

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 ОПРЕДЕЛЕННЫХ КАТЕГОРИЙ

Дипломная работа студентки

очной формы обучения
направления подготовки 38.03.03 управление персоналом
4 курса группы 05001242
Калашниковой Екатерины Сергеевны

Научный руководитель
к.э.н., доцент кафедры
управления персоналом
Бабинцева Е.И.

Рецензент
Начальник отдела кадров
ОГБУЗ «Яколевская ЦРБ»
Гаврилова С.В.

БЕЛГОРОД 2016

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ	8
1.1 Понятие «условия труда» персонала	8
1.2 Классификация условий труда	12
1.3 Методы оценки условий труда.....	17
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ОГБУЗ «ЯКОВЛЕВСКАЯ ЦРБ».....	30
2.1 Организационно-экономическая характеристика ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ».....	30
2.2 Анализ системы управление персоналом в ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ»..	36
2.3 Исследование условий труда в ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ»	45
ГЛАВА 3. РАЗРАБОТКА ПРЕДЛОЖЕНИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА В ОГБУЗ «ЯКОВЛЕВСКАЯ ЦРБ».....	59
3.1 Рекомендации по совершенствованию условий труда в ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ».....	59
3.2 Оценка эффективности предложенных мероприятий	65
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	70
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	75
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	81

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность проблемы исследования определяется возрастающей значимостью эффективного использования человеческих ресурсов организации. Но данный вопрос затрагивает не только количественные и качественные характеристики персонала, но производственный процесс и организацию системы условий труда персонала.

В современных условиях участие человека в экономической деятельности характеризуется его потребностями и возможностями их удовлетворения. Поскольку работник на предприятии выступает не только в качестве потребителя экономических благ, производимых организацией, но и в качестве обладателя способностей, знаний и навыков, необходимых организациям для их дальнейшего развития, то важной функцией организации является повышение качества трудовой жизни - уровня удовлетворения личных потребностей работников через их деятельность в организации.

Организация труда персонала – составная часть экономики труда – это организация труда людей в процессе производства. Она способствует рациональному соединению техники и персонала, оптимизирует эффективное использование живого труда, обеспечивает сохранение здоровья работников и повышения удовлетворённости трудом за счёт изменения его содержания. Под организацией труда понимают деятельность по внедрению рекомендаций науки с целью рационализации процесса труда.

Основополагающим показателем качества трудовой жизни в организации являются условия труда. До настоящего времени основным инструментом определения состояния условий труда на предприятии являлась аттестация рабочих мест по условиям труда. В настоящее время законодательство в области оценки рабочих мест по условиям труда претерпело существенные изменения, согласно которым на смену аттестации рабочих мест пришла специальная оценка условий труда.

На поддержание системы условий труда расходуется примерно одна четверть всех планируемых затрат организации. Оптимизация условий труда на предприятии в современных условиях имеет большое практическое значение. Через улучшение условий, возможно, изменить экономические показатели деятельности предприятия: возрастет производительность труда, снизится уровень заболеваемости и травматизма работников, что приведет к снижению издержек предприятия и росту экономических показателей.

Большое значение улучшения условий труда объясняется тем, что они в основном представляют собой производственную среду, в которой протекает жизнедеятельность человека во время труда. От их состояния в прямой зависимости находится уровень работоспособности человека, результаты его работы, состояние здоровья, отношение к труду.

Условия труда необходимо понимать как результат действия множества взаимосвязанных факторов производственного и социально-психологического характера. Потому, проводя мероприятия по улучшению условий труда на предприятии, высшему руководству и инженерным службам надо учитывать все факторы условий труда. От этого зависит эффективность проводимых мероприятий.

Условия труда на предприятии как условия жизни работников в процессе их деятельности, являются одновременно элементом производственной системы и объектом организации, планирования и управления. Поэтому изменение условий труда невозможно без вмешательства в производственный процесс. То есть необходимо сочетать, с одной стороны, условия труда, с другой – технологию производственных процессов.

Объектом исследования является: ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ».

Предметом исследования является: оценка условий труда в ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ».

Цель дипломной работы: разработка мероприятий по совершенствованию системы условий труда административно-управленческого персонала персонала

ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ» на основе оценки условий труда и расчет его социально-экономической эффективности.

Задачи дипломной работы:

1. Изучить теоретические основы системы условий труда персонала на предприятии;
2. Исследование организационно-экономических показателей ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ»;
3. Диагностика состояния системы условий труда административно-управленческого персонала в ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ»;
4. Разработка мероприятий по совершенствованию системы условий труда в ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ»
5. Определение социально-экономической эффективности мероприятий по совершенствованию системы условий труда в ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ»

Практическая значимость заключается в создании комплекса мероприятий, которые направлены на совершенствование системы условий труда на основе анализа существующего состояния системы условий труда персонала в ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ».

Теоретической базой исследования явились положения и выводы, сформулированные в научных трудах отечественных и зарубежных специалистов по данной проблеме: Рофе А.И., Полякова И.А., Мойкина Ю.В., Кибанова А.Я, Егоршина А. П., Самыгина С. И., Столяренко Л. Д., Мордовина С. К. и многих других.

Эмпирическую базу исследования составили внутренние нормативно-регламентирующие документы, данные статистической отчетности и первичного учета статистические сведения, характеризующие деятельность ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ».

Методы исследования:

- 1) Метод организации исследования – метод срезов;

- 2) Методы научного познания – архивный метод, опрос, тестирование, SWOT-анализ, проектирование;
- 3) Метод обработки результатов исследования – количественный и качественный анализ;
- 4) Метод интерпретации результатов исследования – структурный метод.

Структура дипломной работы: состоит из введения, 3-х структурированных глав, заключения, списка используемой литературы и приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

1.1 Понятие «условия труда» персонала

Труд — это деятельность, которая направлена на самосовершенствование человека и преобразование природных ресурсов в материальные, интеллектуальные и духовные блага. Данная деятельность осуществляется: по принуждению, по внутреннему побуждению, либо по совокупным факторам.

Условиями труда называют сложное объектное явление, характеризующее среду протекания трудового процесса, которое формируется под воздействием взаимозависимых факторов различного характера (социально-экономического, технико-организационного и естественно-природного), которое влияет на состояние здоровья, работоспособность, его отношение к труду и степень удовлетворенности трудом сотрудников, а следовательно, на эффективность труда, производительность организации в целом [1, С. 27].

Основной целью улучшения условий труда является достижение социального эффекта, т. е. обеспечение безопасности труда, сохранение жизни и здоровья работающих, сокращение количества несчастных случаев и заболеваний на производстве.

Улучшение условий труда дает и экономические результаты: рост прибыли (в связи с повышением производительности труда); сокращение затрат, связанных с компенсациями за работу с вредными и тяжелыми условиями труда; уменьшение потерь, связанных с травматизмом, профессиональной заболеваемостью; уменьшением текучести кадров и т. д.

Охрану труда определяют, как систему правовых, социально-экономических, организационных, технических, санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий и средств, которые обеспечивают безопасность, сохранение здоровья и работоспособность человека в процессе трудовой деятельности (ГОСТ 12.0.002-2003 ССБТ "Термины и определения")[5, С. 87].

Одним из основных методов охраны труда является использование техники безопасности. При этом решаются две задачи: создание машин и инструментов, при работе с которыми исключена опасность для человека, и разработка специальных средств защиты, обеспечивающих безопасность человека в процессе труда, а также проводится обучение работающих безопасным приемам труда и использования средств защиты, создаются условия для безопасной работы.

Техника безопасности – это система организационных и технических мероприятий и средств, которые предотвращают воздействие на сотрудников опасных факторов производства.

Производственная санитария – это система организационных, гигиенических и санитарно-технических мероприятий и средств, которая предотвращает воздействие на сотрудников вредных факторов производства.

Гигиеной труда называется медицинская наука, которая изучает воздействие окружающей производственной среды, характера трудовой деятельности на организм работающего. Основные задачи гигиены труда: разработка санитарно-гигиенических нормативов и практических мероприятий, устранение неблагоприятных производственных факторов, предупреждение или ослабление их влияния на организм человека [9, С. 56].

Электробезопасность – это система организационных и технических мероприятий и средств, которые обеспечивают защиту людей от вредного и опасного воздействия электрического тока, электрической дуги, электромагнитного поля и статического электричества

Пожарная безопасность – состояние объекта, при котором исключается возможность пожара, а в случае его возникновения предотвращается воздействие на людей опасных факторов и обеспечивается защита материальных ценностей [15, С. 168].

Улучшение санитарно-гигиенических условий труда предполагает усовершенствование техники и технологии производства с целью устранения причин, которые порождают неблагоприятные условия, а также рационализацию

производственного процесса с учетом комплекса санитарных и эргономических норм, стандартов и требований.

Для создания благоприятных санитарно-гигиенических условий труда все элементы производственной среды должны систематически подвергаться исследованию и приводится в соответствие с нормативами. Основные руководящими документы, регламентирующие эти условия на предприятиях:

- ГОСТы, СанПиН — санитарные правила и нормы,
- СП — санитарные правила,
- СНиП — строительные нормы и правила,
- ПДУ — предельно допустимые уровни,
- ПДК — предельно допустимые концентрации,
- ГН — гигиенические нормативы,
- МУК — методические указания по контролю,
- ОБУВ — ориентировочные безопасные уровни воздействия веществ в воздухе рабочей зоны и др.

Одним из основных документов в нормативно-технической документации является нормативный акт "Система стандартов безопасности труда" (ССБТ).

Стандарты ССБТ устанавливают общие требования и нормы по видам опасных и вредных производственных факторов, общие требования безопасности к производственному оборудованию, производственным процессам, средствам защиты работающих и методы оценки безопасности труда [4, С. 27].

Межотраслевые правила и нормы являются обязательными для всех предприятий и организаций независимо от их ведомственного подчинения.

Отраслевые правила и нормы распространяются только на отдельные отрасли. На основании законодательства о труде, стандартов, правил, норм, технологической документации и др. разрабатываются инструкции по охране труда: общие, для отдельных профессий, на отдельные виды работ.

Министерство здравоохранения РФ (Департамент государственного санитарно-эпидемиологического надзора) осуществляет государственный

санитарно-эпидемиологический надзор и контроль за соблюдением санитарного законодательства в области гигиены и безопасности труда, разрабатывает и утверждает санитарные правила и нормы, гигиенические нормативы в области охраны труда.

Министерство промышленности, науки и технологий РФ участвует в организации, проведении и координации научно-исследовательских работ по проблемам безопасности, физиологии, психологии и гигиены труда.

Министерство образования РФ организует обучение по охране труда в образовательных учреждениях начального общего, основного общего, среднего (полного) общего и начального профессионального образования, среднего профессионального, высшего профессионального и послевузовского профессионального образования.

Государственный комитет РФ по стандартизации и метрологии организует разработку, принимает и вводит в действие государственные стандарты в области охраны труда, организует работу по сертификации средств индивидуальной и коллективной защиты.

Государственный комитет РФ по статистике организует государственное статистическое наблюдение за состоянием условий и охраны труда в организациях, травматизма на производстве, профессиональными заболеваниями и материальными затратами, связанными с ними, обеспечивает в установленном порядке органы государственной системы управления охраной труда статистической информацией. Фонд социального страхования РФ осуществляет обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

К функциональной подсистеме можно отнести также ряд ведомств таких как Госгортехнадзор или Госатомнадзор основными функциями, которых в области охраны труда является надзор и контроль [34, С. 147].

Вывод: в данном подразделе мы рассмотрели понятие условия труда, определили, что, под этим понимается совокупность различных факторов

производственной среды и трудового процесса, которые влияют на работоспособность и состояние здоровья сотрудников, также мы рассмотрели такие понятия, как: труд, безопасность труда, охрана труда, гигиена труда, изучили нормативно-правовую документацию регламентирующую основные нормы безопасности и условий труда.

1.2 Классификация условий труда

Условия труда классифицируются согласно гигиеническим критериям, установленным в Руководстве Р 2.2.2006—05 "Гигиеническая оценка факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда", утвержденном руководителем Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, главным государственным санитарным врачом РФ Г. Г. Онищенко 29 июля 2005 г. (введено в действие с 1 ноября 2005 г.) [11, С. 54].

Условия труда классифицируются согласно гигиеническим критериям, установленным в Руководстве Р 2.2.2006—05 "Гигиеническая оценка факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда", утвержденном руководителем Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, главным государственным санитарным врачом РФ Г. Г. Онищенко 29 июля 2005 г. (введено в действие с 1 ноября 2005 г.) [11, С. 54].

Условия труда подразделяют на 4 класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные.

Оптимальные условия труда (1-й класс) — условия, при которых сохраняется здоровье работающих и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности. Оптимальные нормативы производственных факторов установлены для микроклиматических параметров и факторов трудового процесса. Для др. факторов условно за оптимальные принимаются такие УТ, при которых

неблагоприятные факторы отсутствуют либо не превышают уровней, принятых в качестве безопасных для населения.

Допустимые условия труда (2-й класс) характеризуются такими уровнями факторов среды и трудового процесса, которые не превышают установленных гигиенических нормативов для рабочих мест, а возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены и не должны оказывать неблагоприятного воздействия в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работающих и их потомство. Допустимые условия труда условно относят к безопасным.

Вредные условия труда (3-й класс) характеризуются наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего и (или) его потомство. Вредные условия труда по степени превышения гигиенических нормативов и выраженности изменений в организме работающих подразделяются на 4 степени вредности:

1-я степень 3-го класса (3.1) — условия труда характеризуются такими отклонениями уровней вредных факторов от гигиенических нормативов, которые вызывают функциональные изменения, которые приходят в порядок, как правило, при более длительном (чем к началу следующей смены) прерывании контакта с вредными факторами и увеличивают риск повреждения здоровья;

2-я степень 3-го класса (3.2) — условия труда, при которых уровни вредных факторов вызывают стойкие функциональные изменения, приводят в большинстве случаев к увеличению производству обусловленной заболеваемости (что проявляется повышением уровня заболеваемости с временной утратой трудоспособности и в первую очередь теми болезнями, которые отражают состояние наиболее уязвимых органов и систем для данных вредных факторов), к появлению начальных признаков или легких (без потери профессиональной трудоспособности) форм профессиональных заболеваний, возникающих после

продолжительной экспозиции (часто после 15 лет и более);

3-я степень 3-го класса (3.3) — условия труда, характеризующиеся такими уровнями вредных факторов, воздействие которых приводит к развитию, как правило, профессиональных заболеваний легкой и средней степеней тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в периоде трудовой деятельности, росту хронической (обусловленной производством) патологии, включая повышенные уровни заболеваемости с временной утратой трудоспособности;

4-я степень 3-го класса (3.4) — условия труда, при которых могут возникать тяжелые формы профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности), отмечаются значительный рост числа хронических заболеваний и высокие уровни заболеваемости с временной утратой трудоспособности;

Опасные (экстремальные) условия труда (4-й класс) характеризуются уровнями производственных факторов, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск развития острых профессиональных поражений, в т. ч. в тяжелых формах [1, С. 114].

Гигиенические нормативы обоснованы с учетом 8-часовой рабочей смены. При большей длительности смены в каждом конкретном случае возможность работы должна быть согласована с органами ГСЭН.

Работа в условиях превышения гигиенических нормативов является нарушением законодательства РФ и основанием для использования органами ГСЭН и др. контролирующими организациями предоставленных им законом прав для применения санкций [9, С. 45].

В случаях, когда по обоснованным технологическим причинам работодатель не может в полном объеме обеспечить соблюдение гигиенических нормативов на рабочих местах, органы и организации госсанэпидслужбы, рассмотрев ТЭО и др. необходимые документы, могут разрешить работу в этих условиях при обязательном использовании средств индивидуальной защиты и ограничении времени воздействия на работающих вредных производственных факторов (защита

временем).

При этом каждый работник должен получить полную информацию об условиях труда, степени их вредности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средств индивидуальной защиты, режимах труда и отдыха, медико-профилактических мероприятиях, мерах по сокращению времени контакта с вредным фактором. Одновременно учреждения госсанэпидслужбы требуют от организации разработки перспективного плана мероприятий по нормализации условий труда.

Превышение гигиенических нормативов, обусловленное особенностями профессиональной деятельности работников и регламентированное отраслевыми, национальными или международными актами (напр., труд летчиков, моряков, водолазов и т. п.), является основанием для использования рациональных режимов труда и отдыха и мер социальной защиты в данных профессиях. При этом условия труда оценивают в соответствии с гигиеническими критериями, позволяющими определить степень отклонений параметров производственной среды и трудового процесса от действующих гигиенических нормативов [5, С. 87].

Работа в опасных условиях труда (4-й класс) не допускается, за исключением ликвидации аварий и проведения экстренных работ для предупреждения аварийных ситуаций. При этом работа должна осуществляться с применением соответствующих средств индивидуальной защиты и при строгом соблюдении временных режимов, регламентированных для таких работ.

Допустимое время контакта работников отдельных профессиональных групп, занятых на вредных условиях труда (защита временем), за рабочую смену и (или) период трудовой деятельности (ограничение стажа работы) может быть установлено учреждениями госсанэпидслужбы или др. организациями гигиенического профиля на основе утвержденных (центрами ГСЭН) методик оценки риска повреждения здоровья работников. Защита временем уменьшает риск повреждения здоровья работника, но не изменяет класс условий его труда.

Можно выделить 4 группы факторов, влияющих на формирование и изменение условий труда.

К первой группе относятся социальные и экономические факторы, действие которых обуславливает положение трудящихся в обществе. В данную группу включают:

- нормативно-правовые факторы (законы о труде, правила, нормы, стандарты в области организации, оплаты, условий и охраны труда, режимов труда и отдыха, установления льгот и социальных гарантий отдельным категориям работников, а также система государственного и общественного контроля за их соблюдением);

- социально-психологические факторы, характеризующие отношение в обществе к сфере трудовой деятельности и условиям труда, совокупность интересов и ценностных ориентацией работников, состав и особенности персонала, стиль руководства и т.п.;

- общественные факторы (общественные организации, движения, за улучшение экологической обстановки, создание благоприятных условий труда и др.);

- экономические факторы (система льгот, гарантий и компенсаций работникам, с одной стороны, а с другой — система экономических санкций за нарушение норм, стандартов и прочее).

К третьей группе относятся естественно-природные факторы, характеризующие воздействие на работников географо-климатических, геологических и биологических особенностей местности, где протекает трудовой процесс.

Четвертая группа факторов — хозяйственно-бытовые, связанные с организацией питания работников, санитарного и бытового их обслуживания [25, С. 92].

Формирующиеся под воздействием разнообразных факторов условия труда представляют собой совокупность различных по воздействию на человека элементов. Выделяют 4 группы элементов условий труда:

- санитарно-гигиенические;
- физиологические (психофизиологические);
- эстетические;
- социально-психологические.

Вывод: в данном подразделе, мы рассмотрели классификацию условий труда, выяснили что условия труда подразделяются на 4 класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда, также мы выявили ряд факторов влияющих на формирование условий труда в организации: социальные, экономические, технические, организационные, естественно-природные и хозяйственно-бытовые.

1.3 Методы оценки условий труда

Реализация задачи улучшения условий труда требует разработки и применения критериев и методов объективной оценки состояния и изменения этих условий. Разработка таких критериев и методов необходима также для решения вопросов, связанных с организацией вознаграждения работников, использованием трудовых ресурсов, обеспечением нормального воспроизводства рабочей силы, нормированием и организацией труда.

Критерии оценки условий труда должны отражать совокупное комплексное воздействие всех элементов условий труда на организм человека, обобщать в едином показателе многообразное влияние, которое испытывает организм человека в процессе труда [3, С. 117].

Возможность и необходимость разработки такого интегрального показателя обосновывается тем, что человеческий организм отвечает на воздействие условий труда как единая система — интегрально. Поэтому частные показатели — это своеобразное разложение интегральной реакции организма на составляющие ее компоненты. И это естественно и неизбежно в ходе исследования, но вслед за этим

задача заключается в том, чтобы методами обобщения полученных данных найти интегральный показатель.

Как показывают исследования, комплекс неблагоприятных факторов производственной среды может сильнее влиять на организм, чем изолированное действие каждого из них в отдельности. Поэтому совокупное воздействие всех неблагоприятных факторов на организм человека не может быть измерено простым суммированием воздействия каждого фактора в отдельности.

Разработка критериев интегральной оценки воздействия условий труда на человека вытекает также из необходимости сопоставления условий труда по совокупности составляющих их элементов для решения целого ряда практических задач, например, для правильного установления доплат к зарплате.

В настоящее время оценка условий труда осуществляется исходя из системного подхода и современной трактовки тяжести труда, что позволяет вполне объективно и с достаточной точностью количественно оценивать влияние условий труда на организм человека. Современное понятие «тяжесть труда» отражает совокупное воздействие на работающего человека различных элементов условий труда. Основным критерием для установления степени тяжести работ является то качественно определенное функциональное состояние организма, которое формируется под влиянием различных производственных факторов. В зависимости от этого функционального состояния выделяют 6 категорий тяжести работ, которым соответствуют группы условий труда [18, С. 145].

К первой категории тяжести относятся работы, выполняемые взрослыми, здоровыми и адаптированными лицами в условиях, близких к комфортным. Работоспособность и производительность труда к концу рабочей смены и недели не снижаются или даже несколько повышаются.

Ко второй категории тяжести относятся работы, выполняемые в благоприятных (но не комфортных) условиях. В конце рабочего периода появляется умеренное утомление и несколько снижается производительность труда.

На работах третьей категории тяжести возникает функциональное пограничное состояние организма, характеризующееся неустойчивостью его физиологических реакций, которые легко могут меняться в сторону улучшения или ухудшения под воздействием дополнительных факторов. Например, при оздоровлении условий труда функциональное состояние организма возвращается к нормальному [19, С. 48].

Четвертая категория тяжести работ характеризуется пред патологическими сдвигами в организме, ухудшаются показатели работы, удлиняется период восстановления нарушенных функций. Введение рациональных физиологически обоснованных режимов труда и отдыха и улучшение гигиенических факторов не достигают цели, состояние организма и работоспособность улучшаются недостаточно.

К пятой категории тяжести относятся работы, вызывающие патологическое состояние организма в конце рабочего периода. Возрастает количество ошибок в работе, возникают парадоксальные реакции, резко возрастает время восстановления нарушенных функций, экономические показатели работы значительно снижаются. Для восстановления работоспособности требуется большое количество времени, но у части лиц патологические реакции накапливаются и приводят к заболеваниям и стойкой потере работоспособности.

Работы шестой категории тяжести характеризуются тем, что патологическое состояние организма возникает вскоре после начала рабочего периода нередко с переходом в развитие серьезного заболевания [5, С. 87].

Оценка биологического фактора. В соответствии с п. 5.2.3 Руководства Р 2.2.2006-05, условия труда отдельных категорий работников относят к тому или иному классу без проведения измерений. При определении наличия или отсутствия на рабочем месте биологического фактора необходимо руководствоваться следующим принципом – для целей оценки условий труда определяющее значение имеет наличие на рабочем месте однозначно установленного (а не вероятного) контакта с патогенными микроорганизмами. Если такой контакт возможен, но не

установлен однозначно, при этом на рабочем месте не зафиксировано случаев профессиональных заболеваний, обусловленных воздействием на организм работника патогенных микроорганизмов, то оценка биологического фактора на таком рабочем месте не производится.

Возможным доказательством установленного контакта является информации о наличии статистики заболеваний, профессиональных заболеваний по данному фактору.

Необходимо отметить, что по данным Роспотребнадзора в 2009 году было зарегистрировано всего 2 случая профессиональных заболеваний в классе 3.1, связанных с воздействием биологического фактора, что составляет сотые доли процента от общего числа зарегистрированных профзаболеваний. Это свидетельствует о необходимости пересмотра подходов к оценке данного фактора в сторону установления более «жестких» и, соответственно, однозначных критериев [35, С. 8].

Оценка шума. На практике зачастую возникают ситуации, при которых для различных видов работ на одном рабочем месте предусмотрена возможность выбора двух гигиенических нормативов в соответствии с Санитарными нормами СН 2.2.4/2.1.8.562-96 «Шум на рабочих местах, в помещениях жилых, общественных зданий и на территории жилой застройки» (далее – СН 2.2.2/2.1.8.562-96). При этом, в СН 2.2.2/2.1.8.562-96 отсутствует требование о невозможности использование двух различных ПДУ при нормировании и последующей оценки шума.

Для целей оценки шума на каждом рабочем месте необходимо предусмотреть наличие рабочей зоны, в которой ПДУ шума составляет 80 дБА (характеристика работы – выполнение всех видов работ на постоянных рабочих местах в производственных помещениях и на территории предприятий). Нормативными положениями СН 2.2.2/2.1.8.562-96 не запрещается при наличии нескольких ПДУ использовать при установлении итогового класса условий труда по фактору «шум» максимальный ПДУ – 80 дБА, как единый ПДУ для всех рабочих мест [15, С. 127].

Необходимо отметить, что сравнение эквивалентного уровня звука, измеренного или рассчитанного в течение всей рабочей смены с наименьшим ПДУ приведет к установлению необоснованно завышенного класса условий труда на рабочем месте, например при эквивалентном уровне звука, превышающем 60 дБА на рабочем месте водителя легкового автомобиля будут установлены вредные условия труда, при этом воздействие шума с уровнем, незначительно превышающем 60 дБА не приведет к возникновению профессиональных заболеваний (это явно было отражено в 5.4 приказа Минздравмедпрома РФ от 14 марта 1996 г. N 90 «О порядке проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии», в котором было отражена необходимость проведения медосмотров по фактору шум только при фактическом уровне 81 дБ(А) и более), что противоречит определению вредных условий труда согласно Руководству Р 2.2.2006-05.

Оценка микроклимата. Важным показателем, от которого зависит оценка микроклимата, является категория работ по уровню энергозатрат организма.

- Категория Ia – легкие работы с интенсивностью энергозатрат до 139 Вт. Это работы производимые сидя и сопровождающиеся незначительным физическим напряжением (административно-управленческий персонал, диспетчера, телефонисты и т.п.)
- Категория Ib – легкие работы с интенсивностью энергозатрат 140-174 Вт. Это работы производимые сидя, стоя или связанные с ходьбой со скоростью до 3 км/ч и сопровождающиеся некоторым физическим напряжением (руководители подразделений, мастера, бригадиры, контролеры, и т.п.)
- Категория IIa – работы средней тяжести с интенсивностью энергозатрат 175-232 Вт. Это работы, связанные с постоянной ходьбой со скоростью 3-4 км/ч, сидя или стоя с перемещением грузов до 1 кг, требующие небольшого физического напряжения (профессии, выполняющие работы на станках, водители автотранспорта, электрики и т.п.)

- Категория IIб – работы средней тяжести с интенсивностью энергозатрат 233-290 Вт. Это работы, связанные с ходьбой со скоростью 4-5 км/ч, перемещением и переноской тяжестей до 10кг.и сопровождающиеся умеренным физическим напряжением (слесарные, сварочные, малярные, столярные работы и т.п.)
- Категория III – работы тяжелые с интенсивностью энергозатрат более 290 Вт. Это работы, связанные с ходьбой со скоростью 5-6 км/ч, передвижением и переноской тяжести свыше 10 кг и требующие больших физических усилий (немеханизированные землеройные работы, ручная ковка, погрузочно-разгрузочные работы и пр.) [4, С. 65].

Обязательной является оценка на каждой позиции рабочего места микроклиматических условий как в теплый, так и в холодный период года.

Если работник обеспечен спецодеждой с большими теплозащитными свойствами, чем это предусмотрено нормативными требованиями применительно к данному климатическому региону, то класс условий труда определяется по величине температуры воздуха с учётом теплоизоляции используемой спецодежды.

Оценка световой среды. Нормирование параметров световой среды осуществляется в соответствии со следующими нормативными документами:

- Свод правил СП 52.13330-2011 «СНиП 23-05-95*. Естественное и искусственное освещение»;
- Санитарные правила и нормы СанПиН 2.2.1/2.1.1.1278-03 «Гигиенические требования к естественному, искусственному и совмещенному освещению жилых и общественных зданий»;
- Санитарно-эпидемиологические правила и нормы СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 «Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы»;
- Отраслевые и ведомственные нормативные документы по освещению.

Оценка условий труда производится в соответствии с Разделом 5.6 Руководства Р 2.2.2006-05.

Оценка тяжести трудового процесса. При оценке тяжести трудового процесса различают и оценивают 5 основных поз: свободную, стоя, неудобную, фиксированную и вынужденную. Классификация их по вредности ведётся в зависимости от времени нахождения в каждой позе.

- Свободная поза. К свободным позам относят удобные позы «сидя» или «сидя-стоя», когда работник может по своему усмотрению в любой момент изменить положение тела или его отдельных частей (откинуться на спинку стула, изменить положение рук и ног, встать). К свободным относятся позы у административно-управленческого персонала, диспетчеров, врачей, медсестер, учителей и т.п.

- Стоя. К ней относятся работы, когда работник выполняет работу стоя (либо в малоподвижной позе, либо с передвижениями между объектами труда). Большое время в позе стоя работают станочники различных специальностей, слесари, электромонтеры, и пр.

- Неудобная. Поза, при которой работник должен прилагать усилия для удерживания отдельных частей тела (в наклонном положении корпуса до 30 градусов, с поворотом туловища, с поднятыми выше уровня плеч руками, с неудобным расположением конечностей). Такая поза характерна для слесарей-ремонтников, слесарей при нахождении в смотровых канавах, электромонтеров контактной сети и пр.

- Фиксированная. Указанная поза встречается, когда технологический процесс (конструкция оборудования) не позволяет изменить взаимное положение различных частей тела относительно друг друга. Фиксированная поза характерна для профессий, выполняющих работы с использованием оптических приборов, при сварочных работах и т.п.

- Вынужденная поза. К вынужденным позам относятся рабочие позы лежа, на коленях, на корточках, в подвешенном состоянии на монтажном поясе на столбе, с глубоким наклоном корпуса (более 30 градусов) и т.д. [17, С. 81].

Второму классу условий труда по отдельным показателям тяжести трудового процесса соответствуют достаточно высокие нормативы, то есть физически тяжелые работы, которые, тем не менее, необходимо оценивать, как допустимый класс условий труда. Аналогичный подход должен использоваться и при оценке показателя тяжести трудового процесса - «рабочая поза». Это означает, что вредным условиям труда может соответствовать только действительно неудобная, жестко фиксированная поза, обусловленная требованиями технологического процесса. В том случае, когда работник может практически в любой момент сменить рабочую позу (встать, походить, сделать производственную гимнастику, отрегулировать положение сиденья наиболее удобным образом и пр.), то такая рабочая поза должна оцениваться как свободная, и условия труда по данному показателю следует относить к оптимальному или допустимому классу условий труда.

Перемещения по горизонтали и вертикали. На предприятиях есть профессии, для которых перемещение на большие расстояния связано с технологическим процессом (сантехники, сторожа при обходе территории, крановщики и др.).

Оценка напряженности труда. Напряженность трудового процесса: при оценке условий труда на железнодорожном транспорте существует ряд специфических моментов.

Содержание работы.

- К классу 2 относятся работы, когда исполнитель в производственном процессе решает простые задачи по инструкции и отвечает за качество работы. Такое содержание работы характерно для большого количества профессий: плотник, токарь, маляр, электромонтер и пр.

- К классу 3.1. относятся работы, когда исполнитель решает сложные задачи, выбирая пути и методы из серии инструкций, где указаны правила решения тех или иных элементов задачи. Такое содержание работы характерно для широкого круга административно-управленческого персонала, мастеров, бригадиров, профессий, занимающихся диагностикой, водителей, энерго диспетчеров и пр.

Восприятие сигналов (информации) и их оценка.

- К классу 3.1 относятся работы, когда исполнитель должен сопоставлять сигналы (результаты своего труда) с какими-то существующими эталонами (нормами), величины которых он должен держать в памяти, привести в соответствии с этими эталонами результаты собственной деятельности и удостовериться в правильности работы. Такой характер работы свойственен операторским профессиям, водителям, мастерам, электромеханикам, административно-управленческому персоналу среднего звена.

- К классу 3.2. относят работы, когда исполнитель, воспринимая сигналы корректирует свою деятельность, но при этом, действия свои должен увязать с работой других исполнителей, всего технологического процесса (предприятия), должен представить, как отразятся его действия на всю производственную деятельность, какие будут последствия. Такой характер работы наблюдается у руководителей предприятий.

Распределение функций по степени сложности задания.

- К классу 2 относятся работы, когда исполнитель обрабатывает задание, выполняет его и проверяет результат. Под «проверкой» понимается проверка результатов своей работы. Такой характер работы свойственен большинству рабочих профессий: слесарям ремонтникам, токарям, малярам, сварщикам.

- К классу 3.1. относятся работы, когда имеется «обработка, проверка и контроль за выполнением задания». Значит, в данном случае, исполнитель выполняет сам своё задание, за собой проверяет, но и ещё контролирует действия другого лица, т.е. отвечает не только за себя, но и за кого-то ещё. Например, каменщик с подсобным рабочим, старший электромеханик, рабочий с более высокой квалификацией и рабочий с более низкой квалификацией и т.д. Причём такое взаимоотношение должно быть определено должностной инструкцией и носить сравнительно постоянный характер.

Характер выполняемой работы.

- К классу 3.1. относятся работы, выполняемые в условиях дефицита времени. Следует отметить, что при этом считается дефицит времени для повседневной

работы, а не аварийных ситуаций. Дефицит времени предполагает отсутствие времени у работающего на использование пауз для отдыха. В дефиците времени работают водители автомобильного транспорта, медицинский персонал скорой помощи и пр.

Плотность сигналов (световых, звуковых) и сообщений в среднем за 1 час работы

- Для водителя автомобиля ими будут сигналы светофоров, показания приборов и пр. Восприятие большого количества сигналов характерно для труда диспетчеров, телефонистов и т.д.

Число производственных объектов одновременного наблюдения.

Для водителей автомобиля это будут движущиеся рядом автомобили, дорожные знаки и светофоры. Для учителей и воспитателей - дети.

Размер объекта различения

- У операторов ЭВМ и людей, работающих с текстами – это размер точки (принято от 0,3 до 1 мм), у операторов, имеющих приборы – это толщина риски деления шкалы.

Степень ответственности за результат собственной деятельности. Значимость ошибки.

- К классу 2 относятся работы, когда исполнитель несёт ответственность за функциональное качество вспомогательных работ (заданий). К таким видам работ относят труд большинства рабочих профессий, телефонистов, медсестер и пр.

- К классу 3.1. относятся работы, когда исполнитель несёт ответственность за функциональное качество основной работы (задания). За это отвечают мастера, бригадиры, начальники цехов.

- К классу 3.2. относят работы, когда исполнитель несёт ответственность за функциональное качество конечной продукции, работы, задания. Ошибка исполнителя влечёт за собой повреждение оборудования, остановку технологического процесса и может возникнуть опасность для жизни. к ним можно

отнести руководителей предприятий и организаций, врачей-хирургов, авиадиспетчеров, лиц, ставящих личное клеймо на изделия.

Степень риска для собственной жизни.

Показателем «наличие риска для собственной жизни» оцениваются лишь те рабочие места, где существует прямая опасность, когда риск остаётся при условии соблюдения работником правил техники безопасности, т.е. потенциально опасные работы и участки. (Не оцениваются работы, на которых к риску может привести нарушение правил техники безопасности). Примерами работ, при которых имеется риск для собственной жизни и профессий, связанных, с таким риском могут служить: работы на высоте, работы, связанные с обслуживанием электрооборудования, находящимся под высоким напряжением, водителей автотранспортных средств и пр.

Ответственность за безопасность других лиц. При определении «наличия» ответственности за безопасность других лиц учитывают лишь прямую ответственность:

- возложение должностной инструкцией на лиц, отвечающих за правильную организацию работы в потенциально опасных условиях и следящих за выполнением правил техники безопасности;
- при управлении потенциально опасными для других машинами и механизмами (водители автомобилей и дорожно-строительных машин, крановщики и пр.);
- определяется характером работы (дежурные электроподстанций, врачи - хирурги и пр.).

Монотонность производственной обстановки (время наблюдения за ходом технологического процесса, в % от времени смены).

Такая монотонность характерна для многих диспетчерских профессий, особенно для операторов систем теленаблюдения.

Сменность работы.

Оптимальной считается работа в одну смену в дневное время. Допускаемой считается двухсменная работа, но без работы ночью. Вредной (напряженной первой степени - 3.1) считается трехсменная работа (включая работу в ночную смену). Вредной (напряженной 2 степени - 3.2) считается нерегулярная сменность с работой в ночную смену. «Ненормированный» рабочий день следует отнести к допустимому режиму работы.

Наличие регламентированных перерывов и их продолжительность.

Следует прежде всего уточнить, что относится к регламентированным перерывам. К ним относятся только те перерывы, которые введены в регламент рабочего времени на основании внутрипроизводственных документов (приказами, правилами внутреннего трудового распорядка), либо в соответствии с требованиями государственных документов (Трудового кодекса Российской Федерации, санитарных норм и правил, правил по охране труда и других). Они предусматриваются для кратковременного отдыха и личных физиологических потребностей и должны вводиться при видах работы, когда исполнитель по принятой технологии не может самостоятельно даже на короткое время оставить рабочее место или продолжение качественной работы возможно только при наличии перерывов на отдых (работа операторов ЭВМ, тяжёлые физические работы, работы в условиях низких температур окружающей среды и др.) [24, С. 254].

При оценке напряженности трудового процесса также необходимо учитывать следующее: выбор критериев, по которым оценивается напряженность, должна быть обусловлена возможностью их объективной оценки и (или) наличием соответствия с теми профессиональными заболеваниями, которые могут быть ими вызваны (хронический ларингит, узелки и контактные язвы голосовых связок, прогрессирующая близорукость).

Вывод: в данном подразделе мы рассмотрели, методы оценки условий труда, выяснили, что основными показателями, определяющими степень оптимальности труда на предприятии являются, биологический фактор, правильный свет, отсутствие шумов, наличие на рабочем месте приемлемой температуры,

благоприятный микроклимат, правильное оборудование рабочего места. Выяснили, что при соблюдении критериев условий труда, работоспособность человека будет на высшем уровне.

Вывод по главе:

Таким образом, в первой главе нами были рассмотрены определения понятий условия, безопасность и охрана труда, выявлены факторы напряженности труда, рассмотрены вредные и опасные факторы производственного труда, также мы рассмотрели методы оценки условий труда и основные показатели определения степени тяжести условий труда. Выяснили, что на человека и его работоспособность воздействует большая и сложная совокупность факторов, которые, с одной стороны, должны учитываться, а с другой — формироваться или изменяться для создания наиболее благоприятной обстановки, обеспечивающей высокопроизводительный труд.

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ОГБУЗ «ЯКОВЛЕВСКАЯ ЦРБ»

2.1 Организационно-экономическая характеристика ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ».

ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ» является некоммерческой организацией, созданной для выполнения работ, оказания услуг в целях обеспечения реализации, предусмотренных законодательством Российской Федерации полномочий в сфере здравоохранения.

Учреждение является юридическим лицом, от своего имени приобретает и осуществляет имущественные и личные неимущественные права, несет обязанности, выступает истцом и ответчиком в суде общей юрисдикции, арбитражном суде в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Государственное задание для Учреждения в соответствии с предусмотренными настоящим Уставом основными видами деятельности формируется в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

Учреждение не вправе отказаться от выполнения государственного задания.

Объем субсидии определяется: на основании нормативных затрат на оказание услуг (выполнение работ) в соответствии с государственным заданием и нормативных затрат на поддержание финансирования областных государственных бюджетных учреждений здравоохранения.

Предоставление субсидии в течение финансового года осуществляется в соответствии с утвержденным порядком определения объема и условий предоставления субсидии из бюджета Белгородской области.

Уменьшение или увеличение объема субсидии, предоставленной на выполнение государственного задания, в течение срока его выполнения осуществляется только при соответствующем изменении государственного задания.

Платные медицинские услуги, оказываются Учреждением на основании разрешения, выдаваемого Департаментом.

Доходы, полученные от такой деятельности, а также имущество, приобретенное за счет указанных средств, поступают в самостоятельное распоряжение Учреждения.

- заключать договоры с юридическими и физическими лицами на выполнение работ и оказание услуг;

- устанавливать систему, форму оплаты труда, размер надбавок и доплат в виде коэффициентов в пределах имеющихся денежных средств в соответствии с действующими утвержденными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области;

- определять численность и состав работников Учреждения в соответствии со штатным расписанием.

- размещать в установленном порядке заказ на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Учреждение обязано:

- представлять в Департамент необходимую статистическую, сметно-финансовую документацию в полном объеме согласно, утвержденным форм и по видам деятельности в установленном порядке и сроки;

- выполнять утвержденное государственное задание;

- согласовывать с Департаментом структуру Учреждения;

- возмещать ущерб, причиненный нерациональным использованием земли и других природных ресурсов, загрязнением окружающей среды, нарушением правил безопасности производства, санитарно-гигиенических норм и требований по защите здоровья работников, населения и потребителей продукции (работ, услуг);

- обеспечивать своих работников безопасными условиями труда и нести ответственность в установленном порядке за вред, причиненный работнику

увечьем, профзаболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязательств;

- нести ответственность за сохранность документов (управленческих, финансово-хозяйственных и др.);

- обеспечивать передачу на государственное хранение документов, имеющих научно-историческое значение, в архивные фонды в соответствии с согласованным перечнем документов;

- хранить и использовать в установленном порядке документы по личному составу;

- осуществлять оперативный бухгалтерский учет результатов производственной, хозяйственной и иной деятельности, вести статистическую и бухгалтерскую отчетность, отчитываться о результатах деятельности в порядке и сроки, установленные законодательством Российской Федерации.

За искажение государственной отчетности должностные лица Учреждения несут установленную законодательством Российской Федерации дисциплинарную, административную и уголовную ответственность.

Учреждение не вправе размещать денежные средства на депозитах в кредитных организациях, а также совершать сделки с ценными бумагами, если иное не предусмотрено действующим законодательством Российской Федерации.

Финансирование деятельности Учреждения осуществляется в пределах лимитов бюджетных ассигнований, предусмотренных законом об областном бюджете Белгородской области на соответствующий финансовый год и плановый период.

Учреждение является получателем бюджетных средств, имеет самостоятельный баланс по основной деятельности, открывает лицевые счета в установленном порядке в органах Федерального казначейства, имеет печать со своим наименованием и наименованием Департамента, штампы, бланки.

Таблица 2.1

Показатели финансового состояния ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ» за 2013-2015 год

Наименование показателя	2013 год	2014 год	2015 год	Изменение +/- 2015/2013
	Сумма, руб.			
Сумма балансовой стоимости нефинансовых активов:				
Недвижимое имущество	2280004	2490018	2645000	+154982
Особое ценное движимое имущество	1158000	1254000	1257000	+99700
Всего	3438004	3744019	3902000	+347658

Исходя из данных таблицы 2.1, показатели финансового состояния ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ» значительно варьируются 2013 г по сравнению с 2015 г. Изменения: Недвижимое имущество увеличилось на 11,7%. Особое ценное движимое имущество увеличилось на 7,44%.

Таблица 2.2

Показатели поступлений и выплат ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ» за 2013-2015 год

Наименование показателя	2013 год	2014 год	2015 год	Изменение +/- 2015/2013
	Сумма, руб.			
Суммы поступлений:				
Субсидии на выполнение государственного (муниципального) задания	1040 030,00	1 045 858,00	1 173 919, 00	+128 061,00
Целевые субсидии	6 307 930,00	6 611 418,00	7 348 864, 00	+1 040 934,00
Бюджетные инвестиции	1 721 000,00	0,00	0,00	-1 721 000,00
Оказание платных услуг (выполнение работ) и иная приносящая доход деятельность	1 607 890,75	1 679 202,91	1 834 722, 64	+226 831,89
Всего	9 740 850,75	9 336 478,91	10 375 505,6	-325 173,11

Данные таблицы 2.2 свидетельствуют о следующем: Субсидии на выполнение государственного (муниципального) задания увеличились на 12,9%. Целевые субсидии возросли на 11,7%. Оказание платных услуг (выполнение работ) и иная приносящая доход деятельность увеличилось на 2%. Всего снизилось 4,09%.

Отмечается динамика в развитии организации, можно говорить о стабильности работы. Однако данная организация является экономически не устойчивой, т.к. основной бюджет финансируется государством, а процент получение прибыли от оказания платных медицинских услуг, является не основным активом организации.

Учреждение осуществляет свою деятельность на основе законодательства Российской Федерации и Белгородской области, правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации и Департамента, настоящего Устава (Приложение 1).

Целью деятельности Учреждения является выполнение работ, оказание услуг в сфере здравоохранения.

Имущество Учреждения является собственностью Белгородской области и закрепляется в установленном порядке за Учреждением на праве оперативного управления правительством области или департаментом имущественных и земельных отношений Белгородской области. ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ» имеет сеть учреждений.

ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ» возглавляет главный врач, назначение на должность которого производится Департаментом по согласованию с департаментом кадровой политики области на основании заключения с ним трудового договора.

Главный врач действует в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Белгородской области, распорядительными актами и указаниями Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Департамента, настоящим Уставом и трудовым договором.

Схема организационной структуры ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ» представлена ниже (рис. 2.1).

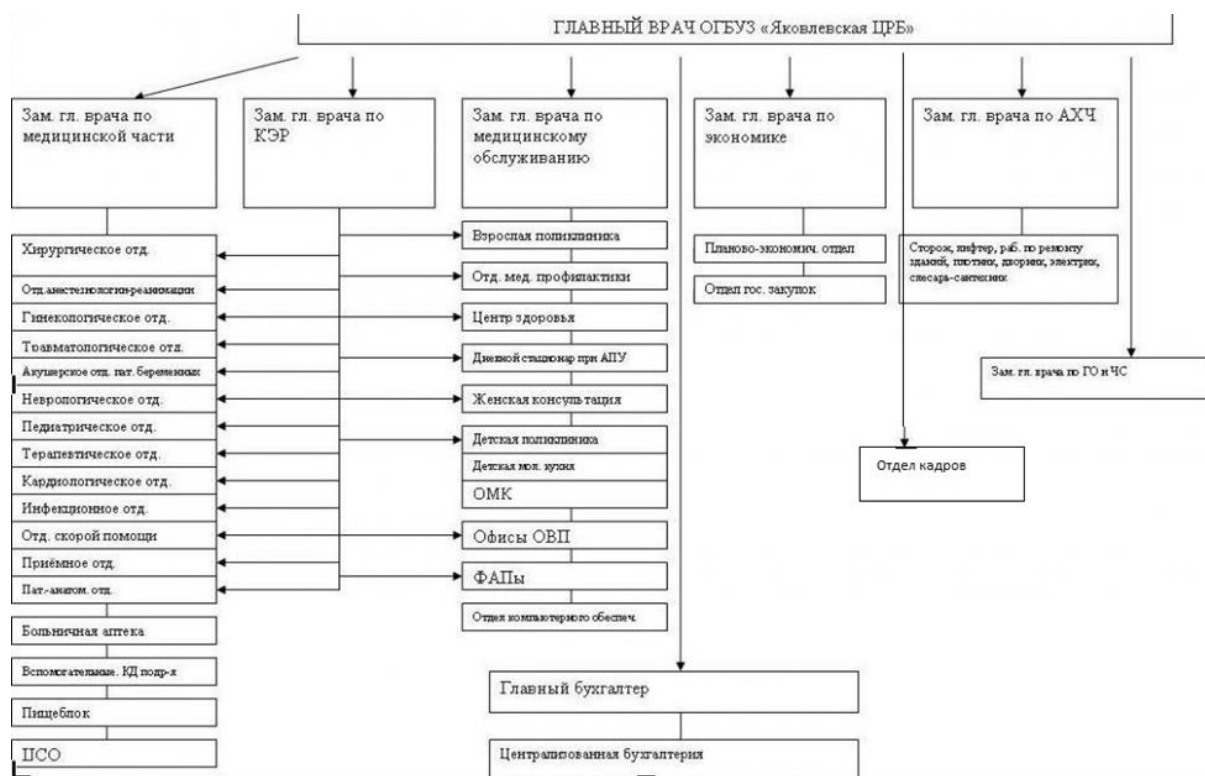


Рис. 2.1 «Схема организационной структуры ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ»

Рабочий коллектив организации за 2015 год составил 796 сотрудников различного профиля. Отношения в коллективе достаточно теплые, рабочий коллектив сложен и функционирует достаточно долго. К новым сотрудникам относятся доброжелательно, существует адаптационный период.

Вывод: в данном подразделе мы рассмотрели организационно-экономическую структуру ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ», рассмотрели основные документы и положения, регулирующие работу сотрудников в данной организации. Выяснили, что ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ», является государственным бюджетным учреждением и основная часть финансирования, поступает из государственного федерального Бюджета Белгородской области, также мы выяснили, что некоторая часть, получения финансового дохода организации поступает из оказания платных медицинских услуг и обследований.

2.2 Анализ системы управление персоналом в ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ»

Система управления персоналом организации – это система, в которой реализуются основные функции работы с персоналом.

Состав отдела кадров ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ» включает в себя четыре сотрудника: начальник отдела кадров и три специалиста по решению кадровых вопросов. Нормативно-документационной базой являются нормативно правовые акты Белгородской области, Трудовой Кодекс, внутренние нормативные документы организации.



Рис. 2.2 Схема структуры отдела кадров

Отдел кадров ежедневно решает ряд следующих задач, которые подразделяются на основные и дополнительные

К основным относятся:

- разработка кадровой концепции, кадровой политики, предоставление кадровых систем и инструментов;
- оформление трудовых взаимоотношений;
- набор, условия принятия на работу, отбор, определение требований и задач вакантных должностей, проведение собеседования планирование карьеры;
- подготовка, переподготовка и повышение квалификации;
- выявление социальной напряжённости и её снятие;
- анализ рабочего места и рабочих процессов;
- оценка результативности труда работников;
- консультирование и поддержка руководящих работников;

- соучастие в принятии решений по кадровым вопросам и т.п.

Дополнительные задачи:

- охрана труда и техника безопасности;
- расчёт и выплата заработной платы;
- оказание различного рода услуг (например, информирование, решение социальных проблем людей и проч.).

Создание стабильной системы управления, это работа с людьми, которые работают в данной организации. Правильные принципы организации работы, оптимальные системы и процедуры играют важную роль, но реализация этих возможностей, напрямую зависит от специалистов по кадрам, от их знаний, навыков, компетентности, квалификации, способности решать проблемы, восприимчивости к нововведениям.

В ходе выполнения работы нами был проведен качественный и количественный анализ численности персонала и его структуры в ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ». Данные по численности и составу персонала были нами структурированы, обработаны и занесены в таблицы.

Таблица 2.3

Структура персонала

Категории персонала	численность	%
Персонал, всего в том числе:	796	100
1.Руководители	57	7,6
2. Специалисты	506	63,6
3. Рабочие	233	28,8

Таким образом, из данной таблицы мы видим, что подавляющее большинство сотрудников данной организации являются специалистами - 63,6%, в меньшей степени в организации рабочих 28,8%, и подавляющее меньшинство – руководители 7,6%.

Далее рассмотрим разделение персонала по возрастному критерию.

Таблица 2.4

Распределение персонала по возрасту

Группы работников по возрасту, лет	Руководители		Специалисты		Рабочие	
	Кол-во	% по группе руков.	Кол-во	% по группе спец.	Кол-во	% по группе рабоч.
До 20	0	0	0	0	6	2,6
20 – 30	2	3,5	168	33,2	97	41,6
30 – 40	24	42,1	227	44,8	64	27,5
40 – 50	26	45,6	84	19,7	52	22,3
50 – 60	3	8,7	27	2,2	14	6
Свыше 60	0	0	0	0	0	0
Итого	57	100	506	100	233	100

Исходя из данной таблицы можно сказать средний возраст специалистов и руководителей составляет около 30-50 лет и это говорит о том, что люди, занимающие эти должности имеют уже достаточно хороший опыт работы, самый маленький процент сотрудников до 20 лет.

Таблица 2.5

Распределение персонала по полу

Группы работников	Мужчины		Женщины	
	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
Руководители	37	65	20	35
Специалисты	108	21	398	79
Рабочие	186	80	47	20
Итого	331	41,5	465	58,5

Исходя из данной таблицы, мы можем видеть, что преимущественно руководящие должности занимают мужчины 65%, а также рабочие 80 %. Среди специалистов же наоборот, преимущественно женщины 79%. Всего в организации среди персонала преобладают женщины 58,5%.

Таблица 2.6

Распределение персонала по трудовому стажу

Группы работников по стажу, лет	Руководители		Специалисты		Рабочие	
	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
До 5	0	0	87	17	67	29
От 5 до 10	5	8,8	158	31	82	35
От 10 до 15	34	60	247	48,8	59	25,3
От 15 до 20	17	30	14	2,8	25	10,7
Свыше 20	1	1,2	3	0,4	0	0
Свыше 30	0	0	0	0	0	0

Исходя из данных, которые мы видим в таблице, можно сделать вывод о том, что руководители, не имеющие стажа не работают в данной организации, большинство руководителей и специалистов работает от 10 до 15 лет, это связано с тем, что человек который стоит на столь высокой должности должен обладать опытом работы. Так же из таблицы видно, что подавляющее число сотрудников работают в данной организации от 5 до 10 лет.

Таблица 2.7

Распределение персонала по образованию

Группы работников по образованию:	Руководители		Специалисты		Рабочие	
	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
среднее	0	0	0	0	24	10,3
среднее специальное	0	0	297	58,7	98	42
незаконченное высшее	0	0	31	6,1	75	32,1
высшее	57	100	178	35,2	36	15,6
ученая степень	0	0	0	0	0	0

Исходя из полученных, можно сделать вывод о том, что руководители имеют исключительно высшее образование, 58% специалистов имеет среднее специальное образование и 35% высшее, это связано с тем, что профессия мед. работника несет ответственность за жизни людей и человек без образования не

допускается до такой работы, рабочие же в основном, имеют среднее специальное или неоконченное высшее.

Изменения качественного состава происходят в результате движения рабочей силы, которое оценивается с помощью таких показателей: оборот по приему, оборот по увольнению, текучесть, постоянство кадров.

Оборот по приему представляет собой число лиц, зачисленных на работу после окончания учебных заведений, в порядке перевода из других организаций, по распределению, по направлению органов трудоустройства, по приглашению самой организации, проходящих производственную практику.

Оборот по увольнению имеет под собой объективные причины: состояние здоровья работников, требования законодательства, состояние здоровья, возраст.

Текучесть связана с субъективными причинами: уход по собственному желанию, увольнение за нарушение трудовой дисциплины. Обычно текучесть характерна для молодых сотрудников и после 3-х лет работы существенно снижается. Считается, что нормальная текучесть кадров составляет не более 5% работников от общего числа.

Рассмотрим анализ количества больничных листов в ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ» за последние 3 года, все данные полученные в ходе анализа, структурировали и представили в таблице 2.8.

Таблица 2.8

Количество больничных листов в ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ»
за 2013 г. – 2015 г. (шт)

Месяц	Всего	2012 год	2013 год	2014 год
Январь	105	38	40	27
Февраль	61	10	24	27
Март	29	5	9	15
Апрель	21	7	11	5
Май	23	13	6	4
Июнь	11	2	5	4

Июль	32	8	14	10
Август	15	5	7	3
Сентябрь	48	25	14	19
Октябрь	61	16	24	21
Ноябрь	119	36	39	44
Декабрь	112	42	37	33
Всего:	637	207	230	200
	100%	32,4%	36,2%	31,4%

Проанализировав данные из таблицы можно сделать вывод, что за 3 года количество больничных листов увеличилось. По сравнению с 2013 годом количество больничных листов уменьшилось на 1%. Это говорит о том, что условия труда в компании остались на прежнем уровне, что в дальнейшем может негативно отразиться на состоянии и здоровье персонала ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ». Так же из таблицы видно, что большинство больничных листов приходится на зимние и осенние месяцы, это может быть связано с вирусными заболеваниями и слабым состоянием здоровья персонала. Поэтому необходимо создать условия для улучшения здоровья и состояния сотрудников.

Мы рассмотрели анализ основных кадровых процессов ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ» за последние 3 года.

Таблица 2.9

Анализ основных кадровых процессов ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ»

Показатель	2013 год	2014 год	2015 год
Численность персонала на начало года, чел.	834	818	796
Среднесписочное число работников, чел.	831	807	793
Принято всего, чел.	5	10	9
Выбыло всего, чел.	16	32	14
В т.ч.:	9	-	-
- по сокращению штатов:			
- по собственному желанию:	7	32	4
- за нарушение трудовой дисциплины	-	-	10

Численность на конец года, чел.	818	796	799
Коэффициент оборота по приему (Кпр)	0,601	1,230	1,130
Коэффициент оборота по выбытию (Кв)	1,920	3,965	1,765
Коэффициент постоянства кадров (Кпс)	0,098	0,097	0,098
Коэффициент текучести кадров (Ктк)	0,842	3,965	1,765
Коэффициент абсентеизма (Кабс)	7,7	11,1	6,7

Расчеты данных коэффициентов таблицы предоставлены ниже.

Коэффициент оборота по приему персонала (Кпр):

$$Кпр = \frac{T_{пр}}{T_{сп}} \times 100; \quad (2.1)$$

Где, $T_{пр}$ - количество принятых работников,

$T_{сп}$ - среднесписочная численность персонала.

$$2013 \text{ год} = \frac{5}{831} \times 100\% = 0,601$$

$$2014 \text{ год} = \frac{10}{807} \times 100\% = 1,230$$

$$2015 \text{ год} = \frac{9}{793} \times 100\% = 1,130$$

Коэффициент оборота по выбытию (Кв):

$$Кв = \frac{T_{выб}}{T_{сп}} \times 100; \quad (2.2)$$

Где, $T_{выб}$ - число выбывших за период по всем причинам,

$T_{сп}$ - среднесписочная численность за период.

$$2013 \text{ год} = \frac{16}{831} \times 100\% = 1,920$$

$$2014 \text{ год} = \frac{32}{807} \times 100\% = 3,965$$

$$2015 \text{ год} = \frac{14}{793} \times 100\% = 1,765$$

Коэффициент постоянства состава персонала предприятия (Кпс):

$$Кпс = \frac{T_{чр}}{T_{сп}} \times 100; \quad (2.3)$$

Где, $T_{чр}$ - число работников, состоящих в списках организации в течении всего периода,

Тсп - среднесписочная численность персонала за период.

$$2013 \text{ год} = \frac{818}{831} \times 100\% = 0,098$$

$$2014 \text{ год} = \frac{796}{807} \times 100\% = 0,097$$

$$2015 \text{ год} = \frac{799}{793} \times 100\% = 0,098$$

Коэффициент текучести кадров (Ктек):

$$Ктек = \frac{Tтек}{Тсп} \times 100; \quad (2.4)$$

Где, Tтек – количество работников, выбывших по причинам текучести (по собственному желанию, за нарушения трудовой дисциплины),

Тсп - количество работников среднесписочной численности за период.

$$2013 \text{ год} = \frac{7}{831} \times 100\% = 0,842$$

$$2014 \text{ год} = \frac{32}{807} \times 100\% = 3,965$$

$$2015 \text{ год} = \frac{14}{793} \times 100\% = 1,765$$

Коэффициент абсентеизма - отношение числа дней невыхода на работу к общему числу рабочих дней в течение месяца, года.

$$Ка = \frac{Ч \text{ дн.невых.}}{Ч \text{ дн.период}}; \quad (2.5)$$

$$2013 \text{ год} = 7,7$$

$$2014 \text{ год} = 11,1$$

$$2015 \text{ год} = 6,7$$

Данные таблицы показывают, что численность персонала в 2015 году по сравнению с 2013 годом уменьшилось на 38 человек. Движение рабочей силы по приему незначительно меньше, чем по увольнению. Текучести в организации нет. За три года кадровый состав изменился незначительно. Это говорит о хорошей работе отдела кадров, в данной организации средний стаж работы сотрудников от 5 до 7 лет. Работа специалистов отдела кадров грамотно построена и функционирует в соответствии со всеми нормами трудового законодательства нашего региона.

Таблица 2.10

Затраты на мероприятия по охране труда в ООО «Яковлевская ЦРБ»
за 2013- 2015 гг.(руб.)

№ п/п	Наименование мероприятий	2013 год	2014 год	2015 год	Отклонение, +/-	
					2014 г. к 2013 г.	2015 г. к 2014 г.
1	Аттестация рабочих мест	180000	-	-	-180000	-
2	Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, и оценки уровней профессиональных рисков.	198000	230000	219000	32000	- 11000
3	Организация в установленном порядке обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников.	30000	35000	30000	5000	-5000
4	Издание (тиражирование) инструкций по охране труда.	15000	15000	15000	-	-
	Итого:	423000	280000	264000	-142000	-16000

Вывод: в данном подразделе мы выяснили основные обязанности службы персонала, классифицировали персонал организации по различным параметрам, данные которых занесли в таблицы и сделали выводы к каждой из них, в зависимости от классификаторов. Исходя из полученных данных в данной организации по гендерному фактору преобладают женщины, по возрастному критерию преобладает персонал от 30 до 40 лет, также у большинства работников имеется среднее специальное и высшее образование.

2.3 Исследование условий труда в ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ»

Для исследования условий труда в ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ» нами был применен метод анкетирования. Респондентам в количестве 16 человек была предложена анкета: «Анкета по удовлетворенности условиями труда» (Приложение 3). Сотрудникам была предложена данная анкета с целью изучения удовлетворенностью условиями труда. Анкета состоит из 14 утверждений. Респондентам было предложено оценить каждое из утверждений, обведя кружочком цифру, соответствующую представлениям о степени удовлетворенности потребностей, запросов и т.п.

Исследуемая группа составила 16 человек, из них 10 – женщины и 6 мужчины. Нами были выбраны сотрудники следующих подразделений: методический отдел, экономический отдел, отдел информационных технологий и отдел кадров.

В ходе исследования нами были получены и структурированы данные ответов респондентов. Мы выявляли средний показатель оценки условий удовлетворенности работников условиями труда по каждому отделу представленных респондентов. Нам удалось выявить сильные и слабые стороны, которые мы представили в графическом виде.

На вопрос Ваша удовлетворенность техническими и организационными факторами, мы получили следующие ответы. Обобщив и проанализировав данные респондентов по этому вопросу, мы обобщили и отразили результат графически (рис. 2.3).



Рис 2.3 Степень удовлетворенности техническими и организационными факторами

Обработав данные, мы видим, что 50 % сотрудников удовлетворены организацией, в которой они работают, 40% сотрудников не вполне удовлетворены организацией, в которой они работают, 10 % сотрудников не удовлетворены организацией в которой они работают, так же стоит отметить, что ни один респондент не дал оценку «крайне не удовлетворен» и «вполне удовлетворен», эти показатели у нас получились нулевые.

На вопрос Ваша удовлетворенность физическими условиями (жара, холод, шум и т.д.), нами были получены следующие ответы. Обобщив и проанализировав данные респондентов по этому вопросу, мы обобщили и отразили результат графически (рис. 2.4).

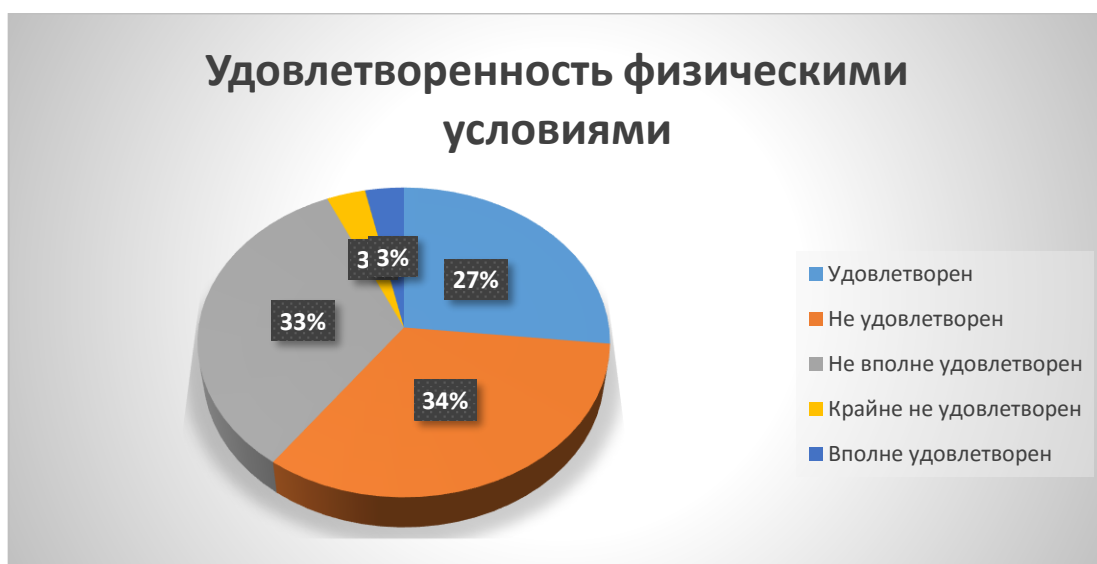


Рис 2.4 Степень удовлетворенности физическими условиями

Обработав данные, мы видим, что 27 % сотрудников удовлетворены физическими условиями, 33 % не вполне удовлетворены, 33 % не удовлетворены, 3 % вполне удовлетворены и 3 % крайне не удовлетворены. Высокий показатель неудовлетворенности физическими условиями отмечается в ответах работников отдела кадров и медсестринского персонала.

При выполнении дипломной работы мы охарактеризуем организацию труда на рабочих местах специалистов. Для того чтобы более точно определить организацию труда на рабочих местах рассмотрим 4 кабинета, в которых сидят по 4 специалиста, которые ранее прошли анкетирование.

Описывая рабочее помещение, необходимо оценить цветовое решение интерьера, обращаем внимание на сочетание окраски стен, пола и потолка. Для создания комфортных условий труда большое значение имеет освещенность рабочих мест. Обязательно следует указать наличие оконных проемов, расположение светильников общего и местного освещения. Сравнить, соответствует ли освещение в данном помещении установленным нормативам.

В любом помещении уделяют внимание соблюдению микроклиматических параметров производственной среды. Поэтому характеризуем температуру воздуха в рабочем помещении в теплое и холодное время года, указываем систему отопления и систему кондиционирования воздуха. Если используется бытовой кондиционер, то указываем его модель.

Мы провели анализ системы условий труда сотрудников административно-управленческого персонала, данные были структурированы и занесены в таблицы.

Рассмотрим организацию рабочих мест в 1 кабинете –методический отдел, в котором работают 4 специалиста. (Таблица 2.11).

Таблица 2.11

Организация рабочих мест в 1 кабинете – методический отдел

Показатели	Нормативы	По факту в организации
1.Пространственная планировка помещения		
1.1 Площадь кабинета	20-50 кв.м	25 кв.м
1.2 Форма кабинета	Прямоугольная с соотношением сторон 1:1,5 либо 1:2	Прямоугольная с соотношением сторон 1:1,5
1.3 Высота потолков	2,83 – 3,5 м	
1.4Соотношение площади пола и окон	1:10 для служебных помещений; Площадь окна 2,4 кв.м	3 м 1:10
2.Санитарные требования		
2.1 Средняя температура воздуха (°С)	В теплый период – 20-22 (°С) В холодный период – 18-20 (°С)	19 (°С)
2.2Относительная влажность воздуха	Не более 75% - зимой Не более 55% - летом	45%
2.3 Уровень шума	До 50 дБ	25 дБ
2.4 Скорость движения воздуха	До 0,5 м/с	0,3 м/с
2.5Искусственное освещение	200 Люкс для малых ламп и 75 Люкс для ламп накаливания	

		При всех включенных осветительных приборах 90 Люкс
3. Офисная мебель 3.1 Рабочий стол 3.2 Вспомогательный стол 3.3 Кресло 3.4 Шкафы для документов	Высота при среднем росте 720 мм, при высоком 750 мм Для установления средств связи Подбирается по росту и весу Специальные	Имеется 4 рабочих стола по 720 мм Имеется 1 вспомогательный стол для факса и принтера Имеется 4 кресла для специалистов Имеется 1 шкаф для документов
4. Средства орг. техники 4.1 Компьютер 4.2 Принтер 4.3 Копировально-множительная техника	В соответствии с нормативно-техническими документами	Имеется 4 компьютера Имеется 1 МФУ
5. Средства для связи 5.1 телефон 5.2 Переговорное устройство внутренней связи 5.3 Телефакс		1 шт - 1 шт
6. Инвентарь 6.1 Корзина для бумаги 6.2 Настольная лампа 6.3 Сейф		4 шт 3 шт -

Рассмотрим организацию рабочих мест во 2 кабинете – экономический отдел, в котором работают 4 специалиста-экономиста (Таблица 2.12).

Таблица 2.12

Организация рабочих мест во 2 кабинете – экономический отдел

Показатели	Нормативы	По факту в организации
1. Пространственная планировка помещения 1.1 Площадь кабинета 1.2 Форма кабинета 1.3 Высота потолков 1.4 Соотношение площади пола и окон	20-50 кв.м Прямоугольная с соотношением сторон 1:1,5 либо 1:2 2,83 – 3,5 м 1:10 для служебных помещений; Площадь окна 2,4 кв.м	30 кв.м Прямоугольная с соотношением сторон 1:1,5 3 м 1:10

2. Санитарные требования		
2.1 Средняя температура воздуха (°С)	В теплый период – 20-22 (°С) В холодный период – 18-20 (°С)	21 (°С)
2.2 Относительная влажность воздуха	Не более 75% - зимой Не более 55% - летом	45%
2.3 Уровень шума	До 50 дБ	35 дБ
2.4 Скорость движения воздуха	До 0,5 м/с	0,3 м/с
2.5 Искусственное освещение	200 Люкс для малых ламп и 75 Люкс для ламп накаливания	При всех включенных осветительных приборах 70 Люкс
3. Офисная мебель		
3.1 Рабочий стол	Высота при среднем росте 720 мм, при высоком 750 мм	Имеется 4 рабочих стола по 720 мм
3.2 Вспомогательный стол	Для установления средств связи	Имеется 1 вспомогательный стол для факса и принтера
3.3 Кресло	Подбирается по росту и весу	Имеется 4 кресла для специалистов и одно дополнительное кресло для посетителей
3.4 Шкафы для документов	Специальные	Имеется 2 шкафа для документов
4. Средства орг. техники	В соответствии с нормативно техническими документами	
4.1 Компьютер		Имеется 4 компьютера
4.2 Принтер		Имеется 1 МФУ
4.3 Копировально-множительная техника		
5. Средства для связи		
5.1 телефон		1 шт
5.2 Переговорное устройство внутренней связи		-
5.3 Телефакс		1 шт
6. Инвентарь		
6.1 Корзина для бумаги		4 шт
6.2 Настольная лампа		4 шт
6.3 Сейф		1 шт

Рассмотрим организацию рабочих мест в 3 кабинете – отдел кадров, в котором работают 4 специалиста (Таблица 2.13).

Таблица 2.13

Организация рабочих мест в 3 кабинете – отдел кадров

Показатели	Нормативы	По факту в организации
------------	-----------	------------------------

1. Пространственная планировка помещения 1.1 Площадь кабинета 1.2 Форма кабинета 1.3 Высота потолков 1.4 Соотношение площади пола и окон	20-50 кв.м Прямоугольная с соотношением сторон 1:1,5 либо 1:2 2,83 – 3,5 м 1:10 для служебных помещений; Площадь окна 2,4 кв.м	35 кв.м Прямоугольная с соотношением сторон 1:1,5 3 м 1:10
2. Санитарные требования 2.1 Средняя температура воздуха (°С) 2.2 Относительная влажность воздуха 2.3 Уровень шума 2.4 Скорость движения воздуха 2.5 Искусственное освещение	В теплый период – 20-22 (°С) В холодный период – 18-20 (°С) Не более 75% - зимой Не более 55% - летом До 50 дБ До 0,5 м/с 200 Люкс для малых ламп и 75 Люкс для ламп накаливания	18(°С) 45% 30 дБ 0,3 м/с При всех включенных осветительных приборах 65 Люкс
3. Офисная мебель 3.1 Рабочий стол 3.2 Вспомогательный стол 3.3 Кресло 3.4 Шкафы для документов	Высота при среднем росте 720 мм, при высоком 750 мм Для установления средств связи Подбирается по росту и весу Специальные	Имеется 4 рабочих стола по 720 мм Имеется 1 вспомогательный стол для факса и принтера Имеется 4 кресла для специалистов и два дополнительных кресла для посетителей Имеется 4 шкафа для документов
4. Средства орг. техники 4.1 Компьютер 4.2 Принтер 4.3 Копировально-множительная техника	В соответствии с нормативно-техническими документами	Имеется 4 компьютера Имеется 1 МФУ
5. Средства для связи 5.1 телефон 5.2 Переговорное устройство внутренней связи 5.3 Телефакс		3 шт - 1 шт
6. Инвентарь 6.1 Корзина для бумаги 6.2 Настольная лампа 6.3 Сейф		4 шт 4 шт 1 шт

Рассмотрим организацию рабочих мест в 4 кабинете – отдел информационных технологий, в котором работают 4 специалиста (Таблица 2.14).

Таблица 2.14

Организация рабочих мест в 3 кабинете – отдел информационных технологий

Показатели	Нормативы	По факту в организации
1.Пространственная планировка помещения 1.1 Площадь кабинета 1.2 Форма кабинета 1.3 Высота потолков 1.4Соотношение площади пола и окон	20-50 кв.м Прямоугольная с соотношением сторон 1:1,5 либо 1:2 2,83 – 3,5 м 1:10 для служебных помещений; Площадь окна 2,4 кв.м	30 кв.м Прямоугольная с соотношением сторон 1:1,5 3 м 1:10
2.Санитарные требования 2.1 Средняя температура воздуха (°С) 2.2Относительная влажность воздуха 2.3 Уровень шума 2.4 Скорость движения воздуха 2.5Искусственное освещение	В теплый период – 20-22 (°С) В холодный период – 18-20 (°С) Не более 75% - зимой Не более 55% - летом До 50 дБ До 0,5 м/с 200 Люкс для малых ламп и 75 Люкс для ламп накаливания	19(°С) 50% 30 дБ 0,3 м/с При всех включенных осветительных приборах 75 Люкс
3. Офисная мебель 3.1 Рабочий стол 3.2Вспомогательный стол 3.3 Кресло 3.4Шкафы для документов	Высота при среднем росте 720 мм, при высоком 750 мм Для установления средств связи Подбирается по росту и весу Специальные	Имеется 4 рабочих стола по 720 мм Имеется 1 вспомогательный стол для факса и принтера Имеется 4 кресла для специалистов и одно дополнительное кресло для посетителей Имеется 1 шкаф для документов
4. Средства орг.техники 4.1 Компьютер 4.2 Принтер 4.3Копировально-множительная техника	В соответствии с нормативно техническими документами	Имеется 4 компьютера Имеется 2 МФУ
5. Средства для связи 5.1 телефон 5.2Переговорное устройство внутренней связи		2 шт -

5.3 Телефакс		1 шт
6. Инвентарь		
6.1 Корзина для бумаги		4 шт
6.2 Настольная лампа		4 шт
6.3 Сейф		1 шт

По результатам анализа рабочих мест составим сводную таблицу по санитарно-гигиеническим факторам условий труда (Таблица 2.15)

Таблица 2.15

Критерии для установления тяжести и соответствия бальных оценок санитарно-гигиенических факторов условий труда ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ»

Наименование фактора условий тяжести и единицы измерения	Нормативное значение (ПДУ)	Фактическое значение (среднее)	Коэффициент условий труда (средний)	Индекс категории тяжести
Температура воздуха на рабочем месте, °С	22	19	0,45	1
Относительная влажность воздуха, %	65	46	0,68	1
Скорость движения воздуха, м/с	≤ 0,5	0,3	0,15	1
Освещенность рабочей поверхности, лк	≥ 300	75	0,25	1
Шум, дБА	50	30	0,37	1

Используя данные таблицы 2.15 предварительно рассчитали частные индексы соответствия фактических условий труда нормативным значениям по формуле:

$$ai = \frac{y_f}{y_n}; \quad (2.6)$$

где y_f - фактическое значение показателей условий труда,

y_n - нормативное значение показателей условий труда.

В случае, если фактические показатели превышают нормативы, ухудшая при этом условия труда, индекс соответствия определяется обратным отношением:

$$ai = \frac{y_n}{y_f}; \quad (2.7)$$

а темп. = $19/22=0,45$

а влаж. = $46/65=0,68$

а дв. возд.=0,1/0,5=0,2

а освещен.=75/300=0,25

а шум=30/50=0,6

Рассчитали интегральный коэффициент использования труда:

$$K_{\text{ит}} = \sqrt{a_1 a_2 a_3 a_4 \dots a_n}; \quad (2.8)$$

где $K_{\text{ит}}$ – интегральный коэффициент условий труда;

$a_1 a_2, \dots, a_n$ – частный индекс соответствия фактических условий труда нормативным;

n – количество показателей, характеризующих условия труда.

Чем ближе значение интегрального коэффициента к единице, тем лучше условия труда.

$$K_{\text{ит}} = \sqrt[5]{0,45 * 0,68 * 0,2 * 0,25 * 0,6} = 0,479 \text{ ед.}$$

Мы провели опрос сотрудников на предмет утомляемости в течении рабочего дня (Приложение 4). Респондентам было предложено оценить свое состояние по шкале от 0 (не устал) до 4 (очень сильно устал). Сбор данных производили через пол часа после начала рабочего дня, через пол часа после обеда и за пол часа до конца рабочего дня. Полученные данные структурированы и представлены в виде диаграммы (рис. 2.5).



Рис. 2.5 «Результаты опроса сотрудников на предмет утомляемости»

Исходя из данных диаграммы, мы видим следующие показатели, через пол часа, после начала рабочего дня, т.е 8:30 утра 62,5% опрошенных не чувствуют никакой усталости, 25% чувствуют легкую усталость, 6,25% ощущают среднюю

усталость и 6,25 сильную усталость. Через полчаса после обеденного перерыва, т.е. 13.30 дня 37,5% опрошенных чувствуют среднюю усталость, 25% ощущают себя сильно уставшими, 31,25% ощущают легкую усталость и 6,25% не чувствуют усталости. За пол часа до конца рабочего дня, 16:30дня, мы наблюдаем следующие, 75% чувствуют сильную усталость и 25% среднюю усталость.

На основе данных опроса вычислим, коэффициент общей утомляемости, по формуле:

$$K_y = \frac{Чс - Чн}{Ч_{общ}}; \quad (2.8)$$

где Чс - численность сильно утомленных работников;

Чн - численность работников, не устали;

Чобщ- общая численность работников.

K_y может изменяться от 1 до -1 Если K_c приближается к 0, то это свидетельствует о нормальном состоянии группы работников, если равен 1, то имеет место сильное их утомление, а при -1 – нагрузка нервный перелом.

$$K_y = \frac{12-4}{16} = 0,5;$$

Наш коэффициент утомляемости составил 0,5, это значит что утомляемость находится на среднем уровне.

Параллельно опросу мы предоставили сотрудникам опрос таблице Шульте и подсчет цифр по Крепелину(см. Приложение 3,4).

Респондентам были предоставлены таблицы Шульте с числами от 1 до 25 и их задачей было в течении 30 секунд быстро и последовательно найти все числа. Результаты данной методики предоставлены ниже (рис 2.6).

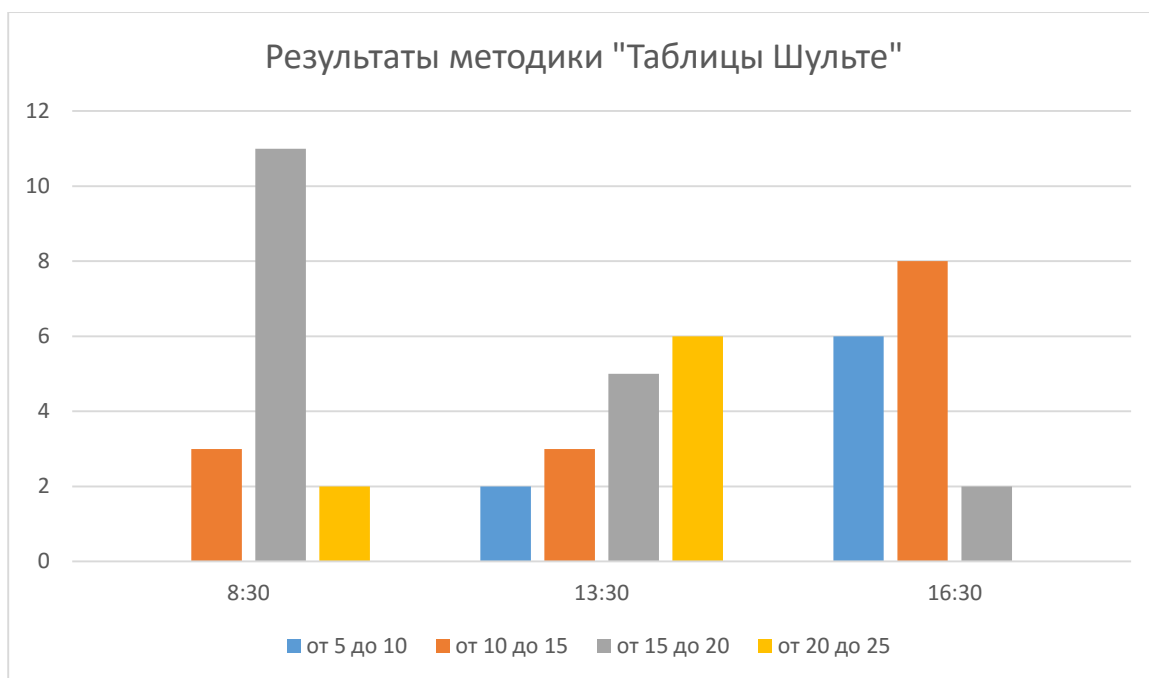


Рис. 2.6 Результаты методики «Таблицы Шульте»

Проанализировав данные диаграммы, мы видим, что в первой половине дня количество сотрудников, которые нашли от 15 до 20 цифр составляет 68,75%, от 10 до 15 цифр – 18,75% и от 20 до 25 цифр - 12,5%, от 5 до 10 – 0%, после обеденного перерыва количество опрашиваемых, которые нашли от 20 до 25 цифр увеличилось до 37,5%, от 5 до 10 цифр нашли 12,5%, в конце рабочего дня подавляющее большинство сотрудников нашло от 10 до 15 цифр – 50%, от 5 до 10 цифр нашло 37,5% сотрудников и от 15 до 20 цифр всего 12,5%, от 20 до 25 цифр не нашел никто.

Таким образом мы можем сделать вывод о том, что скорость восприятия информации находится на пике после перерыва и сильно снижается к концу рабочего дня, что свидетельствует о сильном утомлении рабочих.

Методика «Счет по Крепелину», которая представляет собой таблицу, на которой длинными рядами напечатаны пары цифр, подлежащие сложению. Респондентам были выданы таблицы их задачей было складывать пары цифр, напечатанных одна под другой. Результат сложения записывать под ними. После команды: «Черта!» - респонденты ставили вертикальную черту после той пары цифр, которую в тот момент складывали. Через каждые 30 секунд экспериментатор

дает команду: «Черта!». Время выполнения задания 3 минуты. Результаты данной методики предоставлены ниже (рис. 2.7).

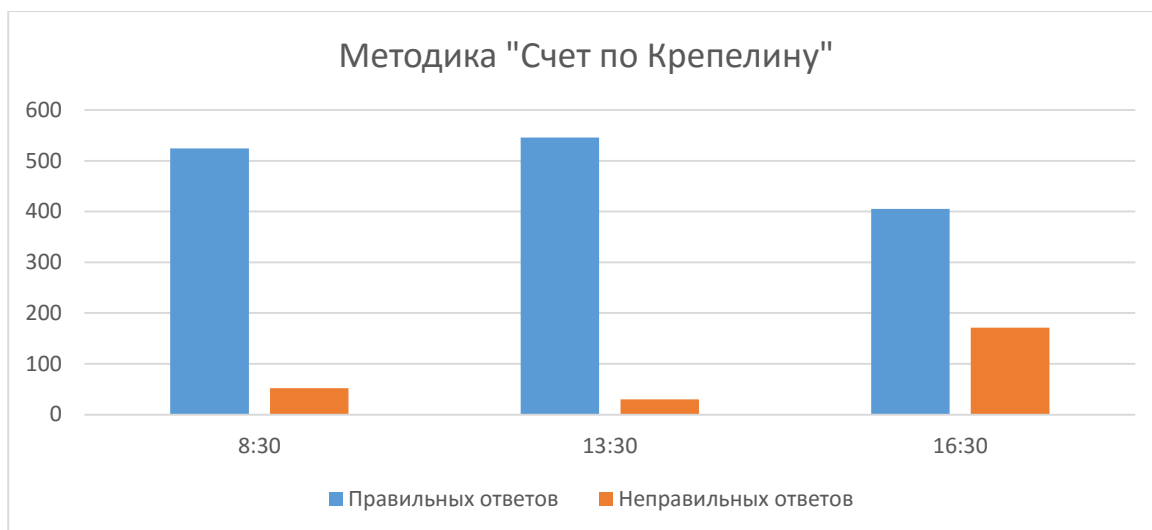


Рис. 2.7 Результаты методики «Счет по Крепелину»

Таким образом, на диаграмме мы видим, что большинство правильных ответов данными сотрудниками приходится на первую половину дня и послеобеденное время, в конце рабочего дня количество неправильных сложений составило 30%, тогда как в первой половине дня и после обеденного перерыва 9% и 5% соответственно.

Исходя из данной методики рассчитаем коэффициент работоспособности:

$$Kr = \frac{S2}{S1} : \quad (2.9)$$

где S1 — количество правильных сложений первых трех строк,

S2 — количество правильных сложений четырех трех строк.

$$Kr = \frac{253}{1475} = 0.17;$$

Если значение коэффициента работоспособности приближается к 1, то это означает, что утомления практически не происходит. Если коэффициент больше 1, то это свидетельствует о медленной вработываемости испытуемого. Коэффициент работоспособности, стремящийся к нулю, связан с истощаемостью внимания и снижением работоспособности.

На основе всех показателей, высчитали работоспособность сотрудников:

$$P = 100 - Y; \quad (2.10)$$

где P – уровень работоспособности; $У$ – показатель утомления в условных (относительных) единицах.

$$P = 100 - 45 = 55 \%$$

Общими проблемами в организации рабочих мест специалистов во всех 4-х кабинетах является низкая влажность в кабинетах и низкая освещенность. Также в кабинетах стоит очень старая и неудобная мебель, а именно старые шкафы для документов, которые не закрываются на ключ, в некоторых шкафах дверцы отсутствуют вовсе, и стулья в данных кабинетах стоят деревянные, не регулируемые по высоте, в кабинетах очень старый ремонт. В следствии этого, сотрудников наблюдается высокая утомляемость, и снижение работоспособности и производительности труда.

Вывод по главе:

В данной главе мы рассмотрели организационно-экономическую характеристику ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ», а именно изучили сведения об организации, рассмотрели организационную структуру, классифицировали персонал организации по различным параметрам, данные которых занесли в таблицы и сделали выводы к каждой из них, в зависимости от классификаторов. Исходя из полученных данных в данной организации по гендерному фактору преобладают женщины, по возрастному критерию преобладает персонал от 30 до 40 лет, также у большинства работников имеется среднее специальное и высшее образование.

Отсутствие нормальной системы кондиционирования отрицательно влияет на здоровье сотрудников. Недостаточная освещенность приводит к тому, что у рабочих часто устают глаза, вследствие чего повышается утомляемость. Неудобная мебель приводит так же к быстрой утомляемости работников, которые в результате вынуждены во время рабочего времени делать не регламентированные перерывы, для улучшения своего состояния.

Данные проблемы, выявленные нами приводят к увеличению коэффициента абсентеизма, а также к снижению производительности труда, и следовательно к уменьшению объема выполняемых работ.

ГЛАВА 3. РАЗРАБОТКА ПРЕДЛОЖЕНИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА В ОГБУЗ «ЯКОВЛЕВСКАЯ ЦРБ»

3.1 Рекомендации по совершенствованию условий труда в ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ»

В ходе исследования условий труда в ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ» мы произвели анализ условий труда и выявили ряд проблем:

1. Неблагоприятные микроклиматические условия
2. Устаревшая мебель и ремонт
3. Неправильная расстановка рабочих мест

Мы проанализировали имеющиеся недостатки в условиях труда ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ», и разработали предложения по совершенствованию системы по существующим проблемам.

В соответствии с анализом, проведенным во второй главе, целесообразно будет предложить следующий комплекс мероприятий для повышения эффективности работы специалистов, в связи с недостаточно правильно организацией условий труда.

Микроклимат это комплекс физических факторов, которые оказывают влияние на теплообмен человека с окружающей средой, его тепловое состояние, самочувствие, работоспособность и здоровье. Выделяют следующие показатели микроклимата: температура воздуха и его относительная влажность, скорость движения воздуха, тепловое излучение от внутренних поверхностей помещения (стены, потолок, пол, техническое оборудование). В нашем случае фактические показатели микроклиматических условий работы не соответствуют нормативным условиям, или условиям в которых сотруднику было бы комфортно трудиться и выполнять свои функциональные обязанности в соответствии с требованиями.

В плане микроклиматических условий мы выявили следующие расхождения фактических и нормативных показателей, а именно, не соответствие

температурного режима, низкая влажность воздуха, низкая освещенность, повышенный уровень шума от ПК,

Для решения данной проблемы мы предлагаем установить кондиционер, увлажнитель воздуха, произвести чистку фильтров ПК и закупку дополнительных осветительных приборов с энергосберегающими лампами.

При замене ламп накаливания на энергосберегающие, т.к. 20-ваттная энергосберегающая по световой отдаче аналогична 100-ваттной лампе накаливания. Это значит, что за одинаковое время использования энергосберегающая лампа израсходует в 5 раз меньше электроэнергии.

Таблица 3.1

Расчет экономии электроэнергии и денежных затрат при использовании энергосберегающих ламп. Расчет сделан исходя из того, что лампа включена 8 часов в день

Наименование	Затраты (при тарифе 3,53 руб./кВт час)
Лампа накаливания (100 Вт), цена 10 руб.	$100 = 0,1 \text{ кВт};$ $0,1 \text{ кВт} \times 10000 \text{ часов} \times 3,53$ $\text{руб./кВтч} = 3530 \text{ руб.}$
Лампа компактная люминесцентная (20 Вт), цена 100 руб.	$20 \text{ Вт} = 0,02 \text{ кВт};$ $0,02 \text{ кВт} \times 10000 \text{ часов} \times 3,53$ $\text{руб./кВтч} = 706 \text{ руб.}$

Итак, примерно за 5 лет мы используем в среднем 10 ламп накаливания (10 х 10 руб. = 100 руб.) или всего одну компактную люминесцентную лампу (100 руб.) Таким образом, получается, что КЛЛ, несмотря на высокую стоимость, экономичнее в 4 раза, чем дешевая лампа накаливания.

Проблему высокого уровня шума от ПК рекомендуем провести осмотр всех работающих ПК и прочистить вентиляторы. Данное мероприятие позволит уменьшить уровень шума, исходящий от ПК в кабинетах, что будет меньше отвлекать сотрудников от выполнения их функциональных обязанностей.

Удобное и комфортное положение тела человека во время трудовой деятельности, несет за собой отсутствие травм, заболеваний и усталости. Мы выявили, что сотрудникам приходится работать в некомфортном положении, т.к. отсутствуют специальные передвижные компьютерные стулья, которые регулируются по высоте. Для удобства работы сотрудников мы предлагаем заменить деревянные стулья, на передвижные компьютерные.

Для создания деловой обстановки и повышения работоспособности сотрудников, работающих в помещениях, необходимы определенные условия, которые напрямую связаны не только с рациональной расстановкой мебели и оборудования, но и с отделкой стен, их цветовой гаммой и удобным для работы освещением. Психологи считают, что выбор цветовой гаммы в оформлении рабочего кабинета и в частности для отделки стен влияет на работоспособность, собранность и концентрацию внимания, мозговую активность, состояние нервной системы и утомляемость. Для повышения работоспособности сотрудников, мы предлагаем покрасить стены кабинетов в персиковый цвет, т.к. спокойные теплые тона способны повысить работоспособность.

Проблему с неправильной расстановкой рабочих мест в кабинетах требуется исправить, путем перестановки мебели, чтобы она соответствовала стандартам, т.е. рабочие места должны находиться на расстоянии друг от друга не менее 0.5 метров.

Оформили наглядным образом, предложенные рекомендации.

Таблица 3.2

Система мероприятий по совершенствованию организации труда персонала в ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ»

№	Проблема	Рекомендации	Мероприятия	Результаты
1	Неблагоприятные микроклиматические условия	1.Оборудовать кабинеты в соответствии с нормативами	1.1 Покупка кондиционеров; 1.2 Покупка увлажнителя воздуха; 1.3 Покупка дополнительных осветительных	Сокращение % больничных листов, улучшение социально-психологического климата,

			приборов и энергосберегающих ламп. 1.4 Диагностика и прочистка фильтров ПК.	сокращение нерегламентированных перерывов; повышение работоспособности сотрудников.
2	Устаревшая мебель и ремонт	2. Сделать косметический ремонт и осуществить закупку новых стульев	2.1 Покраска стен 2.2 Закупка передвижных стульев регулируемых по высоте	Снижение коэффициента утомляемости работников
3	Неправильная расстановка рабочих мест	3. Осуществить организацию правильной расстановки рабочих мест	3.1 Переставить мебель на расстояние 0.5 м	Повышение уровня комфорта выполнения работы, удобство передвижения сотрудников по кабинету.

За счет совершенствования условий труда персонала ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ» получает следующие преимущества:

- 1) Ориентированность организации на сотрудников;
- 2) Снижение утомляемости сотрудников;
- 3) Удовлетворенность сотрудников условиями труда;
- 4) Улучшение работоспособности;
- 5) Снижение текучести кадров;
- 6) Улучшение социально-психологического климата;
- 7) Снижение коэффициента абсентеизма.

Для устранения выявленных проблем нами был разработан план с конкретизированным и планомерным перечнем мероприятий. Все практические рекомендации представлены в Таблице 3.3.

Таблица 3.3

Календарный план-график работ

№ п/п	Название задачи	Длительность, дни	Дата начала работ	Дата окончания работ	Состав участников
1	Покупка системы кондиционирования	1 месяц	01 августа	1 сентября	Заведующий хозяйством
2	Покупка системы увлажнения воздуха	1,5 месяца	1 сентября	15 октября	Заведующий хозяйством
3	Покупка дополнительных осветительных приборов и ламп	1 месяц	1 сентября	30 сентября	Заведующий хозяйством
4	Диагностика и прочистка фильтров ПК	1 месяц	1 октября	1 ноября	Заведующий хозяйством
5	Закупка передвижных стульев регулируемых по высоте	1 неделя	1 октября	8 октября	Заведующий хозяйством
6	Покупка лакокрасочных материалов	1 неделя	1 октября	8 октября	Заведующий хозяйством
7	Правильная расстановка рабочих мест	1 неделя	1 ноября	8 ноября	Инспектор по охране труда

Далее мы рассмотрели возможные риски при внедрении предложенных , нами мероприятий.

Таблица 3.4

Риски проекта

№ п/п	Риск	Ожидаемые последствия наступления риска	Мероприятия по предупреждению наступления риска	Действия в случае наступления риска
Производственные риски:				
1	Отсутствие положительной динамики в работоспособности сотрудников	Снижение работоспособности	Анализ причин снижения работоспособности	Устранение факторов оказывающих негативное влияние на динамику

				работоспособности
Финансовые :				
1	Риск поломки установленного оборудования,	Ремонт оборудования	Ознакомление сотрудников с нормами обращения с техникой	Вычет из заработной платы испорченного имущества
2	Риск повышения затрат на покупку необходимого оборудования в следствии увеличения цен на рынке	Увеличение затрат на осуществление мероприятий	Проводить ежемесячный мониторинг цен	Поиск более экономически выгодных продавцов на рынке
Социальные:				
1	Риск не компетентной работы ответственных лиц	Отсутствие ожидаемых результатов	Контроль руководителя соблюдения календарного плана и сметы мероприятий	Выговор

Далее оценим стоимость системы мероприятий по улучшению условий труда персонала в ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ», данные предоставлены ниже.

Таблица 3.5

Оценка стоимости системы мероприятий по улучшению условий труда персонала в ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ»

№	Мероприятие	Период реализации	Затраты
1	Покупка системы кондиционирования	1 месяц	45000руб.
2	Покупка системы увлажнения воздуха	1,5 месяца	8000 руб.
3	Покупка дополнительных осветительных приборов	1 месяц	12800руб.
4	Покупка энергосберегающих ламп	1 месяц	2000 руб.
5	Диагностика и прочистка фильтров ПК	1 месяц	3000 руб.
6	Закупка передвижных стульев регулируемых по высоте	1 неделя	40000 руб.
	Покраска стен (покупка краски, кистей, стоимость работ)	1 неделя	25000
	Итого		135800 руб.

Из показателей данных таблицы 3.5, мы видим, что для реализации предложенных нами мероприятий по свершенствованию условий труда персонала необходимо затратить 135800 руб.

ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ» является бюджетной организацией, основное финансирование происходит за счет средств государства, так-же данное учреждение предоставляет платные медицинские услуги, исходя из этого мы будем брать средства на реализацию наших мероприятий.

Реализация предложенных рекомендаций позволит устранить проблемы, выявленные при анализе условий труда, что позволит к сотрудникам работать более продуктивно для организации. Таким образом, благодаря разработанной системе мероприятий в ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ» производительность работы административно управленческого персонала увеличится.

Вывод: в данном подразделе нами был выявлен ряд проблем относительно условий труда: неблагоприятные микроклиматические условия, низкая освещенность, высокий уровень шума от ПК, некачественная мебель, устаревший ремонт, неправильная расстановка рабочих мест и предложен ряд мероприятий, которые помогут улучшить систему условий труда организации, персонал станет работать более эффективно, более заинтересовано относится к работе.

3.2 Оценка эффективности предложенных мероприятий

В ходе проведенного исследования оценки условий труда в ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ» был выявлен ряд проблем, которые негативно сказываются на функционировании данной организации, так как именно оптимальные условия труда благоприятно влияют на здоровье персонала, на их работоспособность, желание приносить прибыль организации и успешно выполнять свои трудовые функции.

В результате чистки вентиляционных фильтров ПК, позволивших снизить шум с 30 дБА до 15 дБА, повысится удельный вес продолжительности фазы

повышенной работоспособности в общем фонде рабочего времени. Рассчитали частные индексы соответствия фактических условий труда нормативным значениям по формуле:

$$a_i = \frac{y_f}{y_n}; \quad (3.1)$$

где U_f - фактическое значение показателей условий труда,

U_n - нормативное значение показателей условий труда.

$$a_{\text{шум}} = 15/50 = 0,3$$

В результате установки кондиционера, и системы увлажнения воздуха, температура в помещении снизилась до 22 °С, влажность воздуха снизилась до 35%.

$$a_{\text{темп.}} = 22/22 = 1$$

$$a_{\text{влаж.}} = 35/65 = 0,53$$

$$a_{\text{дв. возд.}} = 0,1/0,5 = 0,2$$

Освещенность рабочей поверхности, за счет установки новых осветительных приборов и компактных энергосберегающих ламп повысилась на 130 лк.

$$a_{\text{освещен.}} = 200/300 = 0,67$$

Рассчитаем интегральный коэффициент использования труда после внедрения мероприятий:

$$K_{\text{ит}} = \sqrt{a_1 a_2 a_3 a_4 \dots a_n}; \quad (3.2)$$

где $K_{\text{ит}}$ – интегральный коэффициент условий труда;

$a_1 a_2, \dots, a_n$ – частный индекс соответствия фактических условий труда нормативным;

n – количество показателей, характеризующих условия труда.

Чем ближе значение интегрального коэффициента к единице, тем лучше условия труда.

$$K_{\text{ит}} = \sqrt[5]{1 * 0,3 * 0,53 * 0,2 * 0,67} = 0,729 \text{ ед.}$$

После внедрения мероприятий интегральный коэффициент использования труда увеличился на 0,250 единиц. Чем ближе значение интегрального коэффициента к единице, тем лучше условия труда.

Мы предполагаем, что работоспособность увеличиться на 25%. Следовательно, рассчитаем ожидаемую работоспособность по формуле:

$$P = Pф + Pо; \quad (3.3)$$

где, P – работоспособность сотрудников,

Pф – фактическая работоспособность,

Pо – ожидаемое увеличение работоспособности.

$$P = 55\% + 25\% = 80\%$$

Прирост производительности труда в результате увеличения продолжительности фазы устойчивой работоспособности при улучшении условий труда рассчитаем по формуле:

$$\Pi = \frac{P' - P}{P + 1} \times 100 \times Kп; \quad (3.4)$$

Где P – удельный вес продолжительности фазы повышенной работоспособности в общем фонде рабочего времени до внедрения мероприятий, улучшающих условия труда;

P' – то же после внедрения мероприятий;

Kп – поправочный коэффициент, отражающий долю прироста производительности труда, обусловленную функциональным состоянием организма человека в различных условиях труда; принимается равным 0,20;

Следовательно, мы получаем:

$$\Pi = \frac{80 - 55}{55 + 1} \times 100 \times 0,20 = 10,7\%$$

Прирост производительности труда в результате увеличения продолжительности фазы устойчивой работоспособности при улучшении условий труда увеличится на 10,7 %.

Рассчитаем эффективность внедрения мероприятий по совершенствованию условий труда. По данным отдела кадров мы посчитали коэффициент абсентеизма по болезни в среднем в год (отношение числа дней невыхода на работу к общему числу рабочих дней в течение года). Кабс./б. = 6,6 %. После проведения предложенных мероприятий мы планируем, что Кабс./б. уменьшиться на 0,5 %.

Таблица 3.6

Эффективность внедрения мероприятий по совершенствованию организации труда на рабочем месте

Показатели	Количество, рубли
Годовой ущерб от текучести кадров всего:	78900руб.
- потери, связанные с невыполнением обязанностей	39500 руб.
- доплаты:	27600 руб.
- обучение:	11800 руб.
Коэффициент абсентеизма по болезни	
- до внедрения мероприятий	6,6 %
- после внедрения мероприятий	6,1 %
Затраты на внедрение мероприятий	135800 руб.

Улучшения условий труда приведет к снижению коэффициента абсентеизма, что приведет к годовой экономии, которую можно рассчитать по формуле:

$$Эс = Уг \left(1 - \frac{Кабс.п}{Кабс.д} \right); \quad (3.5)$$

где, Эс годовая экономия,

Кабс.п – коэффициент абсентеизма после внедрения мероприятий,

Кабс.д - коэффициент абсентеизма до внедрения мероприятий.

$$Эс = 78900 \times \left(1 - \frac{6,1}{6,6} \right) = 12\,218,18 \text{ руб.}$$

Благодаря предложенным нами мероприятиям, утомляемость работников снизится, а следовательно, они смогут выполнять больше трудовых операций, чем раньше. Так-же улучшится социально-психологический климат работников, в связи с отсутствием раздражающих факторов (шум, свет, влажность, температура воздуха) и преобладанием комфортных условий труда.

Приведенные рекомендации позволят рационально обустроить рабочее место сотрудников организации, что приведет к наиболее эффективной работе персонала. Ведущие организации не экономят на условиях труда и здоровье персонала и имеют значительно высокую продуктивность и общую прибыль, что является главной целью любой организации.

Трудовые перемещения один из важнейших социальных процессов в сфере труда. Они способствуют повышению эффективности производства, то

есть, выполняя экономическую функцию. Так как при этом совершенствуется социальная структура общества, в полнее удовлетворяются потребности работника, связанные со сферой труда, создаются условия для развития личности работника.

Вывод: в данном подразделе мы составили план внедрения мероприятий по совершенствованию условий труда в ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ», рассчитали затраты на проведения мероприятий, выявили положительный эффект для организации, в следствии внедрения предложенных мероприятий, а именно, повышения уровня удовлетворенности сотрудниками условий труда, приведение в соответствие рабочих мест сотрудников, в следствии чего мы можем наблюдать повышение уровня производительности труда и снижение коэффициента абсентеизма.

Вывод по главе:

В данной главе мы рассмотрели проблемы условий труда в ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ», сформулировали решение данных проблем, составили план мероприятий с конкретизированным и планомерным перечнем мероприятий по улучшению условий труда, рассчитали изменение коэффициентов условий труда после внедрения наших мероприятий, посчитали работоспособность, прирост производительности труда, предполагаемое изменение коэффициента абсентеизма и годовую экономию.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В современных условиях участие человека в экономической деятельности характеризуется его потребностями и возможностями их удовлетворения. Поскольку работник на предприятии выступает не только в качестве потребителя экономических благ, производимых организацией, но и в качестве обладателя способностей, знаний и навыков, необходимых организациям для их дальнейшего развития, то важной функцией организации является повышение качества трудовой жизни - уровня удовлетворения личных потребностей работников через их деятельность в организации. основополагающим показателем качества трудовой жизни в организации являются условия труда. До настоящего времени основным инструментом определения состояния условий труда на предприятии являлась аттестация рабочих мест по условиям труда. В настоящее время законодательство в области оценки рабочих мест по условиям труда претерпело существенные изменения, согласно которым на смену аттестации рабочих мест придет специальная оценка условий труда.

Данное исследование убедительно показывает, что условия труда являются основополагающей характеристикой состояния качества трудовой жизни, а их улучшение сопровождается значительным экономическим эффектом.

Актуальность проблемы исследования определяется возрастающей значимостью эффективного использования человеческих ресурсов организации. Но данный вопрос затрагивает не только количественные и качественные характеристики персонала, но производственный процесс и организацию системы условий труда персонала.

В современных условиях участие человека в экономической деятельности характеризуется его потребностями и возможностями их удовлетворения. Поскольку работник на предприятии выступает не только в качестве потребителя экономических благ, производимых организацией, но и в качестве обладателя способностей, знаний и навыков, необходимых организациям для их дальнейшего

развития, то важной функцией организации является повышение качества трудовой жизни - уровня удовлетворения личных потребностей работников через их деятельность в организации.

Организация труда персонала – составная часть экономики труда – это организация труда людей в процессе производства. Она способствует рациональному соединению техники и персонала, оптимизирует эффективное использование живого труда, обеспечивает сохранение здоровья работников и повышения удовлетворённости трудом за счёт изменения его содержания. Под организацией труда понимают деятельность по внедрению рекомендаций науки с целью рационализации процесса труда.

Основополагающим показателем качества трудовой жизни в организации являются условия труда. До настоящего времени основным инструментом определения состояния условий труда на предприятии являлась аттестация рабочих мест по условиям труда. В настоящее время законодательство в области оценки рабочих мест по условиям труда претерпело существенные изменения, согласно которым на смену аттестации рабочих мест пришла специальная оценка условий труда.

На поддержание системы условий труда расходуется примерно одна четверть всех планируемых затрат организации. Оптимизация условий труда на предприятии в современных условиях имеет большое практическое значение. Через улучшение условий, возможно, изменить экономические показатели деятельности предприятия: возрастет производительность труда, снизится уровень заболеваемости и травматизма работников, что приведет к снижению издержек предприятия и росту экономических показателей.

Большое значение улучшения условий труда объясняется тем, что они в основном представляют собой производственную среду, в которой протекает жизнедеятельность человека во время труда. От их состояния в прямой зависимости находится уровень работоспособности человека, результаты его работы, состояние здоровья, отношение к труду.

Условия труда необходимо понимать как результат действия множества взаимосвязанных факторов производственного и социально-психологического характера. Потому, проводя мероприятия по улучшению условий труда на предприятии, высшему руководству и инженерным службам надо учитывать все факторы условий труда. От этого зависит эффективность проводимых мероприятий.

Условия труда на предприятии как условия жизни работников в процессе их деятельности, являются одновременно элементом производственной системы и объектом организации, планирования и управления. Поэтому изменение условий труда невозможно без вмешательства в производственный процесс. То есть необходимо сочетать, с одной стороны, условия труда, с другой – технологию производственных процессов.

Объектом является: ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ».

Предметом исследования является: оценка условий труда в ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ».

Цель дипломной работы : разработка мероприятий по совершенствованию системы условий труда административно-управленческого персонала персонала ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ» на основе оценки условий труда и расчет его социально-экономической эффективности.

В ходе выполнения дипломной работы мы решили следующие задачи:

1. Изучили теоретические основы системы условий труда персонала на предприятии;
2. Исследовали организационно-экономических показателей ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ»;
3. Провели диагностику состояния системы условий труда административно-управленческого персонала в ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ»;
4. Разработали комплекс мероприятий по совершенствованию системы условий труда в ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ»

5. Определили социально-экономическую эффективность мероприятий по совершенствованию системы условий труда в ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ»

В первой главе нами были рассмотрены определения понятий условия, безопасность и охрана труда, выявлены факторы напряженности труда, рассмотрены вредные и опасные факторы производственного труда, также мы рассмотрели методы оценки условий труда и основные показатели определения степени тяжести условий труда. Выяснили, что на человека и его работоспособность воздействует большая и сложная совокупность факторов, которые, с одной стороны, должны учитываться, а с другой — формироваться или изменяться для создания наиболее благоприятной обстановки, обеспечивающей высокопроизводительный труд.

Во второй главе мы рассмотрели организационно-экономическую характеристику ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ», а именно изучили сведения об организации, рассмотрели организационную структуру, классифицировали персонал организации по различным параметрам, данные которых занесли в таблицы и сделали выводы к каждой из них, в зависимости от классификаторов. Исходя из полученных данных в данной организации по гендерному фактору преобладают женщины, по возрастному критерию преобладает персонал от 30 до 40 лет, также у большинства работников имеется среднее специальное и высшее образование.

Отсутствие нормальной системы кондиционирования отрицательно влияет на здоровье сотрудников. Недостаточная освещенность приводит к тому, что у рабочих часто устают глаза, вследствие чего повышается утомляемость. Неудобная мебель приводит так же к быстрой утомляемости работников, которые в результате вынуждены во время рабочего времени делать не регламентированные перерывы, для улучшения своего состояния.

Данные проблемы, выявленные нами приводят к увеличению коэффициента абсентеизма, а также к снижению производительности труда, и следовательно к уменьшению объема выполняемых работ.

В третьей главе мы рассмотрели проблемы условий труда в ОГБУЗ «Яковлевская ЦРБ», сформулировали решение данных проблем, составили план с конкретизированным и планомерным перечнем мероприятий по улучшению условий труда, рассчитали изменение коэффициентов условий труда после внедрения наших мероприятий, посчитали работоспособность, выяснили, что прирост производительности труда увеличится на 10,7%, высчитали предполагаемое изменение коэффициента абсентеизма и годовую экономию.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (Часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.10.1994) (ред. от 05.05.2014)// Режим доступа: <http://www.consultant.ru/popular/gkrf1/>
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации. - Н.: Сибирское университетское издательство, 2014. - 74 с.
3. Авдеев, В.В. Управление персоналом [Текст]: технология формирования команды / В.В. Авдеев. - учебное пособие. - М.: Финансы и статистика, 2014. - 384 с.
4. Алексеев, С.С. Структура трудового права / С.С. Алексеев. [Текст]. - М., 2007. – 389 с.
5. Андросова, Л.А. Экономика труда: учебное пособие. Пенза: [Текст]. - ПГУ, 2011. – 160 с.
6. Анисимов, В.М. Кадровая служба и управление персоналом организации : практ. пособие кадровика / В.М. Анисимов; Центр кадрологии и эффективного персонал-менеджмента. [Текст]. – М.: Экономика, 2011. – 209 с.
7. Анташов, В.А. Новые технологии управления предприятием: учебник / В.А. Анташов, Г.В. Уварова. [Текст]. - Минск: Регистр, 2010. - 148 с.
8. Базарова, Т.Ю., Еремина, Б.Л. Управление персоналом [Текст]: учебник для вузов. - 2-е изд., перераб. и доп. [Текст]. - М: ЮНИТИ, 2014. - 560 с.
9. Бычин, В.Б., Малинин, С.Д. Нормирование труда [Текст]. - М.: ЭКЗАМЕН, 2013. - 152 с.
10. Владимирова, Л.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии отрасли (торговля): Учебник. [Текст]. - М.: Издательско-торговая корпорация " Дашков и К", 2009. - 347 с.
11. Веснин, В.Р. Менеджмент: учебник [Текст]. - М.: ТД Элит-2000, 2013. - 546 с.
12. Волков, О.И. Скляренко В.К. Экономика предприятия: Курс лекций. [Текст]. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 280с.

13. Генкин, Б.М. Организация, нормирование и оплата труда: Учебник для ВУЗов. - 3-е изд., изм. и доп. [Текст]. - М.: Норма, 2008. - 448 с.
14. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для ВУЗов. - 5-е изд., доп. [Текст]. - М.: Норма, 2003. - 416 с.
15. Девисилов, В.А. Охрана труда: Учеб. для учреждений сред. проф. образования / В. А. Девисилов, [Текст]. – М: ИНФА-М, 2005. - 399 с.
16. Егоршин, А.П. Управление персоналом: Учебник для вузов. - 4-е изд., испр. [Текст]. - Н. Новгород: НИМБ, 2003. - 720 с.
17. Егоршин, А.П., Зайцев, А.К. Организация труда персонала [Текст]: учебник. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 320 с.
18. Журавлев, П.В., Карташов, С.А., Маусов, Н.К., Одегов, Ю.Г. Технология управления персоналом [Текст]: Настольная книга менеджера - М.: «Экзамен», 2015. - 576 с.
19. Елизаров, Ю.Ф. Экономика труда: Учебник для вузов / Ю.Ф. Елизаров [Текст]. - М.: Издательство «Экзамен», 2005 - 496с.
20. Еловииков, Л.А. Экономика труда: Учебное пособие. [Текст]. - Омск - 2000, 335 с.
21. Зайцев, Н. Л., Экономика, организация и управление предприятием [Текст]: учеб. пособие / Н.Л. Зайцев; Государственный Университет Управления. - 2-е изд., доп. [Текст]. - М.: ИНФРА-М, 2016. - 455 с.
22. Иванов, С.А. Трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю. П. Орловский. [Текст]. - М., 2008. – 431 с.
23. Киселев, И.Я. Сравнительное трудовое право / И. Я. Киселев. Учебник. [Текст].- М.: ТК Велби, Изд-во «Проспект», 2009. – 346 с.
24. Ковалев, В.В., Волкова, О.Н. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. [Текст]. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2014 - 424 с.
25. Костин, Л.А. Проблемы экономики труда [Текст]. - М.: АТИСО, 2011. - 367 с.
26. Крутик, А.Б., Никольская, Е Г. Инвестиции и экономический рост предпринимательства [Текст]. - СПб.: Лань, 2010. - 544 с.

- 27.Комментарии официальных органов к Трудовому Кодексу РФ/Сост. Верховцев А.В. – 6-е изд. доп.: ИНФРА – М. 2009. – 270 с.
- 28.Комментарий к Трудовому кодексу РФ. Издательский дом «ИНФРА-М» Под ред. проф. Орловского Ю.П., [Текст]. -М, 2009. – 209 с.
- 29.Комментарий к закону об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний Н.В. Братчикова, [Текст]. –М, 2001.- 36с.
- 30.Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 7-е издание Под редакцией Гусова К.Н., [Текст].-М, 2008.-427с.
- 31.Курс Российского трудового права В 3-х томах (под общей редакцией докторов юридических наук, профессоров Пашкова А.С., Маврина С.П., Хохлова Е.Б.) Том 1[Текст]. -СПб, Изд. СПб Университета, 2009. – 531 с.
- 32.Магницкая, Е.В. Трудовой кодекс РФ. Практический комментарий. /Е. В. Магницкая, Е.Н. Евстигнеев. [Текст].- СПб.: Изд. «Питер», 2009. – 310 с.
- 33.Магницкая, Е.В. Трудовое право. Краткий курс /Е. В. Магницкая, Е.Н. Евстигнеев. Изд. «Питер», [Текст]. - СПб, 2006. – 410 с.
- 34.Маренков, Н.Л. Алимарина Е.А. Управление трудовыми ресурсами. Серия: "Высшее образование". М.: Московский экономико-финансовый институт. [Текст].- Ростов-на-Дону: Изд-во "Феникс", 2007. - 448 с.
- 35.Музыченко, В.В. Управление персоналом. Лекции: Учебник для студ. высш. учеб. заведений / Вадим Владиславович Музыченко. [Текст]. - М.: Издательский центр "Академия", 2003. - 528 с.
- 36.Основы научной организации труда на предприятии / Под общ. ред. И.А. Полякова. [Текст]. - М.: 2005. – 490 с.
- 37.Основы НОТ на предприятии. Учебное пособие. Под редакцией А.В. Грабова. [Текст]. - М., 2007. – 451 с.
- 38.Пашуто, В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учебно-практическое пособие / В.П. Пашуто. - 2-е изд., стер. [Текст]. - М.: КНОРУС, 2009. - 320 с.

39. Пашерстник, А.Е. Теоретические вопросы кодификации российского законодательства о труде / А. Е. Пашерстник. [Текст]. - М., 2007. – 387 с.
40. Попов, Л. А. Анализ и моделирование трудовых показателей / Л.А.Попов. - М.: Финансы и статистика, [Текст]. -М, 2009. – 513 с.
41. Процевский, А.И. Предмет российского трудового права / А. И. Процевский. [Текст]. - М., 2009. – 317 с.
42. Рацкий, К.А. Экономика предприятия. М.: Информационно-внедренческий центр "Маркетинг", [Текст].- М, 2001. - 696 с.
43. Раздорожный, А.А. Охрана труда и производственная безопасность: учеб. для вузов по специальности "Менеджмент организации" / А. А. Раздорожный, [Текст]. –М, 2006. - 511 с.
44. Рофе, А.И. Научная организация труда / А. И. Рофе. [Текст]. - М.: Издательство «МИК», 2004. – 580 с.
45. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - 2-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА - М, 2002. - 638 с.
46. Русланов, Е. С. Рациональное использование трудовых ресурсов и рост производительности труда / Е.С. Русланов. [Текст]. - М.: Экономика, 2004. – 412 с.
47. Саноян, Г.Г. Создание условий оптимальной работоспособности на производстве / Г.Г. Саноян. [Текст]. - М.: Экономика, 2005. – 390 с.
48. Складьяревская, В. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: учебник / В. А. Складьяревская. [Текст]. - М.: Издательско-торговая корпорация “Дашков и К”, 2014. - 340 с.
49. Сотникова, С.И. Экономика и управление персоналом [Текст]: энциклопедический словарь / под науч, ред. С.И. Сотниковой. - 2-е изд. [Текст]. - М.:ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 373 с.
50. Травин, В.В., Дятлов, В.А. Менеджмент персонала предприятия [Текст]. - М.: Инфра-М, 2012. - 272 с.

51. Туровец, О. Г., Бухалков, М. И., Родионов, В. Б. Организация производства и управление предприятием [Текст]: Учебник / О.Г. Туровец, В.Б.Родионов и др.; Под ред. О.Г.Туровца - 3-е изд. [Текст]. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 506 с.
52. Турчинов, А.И. Управление персоналом [Текст]: Учебник. Изд. 2-е, доп. и перераб. / Под общ. ред. А.И. Турчинова. - М.: Изд-во РАГС, 2016. - 608 с. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. [Текст]. - М.: Издательство " Экзамен", 2003. - 736 с.
53. Травин, В.В., Дятлов, В.А. Менеджмент персонала предприятия [Текст]. - М.: Инфра-М, 2012. - 272 с.
54. Управление персоналом организации. Учебник [Текст] / Под ред. А.Я. Кибанова. 3-е изд. - М.: ИНФРА - М, 2014. - 483 с.
55. Управление персоналом. Учебник [Текст] / Под ред. А.Я. Кибанова, Л.В. Ивановской. - М.:ЭКЗАМЕН, 2015. - 155 с.
56. Федосеева, В.Н., Капустин, С.Н. Управление персоналом организации: Учебное пособие [Текст]. - М.: ЭКЗАМЕН, 2011. - 528 с.
57. Чечевицына, Л.Н., Чуев, И.Н. Анализ финансово - хозяйственной деятельности: Учебник [Текст]. - М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2010. - 352с.
58. Шамкалов, Ф.И. Государство и экономика: основы взаимодействия [Текст]. - М.: Экономика, 2013. - 384 с.
59. Ширенбек, Х. Экономика предприятия: Учебник для вузов [Текст]. - СПб.: Питер, 2011. - 848 с.
60. Шкатулла, В.И. Настольная книга менеджера по кадрам. 2-е изд. [Текст]. - М.: ИНФРА - М, 2014. - 86 с.
61. Экономика предприятия: Учебник [Текст] /Под ред. проф. Н.А. Сафронова. - М.: Экономистъ, 2010. - 608 с.
62. Экономика труда: Учебник / Под ред. проф. П.Э. Шлендлера и проф. Ю.П. Кокина. [Текст]. - М.: Юристъ, 2002. - 592 с.

63. Экономика и управление предприятием. Учебник [Текст] / Еленева Ю. А, Зуева Т. С. - М.: Высшая школа, 2011. - 624 с.
64. <http://www.nix.ru/> [Электронный ресурс].

ПРИЛОЖЕНИЯ