

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 ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Выпускная квалификационная работа

студентки очной формы обучения
направления подготовки 38.03.03 управление персоналом
4 курса группы 05001242
Цыгулевой Алины Андреевны

Научный руководитель
Старший преподаватель кафедры
управления персоналом
Трофименко Е.Н.

Рецензент
Руководитель департамента
по управлению персоналом
ОАО «Белгородский хладокомбинат»
Вензельская З.Е.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	6
1.1 Сущность и роль создания благоприятных условий труда в системе управления персоналом.....	6
1.2 Факторы, определяющие условия труда персонала на предприя.....	15
1.3 Методы оценки оптимальности условий труда.....	21
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ УСЛОВИЙ ТРУДА В ОАО «БЕЛГОРОДСКИЙ ХЛАДОКОМБИНАТ».....	26
2.1 Организационно-экономическая характеристика ОАО «Белгородский хладокомбинат».....	26
2.2 Характеристика системы управления персоналом в ОАО «Белгородский хладокомбинат».....	37
2.3 Анализ условий труда в ОАО «Белгородский хладокомбинат»...	45
3. ГЛАВА 3. МЕРОПРИЯТИЯ ПО СОЗДАНИЮ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА В ОАО «БЕЛГОРОДСКИЙ ХЛАДОКОМБИНАТ».....	58
3.1 Система мероприятий по созданию благоприятных условий труда в ОАО «Белгородский хладокомбинат».....	58
3.2 Обоснование социально-экономической эффективности предложенных мероприятий по созданию благоприятных условий труда.....	62
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	67
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	69
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	75

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Существенной составляющей частью по научной организации труда в практике работы является создание благоприятных условий труда.

Для их реализации используется приблизительно одна четверть всех планируемых расходов. Создание благоприятных условий труда в организации в сегодняшних условиях обладает большой практической значимостью. С помощью создания благоприятных условий в лучшую сторону, можно, внести изменения в экономические показатели работы организации: увеличится производительность работы, уменьшится степень заболеваемости работников, что в конечном результате приведет к уменьшению потерь организации и увеличению экономических показателей. Большая роль в создании благоприятных условий труда объясняется тем, что они представляют собой производственную среду, в которой проходит жизнедеятельность человека во время работы. В прямой зависимости от состояния условий труда располагается степень работоспособности человека, итоги его деятельности, отношение к работе, состояние здоровья. Формирование благоприятных условий труда заметно оказывает большое воздействие на повышение его производительности. Выполнение любой работы в процессе долгого времени приводит к утомлению организма, которое выражается в снижении трудоспособности работника. Наравне с физической и интеллектуальной работой значительное влияние на усталость оказывает и окружающая производственная среда, т.е. условия, в которых протекает его работа. Отталкиваясь из этого тема приобретает большую актуальность.

Степень разработанности проблемы. Создание благоприятных условий труда заключается в обеспечении благоприятной обстановки на рабочем месте - устранение серьезных физических работ, работ во вредных и

аварийных условиях, снижении монотонности работы, нервной напряженности и другое. На предприятии условия труда как условия жизни работников в процессе их деятельности, представлены одновременно элементом производственной системы и объектом организации, планирования и управления. В следствии данного изменение условий труда невозможно без вмешательства в производственный процесс. В таком случае есть необходимость совмещать, с одной стороны, условия труда, с другой - технологию производственных процессов. В решении проблемы создания благоприятных условий труда большое значение представляет планомерность исполнения мероприятий. Главным документом, устанавливающим очередность и сущность выполнения мероприятий в области улучшения условий труда, является план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации.

Теоретико-методологическую основу исследования по созданию благоприятных условий труда составили работы ученых: В.Г. Григоряна, А.С. Жердецкого, Н.Я. Киреевой, Ю.Ю. Кислякова, В.А. Коробчанского, Г.В. Куренковой, В.В. Кальниш, А.О. Навакатикяна, В. Обеляниса, В.В. Панасюк, В.И. Фомина и других.

Объект исследования – открытое акционерное общество «Белгородский хладокомбинат».

Предмет исследования – условия труда в ОАО «Белгородский хладокомбинат».

Цель данной работы – разработать мероприятия по созданию благоприятных условий труда в ОАО «Белгородский хладокомбинат».

Для достижения цели были поставлены следующие **задачи**:

1. изучить теоретические основы создания благоприятных условий труда;
2. рассмотреть организационно-экономическую характеристику в ОАО «Белгородский хладокомбинат»;

3. проанализировать систему управления персоналом в ОАО «Белгородский хладокомбинат»;

4. исследовать актуальные условия труда в ОАО «Белгородский хладокомбинат»

5. разработать мероприятия и рассчитать экономическую эффективность по созданию благоприятных условий труда в ОАО «Белгородский хладокомбинат».

Практическая значимость: данная работа раскрывает возможность использования полученных данных и выводов для создания благоприятных условий труда в ОАО «Белгородский хладокомбинат», для своевременного реагирования на изменения внешней и внутренней среды организации в целях максимизации прибыли и сокращения затрат на персонал.

Информационная база: для написания данной работы были использованы документы внутреннего пользования ОАО «Белгородский хладокомбинат», учебная и научная литература, нормативно-правовые акты.

В ходе выполнения исследования были использованы такие **методы** как:

1) метод организации исследования – метод-срезов.

2) эмпирические методы: архивный метод (анализ документов), опросные методы (анкетирование), тестирование.

3) методы обработки полученных данных – количественный и качественный анализ с применением методов математической статистики.

4) метод интерпретации полученных результатов – структурный метод

Структура дипломной работы состоит из введения, трёх глав, заключения, списка литературы и приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

1.1 Сущность и роль создания благоприятных условий труда в системе управления персоналом

Превращение труда в жизненную потребность человека является необходимой составляющей формирования любого цивилизованного общества. Это может быть лишь в том случае, если человек работает в благоприятных и безопасных условиях, которые содействуют формированию всех его способностей, гарантируют высокую производительность труда, не являются утомительными и монотонными [40, с.6].

Труд – целесообразная, формально материальная (прямо-фиксируемый - физический труд) и нематериальная (косвенно-фиксируемый - умственный труд), орудийная деятельность [8, с.25]. Классификация видов труда по группам признаков отображена на рисунке 1.1:

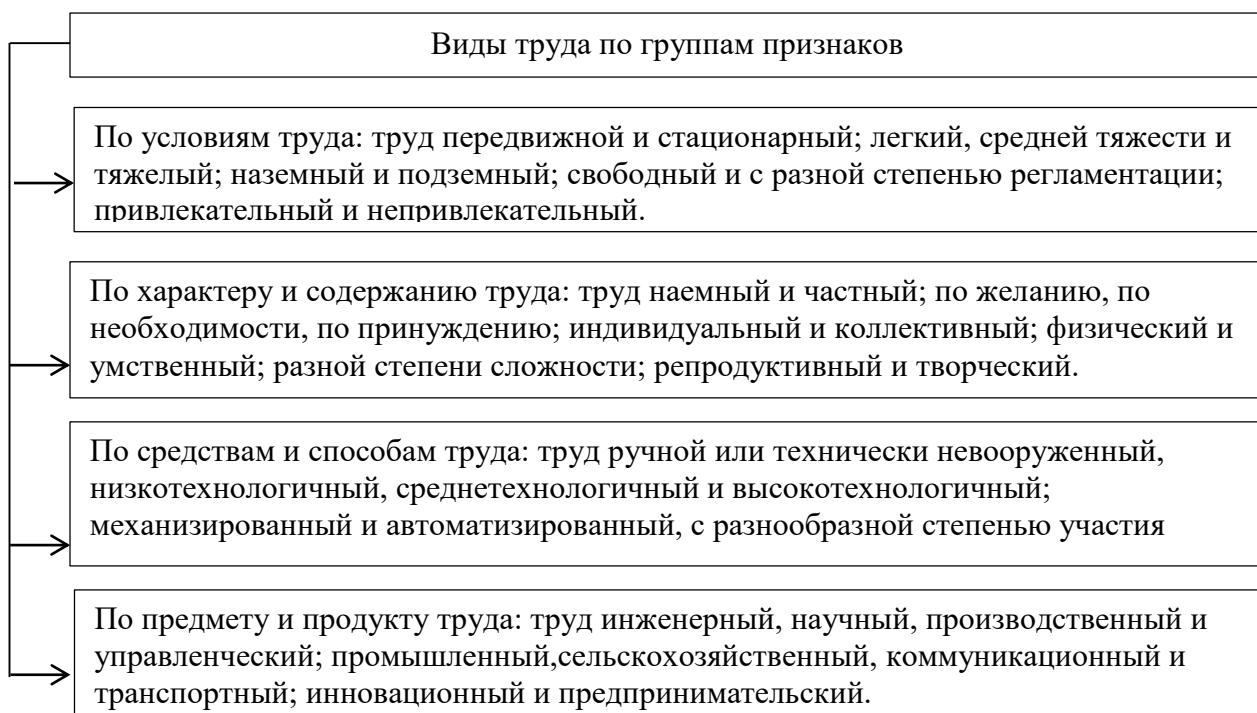


Рис. 1.1 Классификация видов труда по группам признаков

Условия труда – совокупность факторов трудового процесса и производственной среды, в которой осуществляется деятельность человека [56, с.102].

Активность человека носит самый различный характер. Разделить ее, несмотря на это, можно на три основные категории согласно выполняемой человеком деятельности. Физической работой (трудом) называют исполнение человеком активных функций. Для физической работы требуется значительная мышечная активность. Она бывает динамической и статической. Динамическую работу относят к движениям тела человека, его рук, ног, пальцев в пространстве; статическую - к влиянию нагрузки на верхние конечности, мышцы корпуса и ног при удерживании груза, при исполнении работы, стоя или же сидя. Физическая тяжесть работы складывается из энергетических затрат в процессе трудовой деятельности и делится на такие категории (таблица 1.1):

Таблица 1.1

Классификация физической работы по тяжести

Легкие физические работы	Категория Ia, Ib	Работы, которые проводятся сидя, стоя или которые связаны с ходьбой, вместе с тем не требуют систематического напряжения. Энергозатраты до 174 Дж/с
Физические работы средней тяжести	Категория IIa	Работы, которые связаны регулярной ходьбой, выполняются стоя или же сидя, вместе с тем не требуют передвижения тяжести. Энергозатраты 175-232 Дж/с
	Категория IIб	Работы, которые связаны с ходьбой и перемещением небольших (до 10 кг) тяжестей. Энергозатраты 232-290 Дж/с
Тяжелые физические работы	Категория III	Работы, которые связаны с регулярным физическим напряжением, а именно, с постоянным перемещением и переноской существенных (свыше 10 кг) тяжестей. Энергозатраты свыше 290 Дж/с

Умственный труд – это труд, объединяющий работы, которые связаны с приемом и переработкой данных, требующие в большинстве

случаев напряжения внимания, зрительного аппарата, памяти, а также активизации процессов мышления, психологической области. Работа человека должна являться безопасной, несмотря на то, что ни один вид работы человека не может являться совершенно безопасным [13, с.105].

Безопасность – это такое состояние работы, при котором с установленной вероятностью исключается проявление опасностей, а степень риска работы не выше допустимого уровня [58, с.235]. Поэтому под безопасностью нужно понимать целостную систему мер защиты человека и среды его обитания от опасностей создаваемых определенной деятельностью. Целостную систему безопасности образуют организационные, нормативно-правовые, технические, экономические, санитарно-гигиенические и лечебно-профилактические мероприятия[31, с.189].

Безопасность труда – это состояние трудовой деятельности (труда), обеспечивающее приемлемый уровень ее риска. Безопасность труда обеспечивается целостной системой мер защиты человека от угроз, которые складываются в рабочей зоне определенным производственным (технологическим) процессом, техническим объектом [5, с.75]. Нормативно-правовые меры - это система законов, законодательных актов, норм и правил, что регламентируют и регулируют безопасность и определяют требования безопасности [12, с.256]. Организационные меры – это такая система рабочей зоны и рабочего места, длительности рабочего дня, режима труда и отдыха. Технические меры – это такие меры, при которых используются такие технические способы и ресурсы, что гарантируют безопасность трудовой деятельности. Санитарно-гигиеничные меры – это такие меры, которые ориентированы на обеспечение санитарии и гигиены. Лечебно-профилактические меры – это различные профилактические медицинские осмотры, лечебное и профилактическое питание, витаминизация и другое[17, с.21]. Государственная экспертиза условий труда – оценка на сколько объект

экспертизы соответствует государственным нормативным требованиям охраны труда [46, с.169].

Средства индивидуальной и коллективной защиты работников – это такие технические средства, которые используются для того, чтобы предотвратить или уменьшить влияние на работников вредных, опасных факторов производственной среды, а также для защиты от загрязнения[53, с.48].

Аттестация рабочих мест по условиям труда – это такая оценка условий труда на рабочих местах при которой выявляются вредные и опасные факторы производственной среды и реализовываются запланированные мероприятия согласно с государственными нормативными требованиями охраны труда (рисунок 1.2).



Рис. 1.2 Аттестация рабочих мест по условиям труда

Аттестация рабочих мест согласно условиям труда выполняется в последовательности, установленной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда [24, с. 239]. Аттестация проводится на предприятиях, где технологический процесс, сырье и материалы, используемое оборудование представлены возможными источниками вредных и опасных производственных факторов, что могут негативно оказывать воздействие на состояние здоровья сотрудников, а кроме того на их потомков как нынешних, так и будущих. Ответственность за своевременное и качественное осуществление аттестации возлагается на руководителя предприятия [34, с.119]. Аттестацию проводят на рабочих местах, на которые оборудование, технологический процесс, используемые сырье и материалы могут быть источниками опасных и вредных факторов. Список рабочих мест, подлежащих аттестации, определяет аттестационная комиссия предприятия. Необходимо отметить, что аттестация учитывает не только раскрытие на рабочем месте вредных и опасных производственных факторов, причин их происхождения и обеспечение льгот и компенсаций сотрудникам, однако и выполнение мероприятий по улучшению условий труда, исследованию комплекса мер по оптимизации уровня гигиены и безопасности, характера работы и выздоровления сотрудников [49, с.214].

Наравне с понятием «безопасность труда» часто употребляется понятие «охрана труда». Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья сотрудников в ходе трудовой деятельности, заключающая в себя правовые, социально-экономические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, организационно-технические, реабилитационные и другие мероприятия [23, с.209]. Требования охраны труда – это государственные нормативные правила охраны труда и условия охраны труда, которые установлены инструкциями и правилами по охране труда [19, с.76]. Сертификат безопасности (сертификат соответствия работ по

охране труда) – документ, который удостоверяет, соответствуют ли проводимые в организации мероприятия по охране труда установленным государственным нормативным требованиям охраны труда [11,с.238].

Безопасные условия труда – условия труда, при которых влияние на работающих вредных и опасных факторов производственной среды исключается либо степень их влияния не превышает допустимых нормативов. Безопасность труда предоставляется методами и средствами санитарии производства, гигиены труда, производственной безопасности. Производственная санитария – это ряд организационных мероприятий и технических средств, которые предотвращают или уменьшают влияние на работающих вредных факторов производственной среды, возникающих в рабочей зоне в процессе трудовой деятельности [54, с.98]. К производственной санитарии относят организацию освещения и вентиляции на рабочем месте, очищение воздуха в рабочей зоне от вредных веществ, создание оптимальных и допустимых норм микроклимата (температуры, влажности, скорости движения воздуха) на рабочем месте, защита от любого вида излучений (тепловых, электромагнитных, лазерных, ионизирующих).

Гигиена труда – это раздел медицины, который исследует трудовую деятельность человека и производственную среду с точки зрения их влияния на организм сотрудника, создающий меры и гигиенические нормативы, которые направлены на усовершенствование условий труда и предупреждение профессиональных заболеваний [44, с.259]. Цель гигиены труда - установить допустимые уровни вредных факторов производственной среды, классификацию условий рабочей деятельности, оценку тяжести и напряженности рабочего процесса, рациональную систему режима труда и отдыха, рабочего места, исследовать психофизиологические аспекты трудовой деятельности и другое [14, с.125].

Производственная безопасность – это такая система организационных мероприятий и технических средств, которые

предотвращают или уменьшают возможность влияния на сотрудников опасных (травмирующих) условий производственной среды, появляющихся в рабочей области в ходе трудовой деятельности [38, с.321]. К производственной безопасности принадлежат организационные события и технические средства защиты от поражения электрическим током, защита от механического травмирования передвигающимися приспособлениями, подъемно-транспортными средствами, обеспечение безопасности систем высокого давления, технологические процессы и ресурсы обеспечения пожаробезопасности и другое.

Техника безопасности – это такие технические методы и средства, которые гарантируют безопасность на производстве [50, с.95]. Первоначальным и одним из наиболее необходимых этапов обеспечения безопасности работы является определение угроз. Распознавание угроз – это идентификация угроз, установление факторов их возникновения, характеристик угроз в месте и в времени, вероятности, величины и результатов их проявления [20, с.198]. Определение опасностей имеет возможность включать оценку влияния угрозы на человека и утверждение допустимых уровней опасных и вредных условий на производстве [57, с.16].

Трудовые отношения – это такие взаимоотношения, что основываются на соглашении между сотрудником и работодателем о персональном исполнении сотрудником за оплату трудовой функции (работы согласно установленной специальности, квалификации либо должности) и о подчинении сотрудника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечивании работодателем подходящих условий труда, определенных трудовым законодательством, договорами, коллективным соглашением, трудовым договором [28, с.15].

Рабочее время – период, в течение которого сотрудник согласно с инструкциями внутреннего рабочего распорядка организации и критериями рабочего соглашения должен исполнять рабочие прямые обязанности, а

кроме того другие периоды времени, что в соответствии с законами и другими нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени (рисунок 1.3) [25, с.5].

Время отдыха – период, в соответствии с которым сотрудник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать согласно собственному усмотрению [22, с.106].

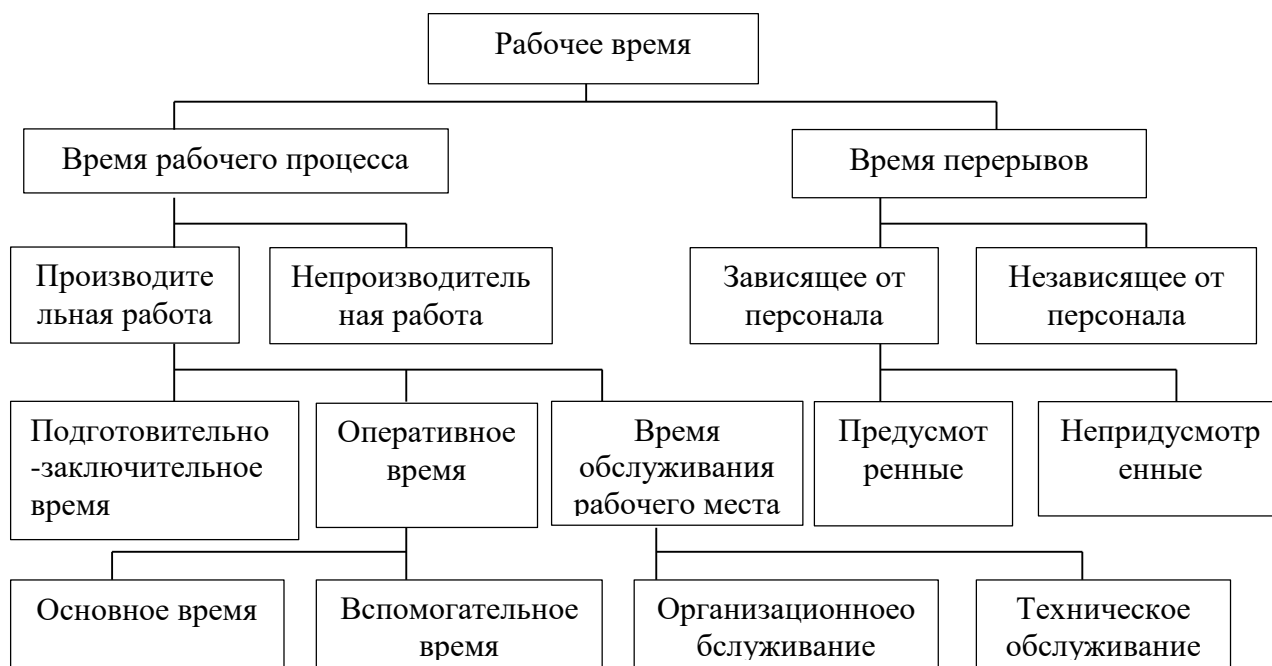


Рис. 1.3 Состав и структура рабочего времени

Оплата труда – система отношений, взаимосвязанных с гарантиями установленными и осуществляемыми работодателем выплат работникам за их труд согласно законам, другими нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами [42, с.158].

Заработная плата – в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы вознаграждение за труд, а также компенсации и выплаты стимулирующего характера [52, с.6]. Гарантии – средства и условия, благодаря которым обеспечивается исполнение предоставленных работникам прав в сфере социально – трудовых отношений [32, с.256].

Компенсации – денежные выплаты, принимаемые для покрытия работникам затрат, связанных с осуществлением ими трудовых и других предусмотренных федеральным законом обязанностей [26, с.164].

Дисциплина труда – для всех работников обязательное правилом поведения, установленным согласно с Кодексом, другими законами, коллективным договором, локальными нормативными актами организации [15, с.189].

Основная цель создания благоприятных условий труда – достижение социального эффекта, т.е. обеспечение безопасности труда, сокращение количества несчастных случаев и заболеваний на производстве, сохранение жизни и здоровья работающих [59, с.135].

Создание благоприятных условий труда дает также и экономические результаты: увеличение прибыли (в связи с ростом производительности труда); сокращение затрат, связанных с компенсациями за работу с вредными и тяжелыми условиями труда; снижение потерь, связанных с травматизмом, профессиональной заболеваемостью; уменьшением текучести кадров и другое [10, с.58].

Таким образом, условия труда – это комплекс факторов рабочего процесса и производственной среды, в которой исполняется работа человека. Физическая тяжесть работы определяется энергетическими затратами в процессе трудовой деятельности и подразделяется на легкие физические работы, физические работы средней тяжести и тяжелые физические работы.

Главной целью условий труда является результат социального и экономического эффекта. Большую значимость улучшения условий труда объясняется тем, что они в основном представляют собой производственную среду, в которой происходит функционирование человека в период работы. От их состояния в прямой зависимости находится уровень трудоспособности человека, итоги его работы, состояние здоровья, отношение к труду.

1.2 Факторы, определяющие условия труда персонала на предприятии

Условия труда – это сложное социальное явление, которое сформировывается в процессе труда под влиянием взаимосвязанных факторов социального и экономического, технического и организационного, естественного и природного характера и воздействующее на здоровье, работоспособность человека, на его отношение к труду и степень удовлетворенности трудом, на результативность труда и другие экономические итоги производства, на уровень жизни и развитие человека как главной производительной силы общества [60, с. 127].

Факторы, оказывающие влияние на формирование и изменение условий труда:

1.экономические и социальные факторы, обуславливающиеся положением работающих в обществе.

В эту группу входят:

1.1 нормативно правовые факторы (правила, законы о труде, нормы, стандарты в сфере организации, оплаты условий и охраны труда, определение льгот и социальных гарантий.);

1.2 социальные и психологические факторы, которые характеризуют отношения в обществе к трудовой деятельности и условиям труда, ряд интересов и ценностей работников, особенности персонала, стиль руководства;

1.3 общественные факторы;

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

2. технические и организационные факторы, влияющие на развитие материальных вещественных элементов условий труда: средства и предметы

труда, технологические процессы, организационные формы производства, труда и управления, а также, режимы труда и отдыха, формы разделения и кооперации труда, приемы и методы труда;

3. естественные и производственные факторы, которые характеризуются влиянием на работников биологических, географо-климатических, особенностей местности, где проходит трудовой процесс;

4. хозяйственные и бытовые факторы, которые связаны с организацией питания работников, санитарного и бытового их обслуживания.

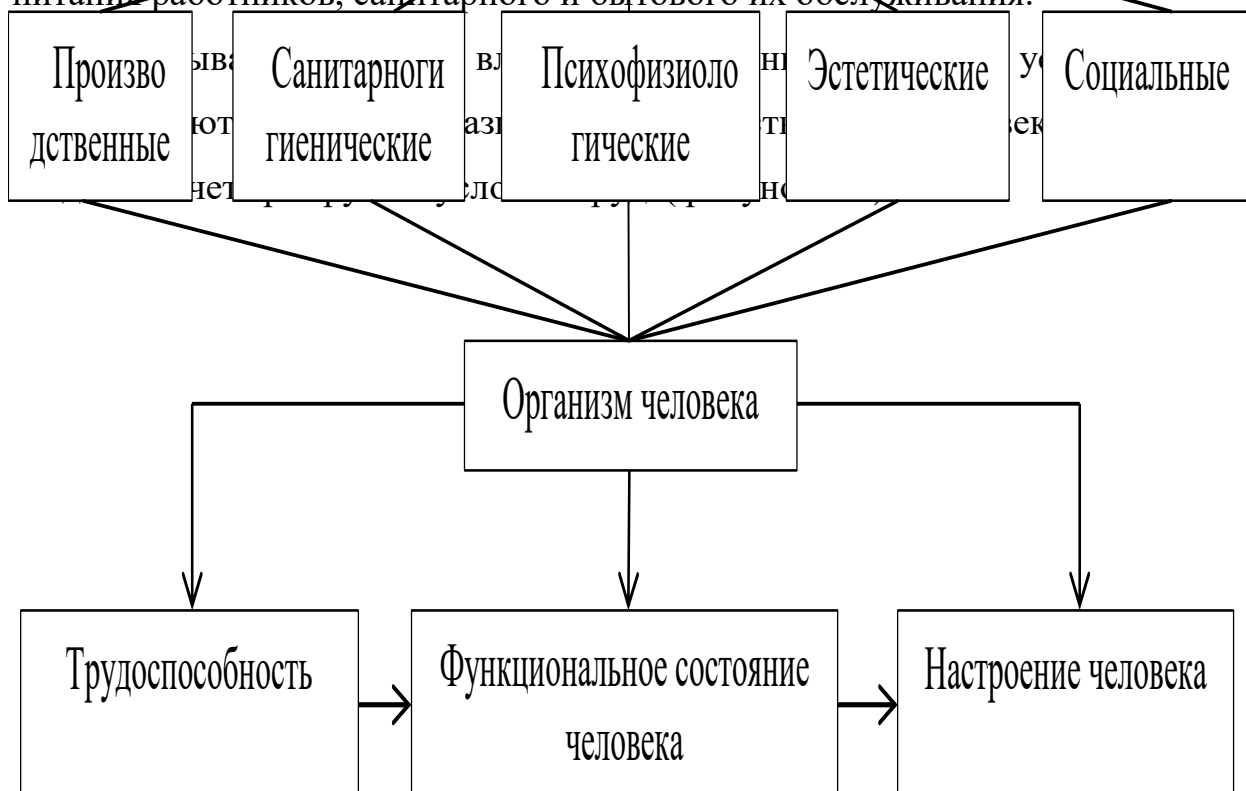


Рис.1.4 Виды условий труда

Санитарные и гигиенические элементы определяются тем, что они организовываются и количественно оцениваются методами санитарно-гигиенических исследований (микроклимат, измерения шума, ЭМП, состояния воздушной среды и т.д.) Элементы этой группы нормируются путем стандартов, норм и требований [27, с.56].

Физиологические и психологические компоненты обуславливаются содержанием трудовой деятельности, разными нагрузками на опорно-двигательный аппарат, центральную нервную систему и психику в течении

работы. Эти компоненты предполагают физические, нервные и психические нагрузки, темп и ритм работы, монотонность работы, вынужденную позу [39, с.212].

Эстетические элементы, сформировывают у человека расположение к среде протекания работы с точки зрения ее художественного восприятия. Они воздействуют на развитие эмоционального состояния: архитектурное, конструкторское, производственного оборудования, художественного оформление экстерьера, оснастки рабочих участков и производственной одежды [30, с.175].

Социальные и психологические составляющие определяют положение сотрудников и группы складываются под влиянием социальных и психологических условий и формируют соответствующий психологический, эмоциональный настрой сотрудника [55, с.32].

Элементы данной категории трудно дать оценку количественно на них нет норм и тем более стандартов, тем не менее исследование данных элементов с помощью социологических исследований формирует объективную оценку для их измерений [18, с.234].

Появление неблагоприятных факторов определяется свойством производственной среды, как угроза.

Опасность – это свойство среды обитания человека, вызывающее отрицательное воздействие на жизнь человека, приводя к негативным изменениям в состоянии его здоровья [51, с.118]

Изменение состояния здоровья может быть различным в зависимости от уровня опасности. Крайним проявлением опасности может быть потеря жизни [29, с.10].

Негативные факторы производственной среды можно также называть опасными и вредными факторами производственной среды (рисунок 1.5).



Рис.1.5 Негативные факторы производственной среды

Между опасными и вредными факторами производственной среды, есть некоторая взаимозависимость. При высоких уровнях ВПФ они становятся опасными. Так существенно высокие концентрации вредных веществ в воздухе рабочей среды приводят к сильному отравлению. Высокие уровни звука или звукового импульса приводят к травме барабанной перепонки. Высокие уровни радиации могут вызвать развитие острой формы лучевой болезни, при которой происходит быстрое ухудшение самочувствия человека, необратимые изменения в организме, которые приводят при отсутствии медицинского вмешательства, как правило к смерти [37, с.15].

Риск – безразмерная величина, которая определяется на определенный период времени. Индивидуальный риск характеризует опасность для отдельного работника [35, с.22]. Групповой риск – это риск при котором проявляется опасность того или иного вида для коллектива, группы людей, для определенной социальной или профессиональной группы людей. Невозможность достижения абсолютной безопасности на производстве

определило введение понятия допустимого риска. Допустимый риск – это минимальная величина риска, достижимая по техническим, экономическим и технологическим возможностям. Таким образом, приемлемый риск – это компромисс между уровнем безопасности и способами его достижения [9,с.16].

Утомление – это такое состояние организма, которое возникает вследствие чрезмерной работы и проявляется в снижении работоспособности.

Степень и признаки утомления рассмотрим ниже на таблице 1.2:

Таблица 1.2

Степень и признаки утомления

Степень утомления	Признаки утомления
Начальная степень утомления	незначительное изменение результатов исследований работоспособности, не похожих с данным типом работы, в период рабочей смены
Выраженное утомление	уменьшение в период рабочей смены профессиональной работоспособности и итогов исследований, аналогичных с данным видом работы
Чрезмерное утомление	внезапное сокращение профессиональной трудоспособности и итогов исследований, схожих с данным видом работы. Регулярное сохранение следов рабочего напряжения, остающихся от последних рабочих суток к началу новой рабочей смены, рабочей недели
Переутомление	долговременное уменьшение работоспособности, спровоцированное излишним рабочим напряжением на протяжении недель, месяцев и даже года восстанавливающееся целиком или не целиком исключительно уже после продолжительного отдыха, а в некоторых случаях только уже после лечебных мероприятий

Травма, или повреждение, – это внезапное влияние факторов внешней среды на ткани, органы или организм в целом, которое приводит к анатомо-физиологическим изменениям, и сопровождается местной и общей реакцией организма [43, с.216].

Комбинированная травма – травма где сочетаются несколько видов травм.

Производственная травма – травма, которая получена в процессе трудовой деятельности на производстве [48, с. 146].

Несчастный случай на производстве – случай влияния на работника фактора производственной среды, при осуществлении трудовых обязанностей.

Долговременное влияние на человека ВОФ может привести к профессиональному заболеванию. Профессиональное заболевание – это заболевание, причиной которого является влияние на человека вредных факторов производственной среды в процессе трудовой деятельности. Например, долговременное влияние вибрации может вызвать виброболезнь, шума – тугоухость, радиации – лучевую болезнь и т. д. Следование пяти правилам работы является одной из составляющих трудовой морали. Ликвидировать лишние вещи на рабочих зонах. Грамотно размещать и хранить необходимые вещи. Все время соблюдать чистоту и порядок на рабочей зоне. Стабильная готовность рабочей зоны к выполнению работы. Производственные факторы – это наиболее широкая категория условий, порождаемых свойствами данного производства и создающих особые условия труда [16, с.210].

Производственный травматизм – это число несчастных случаев на предприятии.

Таким образом, условия труда, сформированные под влиянием всевозможных факторов предполагают собой комплекс разнообразных по влиянию на человека компонентов. Акцентируют внимание на такие условия труда как производственные, санитарно-гигиенические, психофизиологические, психофизиологические, эстетические и социальные.

Возникновение неблагоприятных факторов определяется таким признаком среды обитания (производственной среды) как опасность. На человека и его работоспособность влияет огромная и непростая совокупность условий, которые нужно принимать во внимание, чтобы сформировать более

благоприятную обстановку для высокопроизводительного труда, что и является одной из задач его организации

1.3 Методы оценки оптимальности условий труда

Значимость и социально-экономическая необходимость объективной оценки условий труда определяется присутствием тесной взаимосвязи между условиями и службой охраны труда, экономикой и организацией труда и производства в целом. В зависимости от целей и назначения, в практике хозяйствования в настоящий период используются разные методы оценки условий труда. Используются разные оценочные характеристики для установления затрат и эффектов, выгод и потерь, которые являются состоянием условий и охраны труда, а так же изменением в связи с исполняемыми мероприятиями: определением времени на отдых, регламентацией трудовых процессов, изучения режимов труда и отдыха; формирования системы оплаты и стимулирования труда [33, с.56].

Методы оценки условий труда можно соединить на такие категории: требующие медико-биологических и психофизиологических исследований, поверхностной оценки с применением коэффициентов и методов, применяющих функциональные связи между данным состоянием организма трудящегося и влиянием на него факторов условий труда [47, с.304].

Первая категория методов требует участия специалистов-физиологов, медиков, специализированной техники, отвлечения работников от трудового процесса. Этот способ используется в научных и исследовательских лабораториях [7, с.124].

НИИ труда разработан и доступен для практических работников, упрощенный способ оценки условий труда с применением коэффициентов.

$$K_{y.t} = \sqrt[n]{a_1 a_2 \dots a_n} , \quad (1.1)$$

где $K_{y.t}$ – интегральный коэффициент условий труда;

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

n – количество показателей, характеризующих условия труда.

$$a_i = Y_{\phi} / Y_n, \quad (1.2)$$

где Y_{ϕ} и Y_n – нормативное и фактическое значение параметров условий труда.

Если фактические параметры превышают нормативы, ухудшая условия труда, индекс соответствия используется в обратном отношении, т.е.

$$a_i = Y_n / Y_{\phi}, \quad (1.3)$$

Данный параметр дает возможность не только количественно дать оценку состоянию условий труда сотрудника, но и сопоставить его у сотрудников различных специальностей.

Для того, чтобы дать оценку состоянию психофизиологических функций сотрудников, применяются методики, направленные на установление мышечной силы и выносливости, быстроты приема и обработки информации, времени реагирования на зрительный стимул [21, с.6]. Для сравнения между собой характеристик разных методов применяется формула установления величины общего показателя изменения рассматриваемой функции:

$$K_{об} = \frac{B-V}{a-B+V}, \quad (1.4)$$

где: $K_{об}$ - обобщающий показатель;

a - число случаев, при которых не выявлено изменений в сопоставлении с предоставленными данными, которые были получены до работы;

B - число случаев улучшения показателей;

V - число случаев ухудшения показателей.

Значение $K_{об}$ может изменяться от 1,0 до -1,0. Знак минус говорит о смещении в худшую сторону функционального состояния по исследуемому показателю.

Для того, чтобы выявить интегральный показатель $K_{инт}$ применяется формула:

$$K_{инт} = K_{об}/n \quad , \quad (1.5)$$

Показатель утомления Y определяется по следующей формуле:

$$Y = \frac{\sum K_{инт}}{n} * 100 \quad , \quad (1.6)$$

Коэффициент тяжести труда (I_T) в зависимости от степени утомления работников имеет вид:

$$I_T = 0,64 Y + 15,6 \quad , \quad (1.7)$$

где Y - показатель утомления (отн. ед);

I_T - интегральный показатель (баллы);

15,6 и 0,64 - коэффициенты регрессий.

$$K_6 = n_6/n_{общ} \leq 1 \quad , \quad (1.8)$$

Научно-исследовательский институт труда при проведении исследования выявил, что при любом числе факторов основной группы тяжести соответствует число баллов не более 18, второй - 19-33 балла, третьей - 34-45, 4 - 46-53, пятой - 54-59 и шестой - 59,1-60 баллов.

Для применения количественных показателей условий труда в экономической работе для определения величины отдыха по регламенту, доплат и компенсаций за негативное воздействие обстановки на производстве на состояние здоровья работающего используются методики, которые устанавливают многофункциональные зависимости между результатами трудовой деятельности и затратами труда [45, с.312].

Количественные оценки общего влияния всех компонентов производственной среды на трудоспособность и состояние здоровья человека устанавливают выражение в показателях тяжести труда [41, с.42].

Основные принципы законодательства Российской Федерации об охране труда рассматривают развитие экономического механизма, обеспечивающего охрану труда, а также социальные гарантии, которые связаны с возмещением ущерба здоровью сотрудников. Качество информации для принятия выводов по охране труда в решающей степени находится в зависимости от методов анализа и оценки условий труда.

В данный период набран большой научно-практический опыт качественной оценки более известных опасных и вредных факторов (ОВФ). Создан и совершенствуется широкий перечень нормативных и правовых регламентов и методик пофакторной оценки условий труда. Общая схема такой оценки приведена в таблице 1.3.

Таблица 1.3.

Общая схема пофакторной оценки условий труда

Этапы работы	Источники информации
Выявление ОВФ, которые постоянно или время от времени совершаются на рабочем месте, освоение механизма их воздействия на человека	Представление технологий, паспорта оборудования и оснастки, исследования, беседы с действующими специалистами
Отбор и определенных предметов и возможных границ для каждого обнаруженного ОВФ.	ГОСТы, Санитарные нормы, СНиП и другие нормативные документы
Исполнение инструментальных исследований для определения фактических уровней	Паспорта приборов, методики по проведению измерений
Примерная оценка состояния ОВФ соотнесение фактических и возможных уровней	Нормативные документы и итоги исследований
Фотография рабочего времени, хронометраж либо подсчет времени фактического воздействия любого ОВФ на рабочего в течение смены	Данные фотографии рабочего времени, хронометража или расчеты времени выполнения операций
Раскрытие возможных границ ОВФ с учетом длительности воздействия и характера работы	ГОСТы, СМ, СНиПы и другие нормативы, данные хронометража или расчеты времени
Формирование сравнительных таблиц или же графиков максимально допустимых и фактических параметров ОВФ, выявление фактического превышения норм или его отсутствия	Итоги исследований, нормативные уровни с учетом длительности влияния

Для улучшения экономического механизма охраны труда нужна еще и комплексная оценка условий труда, когда предполагается совокупность влияния опасных вредных факторов при том или же другом виде работы. Особого внимания заслуживают интегральные методы, которые базируются на суммировании параметров условий труда и получении оценки их состояния, выраженных одним числом [36, с.69].

Таким образом, в 1 главе нами были проанализированы, условия труда, виды физической работы, а так же рассмотрены основные понятия условий труда. Мы изучили какие факторы влияют на формирование и изменение условий труда. Рассмотрели, какие группы элементов условий труда бывают.

В зависимости от целей и назначения, в практике хозяйствования в настоящий период используются разные методы оценки условий труда. Используются разные оценочные характеристики для установления затрат и эффектов, выгод и потерь, которые являются состоянием условий и охраны труда, а так же изменением в связи с исполняемыми мероприятиями: определением времени на отдых, регламентацией трудовых процессов, изучения режимов труда и отдыха.

Возникновение неблагоприятных факторов определяется таким признаком среды обитания (производственной среды) как опасность. На человека и его работоспособность влияет огромная и непростая совокупность условий, которые нужно принимать во внимание, чтобы сформировать более благоприятную обстановку для высокопроизводительного труда, что и является одной из задач его организации.

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ УСЛОВИЙ ТРУДА В ОАО «БЕЛГОРОДСКИЙ ХЛАДОКОМБИНАТ»

2.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия ОАО «Белгородский хладокомбинат»

ОАО "Белгородский хладокомбинат" действует на основании устава. Открытое акционерное общество «Белгородский хладокомбинат» учреждено в соответствии с Федеральными законами "О приватизации государственного имущества и об основах приватизации муниципального имущества в Российской Федерации" от 21.07.1997 г. № 123-ФЗ, "Об акционерных обществах" от 26.12.1995 г. , Указом Президента Российской Федерации "Об организационных мерах по преобразованию государственных предприятий, добровольных объединений государственных предприятий в акционерные общества" от 01.07.1992 г. № 721.

Таблица 2.4

Общие сведения о предприятии

Наименование	Данные
Название предприятия	ОАО «Белгородский хладокомбинат»
Юридический адрес	308013, г. Белгород, ул. Дзгоева, 1
Фактический адрес	308013, г. Белгород, ул. Дзгоева, 1
Номера телефонов	(4722) 21-78-81
Факс	(4722) 21-73-26; (4722) 21-73-26
Форма собственности	Открытое акционерное общество
Вид основной деятельности	Производство мороженого
Количество работников	650
Режим работы (сменность)	3 смены
Перечень цехов	Цех по производству мороженого, колбасный цех, рыбный цех, цех по производству сухого льда, технологический цех 1 и 2, механический, электроцех, компрессорный.

ОАО «Белгородский хладокомбинат» – активно развивающаяся предприятие, входящая в десятку ведущих предприятий-изготовителей мороженого в России.

Главной целью считается предоставление потребителя качественным и экологически чистым продуктом, для чего на предприятии сформирована команда специалистов-единомышленников, применяющих последние достижения прогрессивных технологий, а также разрабатывающих новые подходы к созданию новых видов мороженого.

Основные виды деятельности:

- 1) реализация торговой и закупочной деятельности в сфере закупок, хранения, молочных и прочих продовольственных и непродовольственных продуктов, продукции производственного и технического назначения, любого вида операций в сфере международной торговли, включая экспорт и импорт, а также посредническую деятельность во всех сферах хозяйства не запрещенных действующим законодательством;
- 2) развитие своей специализированной розничной сети;
- 3) производство продукции производственного и технического назначения, товаров народного потребления, их реализация, в том числе через оптовую и мелкооптовую розничную сеть и частным лицам, имеющим право на торговлю;
- 4) приобретение и реализация необходимой продукции и товаров за наличный и безналичный расчет.

Организационная структура ОАО «Белгородский хладокомбинат» по типу является линейно-функциональной, так как имеет линейных начальников и функциональные подразделения (см. Приложение 1).

Между отделами наблюдаются как обратные, так и прямые взаимосвязи. Высшим органом управления обществом является общее собрание акционеров.

Основные полномочия по управлению Обществом передаются акционерами совету директоров. Совет директоров для обеспечения оперативного управления обществом избирает генерального директора.

Сверху от руководства поступают непосредственно указания по управлению, снизу информация для принятия управленческих решений.

Генеральный директор является членом совета директоров. Руководители всех служб находятся в подчинении генерального директора, за исключением служб главного инженера и коммерческого отдела.

Коммерческий отдел находится в подчинении заместителя директора по коммерческой работе. Задачей данной службы является оптимизация хранения запасов и готовой продукции, повышение объема продаж, предоставление генеральному директору предложений о закупке товаров для перепродажи.

Главный инженер руководит работой ремонтных и производственных служб непосредственно, хотя принятие решения об оплате материалов для ремонта, запасных частей, оборудования и оплата услуг сторонних организаций остается за генеральным директором.

Руководит бухгалтерией главный бухгалтер организации.

Главный бухгалтер назначается и освобождается от должности только руководителем организации и ему непосредственно подчиняется. Бухгалтерия представляет систематическую информацию о работе организации и отдельных ее подразделений руководству и совету директоров организации.

Менеджер по управлению персоналом работает в отделе управления и выполняет главные функции этого отдела.

Менеджер по управлению персоналом предприятия ОАО «Белгородский хладокомбинат» выполняет следующие функции управления:

1. Комплектует предприятие работниками необходимых профессий, специальностей и квалификации. Дает оценку соответствия требований к

сотруднику, указанных в заявках на подбор, сложившейся ситуации на рынке труда.

2. Определяет наиболее эффективные для каждой вакансии каналы поиска кандидатов.

3. Осуществляет подбор кадров, проводит собеседование с нанимающимися на работу, в том числе с выпускниками учебных заведений, с целью комплектации штата работников.

4. Контролирует и координирует работу по повышению квалификации сотрудников и развитию их деловой карьеры.

5. Организует проведение оценки результатов трудовой деятельности работников, аттестаций, конкурсов на замещение вакантных должностей.

6. Организует эффективную систему коммуникации и порядок донесения информации по кадровым вопросам до всех работников.

7. Определяет и анализирует причины текучести и сменяемости работников, дает предложения по снижению текучести персонала.

8. Принимает участие в проводимых кадровым подразделением предприятия мероприятиях по укреплению трудовой дисциплины и закреплению кадров.

9. Принимает участие в планировании социального развития коллектива, разрешении трудовых споров и конфликтов.

10. Осуществляет полный кадровый документооборот предприятия. Составляет и оформляет трудовые договоры, ведет личные карточки работников, оформляет приказы по личному составу.

Основные цели политики в области управления персоналом:

1) обеспечение максимальной гибкости и адаптивности организационного управления и управления персоналом.

2) комплексное управление эффективностью персонала;

3) комплексное управление качеством персонала;

4) максимальная эффективность инвестиций в развитие персонала.

Масштабность организации обосновывает сложность ее организационной структуры, которая доказывает себя эластичностью, динамизмом, компетентностью в принятии решений, его оперативностью и адекватному распределению ценностей.

Девиз предприятия : качество выпускаемой продукции и услуг — основа благосостояния ОАО «Белгородский хладокомбинат» и каждого работающего.

В настоящее время на предприятие ОАО «Белгородский хладокомбинат» исполнение функций и принципов управления осуществляется путем применения различных методов.

Работает метод косвенного воздействия, когда формируются условия для достижения косвенных результатов, этот метод работает в любом случае.

Плюсами являются:

- высокая профессионализм многофункциональных руководителей;
- уменьшение дублирования усилий и потребления материальных ресурсов в многофункциональных сферах;
- формализация и стандартизация процессов;
- высокая степень применения мощностей;
- высокая результативность при незначительном многообразии продукта на рынок;
- максимальное приспособление к диверсификации производства.

- Минусами являются:

- чрезмерная заинтересованность в результатах деятельности «своих» подразделений. Ответственность за общие итоги только на высшем уровне;
- увеличение времени для принятия решений из-за необходимости согласований;
- реакция на перемены рынка чрезвычайно замедлена;

- проблемы межфункциональной координации;
- ограничены масштабы предпринимательства и инноваций.

Генеральный директор является членом совета директоров. Руководители всех служб находятся в подчинении генерального директора, за исключением служб главного инженера и коммерческого отдела.

Таблица 2.5

Основные показатели хозяйственно-финансовой деятельности ОАО «Белгородский хладокомбинат» за 2013 – 2015 годы

№ п/п	Наименование показателя	Годы			Абсолютное отклонение, +, -		Темп роста, %	
		2013	2014	2015	2014/2013	2015/2014	2014/2013	2015/2014
1.	Выручка от продажи товаров, тыс. руб.	82898 1	96081 5	10715 05	13483 4	110690	116,3	112
2.	Выручка от продажи товаров в сопоставимых ценах, тыс. руб.	74831 1	87904 4	98815 2	13071 3	109108	117,4	112,4
3.	Себестоимость проданных товаров, тыс. руб.	65086 7	74068 7	86081 6	89820	120129	114	116,2
4.	Прибыль от продаж, тыс. руб.	60087	14529 4	12487 9	85207	20415	242	86
5.	Прибыль до налогообложения, тыс. руб.	65649	96465	90022	30816	6443	147	93,3
6.	Рентабельность продаж, %	1,34	6,16	6,78	4,82	0,62	459	110,06
7.	Чистая прибыль, тыс. руб.	25699	68143	73276	42444	47577	265,1	285,1
8.	Производительность труда, тыс. руб.	1520, 2	1606, 8	1862	86,6	255,2	106	116
9.	Среднегодовая стоимость основных средств, тыс. руб.	33004 3	33168 1	33834 5	1638	6684	100,4	102
10.	Фондоотдача, руб.	1,72	1,73	1,96	0,01	0,23	101	113,2
11.	Фонд оплаты труда, тыс. руб.	10774 8	10792 4	11955 4	176	11630	100,1	111
12.	Средний остаток оборотных средств тыс. руб.	32043 3	40827 5	41252 5	87842	4250	127,4	101
13.	Число оборотов оборотных средств	0,25	0,28	0,30	0,03	0,02	112	107,1

14.	Индекс цен	1	1,066	1,067	-	-	-	-
-----	------------	---	-------	-------	---	---	---	---

Увеличение прибыли за 2013-2015 годы и рост себестоимости, повлияло на рентабельность продаж, которая увеличилась и составила в 2015 году 6,78%.

В 2015 году произошло увеличение производительности труда на 15,88% по сравнению с 2014 годом, или на 255,2 тыс. рублей, что связано с совершенствованием организации производства и труда.

Фондоотдача в 2015 году по сравнению с 2013 годом увеличилась на 113,2%, а в 2014 году по сравнению с 2013 годом на 101%, что связано с повышением эффективности использования основных средств.

Данные таблицы говорят об увеличении заработной платы организации. В 2015 году по сравнению с 2014 годом заработная плата увеличилась на 11630. руб. В 2014 году в сравнении с 2013 годом увеличение заработной платы возрос и составил 0,01%, или 176 тыс. руб.

Увеличение числа оборотных средств в 2015 году на 107,1% приводит к увеличению выпуска продукции на 1 руб. оборотных средств.

В общем, исследование итогов финансово-хозяйственной деятельности за 2013-2015 гг. выявил, что с экономической точки зрения ОАО "Белгородский хладокомбинат" является прибыльной, рентабельной и финансово стабильной организацией.

Объем реализованных товаров в денежном выражении в ОАО "Белгородский хладокомбинат" вырос в 2015 г. по сравнению с 2013 годом - на 130%, однако увеличение оборота объяснен в большей степени увеличением потребительских цен. Это можно охарактеризовать как позитивную тенденцию, благодаря тому что увеличение размера деятельности выполняется не за счет увеличения физической массы товаров, а из-за факторов инфляции.

Можно сделать вывод, что ОАО "Белгородский хладокомбинат" является ведущим предприятием - производителем мороженого в России.

Финансово - экономическое состояние предприятия находится на высоком уровне, растут объемы производства продукции, а, следовательно, увеличивается и прибыль от реализации, что свидетельствует о высокой эффективности работы предприятия.

Динамика прибыли от продаж ОАО "Белгородский хладокомбинат" отображена на рисунке 2.6.

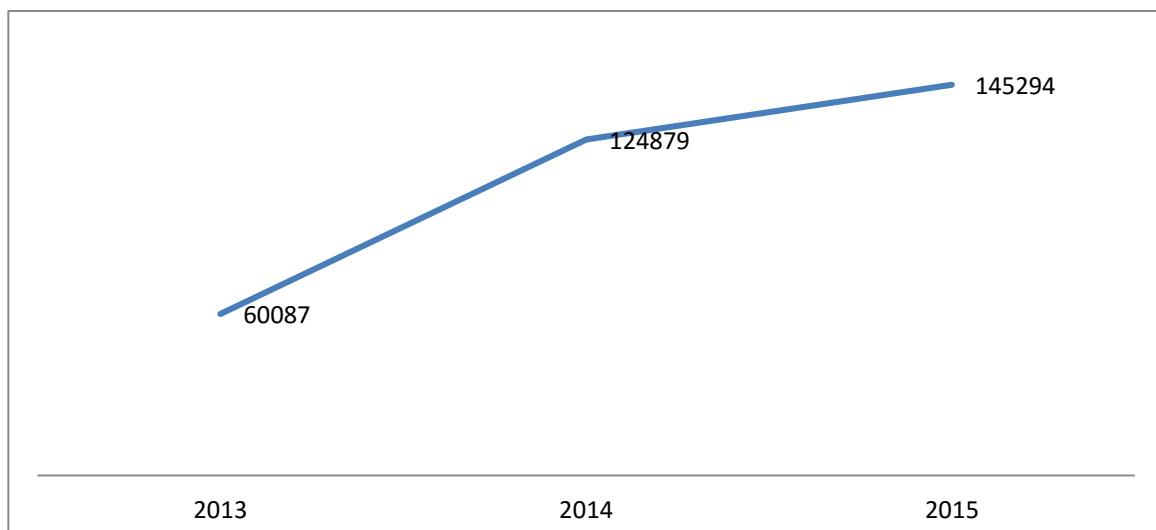


Рис. 2.6 Динамика прибыли от продаж в 2013-2015 гг., тыс. руб.

Доход до налогообложения в 2015 г. увеличился на 30816 тыс. руб. и составляет 124879 тыс. руб. по сравнению с 2014 г.

В 2015 году сумма чистой прибыли составила 73276 тыс. руб., что на 5133 тыс. руб. больше, чем в 2014 году. Рост чистой прибыли в 2015 г. по отношению к 2013 г. составил 285,1%.

Также прослеживается уменьшение рентабельности выручки в 2015 году на 0.01% по отношению к 2014 г. и на 3.79% относительно 2013 года.

Для дальнейшей оценки деятельности ОАО "Белгородский хладокомбинат" целесообразно произвести исследование производительности использования основных оборотных средств.

Структура оборотных средств ОАО "Белгородский хладокомбинат" представлена в таблице 2.6.

Структура оборотных средств ОАО "Белгородский хладокомбинат" за 2013-2015

гг.

№ п/п	Оборотные средства	На 2013 г. тыс. руб.	На 2014 г. тыс. руб.	На 2015 г. тыс. руб.	Отклонение 2015 от 2013	
					тыс.руб.	%
1.	Запасы	67014	95539	82102	15088	123
2.	НДС по приобретенным ценностям	148	73	4	-144	-0,09
3.	Дебиторская задолженность	230454	257502	290343	59889	126
4.	Финансовые вложения	14168	52388	38549	24381	272
5.	Денежные средства	8793	2850	1531	-7265	17,4
6.	ИТОГО	320577	408352	412529	91391	538,31

Анализируя таблицу можно сделать вывод о том, что на предприятии за период 2013-2015 гг. увеличились запасы на 15088 тыс. руб., а также сырье, материалы и запасы готовой продукции. Эта тенденция положительна для предприятия. Уменьшилась сумма НДС на 144 тыс. руб.

Негативным является увеличение доли дебиторской задолженности на 126%, увеличилась сумма дебиторской задолженности на 59889 тыс. руб. Отрицательным фактом является снижение в 2015 г. денежных средств на 7265 тыс. руб.

Затраты на ОАО «Белгородском хладокомбинате» находятся в зависимости от сезонности производства и технологических требований. Наибольший удельный вес всех затрат ключевого производства приходится на цех мороженого - 76%. В зависимости от способов отнесения на себестоимость отдельных разновидностей продукции затраты разделяются на прямые и косвенные.

Прямые – это затраты, что объединены с производством определенных разновидностей готовых изделий, выполненной работы, оказанной услуги (сырье, материалы, заработная плата работников, занятых их производством).

Они могут быть включены в их себестоимость согласно сведениям учетных регистров, составленным согласно первичным документам.

Прямые затраты более значимы, как для торгового, так и для производственного предприятия.

Под косвенными понимают расходы, носящие совокупный для изготовления многих разновидностей продукции характер (общепроизводственные и общехозяйственные расходы, расходы на содержание и использование оборудования и другие).

Рассмотрим состав и структуру основных производственных фондов ОАО «Белгородский хладокомбинат» (таблица 2.7).

Таблица 2.7

Состав и структура основных производственных фондов ОАО «Белгородский хладокомбинат» за период с 2013 по 2015 гг.

Виды основных фондов	2013 год		2014 год		2015 год		Отклонение (+,-), млн. руб.
	млн. руб.	%	млн. руб.	%	млн. руб.	%	
1	2	3	4	5	6	7	8
Здания	456,4	24,9	428,3	24,3	397,8	22,7	-58,6
Сооружения	452,3	24,7	418,6	23,7	382,1	21,8	-70,2
Машины и оборудование	468,2	25,5	464,6	26,3	470,1	26,9	1,9
Транспортные средства	284,6	15,5	285,1	16,2	298,7	17,1	14,1

Таким образом, изучив структуру основных фондов ОАО «Белгородский хладокомбинат», можно сделать вывод, что она состоит из здания, сооружения, машины и оборудования, транспортного средства и инвентаря.

В результате анализа можно сделать вывод, что в 2015 году стоимость машин и оборудования выросла на 27% по сравнению с 2013, стоимость транспортного средства выросла в 2015 году на 17,1% по сравнению с 2013 годом, стоимость инвентаря в 2015 выросла на 11,3% по сравнению с 2013. Данные таблицы показывают, что за период с 2013 по 2015 годы общая сумма производственных фондов уменьшилась на 5,6 %.

Прямые расходы Белгородского хладокомбината представлены в таблице 2.8.

Таблица 2.8

Прямые расходы ОАО "Белгородский хладокомбинат" за 2015 г.

№ п/п	Наименование статей расходов	Сумма расходов (руб.)
1.	Заработная плата труда основного производства	142352
2.	Отчисления на социальные нужды	42705,67

Анализируя вышеперечисленные данные можно сделать вывод о том, что ОАО "Белгородский хладокомбинат" является достаточно стабильным, конкурентоспособным и востребованным предприятием с большим будущим.

Таким образом, можно сделать вывод, что ОАО «Белгородский хладокомбинат» является ведущим предприятием - изготовителем мороженого в России. Главной целью считается предоставление потребителя качественным и экологически чистым продуктом, для чего на предприятии сформирована команда специалистов-единомышленников, применяющих последние достижения прогрессивных технологий, а также разрабатывающих новые подходы к созданию новых видов мороженого. Финансово - экономическое состояние предприятия находится на высоком уровне, растут объёмы производства продукции а, следовательно, увеличивается и прибыль от реализации, что свидетельствует о высокой эффективности работы предприятия.

2.2 Анализ системы управление персоналом в ОАО «Белгородский хладокомбинат»

На сегодняшний день в ОАО «Белгородский хладокомбинат» работает 650 человек.

Был проведен анализ численности персонала и его структуры в ОАО «Белгородский хладокомбинат». Данные по численности и составу персонала занесены в таблицы.

Таблица 2.9

Структура персонала в ОАО «Белгородский хладокомбинат»

№ п/п	Категории персонала	2013г.	2014г.	2015г.	Абсолютн. отклонение 2015/2013	Относит. отклонение 2015/2013
1.	Персонал, всего, в	580	610	630	50	108,6
2.	1.Руководители	15	18	20	5	133,3
3.	2. Специалисты	165	172	160	15	109,0
4.	3. Рабочие	400	420	450	50	112,5

Анализируя данные таблицы можно сделать вывод, что на ОАО «Белгородский хладокомбинат» в 2015 году численность персонала увеличилась на 7,9% по сравнению с 2013 годом. Результаты данных таблицы отображены на рисунке 2.7:

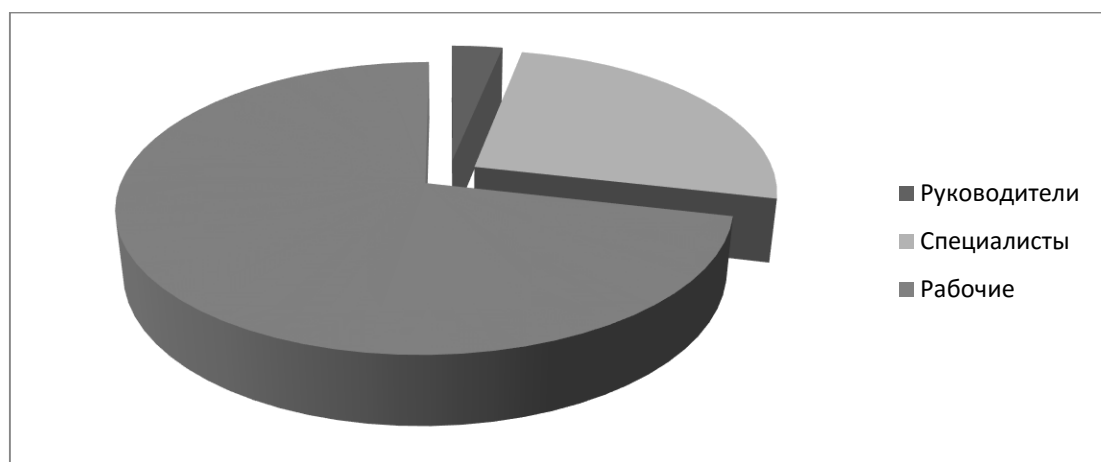


Рис.2.7 Структура персонала

Исходя из рисунка мы можем видеть, что на предприятии преобладают рабочие (71,4%) это связано с тем, что большинство сотрудников предприятия составляют обвальщики, укладчики-упаковщики. Специалистов на предприятии меньше (25,4) сюда относятся бухгалтер по расчетам с персоналом, специалист службы развития, специалист по льготам и компенсациям, старший специалист обслуживания отдела клиентов. Руководителей наименьшее количество (3,2 %) к этой категории работников можно отнести руководитель службы развития, генеральный директор, директор по производству, руководитель участка обвалки, руководитель отдела промышленной безопасности.

Рассмотрим распределение персонала по возрасту в ОАО «Белгородский хладокомбинат» в таблице 2.10

Таблица 2.10

Распределение персонала в ОАО «Белгородский хладокомбинат» по возрасту в 2013-2015г.

№ п/п	Группы работников по возрасту, лет	Руководители		Специалисты		Рабочие	
		Кол-во	% по группе руков.	Кол-во	% по группе спец.	Кол-во	% по группе рабоч.
1.	До 20	0	0	2	0,7	10	3
2.	20 – 30	17	41,5	75	26,8	90	27,4
3.	30 – 40	18	43,9	100	35,7	120	36,5
4.	40 – 50	6	14,6	75	26,8	80	24,3
5.	50 – 60	0	0	30	10,7	29	8,8
6.	Свыше 60	0	0	0	0	0	0
7.	Итого	41	100	280	100	329	100

Мы можем видеть, что на предприятии ОАО «Белгородский хладокомбинат» персонал достаточно молодой. Это связано с тем, что большую часть персонала предприятия составляют рабочие, так как на таких

должностях как жиловщик, обвальщик и т.д. требуются большие затраты физической силы.

Результаты преобладающей численности персонала отображены на рисунке 2.8:

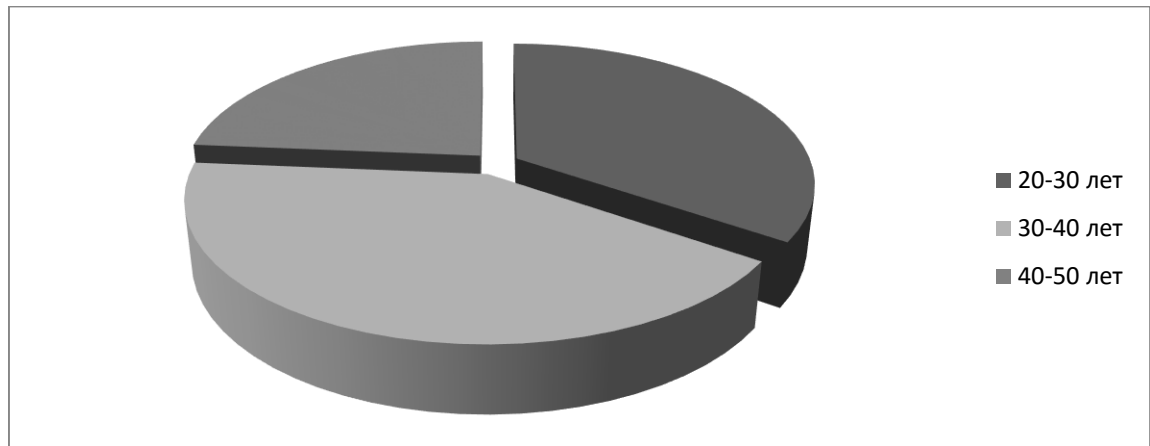


Рис.2.8 Преобладающая численность персонала

Исходя, из рисунка мы видим, что на предприятии ОАО «Белгородский хладокомбинат» преобладают сотрудники от 20-30 лет (95,7%), от 30-40 лет (116,1%). Работники категории свыше 60 лет на предприятии отсутствуют.

Рассмотрим распределение персонала в ОАО «Белгородский хладокомбинат» в таблице 2.11.

Таблица 2.11

Распределение персонала ОАО «Белгородский хладокомбинат» по полу 2013-2015г.

№ п/п	Группы работников	Мужчины		Женщины	
		Кол-во	Удельный вес, %	Кол-во	Удельный вес, %
1.	Руководители	9	2,5	25	8,3
2.	Специалисты	41	11,7	160	53,3
3.	Рабочие	300	85,7	115	38,3
4.	Итого	350	100	300	100

Анализируя персонал по полу можно сделать вывод, что в группе сотрудников «руководители» и «специалисты» женщин больше (61,6%), чем

мужчин (14,2%). В группе «рабочие» мужчин больше (85,7%), чем женщин (38,3%). Общие результаты распределения персонала ОАО «Белгородский хладокомбинат» по полу отображены на рисунке 2.9:

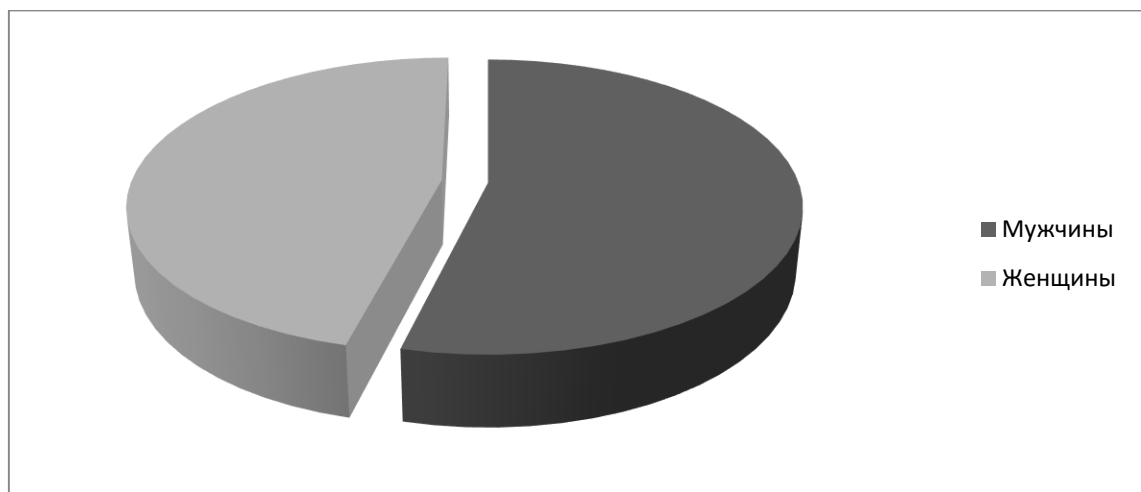


Рис.2.9 Общие результаты распределения персонала по полу

Исходя из рисунка можно сделать вывод, что в ОАО «Белгородский хладокомбинат» мужчин на 7,6% больше, чем женщин. Это связано с тем, что на предприятии преобладает тяжелый физический труд.

Рассмотрим распределение персонала по трудовому стажу .

Таблица 2.12

Распределение работников ОАО «Белгородский хладокомбинат» по трудовому стажу в 2015г.

№ п/п	Группы работников по стажу, лет	Руководители		Специалисты		Рабочие	
		Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
1.	До 5	0	0	76	28,04	90	26,47
2.	От 5 до 10	22	56,4	105	38,75	120	35,29
3.	От 10 до 15	17	43,6	90	33,21	130	38,24
4.	От 15 до 20	0	0	0	0	0	0
5.	Свыше 20	0	0	0	0	0	0
6.	Свыше 30	0	0	0	0	0	0
7.	Итого	39	100	271	100	340	100

Проанализировав данные таблицы, можно сделать вывод, что в группе сотрудников «руководители» и «специалисты» наибольшее число работников имеют стаж от 5 до 10 лет. В группе сотрудников «рабочие» наибольшее число сотрудников имеют стаж от 10 до 15 лет. Результаты преобладающей численности персонала по трудовому стажу отображены на рисунке 2.10:

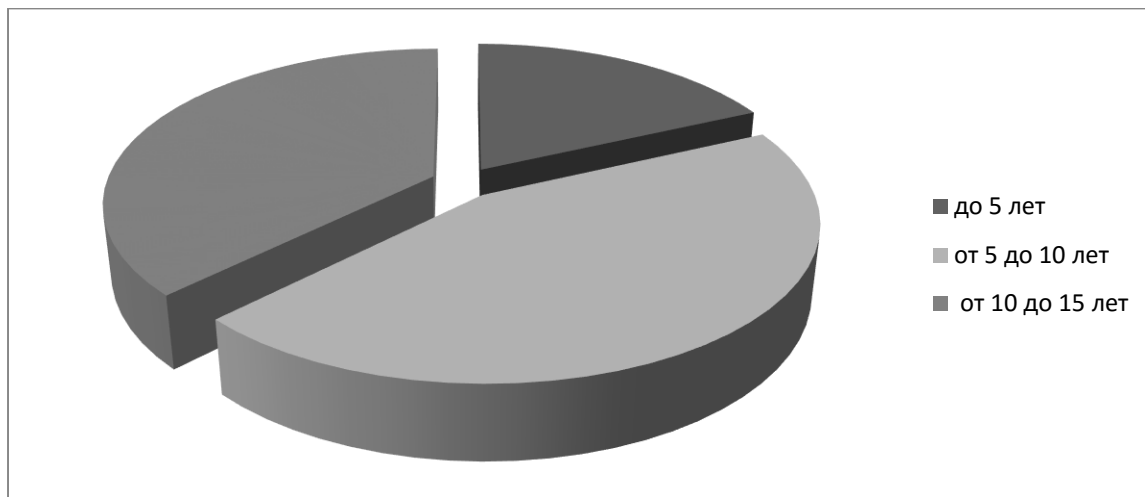


Рис.2.10 Распределение работников по трудовому стажу

Таким образом, у большинства персонала на предприятии опыт работы от 5 до 10 лет. Это связано с тем, что для штата предприятия набирались высококвалифицированные сотрудники.

Проанализируем распределение работников по образованию.

Таблица 2.13

Распределение работников ОАО «Белгородский хладокомбинат» по образованию в 2015г.

№ п/п	Группы работников по образованию:	Руководители		Специалисты		Рабочие	
		Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
1.	Среднее	0	0	0	0	30	8,09
2.	среднее специальное	0	0	0	0	291	78,44
3.	незаконченное высшее	0	0	30	13,04	50	13,47
4.	высшее	39	79,6	200	86,96	0	0
5.	ученая степень	10	20,4	0	0	0	0
6.	Итого	49	100	230	100	371	100

Исходя, из данной таблицы мы можем видеть что люди, занимающие руководящие должности все имеют высшее образование (79,6%) и ученую степень (20,4%). Так же все специалисты имеют высшее образование (86,96%). Это связано с тем, что специфика их деятельности требует знаний, которые можно получить, учась в высших учебных заведениях.

Движение рабочей силы и его динамика являются важнейшим объектом анализа. Рассчитаем и проанализируем динамику численного состава персонала и основные показатели движения рабочей силы ОАО «Белгородский хладокомбинат» за 2013-2015 года (таблица 2.14):

Таблица 2.14

Анализ основных кадровых процессов в ОАО «Белгородский хладокомбинат»

№	Показатель	2013 год	2014 год	2015 год
1	Численность персонала на начало года, чел.	580	610	630
2	Среднесписочное число работников, чел.	569	598	615
3	Принято всего, чел.	162	119	138
4	Выбыло всего, чел.	27	38	47
5	В т.ч.:	-	-	-
	- по сокращению штатов:			
6	- по собственному желанию:	19	28	32
7.	- за нарушение трудовой дисциплины	7	8	10
8.	Численность на конец года, чел.	603	625	650
9.	Коэффициент оборота по приему (Кпр)	28,471	19,90	22,43
10.	Коэффициент оборота по выбытию (Кв)	4,745	6,354	7,642
11.	Коэффициент постоянства кадров (Кпс)	105,97	104,51	105,69
12.	Коэффициент текучести кадров (Ктк)	4,56	6,02	6,82
13.	Коэффициент абсентеизма (Кабс)	1,8	2,4	2,3

Коэффициент оборота по приему персонала (Кпр):

$$K_{пр} = \frac{\text{Кол-во принятых на работу персонала}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}, \quad (2.9)$$

$$2013 \text{ год} = 162/569 \times 100 = 28,471\%$$

$$2014 \text{ год} = 119/598 \times 100 = 19,90\%$$

$$2015 \text{ год} = 138/615 \times 100 = 22,43\%$$

Таким образом, мы видим, что в 2015 году показатель коэффициента оборота по приему кадров ниже, чем в 2013 на 6,04 %, и выше на 2,53% в 2014 году. Это говорит о том, что в ОАО «Белгородский хладокомбинат» прием нового персонала на вакантные места дает возможность обновления кадрового состава.

Коэффициент оборота по выбытию (Кв):

$$\text{Кв} = \text{Кол-во уволившихся работников} / \text{Среднесписочная численность персонала}, \quad (2.10)$$

$$2013 \text{ год} = 27/569 \times 100 = 4,75\%$$

$$2014 \text{ год} = 38/598 \times 100 = 6,35\%$$

$$2015 \text{ год} = 47/615 \times 100 = 7,64\%$$

Рассматривая данные можно отметить, что в 2015 оборот кадров составил 7,64%, что на 2,89%, чем в 2013 году. Это говорит о том, что на предприятии велся дополнительный набор персонала.

Коэффициент постоянства состава персонала предприятия (Кпс):

$$\text{Кпс} = \text{Кол-во работников, проработавших весь год} / \text{Среднесписочная численность персонала}, \quad (2.11)$$

$$2013 \text{ год} = 603/569 \times 100 = 105,97\%$$

$$2014 \text{ год} = 625/598 \times 100 = 104,51\%$$

$$2015 \text{ год} = 650/615 \times 100 = 105,69\%$$

В 2015 году коэффициент постоянства составил 105,69%, что на 1,18% больше, чем в 2014 году. ОАО «Белгородский хладокомбинат» стремится к своевременному выпуску продукции, и для этого руководители стимулируют доплатами сотрудников, совмещают вакантные должности уже имеющимися сотрудниками.

Коэффициент текучести кадров (Ктк): $K_{тк} = \frac{\text{Кол-во уволившихся работников по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}$, (2.12)

$$2013 \text{ год} = (19+7)/569 \times 100 = 4,56\%$$

$$2014 \text{ год} = (28+8)/598 \times 100 = 6,02\%$$

$$2015 \text{ год} = (32+10)/615 \times 100 = 6,82\%$$

Положительный коэффициент текучести кадров показывает, что в ОАО «Белгородский хладокомбинат» коллектив сохраняется.

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

$$2013 \text{ год} = 4,56$$

$$2014 \text{ год} = 6,02$$

$$2015 \text{ год} = 6,82$$

Данные таблицы показывают, что численность персонала в 2015 году по сравнению с 2013 годом увеличилась на 50 человек. Движение рабочей силы по приему значительно выше, чем по увольнению.

Для оценки деятельности предприятия целесообразно провести анализ численности и заработной платы персонала ОАО «Белгородский хладокомбинат».

Таблица 2.15

Анализ численности и заработной платы персонала ОАО "Белгородский хладокомбинат" за 2013-2015 гг.

№ п/п	Показатель	2013г	2014г.	2015г	Отклонение (+; -)		Темп роста, %	
					2014г. от 2013г.	2015г. от 2014г.	2014г. от 2013г.	2015г. от 2014г.
1.	Численность персонала	569	598	615	29	17	105	103
2.	Фонд заработной платы тыс. руб.	10774 8	10792 4	11955 4	176	11630	0,21	9,78

Отталкиваясь из данных показанных в таблице, можно произвести итог о том, что в 2015г. численность персонала возрасла по отношению к 2013г. Данное указывает о развитии предприятия и появления новых вакансий.

В связи с данным соответственно вырос фонд заработной платы, который в 2015г. составляет 119554 тыс. руб., что в 9.76% больше чем в 2014г. Численность персонала довольно большая в связи с этим система стратегического управленческого учета ОАО "Белгородский хладокомбинат" является необходимой частью в управлении предприятием.

Система управленческого учета предоставляет возможность реализации стратегических решений, представляет данные лицам, отвечающим за стратегические решения.

Система управленческого учета так же создает выбор экономических показателей с целью контроля за исполнением стратегий предприятия, создает отдельные показатели экономической и управленческой работы, подготавливает управленческую структуру к предстоящим изменениям.

Таким образом, мы изучили численность персонала и его структуру в ОАО «Белгородский хладокомбинат». Проанализировали распределение персонала по полу, возрасту, трудовому стажу и образованию. Провели анализ основных кадровых процессов и анализ численности и заработной платы сотрудников

2.3 Анализ условий труда в ОАО «Белгородский хладокомбинат»

Сотрудники не принимают участия в управлении организацией напрямую или через свои представительные органы. Ключевым инструментом регулирования работы на предприятии является трудовой договор - соглашение между работодателем и сотрудником, в соответствии с которым работодатель обязан обеспечивать работнику работу согласно обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда,

предусмотренные трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, своевременно и в абсолютном объеме выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется непосредственно исполнять установленную данным договором трудовую функцию, исполнять правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Прием на работу в организацию осуществляется прохождения испытательного срока продолжительностью от одного до трех месяцев в зависимости от должности. Прием на работу оформляется приказом, который объявляется работнику под расписку в трехдневный период со дня подписания трудового договора. Согласно запросу работника работодатель обязан предоставить заверенную копию такого приказа. Фактическое допущение к работе признается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. Организация в этом случае обязана оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней с дня фактического допущения работника к работе. Постановление работодателя о приеме на работу оглашается рабочему под роспись в трехдневный период со дня фактического начала работы. Согласно запросу работника работодатель обязан обеспечить ему соответствующе удостоверенную копию указанного приказа. При приеме на работу работодатель знакомит сотрудника с инструкциями внутреннего трудового распорядка, остальными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. Организацией устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями либо сменный режим работы с суммированным учётом рабочего времени.

Графики сменности при сменном характере работы утверждаются и заранее доводятся до работников их руководителями. К правилам

внутреннего трудового распорядка графики сменности являются приложением.

Работники чередуются по сменам равномерно. График сменности определяется переходом из одной смены в другую.

На непрерывных работах строго запрещается оставлять свое рабочее место до того как придет сменщик. Если сменщик по какой-либо причине будет отсутствовать работника осведомляет об этом работодатель или его представитель, которые обязаны принять меры по замене работника.

Работник имеет право на перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час. Перерыв не включается в рабочее время. Работник может использовать перерыв по своему усмотрению и так же на это время отлучиться с работы.

Если при сменной работе условия производства не будут давать возможность определить перерыв для отдыха и питания, то работнику предоставляется возможность для приема пищи и отдыха в течении рабочей смены.

Любой сотрудник до начала работы обязан отметить свой приход на работу, а по окончании рабочего дня - уход с работы в порядке, установленном в организации. Запись явки и ухода с работы совершается сотрудниками проходной и непосредственными руководителями. Рабочему, пришедшему на работу в состоянии алкогольного, наркотического либо токсического опьянения, запрещено работодателем быть допущенным к работе в этот рабочий период (смену). Отсутствие сотрудника по любой причине на рабочем месте, за исключением ситуации непреодолимой силы, допускается только лишь с разрешения работодателя или его представителя оформленного в письменной форме. В случае если же сотрудник отсутствует на своем рабочем месте без разрешения это считается неправомерным. О любом отсутствии на работе без разрешения, за исключением ситуации

непреодолимой силы, сотрудник должен информировать работодателя в течение 24 часов.

Сотрудника запрещается отрывать от исполнения установленных обязанностей, снимать с работы для участия в мероприятиях, не связанных с работой на производстве, за исключением тех случаев, которые предусмотрены законами и другими нормативно - правовыми актами.

Перед праздничными днями продолжительность рабочего дня сокращается на один час. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех сотрудников, согласно действующему законодательству, установлена не менее двадцати восьми календарных дней.

Сотрудникам, которые заняты во вредных условиях труда организация должна обеспечить дополнительный отпуск в девять календарных дней, согласно перечня рабочих мест, названий профессий и должностей ОАО «Белгородский хладокомбинат»

Специальные нарушения для обогрева и отдыха, включающиеся в рабочее время не предоставляются сотрудникам, которые трудятся в холодное время года и на открытом воздухе либо в закрытых помещениях без обогрева, а кроме того грузчикам, занятым на погрузочных и разгрузочных работах, и другим сотрудникам.

Обязанности по созданию благоприятных условий труда на предприятии ОАО «Белгородский хладокомбинат» переходят на работодателя.

Работодатель должен обеспечить:

1. при использовании материалов и сырья обеспечение безопасности работникам;

2. использование прошедших неприменную сертификацию или декларирование соотношения в соответствии с законодательством Российской Федерации о техническом регулировании распорядке средств индивидуальной и общественной защиты сотрудников;

3. приобретение и выдача за счет своих средств СИЗ, обезвреживающих смывающие средства, что прошли непременно сертификацию либо декларирование в соответствии с законодательством Российской Федерации о техническом регулировании распорядка, в соответствии с поставленными общепринятыми нормами работников, что заняты в работах с вредными и опасными условиями работы, а кроме этого в работах, выполняемых в отличительных температурных условиях либо связанных с загрязнением. Работники предприятия обеспечиваются СИЗ, а именно специальной формой, теплой в зимнее время, теплой обувью в зимнее время, специальными перчатками, при сварочных работах и другое;

4. обязательное социальное страхование сотрудников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

Работники обязаны:

- соблюдать правила охраны труда;
- правильно использовать средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить подготовка безопасным методам и методам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструкция в области охраны труда, стажировку на рабочем участке, контроль знаний законов охраны труда; оповещать своего непосредственного или вышестоящего начальника о любой ситуации, что угрожает жизни и самочувствию людей, о любом несчастном случае, случившемся на производстве, или о ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

Работу по охране труда на предприятии организует - инженер по охране труда, который находится в штате предприятия. Профсоюз и комитеты на

предприятия не организованы. Сотрудники предприятия не выражают никакой предприимчивости, заинтересованности в формировании общественного органа регулирования трудовых взаимоотношений на предприятии.

Далее рассмотрим, удовлетворены ли сотрудники ОАО «Белгородский хладокомбинат» условиями труда:

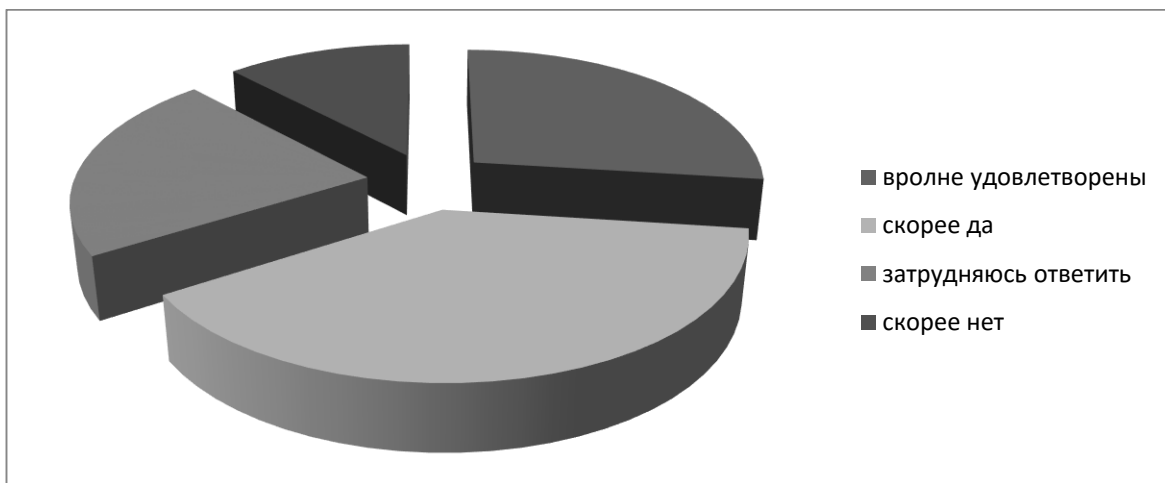


Рис. 2.12 Степень удовлетворенности условиями труда

Из рисунка можно сделать вывод, что на предприятии ОАО «Белгородский хладокомбинат» большая часть сотрудников (66%) удовлетворены условиями труда, 12% не удовлетворены, 22% затрудняются ответить. Проанализируем, насколько сотрудники ОАО «Белгородский хладокомбинат» удовлетворены разнообразием и содержанием работы.

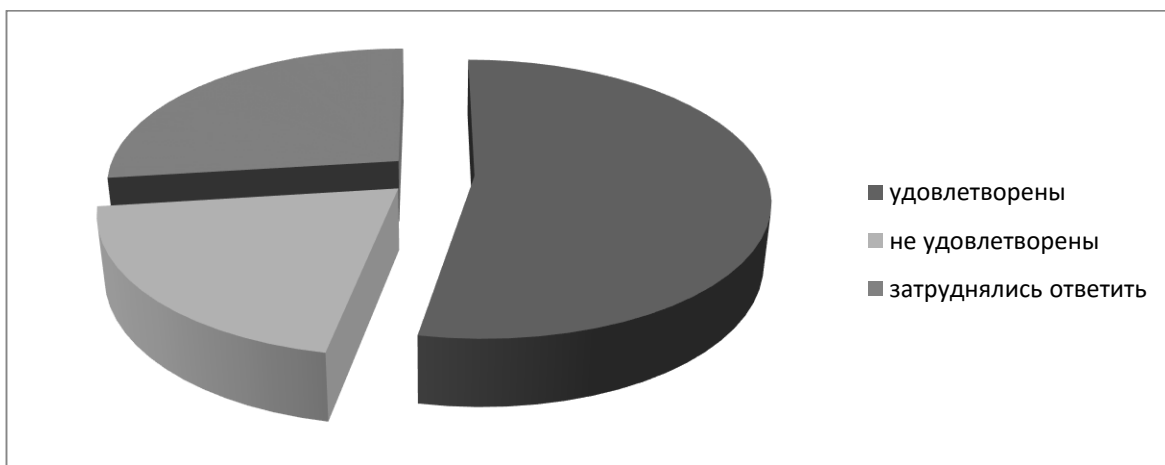


Рис. 2.13 Степень удовлетворенности разнообразием и содержанием работы

Таким образом, из рисунка можно сделать такой вывод, что 53% сотрудников удовлетворены разнообразием и содержанием работы, 20% не удовлетворены, 27% затруднились ответить.

Комплексная оценка условий труда на основе специальных исследований факторов производственной среды проходит при аттестации рабочих мест. Результаты этой работы используют на предприятиях и организациях для проведения мероприятий для создания благоприятных условий труда. Дальнейший анализ и сравнение будет проводиться на основе карты условий труда на рабочем месте кладовщика-грузчика склада. Рассмотрим состояние условий труда в таблице 2.16:

Таблица 2.16

Фактическое состояние условий труда на складе ОАО «Белгородский
хладокомбинат»

№ п/п	Наименование производственного фактора, ед. изм	ПДК, ПДУ, допустимый уровень	Фактический уровень производственного фактора	Величина отклонения	Класс условий труда, степень вредности и опасности	Продолжительность воздействия (в долях)
Микроклимат						
1.	Температура воздуха, °С	19-24	Лето 17,3 Зима 5-7	$17 \leq T \leq 19$	3,1	1,0
2.	Влажность воздуха, %	15-75	20	0	2	1,0
Освещение						
4.	Естественное освещение, КЕО, %	0,5	0	<0,1	3,2	0,750
5.	Освещение рабочей поверхности, лк	200	135	65	3,1	0,250
6.	Напряженность трудового процесса	Показатели класса 3,1 и 3,2	1 показатель класса 3,1		2	1,0
7.	Тяжесть трудового процесса	Показатели 1 и 2 класса	1 показатель класса 3, 2		3,2	1,0

По данным таблицы можно сделать вывод, что большинство факторов условий труда не ниже приемлимого уровня. Нормы микроклимата на рабочем месте кладовщика - грузчика не соответствуют требованиям СанПин 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений». Согласно Р 2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса, критерии и классификации условий труда» условия труда на исследуемом рабочем месте - вредные (класс 3,1).

Летом температура воздуха доходит 17,3°C, что на 1,7°C ниже допускаемого уровня. В зимнее время расхождение доходит большего значения(5-7°C), что влечет за собой увеличение степени острых респираторных заболеваний, вследствие настоящего данному фактору необходимо отдать особое внимание, потому что он является опасным, в холодный период года степень ОРЗ может стать значительно выше. Основная причина происхождения ОРЗ - дискомфортные условия производственных помещений и непригодная им одежда. Согласно взгляду многих исследователей, причина простудных заболеваний, в большом воздействии холода на организм человека и в длительном воздействии охлаждения на кожную поверхность.

Средствами профилактики простудных заболеваний являются улучшение санитарно-гигиенических условий помещений на производстве. Влажность воздуха составляет 20%, что допустимо.

Общепризнанные нормы естественного освещения на рабочем месте кладовщика-грузчика не отвечают требованиям СНиП 23-05-95 «Естественное и искусственное освещение».

Естественное освещение на складе отсутствует. Искусственное освещение производственных помещений возможно только как исключение. Необходимо принимать во внимание, что естественное освещение активизирует функционирование организма человека. Оно формирует

ощущение непосредственной взаимосвязи с внешней средой, дает возможность гарантировать равномерное освещение помещений.

Согласно Р 2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса, критерии и классификации условий труда» условия труда на данном рабочем месте являются вредными (класс 3,2).

Общепризнанные меры искусственного освещения на рабочем месте кладовщика-грузчика не отвечают условиям СНиП 23-05-95 «Естественное и искусственное освещение». Согласно установленным документам аттестация рабочих участков согласно условиям труда проходит один раз в пять лет специальной комиссией. В состав комиссии включаются главные эксперты предприятия, сотрудники отделов кадров, медицинские сотрудники, охраны труда.

Изучения санитарно-гигиенических факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса исполняются на установленных рабочих местах посредством лабораторных исследований, инструментальных замеров и расчетов.

Результаты инструментальных замеров параметров вредных и опасных факторов производственной среды оформляются протоколами и записываются в карты аттестации условий труда на рабочем месте.

Исследование в дальнейшем и сравнение будет осуществляться на основе карт условий труда на рабочем месте. Согласно результатам аттестации рассмотрим фактическое состояние условий труда на рабочем месте.

Многие факторы условий труда не ниже допустимого уровня. Нормы микроклимата на рабочем месте кладовщика-грузчика не соответствуют требованиям СанПин 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений».

В период простоев или по завершению производственного задания электроштабелеры и электропогрузчики устанавливаются в специально

отведенное помещение - гараж погрузчиков, в котором происходит хранение, обслуживание автопогрузчиков, электропогрузчиков и электроштабелеров.

Отдельного помещения с целью ремонтных работ и сервиса электропогрузчиков и электроштабелеров нет, что является очевидным минусом, так как время от времени не хватает места и оснащения для выполнения ремонтных и обслуживающих работ.

Исходя из данных ОАО «Белгородский хладокомбинат» посчитаем показатели заболеваемости работников за период 2014-2015 г.г. в таблице 2.17.

Таблица 2.17

Показатели заболеваемости работников ОАО «Белгородский хладокомбинат» с временной утратой трудоспособности за 2014 - 2015г.

№ п/п	Показатели	2014 год	2015 год	Относительное отклонение, %	Абсолютное отклонение
1.	Среднесписочная численность работников, чел.	598	615	2,84	17
2.	Число случаев заболеваний с временной утратой трудоспособности	156	132	15,3	-24
3.	Число дней временной утраты трудоспособности	1692	1474	12,8	-218
4.	Средняя длительность одного случая нетрудоспособности	8	9	12,5	1

Из таблицы видно, что число случаев заболеваний с временной утратой трудоспособности и число дней временной утраты трудоспособности в 2015 году сократилось по сравнению с 2014 годом на 15,3% и 12,8% соответственно.

Средняя продолжительность одного случая нетрудоспособности увеличивается с восьми дней до девяти или на 12,5%, что говорит о

негативной тенденции увеличения на один день продолжительность одного случая нетрудоспособности.

На предприятии имеется оборудованная столовая, но работники складов принимают пищу в раздевалках, в которых между шкафчиками стоят столы. Рассмотрим структуру заболеваний работников в ОАО «Белгородский хладокомбинат» в таблице 2. 18:

Таблица 2.18

Структура заболеваний работников ОАО «Белгородский хладокомбинат» на период 2014-2015г.

№ п/п	Заболевание	%
1.	Отравление	5
2.	Заболевание ЖКТ	9
3.	Заболевание ЦНС	7
4.	Заболевание системы кровообращения	12
5.	Заболевание органов дыхания	28
6.	Заболевание костно-мышечной системы	4

Анализируя таблицу мы рассмотрели заболевания которые часто встречаются в ОАО «Белгородский хладокомбинат». Далее отобразим полученные данные на рисунке 2.14:

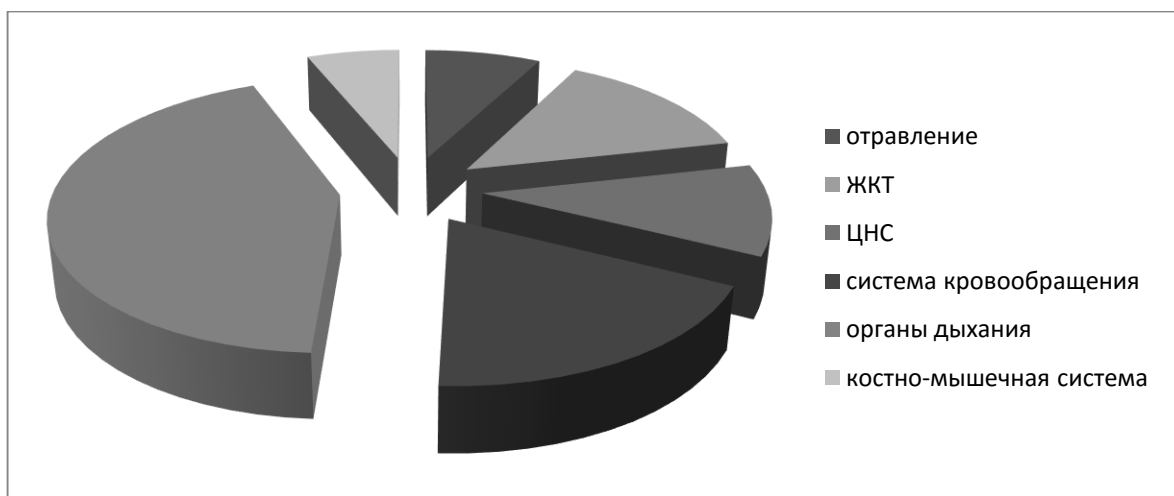


Рис. 2.14 Структура заболеваний работников

Данные таблицы показывают, что большинство случаев с временной утратой трудоспособности приходится на заболевание органов дыхания (ОРЗ и простудные заболевания). Это связано с низкими температурами производственных помещений, и как следствие высокий уровень заболеваемости.

Так же мы провели исследование, на сколько, сотрудники удовлетворены исправностью оборудования, данные отображены на рисунке 2.15:

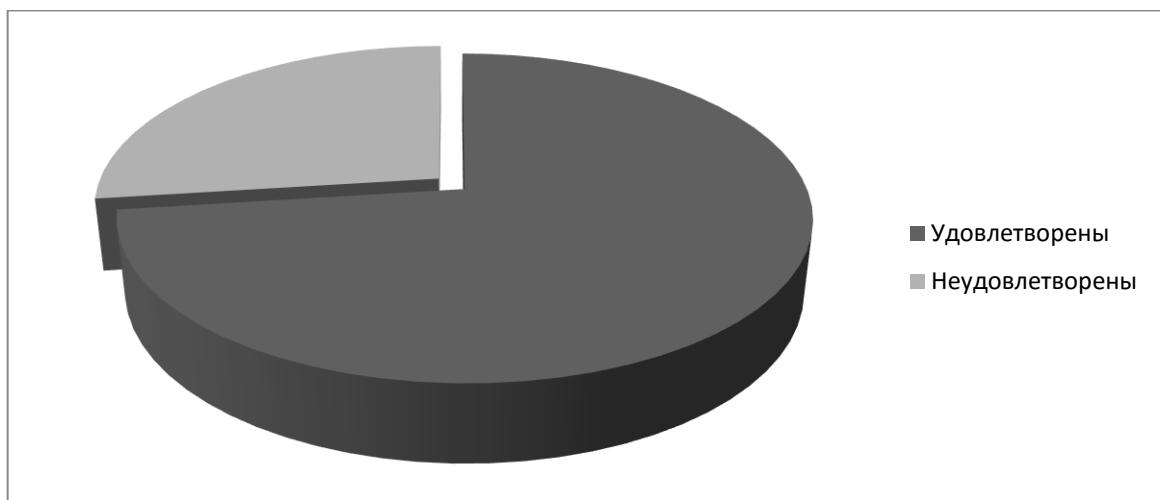


Рис.2.15 Степень удовлетворенности исправностью оборудования

Анализируя рисунок можно сделать вывод, что большая часть сотрудников(73%) удовлетворена оборудованием.

Рассчитаем коэффициент технической безопасности оборудования:

$$Кб = 432 / 561 = 0,77$$

Следовательно то что $Кб = 0,77$, меньше единицы и говорит нам о том, что оборудование в ОАО «Белгородский хладокомбинат» технически исправное.

Таким образом, во 2 главе мы рассмотрели фактическое состояние условий труда на сегодняшний день в ОАО «Белгородский хладокомбинат». Провели исследование насколько работники удовлетворены условиями труда. Проанализировали заболеваемость работников и структуру заболеваний.

На основе проведенного исследования складские помещения являются наиболее опасными. Здесь были выявлены такие проблемы как:

- 1) заболеваемость работников с временной утратой трудоспособности;
- 2) недостаточное освещение на складе;
- 3) отсутствие ремонтной зоны для электропогрузчиков и электроштабелеров.

Таким образом, изучив деятельность предприятия, можно сделать вывод, что ОАО «Белгородский хладокомбинат» является ведущим предприятием - изготовителем мороженого в России. Основной целью является обеспечение конечного потребителя высококачественным экологически чистым отечественным продуктом, для чего на предприятии сформирован коллектив специалистов-единомышленников, использующих последние успехи прогрессивных технологий, а кроме того разрабатывающих новые подходы к формированию новых видов мороженого.

Финансово - экономическое положение предприятия находится на высоком уровне, возрастают объёмы производства продукции, следовательно, увеличивается и доход от реализации, что объясняется высокой производительностью деятельности предприятия. Изученная служба управления персоналом предприятия является независимой структурой в совместной структуре предприятия.

Численность персонала в 2015 году по сравнению с 2013 годом увеличилась на 50 человек. Движение рабочей силы по приему значительно выше, чем по увольнению.

ГЛАВА 3. МЕРОПРИЯТИЯ ПО СОЗДАНИЮ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА В ОАО «БЕЛГОРОДСКИЙ ХЛАДОКОМБИНАТ»

3.1 Система мероприятий по созданию благоприятных условий труда в ОАО «Белгородский хладокомбинат»

Создание благоприятных условий труда, его дальнейшее облегчение способствуют, с одной стороны, сохранению здоровья трудящихся, совершенствованию их трудовых навыков, а, с другой - повышению работоспособности и производительности труда, снижению текучести кадров и улучшению дисциплины на производстве.

На основе анализа, проведенного во второй главе, мы выделили такие проблемы и предложили следующие мероприятия:



Рис. 3.16 Проблемы и мероприятия по созданию благоприятных условий труда на предприятии ОАО «Белгородский хладокомбинат».

1. Установить тепловые завесы на 2 отгрузочных малых ворот основного склада.

Улучшение – устранение потоков холодного воздуха, сквозняков зимой

- повышение температуры на складе;
- устранение ОРЗ.

2. Установить дополнительное освещение на основном складе.

Улучшения - увеличение производительности труда.

- уменьшение травматизма;
- уменьшение напряжения глаз в процессе труда.

3. Организовать ремонтную зону для электропогрузчиков и электроштабелеров, снабженную необходимым оборудованием для проведения ремонта и обслуживания техники.

Улучшения - сокращение время ремонта

- централизованность ремонта;
- освобождение проходов.

Мы провели анкетирование на степень удовлетворенности работой и сделали вывод о том, что большинство работников удовлетворены содержанием работы, условиями труда, организацией труда со стороны руководителя, организацией и оснащением рабочего места, размерами премирования, взаимоотношениями с руководителями, организацией питания, организацией режима отпусков и требованиями дисциплины. Но некоторые сотрудники недовольны размерами персональной надбавки, возможностью должностного продвижения.

Таким образом, наиболее отрицательным условием в организации, который ухудшает все другие является единое недовольство заработной платой. В оценке организации работы все респонденты показали сплоченность, высказав мнение, что всегда есть вероятность для совершенствования. Психологическая обстановка предприятия находится не на самом высоком уровне. Ключевыми моментами, которые ухудшают моральное положение сотрудников являются высокая утомляемость, большая нагрузка на моральное состояние из-за шума и высокой ответственности и динамичности трудового процесса. Для четкого выполнения запланированных мероприятий составим календарный план работ по созданию благоприятных условий труда (таблица 3.19).

Календарный план работ по созданию благоприятных условий труда

№ п/п	Мероприятия	Длительность	Дата начала	Дата окончания	Ответственный
1.	Начало	17	15.02.2016	02.03.2016	Ген.директор,главный бухгалтер, инженер по охране труда, руководитель департамента по управлению персоналом
2.	Разработка мероприятий	27	03.03.2016	30.03.2016	Главный бухгалтер, инженер по охране труда, руководитель департамента по управлению персоналом
3.	Утверждение мероприятий	5	30.03.2016	04.04.2016	Ген.директор,главный бухгалтер, инженер по охране труда, руководитель департамента по управлению персоналом
4.	Исследование	50	06.04.2016	25.05.2016	Инженер по охране труда
5.	Проведение анкетирования для сотрудников	31	27.05.2016	27.06.2016	Руководитель департамента по управлению персоналом
6.	Закупка тепловой завесы	31	29.06.2016	30.07.2016	Главный бухгалтер, инженер по охране труда
7.	Закупка ламп	27	02.08.2016	29.08.2016	Главный бухгалтер, инженер по охране труда
8.	Организация ремонтной зоны	26	30.08.2016	25.09.2016	Главный бухгалтер, инженер по охране труда
9.	Завершение	5	26.09.2016	30.09.2016	Ген.директор,главный бухгалтер, инженер по охране труда, руководитель департамента по управлению персоналом
10.	Итого	219	15.02.2016	30.09.2016	

Данные таблицы показывают, что длительность реализации данных мероприятий по календарному плану, составляет 6,5 месяцев.

Ответственные за мероприятия важны для контроля руководителем и ответственным исполнителем мероприятий по созданию благоприятных условий труда в организации и представлена в таблице 3.20

Таблица 3.20

Ответственные за мероприятия по созданию благоприятных условий труда

№ п/п	Работа	Группа			
		Генеральный директор	Инженер по охране труда	Руководитель департамента по УП	Главный бухгалтер
1.	Начало	З	С	И	З
2.	Разработка мероприятий	У	О	И	И
3.	Исследование	У	З	О	З
4.	Закупка тепловой завесы	У	З	–	О
5.	Закупка ламп	У	З	И	О
6.	Организация ремонтной зоны	У	З	И	О
7.	Завершение	У	О	И	И

В таблице представлены ответственные за мероприятия по созданию благоприятных условий труда – лица: генеральный директор, инспектор по охране труда, главный бухгалтер, руководитель департамента отдела кадров.

Условные обозначения:

О – ответственный исполнитель;

И – исполнитель мероприятий;

С – согласование мероприятий;

У – утверждение мероприятий;

З – знакомится с планом или получает своевременную информацию о реализации мероприятий на определенном этапе.

Таким образом, рекомендуемые мероприятия позволят организации при создании благоприятных условий труда, не только сократить прежний уровень расходов, но и значительно повысить эффективность работы в данном направлении, рекомендуемое устранение обозначенных недостатков, позволит в полной мере сбалансировать интересы сотрудников и организации.

3.2 Обоснование социально-экономической эффективности предложенных мероприятий по созданию благоприятных условий труда

Создание благоприятных условий труда является главным звеном эффективности мероприятий по организации труда. Создание благоприятных условий труда и повышение квалификации и мотивации сотрудников, его будущее содействуют, с одной стороны, сохранению здоровья рабочих, оптимизации их трудовых навыков, а с другой - увеличению работоспособности и производительности труда, уменьшению текучести кадров и улучшению дисциплины на производстве.

1. Рассчитаем мероприятие - установка тепловых завес на малые ворота предприятия. С целью защиты склада от охлаждения и отсечения холодного уличного воздуха в зимний период установим тепловые завесы Ballu ВНС-9 TR на данные ворота. Воздушная тепловая завеса - это вентилятор подвешенного вида, рассчитанный для подачи обогреваемого (или холодного) воздуха.

Располагаясь над дверным проемом или же сбоку от него, завеса образует сильный воздушный поток, который служит невидимым барьером между помещением и улицей, благодаря чему холодный воздух почти не проходит вовнутрь. Большой воздушный барьер тепловых завес надежно сохраняет тепло, холод и чистый воздух в том числе и при раскрытых дверях разных помещений. К тому же, помещение основательно

защищается от пыли, неприятных запахов, летающих насекомых. В следствии этого завеса не остается без дела и в летнее время, сберегая внутри бодрящую прохладу.

Воздушные тепловые завесы представлены энергосберегающим оборудованием и гарантируют уютные условия в помещении с малыми затратами. В качестве нагревательного компонента в тепловой завесе BALLU ВНС-9 TR применяется эффективный ТЭН, который не выжигает кислород. Универсальное расположение дает возможность поместить завесу как над проемом так и сбоку (с правой стороны либо по левую сторону). Управляется завеса с помощью выносного пульта со встроенным термостатом, что дает возможность поддерживать нужную температуру в помещении.

ВНС - 9 TR - тепловая завеса, которая формирует скоростное воздушное течение, разделяющее окружающую среду внутри и снаружи помещения на две температурные области.

Завеса изготовлена из листовой стали, покрытой качественным полимерным покрытием. Внутри корпуса размещены два вентиляторных блока с цилиндрическими оребренными электронагревателями. Вентиляторы всасывают воздух через переднюю перфорированную стенку корпуса, течение воздуха, проникая через электронагреватели, разогревается и выбрасывается через сетки в виде узкого направленного потока. Руководство завесой управляется с выносного пульта управления. Пульт управления дает возможность поддерживать нужную температуру воздуха возле проема и управлять тепловой мощностью завесы.

2.Расчитаем мероприятие - установка дополнительного освещения на основном складе. Плохое освещение основного склада приводит к быстрому, утомлению уставанию глаз работников, и как следствие вызывает недомогание, и травмам. При погрузочных и разгрузочных работах и наличии плохого уровня освещения травмы неизбежны, так как на предприятии постоянно протекают погрузочно-разгрузочные работы. Кроме

этого на территории склада движутся транспортные средства и при плохой освещенности возможны столкновения и наезд на работников.

3. Оборудование на производстве предприятия составляет особую значимость основных фондов. Удлинение сроков эксплуатации и рациональное использование оборудования является одним из важных условий увеличения эффективности на производстве. Обслуживание электроштабелеров и электропогрузчиков ремонтных мастерских производится согласно с правилами безопасности обслуживания электрических установок и технического обслуживания. Организацию работ по ремонту электропогрузчиков и электроштабелеров можно разделить на такие этапы:

1. выполнение диагностики для того, чтобы выявить дефекты и поломки;
2. определение объема работ, запчастей, которые необходимы для ремонта оборудования;
3. выполнение ремонтных работ.

Для выполнения ремонтных работ электропогрузчиков и электроштабелеров понадобятся специальное оборудование, масло, различные слесарные инструменты.

Таблица 3.21

Предполагаемые затраты на мероприятия по созданию благоприятных условий труда

№ п/п	Мероприятие	Количество	Сумма	Свои средства	Заемные средства
1.	Тепловая завеса	2	46000	+	-
2.	Лампы	Закупить люминесцентные потолочные светильники – 15 шт., люминесцентные лампы – 10 шт., уличные светодиодные светильники – 1 шт.	26500	+	-
3.	Организация ремонтной зоны (инструменты для ремонта)	Специальное оборудование для ремонта, слесарные инструменты, масла	238800	+	-
4.	Итого		311300		

Для реализации предложенных выше мероприятий необходимо затратить в общей сумме 311300 рублей. Данная сумма является приемлемой для проведения предложенных мероприятий. Чтобы просчитать капитальные вложения, необходимо рассчитать амортизацию.

Средняя стоимость установки для требуемой площади (150м²) составляет 2500т.руб. Срок службы оборудования в среднем 10 лет, следовательно, амортизация равна:

$$311300:10=31130 \text{ (в год)}, 311300:12=25942 \text{ (в месяц)}.$$

Далее рассчитываем капитальные вложения:

$$K = 311300 + 2500 + 25942 = 339742 \text{ т.р.}$$

Рассчитаем эффективность внедрения мероприятий по созданию благоприятных условий труда в ОАО «Белгородский хладокомбинат». 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).

$$K_{\text{абс./б.}} = 58/250 = 0,232 \times 100\% = 23.2\%.$$

В среднем в год это высокий процент пропуска работы. Мы считаем, что выявленные недостатки являются одной из немаловажных причин выхода рабочих на больничный.

После предложенных нами мероприятий по созданию благоприятных условий труда коэффициент абсентеизма снизился на 7%.

Таблица 3.22

Эффективность от внедрения мероприятий

Показатели	Количество, рубли
Годовой ущерб от текучести кадров всего: - доплаты; - обучение.	150 800 руб. 100800руб. 50 000 руб.
Коэффициент абсентеизма по болезни - до внедрения мероприятий - после внедрения мероприятий	23,2 % 16,2 %

Улучшение условий труда в организации ведет к снижению коэффициента абсентеизма, что приведет к годовой экономии, которую можно рассчитать по формуле:

$$\text{Эс} = 150800 \times \left(1 - \frac{16,2}{23,2}\right) = 46748 \text{ руб.}$$

ОАО "Белгородский хладокомбинат" рассчитывает в 2017 году нарастить чистую прибыль в 1,7 раза, до 43,3 млн. рублей, сообщили в компании. Кроме того, предприятие запланировало в текущем году увеличить объемы продаж до 8,5 тыс. тонн, тогда как по итогам 2015 года реализация мороженого составила 8,4 тыс. тонн, или 862 млн рублей в денежном выражении. Внедрение предложенных мероприятий окупится через 3 месяца.

Далее рассмотрим социальную эффективность предложенных мероприятий. К числу позитивных изменений можно отнести следующие:

- положительное отношение работников к организации;
- сохранение здоровья и жизни сотрудников;
- формирование чувства причастности работника к организации;
- удовлетворенность трудом персонала;
- благоприятный социально-психологический климат в коллективе.

Таким образом, мы рассчитали эффективность внедрения предложенных мероприятий по созданию благоприятных условий труда. Сделали вывод, что предложенные мероприятия приведут к росту эффективности функционирования предприятия за счет создания благоприятных условий труда в ОАО «Белгородский хладокомбинат». Рассчитали предполагаемые затраты на мероприятия. Составили календарный план работ и рассмотрели ответственных мероприятий по созданию благоприятных условий труда.

Длительность реализации данных мероприятий по календарному плану, составляет 6,5 месяцев, а срок окупаемости составит 3 месяца.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В процессе исследований условий труда были рассмотрены следующие задачи, а именно:

1. Изучили теоретические основы создания благоприятных условий труда.
2. Рассмотрели систему управления персоналом в ОАО «Белгородский хладокомбинат»;
3. Провели анализ актуальных условий труда в ОАО «Белгородский хладокомбинат»;
4. Рассчитали экономическую эффективность мероприятий по созданию благоприятных условий труда на предприятии ОАО «Белгородский хладокомбинат».

Создание благоприятных условий труда - главная часть протекающего функционирования предприятия, обеспечивающая благоприятную обстановку на рабочем месте - устранение серьезных физических работ, работы во вредных, аварийных условиях, механизации ручного труда; организация переговорного процесса между коллективом и работодателем :

- выбор уполномоченных лиц или же формирование профсоюзной организации;
- заключение коллективного соглашения и договора по охране труда;
- выбор уполномоченных в каждом отделе для участия в коллективных переговорах от лица группы.

Организация системы управления охраны труда на предприятии играет существенное значение в работе по формированию благоприятных условий труда и за контролем состояния, соблюдение правил условий охраны труда предприятия, обеспечении оперативного контроля и приобретение полной достоверной картины о состоянии условий труда на предприятии.

Рассмотренные выше примеры внедрения мероприятий по созданию благоприятных условий труда говорят о достижении экономического результата от данных мероприятий. Через улучшение условий труда в положительную сторону возможно изменение финансовой ситуации на предприятии, увеличение экономических характеристик.

Условия труда необходимо понимать как результат влияния большого количества взаимозависимых факторов социально-психологического и производственного характера. В следствии этого, проводя мероприятия по улучшению условий работы на предприятии, высшему руководству и техническим службам необходимо принимать во внимание все факторы условий труда. От этого находится в зависимости эффективность проводимых мероприятий. Безусловно, при всем этом необходимо учитывать специфику конкретного предприятия.

Внедрять нужно планомерно технологические и организационные мероприятия.

Условия труда на предприятии как условия существования сотрудников в ходе их деятельности, являются в то же период составляющей производственной системы и объектом организации, планирования и управления. В следствии данного изменение условий труда невозможно без вмешательства в производственный процесс, чрезвычайно важно грамотное административное регулирование и в этом случае создание благоприятных условий труда на предприятии принесет положительный экономический результат.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 28.12.2013) [Текст] // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002. - № 1, (Ч. 1) - Ст. 3.
2. Федеральный закон Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ (ред. от 01.05.2016) «О специальной оценке условий труда» [Текст] // «Собрание законодательства РФ», 12.01.2014 - № 2, Ст. 8.
3. Руководство Р 2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» (утв. Роспотребнадзором 29.07.2005) [Текст] // «Бюллетень нормативных и методических документов госсанэпиднадзора», 2005 - № 3.
4. СанПиН 2.2.2.1327 - 03. Гигиенические требования к организации технологических процессов, производственному оборудованию и рабочему инструменту. Утверждены Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ [Текст] // «Бюллетень нормативных и методических документов госсанэпиднадзора», 25.05.2003 - № 100.
5. Адамчук, В. В. Экономика и социология труда [Текст] : учебник для ВУЗов / В. В Адамчук, О. В Ромашов, М. Е Сорокина. – 3-е изд., – Москва: ЮНИТИ, 2010. – 407 с.
6. Андреева В.И. Увольнение за систематическое неисполнение трудовых обязанностей // Справочник кадровика. - 2005. N 6
7. Андреева, Н. Н. Психология труда [Текст] : учебник / Н. Н. Андреев а. – Москва: Юрайт, 2014. – 156 с.
8. Анисимов А.Л. Коллективный договор и его содержание // Социальная политика и социальное партнерство. - 2007. N 6.
9. Арустамов, Э. А. Безопасность жизнедеятельности [Текст]: учебное пособие / Э. А. Арустамов - Москва: Дашков и К, 2013. - 452 с.

10. Бакаева, Т. Н. Безопасность жизнедеятельности. Часть II: Безопасность в условиях производства [Текст]: учебное пособие / Т. Н. Бакаева. – Москва: ФАИР - ПРЕСС, 2007. – 155 с.
11. Басконов, В. В. Экономика предприятий торговли и сферы услуг [Текст] : учебное пособие / В. В. Басконов. – Москва: ИНФРА-М, 2012. – 416 с.
12. . Бланк, И. А. Управление торговым предприятием [Текст] : учебник – И. А. Бланк; Украинско – финский институт менеджмента и бизнеса. – Киев: Украинско – финский институт менеджмента и бизнеса, 2011. – 501 с.
13. Вешнякова, Т. С. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях сферы обслуживания [Текст]: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Т.С. Вешнякова. – Москва: «Академия», 2006. – 224 с.
14. Владимирова, Л. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии отрасли (торговля) [Текст] : учебник – Л. П. Владимирова. – Москва: Издательско – торговая корпорация « Дашков и К », 2009. – 347 с.
15. Волгин, Н. А. Экономика труда: социально-трудовые отношения [Текст] : учебное пособие / Н. А. Волгин, Ю. Г. Одегов. – Москва: «Экзамен», 2013. – 736 с.
16. Волков, О. И. Экономика предприятия [Текст] : курс лекций / О. И. Волков, В. К. Скляренко. – Москва: ИНФРА-М, 2009. – 280 с.
17. Генкин, Б. М. Организация, нормирование и оплата труда [Текст]: учебник для ВУЗов / Б. М. Генкин. – 3-е изд., изм. и доп. – Москва: Норма, 2008. – 448 с.
18. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда [Текст] : учебник для ВУЗов / Б. М Генкин. – 5-е изд., доп. – Москва: Норма, 2013. – 416 с.
19. Графкина, М. В. Безопасность жизнедеятельности [Текст]: учебник / М. В. Графкина, В. А. Михайлов - Москва: Велби, 2013. - 608 с.

20. Девисилов, В. А. Охрана труда [Текст] : учеб. для учреждений сред. проф. образования / В. А. Девисилов. – Москва: «Экзамен», 2013. – 399 с.
21. Добровольская, И. А. Основные процедуры и порядок проведения специальной оценки условий труда (СОУТ) [Текст] / И. А. Добровольская // Журнал «Справочник специалиста по охране труда», 2015. - № 2. - С. 4-10.
22. Добротворский, И. Л. Управление персоналом: Эффективные технологии [Текст]: учебное пособие / И. Л. Добротворский. – Москва, 2014. – 496 с.
23. . Егоршин, А. П. Управление персоналом [Текст] : учебник для ВУЗов / А. П. Егоршин. – 4-е изд., испр. – Нижний Новгород: НИМБ, 2013. – 720 с.
24. Елизаров, Ю. Ф. Экономика труда [Текст] : учебник для вузов / Ю. Ф. Елизаров. – Москва: «Экзамен», 2013. – 496 с.
25. Елин, А. М. Направления профилактической работы в сфере условий труда [Текст] / А. М. Елин // Газета «Безопасность труда и жизни», 2014. - № 5. - С. 4-8.
26. Еловигов, Л. А. Экономика труда [Текст] : учебное пособие / Л. А. Еловигов. – Омск, 2010. – 335 с
27. Зимин, А. Ф. Экономика предприятия [Текст]: учебное пособие / А. Ф. Зимин, В. М. Тимирьянова - Москва: ИНФА-М, 2012. - 288 с.
28. Иванов, В. К. Контрольная точка. Оценка компетентности экспертов по оценке и экспертизе условий труда [Текст] / В. К. Иванов // Журнал «Безопасность и охрана труда», 2013. - № 3. - С. 28-30.
29. Ильина, Е. И. Пути улучшения условий освещения рабочих мест на предприятиях [Текст] / Е. И. Ильина, Т. Н. Частухина // Журнал «Безопасность и охрана труда», 2014. - № 1. - С. 15-16.

30. Калачева, Л. Л. Условия труда [Текст]: учебник / Л. Л. Калачева. – Новосибирск, 2008. – 230 с.
31. Карнаух, Н. Н. Охрана труда [Текст]: учебник / Н. Н. Карнаух - Москва: Юрайт, 2014. - 380 с.
32. . Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации [Текст] : учебник / А. Я Кибанов. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва: ИНФА, 2012. – 638 с.
33. Кравченко, Л. И Анализ хозяйственной деятельности в торговле [Текст] : учебное пособие / Л. И. Кравченко. – Москва: Высшая школа, 2010. – 265 с.
34. Кукин, В. Л. Безопасность технологических процессов и производств [Текст]: учеб. пособие для вузов / П. П. Кукин, В. Л. Лапин, Н. Л. Пономарев - Москва: Высш. шк., 2013. - 319 с.
35. Куликов, А.В. Экспертиза качества специальной оценки условий труда: как работает механизм [Текст] / А. В. Куликов // Практический журнал по охране труда работников, 2015. - № 3. - С. 21-26.
36. Маренков, Н. Л. Управление трудовыми ресурсами [Текст] : учеб.-метод. пособие / Н. Л Маренков, Е. А. Алимарина; Московский экономико-финансовый институт. – Ростов-на-Дону: «Феникс», 2007. – 448 с.
37. Михайлов, А. И. Условия труда как элемент качества трудовой жизни [Текст] / А. И. Михайлов // Человек и труд, 2014. - № 2. - С. 84-86.
38. Музыченко, В. В. Управление персоналом [Текст] : учебник для студ. высш. учеб. заведений / В. В. Музыченко. – Москва: «Академия», 2013. – 528 с.
39. Мумладзе, Р. Г. Экономика и социология труда [Текст] : учебник / Р. Г Мумладзе, Г. Н. Гужина; под общ. ред. Р. Г Мумладзе. 4-е изд., стер. – Москва: КНОРУС, 2011. – 328 с.

40. Мусатова, Т. В. Методика снижения класса (подкласса) условий труда за счет применения СИЗ [Текст] / Т. В. Мусатова // Журнал «Безопасность и охрана труда», 2015. - № 1. - С. 3-6.
41. Назаров, А. К. Теоретические основы безопасности жизнедеятельности [Текст] : учебник / А. К. Назаров. – Москва: ДЭФА, 2014. – 120 с.
42. Остапенко, Ю. М. Экономика труда [Текст]: учеб. пособие / Ю.М. Остапенко - Москва: ИНФРА-М, 2012. - 272 с.
43. Пашуто, В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст] : учебно-практическое пособие / В. П. Пашуто. – 2-е изд., стер. – Москва: КНОРУС, 2009. – 320 с.
44. Пястолов, С. М. Анализ финансово- хозяйственной деятельности предприятия [Текст]: учебник / С. М. Пястолов. – 2-е изд. – Москва: Академия, 2012. – 336 с.
45. Радченко, Л.А. Организация производства на предприятиях общественного питания [Текст]: пособие / Л.А. Радченко.– М.,2013.– 408с.
46. Раздорожный, А.А. Охрана труда и производственная безопасность [Текст] : учеб. для вузов по специальности "Менеджмент организации" / А. А. Раздорожный. – Москва: НИМБ, 2013. - 511 с.
47. Рацкий, К. А. Экономика предприятия [Текст] : учебное пособие / К. А. Рацкий. – Москва: Информационно-внедренческий центр «Маркетинг», 2011. – 696 с.
48. Рофе, А. И. Организация и нормирование труда [Текст]: учебник для вузов / А. И. Рофе. – Москва: МИК, 2011. – 365 с.
49. Савицкая, Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия [Текст]: учебник / Г. В. Савицкая. – 2-е изд., исп. и доп. – Москва: ИНФРА-М, 2013. – 344с.
50. Сердюк, В. С. Охрана труда [Текст]: учебное пособие / В. С. Сердюк. – Омск: Вариант – Сибирь, 2012. – 156 с.

51. Соломатин, А. И. Экономика и организация деятельности торгового предприятия [Текст] : учебное пособие / А. И. Соломатин. – Москва: ИНФА-М, 2011. – 295 с.
52. Сорокин, Ю.И. Экономически заинтересовать работодателя в улучшении условий труда [Текст] / Ю. И. Сорокин // Человек и труд, 2013. - № 8. - С. 4-9.
53. Третьякова, Л. А. Организация и методика дипломного проектирования [Текст] : учебно-методическое пособие для студентов специальности 080505.65 «Управление персоналом» / Л. А. Третьякова, Е. А. Гуськова, И. В. Шавырина. - Белгород: ИД «Белгород» НИУ «БелГУ» , 2014. - 92 с.
54. Трубачева, Ю. А. Техника безопасности на предприятии [Текст] : учебник / Ю. А. Трубачева. – Москва: ИНФРА, 2014. – 258 с.
55. Федорович, Г. В. Условия труда и заболеваемость работников [Текст] / Г. В. Федорович // Журнал «Безопасность и охрана труда», 2014.- № 4. - С. 42-46.
56. Фомин, А. Д. Руководство по охране труда [Текст] : учебное пособие / А.Д.Фомин. – Москва: Апрохимпресс, 2013. – 124 с.
57. Фролов, О. А. Безопасные условия труда на рабочем месте [Текст] / О. А. Фролов // Журнал «Охрана труда. Практикум», 2015. - № 2. - С. 21-25.
58. Сапронов, Ю. Г. Безопасность жизнедеятельности [Текст]: учебник / Ю. Г. Сапронов, В. В. Шахбазян - Москва: Академия, 2014. - 320 с.
59. Хван, П. А. Безопасность жизнедеятельности [Текст]: учебное пособие / П. А. Хван, Евсеев А. В. - Р-н-Д.: Феникс, 2014. - 414 с.
60. Шлендлер, П. Э. Экономика труда [Текст] : учебник / П. Э. Шлендлер, Ю. П. Кокин. – Москва: Юрист, 2012. – 592 с.
- 61.

ПРИЛОЖЕНИЯ