

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(Н И У « Б е л Г У »)

**ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ
Кафедра управления персоналом**

**«СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В
ФИЛИАЛЕ ПАО СК "РОСГОССТРАХ" В БЕЛГОРОДСКОЙ
ОБЛАСТИ г. БЕЛГОРОД»**

Дипломная работа

**Студентки очной формы обучения
специальности 38.03.03 – управление персоналом**

**4 курса группы 05001243
Денисенко Веры Валерьевны**

Научный руководитель
Канд. истор. наук
доцент кафедры
Подвигайло А.А.

Рецензент

БЕЛГОРОД 2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	2
ГЛАВА 1. ТЕОРИТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ.....	6
1.1 Понятие «условия труда» персонала.....	6
1.2 Специальная оценка условий труда.....	13
1.3 Методика анализа условий труда на рабочем месте.....	23
ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА В ФИЛИАЛЕ ПАО СК «РОСГОССТРАХ» В БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ ГОРОД БЕЛГОРОД.....	30
2.1 Организационно – экономическая характеристика организации.....	30
2.2 Анализ системы управления персоналом в организации.....	40
2.3 Анализ системы условий труда в ПАО СК «Росгосстрах» в Белгородской области г. Белгород.....	46
ГЛАВА 3. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВНЕДРЕНИЮ МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ФИЛИАЛЕ ПАО СК «РОСГОССТРАХ» В БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ ГОРОД БЕЛГОРОД.....	57
3.1 Рекомендации по совершенствованию условий труда в филиале ПАО СК «Росгосстрах» в Белгородской области г. Белгород.....	57
3.2 Обоснование социально – экономической эффективности мероприятий по совершенствованию условий труда персонала.....	61
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	65
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	68
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	73

Введение

Актуальность данного исследования заключается в том, что организация рабочего места сотрудника является неотъемлемой частью организации трудового процесса в компании. Именно поэтому совершенствование условий труда рабочего места сотрудника в современных компаниях играет очень важную роль в совершенствовании эффективности производительности труда в организации. Правильная организация рабочего места и совершенствования условий труда на них является весьма важным и очень актуальным в современных организациях.

В современных условиях рыночных отношений успех и финансовое состояние организации в огромной мере обусловлены возможностью снижения издержек производства или оказания услуг. В современном мире существует жесткая конкуренция между организациями и в данной борьбе зачастую выигрывает та компания, в которой организация условий труда сотрудников достигает более высокого уровня, чем у конкурентов.

Система организации условий труда в компании представляет собой комплекс основных направлений различных видов деятельности, форм и методов организации, нормирования, кооперации, разделения и оплаты труда, направленных на обеспечение постоянного увеличения эффективности работы сотрудников, производительности труда и качества работы. От уровня организации нормирования и оплаты труда в компании непосредственно зависит заинтересованность сотрудников в совершенствовании своей трудовой деятельности и за счет этого увеличение прибыли в организации.

Сильнейшие изменения в организациях, которые связаны с завершением перехода России на новую модель хозяйствования предопределили необходимостью поиска современных и эффективных методов улучшения условий труда в организации на рабочем месте, от которых непосредственно зависит результативность и эффективность

выполнения своих трудовых обязанностей сотрудниками. Рабочее место играет очень важную роль в экономике, как организации, и ее структурных подразделений, так и в экономике региона и государства в целом.

Степень научной разработанности проблемы: основой исследования в дипломной работе послужили труды отечественных и зарубежных ученых, работы которых посвящены экономике и непосредственно условиям труда. Дипломная работа написана на основе изучения статей, учебной литературы, а также нормативных актов. В данной дипломной работе мы опирались на следующих авторов: Генкин Б.М., Грибов В.Д., Жучков Ю.Г., Волгина Н.А., Журавлева П.В, Рофе А., Беккер Г., Шульц Г, Амстронг М. и другие.

В настоящее время в практике совершенствования условий труда накоплен очень хороший массив информации, который раскрывает научные основы, опыт и разработки данной системы, но все же, данная проблема требует более глубокого изучения для использования имеющегося опыта в деятельности компаний различного профиля.

Социальная значимость и актуальность проблемы совершенствования условий труда в организации послужили основанием для выбора темы дипломной работы «Совершенствование условий труда в филиале ПАО СК «Росгосстрах» в Белгородской области г. Белгород.

Объектом исследования данной дипломной работы является – филиал ПАО СК «Росгосстрах» в Белгородской области г. Белгород. ПАО СК «Росгосстрах» является крупнейшей страховой компанией в России, которая предоставляет широкий спектр услуг страхования, как частным, так и юридическим лицам для защиты от самых разнообразных рисков.

Предметом исследования являются условия труда персонала в филиале ПАО СК «Росгосстрах» в Белгородской области г. Белгород в современных условиях.

Целью данной дипломной работы является разработка рекомендаций по совершенствованию системы условий труда в ПАО СК «Росгосстрах» в Белгородской области г. Белгород с целью повышения эффективности

деятельности не только персонала организации, но и всей компании, как предпринимательской структуры в целом.

Задачами данной дипломной работы являются:

1. Изучение теоретических основ условий труда в организации, а именно понятие и сущность.
2. Организационно – экономическая характеристика филиала ПАО СК «Росгосстрах» в Белгородской области г. Белгород.
3. Анализ условий труда на рабочем месте в филиале ПАО СК «Росгосстрах» в Белгородской области г. Белгород.
4. Разработка рекомендаций по совершенствованию системы условий труда в филиале ПАО СК «Росгосстрах» в Белгородской области г. Белгород.

Предполагаемая практическая значимость данной дипломной работы заключается в том, что ее рекомендации и предложения носят целенаправленный характер в условиях рыночной экономики и позволяют повысить эффективность труда сотрудников в филиале ПАО СК «Росгосстрах» в Белгородской области г. Белгород.

В данной дипломной работе мы использовали эмперические **методы исследования**, такие как:

- анкетирование
- наблюдение
- контент-анализ.

Глава 1. ТЕОРИТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ.

1.1 Понятие «условия труда» персонала.

Условия труда – это совокупность факторов производственной среды, которые воздействуют на функциональное состояние организма сотрудников организации, их здоровье и работоспособность в процессе выполнения трудовых обязанностей. Условия труда представляют собой – применяемое оборудование, предметы, продукты и предметы труда, систему защиты рабочих, обслуживание рабочих мест, и внешние факторы, которые необходимы в процессе осуществления трудовой деятельности и создают определенный микроклимат в организации. Данные факторы зависят от состояния рабочих помещений. Исходя из данного определения, можно сделать вывод, что условия труда специфичны как для каждого производства, цеха и участка, так и для каждого рабочего места. Так же существует и другое определение понятия «условия труда» [35,с. 3].

Условия труда – это сложное объективное общественное явление, которое формируется в процессе труда, под воздействием ряда взаимосвязанных факторов: социально – экономического, технико-организационного и природного характера и оказывает влияние на здоровье, работоспособность сотрудника, на его отношение к труду и другие экономические результаты организации, ну уровень жизни и всестороннее развитие сотрудника, как главное производительной силы организации.

Это определение дает целостную характеристику условий труда: их сущности, как объективного явления, механизма формирования и основных направлений воздействия на человека, работающего в организации, эффективности, влияние на социальное развитие. Данное определение конкретизирует термины «производственная среда» и «условия труда», которые представляют собой единство двух сторон: с одной стороны – это факторы, которые воздействуют на формирование условий труда, а с другой стороны – это элементы, одни из составляющих условий труда. К данным

элементам условий труда относят: температуру, влажность воздуха и т. д., а именно все то, что оказывает непосредственное влияние на состояние сотрудника организации: его здоровье, работоспособность и социальное развитие [35 с.3].

В настоящее время в обществе, условиям труда уделяется большое значение, и работодатели стараются их улучшать. Условия труда – это есть ни что иное как состояние производственной среды, включающей в себя социально – экономические, материально – вещественные, производственные и природные элементы [26, с. 556].

Укрупненная классификация факторов, которые воздействуют на условия труда:

В первую группу включаются: нормативное и законодательное государственное регулирование социально – экономических и производственных условий труда (продолжительность рабочего времени, режим труда и отдыха, санитарные нормы и требования, система государственного контроля, за соблюдением действующих законов, норм, требований и правил в области обеспечения нормальных условий труда и т.п.); социально – психологические факторы, которые непосредственно, характеризуют отношение работников к выполняемому труду и к условиям, в которых он осуществляется, психологический климат в производственных коллективах, эффективность применяемых льгот и компенсаций за работы, которые напрямую связаны с неблагоприятными воздействиями в процессе осуществления трудовой деятельности.

Ко второй группе относятся – средства труда (производственные здания и сооружения, в том числе средства, которые обеспечивают техническую безопасность труда и др.); предметы труда и его продукт (сырье, материалы, заготовки, полуфабрикаты, готовая продукция); технологические процессы (физические, механические, химические и биологические воздействия на обрабатываемые предметы труда, способы их

транспортировки и хранения и т.д.); организационные формы производства, труда и управления (уровень специализации производства, его масштабы и массовость, сменность работы организации, прерывность и непрерывность производства, разделение и кооперации труда, его приемы и методы, применяемые режимы труда и отдыха относительно рабочей смены, недели, года, организация обслуживания рабочего места, структура предприятия и его подразделения, соотношение функционального и линейного управления производством и др.).

К третьей группе отнесены естественно – природные факторы, которые имеют особое значение при формировании условий труда в сельскохозяйственном производстве, добывающей промышленности, на транспорте и в строительстве. В данную группу входят следующие факторы: географические (климатические зоны, высота над уровнем моря, погодные условия); геологические (характер залегания полезных ископаемых, способ их добычи); биологические (особенности растительного и животного мира, жизнедеятельности человека, в соответствии с биологическими ритмами) [18, с. 223].

Часто, в литературе, элементы, которые образуют условия труда, называют факторами. Если судить по общепризнанному пониманию термина «фактор», то данное применение будет не совсем точным, так как речь идет о составляющих условий труда, а не о причинах их формирования. Так же, рассматривая элементы, составляющие условия труда, с точки зрения их влияния на человека, благоприятного или неблагоприятного воздействия на его работоспособность, здоровье, настроение и в целом на развитие личности, то настоящие элементы выступают, как факторы. Именно поэтому в литературе и многих официальных документах элементы условий труда трактуются, как факторы, потому что элементы условий труда выражаются количественными или качественными характеристиками, то в дальнейшем будем их называть «показатели» (элементы) условий труда [9, с. 89].

Так как условия труда представляют собой совокупность элементов производственной среды, которые оказывают влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда, то при рассмотрении элементов, входящих в состав условий труда, необходимо, таким образом исходить, прежде всего, из принципа единства организма и окружающей его среды, провозглашенного великим русским ученым И.М. Сеченовым. Это единство может быть уравновешенным, и тогда условия труда оцениваются, как благоприятные; оно может быть неуравновешенным из – за отрицательного влияния каких – либо элементов, в связи с чем условия труда можно оценить, как неблагоприятные.

Благоприятными же следует считать такие условия труда в которых качественная и количественная совокупность образующих их элементов оказывает влияние на человека, способствующее духовному и физическому формированию личности, развитие у сотрудников творческого отношения к труду, чувства удовлетворения им.

К неблагоприятным условиям относят такие условия труда, которые способны вызвать у человека глубокое утомление, которое в процессе может вызвать профессиональную патологию или привести к болезненному состоянию; если условия труда отрицательно влияют на работника, то в дальнейшем они могут вызвать отрицательное мнение сотрудника о его трудовой деятельности (непривлекательность, непопулярность, малопрестижность и т.п.) [28, с. 152].

В разработанной НИИ труда классификации все элементы условий труда делятся на четыре группы. При соблюдении всех условностей деления оно имеет одно важное значение, как для изучения условий труда, так и при разработке практических мероприятий по улучшению и осуществлению контроля за их состоянием, соблюдением санитарно – гигиенических, психофизиологических и эстетических норм, требований и правил.

Первую группу составляют санитарно – гигиенические элементы, которые получили свое название в связи с тем, что они нормируются и количественно оцениваются с помощью методов санитарно – гигиенических исследований. В данную группу включены все элементы, которые так или иначе образуют внешнюю предметную среду (микроклимат, чистота воздушной среды, освещение, биологические или другие воздействия). Почти все элементы, которые входят в данную группу нормируются путем стандартов санитарных требований и норм.

В состав второй группы входят психологические и физиологические элементы, которые обуславливаются содержанием трудовой деятельности, различными нагрузками на двигательный аппарат, нервную систему и психику человека, которые проявляются у него в процессе осуществления трудовой деятельности. В литературе их обычно называют психофизиологическими. Элементы данной группы не имеют четких обоснований и узаконенных нормативов в сравнении с элементами первой группы.

Составляющие третьей группы – это эстетические элементы, воздействие которых формирует у человека его отношение к условиям труда с точки зрения художественного восприятия окружающей среды. Количественная оценка данной группы еще требует дальнейшей разработки. В данное время предпринимаются попытки для определения эстетического уровня с помощью методов экспертной оценки.

В состав четвертой группы входят социально – психологические элементы, которые характеризуют взаимоотношения сотрудников в коллективе и его психологический климат. Элементы данной группы очень трудно оценивать количественно, но на них в настоящее время нет норм и стандартов. В дальнейшем изучение этих элементов с помощью социальных исследований создаст объективную основу для их измерения [37, с. 362].

Требования, которые предъявляются к условиям труда на производстве, определяются необходимостью обеспечения нормальных условий на рабочем месте, в цехе, на предприятии. При обеспечении нормальных условий труда должно быть исключено неблагоприятное влияние на работоспособность и здоровье сотрудников и могут быть обеспечены оптимальные границы разделения и кооперации труда, а в конечном итоге, повышается эффективность и качество трудовой деятельности.

В организациях должны строго соблюдаться санитарные нормы и правила, предельно допустимые концентрации (ПДК) вредных веществ и предельно допустимые уровни (ПДУ). Разработка санитарных норм и требований особенно важна при проектировании новой техники технологии и производственных объектов.

Меры по устранению неблагоприятных воздействий на здоровье работников производственной среды: санитарно – гигиенических, психологических и других факторов рассматриваются в литературе по охране и безопасности труда, производственной санитарии и технике безопасности.

Нормализация параметров микроклимата в производственных помещениях осуществляется с помощью систем отопления. Данные системы подразделяются на водяные, паровые и воздушные. Количество теплоты, которое гарантируется системой отопления, должно соответствовать потерям теплоты в помещениях (через строительные конструкции, на нагрев воздуха в помещении, технологические теплопотери, нагрев поступающих материалов и полуфабрикатов). На предприятиях основными средствами защиты от тепловых излучений является экранирование и теплоизоляция. А так же местные приточные системы вентиляции [44, с. 262].

Шум – это всякий нежелательный для человека звук. Воздействие шума на организм человека зависит от уровня звукового давления, характера шума (стабильный, тональный, импульсный) и индивидуальных

особенностей человека. Стабильный шум часто отражается на здоровье и работоспособности сотрудника организации. Люди, работая при шуме, привыкают к нему, но если шум длится продолжительное время, он вызывает общее утомление организма и может привести к глухоте. Действуя на центральную нервную систему (ЦНС) шум воздействует на весь организм. От сильного шума притупляется острота зрения, изменяются ритмы дыхания, сердечно – сосудистой деятельности, повышается кровяное давление, замедляется процесс пищеварения.

Вибрация так же неблагоприятно воздействует на организм человека. Она так же отрицательно влияет на работу машин и механизмов именно поэтому вопросу борьбы с вибрацией придается большое значение. В твердых телах возможны как продольные, так и поперечные колебания. В первом случае, направление распространения колебания совпадает с направлением колебания различных точек тела, во втором колебания происходят перпендикулярно ему. Вибрации в процессе распространения по твердому телу могут представлять собой периодические колебательные, либо случайные процессы. Длительное воздействие вибрации на организм, может привести к вибрационной болезни – стойкому нарушению физиологических функций организма человека. При виброболезни наблюдается нарушение сердечно – сосудистой деятельности, общее возбуждение, а так же изменение общего состояния. Кроме этого, вибрации также влияют на костно – суставный аппарат, мышцы, периферийное кровоснабжение, зрительную и слуховую активность. В особо тяжелых случаях наблюдается атрофия мышц, трофические явления, поражения мозга, включая вестибулярные нарушения, эпилепсия. Особенно вредны общие вибрации с частотами, близкие к частотам организма и отдельных его органов [5, с. 252].

Таким образом, соблюдение всех норм и правил условий труда, во многом определяет трудоспособность, степень утомляемости, а следовательно, вероятность травматизма. Соответствие характеристик

нормативным требованиям гарантирует не только сохранение здоровья, но и высокие производительность и качество труда.

1.2 Специальная оценка условий труда.

1 января 2014 года вступил в силу Федеральный закон «О специальной оценке условий труда», который отменяет процедуру аттестации рабочих мест по условиям труда (а именно, оценка соответствия рабочего места требованиям охраны труда). Формы проведения аттестации рабочих мест неоднократно менялись, но так и остались далеки от совершенства.

Специальная оценка условий труда – это комплекс мероприятий с целью обнаружения потенциально вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса в целом, а так же оценка их уровня воздействия на рабочих [24, с. 4].

Целью аттестации (а сейчас и специальной оценки условий труда) было – подтолкнуть работодателя к созданию безопасных и безвредных рабочих мест, с целью избежания травматизма и возникновения профессиональных заболеваний, а это уже в свою очередь привело бы к минимизации расходов (в том числе и бюджетных) на компенсационные выплаты за работу в неблагоприятных условиях труда.

Аттестация предполагала изменение уровней вредных и опасных производственных факторов, которые действуют в зоне рабочих мест. Сравнение их с гигиеническими нормативами и, в зависимости от уровня или превышения какого-либо измеренного производственного фактора над предельно допустимой концентрацией и предельно допустимым уровнем, аттестация устанавливала соответствующие классы условий труда. Проводила проверку безопасности технологического оборудования, полноту и качество обеспечения работников спецодеждой [20, с. 12].

По результатам аттестации формируются определенные списки сотрудников: которым необходимо проходить медицинские осмотры, кто

должен получать молоко, кому выделять спецодежду и какому классу работников, занятых определенной вредной деятельностью должны быть какие-либо компенсации [20, с. 5].

Но процесс внедрения сертификации не обеспечивает материального интереса в ее дирекции компании. Первого сентября две тысячи восьмого, 1 января, двухтысячного тринадцатая сертификация проводилась во всех ста десяти тысячах организаций - только 2% существующих компаний, и две тысячи четырнадцатый был отменен с января.

Специальная оценка условий труда отрегулирована Федеральным законом (сертификация выполнена согласно правилам, предусмотренным Министерством труда действий России), и должен устранить недостатки сертификации [46, с. 200].

Структура специальной оценки условий труда, одобрена федеральным органом исполнительной власти.

Специальная оценка условий труда не выполнена в отношении работы надомников, отдаленных работников и работников, которые вступили в трудовые отношения с работодателями - физические лица, которые не являются отдельными предпринимателями. Этот закон не относится к оценке условий труда государственных и муниципальных сотрудников [35, с. 26].

Сотрудник также имеет право присутствовать в специальной оценке условий труда в рабочем месте и получить ответы на вопросы, которые он может иметь в процессе.

Работодатель должен сообщить в письменной форме сотруднику с результатами специальной оценки условий труда, что сотрудник может обратиться при необходимости.

Ответственность за организацию и финансирование специальной оценки условий труда возложена на работодателя. Он скрепляет его со специальной организацией, на основе договоров, заключенных с ними, которые указывают заказ и сумму платежа за исполнение работы [24, с. 23].

Организации, которые в состоянии выполнить определенную оценку условий труда, зарегистрированы в специальном реестре. Они должны удовлетворить определенные требования:

- В уставах должен отразить это представление его операций, как холдинг специальной оценки условий труда.

- У организации должно быть по крайней мере 5 экспертов, которые работают в соответствии с трудовым договором (регулярно), и которые сертифицированы для права выполнять работу над специальной оценкой условий труда. Также в организации должен присутствовать, по крайней мере один эксперт, у которого есть степень в области одной из следующих особенностей; врачи на общей гигиене, профессиональной, как доктор на гигиенических лабораторных испытаниях;

- А также структурная единица в организации испытательной лаборатории должна быть доступной, которая донесла государственную аккредитацию в соответствии с законом [25,с. 236].

Кроме того, закон был списком информации, которая должна быть введена в надлежащие реестры, которые могут характеризовать организацию и экспертов. Эта информация размещена на специальном веб-сайте и сделана доступный для всех заинтересованных сторон бесплатно.

Закон также идентифицировал много условий, под который организации, которые несут специальную оценку условий труда, или эксперты не могут потратить на определенные операции. Например, они не могут провести определенную оценку условий труда:

- Официальные лица государственных контролирующих органов и государственных знаний и опыта условий труда;

- Организация, а также их лидеры, официальные лица и эксперты, которые являются учредителями компаний, на том, рабочие места которых проводят специальную оценку условий труда как все те, кто тесно связан с учредителями этих организаций или официальными лицами этих компаний,

которые ответственны за организацию и холдинг специальной оценки условий труда.

- Предприятия, которые выполняют определенную оценку условий труда при их рабочих местах и других [27,с. 222].

Для того, чтобы организовать и провести специальную оценку труда работодатель своим приказом, создает соответствующую комиссию, с нечетным числом членов и утверждает график ее проведения.

В состав комиссии входят представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, еще в состав комиссии входят представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа сотрудников организации.

Комиссию должен возглавлять работодатель или его представитель. Комиссия, кроме всего прочего еще утверждает перечень рабочих мест, на которых будет проводиться специальная оценка условий труда.

Периодичность проведения специальной оценки условий труда – не реже одного раза в пять лет.

Внеплановую специальную оценку условий труда проводят в течение шести месяцев после наступления следующих событий:

- ввод в эксплуатацию новых рабочих мест;
- по расписанию государственного инспектора труда, в связи с выявленными нарушениями;
- при изменении технологического процесса, применяемых материалов, сырья, замене оборудования, которое способно влиять на уровень воздействия вредных или опасных производственных факторов на работника;
- при несчастном случае на рабочем месте, выявленном профессиональном заболевании, причинами которых, послужило воздействие на работников вредных и опасных производственных факторов;

- предложения профсоюзных организаций или иного представительного органа [23, с.36].

Идентификация потенциально вредных и опасных производственных факторов – это процедура, которая устанавливает соответствие между имеющимися на рабочих местах факторами производственной среды и трудового процесса утвержденному классификатору [26, с. 566].

Если вредные или опасные факторы производства идентифицированы, условия труда в этом комитете по местоположению признали не соответствующими. Одновременно, исследование или измерение вредных и опасных факторов производства не выполнены, и работодатель добирается до территориального агентства наблюдения федерации по соблюдению трудового законодательства.

Если вредные и опасные факторы производства на рабочем месте идентифицированы, поведение их расследования и измерения, то необходима.

Идентификация потенциально вредных или опасных факторов производства не выполнена в связи с рабочими местами:

- работников, профессии, позиции, особенности включали в списки при помощи которых ранее назначение трудовой пенсии.

- Сотрудники, кто, в соответствии с регулируемыми положениями принесенной пользы и компенсации за работу во вредных или опасных условиях труда.

- Рабочие места, в которых, согласно результатам предыдущей сертификации на условиях труда или специальной оценке условий труда были установлены вредные или опасные условия труда.

Степенью опасности или небезопасных условий труда разделены на четыре класса:

- Оптимальные условия труда (класс 1) - являются условиями труда, под которыми сотрудник не подвергнут вредным или опасным факторам

производства, и если их уровни не превышают допустимые лимиты для человека и таким образом создают предпосылки для поддержания высокого уровня эффективности.

- Приемлемые условия труда (класс 2) - это условия труда, под которыми не действует сотрудник, вредные или опасные факторы производства и их уровни не превышают установленные гигиенически безопасных для работника норм, а изменения функционального состояния восстанавливается во время регламентируемого отдыха или к началу следующего рабочего дня.

- Вредные условия труда (3 класс) – условия труда, при которых уровни воздействия на работников вредных и опасных производственных факторов, превышают установленные гигиенические нормы [30, с.155].

По уровню влияния на организм работников и изменениям их функционального состояния вредные условия труда подразделяют на подклассы:

1 Вредные условия труда 1-й степени – такие условия труда, которые вызывают изменение функционального состояния организма, которое обычно, не успевает восстанавливаться к началу следующего рабочего дня и при этом присутствует риск негативного влияния на здоровье человека;

2 Вредные условия труда 2-й степени – такие условия труда, которые способны вызвать после длительного негативного воздействия на организм, стойкие функциональные изменения в организме человека и, способные вызвать в дальнейшем, профессиональное заболевание легкой степени тяжести (без потери работоспособности);

3 Вредные условия труда 3-й степени – условия труда, которые способны в период осуществления трудовой деятельности вызывать стойкие функциональные изменения организма сотрудника, которые в дальнейшем приведут к профессиональным заболеваниям легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности);

4 Вредные условия труда 4-й степени – такие условия труда, которые в процессе осуществления работником профессиональной трудовой деятельности способны привести к развитию тяжелых профессиональных заболеваний (с потерей трудоспособности) [34, с. 66].

Опасные условия труда - это условия труда, под которыми уровень воздействия опасных веществ в течение рабочего дня или части этого, может подвергнуть опасности жизнь работника, с высоким риском тяжелого профессионального заболевания.

Если работники, которые наняты в рабочих местах с опасными или опасными условиями труда, применяют эффективные средства индивидуальной защиты, которые прошли, обязательная сертификация класса условий труда может быть сокращена специальной комиссией одной степенью. Критерии классификации условий труда на рабочем месте будут процедурой набора специальной оценки условий труда [39, с.15].

Результаты специальной оценки рабочего места используются к:

- Контроль, с условиями труда государственных служащих и внедрением мер для их улучшения;
- Информирование сотрудников: об условиях труда, рисков ущерба к здоровью и мер, чтобы защитить от влияния вредных факторов на сотруднике, полагаясь на выплаты сотрудникам и компенсацию;
- Контроль, для того, чтобы предоставить работникам средства индивидуальной защиты, а также оборудовать рабочие места коллективное защитное снаряжение;
- Организация предварительного мероприятия (в занятости) и обязательный (в ходе занятости), медицинские исследования сотрудников;
- Установление дополнительного платежа страховых премий к Пенсионному фонду Российской Федерации, принимая во внимание условия труда класса опасности на рабочем месте, вычислении скидок (надбавки) к

страховой ставке для обязательного социального страхования против несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- Оценка профессиональных рисков;

- Вопрос болезней к воздействию опасных производственных условий, а также исследовать причины производственных травм и профессиональных заболеваний, и больше [35, с.56].

Результаты специальной оценки условий труда составляют отчеты на предписанной форме, которая должна быть подписана всеми членами комитета и председателем комиссии.

Работодатель обязан организовать работников, чтобы ознакомить с результатами специальной оценки условий труда на их непосредственном рабочем месте по получении в периоде не позже 30 календарных дней с даты утверждения отчета.

На том же, прописанном периоде работодатель должен опубликовать на его официальном сайте в Интернете (если такой сайт существует), данные по результатам специальной оценки условий труда относительно установленных классов (подклассы) условия труда на рабочем месте и списке мер, чтобы улучшить условия и работников защиты, рабочие места, которые, выполнил специальную оценку условий труда [35, с.10].

Организация, которая выполнила определенную оценку условий труда, обязана, в течение 10 рабочих дней с даты утверждения отчета о его результате, чтобы перейти к информационной системе федерации на основе результатов специальной оценки условий труда в форме электронного документа, подписанного компетентной электронной подписью. Этот документ содержит очень большой список данных, обоих с точки зрения работодателя, в том, рабочее место которого было выполнено специальные условия труда, а также в организации, которая провела оценку [24, с. 32].

Например, в отношении каждого рабочего места, в котором определенная оценка условий труда, передача должна подвергнуться следующей информации:

- а) отдельное число рабочих мест;
- б) код профессии сотрудника или сотрудников, которые наняты в этом рабочем месте, согласно Национальной Классификации занятий работников, позиций категорий сотрудников и тарифных разрядов;
- в) работник snils или работники, которые заняты этой работой;
- г) число работников, которые заняты на этом рабочем месте;
- д) класс условий труда на данном рабочем месте, а также, класс условий труда в отношении каждого вредного и опасного производственного фактора. С указанием их наименования, единиц их измерения, измеренных данных, соответствующих нормативов условий труда, продолжительности воздействия данных вредных и опасных производственных факторов на работника;
- е) основания для права на пенсию досрочного выхода на пенсию для старости;
- ж) информация о произошедшем за прошлые 5 лет, производственные травмы и профессиональные заболевания, которые показали сотрудников, работающих в рабочем месте;
- и) информация о качестве результатов специальной оценки условий труда (соответствие или несоблюдение результатов специальной оценки условий труда требований Федерального закона в случае исследования качества специальной оценки условий труда) [23, с. 11].

Исследование качества специальной оценки рабочего места выполнили территориальные организации государственных знаний и опыта условий труда на понятиях территориальных организаций федеральной Трудовой инспекции, также, но за плату, по словам работников 'организации, профсоюзы, ассоциации и другие уполномоченные организации

представителя персонала, а также работодатели и их ассоциации, страховые компании. Власти провели, исследование передает результаты к информационной системе учета [35, с. 8].

Поскольку переходное применение нашло, что организация, которым в установленном порядке позволили выполнить сертификацию о рабочих местах, может провести определенную оценку условий труда перед истечением сертификатов об аккредитации испытательных лабораторий, этих организаций, но не позже 31 декабря 2018 включительно. Если законность этих сертификатов истекает, такой как 31 декабря 2014, то до 31 декабря 2014 включительно. Если бы в некоторых рабочих местах была проводимая сертификация до 1 января 2014, то специальная оценка данных о рабочих местах условий труда не могла быть выполнена в течение пяти лет с даты завершения сертификации, кроме случаев обстоятельств для незапланированной специальной оценки условий труда [23, с. 25].

С 1 января 2015 в соответствии со Статьей 5.27.1 Административного Кодового нарушения работодателями для установленного порядка специальной оценки условий труда в рабочем месте или месте рассмотрения влечет за собой предупреждение или наложение административного штрафа на официальных лицах и частных лицах, занятых предпринимательской деятельностью без правового воспитания, в пределах от 5,000 - 10,000 рублей; юридические лица от 60,000 до 80,000 рублей.

Согласно Статье 14.54 Административного Кодового нарушения организации, которая выполнила определенную оценку условий труда, установленных по приказу того, что это придерживалось 1 января 2015, влечет за собой наложение административного штрафа на официальных лицах на сумму 20,000 - 30,000 рублей; юридические лица от 70,000 до 100,000 рублей. Для частного лица, которое было ранее подвергнуто административному взысканию для подобного административного нарушения, увеличены санкции: штраф для официальных лиц в пределах от

40,000 - 50,000 рублей, возможной приостановки сроком на 1 - 3 года; штраф для юридических лиц колеблется от 100,000 до 200,000 рублей, возможность приостановки административных операций в течение максимум 90 дней.

Код RF предоставил экспертам и ответственным организациям, которые проводят специальную оценку условий труда. Для комиссии, когда это - административное нарушение в соответствии со Статьей 14.54, они несут административную ответственность как официальные лица [24, с. 80].

В конце параграфа нужно отметить, что вышеупомянутые дополнительные тарифы страховых вкладов в Пенсионный фонд RF, в зависимости от результата специальной оценки условий труда в рабочем месте, установленном Федеральным законом, датировали 28.12.2013 №421 FZ "На Поправках к различным актам Российской Федерации, в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда".

Данные тарифы применяют с целью повышения заинтересованности работодателей в улучшении условий труда на рабочих местах.

1.3 Методика анализа условий труда на рабочем месте.

Важность и социально-экономическая значимость условий труда во многом обуславливается тесной связью, которая существует между условиями и охраной труда, а еще между экономикой, организацией труда и вообще всем производством.

На данный момент в практике используют много различных методик для оценки условий труда персонала в организации. Методика подбирается в зависимости от целей и предназначения анализа условий труда. Кроме того, для анализа условий труда также используют разнообразные оценочные показатели – это необходимо, чтобы определять затраты и результаты, преимущества и риски, изменения, которые связаны с проводимыми мероприятиями. Мероприятия могут быть например такие: регламентация труда, установление режима труда и отдыха сотрудников, формирование,

разработка и внедрение системы материального и нематериального стимулирования сотрудников компании.

А также, методы, с помощью которых, осуществляется специальная оценка условий труда можно распределить по группам, которым необходимо методико -биологическое и социально – психологическое исследование, также необходима и упрощенная оценка условий труда, она проводится с помощью коэффициентов и методик, которые оценивают функциональные зависимости между состоянием здоровья человека, который работает на данном предприятии и факторами, которые могут повлиять на него в процессе выполнения им своих трудовых обязанностей, еще с помощью данной оценки отслеживается повышение и спад трудовой активности работника [32, с. 86].

Первая группа этих методов достаточно сложна, для ее осуществления необходимо участие специалистов: физиологов, медиков. В случае проведения анализа условий труда данными методами необходима специальная аппаратура, а еще эти методы отвлекают работников от осуществления ими своих трудовых обязанностей из-за этого понижается работоспособность работника в момент, когда производится оценка. Данный метод сложен для осуществления, поэтому он в основном проводится в научно-исследовательских лабораториях [37, с. 256].

Научно-исследовательским институтом труда был разработан более доступный и менее трудоемкий метод оценки условий труда, с применением коэффициентов.

$$K_{у.т.} = n\sqrt{a_1 a_2, \dots, a_n} \quad (1.1)$$

Где, $K_{у.т.}$ – это интегральный коэффициент условий труда; a_1, a_2, a_n – это частный индекс соответствия существующих условий труда нормативным n – это количество показателей, которые характеризуют условия труда,

$$a_i = U_f / U_n \quad (1.2)$$

Где, $Уф$ и $Ун$ – это существующее и нормативное значение показателей условий труда.

Если существующие показатели превышают нормативные, ухудшая при этом условия труда, то индекс соответствия определяется обратным отношением.

$$a_i = Ун / Уф$$

С помощью данного показателя можно не только количественно оценить состояние условий труда на предприятии, но и можно провести сравнение между рабочими местами работников разных специальностей.

Количественные методики, которые устанавливают взаимосвязь изменения состояния здоровья работника и производственной средой, в которой он осуществляет свою трудовую деятельность применяются для использования количественных показателей условий труда в экономической работе для того, чтобы установить величину регламентированного отдыха работников, льготы, доплаты и компенсации за неудовлетворительное воздействие рабочей обстановки на состояние здоровья сотрудника организации [44, с. 400].

В соответствии с разработанной НИИтруда «методико-физиологической» классификацией выполняемых работ по тяжести. Все работы можно разделить на шесть категорий тяжести.

К первой категории относят такие работы, которые выполняются в комфортных условиях труда, где отсутствует отрицательное влияние на состояние здоровья сотрудника. У здоровых людей подобные условия труда наоборот побуждают человека к действию и повышают работоспособность. Когда работник находится в таких условиях, то утомление в конце дня незначительное. На протяжении всего трудового периода жизни у работников сохраняется здоровье и работоспособность остается довольно высокая. В таких условиях невозможно ухудшение здоровья работника в процессе осуществления им трудовой деятельности.

Во второй категории тяжести такие работы, условия труда в которых обычно не превышают предельно-допустимые нормы производственных факторов. Производственные факторы устанавливаются действующие санитарными нормами, правилами и эргономическими рекомендациями. У работников, у которых нет проблем со здоровьем в таких условиях труда обычно не возникает сильного утомления. Напряжение, степень мобилизации функций жизнеобеспечения, опорно-двигательного аппарата, высшей нервной деятельности и других подсистем организма соответствует величине и содержанию специфической профессиональной нагрузки (физической, умственной, эмоциональной). В подобных условиях работоспособность и функциональное состояние человека сильно не нарушается, также нет и заболеваний, которые могут быть связаны с осуществлением трудовых функций работником. Хорошая работоспособность сохраняется на протяжении всего периода жизни, пока человек осуществляет трудовую деятельность.

В третью категорию тяжести относят такие работы, при выполнении которых у людей, не страдающих никакими заболеваниями наблюдаются такие реакции, которые обычно характеризуют пограничное состояние человека: ухудшается здоровья человека в момент выполнения им трудовых обязанностей и чаще всего нарушается функционал нервной системы; время на восстановление необходимо дольше, чем работнику в нормальных условия труда; также наблюдается снижение работоспособности работника. Подобные негативные ухудшения организма возможно быстро устранить, если усовершенствовать режим труда и отдыха сотрудников организации. Обычно такое состояние близко к пограничному состоянию организма, а также близко к нормальному состоянию организма. Из этого следует, что при осуществлении трудовых функций в условиях труда в третьей категории тяжести полезный результат можно достичь без существенных негативных отклонений во взаимодействии «человек – производственный процесс».

В четвертую категорию тяжести входят такие работы, при осуществлении которых неудовлетворительные условия чаще приводят к реакциям, которые свидетельствуют о более глубоком пограничном состоянии организма у людей, не имеющих заболеваний. В этих условиях большинство физиологических показателей организма становятся хуже, как в перерывах между работой, так и в момент осуществления трудовых функций. Также меняются соотношения периодов в динамике работоспособности человека. Снижается и много других производственных показателей. Повышается число заболеваний сотрудников, работающих в данных условиях, появляются, так называемые «предзаболевания», которые непосредственно пересекаются с осуществлением трудовых функций человека, а если присутствует высокий уровень вредных и опасных условий труда возможно возникновение и профессионального заболевания.

К пятой категории тяжести относятся такие работы, в которых неблагоприятные условия труда в конце рабочей смены происходят реакции, которые характерны для критического состояния организма у весьма здоровых людей.

И в шестую (последнюю) категорию тяжести работ, относятся работы, в процессе выполнения которых в результате чрезвычайных, постоянных перегрузок, обычно в стрессовых ситуациях наблюдается возникновение тяжелых патологических реакций, часто за подобными реакциями организма следует сложные ухудшения в состоянии жизненно - важных органов. Бывает, что психологический или эмоциональный стресс усиливается прочими, также неблагоприятными условиями труда работника. Все это существенно понижает иммунитет организма к вредным факторам производства [53, с. 100].

Тяжесть работы характеризуется соответствующей категорией, определяемой методом количественной оценки работы по условиям труда, разработанным НИИтруда и изложенным в методических рекомендациях «количественная оценка тяжести труда».

В соответствии с этой методикой все факторы условий труда в зависимости от их фактического состояния, установленного на основе замеров и исследований, оцениваются в баллах от 1 (оптимальные условия труда) до 6 (наиболее тяжелые условия труда).

Основы законодательства Российской Федерации об охране труда предусматривают формирование, экономического механизма, обеспечивающего охрану труда, а также социальные гарантии, связанные с возмещением ущерба здоровью работников. Качество информации для принятия решений по охране труда в решающей степени зависит от методов анализа и оценки условий труда [28, с. 15].

В настоящее время, накоплен значительный научно-практический опыт качественной оценки наиболее распространенных опасных и вредных факторов (ОВФ). Также создан и в настоящее время продолжает формироваться обширный перечень нормативно-правовых регламентов и методик пофакторной оценки условий труда. Общая схема такой оценки приведена в таблице 1.1.

Таблица 1.1

Общая схема пофакторной оценки условий труда

Этапы работы	Источники информации
Выявление всех ОВФ, постоянно, периодически или эпизодически возникающих на рабочем месте и изучение механизма их воздействия на сотрудника.	Описание технологий, паспорта оборудования и оснастки рабочего места, наблюдения и беседа с работниками.
Нахождение и определение допустимых пределов для каждого выявленного ОВФ.	ГОСТы, санитарные нормы, СНиП и другие нормативные документы.
Выполнение инструментальных измерений для определения фактических и допустимых уровней.	Нормативные документы и результаты измерений.

Продолжение таблицы 1.1

Хронометраж или расчет времени фактического воздействия каждого ОВФ на каждого, работающего на предприятии в течение смены.	Данные хронометража или расчеты времени выполнения операции.
Определение допустимых пределов ОВФ с учетом длительности воздействия на организм и характера трудовой деятельности.	ГОСТы, СМ, СНИПы и другие нормативы, данные хронометража и расчеты времени.
Составление сравнительных таблиц или графиков предельно допустимых и хронических параметров ОВФ, определение фактического превышения норм или их отсутствия.	Результаты измерений, нормативные уровни с учетом продолжительности воздействия.

В первой главе данной дипломной работы мы рассмотрели теоретические основы изучения условий труда персонала в организации. Работоспособность сотрудника организации во многом зависит от соблюдения всех норм и правил условий труда. Также условия труда влияют на степень утомляемости сотрудника. Соответствие существующих условий труда нормативным требованиям, обеспечивает не только сохранение здоровья сотрудников, но и повышает работоспособность и качество труда.

Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что для формирования экономического механизма требуется комплексная оценка условий труда на предприятии, когда учитывается совокупность воздействия ОВФ при том или ином виде деятельности. Особого внимания привлекают интегральные методы, которые основываются на суммировании показателей условий труда и получения оценки их состояния, которые выражаются одним числом.

Глава 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ ФИЛИАЛ ПАО СК «РОСГОССТРАХ» В БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ ГОРОД БЕЛГОРОД.

2.1 Организационно – экономическая характеристика организации.

Объектом исследования данного дипломного проекта является филиал ПАО «Росгосстрах» в Белгородской области г. Белгород. Данная компания имеет богатую историю и огромный опыт в сфере страхования. В 2011 году Росгосстрах отметил свое 90-летие. В деятельности компании всегда учитывается текущая рыночная, экономическая и социальная ситуация в России, многолетний опыт в страховании и цели на ближайшее (и далекое) будущее. Это делает страховые продукты компании еще надежнее, а услуги - удобнее для клиентов.

6 октября 1921 года Совет народных комиссаров РСФСР принял декрет «О государственном имущественном страховании». Именно с этого дня и начинается истории государственной страховой организации в России. 6 октября считается днем рождения Росгосстраха.

Компания росгосстрах была образована в феврале 1992 года и стала правопреемником госстраха РСФСР, созданного в 1921 году. Фактически, история госстраха, а затем росгосстраха – это большая часть истории развития российского рынка страховых услуг.

До 2001 года 100% акций общества находилось в федеральной собственности. Начиная с апреля 2001 года, осуществлялась поэтапная приватизация общества, завершившаяся в 2010 году, по результатам которой на данный момент все акции росгосстраха находятся в собственности частных акционеров.

Компания регулярно в различных номинациях получает престижные награды в сфере страхования – «золотая саламандра». В 2004 году авторитетное рейтинговое агентство «Эксперт РА» присвоило росгосстраху

рейтинг A++ - это свидетельствует о том, что компания надежная и у нее хорошие перспективы. Также данный рейтинг был опять подтвержден в 2010 году.

В росгосстрахе действует уникальная система урегулирования убытков, которая включает около 400 центров и пунктов урегулирования убытков, которые оснащены самым современным в Европе программным обеспечением.

В данный момент в росгосстрахе работает около 100 тысяч сотрудников, в том числе около 65 тысяч страховых агентов.

Сейчас росгосстрах – самый узнаваемый из всех российских страховых компаний бренд и единственная компания, которая входит в топ-100 крупнейших российских компаний.

Компания дорожит своим прошлым и прилагает огромные усилия в сегодняшний день, чтобы уверенно смотреть в будущее. Сейчас росгосстрах – это динамично развивающаяся организация, в которой формируется корпоративная и профессиональная культура.

Публичное акционерное общество росгосстрах является частной коммерческой организацией и осуществляет свою деятельность в соответствии с уставом организации, Конституцией РФ и действующим законодательством РФ.

ПАО «Росгосстрах» - самостоятельное юридическое лицо, зарегистрировано в Белгородской налоговой инспекции за регистрационным номером в Едином государственном реестре юридических лиц. ПАО «Росгосстрах» имеет самостоятельный баланс и расчетный счет.

Компания расположена по адресу: Россия, 308001, г. Белгород, проспект Славы 50.

На 01.01.2015 численность работников составляет 272 человека.

В филиале ПАО «Росгосстрах» в Белгородской области г. Белгород создан уставной фонд 1500000 рублей. Имущество публичного акционерного общества формируется за счет вкладов участников, за счет полученных

доходов и других законных источников, и принадлежит его участникам на праве долевой собственности.

В процессе своей деятельности компания руководствуется законодательными актами различных государственных уровней, а также собственными учредительными документами и уставом, а также приказом «Об учетной политике на соответствующий финансовый год».

Таблица 2.1

Организационная структура филиала ПАО «Росгосстрах» в
Белгородской области г.Белгород.

Наименование	Количество
Директор	1
Зам директора	5
Отдел массовых видов страхования	10
Отдел агентских продаж	18
Отдел автотранспортного страхования	20
Отдел страхования жизни	12
Агентства, страховые отделы	18
Управление продаж корпоративным клиентам	10
Отдел по организации тендеров	7
Отдел продаж и контроля ДМС, НС корпоративных клиентов	15
Сельскохозяйственный отдел	11
Отдел андеррайтинга имущества и ответственности юридических лиц	14
Отдел по работе с VIP клиентами	11
Отдел по работе со страховыми и нестраховыми посредниками	16
Отдел по работе с банками и лизинговыми компаниями	10

Продолжение таблицы 2.1

Отдел бухгалтерского учёта и отчётности	9
Отдел финансового планирования и бюджетирования	9
Отдел операционного учета	9
Отдел клиентского обслуживания	15
Отдел сложных страховых случаев	16
Пункт урегулирования убытков в г. Губкин	12
Пункт урегулирования убытков в г. Ст.Оскол	12
Пункт урегулирования убытков в г.Алексеевка	12
Итого:	272

Организационная структура филиала ПАО СК «Росгосстрах» г. Белгород в белгородской области [Приложение 1] имеет линейно-функциональную структуру управления, в данной структуре руководит компанией один человек, а в его подчинении находятся отделы .

Организационная структура построена таким образом, чтобы обеспечить в экономическом и организационном отношениях единство всех частей организации, наилучшим образом использовать трудовые и материальные ресурсы. Организационная структура состоит из директора, 5 заместителей и 21 отдела, объединенных общей целью.

Организационная структура управления ПАО «Росгосстрах» в Белгородской области г. Белгород представляет собой эффективное управление, а также выполнение таких функций, как:

- На определенный отдел не должно возлагаться решение тех вопросов, которые более эффективно сможет решить другой отдел;

- Решение одних и тех же решений не должно находиться в ведении разных отделов;

- Все функции управления должны входить у обязанности управляющих отделами.

Структура финансового аппарата представлена отделами бухгалтерского учета и отчетности и отделом финансового планирования и бюджетирования.

Основными обязанностями и сферами являются:

1) Финансовое планирование:

- подготовка исходных данных для формирования модели финансового плана филиала с учетом прогнозных данных, внесение корректировок в модель финансового плана;

- участие в сборе регламентной отчетности и дополнительной информации от структурных подразделений с целью формирования ежемесячной, ежеквартальной и годовой финансовой и статистической отчетности отделом финансового планирования и бюджетирования для направления в налоговые органы, ФССН, органы государственной статистики и другие надзорные и вышестоящие организации, в том числе подразделения ПАО «Росгосстрах» (с использованием специализированных программ, внедренных в системе РГС и офисных приложений).

2) Вознаграждение рабочих: участие в вычислении фондов вознаграждения сотрудников отделения согласно инструкциям на вознаграждении, внутренним приказам директора филиала и других.

3) Участие в вычислении страховых запасов на основе данных, обеспеченных отделом эксплуатационного счета согласно действующему законодательству РФ, предоставления на формирование страховых запасов и принципах учетной политики общества, обеспечивая данные о страховых запасах дня, уверенно, дата и сообщение в формате утвержденном ПАО «Росгосстрах».

4) Контроль соблюдения всех структурных подразделений отделения уставной нормы расходов по работе, в случае обнаружения

несанкционированных расходов, доносящих на него главный отдел финансового планирования и составления бюджета;

5) Финансовый и экономический анализ: подготовка аналитических материалов результатами работы отделения в течение отчетного периода, развития предложений относительно оптимизации деятельности отделения.

В рассматриваемой компании регулярно проводится внутренний анализ финансово-хозяйственной деятельности.

Филиал ПАО «Росгосстрах» в Белгородской области г. Белгород занимает четырехэтажное здание. На первом этаже здания находится страховая отдел. Второй, третий и четвертый этаж предназначены под отдел по работе с персоналом, бухгалтерию, коммерческий отдел и кабинет генерального директора.

Собрания учредителей устанавливает структуру управления, штатное расписание, распределение функций, размеров заработной платы, а также размеры надбавок и доплат к должностным окладам и порядок награждения.

Филиал – это отдельное подразделение общества, расположенного из места его пребывания и выполняет все функции общества согласно лицензиям общества и также решения руководства общества.

Основными задачами деятельности ООО «Росгосстрах» в белгородской области являются:

- обеспечение имущественных интересов граждан и юридических лиц от потенциальных рисков;
- реально компенсировать убытки, причиненные в результате непредвиденных явлений;
- дальнейшее совершенствование и развитие социально-значимых видов страхования, соответствующих современному этапу социально-экономического развития.

Организационная структура бухгалтерии.

Руководство бухгалтерией осуществляется главным бухгалтером, ему подчиняются его заместители. Структура бухгалтерии, как и организации в целом – линейно-функциональная, главному бухгалтеру подчиняются все остальные бухгалтера.

Согласно учетной политике ПАО «Росгосстрах» бухгалтерский учет в обществе ведется с применением компьютерной технологии обработки учетной информации на основе программного обеспечения MBS Navision. Для систематизации накопления информации, содержащейся в принятых к учету первичных учетных документах, для отражения на счетах бухгалтерского учета и в бухгалтерской отчетности ведутся регистры бухгалтерского учета:

1. Книга-Главная;
2. Оборотные ведомости по синтетическим и аналитическим счетам;
3. Кассовая книга.

Хозяйственные операции оформляются первичными документами по формам, которые содержатся в альбомах унифицированных форм первичной учетной документации и утвержденным в установленном порядке.

Формы первичных учетных документов, которые не предусмотрены унифицированными формами, утверждаются внутренними распорядительными документами общества.

Формы первичных учетных документов, которые утверждены обществом на момент принятия данной учетной политики.

Обработка учетной информации на основе первичных бухгалтерских документов осуществляется в соответствии с графиком документооборота на компьютере (частично) и в регистрах бухгалтерского учета.

Учетная политика организации.

Бухгалтерский учет операции ведется в соответствии с рабочим планом счетов, которые являются приложением к настоящей учетной политике, которая разработана обществом с учетом его потребностей и особенностей деятельности на основании плана счетов бухгалтерского учета финансово-

Продолжение таблицы 2.2

Страхование для частных лиц, всего	5,75	50	6,5	50	7,2	50	14	50
С. жизни	1,437		1,625		1,8		3,5	
С. здоровья	1,437		1,625		1,8		3,5	
Автострахование	1,437		1,625		1,8		3,5	
С. путешествий	1,437		1,625		1,8		3,5	
Страхование для компаний, всего	5,75	50	6,5	50	7,2	50	14	50
С. имущества	1,437		1,625		1,8		3,5	
С. Здоровья и жизни	1,437		1,625		1,8		3,5	
Автострахование	1,437		1,625		1,8		3,5	
Перестрахование рисков	1,437		1,625		1,8		3,5	
Итого по предприятию	11,5	100	13	100	15	100	28	100

Структуры данного типа позволяют наиболее эффективно использовать рабочую силу также присутствуют возможности карьерного роста в организации, упрощается профессиональное обучение сотрудников и облегчают систему контроля за каждым подразделением.

Таблица 2.3

Состав и структура основных производственных фондов организации

Виды основных фондов	2013г		2014г		2014г		Отклонение(+/-) млн.р уб
	Млн.р уб	%	Млн.р уб	%	Млн.р уб	%	
Здания	4		5,3		5,6		1,6/0
Транспортные средства	2,8		3,6		4		1,2/0
Инвентарь	1,3		0,3		0,4		0,1/1
Итого	8,1	13	9,3	16	10		7,4/0

Проанализировав данную таблицу мы видим, что и здесь в организации присутствует положительная динамика, основные производственные фонды

увеличиваются это касается как зданий, так и транспортного средства и инвентаря.

Таблица 2.4

Состав и структура трудовых ресурсов

Виды основных средств	2013г		2014г		2015г		Отклонение (+/-)	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Всего на предприятии	267		265	- 1	272	2	5/2	2/0
в т. ч. в производстве								
из них - постоянные рабочие	260		255	- 2	265	3	10/0	1

Численность сотрудников увеличилась в отношении 2013 к 2015 г. на 5 чел. кроме того основную массу сотрудников составляют постоянные работники организации.

Таблица 2.5

Финансовые результаты деятельности филиала ПАО СК «Росгосстрах» в
Белгородской области г. Белгород.

Показатели	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2013 г. в % к 2015 г.
Выручка от предоставляемых услуг, млн.руб.	116,67	117,23	140,34	120,28
Полная себестоимость предоставляемых услуг, млн.руб.	63,37	68,37	87,87	138,6
Прибыль от предоставляемых услуг, млн.руб.	50,30	48,86	52,47	104,3
Рентабельность затрат, %	48,9	97,5	82,9	81,2
Рентабельность продаж, %	45,9	49,4	45,3	0,9

Из данной таблицы видно, что компания развивается стабильно, в течение трех лет происходил прирост прибыли по всем показателям.

Выручка от предоставляемых услуг за отчетный период выросла на 120,28%.

Полная себе стоимость предоставляемых услуг возросла на 136,6% в отношении 2013 к 2015 году.

Рентабельность затрат в 2013г. была 48,9% в 2014 она резко возросла до 97,5%, а в 2015 опять понизилась до 82,9%.

Рентабельность продаж на протяжении анализируемых трех лет колеблелась в пределах 4% в плюс и минус.

Прибыль от предоставляемых услуг в 2013 году составляла 50,30млн. руб. в 2014 году 48,86 млн. руб. и в 2015 году прибыль составила 52,47 млн. руб.

2.2. Анализ системы управления персоналом в организации.

Для всех, кто так или иначе связан со страховым бизнесом очевидно, что данный бизнес целиком и полностью зависит от работающих в нем людей, поэтому таким аспектам деятельности, как управление персоналом, обучение и подбор в компании уделяется не малое внимание на всех уровнях руководства.

Росгосстрах – это компания равных возможностей, которая категорически отвергает любую дискриминацию на любых основаниях. Сотрудником росгосстраха может стать любой человек, достигший 18 лет, независимо от национальности, религии и пола. В тоже время принадлежность к тому или иному политическому, религиозному и т.п. направлению должна оставаться личным делом каждого сотрудника, а любая форма пропаганды таких взглядов в офисе компании не приемлема.

Количественный состав системы управления персоналом определяется организационно-штатными структурами и уставом организации. При расчете численности штатных работников кадровой службы были учтены следующие факторы:

- общая численность работников организации;
- конкретные условия и характерные особенности организации, которые связаны со сферой ее деятельности (производственной, банковской, торговой, страховой и т.п.), масштабами, разновидностями отдельных производств, наличием филиалов;

- социальная характеристика организации, структурный состав ее работников (наличие различных категорий – рабочих, специалистов с высшим и средним специальным образованием, научных работников), их квалификация;

- сложность и комплексность решаемых задач по управлению персоналом(стратегическое планирование, выработка кадровой политики, организация обучения и т.п.);

- техническое обеспечение управленческого труда и др.

В связи с тем, что организации самостоятельно определяют численность работников по функциям управления, их профессиональный и квалификационный состав, а также утверждают штаты, все существующие методы расчета численности систем управления носят в основном характер рекомендации, так как определение численности имеет свои особенности и для каждой фирмы и организации будут использоваться свои индивидуальные методы в соответствии с различными факторами.

Другой источник информации – сами работники со своим мнением по тем или иным вопросам, материалы социологических исследований (анкетирование, интервью), результаты психофизиологических исследований (тестирование работников).

Таблица 2.7

Анализ кадровых процессов в филиале ПАО «Росгосстрах» в Белгородской области г. Белгород

Показатель	2013г.	2014г.	2015г.
Численность персонала на начало года, чел.	246	245	254
Среднесписочная численность	256	255	263
Принято всего, чел.	21	20	23
Выбыло всего, чел.	6	4	5
В т.ч.-по собственному желанию:	5	2	3

Продолжение таблицы 2.7

- по сокращению штатов:	1	2	1
-за нарушение трудовой дисциплины:	1	0	1
Численность на конец года, чел:	267	265	272
Коэффициент оборота по приему	0,082	0,078	0,087
Коэффициент оборота по выбытию	0,019	0,007	0,011
Коэффициент текучести кадров	0,023	0,007	0,015
Коэффициент постоянства кадров	0,099	0,099	0,099
Коэффициент замещения	0,058	0,062	0,068

1. Коэффициент оборота по приему (Кпр);

$$K_{\text{пр}} = \frac{\text{количество принятого на работу персонала}}{\text{среднесписочная численность персонала}} \quad (1)$$

$$2013\text{г. } K_{\text{пр}} = \frac{21}{256} = 0,082$$

$$2014\text{г. } K_{\text{пр}} = \frac{20}{255} = 0,078$$

$$2015\text{г. } K_{\text{пр}} = \frac{23}{263} = 0,087$$

2. Коэффициент оборота по выбытию (Кв);

$$K_{\text{в}} = \frac{\text{количество уволившихся работников}}{\text{среднесписочная численность персонала}} \quad (2)$$

$$2013\text{г. } K_{\text{в}} = \frac{5}{256} = 0,019$$

$$2014\text{г. } K_{\text{в}} = \frac{2}{255} = 0,007$$

$$2015\text{г. } K_{\text{в}} = \frac{3}{263} = 0,011$$

3. Коэффициент текучести кадров (Ктк);

$$K_{\text{тк}} = \frac{\text{количество уволившихся работников по собственному желанию и уволенных за нарушение трудовой дисциплины}}{\text{среднесписочная численность персонала}} \quad (3)$$

$$2013\text{г. } K_{TK} = \frac{6}{256} = 0,023$$

$$2014\text{г. } K_{TK} = \frac{2}{255} = 0,007$$

$$2015\text{г. } K_{TK} = \frac{4}{263} = 0,015$$

4. Коэффициент замещения (Кз);

$$K_z = \frac{\text{количество принятых} - \text{количество выбывших работников}}{\text{среднесписочная численность персонала}} \quad (4)$$

$$2013\text{г. } K_z = \frac{15}{256} = 0,058$$

$$2014\text{г. } K_z = \frac{16}{255} = 0,062$$

$$2015\text{г. } K_z = \frac{18}{263} = 0,068$$

5. Коэффициент постоянства состава персонала (Кпс);

$$K_{пс} = \frac{\text{среднесписочная численность на начало периода} - \text{количество уволенных работников за период}}{\text{среднесписочная численность персонала}} \quad (5)$$

$$2013\text{г. } K_{пс} = \frac{254}{256} = 0,099$$

$$2014\text{г. } K_{пс} = \frac{253}{255} = 0,099$$

$$2015\text{г. } K_{пс} = \frac{261}{263} = 0,099$$

Подводя итоги по таблице 2.4 мы видим, что в среднем за 3 рассмотренных года, такие показатели как- коэффициент текучести и коэффициент постоянства кадров, коэффициент оборота по приему и по выбытию, а также коэффициент абсентеизма остаются прежними и меняются лишь не в значительной степени.

Таблица 2.8

Структура и укомплектованность персоналом в филиале ПАО
«Росгосстрах» в Белгородской области г. Белгород

Показатели	2013	2014	2015
Персонал о,в том чис числе	267	265	272
Руководители	46	46	46
Специалисты	211	209	214
Рабочие	11	10	12

Если проанализировать данные из таблицы 2.5, то можно сделать вывод о том, что численность сотрудников всего по отношению 2013г. к 2015 незначительно, но увеличивается. Также увеличивается численность специалистов в отношении 2013г. к 2014г., а в отношении 2014 к 2015 численность специалистов остается неизменной. Также можно отметить, что численность рабочих в 2014г. уменьшилась, по сравнению с 2013г., а к 2015 возросла. В целом, анализируя данную таблицу, можно сказать о том, что в структуре и укомплектованности персоналом в филиале ПАО «Росгосстрах» изменения произошли незначительные.

Таблица 2.9

Распределение персонала по полу в филиале ПАО «Росгосстрах» в
Белгородской области г. Белгород

Группы работников	мужчины		женщины	
	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
Руководители	15	48,4	31	14,5
Специалисты	16	51,6	198	72,5
Рабочие	0	0	12	13
Итого	31	11,4	241	88,6

Данная таблица показывает, что в филиале ПАО СК «Росгосстрах» в Белгородской области г. Белгород преобладает женский коллектив. Женщин в организации работает 241 человек, что 88,6% от общего числа сотрудников организации, а мужчин 11,4% - это 31 человек.

Таблица 2.7

Состав работников по возрасту в филиале ПАО «Росгосстрах» в
Белгородской области г. Белгород

Группы работников по возрасту,	Руководители		Специалисты		Рабочие	
	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе

лет						
До 20	0	0	0	0	0	0
20-30	3	6,5	59	27,6	1	8,3
30-40	11	24	50	23,4	1	8,3
40-50	12	26	44	20,6	1	8,3
50-60	15	32,6	55	25,7	7	58,3
Свыше 60	5	10,9	6	2,3	2	16,7

Из данной таблицы мы видим, что в организации преобладают сотрудники в возрасте 50-60 лет. В организации также работают 11 пенсионеров. В возрастном промежутке 20-30 лет работают 3 руководителя, 59 специалистов и 1 рабочий, в возрасте 30-40 лет 11 руководителей, 50 специалистов, в возрасте 40-50 лет 15 руководителей 55 специалистов и 7 рабочих.

Таблица 2.8

Состав сотрудников по трудовому стажу в филиале ПАО «Росгосстрах» в Белгородской области г. Белгород.

Группы работников по стажу, лет	Руководители		Специалисты		Рабочие	
	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
До 5	0	0	80	37,4	1	8,3
От 5 до 10	15	33	73	34,1	9	75
От 10 до 15	22	48	54	25,2	2	16,7
От 12 до 20	9	19	7	3,3	0	0

Данная таблица показывает, что в филиале ПАО СК «Росгосстрах» в Белгородской области в г. Белгороде в основном все сотрудники с трудовым стажем от 5 лет, руководителей с трудовым стажем до 5 лет нет вообще, 80 специалистов и 1 рабочий, в категории с трудовым стажем от 5 до 10 лет 15 руководителей, 73 специалиста и 9 рабочих, самая преобладающая категория – это сотрудники с трудовым стажем 10-15 лет и в категории стаж от 15 до 20 и выше работают 9 руководителей и 7 специалистов.

Таблица 2.9

Распределение работников по образованию в филиале ПАО «Росгосстрах»
в Белгородской области г. Белгород

Группы работников по образованию	руководители		Специалисты		Рабочие	
	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
Среднее	2	4,3	56	26,1	4	33,4
Среднее специальное	7	5,2	20	9,3	1	8,3
Незаконченное высшее	6	13	13	6,2	1	8,3
Высшее	31	67,5	125	58,4	6	50

Из данной таблицы мы видим, что в филиале ПАО СК «Росгосстрах» в Белгородской области г. Белгород работает 2 руководителя 56 специалистов и 4 рабочих с средним образованием, со средним специальным образованием 7 руководителей, 20 специалистов и 1 рабочий, незаконченное высшее образование имеют 6 руководителей, 13 специалистов и 1 рабочих и самая преобладающая категория – это работники с высшим образованием в данной категории 31 руководитель, 125 специалистов и 6 рабочих.

2.3 Анализ системы условий труда в ПАО СК «Росгосстрах» в Белгородской области г. Белгород.

Условий труда определяются такими факторами, как тип производства, уровень разделения и кооперации труда, место выполнения работы, содержание труда и т.п.

Нами будут рассмотрены условия труда сотрудников отделов: отдел кадров, финансовый отдел и отдел по розничному страхованию в филиале ПАО СК «Росгосстрах» в Белгородской области г. Белгород.

В филиале ПАО СК «Росгосстрах» в Белгородской области г. Белгород система планировки помещения кабинетная: структурные подразделения размещаются на отдельных этажах здания, а отделы и службы в отдельных комнатах (от 1 до 15 чел.). Достоинством данной системы является создание приятной обстановки и комфортных условий труда для малых групп сотрудников. Недостатки данной системы – это увеличение затрат на отопление, освещение, а также удлинение маршрутов документопотоков.

Каждый кабинет в филиале ПАО СК «Росгосстрах» в Белгородской области г. Белгород оборудован системами отопления и приточно-вытяжной вентиляцией – данные системы необходимы для помещений, в которых работают на компьютерах. Также в помещениях с персональным компьютером находится аптечка первой медицинской помощи и огнетушитель.

Высота помещения от пола до потолка равна 3,10м, а площадь на одно рабочее место составляет 4 м². Это соответствует нормам организации рабочего места сотрудников, так как по нормам площадь на одно рабочее место специалиста должна составлять от 3 до 8м². А высота помещения от пола до потолка должна быть не менее 3 м.

В кабинете помещения присутствует естественное и искусственное освещение. Естественное освещение осуществляется за счет больших широких окон, а искусственное освещение осуществляется за счет люминесцентных ламп.

В помещении стоят специальные шкафы для хранения документов и шкаф для верхней одежды. На окнах висят жалюзи, которые спасают от ярких солнечных лучей летом. На стенах в кабинетном помещении обои спокойных светлых тонов, которые требуют замены, т.к. находятся не в надлежащем состоянии. Также в помещении потолок предусматривает панельное пенопластовое покрытие, которое отсутствует. Данные недоработки отрицательно влияют на моральное состояние персонала.

Температура воздуха в теплый период составляет 22-24 °С, относительная влажность воздуха составляет примерно 50%. Система кондиционирования воздуха в помещениях отсутствует, поэтому в некоторые дни в помещении бывает душно, сотрудники вынуждены открывать окна для проветривания помещения, в связи с этим в кабинетном помещении становится шумно, данный аспект отрицательно влияет на работоспособность сотрудников, шум при выполнении монотонной работы сбивает, а также возможно раздражение и стрессоустойчивость сотрудников понижается.

В холодный период времени температура воздуха составляет 18-20 °С, относительная влажность воздуха в данный период составляет примерно до 55%. Из приведенных выше данных видно, что зимой температура воздуха в норме, а летом слегка превышена – это не очень хорошо влияет на работоспособность сотрудника, так как при температуре воздуха выше 22 °С физическое утомление работника наступает быстрее.

Влажная уборка помещений осуществляется 5 раз в неделю – это соответствует санитарным нормам. Данный аспект положительно сказывается на влажности воздуха и чистоте в кабинетном помещении, что напрямую связано с физическим состоянием сотрудников организации.

Рабочее место сотрудника состоит из компьютерного стола, компьютера, стула и средства связи.

Высота стола составляет 720мм – это норма. Стулья со спинкой, мягкие, регулируемые, с подлокотниками, что очень удобно при длительной монотонной работе в сидячей позе. На подобных стульях работник практически не устает и тем самым увеличивается работоспособность человека.

На компьютерных столах в кабинетах стоят персональные компьютеры, они оснащены объемными мониторами с плоским экраном. В некоторых кабинетах мониторы имеют частоту мерцания 85 МГц, этого достаточно для того, чтобы сотрудники нормально осуществляли свою профессиональную

деятельность. Минимальной частотой мерцания монитора для осуществления нормальной работы за компьютером является минимум 85 МГц, при этом необходимо делать перерывы в работе каждые 1,5-2 часа на 15-20 минут. Исходя из норм следует, что установленные мониторы с более низкой частотностью не рекомендуется использовать.

Некоторые столы в кабинетах на рабочих местах не имеют специальной рабочей поверхности, отделенной от основной столешницы, для клавиатуры и системного блока. Поэтому системный блок стоит на полу, а клавиатура располагается перед видеомонитором на расстоянии 100-150мм от края стола. Такая планировка не удобна для пользования персональным компьютером и приводит к быстрой утомляемости сотрудника. По общепринятым нормам клавиатура должна располагаться не менее, чем на 300 мм от края, обращенного к пользователю персональным компьютером, или на специальной, регулируемой по высоте рабочей поверхности, отделенной от основной столешницы.

К каждому компьютеру подключен принтер и сканер. В нескольких кабинетах отделов располагаются копировальные устройства. Это все облегчает и ускоряет прием-передачу данных между сотрудниками организации и клиентами, в тех кабинетах, где копировального устройства нет, работа сотрудников осложняется, т.к. им приходится тратить время на перемещения в другие кабинеты отдела.

Так как условия труда напрямую связаны с персоналом, работающим в организации, мы провели анкетирование с целью наиболее точного выявления проблем организации. В анкетировании приняли участие 40 сотрудников отделов: отдела кадров, финансового отдела и отдела по розничному страхованию. Результаты анкетирования представлены в таблице 2.10.

Таблица 2.10

Результаты опроса сотрудников в филиале ПАО СК «Росгосстрах» в
Белгородской области г. Белгород

Вопрос	Ответы		
	Да	Не совсем (мне все-равно)	Нет
1. Удовлетворены ли вы эффективностью организации работы в целом?	28чел.	9чел.	3чел.
2. Есть ли в организации возможность для проявления самостоятельности и инициативы в работе?	21чел.	-	19чел.
3. Хорошие ли у вас взаимоотношения с коллегами?	32чел.	5чел.	3чел.
4. Устраивает ли вас режим работы?	35чел.	5чел.	-
5. Удовлетворены ли вы оплатой труда в организации?	10чел.	23чел.	7чел.
6. Важны ли для вас условия, в которых вы осуществляете свою трудовую деятельность?	30чел.	6чел.	4чел.
7. Мешает ли вам шум, доносящийся из открытых окон?	28чел.	6чел.	6чел.
8. Хотели бы вы, чтобы в вашем рабочем кабинете произвели ремонт?	30чел.	10чел.	-
9. Приемлемая ли для вас в вашем рабочем кабинете температура воздуха?	33чел.	1чел.	6чел.
10. Нужны ли вам кондиционеры в вашем рабочем кабинете?	38чел.	1чел.	1чел.

Проведем анализ данной таблицы. На 1 вопрос «удовлетворены ли вы эффективностью эффективностью организации работы в целом?» да ответили 28чел., не совсем 9чел. и 3 чел. вообще не удовлетворены.

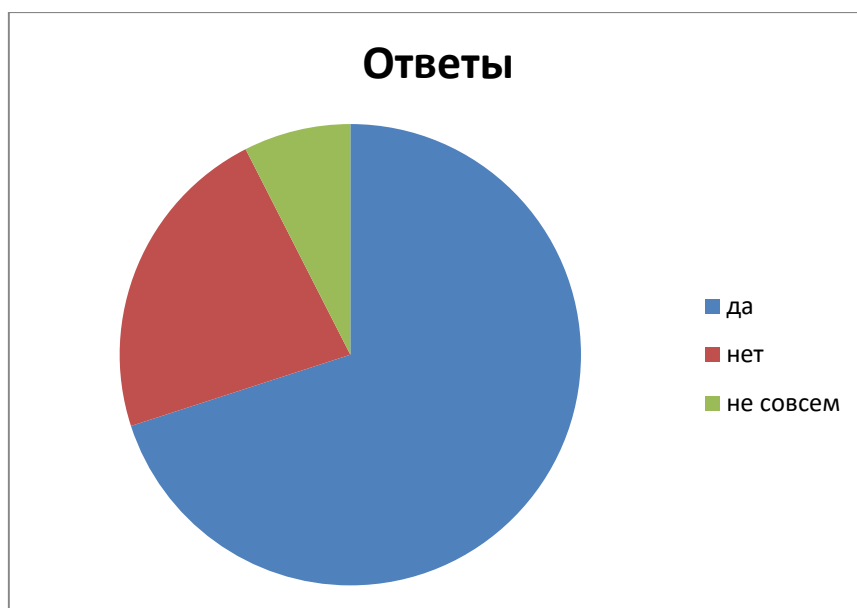


Рис. 1 Ответы респондентов

На второй вопрос «есть ли в организации возможности для проявления самостоятельности и инициативы в работе?» да ответили 21 человек и нет ответили 19 человек.



Рис. 2 Ответы респондентов

На третий вопрос «хорошие ли у вас взаимоотношения с коллективом?» 32 человека ответили, что хорошие, у 5 человек не совсем, нет ответили 3 человека.



Рис 3. Ответы респондентов

На вопрос «устраивает ли вас режим работы?» 35 человек ответили, что полностью удовлетворены режимом работы и 5 человек не совсем удовлетворены, на данный вопрос из 40 опрашиваемых нет не ответил никто.

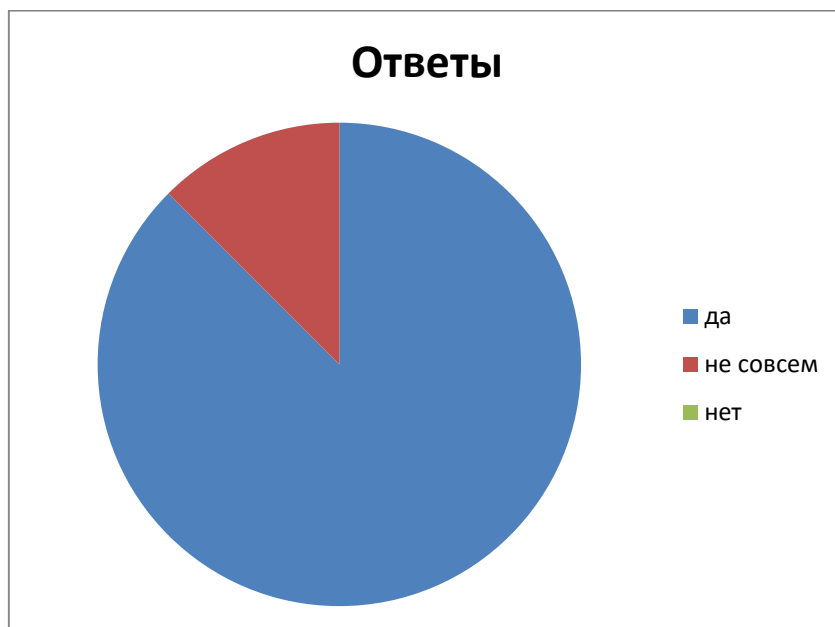


Рис. 4 Ответы респондентов

Следующий вопрос был «удовлетворены ли вы оплатой труда в организации?» на него из 40 респондентов 10 ответили, что полностью удовлетворены, 23 человека не совсем удовлетворены и 7 человек не удовлетворяет оплата труд в организации.

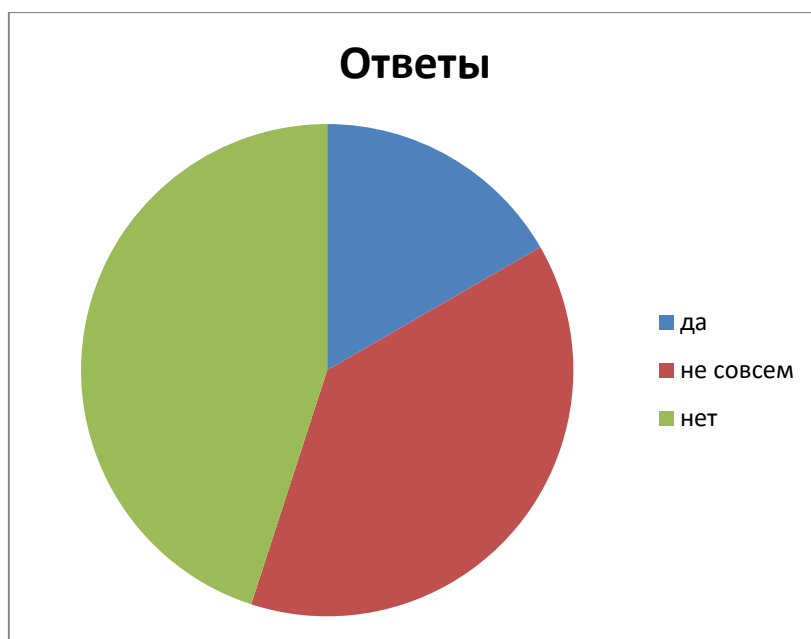


Рис. 5 Ответы респондентов

На вопрос «важны ли для вас условия, в которых вы осуществляете свою трудовую деятельность?» 30 респондентов ответили утвердительно, 6 людям не принципиальны условия труда и 4 людям не важно в каких условиях они осуществляют свою трудовую деятельность.



Рис. 6. Ответы респондентов

Следующим вопросом был «мешает ли вам шум, доносящийся из открытых окон» (окна открываются в связи с погодными условиями, так как при высокой температуре в кабинетных помещениях становится жарко) 28

людям данный аспект мешает сосредоточиться на работе, 6 человек ответили, что им не совсем мешает данный шум и 6 людям шум не мешает вообще.

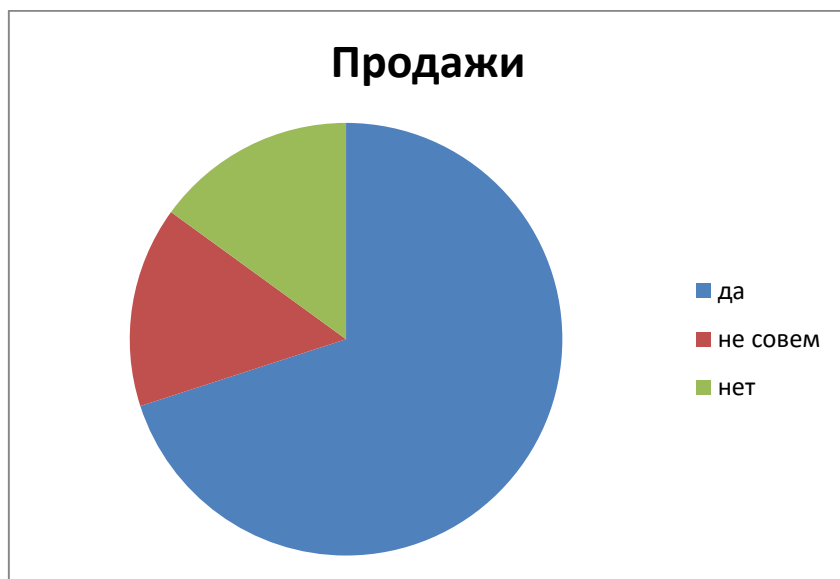


Рис. 7. Ответы респондентом

На вопрос «хотели бы вы, чтобы в вашем рабочем кабинете произвели ремонт?» 33 респондента ответили утвердительно на данный вопрос, так как в существующих на данный момент условиях им некомфортно осуществлять трудовую деятельность, 6 человек не дали однозначного ответа и 1 человеку данные условия труда не мешают в осуществлении им своих должностных обязанностей.

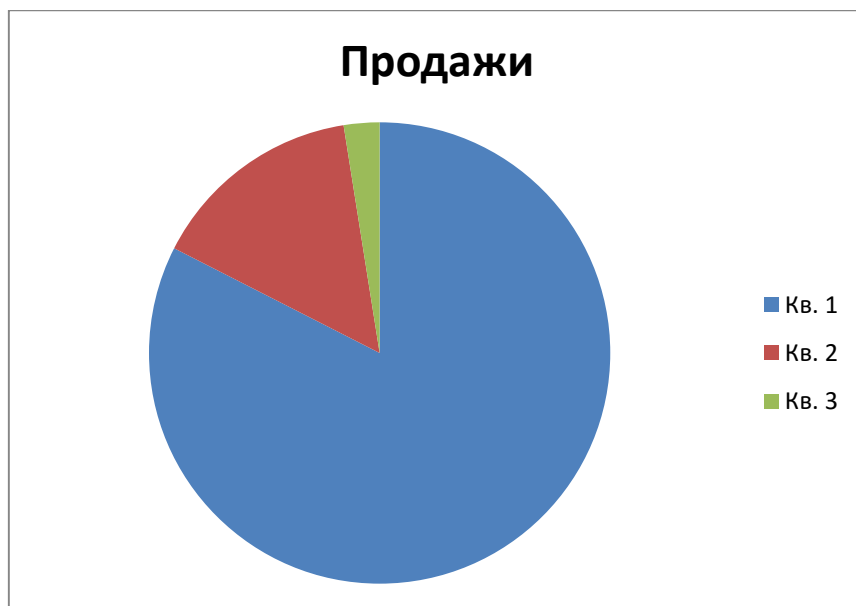


Рис. 8. Ответы респондентов

Девятым вопросом в данной анкете был «приемлимая ли для вас в вашем рабочем кабинете температура воздуха?». На данный вопрос 33 респондента из 40 ответили, что температура в целом приемлема, 1 человек затруднился ответить на данный вопрос и 6 человек ответили, что их не устраивает температура воздуха в их рабочем кабинете.

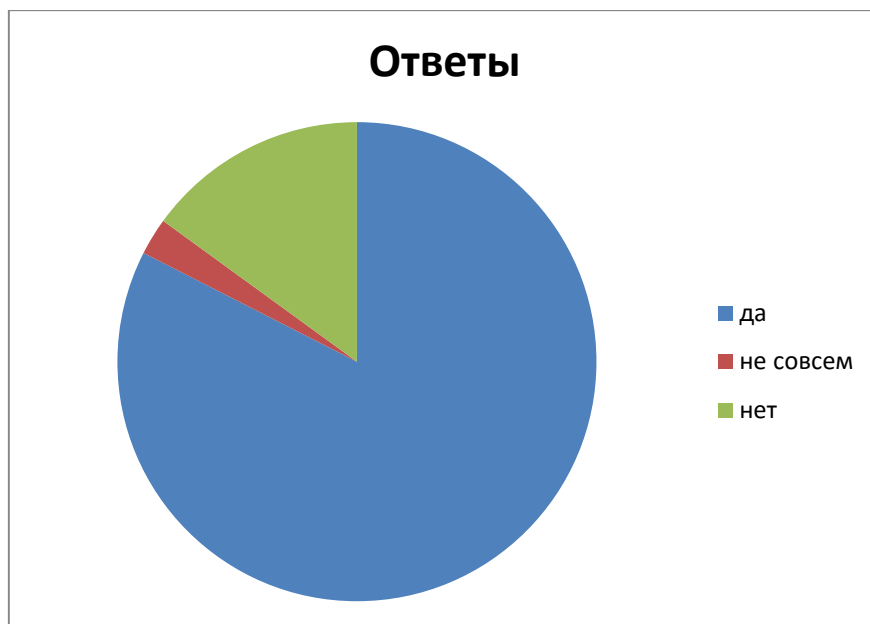


Рис 9. Ответы респондентов

И на последний вопрос «нужны ли вам кондиционеры в кабинет?» 38 человек ответили утвердительно, 1 человек затруднился ответить и 1 человеку не важно наличия кондиционера.

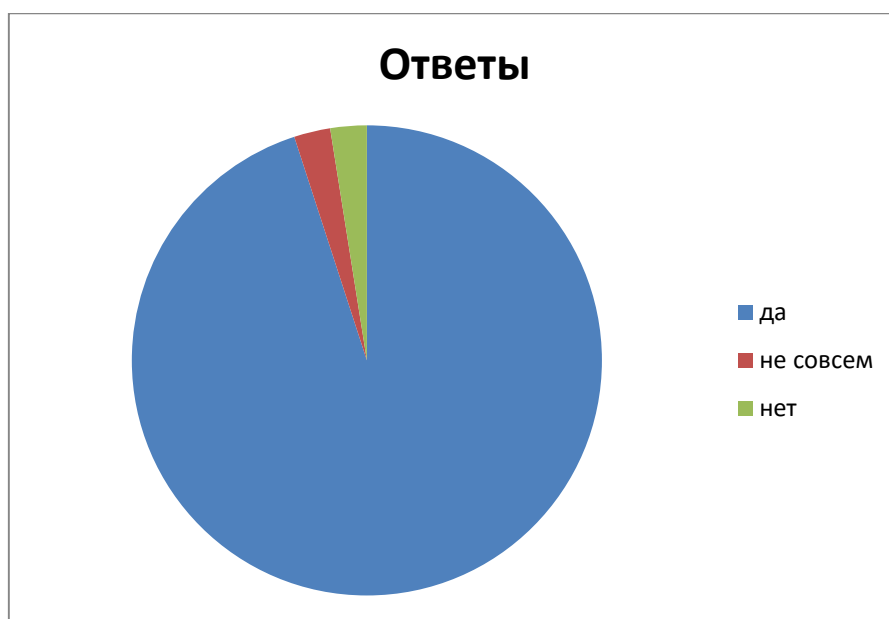


Рис. 10. Ответы респондентов

И так, проанализировав в данной главе социально-экономическую характеристику предприятия, систему управления персоналом и условия труда мы смогли выявить несколько проблем:

1. Шум, доносящийся при открытии окон в жаркую погоду, т.к в кабинетных помещениях отсутствует система кондиционирования воздуха, в следствии этого в жаркую погоду в кабинетах становится душно.

2. Отсутствие надлежащего ремонта в кабинетных помещениях. Сотрудникам некомфортно работать в данных условиях.

Во второй главе данной дипломной работы мы исследовали современное состояние условий труда персонала в филиале ПАО СК «Росгосстрах» в Белгородской области г. Белгород. Также мы исследовали организационно-экономическую эффективность организации. Проведя анализ финансово-хозяйственной деятельности организации, мы сделали вывод, что многие из внешних угроз являются также и возможностями, так как компания довольно устойчива на рынке. А также компания имеет ряд неоспоримых преимуществ (широкий ассортимент услуг, сотрудничество со сбытовыми компаниями, качественное обслуживание клиентов и налаженная связь с потребителями), которые имеют возможность устранить угрозы и воспользоваться возможностями внешней среды. Для более полной оценки мы провели анализ системы управления персоналом в филиале ПАО СК «Росгосстрах» в Белгородской области г. Белгород.

Проведя в данной главе анализ условий труда в филиале ПАО СК «Росгосстрах» в Белгородской области г. Белгород мы выявили несколько проблем:

3. Шум, доносящийся при открытии окон в жаркую погоду, т.к в кабинетных помещениях отсутствует система кондиционирования воздуха, в следствии этого в жаркую погоду в кабинетах становится душно.

4. Отсутствие надлежащего ремонта в кабинетных помещениях. Сотрудникам некомфортно работать в данных условиях.

ГЛАВА 3. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА В ФИЛИАЛЕ ПАО СК «РОСГОССТРАХ» В БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ ГОРОД БЕЛГОРОД.

3.1 Рекомендации по совершенствованию условий труда в филиале ПАО СК «Росгосстрах» в Белгородской области г. Белгород.

Проведя анализ ситемы условий труда в филиале ПАО СК «Росгосстрах» в Белгородской области г. Белгород нами было выявлено 2 проблемы:

1. Шум, доносящийся при открытии окон в жаркую погоду, т.к в кабинетных помещениях отсутствует система кандиионирования воздуха.
2. Отсутствие надлежащего ремонта в кабинетных помещениях. Сотрудникам некомфортно работать в данных условиях.

Находясь на практике в филиале ПАО СК «Росгосстрах» в Белгородской области г. Белгорода и проведя опрос сотрудников отделов было установлено, что в кабинетных помещениях отсутствует система кондионирования воздуха. Когда на улице стоит жаркая погода в кабинетах становится душно, в следствии этого понижается работоспособность сотрудников. Чтобы избежать жары в кабинетном помещении сотрудники филиала ПАО СК «Росгосстрах» в Белгородской области вынуждены открывать окна, из-за этого становится шумно и сотрудники не могут в полной мере сосредоточиться на выполнении своих должностных обязанностей.

Возможно два варианта решения данной проблемы:

1. Сокращение рабочего дня сотрудников, работающих в помещениях не оснащенных системой кондионирования воздуха.
2. Оснащение кабинетных помещений системой кондионирования воздуха.

Мы предлагаем второй вариант решения данной проблемы, так как на наш взгляд он более эффективен.

Также нами было выявлено, что в филиале ПАО СК «Росгосстрах» в Белгородской области г. Белгород, который находится по адресу: Проспект Славы 50 в кабинетных помещениях отсутствует надлежащий ремонт. В кабинетах на потолке отсутствуют плиточные блоки и также обои, которые поклеены в помещении уже износились и начали отклеиваться. Большинство из опрошенных сотрудников говорят, что им некомфортно работать в подобных условиях труда.

Для решения выявленных нами проблем, мы предлагаем рекомендации:

Рекомендация 1. Установить в кабинетных помещениях системы кондиционирования воздуха.

Рекомендация 2. Мы рекомендуем покрасить стены водоэмульсионной краской (т.к это дешевле и удобнее, чем обои).

Рекомендация 3. Оформить потолок надлежащим образом.

Для реализации предложенных нами рекомендаций необходимо сделать следующие мероприятия:

Мероприятие 1. Назначить ответственного за закупку и установку в кабинетных помещениях системы кондиционирования.

Мероприятие 2. Закупить кондиционеры.

Мероприятие 3. Установить систему кондиционирования в кабинетных помещениях.

Мероприятие 4. Назначить ответственного за ремонт кабинетных помещений, а именно за подбор бригады ремонтников, закупку необходимых материалов и оснастки и непосредственно отслеживать сам ремонт помещений.

Мероприятие 5. Найти бригаду ремонтников.

Мероприятие 6. Закупить необходимые материалы и оснастку.

Мероприятие 7. Отслеживать ход ремонтных работ.

Рекомендации по совершенствованию системы условий труда в филиале ПАО СК «Росгосстрах» в Белгородской области г. Белгород.

№	Проблема	Рекомендации	Мероприятия	Результаты
1	2	3	4	5
1.	Шум, доносящийся при открытии окон в жаркую погоду, т.к в кабинетных помещениях отсутствует система кондиционирования воздуха.	Установить в кабинетных помещениях системы кондиционирования воздуха.	<ul style="list-style-type: none"> • Назначить ответственного за закупку и установку в кабинетных помещениях системы кондиционирования. • Закупить кондиционеры. • Установить систему кондиционирования в кабинетных помещениях. 	<p>Результатом решения данной проблемы будет:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Устранение шума в кабинетных помещениях; • увеличение концентрации и работникам на выполнении их обязанностей.
2.	Отсутствие надлежащего ремонта в кабинетных помещениях. Сотрудникам некомфортно работать в данных условиях.	<ul style="list-style-type: none"> • Мы рекомендуем покрасить стены водоэмульсионной краской (т.к это дешевле и удобнее, чем обои). • Оформить потолок надлежащим образом. 	<ul style="list-style-type: none"> • Назначить ответственного за ремонт кабинетных помещений, а именно за подбор бригады ремонтников, закупку необходимых материалов и оснастки и непосредственно отслеживать сам ремонт помещений. • Найти бригаду ремонтников. • Закупить необходимый материал и оснастку. • Отслеживать ход 	<p>Результатом решения данной проблемы будет:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Улучшение условий труда сотрудников организации.

			ремонтных работ.	
--	--	--	------------------	--

В данной таблице представлены проблемы, рекомендации, предлагаемые нами мероприятия и результаты решения выявленных проблем.

Далее рассмотрим схему расходов на предложенные рекомендации по совершенствованию системы условий труда в филиале ПАО СК «Росгосстрах» в Белгородской области г.Белгород (таблица 3.2).

Таблица 3.2

Схема расходов на предложенные рекомендации по совершенствованию системы условий труда в филиале ПАО СК «Росгосстрах» в Белгородской области г.Белгород

Наименование предмета	Описание затрат
Кондиционеры (8 шт.)	$30000 \cdot 8 = 240000$ руб.
Водоземulsionная краска (4 банки по 9л. каждая банка)	$2244 \cdot 4 = 8976$ руб.
Потолочные плиты (40упаковок по 7,2м2 каждая упаковка)	$40 \cdot 446,14 = 17845,6$ руб.
Команда ремонтников (500р м2)	$500 \cdot 30 \cdot 8 = 120000$
Итого:	$240000 + 8976 + 17845,6 + 120000 = 386821,6$

И так, подведем итог по данной таблице, мы покупаем 8 кондиционеров площадь до 35м2, мощность охлаждения 3350Вт, мощность обогрева 3700Вт. Стоимость кондиционеров вместе с установкой 240000руб. покупаем водоземulsionную краску 4 банки по 9л каждая, 9л. краски на 45м2, также покупаем потолочные плиты стоимостью 446,14руб за 7,2м2, для отделки потолка в 8 кабинетах нам необходимо 40 упаковок, стоимость 40 упаковок = 17845,6руб. Нанимаем команду ремонтников с необходимым инвентарем,

ремонтные работы стоят 500руб. за м2, стоимость ремонта всех 8 кабинетов равна 120000руб. Итого стоимость предложенных рекомендаций по совершенствованию условий труда $240000+8976+17845,6+120000=386821,6$.

Выполнение данных рекомендаций понизит утомляемость сотрудников, следовательно повышается их работоспособность, а также немаловажный факт – в случае проверки администрация филиала ПАО СК «Росгосстрах» в Белгородской области г. Белгород избежит административного штрафа в 200000руб. за ненадлежащие условия труда сотрудников организации.

3.1 Обоснование социально-экономической эффективности мероприятий по совершенствованию условий труда персонала.

Эффективность предложенных мероприятий оценивается определения потенциальной привлекательности для возможных участников и поисков источников финансирования.

Оценка эффективности включает в себя два пункта:

1. Экономическую эффективность.
2. Социальную эффективность.

Для обоснования предложенных нами рекомендаций необходимо рассчитать экономическую эффективность от внедренных мероприятий.

Для расчета экономической эффективности нам необходимо сначала рассчитать предполагаемый эффект от внедренных мероприятий, а потом рассчитать срок окупаемости.

Предположительно после внедрения предложенных мероприятий в филиал ПАО СК «Росгосстрах» в Белгородской области г. Белгород повысится работоспособность сотрудников организации.

Прибыль филиала ПАО СК «Росгосстрах» в Белгородской области г. Белгород на 2015 год составляла 52470000 руб.

После внедрения предложенных нами мероприятий мы предполагаем, что прибыль увеличится на 1,5%, т.к. понизится утомляемость и раздражительность сотрудников, а следовательно они станут лучше работать и приносить больше дохода организации. Анализируя данные по совершенствованию условий труда персонала в похожих организациях мы увидели, что прибыль компаний увеличивалась на 1-3% из этого мы пришли к выводу, что вполне возможно увеличение прибыли на 1,5% а нашей организации.

И так, рассчитаем экономический эффект, для этого нужно узнать 1,5 от прошлогдней прибыли, для этого нужно:

$52470000 * 1,5 / 100 = 787050$ руб. составит экономический эффект от внедрения предложенных мероприятий.

Далее рассчитаем срок окупаемости, срок окупаемости рассчитывается как стоимость проекта/эффект:

$$386821,6 / 787050 = 0,49 = 5 \text{ месяцев.}$$

Из приведенного выше расчета видно, что срок окупаемости предложенных нами мероприятий составляет 5 месяцев.

На реализацию внедрения данных рекомендаций затрачено 386821,6 руб. Срок окупаемости составляет 5 месяцев – это означает, что по истечению данного периода внедренные рекомендации будут приносить чистую прибыль для компании. Расчет экономической эффективности подтвердил рентабельность проекта.

Создание для сотрудников благоприятных условий труда, способствует улучшению состояния здоровья сотрудника, понижает утомляемость и раздражительность, также совершенствуются трудовые навыки сотрудников организации. Также мы не можем не отметить тот факт, что после совершенствования условий труда у сотрудников повысится работоспособность, возрастет производительность труда, снизится текучесть кадров и повысится социально-психологический климат в коллективе, более того, у сотрудников возникнет более сильное желание работать, так как они

будут видеть, что руководство о них заботится – это также можно называть и нематериальным стимулированием.

Основными показателями социальной эффективности, определяющими целесообразность внедрения предлагаемых мероприятий, являются: рост экономической эффективности и экономический эффект, то есть это можно определить, как экономию приведенных затрат.

Условия труда в организации как условия жизни работников в процессе их деятельности, составляют одновременно элементы производственной системы и объект организации, планирования и управления. Поэтому изменение условий труда в принципе не возможно без вмешательства в производственный процесс. Создание нормальных условий труда способствует обеспечению благоприятной обстановки на рабочем месте, к этому также можно отнести устранение тяжелых физических работ, снижение монотонности труда, нервных срывов, напряженки в коллективе и т.п.

В третьей главе дипломной работы предложены и разработаны мероприятия по совершенствованию системы условий труда персонала, которые реально могут решить выявленные проблемы и повысить производительность труда в организации.

Таким образом, мы можем отметить, что стоимость предложенных мероприятий составила 386821,6 руб. срок окупаемости 5 месяцев.

Социальная эффективность состоит в том, что улучшится социально-психологический климат в организации, повысится лояльность сотрудников к труду, повысится уровень трудовой дисциплины, снизится текучесть кадров и потерь рабочего времени, повысится интерес сотрудников к своей работе.

Экономическая эффективность от внедрения предложенных мероприятий заключается в том, что по истечению срока окупаемости внедренные мероприятия начнут приносить прибыль организации.

Анализ предложенных мероприятий показал свою эффективность и целесообразность, так как предлагаемые нами мероприятия будут способствовать совершенствованию условий труда персонала в филиале ПАО СК «Росгосстрах» в Белгородской области г. Белгород.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

И так, в ходе проделанной нами работы в первой ее части были проанализированы основные теоретические основы, организации условий труда сотрудников компании.

Также было раскрыто понятие и цели совершенствования условий труда в организации, были представлены классификации условий труда по различным основаниям. В этой же главе нами были рассмотрены возможные организационные решения по совершенствованию системы условий труда с точки зрения ее участников и механизма управления данным процессом в компании. Наиболее значимым здесь выступает вопрос оценки успешности изменения условий труда. Для его раскрытия представлены объективные, субъективные показатели данной оценки, способы организации обратной связи, показатели для оценки эффективности работы службы по управлению персоналом в направлении совершенствования условий труда сотрудников.

Во второй части данной дипломной работы было исследовано современное состояние условий труда персонала в филиале ПАО СК «Росгосстрах» в Белгородской области г. Белгород.

Также мы исследовали организационно-экономическую эффективность организации. Проведя анализ финансово-хозяйственной деятельности организации, мы сделали вывод, что многие из внешних угроз являются также и возможностями, так как компания довольно устойчива на рынке. А также компания имеет ряд неоспоримых преимуществ (широкий ассортимент услуг, сотрудничество со сбытовыми компаниями, качественное обслуживание клиентов и налаженная связь с потребителями), которые имеют возможность устранить угрозы и воспользоваться возможностями внешней среды. Для более полной оценки мы провели анализ системы управления персоналом в филиале ПАО СК «Росгосстрах» в Белгородской области г. Белгород.

На основе проведенного анализа мы пришли к выводу, что проблемы, которые существуют в компании с точки зрения структуры персонала и проводимой работы в управлении персоналом обусловлены неудовлетворительными условиями труда персонала в организации. Это в свою очередь можно объяснить недостаточной работой в области управления персоналом, которая построена с учетом не всех потребностей персонала.

Для устранения выявленных нами проблем мы предлагаем рекомендации, позволяющие усовершенствовать условия труда персонала в филиале ПАО СК «Росгосстрах» в Белгородской области г. Белгород:

Рекомендация 1. Установить в кабинетных помещениях системы кондиционирования воздуха.

Рекомендация 2. Мы рекомендуем покрасить стены водоэмульсионной краской (т.к это дешевле и удобнее, чем обои).

Рекомендация 3. Оформить потолок надлежащим образом.

В третьей главе нашей дипломной работы было проведено социально-экономическое обоснование предложенных рекомендаций по совершенствованию условий труда персонала.

Стоимость предложенных нами мероприятий составляет 386821,6руб. срок окупаемости 5 месяцев, т.е. по истечению данного периода внедренные мероприятия начнут приносить прибыль. После внедрения рекомендуемых мероприятий ожидается увеличение прибыли на 1,5%. Экономический эффект от внедрения рекомендуемых мероприятий равен 787050руб.

Социальное обоснование данных мероприятий состоит в том, что после внедрения предлагаемых мероприятий улучшится социально-психологический климат в организации, повысится лояльность сотрудников к труду, повысится уровень трудовой дисциплины, снизится текучесть кадров и потерь рабочего времени, повысится интерес сотрудников к своей работе.

Таким образом, задачи, поставленные перед началом работы были выполнены. Из этого следует, что цель, поставленная перед началом работы

была достигнута в соответствии с обозначенным объектом и предметом работы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абакумова Н.Н. Экономика и социология труда [Текст]: учебник / Н.Н. Абакумова. – 2-е изд., перераб. – Новосибирск НГАЭиУ, 2011. – 228 с.
2. Андреев С.В. Оплата труда [Текст]: учебник / С.В. Андреев, В.К. Волков. – М.: Альфа-Пресс, 2012. – 514 с.
3. Анищенко А.В. Индивидуальный предприниматель: [регистрация](#), учёт и отчётность, налогообложение [Текст]: учебник / А.В. Анищенко. – СПб.: Питер, 2011. – 320 с.
4. Архипова Н.И. Менеджмент (Управление персоналом) [Текст]: учебник / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. – М.: ИНФРА-М, 2010 – 351 с.
5. Аширов Д.А. Управление персоналом [Текст]: учебник / Д.А. Аширов. - М.: ТК Велби, 2010. (гриф) – 510 с.
6. Аширов Д.А. Организационное поведение [Текст]: учебник / Д.А. Аширов. - М.: Проспект, 2013. – 533 с. (гриф)
7. Аширов Д.А. Кадровый менеджмент в организации [Текст]: учебник / Д.А. Аширов. - М., 2010. – 361 с.
8. Бабосов. Е.М. Управление персоналом [Текст]: учебник / Е.М. Бабосов, Э.Г. Вайнилович, Е.С. Бабосова. – ТераСистемс, 2012. – 228 с.
9. Базарова Т.Ю. Управление персоналом [Текст]: / Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина – М., - 2011. – 300 с.
10. Башарина А.В. Бухгалтерский и налоговый учёт на малых предприятиях [Текст]: учеб. пособие / А.В. Башарина, А.Ф. Черненко. – Ростов н/Д : Феникс, 2011. – 317 с.
11. Булат Р.Е. Документационное обеспечение управления персоналом. Учебное пособие. [Текст]: учебник / Р.Е. Булат. – Инфра – М, 2015. - 234 с.
12. Бухалков М.И. Планирование на предприятии [Текст]: учебник / М.И. Бухалков. – 3-е изд., испр. и доп. – М.:ИНФРА-М, 2012, - 416 с. – (Высшее образование).

13. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала [Текст]: пособие по кадровой работе / В.Р. Веснин. - М.: Юристъ, 2010. – 241с.
14. Генкин Б.М. Основы организации труда [Текст]: учебник / Б.М. Генкин. – М.: НОРМА, 2011. – 387 с.
15. Дорофеев В.Д. Менеджмент [Текст]: учеб. пособие / В.Д. Дорофеев, А.Н. Шмелева, Н.Ю. Шестопал. – ИНФРА-М, 2011. – 397с.
16. Егоров С.Н. Управление персоналом [Текст]: учебник / С.Н. Егоров. – Изд.: ПГУ Пенза, 2012. – 417 с.
17. Ерошин А.П. Организация труда персонала [Текст]: учебник / А.П. Ерошин, А.К. Зайцев, 2010. – 89 с.
18. Ефремова О.С. Аттестация рабочих мест по условиям труда в организациях. Рекомендации и нормативные документы [Текст]: учебник / изд. Альфа-пресс, 2012. – 408 с.
19. Журавлев П.В. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджеров [Текст]: пособие / П.В. Журавлев, С.А. Карташов, Ю.Г. Одегов. - М.: Экзамен, 2010. – 410 с.
20. Иванов Ю.И. Аттестация рабочих мест [Текст]: учебник / Ю.И. Иванов., В.А. Зубарева., Л.М. Поляк. – изд. Альфа-пресс, 2010 – 301 с.
21. Касьянова Г.Ю. Настольная книга кадровика (9 изд.) [Текст]: учебник / Ю.Г. Касьянова., - М., - 2016. – 98 с.
22. Касьянова Г.Ю. Нормы труда: применение в целях оптимизации [Текст]: учебник / Ю.Г. Касьянова., - 2014. – 304 с.
23. Касьянова Г.Ю. Специальная оценка условий труда (2-е изд.) [Текст]: учебник / Ю.Г. Касьянова., - М., - 2015. – 96 с.
24. Кельцева А.А. Специальная оценка условий труда: сборник нормативных актов. По состоянию на 2015 год [Текст]: учебник / А.А. Кельцева, С.Е. Прыгунов. – изд. Альфа – пресс, 2015. – 86с.
25. Ковалевич И.А. Управление человеческими ресурсами [Текст]: учебное пособие / И.А. Ковалевич, В.Т. Ковалевич. – Сибирский федеральный университет, 2011. – 210 с.

26. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации [Текст]: учебник / А.Я. Кибанов. - М.: ИНФРА-М, 2012. – 854 с.
27. Колбачев Е.Б. Управление персоналом [Текст]: учебное пособие / Е.Б. Колбачев, Т.А. Колбачева, Н.В. Кондратова. – ЭКСМО, 2014. – 381 с.
28. Корж В.А. Охрана труда. Учебное пособие [Текст]: учебник / В.А. Корж, А.С. Шевченко, А.В. Фролов. – изд. Кнорус, 2016. – 231с.
29. Крейденко Т.Ф. Малое предпринимательство в России: современные особенности, региональные диспропорции и тенденции развития [Текст] / Т. Ф. Крейденко, М. Н. Миронова // Региональная экономика: теория и практика. – 2011. – № 32. – С. 12-20.
30. Кротова Н.В. Управление персоналом [Текст]: учебник / Н.В. Кротова, Е.В. Клеппер. – финансы и статистика, 2016.-320 с.
31. Кнорринг В.И. Искусство управления [Текст]: учебник для вузов / В.И. Кнорринг. – М., 2012. – 288 с.
32. Ламбен Ж.-Ж.. Менеджмент, ориентированный на рынок [Текст]: учебник / Ж.-Ж. Ламбен / Пер. с англ. под ред. В.Б. Колчанова. СПб.: Питер, 2011. с. 96.
33. Марвина С.П. Трудовое право [Текст]: учебник / С.П. Марвина, Е.Б. Хохлова. – М.: Высшее образование, 2012 – 450 с.
34. Маринков Н.Л. Управление персоналом организаций [Текст]: учебное пособие для вузов / Н.Л. Меринков, Н.Н. Косаренко. – Трикта, 2010. – 464 с.
35. Михайлов Ю.Л. Специальная оценка условий труда. Практический комментарий к ФЗ от 28 декабря 2013 года № 426 – ФЗ [Текст]: учебник / Ю.Л. Михайлов – изд. Альфа – пресс, 2014. – 56 с.
36. Михайлов Ю.М. Должностные инструкции персонала, ответственного за охрану труда [Текст]: учебник / Ю.М. Михайлов. – изд. Альфа – пресс, 2013. – 200 с.
37. Мордовин С.К. Управление персоналом: современная российская практика – 2 изд.[Текст]: учебник / С.К. Мордовин. – М., 2013. – 432 с.

38. Одегов Ю.Г. Организационное поведение для бакалавров [Текст]: учебник / Ю.Г. Одегов, В.Н. Сидорова, В.В. Козлова. – КиноРус, 2013. – 232 с.
39. Одегов Ю.Г. Шпаргалка по управлению персоналом [Текст]: учебное пособие / Ю.Г. Одегов, Л.Р. Котова. М., 2013. – 40 с.
40. Орловский Ю.П. Трудовой кодекс Российской Федерации – важный этап реформы трудового законодательства [Текст]: журнал российского права №8/ Ю.П. Орловский – Арт-пресс, 2012. – 88 с.
41. Пашуто В.П. Практикум по организации, нормированию и оплате труда на предприятии [Текст]: учебно-метод. пособие / В.П. Пашуто. – М.: КНОРУС, 2010. – 386 с.
42. Попова Н.В. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: учебник / Н.В. Попова. – М.: Финпресс, 2011. – 408 с.
43. Попович Е. Документационное обеспечение управления персоналом [Текст]: учебник / Е. Попович. – ОГУ, 2014 – 112 с.
44. Потемкин В.К. Управление персоналом [Текст]: В.К. Потемкин. – Питер, 2010.- 432 с.
45. Прошина А.Н. Адаптация персонала в российских организациях. Социально-управленческий анализ. [Текст]: учебник / А.Н. Прошина. – М., 2016. – 124 с.
46. Рогожин М.Ю. Организация управления персоналом предприятия [Текст]: М.Ю. Рогожин. – Директ – Медиа, 2014. – 223 с.
47. Рогожин М.Ю. Управление персоналом [Текст]: учебник / М.Ю. Рогожин. – Директ – Медиа, 2014. – 176 с.
48. Рязанова В.А. Организация и планирование производства [Текст]: учеб. пособие / В.А. Рязанова. – М.: Академия, 2010. – 285 с.
49. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия [Текст]: учебник / Г.В. Савицкая – 4-е изд., перераб. и доп., - Минск: ООО «Новое знание», 2011. –688 с.

50. Складьяревская В.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: учебник / В.А. Складьяревская. – М.: Дашков и К, 2012. – 342 с.
51. Смирнов Б.А. Анализ и проектирование условий труда. Эргономические аспекты. [Текст]: учебник / Б.А. Смирнов, Ю.И. Гулый. – Гуманный центр, 2012 – 292.
52. Суглобов А.Е. Основные тенденции развития малого предпринимательства в России [Текст] / А. Е. Суглобов, В. И. Бобошко // Региональная экономика: теория и практика. – 2012. – № 19. – С. 2-
53. Теплякова Т.Ю. Организация труда персонала [Текст]: учебное пособие / Т.Ю. Теплякова. – УлГТУ, 2011 – 170 с.
54. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия [Текст]: учебник / В.В. Травин, В.А. Дятлов. - М., 2011. – 144 с.
55. Трунова Е.И. Фонд соцстраха изменил правила расчета больничных [Текст] / Е.И. Трунов // Наш [бухгалтер](#). – 2013. - № 1. - С. 76-79
56. Хаксевер К. Управление и организация в сфере услуг [Текст]: учебник / К. Хаксевер, Р. Рендер, Р. Рассел, Р. Мердик. - 2-е изд. / Пер. с англ. под ред. В.В.Кулибановой. - СПб.: Питер, 2012. - 752 с.
57. Фомин В. Поиск персонала мгновенно [Текст] / В. Фомин // Управление персоналом. - 2010. - №4. – 71с.
58. Шаповалова И.С. Организация и нормирование труда персонала [Текст]: учебник / И.С. Шаповалова. – Белгород, 2012. – 308 с.
59. Шаповалова И.С. Организация труда персонала [Текст]: учебное пособие / И.С. Шаповалова. – Белгород: БелГУ, 2010. – 187 с.
60. <http://www.rgs.ru/about/information/index.wbp>

