследованиях отмечается, что «при создании рабочих мест современные предприятия стараются внедрять в практику производственной деятельности рациональные приемы труда рабочих, методы тайм-менеджмента, обучение и повышение квалификации персонала по применению безопасных приемов выполнения работ, повышение культурно-технического уровня работников и так далее. Одна из центральных задач современного предприятия - внедрение новых и совершенствование имеющихся технологических процессов и связанных с ними рабочих мест» [28].

«Площадь рабочего места определяется необходимостью размещения на ней обрабатываемого материала, станка или машины, вспомогательного оборудования и самого рабочего. Она зависит от рабочей позы, характера обрабатываемого материала и выполняемой работы. Необходимо учитывать, что наиболее удобно работать, когда все расположено (материал, инструмент, приспособления, машины) в зоне наименьшей досягаемости. Границы этой зоны определяются дугами, описываемыми движениями вытянутых правой и левой рук при поворачивании их в плечевом суставе» [28].

Рациональное проектирование рабочих мест и в целом производственных участков, позволяет максимально использовать мощности оборудования, инструментов, что приводит в итоге к росту производственных показателей и удовлетворенности работников. «Собственно, рабочее место подразделяется на основную (рабочую) зону (станок, верстак, конвейер и так далее) и вспомогательную зону (сиденье, площадка для размещения заготовок, полуфабрикатов, деталей).

При разработке технических моделей производственных процессов инженеры, помимо оценки эффективности и конструкционной прочности материалов и оборудования, применяют особые эстетические подходы, основанные на современных достижениях психологии, анатомии, физиологии,

цветоведения и светотехники. Применение эстетических подходов к созданию современных автомобилей, машин, станков и технологического оборудования является оправданным уже на стадии проектирования новой техники» [28].

Техническая эстетика предполагает наличие «зон комфорта» на производстве, соблюдение нормальной освещенности, уровня запыленности, правильной колористики и других особенностей рабочих мест, способствующих рациональному настрою работников на выполнения производственных задач. «Грязь и захламленность рабочего места - источники экономических потерь, брака в работе, производственных травм. Они мешают высокопроизводительной работе и несовместимы с технологией современного производства.

Огромную роль при проектировании современного производственного помещения играет применение эффективных цветовых и световых решений. Грамотное цветовое оформление промышленного интерьера, в т.ч. технологического оборудования, оказывает влияние на улучшение условий труда, снижение утомляемости рабочих, повышение производительности труда и качества выпускаемых изделий» [27]. «Для создания наиболее благоприятной производственной обстановки в санитарно-гигиеническом отношении, способствующей повышению производительности труда, уменьшению заболеваемости и травматизма, на предприятиях широко применяются различные транспортирующие устройства (ленты, конвейеры, электропогрузчики, электротележки), эффективные средства коллективной защиты и приточно-вытяжная вентиляция» [27].

Таким образом, ретроспектива подходов к организации условий труда и отдыха в автомобильной промышленности демонстрирует значительные изменения от жестких условий первых заводов до современного акцента на здоровье, благополучие и развитие работников. Эти изменения отражают не только экономические реалии, но и растущее понимание важности человеческого капитала как основного ресурса для успешного функционирования отрасли.

Глава 2 Анализ текущего состояния режима труда и отдыха на производстве окраски кузовов АО «АВТОВАЗ»

2.1 Общая характеристика предприятия

Президент АО «АВТОВАЗ» - Соколов Максим Юрьевич (ИНН 781400967281). Организации присвоен ИНН 6320002223, ОГРН 1026301983113.

Юридическое лицо зарегистрировано 05.01.1993 по адресу 445024, Самарская область, город Тольятти, Южное ш., д.36. Размер уставного капитала - 63 708 471 795 рублей. Статус: действующая с 21.12.2022. ОКПО 00232934.

До Соколов Максим Юрьевич, руководителем «АВТОВАЗ» являлись: Мор Никола Жан Этьен (ИНН 632155760606), Каракатзанис Ив Андре (ИНН 770974253796), Каракатзанис Ив Адре, Мор Никола Жан Этьен, Андерссон Бу Инге (ИНН 525630506641).

Компания работает 31 год 7 месяцев, с 05 января 1993 по настоящее время. Основной вид деятельности «АВТОВАЗ» - Производство легковых автомобилей и 30 дополнительных видов.

Состоит на учете в налоговом органе Межрайонная инспекция ФНС России № 2 по Самарской области с 26 октября 1993 г., присвоен КПП 632001001. Регистрационный номер ПФР 077011010281, ФСС 631000088863101

Организационная структура АО «АВТОВАЗ» представлена в Приложении А, таблица А.1.

Основные организационно-экономические показатели деятельности АО «АВТОВАЗ» за 2021-2023гг. представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Основные организационно-экономические показатели деятельности АО «АВТОВАЗ» за 2021-2023гг.

Показатели	2021 г.	2022 г.	2023 г.	Изменение			
				2022-2021 гг.		2023-2022 гг.	
				Абс. изм (+/-)	Темп прироста, %	Абс. изм (+/-)	Темп прироста, %
Выручка, тыс.руб.	301234909	169574040	331029850	-131660869	-43,71	161455810	95,21
Себестоимость продаж, тыс.руб.	276087571	162334181	304772589	-113753390	-41,20	142438408	87,74
Валовая прибыль (убыток), тыс.руб.	25147338	7239859	26257261	-17907479	-71,21	19017402	262,68
Управленческие расходы, тыс.руб.	6589689	6132303	6694348	-457386	-6,94	562045	9,17
Коммерческие расходы, тыс. руб.	8357949	5233643	8905488	-3124306	-37,38	3671845	70,16
Прибыль (убыток) от продаж, тыс. руб.	10199700	4126087	10657425	-6073613	-59,55	6531338	158,29
Чистая прибыль, тыс. руб.	1497093	206 608	1609271	-1290485	-86,20	1402663	678,90
Основные средства, тыс. руб.	83240070	93284899	95143705	10044829	12,07	1858806	1,99
Оборотные активы, тыс. руб.	218160383	211019421	218108267	-7140962	-3,27	7088846	3,36
Численность ППП, чел.	33246	33301	34289	55	0,17	988	2,97
Фонд оплаты труда ППП, тыс. руб.	1567482408	1699916147	2459035635	132433739	8,45	759119488	44,66
Производительность труда работающего, тыс.руб. (стр1/стр.10)	9061	5092	9654	-3969	-43,80	4562	89,59
Среднегодовая заработная плата работающего, тыс. руб. (стр11/стр10)	47148	51047	71715	3899	8,27	20668	40,49
Фондоотдача (стр1/стр8)	3,6	1,8	3,4	-1,8	-50	1,6	88,89
Оборачиваемость активов, раз (стр1/стр9)	1,4	0,8	1,5	-0,60	-42,86	0,70	87,50
Рентабельность продаж, % (стр6/стр1) ×100%	3,39	2,43	3,22	-0,96	-28,32	0,79	32,51
Рентабельность производства, % (стр6/(стр2+стр4+стр5)) ×100%	3,5	2,38	3,32	-1,12	-32,00	0,94	39,50
Затраты на рубль выручки, (стр2+стр4+стр5)/стр1 *100 коп.)	93,6	102,43	96,78	8,83	9,43	-5,65	-5,52

Делая выводы по собранным статистическим данным, можно увидеть изменения, произошедшие в 2022 году по сравнению с 2021. Очень сильно на все показатели повлияла ситуация с экономическим кризисом. На фоне военных действий, происходящих, к сожалению, по настоящее время, на Россию наложено множество санкций, повлиявших на многие предприятия страны. В стороне не осталось и наше тольяттинское автомобилестроительное производство. Отсутствие комплектующих не позволяет выпускать автомобили в полную силу. За 2022 год заводом продано всего 188 645 автомобилей, что на 43,71 % уменьшает выручку АО «АВТОВАЗ» по сравнению с прошлым годом. Очень много времени сотрудники провели в простоях с оплатой двух третей от суммы среднего заработка, что дало сотрудникам иметь доход на свое содержание. Исходя из исходных данных, мы видим, что завод, в 2022 году отработал практически в убыток [17].

Делая анализ показателей между 2023 и 2022 годами можно увидеть, что заводом произведены колоссальные изменения. Увеличено производство выпускаемых автомобилей, что в свою очередь повышает показатель выручки по сравнению с прошлым периодом на 95,21%. Вместе с выручкой растут такие показатели как себестоимость, что закономерно, прибыль от продаж, чистая прибыль. Увеличиваются с небольшими значениями коммерческие и управленческие расходы. Для стимулирования и удержания сотрудников и привлечения новых работников на предприятия была индексирована заработная плата. В среднем заработная плата сотрудника составляет в 71715 рублей, что на 40,49 % выше, чем оплата труда работников в 2022 году.

Более конкретно рассмотрим наиболее важные показатели финансово-хозяйственной деятельности на рисунке 1 и увидим их изменения в соответствии в приведенными годами.

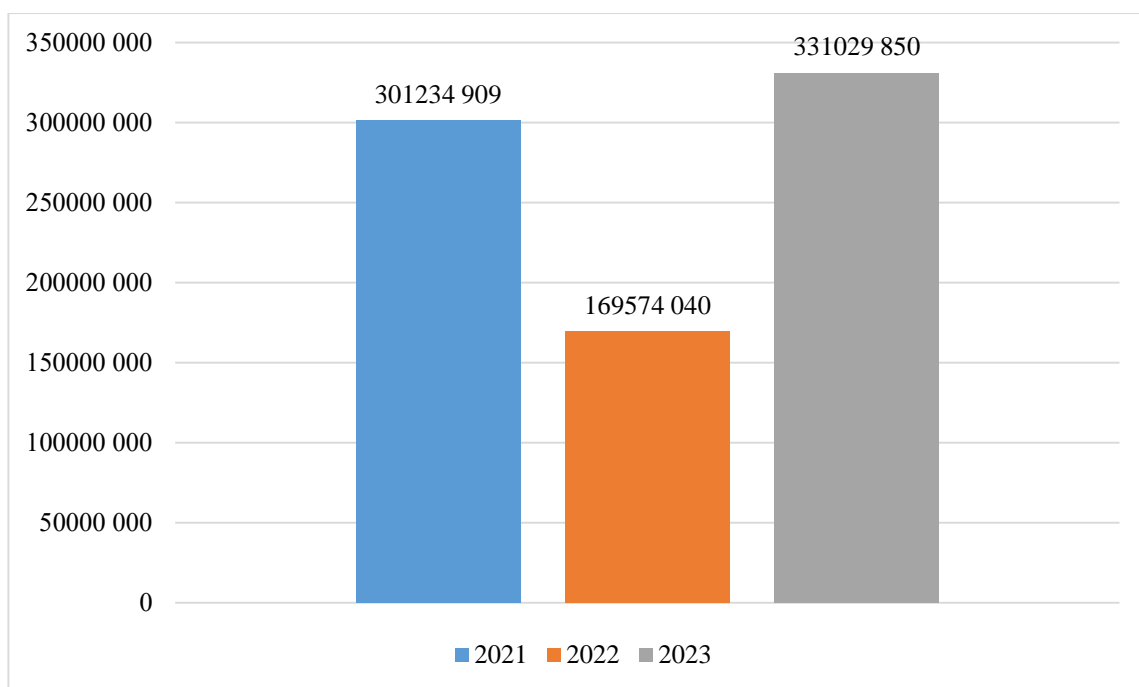


Рисунок 1 – Выручка АО АВТОВАЗ» за 2021-2023 года

По данному графику четко видим, что выручка от продаж в 2023 году значительно выросла, что говорит об отличной работе автозавода и его дальнейшем процветании.

На рисунке 2 показаны изменения себестоимости за 2021-2023 года.

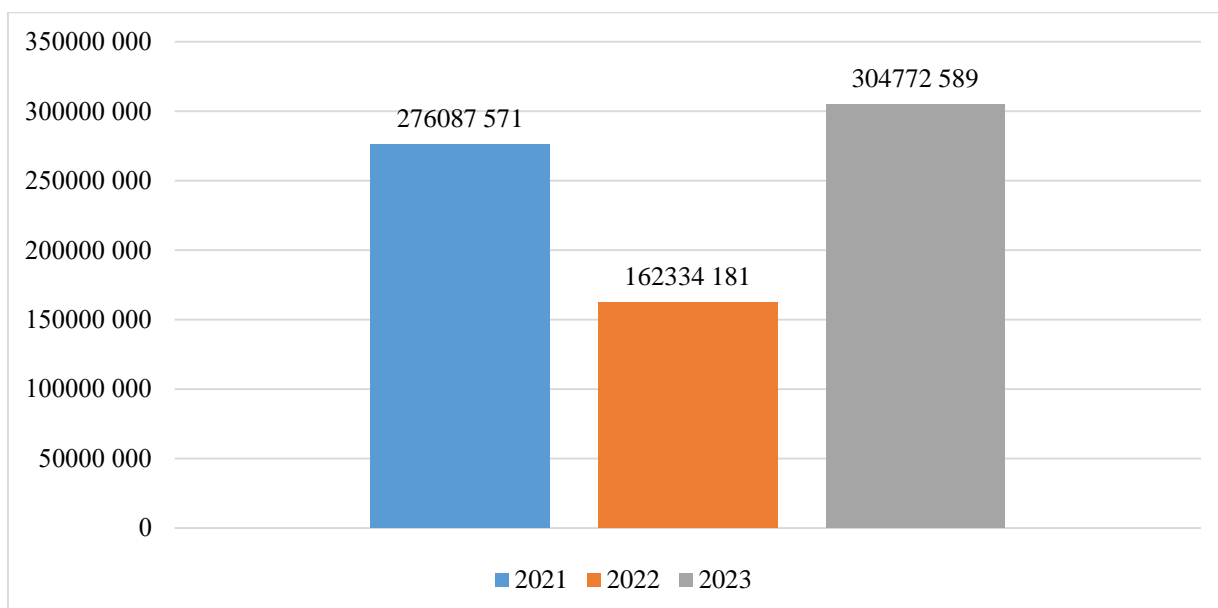


Рисунок 2 – Себестоимость продаж АО «АВТОВАЗ» за 2021-2023 года

Данный экономический показатель так же сделал хороший рывок вверх из-за увеличения количества проданных автомобилей в 2023 году (рисунок 3).

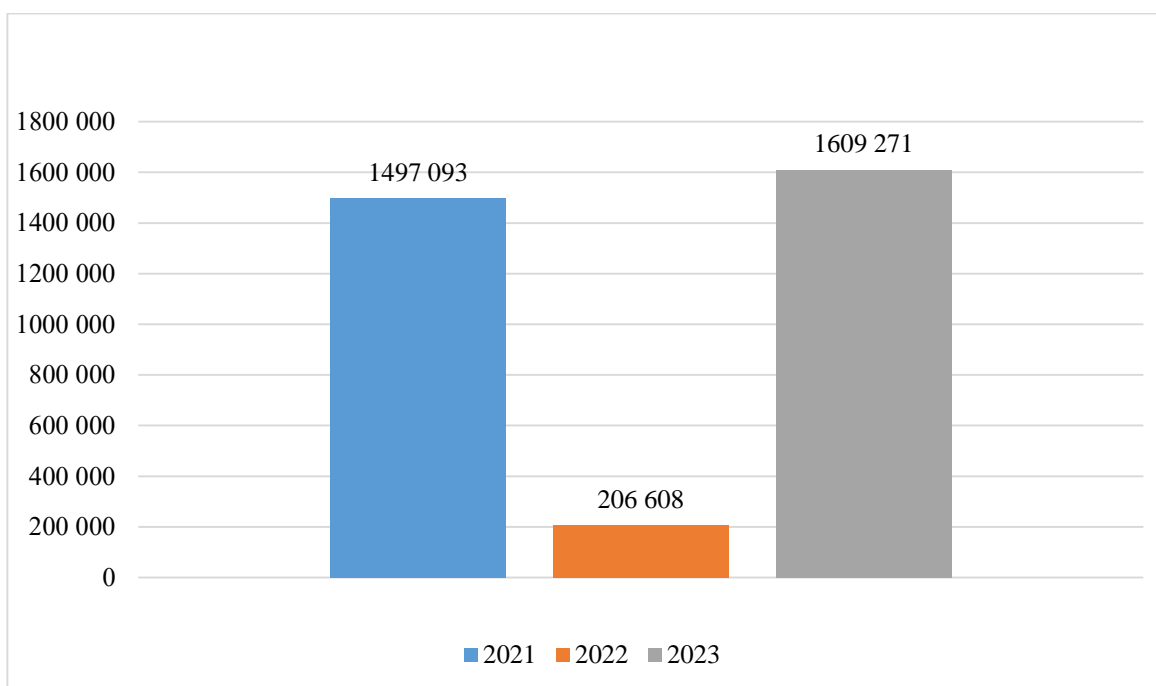


Рисунок 3 – Чистая прибыль АО «АВТОВАЗ» за 2021-2023 года

Вслед за ростом выручки и себестоимости продаж по рисунку 3 хорошо виден отличный рост чистой прибыли.

В целом, автозавод смело «встает с колен» и набирает обороты. Имеет очень большие амбиции и целенаправленно смотрит в будущее. В 2023 году благодаря работе специалистов по закупкам были найдены надежные поставщики автокомпонентов и отлично налажены поставки импортных комплектующих изделий. В связи с этим было мощное увеличение производства, что позволило произвести 374 077 штук автомобилей. Данные показатели являются лучшими за последние 10 лет, а по сравнению в предыдущим годом имеет рост на 70%.

Помимо увеличения объемов производства увеличилось и количество проданных автомобилей. Продажи автомобилей под брендом LADA составили 352 572 шт. и составляет 36,2% доли российского автопрома, что считается наилучшим показателем за последние 2 десятилетия. Наглядно

прошлые падения и высокий рост реализации автомобилей за последние 3 года можно увидеть на рисунке 4.

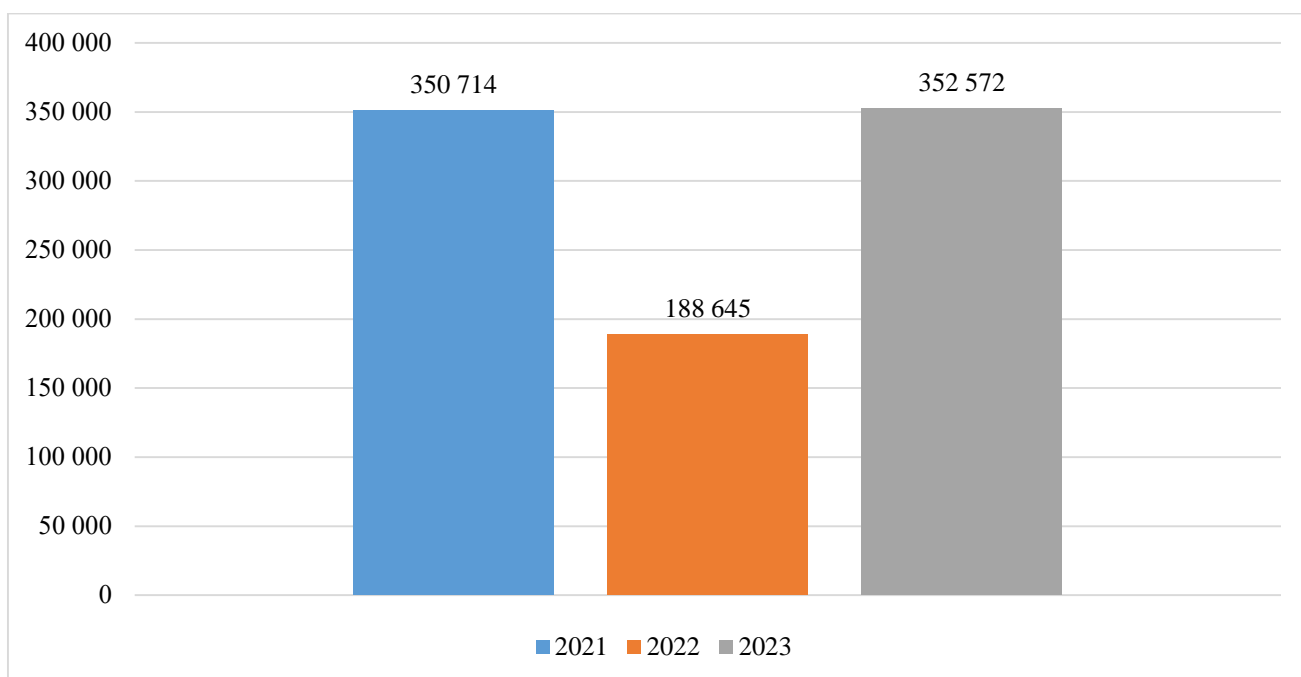


Рисунок 4 – Количество реализованных автомобилей с 2021 по 2023 год.

По диаграмме хорошо видно нестабильность работы АО «АВТОВАЗ», 2022 год является за этот период самым провальным и сложным.

В связи с увеличением объемов продаж автомобилей, закономерно и повышение таких показателей как себестоимость продаж, выручка, чистая прибыль.

В связи с наращиванием производства в ряды сотрудников АО «АВТОВАЗ» принято максимальное количество персонала за последние 15 лет. Численность сотрудников на конец декабря 2023 года составляет 34289 человек. Производства продолжают укомплектовываться сотрудниками, но текучесть кадров так же остается неминуемой.

По итогам работы предприятия за 2023 год и нацелеными планами на 2024 год можно сделать вывод, что наш Тольяттинский автогигант набирает хорошие обороты, наращивает мощнось, увеличивает объемы производства.

Стратегия АВТОВАЗа рассчитана до 2030 года. Согласно внутренним документам, автопроизводитель должен:

- занять доминирующее положение на российском рынке;
- расширить модельный ряд, в том числе за счет развития собственных производственных платформ;
- достичь технологического суверенитета, в первую очередь «по критически важным технологиям и компонентам»;
- развивать экспортные продажи и увеличивать количество рынков присутствия LADA, в том числе с помощью локальных и глобальных партнеров;
- сохранять рентабельность бизнеса и достигать финансовой устойчивости.

2.2 Специфика режима труда и отдыха при окраске кузовов АО «АВТОВАЗ»

Подразделение, которое будет описано в данной работе, занимается окраской кузовов. Имеет разные участки: участок нанесения мастики, участок нанесения грунта, окраска кузова, участок финиша, мелкого ремонта, участок нанесения воска. Структура подразделения представлена на рисунке 5.

В производстве окраски организована линейная функция структуры управления. От старшего звена, к младшему.

В службе окраски кузовов на мастерах бригад лежит основная ответственность за рабочих, входящих в его подчинение. Мастер в своей работе руководствуется должностной инструкцией И 7Р310.37.101.2383-2020 «Типовая должностная инструкция мастера основного производственного цеха автосборочных производств». В обязанности мастера в области управления персоналом входят:

- укомплектование численности бригады, для выполнения производственных заданий;

- обеспечение адаптации новых работников;
- обучение рабочих и выявление необходимых знаний и навыков в работе на той или иной операции;
- ведение учета явок сотрудников;
- планирование отсутствия персонала (отпуск, обучение и т.д.);
- формирование культуры поведения и социально-психологический климат в производственной бригаде;
- контроль эффективности использования рабочего времени и соблюдение рабочими дисциплины, режима труда и отдыха, правила внутреннего трудового распорядка;
- доведение до сотрудников необходимой информации и т.д (рисунок 5).

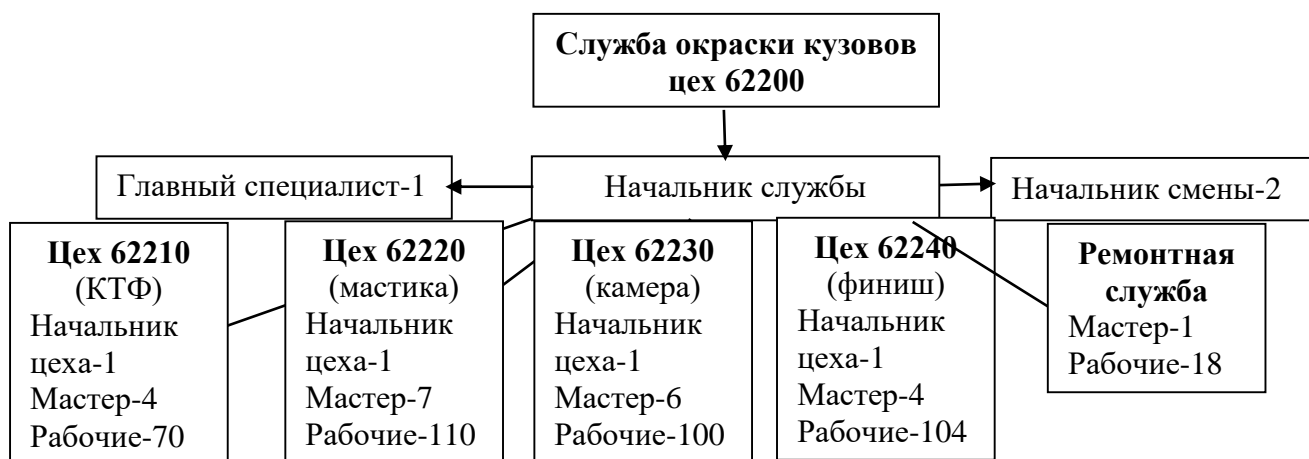


Рисунок 5 – Структура производства окраски кузовов В0

Так же в свою очередь и сотрудники, в моем случае работники по профессии «маляр», в своей работе должны также соблюдать требования стандарта организации СТО 44000.0103-2023 «Должностная (рабочая) инструкция профессия: маляр». В данной СТО описываются обязанности, специальные требования к работе, права и ответственность, которыми должен придерживаться и не нарушать.

Основное технологическое оборудование цеха представлено на рисунке

6.

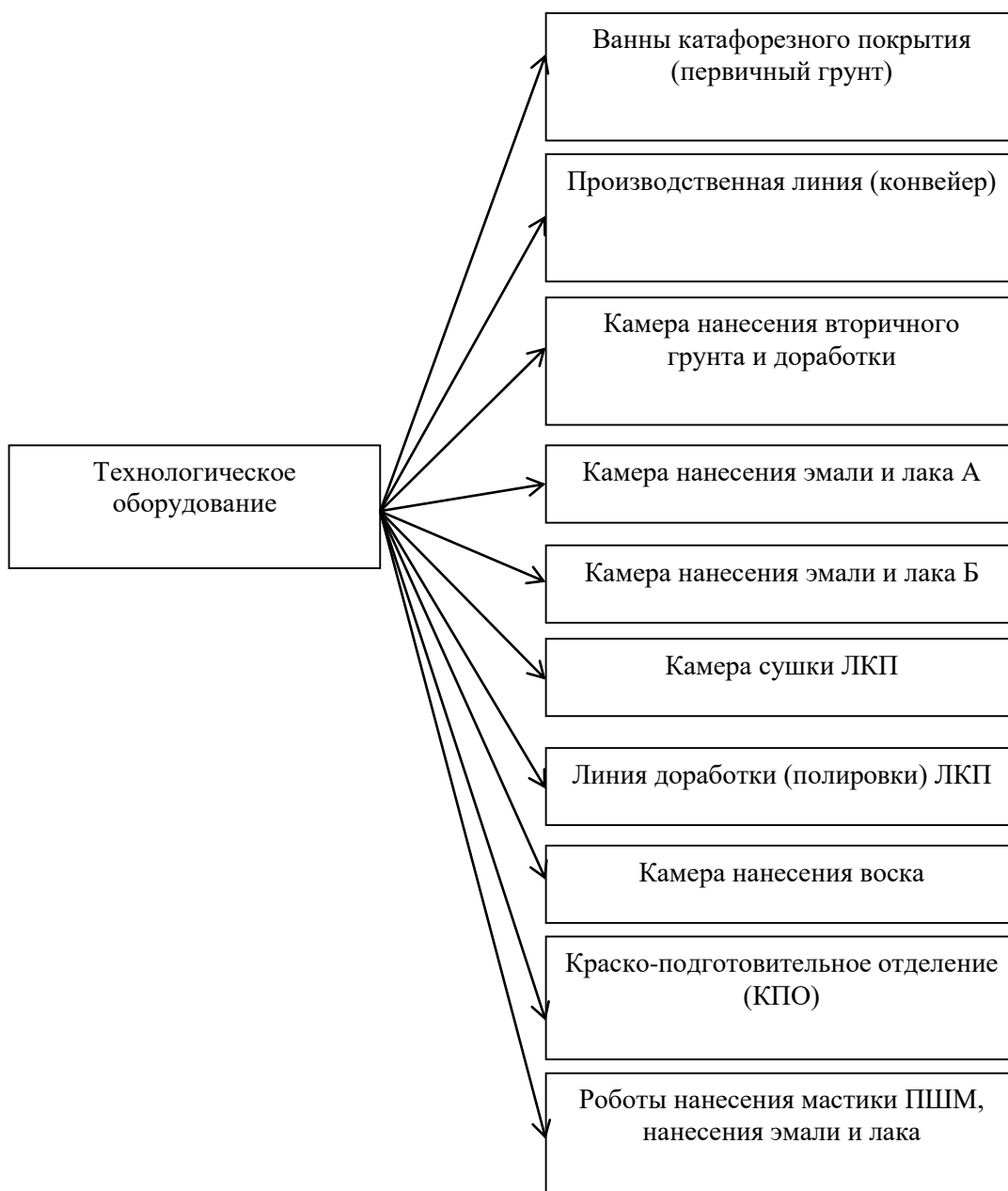


Рисунок 6 - Технологическое оборудование цеха

Процесс производства (виды работ):

- ктф покрытие (цех 6221);
- нанесение мастики (цех 6222);
- нанесение грунта (цех 6223);
- нанесение эмали (цех 6223);

- нанесение лака (цех 6223);
- доработка на линии финиша (цех 6224);
- нанесение воска (цех 6224).

Технологический процесс окрашивания кузова автомобиля.

Подготовка кузова. Очистка кузова: перед началом работ кузов автомобиля очищается от загрязнений, старых покрытий и жиров. Это может включать механическую и химическую очистку.

Фосфатирование кузова. Процесс фосфатирования: кузов обрабатывается раствором фосфорной кислоты, что создает защитную пленку на поверхности металла. Это улучшает адгезию последующих покрытий и защищает от коррозии.

Сушка: после фосфатирования кузов сушится, чтобы удалить излишки влаги.

Приготовление лакокрасочных материалов. Смешивание компонентов: в краско-подготовительном отделении готовятся лакокрасочные материалы, включая пигменты, связующие вещества и растворители.

Важно обеспечить нужный уровень вязкости лакокрасочных изделий, который обеспечивается доведением до нужной температуры и разбавлением при помощи специальных разбавителей.

Нанесение катафорезного покрытия (первичный грунт).

Процесс нанесения: кузов помещается в ванну с катафорезным покрытием, где происходит электрофорез. Это обеспечивает равномерное покрытие всех поверхностей, включая труднодоступные места.

Сушка: после нанесения катафорезного покрытия кузов сушится в сушильной камере для закрепления покрытия.

Нанесение вторичного грунта.

Подготовка к грунтованию: кузов избавляют от грязи и пыли. Нанесение грунта: вторичный грунт распределяют с помощью пневматического распылителя, что гарантирует дополнительную защиту и ровную поверхность.

Сушка: грунт высушивается для достижения нужной прочности.

Нанесение базовой эмали. Подготовка к покраске: поверхность автомобиля обрабатывается путем шлифовки для повышения сцепления с базовой эмалью.

Нанесение базовой эмали: базовая эмаль распределяется с помощью пневматического распылителя для достижения однородного слоя.

Сушка: базовая эмаль сушится в специальной сушильной камере.

Нанесение лака. Подготовка лака: лак готовится так же, как и базовая эмаль, включая регулирование вязкости до необходимого уровня.

Нанесение лака: лак наносится на высохшую поверхность базовой эмали для создания защитного покрытия и придания блеска.

Сушка: лак проходит процесс сушки для обеспечения его прочности и долговечности.

Очистка воды (декантация). Сбор сточных вод: вода, применяемая для нанесения лакокрасочных покрытий, собирается в специальные емкости.

Декантация: осуществляется разделение воды и загрязняющих компонентов. Очищенная вода может быть использована повторно, а осадок утилизируется в соответствии с экологическими стандартами.

Эта технология обеспечивает высококачественное окрашивание автомобильных кузовов, защищая их от коррозии и обеспечивая эстетичный вид. Каждая стадия требует строгого соблюдения технологических норм и правил безопасности для гарантии высокого качества и безопасности работ.

Далее рассмотрим ключевые правила безопасного использования данного оборудования в отделении, где готовятся краски (КПО).

Общие требования безопасности.

Обучение персонала.

Все сотрудники обязаны пройти обучение по безопасному использованию оборудования и обращению с химическими препаратами.

Применение средств индивидуальной защиты (СИЗ).

Сотрудникам необходимо носить защитные маски, перчатки, очки и специализированную одежду для снижения риска контакта с вредными веществами.

Организация рабочего места.

Рабочие места должны быть тщательно продуманы с точки зрения эргономики и безопасности. Оборудование должно быть доступно и не загромождено.

Вентиляция.

Обеспечение адекватной вентиляцией помещений с оборудованием для предотвращения накопления токсичных газов и паров.

Пожарная безопасность.

Расположение огнетушителей и прочих средств тушения пожаров должно быть легко доступным.

Эвакуационные планы и действия в случае пожара следует довести до сведения сотрудников.

Специфические требования для оборудования включают наличие отделения приготовления красок, центральный пульт (синоптический зал), автоматические установки электростатического нанесения, установки окраски кузова и ремонтный участок.

Все технические работы должны выполняться квалифицированными специалистами в соответствии с инструкциями производителя и отключенным от электросети оборудованием.

Экстренные меры.

План действий при авариях.

Создать и проинформировать сотрудников о плане действий на случай утечки химических веществ или другой чрезвычайной ситуации.

Контроль за состоянием здоровья.

Проводить медицинские обследования сотрудников необходимо на регулярной основе, уделяя особое внимание тем, кто взаимодействует с опасными материалами.

График работы и отдыха при покраске кузовов в автомобильной промышленности имеет ряд особенностей, обусловленных природой выполняемой работы, условиями труда и требованиями к качеству выполнения задачи.

Вот несколько ключевых аспектов:

- режим работы. Рабочие смены могут быть продолжительными, поэтому важно выделять время на отдых, особенно если присутствуют токсичные вещества;
- отдых. Кратковременные и частые перерывы снижают усталость, поддерживая сосредоточенность и качество работы, что особенно важно при точных заданиях;
- трудовая среда. Рабочие помещения должны иметь хорошую вентиляцию, чтобы уменьшить влияние вредных испарений, и требуют постоянного контроля качества воздуха;
- применение личной защиты. Рабочие обязаны носить маски, перчатки и спецодежду, чтобы избежать контакта с красками и растворителями;
- соблюдение технологий. Следует неукоснительно придерживаться технологий процесса окраски, что требует мастерства и внимательности работников;
- физическая нагрузка. Окрашивание кузова автомобиля включает физический труд, поэтому важно учитывать нагрузку и обеспечивать условия для восстановления сил сотрудников;
- психологический комфорт. Комфортная рабочая атмосфера способствует продуктивности и высокому качеству работы, что важно для безопасности сотрудников и качества окраски в производстве автомобилей.

2.3 Проблемы и недостатки текущего режима труда и отдыха

В настоящее время, из-за рыночных условий и геополитических сложностей, вопросы организации эффективного рабочего процесса являются одними из наиболее острых социальных вызовов в нашей стране. Это связано с тем, что высокий уровень травматизма и профессиональные заболевания нередко заканчиваются смертью работников. Более того, свыше половины промышленных предприятий классифицируются как относящиеся к категории наибольшего профессионального риска.

На основе трудового законодательства в АО «АВТОВАЗ:

- с каждым работником подписан личный трудовой договор;
- рабочие и служащие занимают должности в соответствии с утвержденным штатным расписанием.

«На предприятии ведутся журналы прохождения инструктажей, планы проведения мероприятий по технике безопасности и по предприятию ведется книга учета производственного травматизма. Журналы и книги прошнурованы, пронумерованы и скреплены печатью предприятия.

На предприятии в целом, за охрану труда отвечает директор» [17].

«В штатном расписании АО «АВТОВАЗ значится должность инженера по охране труда. Он организует охрану труда на предприятии в целом и осуществляет контроль проведения отдельных как регулярных, так и разовых мероприятий по технике безопасности.

Кроме этого, за состояние условий труда и безопасность объектов и оборудования производства на отдельных участках отвечает главный инженер. Такие обязанности оговорены индивидуальном трудовом договоре, а также в должностной инструкции. Они осуществляют постоянный контроль за соблюдением правил трудового распорядка и требований безопасности на местах. Соблюдение производственной дисциплины является основным требованием главного инженера» [17].

Для работников, вновь прибывших или перешедших из других участков, проводится первичный инструктаж, а на рабочем месте – инструктаж по работе в конкретных условиях. Инструктаж обязательно охватывает вопросы безопасных приемов труда, и включает особенности технологического процесса на данном рабочем месте.

«Отметки о проведении инструктажа заносятся в журналы прохождения инструктажей. Отдельно каждый работник проходит инструктаж по правилам пожарной безопасности, что регистрируется в журнале по технике пожарной безопасности под роспись. За состоянием документации по охране труда следит директор предприятия.

Персонал, непосредственно работающий с готовой продукцией, проходит регулярные медосмотры, о чем делаются записи в медицинских картах работников» [17].

«Качество выпускаемой продукции и соответствие санитарным нормам контролирует санитарный инспектор в лаборатории на предприятии. Он же выдает на готовую продукцию государственные сертификаты качества, установленного образца.

Работники обеспечиваются спецобувью – ботинками и тапками, спецодеждой. В целом же следует отметить, что состояние и исправность, используемых в производстве машин и оборудования удовлетворительное.

На предприятии имеются бытовые помещения, оборудованные душевыми, а также туалеты. Специальных комнат отдыха для работников не предусмотрено. Рабочие помещения обеспечены плакатами техники безопасности и предупредительными надписями, и знаками.

За соответствием состояния электрооборудования и электрических коммуникаций ГОСТам и ССБТ, следит электрик. Оборудование заземлено» [17]. Если произошел несчастный случай на производстве, пострадавший или очевидец должен немедленно сообщить о происшедшем непосредственному руководителю и в медпункт предприятия. Медработник должен срочно организовать первую помощь пострадавшему и обеспечить его доставку при

необходимости в лечебное учреждение. Далее, сообщить о случившемся инженеру по технике безопасности и руководителю предприятия и сохранять, до начала работы комиссии по расследованию обстоятельств несчастного случая, обстановку на месте и состояние оборудования таким, как оно было на момент происшествия. На каждый несчастный случай составляется «Акт о несчастном случае на производстве» (форма Н-1) и направляется по 1 экземпляру: пострадавшему, начальнику подразделения, в бухгалтерию (таблица 2).

Далее было проведено анонимное анкетирование сотрудников в количестве 45 человек на основании Приложения А, таблицы А.1.

Таблица 2 - Результаты удовлетворенности АО «АВТОВАЗ» условиями труда, % (балльная оценка)

Показатель	Очень плохо	Плохо	Хорошо	Отлично
Общие условия труда в цехе	2	7,6	30,1	60,3
Освещение в цехе	5	13,9	28	53,1
Время, отведенное на перерывы	10	15	23	52

Далее сделаем вывод по результатам удовлетворенности АО «АВТОВАЗ» условиями труда.

На основании данных из таблицы 2 можно сделать следующие выводы:

Общие условия труда в цехе: - 2% сотрудников оценивают условия как «очень плохо», 7,6% — как «плохо». 30,1% считает условия «хорошими», а 60,3% — «отличными». - В целом, уровень удовлетворенности высок, но есть небольшая доля сотрудников, которые не удовлетворены.

Освещение в цехе: - 5% сотрудников оценивают освещение как «очень плохо», 13,9% — как «плохо». - 28% считают освещение «хорошим», а 53,1% — «отличным». Уровень удовлетворенности освещением также достаточно высок, однако стоит обратить внимание на процент недовольных.

Время, отведенное на перерывы: - Здесь наблюдается более высокая доля недовольства: 10% оценивают время на перерывы как «очень плохо», а

15% — как «плохо». 23% считают это время «хорошим», и только 52% — «отличным».

Данная категория требует особого внимания, так как значительная часть сотрудников не удовлетворена временем на перерывы.

В целом, результаты опроса показывают высокую степень удовлетворенности условиями труда в АО «АВТОВАЗ», особенно в отношении общих условий и освещения. Однако время на перерывы вызывает определенные опасения, так как значительное количество сотрудников выражает недовольство. Рекомендуется провести дополнительные исследования и рассмотреть возможность улучшения условий для отдыха сотрудников (таблица 3).

Таблица 3 - Результаты удовлетворенности АО «АВТОВАЗ» условиями труда, % (да/нет)

Показатель	Да	Нет
Удовлетворены ли вы уровнем шума на рабочем месте	63	37
Удобны ли вам рабочие места	48	52
Ощущаете ли вы нехватку средств индивидуальной защиты	15	85
Достаточно ли у вас времени на отдых во время смены?	65	35
Удовлетворены ли вы условиями для отдыха (комната отдыха, кухня и т.д.)	64	36

Итак, большинство сотрудников (63%) удовлетворены уровнем шума на рабочем месте. Почти половина (48%) считает рабочие места удобными, но значительная часть (52%) не удовлетворена. Только 15% ощущает нехватку средств индивидуальной защиты, что является положительным моментом. 65% сотрудников считают, что им достаточно времени на отдых во время смены, что положительно. 64% удовлетворены условиями для отдыха, что также является хорошим показателем. Сотрудники в целом удовлетворены условиями труда, особенно уровнем шума и временем на отдых. Однако стоит обратить внимание на неудовлетворенность удобством рабочих мест и нехватку средств индивидуальной защиты.

Глава 3 Разработка мероприятий по улучшению режима труда и отдыха

3.1 Мероприятия по улучшению условий труда и оптимизации рабочего времени

В качестве мероприятий по улучшению условий труда АО «АВТОВАЗ» предлагаем усилить систему аттестации рабочих мест по условиям труда (таблица 4).

Таблица 4 - Программа мероприятий по улучшению условий труда АО «АВТОВАЗ»

Мероприятие	Цель	Содержание
1. Проведение комплексного аудита условий труда	Определить текущие условия труда и выявить проблемные зоны. -	Организация независимой оценки условий труда с привлечением экспертов. - Сбор данных о факторах производственной среды (шум, температура, освещенность и т.д.).
2. Обновление методик аттестации	Обеспечить актуальность и соответствие современным требованиям.	Разработка новых методик аттестации, учитывающих специфические условия работы в цехе покраски. Внедрение современных технологий для оценки условий труда (например, использование датчиков для мониторинга).
3. Обучение и повышение квалификации сотрудников	Обеспечить понимание важности аттестации и безопасных условий труда.	- Проведение семинаров и тренингов для сотрудников по вопросам охраны труда. - Обучение специалистов по аттестации рабочих мест.
4. Внедрение системы мониторинга условий труда	Постоянный контроль за состоянием рабочих мест.	- Установка систем автоматического мониторинга (датчики температуры, влажности, уровня загрязнений). - Регулярные проверки и анализ данных для своевременного реагирования на изменения.
5. Разработка программы улучшения условий труда	Реализация мероприятий по улучшению выявленных условий.	- Создание плана мероприятий на основе результатов аттестации. - Внедрение новых технологий и оборудования для снижения вредных факторов (например, системы вентиляции, очистки воздуха).
6. Участие сотрудников в процессе аттестации	Цель: Повышение вовлеченности и ответственности сотрудников.	- Создание рабочих групп из числа сотрудников для участия в аттестации. - Проведение опросов и анкетирования для сбора мнений о состоянии условий труда.

Продолжение таблицы 4

Мероприятие	Цель	Содержание
7. Регулярная отчетность и анализ результатов	Цель: Оценка эффективности проведенных мероприятий.	- Создание системы отчетности по результатам аттестации и выполненным мероприятиям. - Периодический анализ данных и корректировка программ по улучшению условий труда.
8. Взаимодействие с профсоюзами	Учет мнения работников и совместное решение проблем.	- Проведение совместных заседаний с профсоюзами для обсуждения вопросов охраны труда. - Участие профсоюзов в разработке программ улучшения условий труда. Эти мероприятия помогут создать более безопасные и комфортные условия труда в цехе покраски кузовов автомобилей, а также повысить уровень удовлетворенности сотрудников.

Для проведения эффективной аттестации рабочих мест по условиям труда важно понимать, что аттестация рабочих мест должна быть не завершением, а началом работы по совершенствованию условий труда на рабочих местах и явиться элементом системы трудоохранной деятельности организации.

В рамках совершенствования системы проведения аттестации рабочих мест по условиям труда в АО «АВТОВАЗ» предлагается дать характеристику рабочего места, которая дается в результате комплексной оценки показателей, отражающих общую планировку рабочего места, ее рациональность, наличие и прогрессивность организационной оснастки, а также рациональность существующей системы обслуживания рабочего места по всем его видам (таблица 5).

Таблица 5 - Показатели для оценки рабочего места сотрудника

Показатели	Состояние
Общая планировка	Соотв. /Не соотв нормативам
Рациональная планировка	Хорошая/Неудовлетв
Наличие организационной оснастки	Имеется/не имеется в соответствии с технологией
Прогрессивность организационной оснастки	Хорошая/неудовлетв.
Прогрессивность системы обслуживания	Хорошая/неудовлетв.
Отметка об аттестации	Аттестовано/Не аттестовано

Условия труда на рабочем месте предлагается оценивать на основании сравнительного анализа показателей, характеризующих санитарно-гигиенические и психофизиологические факторы. Фактические показания обязательно сравниваются с нормативными показателями допустимых уровней и стандартными величинами.

Для проведения аттестации рабочих мест по условиям труда предлагается изучить следующие факторы: Температура, относительная влажность, освещенность, запыленность воздуха и другие (таблица 6).

Таблица 6 - Факторы, оказывающие влияние на организм работников

Показатели	Факт.	Нормат.
Температура, °С	-	21
Относительная влажность, %	-	70
Освещенность, лк	-	320
Производственный шум, дБА	-	80
Запыленность, мг/м ³	-	70
Отметка об аттестации	Аттестовано/ Не аттестовано	-

Для характеристики температурного режима помещений замеры температуры проводятся в 6 и более точках.

«Термометры (ртутные, спиртовые, электрические, сухие термометры психрометров) размещают в лаборатории на штативах по диагонали в 3 точках на высоте 0,2 м от пола и в 3 точках на высоте 1,5 м от пола (соответственно, точки t₂, t₄, t₆ и t₁, t₃, t₅) и на расстоянии 0,2 м от стены» [20].

«Схемы и все расчеты заносят в протокол, составляют гигиенический вывод. При этом руководствуются тем, что оптимальная температура воздуха в жилых и учебных помещениях, палатах для госпитализации соматических больных должна быть в интервале +18 – +21°С, перепад температуры по вертикали должен быть не более 1,5-2,0°С, а по горизонтали – не более 2,0-3,0°С. Суточные колебания температуры определяют по термограмме, которую готовит лаборатория с помощью термографа. При центральном отоплении суточные колебания температуры воздуха не должны превышать 3°С, а при местном отоплении – не более 6°С» [20].

Критериями гигиенической оценки микроклимата жилых и общественных помещений являются допустимые и оптимальные нормы температуры воздуха, представленные в таблице 7.

Таблица 7 - Нормы температуры воздуха для жилых, общественных и административно-бытовых помещений

Период года	Температура	
	Оптимальная	Допустимая
Теплый	20-22°C 23-25°C	Не больше, чем на 3°C выше расчетной температуры внешнего воздуха*
Холодный и переходной	20-22°C	18-22°C **

Нормы температуры воздуха рабочей зоны производственных помещений регламентируются Госстандартом 12.1.005-88 «Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны» в зависимости от поры года (холодная, теплая) и категории работ (легкая, средней тяжести, тяжелая).

«Так, оптимальные нормы температуры в холодный период установлены в пределах 21-24°C при выполнении легкой работы и 16-19°C при выполнении тяжелой работы. В теплый период, эти интервалы соответственно 22-25°C и 18-22°C. Допустимая максимальная температура в теплый период не больше 30°C, минимальная в холодный период – 13°C» [20].

«В производстве допустимая температура до +27°C. Если выше, работника идет доплата за неблагоприятные условия труда (температурный режим) в размере 8%.

Определение влажности воздуха с помощью психрометров.

Определение абсолютной и относительной влажности воздуха стационарным психрометром Августа» [20].

Резервуар психрометра заполняют водой. Ткань, которой обернут резервуар одного из термометров прибора, опускают в воду с тем, чтобы сам резервуар был на расстоянии 3 см над поверхностью воды. Затем психрометр

подвешивают на штативе в точке определения. Через 8-10 минут снимают показатели сухого и влажного термометров.

Для оценки уровня освещенности при наличии нескольких контрольных точек в зоне обслуживания (по помещению, на протяженных рабочих поверхностях, на идентичных рабочих поверхностях) используется минимальное фактическое значение из последовательности значений освещенности в контрольных точках.

При наличии на одном рабочем месте рабочих поверхностей с уровнями освещенности выше и ниже нормативных, оценка этих поверхностей по освещенности производится отдельно и по ним даются различные рекомендации.

Зоны с освещенностью, отличающейся от средней фактической с кратностью, больше вышеуказанных значений, оцениваются отдельно и по ним даются отдельные рекомендации.

Показатели освещения (КЕО, показания приборов по замерам освещенности из промежуточного протокола, фактические значения освещенности, показателя ослепленности, коэффициента пульсации освещенности и данные о наличии отраженной блескости) заносятся в протокол обследования условий освещения рабочего места.

Полученные в результате измерений и обработки значения показателей освещения должны быть сопоставлены с уровнями, регламентированными нормами. Для этого в протоколе обследования условий освещения рабочего места рекомендуется указать нормативные величины всех проверенных показателей.

При оценке естественного освещения в качестве минимально допустимой величины КЕО для 1-ой группы административных районов следует принимать значение $КЕО_n = 0,6$.

При измерении концентрации пыли в атмосферном воздухе и в воздухе помещений предпочтение отдают методам, основанным на предварительном осаждении, поскольку большинство из них позволяет определить массовую

концентрацию пыли, что особенно важно при проведении контроля состояния помещений.

В соответствии с ГОСТ 12.0.0030 - 74 «ССБТ. Опасные и вредные производственные факторы. Классификация (с изменениями по И-Л-Х1-91)» повышенная запыленность и загазованность воздуха рабочей зоны относятся к физически опасным и вредным производственным факторам. Наличие в воздухе рабочей зоны различных веществ оказывает, в зависимости от вида веществ и путей их проникновения в организм, различные воздействия на организм (токсическое, раздражающее, канцерогенное, мутагенное и т.п.), т.е. запыленность и загазованность являются также и химически опасными и вредными факторами.

«Пыль, как вредное вещество, может оказывать на организм человека фиброгенное, токсическое, раздражающее, аллергенное, канцерогенное действие. Чем мельче частицы пыли, тем глубже они проникают в дыхательные пути, тем легче попадают в легкие. Так, в легкие проникает пыль размером до 5 мкм, а более крупные частицы задерживаются в верхних дыхательных путях» [20].

Пылевые профессиональные заболевания - одни из самых тяжелых и распространенных во всем мире. К основным из них относятся: пневмокониозы, хронический бронхит и заболевания верхних дыхательных путей. Основным методом определения содержания пыли в воздухе является весовой, основанный на просасывании запыленного воздуха через аналитические фильтры (АФА), эффективность пылезadržания которых составляет 99,5%. Взвешивая фильтр на аналитических весах до и после отбора проб пыли и, разделив полученный результат на объем воздуха, прошедшего через фильтр, получают концентрацию пыли в воздухе. Для просасывания воздуха через фильтр используют специальный прибор - аспиратор.

Для измерения концентрации пыли в воздухе с помощью фильтрации можем порекомендовать использование следующего метода.

Подготовить оборудование: убедиться, что aspirator и аналитические весы находятся в исправном состоянии. Фильтр должен быть заранее взвешен для получения начального значения массы;

Отбор проб: включить aspirator и начните отбор проб воздуха через фильтр. Важно, чтобы скорость потока воздуха была постоянной и соответствовала установленным стандартам;

Завершение отбора: после завершения процесса фильтрации выключите aspirator и аккуратно извлеките фильтр;

Вторичное взвешивание: взвесить фильтр с собранной пылью на аналитических весах. Разница между массой фильтра до и после отбора проб даст вам массу собранной пыли;

Расчет концентрации. Для определения концентрации пыли в воздухе используйте формулу 1:

$$C = m/V, \quad (1)$$

где C — концентрация пыли ($\text{мг}/\text{м}^3$);

m — масса собранной пыли (мг);

V — объем воздуха, прошедшего через фильтр (м^3).

Анализ данных. Полученные результаты инженер АО «АВТОВАЗ» может использовать для оценки качества воздуха и соблюдения санитарных норм. Этот метод позволяет точно измерять уровень загрязненности воздуха пылью, что важно для мониторинга экологической ситуации и обеспечения здоровья работников.

Для совершенствования системы проведения аттестации рабочих мест по условиям труда предлагается по результатам аттестации каждое рабочее место относится к одной из трех групп:

- аттестованные - рабочие места, показатели которых полностью соответствуют предъявляемым при их оценке требованиям, или превышают их;

- подлежащие рационализации - рабочие места, отдельные показатели которых не соответствуют установленным требованиям, но могут быть доведены до уровня этих требований в процессе рационализации;
- подлежащие ликвидации - рабочие места, показатели которых не соответствуют и не могут быть доведены до уровня установленных требований в результате рационализации. К этой группе относятся рабочие места, рационализация которых экономически нецелесообразна, а также излишние рабочие места.

По завершении аттестации рабочих мест, по структурным подразделениям и по предприятию в целом предлагается проведение технико-экономического анализа, в ходе которого:

- рассматриваются результаты оценки рабочих мест и предложения по их совершенствованию;
- устанавливается реальная потребность в каждом рабочем месте на основе утвержденных планов производства;
- анализа технологических процессов и результатов аттестации;
- выявляются технические, материальные и финансовые возможности предприятия для проведения рационализации рабочих мест;
- рассчитываются экономические эффекты от доведения рабочих мест до нормативного уровня и необходимые для этого затраты.

По результатам анализа разрабатываются мероприятия по рационализации рабочих мест, которые охватывают следующие основные направления:

- повышение технического уровня рабочих мест за счет модернизации оборудования, внедрения прогрессивных технологий, механизации, автоматизации и др.;
- повышение организационного уровня рабочих мест за счет улучшения планировки, систем обслуживания, приемов и методов труда, нормирования труда и др.;

- улучшение условий труда.

Таким образом, «совершенствование системы аттестации и последующая рационализация рабочих мест позволяют выявить рабочие места, не соответствующие прогрессивным требованиям, стандартам, условиям организации труда. При проведении этой работы проверяется обоснованность применения различных льгот по условиям труда, уровень действующих норм материальных и трудовых затрат, выявляются недостатки в организации производства и труда. Все это, дает возможность в процессе рационализации получить, без дополнительных затрат, значительный экономический эффект. Кроме того, способствует ликвидации морально и физически устаревших рабочих мест, и высвобождения производственных площадей; перераспределения материальных и трудовых ресурсов с малоэффективных рабочих мест на более эффективные» [18].

Наиболее сложным процессом с научной и практической точки зрения является разработка системы оценки рабочих мест, выбор базы оценки соответствия рабочего места нормативам.

Анализ аттестации рабочих мест проводится на основе форм организационно-технического паспорта инженерного коллектива, в котором должны находить отражение следующие ниже разделы. Общие положения:

- определить место бригады, бюро, отдела в общей структуре управления, разработать новую структуру управления отделом;
- установить процедуру связей подразделений и порядок их стимулирования, сформулировать функции работника и инженерного коллектива и обеспечить эти связи и функции средствами оргтехники.

Организация труда:

- провести анализ существующей организации труда и принять необходимые меры, чтобы они соответствовали новым достижениям науки и техники;
- определить круг лиц, ответственных за аттестацию;

- проанализировать состояние уровня нормирования труда.

Учет, контроль и оценка работы:

- организовать учет показателей бригады (по функциям) и каждого работника в отдельности;
- разработать систему учета работы бригад, позволяющую просто и быстро учитывать результаты деятельности (не допускать случаев ненадежного, неточного и непостоянного учета непроизводительных затрат труда);
- сформировать и апробировать простой и безотказный метод контроля исполнения всех распоряжений, поручений, заданий, позволяющий не только фиксировать выполнение (или невыполнение) плановых заданий, но и предупреждать его возможные срывы (система контроля, эффективности и качества работы бригад и каждого в отдельности исполнителя должна позволить оценивать труд по месячным, квартальным и годовым результатам работы);
- установить систему морального и материального стимулирования, позволяющую премировать работников отдела через комплексную систему управления качеством труда (работы) - КСУКТ.

Итоговая оценка по каждой группе показателей определяется как среднеарифметическая величина оценок по отдельным критериям, а общая по всем группам показателей - рассчитывается общая интегральная оценка по формуле 2:

$$K_{\text{общ}} = (K_1 + K_2 + K_3)/3, \quad (2)$$

где K – общая интегральная оценка.

Окончательное решение об аттестации (неаттестации) рабочего места принимается при соблюдении следующих условий:

- рабочее место считается аттестованным, если полностью отсутствуют нулевые оценки по перечисленным коэффициентам;

- каждый из групповых интегральных показателей имеет значение не ниже 0,9;
- рабочее место, на котором не соблюдено хотя бы одно из указанных условий, считается неаттестованным;
- рабочие места, организационно-технический и экономический уровни которых оцениваются ниже 0,6, подлежат ликвидации.

Заключительным этапом аттестации является анализ итоговых результатов и разработка мероприятий, направленных на совершенствование самого процесса аттестации, замену отдельных критериев, которые не полностью отражают действительно достигнутый организационно-технический уровень рабочего места. Анализируются затраты, необходимые для рационализации рабочих мест УР, а также технические и финансовые возможности предприятия, отдела для рационализации рабочих мест.

С учетом возросших требований к организации и специфике инженерного труда, его роли в ускорении научно-технического прогресса, разрабатываются мероприятия, направленные на рационализацию рабочих мест.

Прежде всего:

- внедрение прогрессивных средств механизации и средств оргтехники (АРМ коллективного и индивидуального пользования);
- использование коллективных форм организации стимулирования труда;
- распределение функций исполнителями в соответствии с полученным образованием и профилем квалификации;
- внедрение совмещения должностей;
- применение прогрессивных норм и нормативов;
- качественное совершенствование текущего и перспективного планирования;
- разработка номенклатуры должностей, которые подлежат замещению специалистами соответствующего профиля.

3.2 Программы по восстановлению работоспособности

Программа по восстановлению работоспособности сотрудников производства окраски кузовов В0 АО «АВТОВАЗ».

Цели программы:

- повышение уровня физического и психологического здоровья сотрудников;
- устранение профессиональных заболеваний и снижение уровня стресса;
- улучшение командного взаимодействия и корпоративной культуры;
- основные направления программы.

Оценка состояния здоровья:

- проведение регулярных медицинских осмотров;
- анкеты для самооценки психоэмоционального состояния;
- введение системы мониторинга состояния здоровья сотрудников.

Физическая активность:

- организация утренней зарядки перед началом смены;
- проведение спортивных мероприятий (турниры по волейболу, футболу и т.д.);
- создание групп по интересам для занятий фитнесом или йогой.

Психологическая поддержка:

- введение программы психологической помощи (консультации психолога);
- организация тренингов по управлению стрессом и эмоциональному выгоранию;
- проведение семинаров по развитию навыков командной работы и эффективной коммуникации.

Обучение и развитие:

- проведение курсов повышения квалификации и тренингов по новым технологиям в лакокрасочной отрасли;
- внедрение программы менторства для новых сотрудников;
- создание системы обмена опытом между сотрудниками разных смен.

Улучшение рабочего пространства:

- обновление оборудования для повышения комфорта и безопасности на рабочем месте;
- внедрение эргономичных решений (например, специальные стулья, столы);
- обеспечение доступа к питьевой воде и зонам отдыха.

Корпоративные мероприятия:

- организация выездных мероприятий для сплочения коллектива (походы, экскурсии);
- проведение праздников и конкурсов внутри цеха;
- создание клуба по интересам (например, клуб чтения, кулинарный клуб).

Обратная связь и оценка эффективности программы:

- регулярные опросы сотрудников о состоянии их здоровья и удовлетворенности условиями труда;
- анализ данных о заболеваемости и текучести кадров до и после внедрения программы;
- корректировка программы на основе полученных данных и отзывов сотрудников.

Данная программа направлена на комплексное восстановление работоспособности сотрудников производства окраски кузовов В0 АО «АВТОВАЗ» через улучшение физического и психологического состояния, развитие навыков и создание комфортной рабочей среды. Регулярная оценка эффективности позволит адаптировать программу под потребности сотрудников и достигать поставленных целей.

3.3 Экономическая и социальная эффективность

Поскольку охрана труда не связана непосредственно с производством и реализацией продукции, очень сложно рассчитать эффект как от вложений в охрану труда, так и от совершенствования системы аттестации рабочих мест. Кроме того, необходимо понимать, что прямой прибыли от работ по охране труда, проводимых в организации, не может, да и не должно быть. Поэтому при проведении мероприятий по охране труда следует говорить лишь о минимизации ущерба (потерь) или его полном предотвращении.

Разница между предотвращенным ущербом и фактическими затратами на мероприятия по охране труда будет определять экономический эффект от мероприятий по охране труда.

Для расчета предполагаемого экономического эффекта мероприятий по совершенствованию системы проведения аттестации рабочих мест необходимо определить предполагаемые суммы расходов на внедрение разработанных мероприятий:

Предполагаемые годовые эксплуатационные расходы на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, млн. руб.: 950;

Предполагаемые капитальные вложения в мероприятия, направленные на улучшение условий и охрану труда, млн. руб.: 1850;

Предполагаемая экономия заработной платы от снижения травматизма и высвобождения работников, вызванная ростом производительности труда, млн. руб.: 475;

Предполагаемая относительная экономия условно-постоянных расходов за счет увеличения объемов производства продукции, млн. руб.: 430;

Сокращение расходов на компенсации, млн. руб.: 35;

Сокращение потерь и непроизводственных расходов, вызванное улучшением социальных показателей (снижением производственного травматизма, профессиональных заболеваний и т.п.), млн. руб.: 177,1.

Таким образом, годовой экономический эффект от осуществления мероприятий по улучшению условий и охране труда вычисляется по формуле 3:

$$\text{Эг} = \text{Р} - (\text{С} + \text{ЕнК}), \quad (3)$$

где Р - полученный хозрасчетный экономический результат, руб.;

С - годовые эксплуатационные расходы на мероприятия по улучшению условий и охрану труда, руб.;

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

К - капитальные вложения в мероприятия, направленные на улучшение условий и охрану труда.

Экономический результат, обусловленный осуществлением мероприятий по улучшению условий труда и повышению его безопасности (формула 4):

$$\text{Р} = \text{Эз} + \text{Эу.п.} + \text{Эл.к.} + \text{Эс}, \quad (4)$$

где Эз - экономия заработной платы от снижения травматизма и высвобождения работников, вызванная ростом производительности труда, тыс. руб.;

Эу.п - относительная экономия условно-постоянных расходов за счет увеличения объектов производства продукции, тыс. руб.;

Эл.к - сокращение расходов на льготы и компенсации, млн. руб.;

Эс - сокращение потерь и непроизводственных расходов, вызванное улучшением социальных показателей (снижением производственного травматизма, профессиональных заболеваний и т.п.), тыс. руб.;

$$P = 475 + 430 + 35 + 177,1 = 1117,1 \text{ (млн. руб.)}$$

$$\text{ЭГ} = 1117,1 - (950 + 0,08 * 1850) = 19,1$$

Общая экономическая эффективность капитальных вложений в мероприятия по улучшению условий и охране труда при необходимости определяется по выражению (формула 5):

$$\text{Эк} = (P - C) / K \quad (5)$$

где Эк – общая экономическая эффективность капитальных вложений.

Показатель эффективности капитальных вложений следует сопоставлять с нормативным. Если $\text{Эк} > \text{Ен}$, то капитальные вложения можно считать эффективными.

Предполагаемый экономический эффект от совершенствования системы системы проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, рассчитанный следующим образом:

$$\text{Эк} = (1117,1 - 950) / 1850 = 0,090324$$

Полученное значение предполагаемого экономического эффекта $0,090324 > 0,08$.

Это говорит о том, что разработанные мероприятия являются экономически эффективными.

Заключение

Делая выводы по собранным статистическим данным, давайте ознакомимся с изменениями, произошедшими в 2022 году по сравнению с 2021. Очень сильно на все показатели повлияла ситуация с экономическим кризисом. На фоне военных действий, происходящих, к сожалению, по настоящее время, на Россию наложено множество санкций повлиявших на многие предприятия страны. В стороне не осталось и наше тольяттинское автомобилестроительное производство. Отсутствие комплектующих не позволяет выпускать автомобили в полную силу. За 2022 год заводом продано всего 188 645 автомобилей, что на 43,71 % уменьшает выручку АО «АВТОВАЗ» по сравнению с прошлым годом. Очень много времени сотрудники провели в простоях с оплатой двух третей от суммы среднего заработка, что дало сотрудникам иметь доход на свое содержание. Исходя из исходных данных, мы видим, что завод, в 2022 году отработал практически в убыток.

Делая анализ показателей между 2023 и 2022 годом, мы видим, что заводом произведены колоссальные изменения. Увеличено производство выпускаемых автомобилей, что в свою очередь повышает показатель выручки по сравнению с прошлым периодом на 95,21%. В след за выручкой растут такие показатели как себестоимость, что закономерно, прибыль от продаж, чистая прибыль. Увеличиваются с небольшими значениями коммерческие и управленческие расходы. Для стимулирования и удержания сотрудников и привлечения новых работников на предприятия была индексирована заработная плата. В среднем заработная плата сотрудника составляет в 71 715 рублей, что на 40,49 % выше, чем оплата труда работников в 2022 году.

Подразделение, которое описано в данной работе, занимается окраской кузовов. Имеет разные участки: участок нанесения мастики, участок нанесения грунта, окраска кузова, участок финиша, мелкого ремонта, участок нанесения воска.

В исследуемом цехе выполняются следующие виды лакокрасочных работ:

- ктф покрытие (цех 6221);
- нанесение мастики (цех 6222);
- нанесение грунта (цех 6223);
- нанесение эмали (цех 6223);
- нанесение лака (цех 6223);
- доработка на линии финиша (цех 6224);
- нанесение воска (цех 6224).

Для безопасной работы в отделении приготовления красок (КПО) необходимо соблюдать ряд общих и специфических требований. К основным требованиям относятся следующие.

Обучение персонала по безопасной эксплуатации оборудования и работе с химическими веществами.

Использование средств индивидуальной защиты (СИЗ): защитные маски, перчатки, очки и специальная одежда.

Организация рабочего места с учетом безопасности и эргономики, включая свободный доступ к оборудованию.

Вентиляция помещений для предотвращения накопления вредных паров.

Пожарная безопасность: наличие огнетушителей и ознакомление сотрудников с планом эвакуации. Специфические требования включают регулярные проверки оборудования, обеспечение эффективной вентиляции, соблюдение инструкций по работе с красками и техническое обслуживание. Важно также разработать план действий при авариях и проводить медицинские осмотры работников.

Особенности режима труда включают длительность смен, необходимость перерывов для отдыха, хорошие условия труда с вентиляцией, использование СИЗ, строгое соблюдение технологий окраски и внимание к физической нагрузке и психологическому комфорту работников.

В результате оценки результатов анкетирования сотрудников отмечается, что общие условия труда в цехе: 30,1% считает условия «хорошими», а 60,3% — «отличными». В целом, уровень удовлетворенности высок, но есть небольшая доля сотрудников, которые не удовлетворены.

Освещение в цехе: 28% считают освещение «хорошим», а 53,1% — «отличным». Уровень удовлетворенности освещением также достаточно высок, однако стоит обратить внимание на процент недовольных.

Время, отведенное на перерывы: здесь наблюдается более высокая доля недовольства: 10% оценивают время на перерывы как «очень плохо», а 15% — как «плохо». 23% считают это время «хорошим», и только 52% — «отличным».

Большинство сотрудников (63%) удовлетворены уровнем шума на рабочем месте. Почти половина (48%) считает рабочие места удобными, но значительная часть (52%) не удовлетворена. Только 15% ощущает нехватку средств индивидуальной защиты, что является положительным моментом. 65% сотрудников считают, что им достаточно времени на отдых во время смены, что положительно. 64% удовлетворены условиями для отдыха, что также является хорошим показателем.

В целом, несмотря на высокую степень удовлетворенности условиями труда, необходимо обратить внимание на проблемы с временем на перерывы, удобством рабочих мест и обеспечением средствами индивидуальной защиты. Рекомендуется провести дополнительные исследования для улучшения условий труда.

Для проведения эффективной аттестации рабочих мест по условиям труда важно помнить, что аттестация рабочих мест должна быть не завершением, а началом работы по совершенствованию условий труда на рабочих местах и явиться элементом системы трудовой деятельности организации.

В рамках совершенствования системы проведения аттестации рабочих мест по условиям труда в АО «АВТОВАЗ» предлагается дать характеристику

рабочего места дается в результате комплексной оценки показателей, отражающих общую планировку рабочего места, ее рациональность, наличие и прогрессивность организационной оснастки, а также рациональность существующей системы обслуживания рабочего места по всем его видам.

Программа по восстановлению работоспособности сотрудников производства окраски кузовов В0 АО «АВТОВАЗ» представляет собой комплексный подход к улучшению здоровья и благополучия работников. Основные цели программы, такие как повышение физического и психологического здоровья, устранение профессиональных заболеваний и улучшение корпоративной культуры, направлены на создание более продуктивной и гармоничной рабочей среды.

В целом, программа имеет потенциал значительно улучшить здоровье и работоспособность сотрудников лакокрасочного цеха, а также создать более сплоченный и мотивированный коллектив. Реализация данных мер позволит компании не только сократить уровень заболеваемости, но и повысить общую продуктивность работы.

Список используемых источников

- 1 Анохин А.В. Социально-экономические критерии, обеспечивающие безопасные условия труда // Вестник евразийской науки. 2015. № 4. С. 1—10.
- 2 Беляков С.А., Баянова Е.Ю. О некоторых вопросах экономики безопасности труда в развитых странах // Электронный научно-методический журнал Омского ГАУ. 2015. № 1. С. 94—98.
- 3 Бычин В.Б. Организация труда персонала как основа роста производительности / В.Б. Бычин, И.Ю. Ерхов // Водоочистка. 2021. № 8. С. 62-75.
- 4 Гончаров Г.А. Структурная модернизация экономики как исходное условие ускорения экономического роста и повышения производительности труда в России // Форпост науки. 2023. № 3(65). С. 4-10.
- 5 Елин А.М., Елин А. М. Трансформация социально-трудовых отношений: правовые, организационные и научно-методические принципы и процедуры охраны труда. / Монография. Москва: Де Либри, 2018.534 с.
- 6 Исакова М.Н., Звягинцева Ю А. Совершенствование технологий обучения персонала компании // Форпост науки. 2023. № 1(63). С. 36-41.
- 7 Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 года.
- 8 Конькова О.В. Организация и нормирование труда // Экономика и социум. 2021. № 2-1(81). С. 747-751.
- 9 Курбатова А.В., Капнин Г.М. Научная организация труда - инструмент научной организации управления // Вестник транспорта. 2021. № 8. С. 14-15.
- 10 Легостаева С.А., Алехина Л.Л. Вопросы обеспечения благоприятных условий труда работников в мировой экономике [Электронный ресурс]:

https://www.elibrary.ru/download/elibrary_65449878_27921121.pdf (дата обращения 31.08.2024)

11 Лутовинов П.П., Осташевский С.М. Экономическая безопасность труда на промышленном предприятии // Организатор производства. 2010. № 46. С. 1—5.

12 Мартынова С.Э., Богатырева С.Э. Цифровые HR -платформы и экосистемы в государственном управлении // Среднерусский вестник общественных наук. 2023. Т. 18, № 3. С. 108-130.

13 Международная организация труда: итоги кризиса // Охрана труда и техника безопасности на промышленных предприятиях. 2021. № 7. С. 44-47.

14 Миронова Н.А. Условия труда и его мотивация // Инновации. Наука. Образование. 2021. № 27. С. 490-494.

15 О некоторых аспектах, формирующих условия труда / С.Д. Морозов, Н.В. Розенберг, А.А. Парменов, В.И. Носов // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2018. Т. 7, World economy 130 Economic environment. 024. Volume 13, Issue 1. № 4(44). С. 270-275.

16 Подачина Л.И., Арутюнян К.М. Условия формирования культуры труда, как фактора, оказывающего влияние на уровень и качество жизни населения // Стратегия предприятия в контексте повышения его конкурентоспособности. 2018. № 7. С. 178-182.

17 Положение о структуре компании АО «АВТОВАЗ», штатное расписание производства окраски кузовов В0 АО «АВТОВАЗ».

18 Решетникова А.А. Условия труда как важная составляющая управления персоналом организации // Академия педагогических идей Новация. Серия: Студенческий научный вестник. 2019. № 3. С. 188-191.

19 Сабитов А.А. Виды условий труда в трудовом законодательстве Российской Федерации // Вестник Омского университета. 2011. № 3. С. 357—361.

- 20 Самарская Н.А., Ильин С.М. Актуализация обязательных требований охраны труда в условиях формирования новой модели правового регулирования // Экономика труда. 2021. № 10. с. 1175-1190.
- 21 Самарская Н.А., Ильин С.М., Истомина С.В. Регламентация требований охраны труда работников гостинично-ресторанной сферы // Экономика труда. 2023. Том 10. № 12. С. 2157-2170.
- 22 Сердюк В.С., Бакико Е.В. Экономика безопасности труда: учеб. пособие. Омск: Изд-во ОмГТУ, 2011. 160 с.
- 23 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023)
- 24 Халдеева Н.В. Особые условия труда: вопросы терминологии // Кадровик. 2020. № 6. С. 8-12.
- 25 Хрипачева Е.В. Социально-экономические условия достижения достойного труда // Конференциум АСОУ: сборник научных трудов и материалов научно-практических конференций. 2018. № 4. С. 519-526.
- 26 Цейковец Н.В. Гуманное, социальное и экономическое значение проблемы обеспечения безопасности труда // APRIORI. Сер.: Гуманитарные науки. 215. № 2. С. 1—7.
- 27 Шестопапов Б.К. Современные тенденции охраны труда // Молодой ученый. 2023. № 16 (463). С. 234-236.
- 28 Эффективные инженерные решения для формирования и развития культуры производства и обеспечения нормальных условий труда на предприятии. [Электронный ресурс]: <https://www.kiout.ru/info/publish/30568> (дата обращения 31.08.2024)
- 29 Яковлева Т.П., Сошенко М.В., Степанова А.И., Коверкина Е.В. Условия труда работников торговли и их адаптация в период пандемии COVID-19 // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Экология и безопасность жизнедеятельности. 2023. Т. 31. № 2. С. 212–224.

Приложение А
Организационная структура АО «АВТОВАЗ»

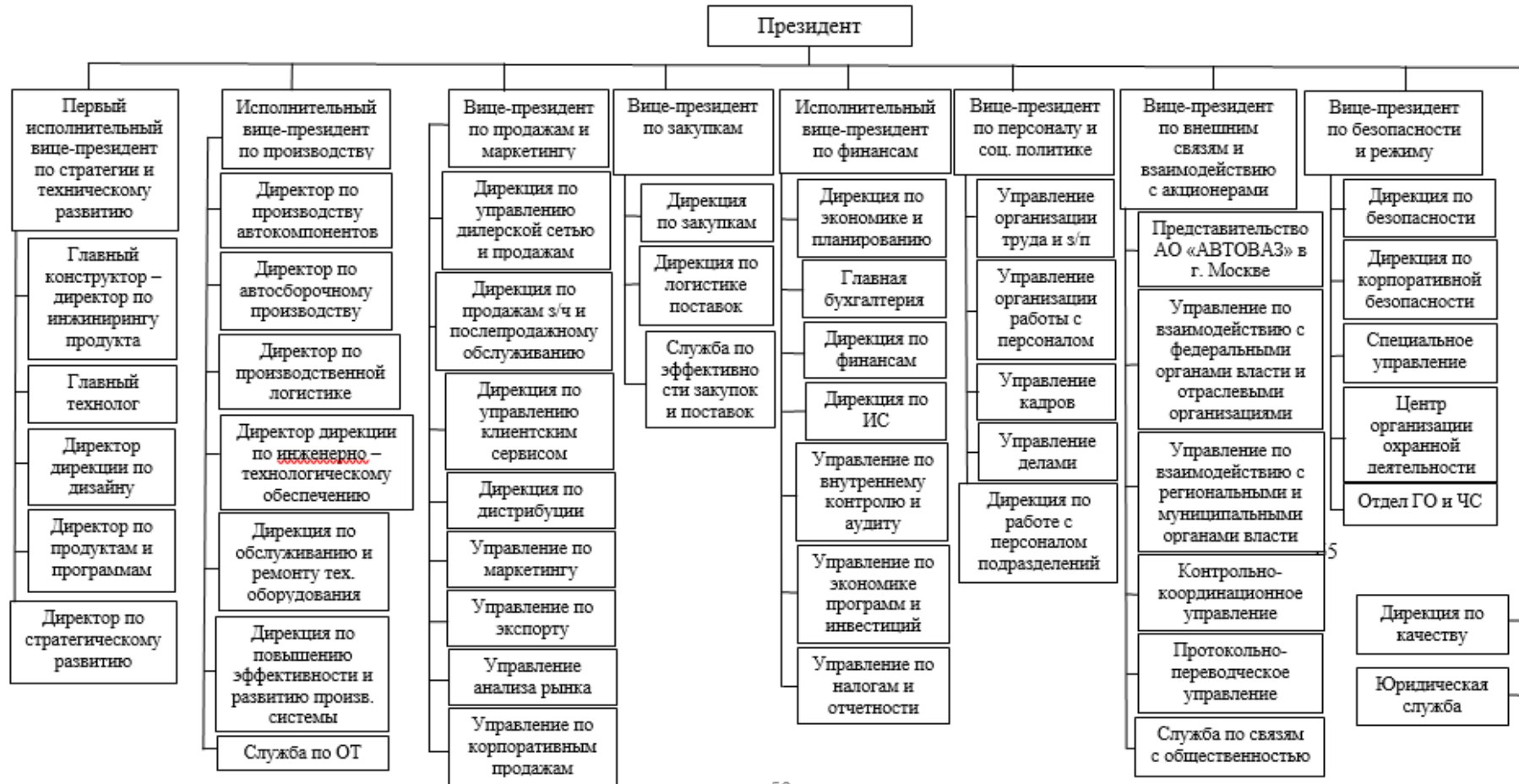


Рисунок А.1 - Организационная структура АО «АВТОВАЗ»