

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 системы безопасности труда персонала в
организации (на примере ООО «ПМК Стройремонтсервис»)**

Выпускная квалификационная работа

обучающегося по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
заочной формы обучения, группы 05001261
Трошкиной Алины Романовны

Научный руководитель
к.псх.н., доцент
Куликова О.В.

БЕЛГОРОД 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	6
1.1 Обеспечение безопасности труда на производстве.....	6
1.2 Особенности организации безопасности труда на производстве.....	15
1.3 Основные виды нарушений безопасности труда.....	20
ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ СИСТЕМЫ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ООО «ПМК СТРОЙРЕМОНТСЕРВИС».).....	25
2.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия ООО «ПМК Стройремонтсервис».....	25
2.2 Анализ системы управления персоналом в ООО «ПМК Стройремонтсервис».....	36
2.3 Оценка актуального состояния системы безопасности труда персонала в ООО «ПМК Стройремонтсервис».....	49
ГЛАВА 3. РАЗРАБОТКА НАПРАВЛЕНИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ООО «ПМК СТРОЙРЕМОНТСЕРВИС».....	55
3.1 Мероприятия по совершенствованию системы безопасности труда персонала в ООО «ПМК Стройремонтсервис».....	55
3.2 Обоснование эффективности предлагаемых мероприятий.....	67
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	74
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	77
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	83

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Рыночные позиции современной организации прямо связаны с ее способностью защитить себя от разнообразных угроз внешнего и внутреннего характера. Внешние угрозы реализуются со стороны криминала, недобросовестных конкурентов и деловых партнеров, внутренние – со стороны собственного персонала. Реализация рассматриваемых угроз наносит организации как имущественный, так и репутационный ущерб, негативно влияющий на ее конкурентоспособность. Соответственно, способность эффективно противодействовать любым внешним и внутренним угрозам выступает как важное конкурентное преимущество. По мнению многих специалистов, занимающихся проблемой безопасности бизнеса, сегодня организации всех организационно-правовых форм, сфер и масштабов бизнеса регулярно сталкиваются с имущественными и репутационными потерями по вине собственных нелояльных или безответственных сотрудников – от мелких хищений товарно-материальных ценностей до разглашения стратегически значимой коммерческой и клиентской информации. Можно констатировать, что обеспечение эффективной защиты от указанных угроз является одной из актуальных задач в системе внутрифирменного менеджмента. Успешное ее решение, по мнению автора, прямо зависит от степени социальной ориентации кадровой стратегии конкретного хозяйствующего субъекта и эффективности прикладных технологий управления персоналом. Одним из наиболее значимых мероприятий в кадровой деятельности компании является организация отбора кандидатов на вакантные должности.

Все это указывает на актуальность и значимость в настоящее время проблемы обеспечения безопасности труда на производстве, а, следовательно, и данного исследования.

Степень научной разработанности темы исследования. Вопросы безопасности труда рассматриваются в трудах таких авторов, как:

Н.Р. Абрамов, Д.Ю. Аганесян, О.В. Бобкова, Е.А. Борисова, Г.А. Варення, И.С. Викторов, Е.М. Генкин, И.Б. Дуракова, Н.А. Жданкин, И.Н. Засухин, Н.А. Игнатюк, С.С. Козицкий, Н.К. Кульбовская, А.М. Куренной, А.А. Мардахаев, А.А. Михайлов, В.О. Постыка, В.Ф. Потуданская, А.А. Раздорожный, Е.Н. Решетников, В.Д. Роик, Г.В. Савицкая, А.Л. Сафонов, А.П. Соловьев, В.Н. Третьяков, Д.В. Черняева, Н.А. Чижов, А.В. Яковлева.

Отдельными вопросами безопасности труда персонала занимались отечественные и зарубежные авторы: Н.Р. Абрамов, Е.А. Борисова, Э.В. Петросянц, А.А. Раздорожный, В.Д. Роик, Д.Ю. Аганесян, О.В. Бобкова, В.В. Арутюнов, Ф. Глазл, Б. Ливерхуд, И.Б. Дуракова, А.Я. Кибанов, Д. Ульрих, И.Н. Засухин, Г.В. Савицкая, Я. Фитценц.

Объект исследования – ООО «ПМК Стройремонтсервис».

Предмет исследования – система безопасности труда персонала ООО «ПМК Стройремонтсервис».

Цель исследования – разработка мероприятий по совершенствованию системы безопасности труда персонала ООО «ПМК Стройремонтсервис» и обоснование их эффективности.

Задачи исследования:

- 1) Провести анализ теоретических аспектов безопасности труда в организациях;
- 2) Провести анализ системы управления персоналом в ООО «ПМК Стройремонтсервис»;
- 3) Провести анализ системы безопасности труда персонала в ООО «ПМК Стройремонтсервис»;
- 4) Предложить направления по совершенствованию системы безопасности труда персонала в ООО «ПМК Стройремонтсервис» и обосновать их эффективность.

В исследовании использовались следующие **методы** исследования:

- 1) архивный метод (анализ документов),

- 2) метод опроса (анкетирование),
- 3) метод оценки эффективности предлагаемых мероприятий;
- 4) методы обработки данных: качественные и количественные.

Информационная база исследования. При написании работы использовались учебники и учебные пособия по менеджменту и управлению персоналом, теории управления, монографии и научные статьи в периодических изданиях, а также учредительные документы, финансовая отчетность ООО «ПМК Стройремонтсервис» за 2014-2016 гг., отчеты о движении персонала, данные анализа макроокружения и конкурентов.

Практическая значимость исследования. Полученные в нашем исследовании данные об особенностях безопасности труда персонала будут полезны в практической деятельности специалистов по работе с персоналом, руководителям организаций.

Структура исследования. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

1.1. Обеспечение безопасности труда на производстве

Органами государственной и местной власти в настоящее время проводится большая работа по повышению обеспечения безопасности труда на производстве, снижению случаев гибели и травматизма трудящихся.

Несмотря на предпринимаемые меры по обеспечению безопасности труда на производстве не прекращаются случаи гибели и травматизма рабочих на предприятиях. Статистика производственных травм остаётся тревожной.

Улучшение условий труда – один из важнейших факторов модернизации экономики, так как затрагивает огромное количество людей. По данным Международной организации Труда в России, ежегодно более 2,2 миллиона мужчин и женщин гибнут или утрачивают трудоспособность в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний [13, с. 67]. Экономические потери из-за неудовлетворительного состояния условий и охраны труда в Российской Федерации ежегодно составляют 1,94 трлн. рублей или 4,3% ВВП (экспертная оценка ВНИИ охраны и экономики труда Министерства труда РФ). По данным Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека численность лиц с впервые установленным в 2015 году профессиональным заболеванием составила 6334 человека [11, с. 76]. Очевидно, что полностью избежать рисков в трудовой деятельности невозможно, но уменьшить их за счет проведения профилактических мероприятий необходимо. В последние годы на обеспечение безопасности труда тратятся большие финансовые средства.

В частности, на устранение и уменьшение проявленных профессиональных рисков направлена система социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Трудовой Кодекс РФ предусматривает обязанности работодателей по сохранению здоровья работников. За счет собственных средств они должны проводить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры. Их задача – не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, проводить осмотры работников и т.д., но многие работодатели не выполняют или не обеспечивают своевременное выполнение этих требований. Особенно это касается малого и среднего бизнеса.

В итоге создаются условия, при которых работник становится беззащитным. Он вынужден соглашаться с условиями работодателя. Зачастую – в ущерб своему здоровью. Основными причинами профессиональных заболеваний являются:

1. увеличение степени изношенности основных производственных фондов;
 2. использование устаревших технологий и оборудования;
 3. нарушение или невыполнение работниками требований санитарных правил, направленных на предупреждение заболеваний;
 4. неэффективный контроль состояния вентиляционных установок, систем отопления и искусственного освещения;
 5. не соблюдение режима труда и отдыха работающих во вредных условиях труда;
 6. отсутствие средств коллективной и индивидуальной защиты
- [22, с. 94].

Наиболее распространенными среди профессиональных заболеваний являются болезни системы кровообращения, костно-мышечной системы, эндокринной системы, глаз, болезни органов пищеварения, болезни нервной системы, болезни органов дыхания, болезни крови [18, с. 45].

Санитарные условия труда на многих промышленных предприятиях и в сельском хозяйстве не соответствуют гигиеническим требованиям. Отдельные работники, у которых выявляются начальные признаки заболевания, обусловленные условиями труда, отказываются от дальнейшего обследования и признания у них профессионального заболевания. Профессиональные заболевания очень часто маскируются в структуре общей заболеваемости, и работники с нарушениями здоровья, возникшими в процессе труда, своевременно не получают необходимого лечения.

Одно из важнейших мест в работе по снижению профессиональной заболеваемости работников занимают превентивные мероприятия.

Основные предупредительные меры по улучшению условий труда и снижению воздействия вредных производственных факторов могут быть направлены на:

1. проведение аккредитованными организациями специальной оценки условий труда;
2. проведение запланированных по результатам специальной оценки условий труда работ по приведению к соответствующим нормам уровней запыленности и загазованности воздуха по рабочим местам;
3. приобретение работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты;
4. санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и опасными производственными факторами [29, с. 98].

Немаловажную роль в профилактике профессиональной заболеваемости играет и обучение по охране труда. Обучение по охране труда не только позволяет обеспечить профилактические меры по сокращению профессиональной заболеваемости, но и стимулировать работодателей обращать внимание на внедрение современных средств техники безопасности, обеспечивающих санитарно-гигиенические условия труда. Комплексная реализация вышеперечисленных мероприятий позволит обеспечить достижение главной цели – качественного улучшения условий

труда работников и снижению профессиональных рисков, предупреждению случаев повреждения здоровья работников на производстве и обеспечению сохранения жизни и здоровья работников на производстве.

Необходимо отметить, что при рассмотрении вопросов безопасности труда персонала на предприятиях, нельзя забывать о кадровой безопасности.

Рыночные позиции современной организации прямо связаны с ее способностью защитить себя от разнообразных угроз внешнего и внутреннего характера. Внешние угрозы реализуются со стороны криминала, недобросовестных конкурентов и деловых партнеров, внутренние – со стороны собственного персонала. Реализация рассматриваемых угроз наносит организации как имущественный, так и репутационный ущерб, негативно влияющий на ее конкурентоспособность. Соответственно, способность эффективно противодействовать любым внешним и внутренним угрозам выступает как важное конкурентное преимущество. По мнению многих специалистов, занимающихся проблемой безопасности бизнеса, например Вячеслава Панкратьева (специалиста в области безопасности бизнеса, преподавателя-консультанта по вопросам корпоративной безопасности, автора и ведущего обучающих программ по проблемам безопасности бизнеса, автора книг и методических пособий по безопасности предпринимательской деятельности) [8, с. 86], сегодня организации всех организационно-правовых форм, сфер и масштабов бизнеса регулярно сталкиваются с имущественными и репутационными потерями по вине собственных нелояльных или безответственных сотрудников – от мелких хищений товарно-материальных ценностей до разглашения стратегически значимой коммерческой и клиентской информации.

Можно констатировать, что обеспечение эффективной защиты от указанных угроз является одной из актуальных задач в системе внутрифирменного менеджмента. Успешное ее решение прямо зависит от степени социальной ориентации кадровой стратегии конкретного

хозяйствующего субъекта и эффективности прикладных технологий управления персоналом [23, с. 56].

Одним из наиболее значимых мероприятий в кадровой деятельности компании является организация отбора кандидатов на вакантные должности. Человек всегда был и будет оставаться одним из самых значимых ресурсов любой организации. Качество этого ресурса, его квалификация, мотивированность напрямую влияют на конкурентные преимущества организации, ее стратегические перспективы и возможности в целом. Конкурентоспособное предприятие всегда стремится к оптимальному и наиболее эффективному использованию возможностей своего персонала, создает благоприятные условия труда, а также возможности для дальнейшего его роста и развития. Мотивация в современной организации занимает одну из лидирующих позиций в области работы с персоналом, в системе управления. Но достичь необходимого уровня мотивированности персонала и, тем самым, обеспечить предприятию кадровую безопасность, достаточно сложно. Именно поэтому необходимо грамотно подходить к решению этого вопроса уже на начальном этапе – на этапе подбора персонала. Подбор персонала – это неотъемлемая часть формирования трудового потенциала организации. Это комплекс мер, направленных на выявление целого ряда знаний о кандидате: профессиональных навыков, умений, потенциала в зависимости от целей и задач организации, его психологического портрета и других немаловажных факторов. Этап подбора персонала также является начальной ступенью в комплексе мер, направленных на обеспечение кадровой безопасности. Подбор персонала – наиболее ответственный и кропотливый труд, который требует от сотрудника по подбору персонала высокой профессиональной квалификации, точного знания в потребностях компании, знания специфики конкретной должности, а также личных черт характера и умений. Ошибка в выборе может стоить компании слишком дорого. При правильном подходе строится план по подбору персонала, который состоит из следующих ключевых принципов: анализа действующих

сотрудников, их численности и компетенций, перспектив развития; анализа перспективных потребностей в области поиска и найма новых сотрудников и анализа способов решения перспективных задач: поиск, найм, обучение и продвижение персонала. Поиск персонала обычно происходит в двух направлениях: использование внутренних резервов компании и привлечение соискателя извне. Нельзя отдавать предпочтение лишь одному из вариантов поиска, т. к. он сужает круг возможных претендентов. В каждом из них есть свои плюсы и минусы. При использовании внутренних резервов предложение делается сотруднику, который уже известен компании. Но в этом случае, если речь идет о повышении в должности, возможно возникновение внутренних конфликтов в коллективе. Принимая кандидата со стороны никогда до конца нельзя быть уверенным в его профессионализме и личных качествах. Но использование ресурсов извне расширяет круг поиска: это могут быть специализированные сайты по подбору персонала, кадровые агентства, профильные ВУЗы, ярмарки вакансий и т. п. Умение использовать все каналы поиска – задача специалиста по подбору персонала, принимая во внимание значимость должности, бюджет на привлечение кандидата, стратегию компании.

Рассмотрим риски и угрозы кадровой безопасности. По независимой статистике 80 % ущерба наносится предприятию со стороны его сотрудников [5, с. 49]. Условно риски и угрозы можно разделить внешние и внутренние. Внешние – это угрозы, которые сначала реализуются в отношении сотрудника организации и лишь затем влекут за собой негативные последствия для его работодателя. К числу таких угроз можно отнести:

- переманивание сотрудников конкурентами;
 - вербовка сотрудников любыми враждебными для работодателя структурами;
 - покушения на топ менеджеров и ключевых сотрудников организации.
- Внутренние – это те действия, которые исходят от сотрудника компании

умышленно или по неосторожности. К ним можно отнести наиболее распространённые:

- коррупция;
- хищение;
- мошенничество;
- торговля коммерческими секретами;
- злоупотребление служебным положением;
- использование ресурсов предприятия в собственных целях;
- порча имущества предприятия;
- шантаж компетентностью (я – незаменимый работник);
- халатность, безответственность;
- дисциплинарные нарушения [32, с. 34].

Именно на этапе отбора персонала следует особо внимательно изучать, анализировать и проверять полученную от соискателя информацию о себе, своих профессиональных навыках, знаниях, социальном статусе, психологическом портрете. Следует отметить, что также важно выявить принадлежность или склонность соискателя к одной из «Групп Риска» (ГР).

Ни на одном предприятии, ни в какой должности (от линейной до ведущей, от исполнительской до управляющей) нежелательно присутствие в коллективе сотрудника, который может потенциально попасть или уже находится в ГР. К наиболее распространенным ГР можно отнести:

- аффилированность, склонность к коррупции;
- наркоманию и токсикоманию;
- игроманию (в том числе сегодня это компьютерные игры);
- неформальные религиозные общества;
- тяжелое социально-экономическое положение человека;
- трудовую зависимость;
- зависимость от людей, предметов, явлений;
- более экзотические формы – это сексуальная зависимость, пищевая.

Работа с кандидатами на этапе отбора. Для того, чтобы избежать рисков и угроз, связанных с персоналом, необходимо предпринимать ряд мер на этапе отбора персонала, которые направлены на выявление и предотвращение возможных негативных влияний на кадровую безопасность предприятия. Работа с кандидатом на этапе отбора требует от сотрудника кадровой службы высокой квалификации, внимания, должной психологической подготовки. Именно этот этап призван произвести не только профессиональный отсев кандидатов, но и исключить потенциально нежелательных для кадровой безопасности соискателей [4, с. 84]. Основные требования к этой работе можно сформулировать следующим образом:

- тщательный и квалифицированный отбор соискателей на соответствующую позицию: необходимо обеспечить достаточное количество соискателей на должность для того, чтобы иметь широкий выбор среди кандидатов по различным параметрам, проверить данные о наличии необходимого образования, навыков, опыта, соответствие общим требованиям должности с учетом должностной инструкции;

- проведение очного собеседования с целью выявления профессиональных, психологических характеристик соискателя: при личном общении с кандидатом внимательно оценить и проанализировать данные кандидата, уровень его компетенций, образования, воспитания, выявить пристрастия, определить степень обучаемости, уровень конфликтности, составить общий профессиональный и психологический портрет;

- постановка профессиональных задач, решение кейсов: этот этап позволит понять уровень и степень владения знаниями и навыками для предстоящей работы в прикладном виде, способность к дальнейшему развитию, выявить потенциал;

- проведение тестов, полиграфическое исследование: направлены на раскрытие личности, психологического состояния, выявление возможных склонностей, проявлению эмоций, определение склада ума и характера

соискателя, выявление лидерских качеств, степени ответственности, конфликтности, лояльности;

– проверка рекомендательных писем со стороны предыдущих работодателей: отзывы о сотруднике с предыдущих мест работы и как о профессионале, и как о человеке, выяснение исполнения должностных обязанностей в компании, степень комфортности нахождения в коллективе, степень лояльности и удовлетворенности по отношению к компании и руководителям, причины увольнения по мнению работодателя;

– проверка соискателя службой безопасности компании: при необходимости ряд должностей требует более глубокой и всесторонней проверки данных соискателя, как правило, это должности высшего менеджмента, финансистов, сотрудников коммерческих отделов и информационных отделов [23, с. 84].

Можно констатировать, что кадровая безопасность занимает одно из главенствующих мест в вопросах безопасности компании в целом. Отсутствие должного уровня лояльности, недовольство работодателем, нахождение в «Группе Риска» способны нанести огромный ущерб организации как в плане утечки конфиденциальной, коммерческой информации, репутационного ущерба, экономического ущерба, так и в плане деятельности компании, тормозящей и делающей невозможной полноценную работу организации или ее отдельных подразделений.

Создание схем и структур по предотвращению и устранению последствий ущерба, а также своевременный контроль и анализ работы персонала и подразделений – актуальная задача любого современного предприятия, стремящегося к выполнению поставленных целей, экономической эффективности, созданию положительного имиджа на рынке и дорожащего своими ценностями. Как уже было отмечено выше, нет идеальных схем и способов полностью обезопасить предприятие с точки зрения кадровой безопасности, но есть возможности для принятия

своевременных и действенных мер, направленных на снижение рисков и угроз.

1.2. Особенности организации безопасности труда на производстве

Охрана жизни и здоровья граждан обеспечивается созданием здоровых условий труда и быта на производстве, системой мер по предотвращению воздействия опасных факторов на их труд. Она осуществляется руководством предприятия во взаимодействии с органами государственными и местными власти Российской Федерации.

Обеспечение безопасности труда на производстве – важный фактор правильной деятельности предприятия.

Очень важным для обеспечения безопасности труда на производстве является понимание самих сотрудников норм правильного, безопасного поведения. Оно даже важнее всех технических и технологических новшеств, так как они тоже требуют понимания человека, соблюдения им установленных требований по безопасности. Правильный настрой сотрудников приводит к положительному психологическому климату в коллективе. Система менеджмента профессионального здоровья, которая должна присутствовать в каждом современном предприятии, – это высший показатель стремления к сохранению постоянного персонала организации.

В настоящее время на предприятиях получил применение Стандарт OHSAS 18001 «Системы менеджмента профессионального здоровья и безопасности – Требования» [45]. Он устанавливает требования к системе менеджмента профессионального здоровья и безопасности, позволяя компании разработать и внедрить политику и цели, учитывающие законодательные требования и информацию о рисках в области профессионального здоровья и безопасности.

Целью стандарта OHSAS 18001 является поддержание оптимальной практики профессионального здоровья и безопасности с учетом социально-экономических потребностей.

К документам данного стандарта относятся:

- OHSAS 18001-2007. Системы менеджмента профессионального здоровья и безопасности. Требования. Occupational health and safety management systems – Requirements.
- ВС OHSAS 18002-2008. Системы менеджмента охраны здоровья и обеспечения безопасности труда. Руководящие указания по внедрению OHSAS 18001-2007.
- ГОСТ Р 54934-2012. Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования.

В РФ также действует ГОСТ 12.0.230-2007. ССБТ. Системы управления охраной труда. Общие требования.

Стандарт OHSAS 18001 основан на подходе PDCA (Plan-Do-Check-Act – повторяющийся процесс, используемый предприятием для достижения постоянного улучшения) и включает:

- Определение целей и процессов для выполнения обязательств в рамках политики компании в области профессионального здоровья и безопасности.
- Выполнение запланированных процессов.
- Мониторинг соответствия процессов политике предприятия в области профессионального здоровья и безопасности, представление отчетов о результатах.
- Постоянное улучшение результативности системы менеджмента профессионального здоровья и безопасности на предприятии.

Разделы стандарта OHSAS 18001:

- Общие требования
- Политика в области профессионального здоровья и безопасности.
- Планирование.

- Внедрение и функционирование.
- Проверки.
- Анализ со стороны руководства.

Стандарт OHSAS 18001 применяется для всех организаций, которые стремятся к системному управлению своими обязательствами в области профессионального здоровья и безопасности.

Отметим компании, которые внедряют стандарт OHSAS 18001 / ГОСТ Р 54934:

- Компании, стремящиеся создать систему менеджмента профессионального здоровья и безопасности для устранения или минимизации рисков сотрудников и заинтересованных сторон.
- Компании, стремящиеся внедрить, поддерживать и постоянно улучшать систему менеджмента профессионального здоровья и безопасности.
- Компании, желающие убедиться в своем соответствии заявленной политике в области профессионального здоровья и безопасности.
- Компании, стремящиеся продемонстрировать соответствие стандарту посредством международной сертификации.

Внутренние выгоды внедрения стандарта OHSAS 18001:

- Постоянный контроль за профессиональным здоровьем и безопасностью на предприятии.
- Возможность интегрирования системы профессионального здоровья и безопасности с системами менеджмента качества и экологической безопасности.
- Снижение вероятности жалоб и судебных исков.
- Устранение или минимизация рисков для исполнителей.
- Предотвращение возникновения инцидентов и внештатных ситуаций.

Внешние выгоды внедрения стандарта OHSAS 18001:

- Демонстрация заинтересованным сторонам наличия соответствующей системы менеджмента профессионального здоровья и безопасности.

- Повышение доверия клиентов.
- Возможности выхода на новые, в том числе международные, рынки, расширение уже существующих рынков сбыта.
- Дополнительные преимущества при участии в важных тендерах.
- Возможность прохождения сертификации системы менеджмента во внешних организациях.

Необходимо отметить, что большинство происшествий происходит по причине, так называемого, человеческого фактора. Благодаря развитию промышленных производств, таких как химическое и нефтехимическое, сильно возросла цена ошибок, которые может совершить человек. Последствия будут разрушительными не только для человека, который допустил ошибку, но и для окружающей среды. К нарушению побуждают разные причины. Многие люди пренебрегают правилами безопасности в силу привычки не обращать внимания на такие «мелочи» [23, с. 15]. Другие же специально идут на это, так как это им выгодно. Какая бы она незначительная не была, человек идет на сговор со своей совестью и переступает через правила, каким бы обеспечением безопасности труда на производстве не было. Если проступок сходит в первый раз с рук нарушителю, то это будет продолжаться и через некоторое время человек адаптируется и к опасности. И к самим нарушениям. Побудителем может служить и показная смелость перед другими сотрудниками, и склонность к риску, и банальная недисциплинированность.

Постепенно тенденция к такого рода преступлениям растет и способствует повышению небезопасности труда, а также росту травматизма сотрудников и аварийности состояния производственной техники.

Существуют разнообразные индивидуальные факторы, помимо общих причин, которые главным образом психологического порядка способствуют

преднамеренным нарушениям правил безопасности. Например, склонность к риску, показная смелость, недисциплинированность и прочее.

Производственный коллектив играет значительную роль в обеспечении безопасности труда. Взаимоотношения между руководителями и подчиненными, между членами коллектива очень важны. В основном они определяются различиями в формах определенного труда. Это обусловлено профессиональным разделением.

Обычно, весьма крупные коллективы делятся между собой на отдельные и относительно самостоятельные производственные единицы. Они могут состоять из не очень больших групп людей, которые лично знают друг друга и сотрудничают между собой. В таких группах на характер взаимоотношений влияет возрастной состав, профессиональные особенности, профессиональность и другое. Источники опасности совершенно разные, но это зависит от применяемой техники и от технологии производственного процесса. Значит и разработка мер безопасности обязана быть дифференцированной. Условия труда конкретных групп, в основном, зависят от состояния охраны труда и техники безопасности на предприятии [28, с. 66].

Обеспечение безопасности труда на производстве очень важно, поэтому мероприятия по данной тематике должны идеально сочетаться с определенными действиями людей на их рабочем месте и, соответственно с технологическими процессами. Соблюдение элементарных правил не должно производить дополнительную нагрузку на работников, причинять любые неудобства, препятствовать выполнению рабочих операций и снижать заработок рабочих и их выработку. Обеспечение безопасности труда на производстве достигается простым путем, стоит лишь знать несколько несложных правил. Самое основное – ни в коем случае не рассматривать коллектив как простую сумму образующих его личностей. Этого не стоит делать потому, что поведение личности может резко меняться в коллективе. Формируя коллективную точку зрения, нужно все время сочетать

воздействие на коллектив в целом и воздействие на отдельных членов. Также соблюдение системы менеджмента, его основных положений и направлений способствует формированию положительной оценки начальства сотрудниками, что позволит долгое время сохранять единицы персонала.

1.3. Основные виды нарушений безопасности труда

В сфере производства система безопасности труда решает ряд важных задач, исходя из которых, формируется ее структура [18, с. 93]:

- способствует обеспечению общей организации безопасности производства;
- способствует разработке и использованию индивидуальных и стационарных средств защиты от опасных производственных факторов;
- способствует организации обучения безопасной работе, выполнению правил по безопасному труду, контролирует готовность техники и людей к безопасной работе;
- осуществляет воспитание и пропаганду безопасной работы.

Человеческий фактор, в особенности пренебрежительное отношение к правилам и нормам безопасности на производстве, сегодня является главной причиной травматизма с потерей трудоспособности и летальных исходов.

Если в 2014 году Роструд фиксировал 8 287 несчастных случаев, то в 2015 их было 6 316, что на 23,7% меньше. В первом полугодии 2016 года также наблюдается уменьшение, таким образом – динамику можно в целом принять за положительную, но какие-то конкретные выводы делать еще рано.

Большая часть травм и смертей происходит по вине работодателя. Как утверждает заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости, Шкловец Иван Иванович, по статистике основная причина травм, а это 36% несчастных случаев на производстве, состоит либо в том, что работодатель вообще не обучает персонал правилам безопасности, либо халатно относится к процессу обучения [17, с. 56].

Получается, что несоблюдение элементарных правил охраны труда и халатное отношение к их выполнению приводят к тому, что человек работоспособного возраста теряет здоровье или даже жизнь.

Контроль и мониторинг безопасности в сфере охраны труда в России осуществляют такие ведомства, как Минтруда и социальной защиты РФ, ФСС России, Инспекция, которая расследует несчастные случаи, повлекшие за собой травматизм или летальный исход.

Как показывает статистика, контроль все-таки приносит положительные плоды. Так, в 2015 году продлилась позитивная динамика снижения числа тяжелых несчастных случаев на производстве, в том числе на 20% снизилась женская смертность, по сравнению с 2014 годом.

Но эксперты в области охраны труда утверждают, что такая «радужная», на первый взгляд, статистика несколько неточна. А происходит это потому, что не каждый несчастный случай регистрируется на производстве.

Как показывает практика, по словам Дмитрия Кожнева, регионального представителя профсоюза МПРА в Калуге, работодатель частенько нарушает закон и не спешит оформлять документы рабочих, согласно статье 227 Трудового кодекса «Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету», опасаясь компенсаций в случае ЧП с бюджета своего предприятия [9, с. 34].

Учитывая, что на сегодняшний день единовременная страховая компенсация в случае летального исхода составляет 1 млн рублей, а с 1 января 2017 она достигнет отметки в 2 млн рублей, то компании, особенно малого и среднего бизнеса, попросту проигнорируют регистрацию производственного травматизма.

Именно по этой причине статистические сводки нельзя считать точными. К тому же бывают случаи, когда работник оказывается в безвыходной ситуации – работодатель предлагает подписать документы о

получении им якобы бытовой травмы, а за молчаливое согласие принять определенную сумму.

Тем временем государство все-таки борется со производственным травматизмом и смертностью на рабочем месте. Рострудом за первое полугодие было расследовано 429 несчастных случаев и выявлено более 50,8 тысяч нарушений безопасности охраны труда и отсутствия средств защиты на производственных площадях.

Но это еще не все. С 2015 года чиновники увеличили штрафы за нарушения правил охраны труда, создающие ситуации, опасные для здоровья и жизни работников.

Так, должностное лицо заплатит штраф за каждого допущенного к работе без медосмотра и обучения работника по 25 тысяч рублей, компания, соответственно – до 130 тысяч рублей. При повторном нарушении норм безопасности в течение года после первого случая штраф может достигнуть и 200 тысяч рублей.

Коэффициент Международной организации труда (МОТ) для России равен 3,28. Этот показатель характеризует уровень смертности на производстве. Россия в этом плане занимает достаточно обнадеживающие позиции, для сравнения, в Индии и Китае он равен 16-17.

Большинство случаев происходит по вине работодателя, но не стоит исключать случаи, когда виновен сам работник. Инспекции труда и Роструд в 2015 году расследовали 10 708 несчастных случаев, из которых 3480, согласно экспертным итогам, произошли по вине рабочих [10, с. 45].

По статистике каждый 4-й работник попадает в ЧП на производстве по собственной халатности или неосторожности. Доказать вину производственного работника гораздо труднее, нежели найти недочеты в обеспечении должного уровня безопасности работодателем, поэтому и уголовных дел на юридических и должностных лиц заводится немало.

Лучший выход из ситуации – это проводить регулярный инструктаж и закладывать в бюджет немалую сумму на обеспечение охраны труда. Многие

крупные компании поощряют такой подход и регулярно проводят соответствующие мероприятия, малый и средний бизнес ввиду ограниченных бюджетов пока только оценивает возможные риски.

Наиболее травмоопасными, с точки зрения влияния человеческого фактора являются строительная и транспортная отрасль. По словам Всеволода Вулкова, руководителя Роструда, сотрудники просто не соблюдают требования законодательства по части количества часов отдыха в неделю, теряя внимательность, концентрированность, становятся рассеянными, а в результате – получают травмы [22, с. 68].

По статистике каждый третий работник, получивший серьезные травмы на производстве, падал с высоты. После проведенных расследований, вывод обычно один – несоблюдение техники безопасности.

В 2015 году компания «Магеллан» заплатила 6 млн. рублей штрафа за то, что работники не прошли своевременную проверку знаний правил безопасности и не получили инструктаж, что привело к гибели на рабочем месте [18].

Таким образом, одна из главных причина травм и смертей на рабочем месте – несоблюдение законодательства и грубое его нарушение правил безопасности на производстве. Выбранные методы борьбы – штрафы, а точнее, их повышение, пока не показали ожидаемую положительную динамику, поэтому многие работодатели с большей активностью начали проводить разъяснительную политику в каждом несчастном случае, следить за своевременностью прохождений инструктажа и обучения работников.

Подводя итоги вышесказанному, отметим, что работа по безопасности труда не только позволяет обеспечить профилактические меры по сокращению профессиональной заболеваемости, но и стимулировать работодателей обращать внимание на внедрение современных средств техники безопасности, обеспечивающих санитарно-гигиенические условия труда. Комплексная реализация вышеперечисленных мероприятий позволит обеспечить достижение главной цели – качественного улучшения условий

труда работников и снижению профессиональных рисков, предупреждению случаев повреждения здоровья работников на производстве и обеспечению сохранения жизни и здоровья работников на производстве.

ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ СИСТЕМЫ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ООО «ПМК СТРОЙРЕМОНТСЕРВИС»)

2.1. Организационно-экономическая характеристика персонала организации

Организация зарегистрирована 18 марта 2008 г. регистратором Инспекция Федеральной налоговой службы по г. Белгороду. Директор организации – Наумов Владимир Сергеевич. ООО «ПМК Стройремонтсервис» находится по юридическому адресу: 308036, Белгородская область, город Белгород, улица Щорса, 56, 6. Основным видом деятельности является «Строительство жилых и нежилых зданий», зарегистрировано 190 дополнительных видов деятельности (приложение 1). Организации ООО «ПМК Стройремонтсервис» присвоены ИНН 3123175535, ОГРН 1083123004678, ОКПО 83599495.

Единственным учредителем является Любовь Ивановна Наумова. Предприятие является субъектом малого и среднего предпринимательства, категория: микропредприятие, дата включения в реестр: 1 августа 2016 г.

Регион: Белгородская область, г. Белгород.

Виды деятельности (по кодам ОКВЭД):

Основной вид деятельности:

41.20 Строительство жилых и нежилых зданий.

Дополнительные виды деятельности:

41.2 Строительство жилых и нежилых зданий.

82.99 Деятельность по предоставлению прочих вспомогательных услуг для бизнеса, не включенная в другие группировки.

43.99 Работы строительные специализированные прочие, не включенные в другие группировки.

Виды продукции (по кодам ОКПД):

Работы общестроительные по ремонту административных и торговых зданий, аэро-, авто- и железнодорожных вокзалов.

Работы по переборке бревенчатых и брусчатых срубов, выполняемые по индивидуальным заказам.

Работы общестроительные по строительству хозяйственных построек, выполняемые по индивидуальным заказам.

Работы общестроительные по строительству садовых домиков, выполняемые по индивидуальным заказам.

Работы общестроительные по строительству индивидуальных гаражей, выполняемые по индивидуальным заказам.

Работы общестроительные по ремонту производственных и складских зданий.

Регистрация компании: зарегистрирована 18 марта 2008 года. Регистратор – Инспекция Федеральной налоговой службы по г. Белгороду.

Организационно-правовая форма: общество с ограниченной ответственностью.

Классификация по ОКОГУ: организации, учрежденные гражданами.

Вид собственности: частная собственность.

Перспективы развития ООО «ПМК Стройремонтсервис» напрямую связаны с приоритетными направлениями деятельности основного производства. Общество в дальнейшем планирует сохранить объем реализации услуг. Поставленные задачи развития ООО «ПМК Стройремонтсервис» в будущей деятельности требуют совершенствования производства, повышения производительности труда, снижения затрат и повышения конкурентоспособности оказываемых услуг.

Основными направлениями поставленных задач являются следующие:

- усовершенствование и повышение качества услуг на базе новейших научно-технических разработок;
- разработка и создание новых видов услуг;

- четкая организация производства и строгий режим экономии энергоресурсов, материальных и денежных средств.

Среднесписочная численность работающих в 2016 г. в сравнении с прошлым годом уменьшилась и составила 150 человек.

Среднемесячная заработная плата на одного работающего в 2016 г. составила 23 943 рубля и выросла в сравнении с прошлым годом на 7,9 %.

Сумма чистой прибыли от основных видов деятельности в 2016 году по сравнению с прошлым отчетным периодом увеличилась на 69883 тыс. руб.

Мы можем сделать соответствующие выводы по основным разделам баланса.

Полученные в ходе данного анализа данные сведем в таблицу 2.1.

Таблица 2.1

Основные показатели финансово-хозяйственной деятельности
ООО «ПМК Стройремонтсервис» в 2014-2016 гг.

№ п/п	Показатель	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Изменения 2015-2014	Изменения 2016-2015
01	Среднегодовая численность работников, чел.	178	164	150	-14	-14
02	Средний уровень заработной платы, руб.	12058	12566	14205	508	1639
03	Объем продаж, руб.	1835601	1834412	1692980	1189	-141432
04	Полная себестоимость, руб.	1811464	1814356	1654605	2892	-159751
05	Прибыль от продаж, тыс. руб.	16986	20056	38375	3070	18319
06	Материальные затраты, руб.	1624715	1607623	1433508	-17092	-174115
07	Расходы на оплату труда, тыс. руб.	60829	61562	70633	733	9071
08	Отчисления на социальные нужды, тыс. руб.	13175	16227	24715	3052	8488
09	Амортизация, тыс. руб.	6904	7033	9262	129	2229
10	Среднегодовая выработка одного работника, тыс. руб./чел.	4819,16	4632,35	3787,43	-186,81	-844,92

На основании данных, полученных в ходе нашего исследования, можно сделать следующие выводы. Численность работников в 2015 г. по сравнению с 2014 г. сократилась на 14 человек. К 2016 г. численность уменьшилась по сравнению с 2015 г. еще на 14 человек. Средний уровень заработной платы на предприятии имеет положительную динамику.

В 2015 г. объемы продаж сократились (по сравнению с предыдущим годом) с 1834412 до 1692980 руб. и на 174115 уменьшились материальные затраты. Вследствие этого, наблюдается перерасход ресурсов, составляющий 64215,10975 тыс. руб.

В период с 2016 г. по 2015 г. структура затрат изменилась, материальные затраты снижены на 10,83059 %, затраты на оплату труда увеличены на 14,73474 %, а отчисления на социальные нужды на 52,30788 %. В итоге мы можем наблюдать уменьшение совокупных затрат на 8,58216 % (или 155711 тыс. руб.), что, само собой, является благополучным показателем.

Среднегодовая выработка на одного работника уменьшилась на 844,92625 тыс. руб., что свидетельствует о слабой эффективности производства. Наряду с этим, при снижении выше указанных показателей мы имеем снижение также и часовой выработки на одного рабочего с 1749 рублей до 1520 рублей в час, по сравнению с 2014 годом.

Прослеживается повышение трудоемкости на 0,00157 час/р. и экономия трудовых ресурсов (109,707 чел.).

Потери рабочего времени составляют 750 рабочих дней в 2016 году, в 2015 году потери рабочего времени составили 490 рабочих дней.

По сравнению с 2015 г., в 2016 г. фонд рабочего времени одного работника уменьшился на 0,125 час, что указывает на не достаточно эффективное использование персонала организации. Этот факт может быть обусловлен как увеличением внутрисменных простоев, так и возрастанием целодневных потерь рабочего времени.

Также, следует отметить, что изменение валюты баланса в отчетном периоде составило 107195 тыс. руб., или 18,6899 %. Основной вклад в формирование оборотных активов внесла краткосрочная дебиторская задолженность (53,01393 % на конец года) и запасы (29,58104 % на конец года). Таким образом, структура с высокой долей запасов и краткосрочной дебиторской задолженностью свидетельствует о сезонной деятельности предприятия и его готовности к новому сезону.

Темпы роста выручки меньше темпов роста полной себестоимости услуг, затраты на 1 рубль оказываемых услуг уменьшились на 0,01174 руб./руб.

В ООО «ПМК Стройремонтсервис» отлажена сеть реализации услуг. Ухудшение некоторых показателей за 2016 год может быть объяснимо снижением эффективности использования оборотных активов и уменьшением объемов продаж услуг.

Далее рассмотрим организационную форму ООО «ПМК Стройремонтсервис».

Организационно-правовая форма исследуемого предприятия – Общество с ограниченной ответственностью.

Структура управления ООО «ПМК Стройремонтсервис» включает в себя руководство предприятием (генеральный директор, заместитель генерального директора) и руководителей структурных подразделений (начальников служб, начальников отделов, производственных подразделений). Организационная структура представлена на рис. 2.1. (см. приложение 2).

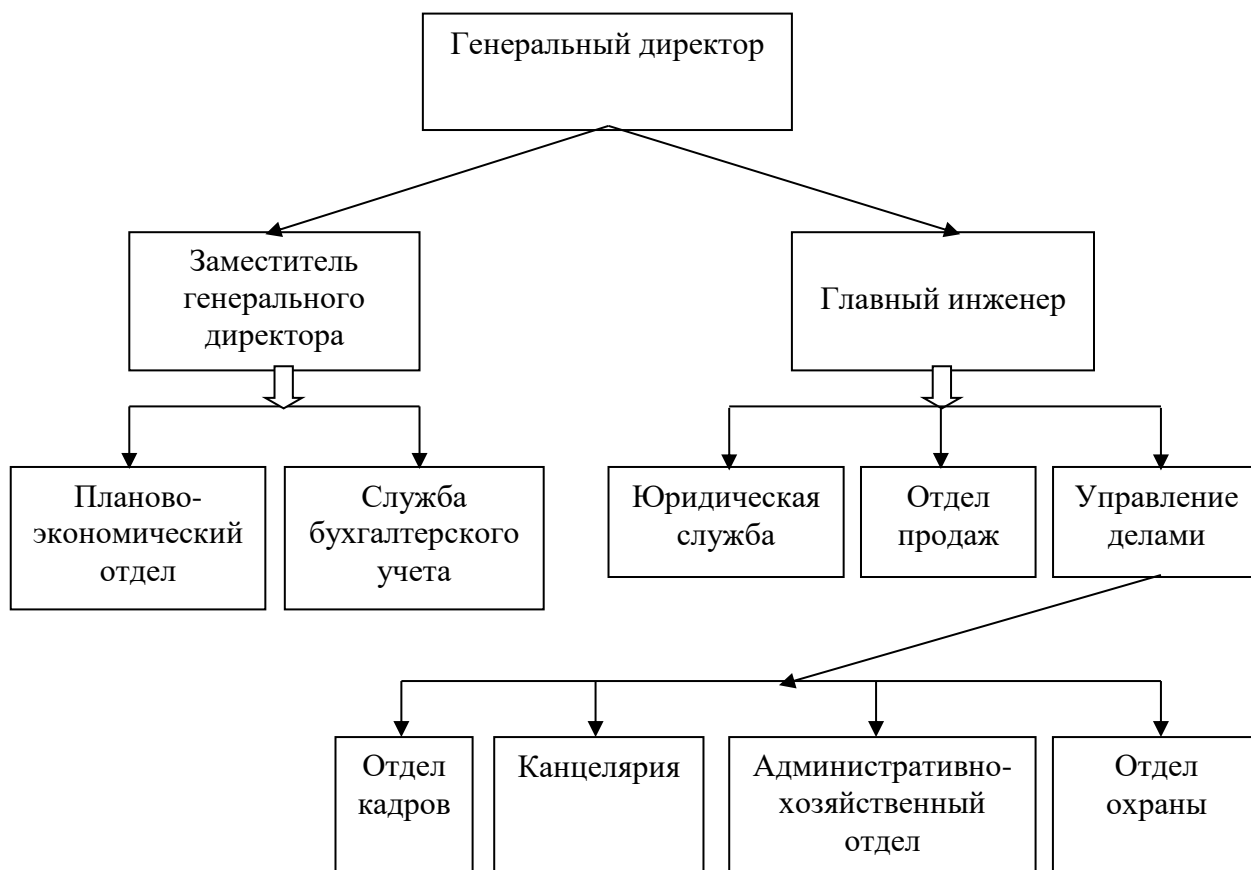


Рис. 2.1. Организационная структура управления
ООО «ПМК Стройремонтсервис»

Общее управление предприятием осуществляет Генеральный директор. Непосредственное управление финансово-экономической деятельностью осуществляет заместитель генерального директора, в его подчинении находятся планово-экономический отдел и служба бухгалтерского учета.

Планово-экономический отдел разрабатывает годовые, квартальные планы предприятия, контролирует их выполнение, определяет пути устранения недостатков, организует и совершенствует внутриорганизационное планирование, разрабатывает нормативы для образования фондов экономического стимулирования, ведет оперативный статистический учет, анализ показателей работы основных отделов предприятия, разрабатывает и представляет на утверждение проекты, цены

на новый вид услуг, изучает и внедряет передовой опыт в организации планово-экономической работы и др.

Служба бухгалтерского учета осуществляет учет средств предприятия и хозяйственных операций с материальными и денежными ресурсами, учитывает результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Главный бухгалтер обеспечивает соответствие осуществляемых хозяйственных операций законодательству, контроль движения имущества и выполнением обязательств. Бухгалтерский учет осуществляется бухгалтерией, в количестве 5-ти человек.

Главный инженер руководит работой технических служб предприятия, несет ответственность за выполнение плана, использование новейшей техники и технологии. Ему подчиняются отделы: юридическая служба, отдел продаж, управление делами.

В состав управления делами входят следующие структурные подразделения:

1. Отдел кадров;
2. Канцелярия;
3. Административно-хозяйственный отдел;
4. Отдел охраны.

Важнейшей составной частью предприятия становятся инновации – процесс постоянного обновления во всех сферах его деятельности. Но для того чтобы организовать инновации на предприятии, необходимы специальные подразделения, которые могли бы заниматься этой работой. Организацией инноваций в ООО «ПМК Стройремонтсервис» занимается техническая служба предприятия.

Техническая служба предприятия занимается разработкой и внедрением инновационных проектов на основе новейших достижений техники, улучшения качества услуг.

Проанализируем основные показатели финансово-хозяйственной деятельности предприятия ООО «ПМК Стройремонтсервис» (табл. 2.2).

Таблица 2.2

**Основные показатели финансово-хозяйственной деятельности
ООО «ПМК Стройремонтсервис»**

№ п/п	Показатели	Период			Отклонение			
		2014 г.	2015 г.	2016 г.	Абсолютное (+,-)		Относительное (%)	
					2015 г. от 2014 г.	2016 г. от 2015 г.	2015 г. от 2014 г.	2016 г. от 2015 г.
1	Среднегодовая стоимость основных средств, тыс. руб.	11 689	11 639	11 639	-50	0	99,6	100,0
2	Среднегодовая дебиторская задолженность, тыс. руб.	1 311	1 613	1 326	302	-287	123,0	82,2
3	Среднегодовая кредиторская задолженность, тыс. руб.	5 529	5 342	4 699	-188	-643	96,6	88,0
4	Материальные затраты, тыс. руб.	2 627	2 337	2 547	-290	210	89,0	109,0
5	Материалоотдача, тыс. руб.	3,64	3,76	3,50	0,12	-0,26	103,4	93,0
6	Материалоёмкость, тыс. руб.	0,27	0,27	0,29	-0,01	0,02	96,7	107,5
7	Фондоотдача, руб.	0,82	0,76	0,77	-0,06	0,01	92,4	101,4
8	Фондоёмкость, руб.	1,22	1,32	1,31	0,10	-0,02	108,2	98,7
9	Уровень рентабельности, %	5,35	3,26	3,79	-2,09	0,53	60,9	116,3

Среднегодовая стоимость основных средств в 2016 году по сравнению с 2015 годом уменьшилась на 50 тыс. руб. или на 0,4%, а в 2015 году по сравнению с 2014 годом не изменилась и составила 11 639 тыс. руб.

Среднегодовая стоимость кредиторской задолженности в 2016 году по сравнению с 2015 годом уменьшилась на 188 тыс. руб. или на 3,4%, а в 2015 году по сравнению с 2014 годом уменьшилась на 643 тыс. руб. или на 12,0%.

Среднегодовая стоимость дебиторской задолженности в 2016 году по сравнению с 2015 годом увеличилась на 302 тыс. руб. или на 23,0%, а в 2015 году по сравнению с 2014 годом уменьшилась на 287 тыс. руб. или на 17,8%.

Материальные затраты ООО «ПМК Стройремонтсервис» в 2016 году по сравнению с 2015 годом уменьшились 290 тыс. руб. или на 11,0%, а в 2015 году по сравнению с 2014 годом увеличились на 210 тыс. руб. или на 9,0%.

Вышеперечисленные показатели финансово-хозяйственной деятельности предприятия оказали влияние на изменения следующих экономических показателей деятельности ООО «ПМК Стройремонтсервис» за 2014-2016 гг.

Изменения выручки от реализации услуг привело к тому, что производительность труда в 2015 году по сравнению с 2014 годом уменьшилась на 17 тыс. руб./чел., а в 2016 году по сравнению с 2015 годом – увеличилась на 3 тыс. руб. /чел. или на 1,4%.

Изменения выручки от реализации услуг и материальных затрат оказали влияние на увеличение материалоотдачи в 2015 году по сравнению с 2014 годом на 0,12 тыс. руб., а в 2016 году по сравнению с 2015 годом материалоотдача уменьшилась на 0,26 тыс. руб. или на 7,0%. При этом материалоёмкость в 2015 году по сравнению с 2014 годом уменьшилась на 0,01 тыс. руб., а в 2016 году по сравнению с 2015 годом увеличилась на 0,02 тыс. руб. или на 7,5%, что является отрицательным моментом в деятельности ООО «ПМК Стройремонтсервис».

Изменения выручки от реализации услуг и среднегодовой стоимости основных средств предприятия оказали влияние на уменьшение фондоотдачи в 2015 году по сравнению с 2014 годом на 0,06 руб. или на 7,6%, а в 2016 году по сравнению с 2015 годом фондоотдача увеличилась на 0,01 руб. или на 1,4%.

Фондоемкость при этом увеличилась в 2015 году по сравнению с 2014 годом на 0,10 руб. или на 8,2%, а в 2016 году по сравнению с 2015 годом уменьшилась на 0,02 руб. или на 1,3%, что является положительным моментом в использовании основных производственных фондов ООО «ПМК Стройремонтсервис» в 2016 году.

По итогам работы ООО «ПМК Стройремонтсервис» за анализируемый период уровень рентабельности в 2015 году по сравнению с 2014 годом уменьшился с 5,35% до 3,26%, а в 2016 году увеличился на 0,53% с 3,26% до 3,79%.

Проанализировав основные показатели финансово-хозяйственной деятельности предприятия можно сделать вывод, что в ООО «ПМК Стройремонтсервис» в анализируемом периоде значения показателей сильно колеблются. То есть, положение предприятия нестабильно.

Далее проанализируем показатели, характеризующие пассив баланса ООО «ПМК Стройремонтсервис» (таблица 2.3).

Таблица 2.3

Оценка показателей пассива баланса ООО «ПМК Стройремонтсервис»

Показатели	Период				
	2014	2015	2016	Отклонение (+/-)	
				2015 г. от 2014 г.	2016 г. от 2015 г.
Валюта баланса, тыс. руб.	3704	3747	4178	-1151	+431
Собственный капитал тыс. руб.	1704	798	1082	+241	+284
Коэффициент автономии, %	0,1	0,2	0,3	+0,1	+0,1
Краткосрочные заемные средства, тыс. руб.	1818	2767	2914	-1392	+147
Долгосрочные заемные средства, тыс. руб.	182	182	182	-	-
Коэффициент привлечения краткосрочных заемных средств	7,5	3,5	2,7	- 4,0	-0,8
Коэффициент соотношения собственных и заемных средств	7,8	3,7	2,9	-4,1	-0,8
Коэффициент заемных средств	0,9	0,8	0,7	-0,1	-0,1

В результате проведения оценки показателей финансовой устойчивости видим, что большинство коэффициентов не соответствуют своим нормативным значениям, что свидетельствует о неустойчивом финансовом состоянии ООО «ПМК Стройремонтсервис». В 2016 г. коэффициент соотношения заемных и собственных средств уменьшился, по сравнению с

2015 г., на 0,8 ед. В общем, коэффициент финансовой зависимости показывает какая часть активов финансируется за счет собственного капитала и долгосрочных обязательств, здесь видим, что в ООО «ПМК Стройремонтсервис» этот показатель колеблется от 27 до 50 %, что говорит об удовлетворительном финансовом состоянии организации.

Проведем анализ деловой активности предприятия ООО «ПМК Стройремонтсервис» (таблица 2.4).

Деловая активность означает весь спектр усилий, направленных на продвижение предприятия на рынках услуг, труда, капитала. При оценке деловой активности особое внимание необходимо уделить производственным запасам и дебиторской задолженности, исходя из которых определяется оборачиваемость оборотных средств.

Таблица 2.4

Оценка деловой активности ООО «ПМК Стройремонтсервис»
за 2014-2016 гг.

Показатели	Период				
	2014	2015	2016	Изменение (+/-)	
				2015 г. от 2014 г.	2016 г. от 2015 г.
Среднегодовая стоимость дебиторской задолженности, тыс. руб.	1498	1229	1494	+220	+256
Среднегодовая стоимость кредиторской задолженности, тыс. руб.	3142	3695	3142	-792	-553
Коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности	8,71	7,89	8,06	-0,82	+0,17
Период погашения дебиторской задолженности	41	46	45	+5	-1
Коэффициент оборачиваемости кредиторской задолженности	1,96	2,62	3,83	+0,66	+1,21
Период погашения кредиторской задолженности	184	137	94	-47	-43

В результате оценки деловой активности ООО «ПМК Стройремонтсервис» можно сделать вывод, что снижение оборачиваемости в 2016 г., по сравнению с 2015 г., говорит о росте дебиторской задолженности,

понижении эффективности использования ресурсов и общей рентабельности производства, а также повышении нестабильности финансового состояния предприятия, что не очень хорошо отражается на деятельности предприятия.

Кроме этого, за 2014-2016 гг. уменьшилась кредиторская задолженность.

Таким образом, проанализировав показатели финансово-хозяйственной деятельности ООО «ПМК Стройремонтсервис», можно сделать вывод, что на предприятии наблюдаются значительные колебания объема продаж, прибыли, роста кредиторской задолженности поставщикам, налоговым органам, в дефиците оборотных средств, следовательно, на данный момент ООО «ПМК Стройремонтсервис» нестабильно.

2.2 Анализ системы управления персоналом в ООО «ПМК Стройремонтсервис»

Проанализируем организационную структуру ООО «ПМК Стройремонтсервис».

В целом под организационной структурой предприятия следует понимать ее организацию из отдельных подразделений с их взаимосвязями, которые определяются поставленными перед предприятием и его подразделениями целями и распределением между ними функций. Организационная структура предполагает распределение функций и полномочий на принятие решений между руководящими работниками, ответственными за деятельность структурных подразделений, составляющих организацию предприятия.

Для ООО «ПМК Стройремонтсервис» характерна линейно-функциональная организационная структура управления. Она характеризуется тем, что во главе каждого структурного подразделения находится руководитель-единоначальник, наделенный всеми полномочиями

и осуществляющий единоличное руководство подчиненными ему работниками и сосредоточивающий в своих руках все функции управления.

Основным структурным подразделением по управлению кадрами в ООО «ПМК Стройремонтсервис» является отдел кадров, на который возложены функции по приему и увольнению работников, а также по организации их обучения, повышения квалификации и переподготовки. По структурной схеме заместитель директора по кадрам и общим вопросам контролирует работу отдела кадров, хозяйственного отдела, технических отделов. Работу службы непосредственно координирует начальник отдела.

Использование персонала в ООО «ПМК Стройремонтсервис» регламентируется:

1. Уставом предприятия;
2. Должностными инструкциями;
3. Положением о службе персонала;
- 3.1. Положениями о подразделениях;
4. Трудовым договором;
5. Договором о материальной ответственности.

К основным задачам отдела кадров можно отнести следующие:

- 1) создание целостной системы работы с кадрами, неразрывно связанной с ключевыми задачами, стоящими перед ООО «ПМК Стройремонтсервис»;
- 2) осуществление мероприятий по подбору, перемещению, увольнению работников;
- 3) организация мероприятий по обучению, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников организации;
- 4) аттестация работников;
- 5) обеспечение соблюдения трудового режима;
- 6) формирование установленной отчетности по предмету деятельности отдела;

7) согласование деятельности отдела с другими службами ООО «ПМК Стройремонтсервис».

В таблице 2.3 представим основные направления деятельности с кадрами в ООО «ПМК Стройремонтсервис».

Таблица 2.3

Основные направления работы с кадрами
ООО «ПМК Стройремонтсервис»

№	Наименование направления	Цель
1	Учетно-организационная работа	Организация кадрового делопроизводства и учета персонала в соответствии с требованиями нормативных и законодательных актов
2	Планирование и подбор персонала	Определение потребностей подразделений ООО «ПМК Стройремонтсервис» и своевременный подбор специалистов, обладающих необходимой квалификацией и личностными качествами
3	Развитие персонала	Организация обучения персонала, профессионально владеющего современными технологиями
4	Система мотивации и стимулирования	Закрепление высококвалифицированных специалистов, мотивация и стимулирование сотрудников на достижение высоких результатов труда, повышение квалификации
5	Развитие корпоративной культуры	Развитие корпоративной культуры в соответствии с требованиями стратегии. Создание единой команды, организация эффективных коммуникаций, внедрение этических норм поведения

Использование персонала в ООО «ПМК Стройремонтсервис» направлено на осуществление комплекса организационно-технических, экономических и санитарно-гигиенических мероприятий, позволяющих осуществлять технологический процесс, эффективно использовать производственные и другие площади, оборудование и персонал ООО «ПМК Стройремонтсервис», создавать благоприятные условия труда и на этой основе обеспечивать высокий уровень обслуживания населения.

Одной из важнейших задач кадровой и организационной работы в ООО «ПМК Стройремонтсервис» сейчас является сохранение традиционно высокого уровня квалификации персонала, обеспеченность компании кадрами. Принятие любого управленческого решения немислимо без тщательного и сбалансированного анализа.

В ходе написания работы нами был произведен анализ основных кадровых процессов на предприятии за последние три года. Эти показатели являются одними из основных индикаторов прибыльности предприятия.

Для расчета коэффициента оборота по приему воспользуемся следующей формулой:

$$K_{об.пр} = Ч_{прин.} / Ч_{ср.спис.} \times 100\% \quad (2.1)$$

где:

$K_{об.пр}$ – коэффициент оборота по приему,

$Ч_{прин.}$ – число принятых за период, чел.,

$Ч_{ср.спис.}$ – среднесписочная численность персонала за период, чел.

Итак, мы видим, что в 2016 г. коэффициент оборота по приему составил 0,50%, что на 0,03% больше, чем в 2014 г. Максимальное значение данного коэффициента зафиксировано в 2014 году, тогда оно составило 0,78%.

Далее произведем расчет коэффициента оборота по выбытию:

$$K_{об.выб.} = Ч_{выб.} / Ч_{ср.спис.} \times 100\% \quad (2.2)$$

где:

$K_{об.выб.}$ – коэффициент оборота по выбытию,

$Ч_{выб.}$ – число выбывших за период, чел.,

$Ч_{ср.спис.}$ – среднесписочная численность персонала за период, чел.;

Максимальное значение коэффициента оборота по выбытию отмечается в 2016 г. (0,88%), минимальное – в 2014 г. (0,51%).

Далее рассчитаем коэффициент постоянства кадров:

$$K_{пост.} = Ч_{раб.} / Ч_{ср.спис.} \times 100\% \quad (2.3)$$

где:

$K_{пост.}$ – коэффициент постоянства кадров,

$Ч_{раб.}$ – число работников, состоящих в списках организации в течение всего периода, чел.,

$Ч_{ср.спис.}$ – среднесписочная численность персонала за период, чел.

Наибольшее значение по данному показателю наблюдается в 2014 г. (1,51%). В 2016 г. данный коэффициент составил 0,85%, а к концу 2016 г. снизился до 0,61%.

Следующим коэффициентом, который нам необходим для полноценного анализа основных кадровых процессов на предприятии за последние три года, является коэффициент текучести кадров. Вычислим его по следующей формуле:

$$K_{\text{текуч.}} = (Ч_{\text{ув.с.ж.}} + Ч_{\text{ув.нар.дисц.}}) / Ч_{\text{ср.спис.}} \times 100\% \quad (2.4)$$

где:

$K_{\text{текуч.}}$ – коэффициент текучести кадров,

$Ч_{\text{ув.с.ж.}}$ – число уволенных по собственному желанию, чел.,

$Ч_{\text{ув.нар.дисц.}}$ – число уволенных за нарушения трудовой дисциплины, чел.,

$Ч_{\text{ср.спис.}}$ – среднесписочная численность персонала за период, чел.

Очевидно, что коэффициент текучести кадров увеличивается с каждым годом. В 2014 г. этот показатель составлял 0,51%, а в 2016 г. – уже 0,88%.

Коэффициент абсентеизма рассчитывается по следующей формуле:

$$K_{\text{абс.}} = Ч_{\text{общ.к.пр.дн.}} / K_{\text{раб.дн.}} \times Ч_{\text{ср.спис.}} \times 100\% \quad (2.5)$$

где:

$K_{\text{абс.}}$ – коэффициент абсентеизма,

$Ч_{\text{общ.к.пр.дн.}}$ – общее количество пропущенных персоналом рабочих дней,

$K_{\text{раб.дн.}}$ – количество рабочих дней за период,

$Ч_{\text{ср.спис.}}$ – среднесписочная численность персонала за период, чел..

Таким образом, коэффициент абсентеизма в 2014 г. достиг максимума за рассматриваемый период, составив 27,6%. Минимальное значение данного коэффициента зафиксировано в 2016 г. (10,28%).

В заключение проводимого нами анализа основных кадровых процессов за последние три года, рассчитаем следующий показатель, а именно: производительность труда по формуле:

$$П_{\text{тр}} = С_{\text{общ.об.прод.}} / Ч_{\text{ср.спис.}} \times 100\% \quad (2.6)$$

где:

$P_{\text{тр}}$ – производительность труда (стоимостная на одного работника за период), руб.,

$C_{\text{общ.об.прод.}}$ – стоимость общего объема произведенной за период продукции,

$Ч_{\text{ср.спис.}}$ – среднесписочная численность персонала за период, чел.

Итак, минимальное значение по данному показателю отмечается в 2015 году, и составляет 3234,89 тыс. руб. В 2015 г. производительность труда (стоимостная на одного работника за период) увеличилась по сравнению с предыдущим годом на 1713,29 тысяч рублей.

Численность работающих предприятия ООО «ПМК Стройремонтсервис» на данный момент составляет 150 человек. Численность персонала, размеры производственной деятельности и регионального значения позволяет отнести предприятие к числу средних предприятий в Белгородской области.

На предприятии на 1 января ежегодно составляется штатное расписание. Штатное расписание утверждает генеральный директор ООО «ПМК Стройремонтсервис». В нем указывается наименование должностей, число штатных единиц, должностной оклад, всего в месяц.

Характеристика персонала ООО «ПМК Стройремонтсервис» по образованию представлена в таблице 2.4.

Таблица 2.4

Характеристика персонала ООО «ПМК Стройремонтсервис» по образованию

Категория работников	Количество работающих	Образование			
		высшее	среднетехническое	среднее	незаконченное среднее
Руководители	20	17	3	-	-
Специалисты	30	24	6	0	-
Рабочие	100	89	8	1	2
Итого	150	130	17	1	2

Как следует из данных, представленных в таблице 2.4, среди всех категорий персонала преобладают работники с высшим образованием.

В целях повышения образовательного уровня в ООО «ПМК Стройремонтсервис» уделяется большое внимание подготовке обучению персонала. Комплексная подготовка персонала является одним из направлений квалификационного и личностного роста персонала, а также фактором социально-экономического статуса предприятия.

Для регулирования движения рабочей силы на предприятии и нормирования работы отдела кадров, оценки кадровой политики на предприятии и выявления ее недостатков применяется нормативный показатель текучести кадров. Норматив текучести кадров составляет 5%. За снижение этого показателя на предприятии не предусмотрены специальные вознаграждения, однако данный показатель является важным при оценке хозяйственной деятельности предприятия, превышение фактического показателя над нормативным свидетельствует о недочетах в кадровой политике.

Таблица 2.5

Характеристика движения персонала на предприятии

Показатель	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Отклонение 2016 г. к 2014 г., %
Списочное число работников на начало периода, чел (P_H)	178	164	150	-0,83
Общий баланс рабочего времени организации за год, ч (P)	1754936	1783760	1785490	1,74
Коэффициент текучести кадров (K_T), %	4,71	5,45	4,92	4,37
Коэффициент удовлетворенности работников работой на предприятии (K_y)	0,98	0,98	0,98	-0,01
Коэффициент интенсивности текучести молодежи ($K_{ИТ}$)	4,91	5,15	5,66	15,19
Коэффициент интенсивности текучести специалистов ($K_{ИТ}$)	3,03	3,09	3,09	2,06
Коэффициент интенсивности текучести рабочих ($K_{ИТ}$)	3,42	4,22	3,33	-2,57
Показатель абсентеизма (A), %	4,63	4,61	4,63	-0,02

Как следует из анализа полученных в таблице 2.5 данных, на предприятии достаточно высокая текучесть кадров, которая выросла по сравнению с 2014 г. на 4,37%. Коэффициент текучести кадров в 2016 году составил 4,9%.

Самые высокие показатели текучести отмечены у молодежи, которая в 2015 году превысила нормативный показатель на 0,66% с негативной тенденцией неуклонного роста. Очевидно, молодежь менее других групп довольна условиями работы в ООО «ПМК Стройремонтсервис». Текучесть специалистов и рабочих не превышает нормативные показатели.

Коэффициент удовлетворенности работников работой на предприятии высокий (0,98) и не имеет тенденции ни к росту, ни к снижению.

Показатель абсентеизма на предприятии сохранился на уровне 4,63%.

Приведенные данные свидетельствуют об удовлетворительных показателях движения персонала на предприятии и необходимости разработки мероприятий по снижению текучести кадров.

В ООО «ПМК Стройремонтсервис» одной из главных причин увольнения работников по собственному желанию является неудовлетворенность заработной платой. Разница в оплате труда приводит к постоянному перемещению людей. Причем эта причина в большей степени касается рабочих, хотя велико ее влияние и на процесс текучести среди служащих.

Вторая причина – уровень нормирования труда. Там, где совершенствованию нормирования не уделяется должного внимания, своевременно не обеспечивается пересмотр норм выработки, там появляются так называемые выгодные и невыгодные работы.

Следующая по важности причина – это неудовлетворенность условиями и организацией труда. К ним относятся, прежде всего, вредность производства, большие физические нагрузки, монотонный режим работы и т.д. Несмотря на то, что Трудовым Кодексом РФ и коллективным договором предприятия установлены определенные льготы для работников, занятых во

вредных и тяжелых условиях труда, текучесть кадров среди этой группы по-прежнему значительна. Объясняется это еще и тем, что по мере роста заработной платы, повышения общеобразовательного и культурного уровня людей. Особенно молодежи, у них возрастают требования к выбору места работы.

Определенное влияние на текучесть оказывают и бытовые условия. Сюда можно отнести плохое транспортное обслуживание, отсутствие некоторых социально-культурных объектов. Причинами увольнения молодежи, является неудовлетворенность профессией, а также плохая организация досуга и невозможность повысить профессиональный и общеобразовательный уровень.

Планированию человеческих ресурсов в ООО «ПМК Стройремонтсервис» уделяется внимание. Ежемесячно проводится работа по определению числа работников, контролируется соответствие занятых должностей штатному расписанию, выявляется, таким образом, количество необходимых работников, качественные характеристики вакантных должностей для того, чтобы более эффективно проводить подбор и отбор персонала. Данное планирование скорее можно назвать оперативным, поскольку составление стратегических планов по определению как качественной, так и количественной потребности в кадрах не производится.

Одним из важных направлений кадровой работы является процесс приёма персонала и расстановки кадров. Для отбора персонала применяется метод собеседования. Директор при окончательном утверждении претендента на существующую вакантную должность подписывает соответствующий приказ о принятии на работу.

В ООО «ПМК Стройремонтсервис» существует положение о планировании проведения образовательных мероприятий, а также программа планирования карьерного роста сотрудников. Целью этой программы является рост сотрудников, а также воспитание руководителей-управленцев внутри компании. Для этого руководитель совместно с подчиненным

разрабатывает стратегию карьерного роста, т.е. определяет, какое место сотрудник может занять на предприятии через 1-3 года.

Определение потребности в персонале – одно из важнейших направлений маркетинга персонала, позволяющее установить на заданный период времени качественный и количественный состав персонала.

Следует различать качественную и количественную потребность в персонале. Оба эти вида потребности в практике планирования численности рассчитывают в единстве и взаимосвязи.

Качественная потребность в специалистах и руководителях может быть определена путем последовательной разработки следующих организационных документов:

- системы целей как основы оргструктуры управления;
- общей организационной структуры, а также организационных структур подразделений;
- штатного расписания;
- должностных инструкций (описаний рабочих мест) специалистов и руководителей. Этот вид документа может использоваться как основа расчета трудоемкости выполнения должностных функций.

Задача определения количественной потребности в персонале сводится как к выбору метода расчета численности сотрудников, так и к установлению исходных данных для расчета и непосредственному расчету необходимой численности работников на определенный временной период.

Рассчитаем показатели эффективности использования персонала по формуле:

$$O_3 = \Delta Ч \cdot I_0, \quad (2.7)$$

где абсолютное изменение среднесписочной численности работающих:

$$\Delta Ч = Ч_0 - Ч_6, \quad (2.8)$$

индекс объема услуг:

$$I = Q_0 / Q_6, \quad (2.9)$$

Q_0 – объем услуг в текущем году, Q_6 – объем услуг в предыдущем году.

Производительность труда одного рабочего определяется как отношение произведенного объема продукции в денежных единицах к численности рабочих.

Таблица 2.6

Расчет показателей эффективности использования персонала

Показатель	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Отклонение 2016 г. к 2014 г., %
Производительность труда, тыс. руб./чел.	219,7	241,4	258,8	17,82
Относительное высвобождение (-), дополнительное привлечение (+) численности работающих, чел, чел.	-	-5,6	0,9	-

Как следует из проведенного анализа, в анализируемом периоде производительность труда росла более высокими темпами, чем выручка. В 2016 году по сравнению с 2014 годом прирост выручка от продажи услуг составил 17,33%, а прирост производительности труда – 17,82%.

Поскольку в 2015 г. по отношению к 2016 г. производительность труда выросла, а среднесписочная численность рабочих увеличилась, то произошло относительное высвобождение числа рабочих. Наоборот, в 2016 г. относительно 2015 г. произошло дополнительное привлечение числа рабочих.

Социально-демографический состав ООО «ПМК Стройремонтсервис» на конец года приведен в таблице 2.7.

Таблица 2.7

Социально-демографический состав ООО «ПМК Стройремонтсервис», чел.

Показатели	2014	2015	2016
1. Общая численность работников, всего:	178	164	150
мужчины	150	144	134
женщины	28	20	16
2. Численность работников по возрастным группам:			
до 18 лет	0	0	0
18-30 лет	58	44	30
31 -40 лет	120	116	112

41-50 лет	0	4	8
51 -59 лет	0	0	0
60 лет и более	0	0	0
4. Численность руководящего персонала, всего	12	14	12

Персонал – это совокупность всех человеческих ресурсов, которыми обладает ООО «ПМК Стройремонтсервис».

Необходимо отметить, что по возрастному составу ООО «ПМК Стройремонтсервис» – достаточно молодое предприятие. От общей численности кадров предприятия – 95% в возрасте до 40 лет.

Таблица 2.8

Анализ текучести кадров ООО «ПМК Стройремонтсервис»

Показатели	2015	2016	Изменение (+/-)
Состояло по списку на начало года, чел.	164	150	-14
Принято, чел.	8	3	-5
Выбыло с предприятия,	1	2	1
по сокращению	0	0	0
по собственному желанию	1	2	1
за нарушение трудовой дисциплины	0	0	0
Баланс рабочего времени, часов	40656	53360	12704
Общее число часов, пропущенных работниками в течение года по болезни, отгулы за свой счет, прогулы	1537	2538	1001
Состояло на конец года, чел.	164	150	-14
Коэффициент текучести кадров (Кт)	0,052	0,1	0,048

Численность персонала в 2015 году уменьшилась на 14 чел.

Проведем анализ системы обучения персонала в ООО «ПМК Стройремонтсервис».

Действующая в настоящее время система обучения представлена следующими характеристиками.

В рамках процесса обучения персонала происходит «ориентация» персонала, когда происходит практическое знакомство нового работника со своими обязанностями и требованиями, которые к нему предъявляются со стороны ООО «ПМК Стройремонтсервис», причем это знакомство осуществляется посредством таких обучающих программ, как «История предприятия», «Введение в профессию» и т. п.

На этом этапе весьма целесообразным оказывается знакомство сотрудника с такими документами, как «должностная инструкция сотрудника», «коллективный трудовой договор», «правила внутреннего трудового распорядка».

Инструктаж – это разъяснение приемов работы с их некоторой демонстрацией непосредственно на рабочем месте. Инструктаж проводится либо отдела кадров, либо сотрудником, долгое время исполняющим свои обязанности и имеющим огромный опыт работы. Вообще говоря, все виды инструктажей – это элементы учебы. Статистические данные свидетельствуют, что особое внимание надо уделять работникам со стажем до 1 года, а также опытным работникам с большим стажем, так как эти категории работающих наиболее подвержены травматизму. В первом случае из-за неопытности, во втором – из-за чрезвычайной самоуверенности. Кстати, разбор несчастных случаев, проработка приказов есть также своеобразная форма обучения.

По характеру и времени проведения инструктаж сотрудников можно подразделить на вводный (вступительный), первичный на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой.

Итак, анализ системы управления персоналом ООО «ПМК Стройремонтсервис» показал, что планированию человеческих ресурсов уделяется внимание. Ежемесячно проводится работа по определению числа работников, контролируется соответствие занятых должностей штатному расписанию, выявляется, таким образом, количество необходимых работников, качественные характеристики вакантных должностей для того, чтобы более эффективно проводить подбор и отбор персонала. Данное планирование скорее можно назвать оперативным, поскольку составление стратегических планов по определению как качественной, так и количественной потребности в кадрах не производится.

Таким образом, анализ системы управления персоналом ООО «ПМК Стройремонтсервис» показал, что планированию человеческих

ресурсов на предприятии уделяется внимание. Ежемесячно проводится работа по определению числа работников, контролируется соответствие занятых должностей штатному расписанию, выявляется, таким образом, количество необходимых работников, качественные характеристики вакантных должностей для того, чтобы более эффективно проводить подбор и отбор персонала. Данное планирование скорее можно назвать оперативным, поскольку составление стратегических планов по определению как качественной, так и количественной потребности в кадрах не производится.

2.3. Оценка актуального состояния системы безопасности труда персонала в ООО «ПМК Стройремонтсервис»

Организации системы безопасности труда руководство ООО «ПМК Стройремонтсервис» уделяет большое внимание, что обусловлено спецификой деятельности.

Основополагающим документом по безопасности труда является Приказ «Об утверждении Положения о службе охраны труда и промышленной безопасности», которым утверждается Положение о службе безопасности ООО «ПМК Стройремонтсервис».

В своей деятельности служба охраны труда руководствуется Конституцией Российской Федерации, Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, уставом, приказами и другими нормативными документами, нормативными документами, а также указанным Положением. Служба охраны труда имеет печать, штампы, бланки.

В целом, политика ООО «ПМК Стройремонтсервис» в области охраны труда направлена на сбалансированное решение социально-экономических

задач при реализации всех направлений деятельности предприятия и обеспечении безопасных условий труда, защиты здоровья персонала.

Причины и количество несчастных случаев в ООО «ПМК Стройремонтсервис» за 2015/2016 гг. отражены в таблице 2.8.

Таблица 2.8

Причины несчастных случаев (количество случаев)

Причины несчастных случаев	2015 год			2016 год		
	всего	средн.	тяжел.	всего	средн.	тяжел.
Нарушение требований правил и инструкций по безопасности труда	3	2	1	4	3	1
Личная неосторожность				7	3	3
Нарушение технологии работы	4	2	2	5	3	2
Неприменение защитной спец. одежды	3	2	1			
Всего:	10	6	4	16	9	6

Такое положение свидетельствует о недостатках в организации работ, понижении контрольных функций руководителей всех уровней.

Несчастные случаи, происшедшие с работниками, составили 56% (9 случаев) от общего количества, причём данные случаи большинство с тяжёлыми последствиями. Данный факт говорит об ослаблении бдительности работников ООО «ПМК Стройремонтсервис».

Исходя из данного анализа, можно сделать вывод, что работники перед началом смены по-прежнему отдыхают недостаточно и, в результате, на работу приходят неподготовленными – понижается их бдительность при работе на линии. Руководителям всех подразделений необходимо обратить на это внимание.

Распределение несчастных случаев по стажу работы пострадавших за 2015/2016 гг. отражено в таблице 2.9.

Таблица 2.9.

Распределение несчастных случаев по стажу работы пострадавших ООО «ПМК Стройремонтсервис»

Стаж работы пострадавших	2015 г.			2016 г.		
	всего	средн.	тяжел.	всего	средн.	тяжел.
до 1 года	5	1		6	1	1

от 1 года до 5 лет	3	1		4		1
от 5 до 9 лет	2		1	6	2	1
итого	10	2	1	16	3	3

Наибольшее количество несчастных случаев допущено с работниками в период работы в должностях на первый год работы.

В 2016 г. изменился самый «травмоопасный» возраст работников в сравнении с данным периодом 2015 года – и составил «от 35 до 45 лет» – 7 работников, из них 2 работника получили серьезные травмы, 2 тяжёлые; впервые произошёл рост травмирования работников в возрасте «свыше 55 лет» – 5 работников.

Основными причинами в работе, приведшими к несчастным случаям на производстве в 2015 году являются:

- низкий уровень технологической дисциплины;
- невыполнение работниками мер безопасности при работе;
- нарушение трудовой дисциплины;
- низкая эффективность проведения работы с «новичками» и неудовлетворительная организация стажировки работников.

В ООО «ПМК Стройремонтсервис» введен в действие стандарт «Система управления охраной труда».

Ежегодно руководители предприятия говорят и проводят работы по предупреждению случаев травматизма.

На предприятии принимаются меры дисциплинарного воздействия.

В целях совершенствования системы управления охраной труда для обеспечения безопасности производственных процессов на предприятии введено «Положение о порядке применения предупредительных талонов по охране труда».

Основными причинами нарушений требований охраны труда работниками ООО «ПМК Стройремонтсервис» являются:

- не применение или неправильное применение средств индивидуальной защиты – 25%;

- нарушения при работе – 21%;
- нарушения при работе с техникой – 2%.

Вся работа проверяющих безопасности труда (плановые ревизии и контрольные проверки, проверки на соответствие требованиям нормативных документов, принятие предупредительных мер, контроль за выполнением предписаний и устранением нарушений, расследование случаев нарушения безопасности движения и охраны труда) направлена на снижение рисков производственного травматизма и рассматривается как связующее звено между работниками и руководителями ООО «ПМК Стройремонтсервис».

Таким образом, проведенный анализ документации показал, что, несмотря, на проводимые мероприятия по безопасности труда в ООО «ПМК Стройремонтсервис» наблюдаются случаи травматизма, несчастных случаев и нарушений техники безопасности. Такое положение обусловлено различными объективными причинами: несоблюдением техники безопасности, частичная недисциплинированность, потеря бдительности персонала и т.д.

Далее мы провели опрос, касающийся более подробного изучения деятельности работников и руководителей ООО «ПМК Стройремонтсервис». Опрос проходил в форме анкетирования.

В анкеты были включены вопросы, измеряющие показатели: вовлеченность (степень участия работников в жизни и деятельности ООО «ПМК Стройремонтсервис»); удовлетворенность работников трудом, приверженность предприятию; потенциальная текучесть (доля персонала, готового уволиться), осведомленность (степень информированности сотрудника о событиях, процессах, происходящих на предприятии). Кроме этого, анкета включала вопросы, изучающие мнение работников о системах оценки, адаптации, мотивации, социальной поддержке, ценностях, восприятии ООО «ПМК Стройремонтсервис» работниками, каналах информации, которыми работники пользуются и которым доверяют, и других параметрах по блоку управления персоналом.

Исследование выявило как конкурентные преимущества, так и «слабые места» в работе с персоналом в сфере безопасности труда. Работники ценят соблюдение работодателем законодательства, социальные гарантии, атмосферу в коллективе, принадлежность к предприятию, испытывают гордость за свою профессию. В то же время, пока еще невелика удовлетворенность уровнем оплаты труда и зависимостью оплаты труда от его результатов. Кроме того, у работников вызывает небольшие опасения состояние системы безопасности труда.

Анкетирование показало, что в области безопасности труда правилами безопасности, регламентирующими безопасное производство работ, 54% руководителей, 52% специалистов, 63% руководителей среднего звена и 78% рабочих пользуются эпизодически, бессистемно (таблица 2.10).

Таблица 2.10

Результаты анкетирования работников по вопросам безопасности труда

Вопрос	Категория работников / Результаты, в %			
	Руководство	Специалисты	Служащие	Рабочие
Как часто Вы пользуетесь правилами?				
1. постоянно	54	7	19	23
2. эпизодически	11	2	7	5
3. только на аттестации	2	1	3	3
4. не пользуюсь	-	-	-	-
Стаж работы:				
1. менее 5 лет	10	2	1	17
2. более 10 лет	27	1	10	35
3. более 15 лет	20	6	11	80
4. более 20 лет	10	1	7	11

Из результатов анкетирования следует, что стаж работы на предприятии не является критерием оценки знания специалистами требований норм по безопасности труда. Периодичность проверки знаний по правилам безопасности – 1 раз в 5 лет негативно сказывается на уровне знаний и выражается значительным количеством ошибок. Установлен характер влияния сроков периодической проверки знаний на объём

остаточных знаний. Не все сотрудники, независимо от категории и статуса, соблюдают требования и нормы техники безопасности.

Все собранные данные свидетельствуют о необходимости совершенствования существующей системы безопасности труда в ООО «ПМК Стройремонтсервис».

Итак, мы можем сделать следующие выводы о проблемах безопасности труда персонала на исследуемом предприятии. Несмотря на пристальное внимание со стороны руководства предприятия в области безопасности труда, регламентирующее безопасное производство работ, у работников вызывает небольшие опасения состояние системы безопасности труда. В связи с этим, возникает необходимость совершенствования существующей системы безопасности труда в ООО «ПМК Стройремонтсервис».

ГЛАВА 3. РАЗРАБОТКА НАПРАВЛЕНИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ООО «ПМК СТРОЙРЕМОНТСЕРВИС»

3.1. Мероприятия по совершенствованию системы безопасности труда персонала в ООО «ПМК Стройремонтсервис»

Проведенный нами анализ существующей системы безопасности труда персонала показал, что одним из немаловажных факторов безопасности труда является человеческий фактор: отношение персонала к соблюдению трудовой и производственной дисциплины, отношение к технике и безопасности и др.

Предлагаемые мероприятия рассматривают необходимость защиты предприятия от негативных воздействий человеческого фактора, позволяющих снизить их влияние и обеспечить повышение уровня безопасности труда персонала.

Проведем анализ целей мероприятий.

Таблица 3.1

Анализ целей предлагаемых мероприятий

Проблема	Цель
неполное выполнение работниками мер безопасности при работе	достигнуть полного соответствия нормам и правилам безопасности работниками
нарушение трудовой дисциплины	разработать систему контроля и систему взысканий за нарушения безопасности труда
неполное составление графика очередной проверки знаний работников по безопасности с учётом всех подразделений	доработать систему проверки знаний работников по безопасности труда персонала в соответствии с графиком
неполное заполнение журнала учета проверки знаний норм и правил работы, не всегда указывается стаж работы в занимаемой должности работников	доработать комплект документационного и учетного обеспечения системы безопасности труда

Стратегическое планирование деятельности ООО «ПМК Стройремонтсервис» подразумевает достижение общих целей предприятия, связанных с получением прибыли и повышения конкурентоспособности.

Однако, как известно, планирование деятельности предприятия выступает неотъемлемой частью всей системы управления. Кадровые процессы, в том числе соответствие персонала всем предъявляемым нормам и правилам, связаны со стратегиями предприятия для достижения общих целей. В частности, достижение конкретных целей, стоящих перед руководством предприятия по безопасности труда персонала, позволит достичь общих целей.

Далее представим логико-структурную схему, отражающую описание мероприятий на каждом из четырех уровней: общих целей, задачи, результатов и действий, измеримые показатели на каждом уровне текстуального описания направлений, средство регистрации показателей, факторы риска и ограничения, которые могут оказать отрицательное воздействие на ход выполнения и успех предлагаемых мероприятий (таблица 3.2).

Таблица 3.2

Логико-структурная схема предлагаемых направлений по совершенствованию системы безопасности труда персонала в ООО «ПМК Стройремонтсервис»

Описание направлений	Объективно-проверяемые показатели	Источники поверки	Допущения
Общие цели: 1. Повышение конкурентоспособности предприятия на рынке оказываемых услуг, 2. Получение прибыли	Прибыль от оказания услуг населению	Опрос клиентов Журнал продаж услуг (статистика продаж) База данных постоянных клиентов	
Цель: Совершенствование системы безопасности труда персонала предприятия: 1. достигнуть полного соответствия нормам и правилам безопасности работниками	Количество производственных травм, количество заболеваний персонала за исследуемый период; Издержки, связанные с	Опрос персонала Журнал стажа (статистика) и удовлетворенности персонала работой	Уровень безопасности труда повышается

<p>2.разработать систему контроля и систему взысканий за нарушения безопасности труда</p> <p>3.доработать систему проверки знаний работников по безопасности труда персонала в соответствии с графиком</p> <p>4.Доработать комплект документационного и учетного обеспечения системы безопасности труда</p>	<p>повышением безопасности труда</p>		
<p>Результаты:</p> <p>1.уменьшение количества производственных травм и снижение количества заболеваний;</p> <p>2.снижение моральных издержек, связанных с повышением безопасности труда</p>	<p>Снижение производственных травм</p> <p>Повышение безопасности труда</p> <p>Повышение производительности труда</p> <p>Повышение эффективности деятельности</p>	<p>Журнал (статистика) по безопасности персонала, учета производственных случаев</p> <p>Учет показателей деятельности предприятия (бухгалтерия)</p>	<p>Клиенты с большим желанием обращаются за услугами на предприятие</p>
<p>Действия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - повышение квалификации и совершенствование знаний и производственных навыков по безопасности труда; - совершенствование четкости организации и качества работы лиц, ответственных за безопасность труда; - конкретизацию функциональных обязанностей в деятельности отдельных исполнителей, регламентацию их работы должностными инструкциями, положениями и 	<p>Средства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Введение в практику деятельности проведение ежеквартальных занятий для персонала по правилам безопасности труда. - Изменение сроков периодической аттестации персонала по правилам безопасности труда. - Внедрение системы контроля за проверкой знаний персонала по безопасности труда. - Разработка и внедрение системы 	<p>Затраты:</p> <ul style="list-style-type: none"> Единовременные затраты Возмещаемые затраты 	<p>Руководитель охотно проводит обучение; работники с интересом и ответственностью относятся к обучению технике эффективных правил безопасности труда, контролю, стимулированию по соблюдению требований безопасности труда.</p>

<p>правилами по охране труда; - улучшение надзора и контроля за состоянием системы безопасности труда; - совершенствование социальных и материальных факторов для заинтересованности персонала в соблюдении правил безопасности труда</p>	<p>материального и нематериального стимулирования персонала по соблюдению требований безопасности труда. - Техническое содействие.</p>		
			<p>Руководитель принимает решение поднять уровень реализации услуг и готов вложить все необходимые ресурсы</p>

Итак, для совершенствования безопасности труда персонала в ООО «ПМК Стройремонтсервис» нами предложены мероприятия.

Предлагаемые направления включают в себя следующие организационные действия, способствующие повышению безопасности труда с учетом снижения негативного воздействия человеческого фактора:

- повышение квалификации и совершенствование знаний и производственных навыков по безопасности труда;
- совершенствование четкости организации и качества работы лиц, ответственных за безопасность труда;
- конкретизацию функциональных обязанностей в деятельности отдельных исполнителей, регламентацию их работы должностными инструкциями, положениями и правилами по безопасности труда;
- улучшение надзора и контроля за состоянием системы безопасности труда;
- совершенствование социальных факторов для заинтересованности персонала в соблюдении правил безопасности труда.

Направления по совершенствованию системы безопасности труда персонала ООО «ПМК Стройремонтсервис» предусматривают следующие мероприятия:

1. Введение в практику деятельности проведение ежеквартальных занятий для персонала по правилам безопасности труда.

В настоящее время нормативные документы ООО «ПМК Стройремонтсервис» по обеспечению безопасности деятельности, должностные инструкции изучаются работниками, как правило, индивидуально, в порядке самоподготовки. Организация таких ежемесячных занятий должна быть возложена на руководителей структурных подразделений ООО «ПМК Стройремонтсервис».

Ежемесячные организованные занятия персонала по правилам безопасности труда будут способствовать повышению уровня образованности в трудовом коллективе. Знание всех опасных моментов в работе предупреждает возникновение случайных травм. Устранение предпосылок ошибок будет способствовать безопасному протеканию рабочего процесса.

При проведении занятий персонала по основам безопасности труда необходимо включать в практику этой деятельности использование тренажерных компьютерных систем, видеотехники и других технических средства, способствующих лучшему усвоению изучаемого материала и более четким и уверенным действиям в различных условиях производственной обстановки. Занятия персонала по основам безопасности труда должны проводиться в специально оборудованных для этого помещениях и с использованием комплекта нормативных материалов по вопросам безопасности труда на предприятии. После изучения каждого цикла занятий по безопасности труда, руководитель структурного подразделения совместно со специалистом по безопасности труда оценивает знания персонала по изученному курсу путем проведения устного зачета или письменного ответа на контрольные вопросы по изученной теме.

2. Изменение сроков периодической аттестации персонала по правилам безопасности труда.

Необходимость проведения промежуточной аттестации помимо подтверждения специалистом знаний в достаточном объеме по вопросам безопасности труда, обусловлена также следующими факторами:

– за пятилетний период после проведения предыдущей аттестации возможно введение в действие новых или внесение изменений и дополнений в действующие законодательные и иные нормативные правовые акты, содержащие требования безопасности труда.

– ввод в эксплуатацию нового оборудования и изменение технологических процессов, требующих дополнительных знаний по безопасности труда персонала. В этом случае должна осуществляться проверка знаний требований безопасности труда, связанных с соответствующими изменениями;

– назначение или перевод руководителей и специалистов на другую работу, если новые обязанности требуют дополнительных знаний по безопасности труда (до начала исполнения ими своих должностных обязанностей).

Объем и порядок процедуры промежуточной аттестации по безопасности труда требований охраны труда определяется стороной, инициирующей ее проведение (соответствующим приказом, указанием или распоряжением).

3. Внедрение системы контроля за проверкой знаний персонала по безопасности труда.

Нами предлагается внедрение системы учета за соблюдением периодической и промежуточной аттестации по безопасности труда путем внедрения, так называемого листа аттестации по безопасности труда.

Лист аттестации представляет собой удостоверение сотрудника, в котором должны отражаться данные о дате прохождения очередной или

промежуточной аттестации и ее результатах. Сведения о сроках прохождении аттестации и ее результатах вносятся в удостоверение руководителем структурного подразделения и сотрудником кадровой службы на основании аттестационного листа и других документов по аттестации персонала. Специалистам кадровой службы и специалистам по охране труда предприятия необходимо создать единую электронную базу учета аттестованного персонала и на основании ее вносить изменения в аттестационные удостоверения персонала. Таким образом, создание единой базы учета аттестованных по безопасности труда специалистов и работников и внедрение удостоверений аттестации позволит более оперативно осуществлять мероприятия по безопасности труда, в т.ч. осуществление допуска к работе только аттестованных специалистов и рабочих.

4. Разработка и внедрение системы нематериального стимулирования персонала по соблюдению требований безопасности труда.

Система нематериального стимулирования персонала по соблюдению требований безопасности труда включает в себя следующие направления:

- присвоение звания «Лучшее структурное подразделение по выполнению действий безопасности труда»;
- награждение работника Почетной грамотой за соблюдение норм по безопасности труда;
- объявление благодарности в приказе;
- стимулирование свободным временем, т.е. предоставление работнику дополнительного отпуска за соблюдение норм безопасности труда.
- меры дисциплинарного воздействия. Задача руководителя состоит в том, чтобы после применения дисциплинарных воздействий у работника не пропало желание трудиться с полной отдачей и соблюдать все меры безопасности труда.

Таким образом, направления по совершенствованию системы безопасности труда в ООО «ПМК Стройремонтсервис» включает следующие мероприятия:

1. введение в практику деятельности проведение ежеквартальных занятий для персонала по правилам безопасности труда;
2. изменение сроков периодической аттестации персонала по правилам безопасности труда с введением, так называемой промежуточной аттестации один раз в 2,5 года;
3. совершенствование системы контроля за проверкой знаний персонала по безопасности труда путем введения для персонала листа аттестации каждого сотрудника;
4. разработка и внедрение комплексной системы морального стимулирования персонала по соблюдению требований безопасности труда.

Внедрение в практику деятельности ООО «ПМК Стройремонтсервис» данных мероприятий по совершенствованию системы безопасности труда персонала включает в себя несколько этапов:

1. Доведение до сведения руководителей структурных подразделений администрацией предприятия положений направлений по совершенствованию безопасности труда на предприятии.
2. Подготовка и издание организационно-распорядительных документов.
3. Подготовка и внедрение локальных нормативных актов по совершенствованию системы безопасности труда на предприятии.
4. Подготовка планов методических материалов для проведения ежеквартальных занятий персонала по безопасности труда.
5. Подготовка пакета документов по организации проведения промежуточной аттестации персонала по безопасности труда.
6. Создание единой электронной базы учета аттестованного персонала по безопасности труда.
7. Подготовка и оформление листов аттестации по безопасности труда – удостоверений аттестации персонала.

8. Проектирование системы нематериального стимулирования персонала за соблюдение норм и правил безопасности труда в процессе трудовой деятельности.

9. Ознакомление персонала предприятия с системой совершенствования безопасности труда и ее утверждение.

В целях планирования внедрения данных направлений нами разработан план внедрения мероприятий по совершенствованию системы безопасности труда ООО «ПМК Стройремонтсервис». Календарный план проведения мероприятий представим в таблице 3.3.

Таблица 3.3

Календарный план и круг ответственных лиц мероприятий по совершенствованию системы безопасности труда ООО «ПМК Стройремонтсервис»

№ п/п	Название задачи	Длительность, дни	Дата начала работ	Дата окончания работ	Состав участников (должности ответственных лиц)
1	Разработка и издание приказа о необходимости совершенствования системы безопасности труда персонала. Включает: обоснование основных направлений системы, назначение ответственных лиц за ее разработку и внедрение, инструменты контроля администрации предприятия за внедрением системы повышения безопасности труда персонала.	1 месяц	1.07.2017	1.08.2017.	Директор, руководители отделов по безопасности труда и по управлению персоналом
2	Подготовка и издание организационно-распорядительных документов	2 месяца	1.07.2017	1.09.2017	Руководитель отдела по безопасности труда; руководитель отдела по управлению персоналом
3	Подготовка и внедрение	3 месяца	1.07.2017	1.10.2017	Директор,

	локальных нормативных актов по совершенствованию системы безопасности труда на предприятии: Положения о комплексной системе безопасности труда персонала; внесение изменений и дополнений в существующие локальные нормативные акты по безопасности и охране труда на предприятии				руководители отделов по безопасности труда и по управлению персоналом
4	Подготовка планов и методических материалов для проведения ежеквартальных занятий персонала по безопасности труда. Включает: Приобретение плакатов, стандартов безопасности труда, инструкций, правил. Организация проведения зачетных занятий по безопасности труда	4 месяца	1.09.2017	1.01.2017	Отдел по безопасности труда
5	Доклад руководству и утверждение порядка, графика и методических планов ежеквартальных занятий по повышению безопасности труда персонала.	1 день	1.09.2017	2.09.2017	Руководитель отдела по безопасности труда
6	Подготовка пакета документов по организации проведения промежуточной аттестации персонала по безопасности труда	2 месяца	1.09.2017	1.11.2017	Отдел по безопасности труда; Отдел по управлению персоналом
7	Создание единой электронной базы учета аттестованного персонала по безопасности труда	4 месяца	1.08.2017	1.12.2017	Отдел по безопасности труда; Отдел по управлению персоналом
8	Совершенствование системы контроля за проверкой знаний персонала по безопасности труда путем введения для персонала листа аттестации каждого сотрудника.	4 месяца	1.08.2017	1.12.2017	Отдел по безопасности труда; Отдел по управлению персоналом

9	Определение составляющих нематериального стимулирования персонала за соблюдение норм и правил безопасности труда в процессе трудовой деятельности.	2 месяца	1.09.2017	1.11.2017	Отдел по безопасности труда; Отдел по управлению персоналом
---	--	----------	-----------	-----------	--

Срок внедрения предложенных мероприятий рассчитан на 6 месяцев. Сроки апробации равняются 6 месяцам. Срок апробации предложений позволит определить его жизнеспособность и при необходимости внести какие-то коррективы.

В предлагаемых направлениях используются следующие виды ресурсов:

- 1) возобновляемые – человеческие ресурсы;
- 2) финансовые – денежные средства, используемые предприятием для реализации мероприятий.

После оценки длительности предлагаемых мероприятий необходимо идентифицировать риски. Оценка рисков осуществляется в реестре рисков (таблица 3.4).

Таблица 3.4

Реестр рисков мероприятий

№ п/п	Риск (возможное событие с отрицательными последствиями)	Ожидаемые последствия наступления риска	Мероприятия по предупреждению наступления риска	Действия в случае наступления риска
1	риск снижения уровня производственной безопасности	«непринятие» дополнительных требований работниками предприятия	Предварительное ознакомление работников с изменениями и корректировками в области безопасности труда	Стимулирование работников с целью повышения безопасности их трудовой деятельности
2	риск несоответствия организации трудовой деятельности требованиям по безопасности труда	затраты на улучшение организации труда персонала	Разработка требований и мероприятий по повышению профессионализма сотрудников в соответствии со	Контроль за проверкой знаний персонала по безопасности труда

			спецификой деятельности предприятия	
--	--	--	---	--

Таким образом, проведенный анализ существующей системы безопасности труда персонала показал, что одним из немаловажных факторов безопасности труда является человеческий фактор: отношение персонала к соблюдению трудовой и производственной дисциплины, отношение к безопасности и др. Предлагаемые мероприятия по совершенствованию системы безопасности труда в ООО «ПМК Стройремонтсервис» направлены, в первую очередь, на снижение негативного человеческого фактора в системе безопасности труда и включает следующие мероприятия:

- внедрение в практику деятельности ежеквартальных занятий для персонала по правилам безопасности труда;
- изменение сроков периодической аттестации персонала по правилам безопасности труда с введением, так называемой промежуточной аттестации один раз в 2,5 года;
- совершенствование системы контроля за проверкой знаний персонала по безопасности труда путем введения для персонала листа аттестации каждого сотрудника;
- разработка и внедрение комплексной системы материального и морального стимулирования персонала по соблюдению требований безопасности труда.

Внедрение мероприятий по совершенствованию безопасности труда позволит сократить травматизм работников предприятия, и соответственно, уменьшить экономический ущерб предприятия.

К показателям социальной эффективности в результате внедрения мероприятий можно отнести следующие:

1. уменьшение количества производственных травм и снижение количества заболеваний;

2. снижение моральных издержек, связанных с повышением безопасности труда.

Срок апробации предложений, равный 6 месяцам, позволит определить его жизнеспособность и при необходимости внести какие-то коррективы.

Таким образом, мы предлагаем мероприятия по совершенствованию безопасности труда, которые позволят сократить травматизм работников предприятия, и соответственно, уменьшить экономический ущерб предприятия.

3.2 Обоснование эффективности предлагаемых мероприятий

Разработка и внедрение комплекса мероприятий, способствующих непрерывному снижению производственного травматизма и заболеваемости, имеет большое экономическое значение, поскольку от условий, в которых работает человек, во многом зависит его отношение к труду, работоспособность, продолжительность трудовой деятельности, соблюдение правил и норм безопасности труда.

Социально-экономическая эффективность мероприятий, направленных на совершенствование системы безопасности труда имеет следующие основные показатели:

1. Возрастание производительности труда благодаря повышению работоспособности, вследствие снижения утомляемости, вызванной неблагоприятными производственными условиями;

2. Увеличение эффективного фонда рабочего времени благодаря сокращению потерь, связанных с временной нетрудоспособностью из-за производственного травматизма и профессиональных заболеваний, вызванных несоблюдением норм по безопасности трудовой деятельности;

3. Годовой экономический эффект из-за экономии расходов на выплаты в связи с профзаболеваниями, уменьшение убытков от текучести кадров из-за неудовлетворенности условиями труда и т др.

Экономическая оценка мероприятий по повышению безопасности труда способствует повышению целенаправленности в деятельности по улучшению безопасности труда путем выбора таких мероприятий, которые при равной эффективности потребуют меньших затрат или при равных затратах позволят получить более значительный эффект в улучшении безопасности труда. Осуществление мер по улучшению системы безопасности труда, в конечном счете, дает не только социальный, но и экономический выигрыш и позволяет более обоснованно применять меры морального поощрения отдельных работников и структурных подразделений предприятия за соблюдение правил безопасности труда и снижение уровня производственного травматизма и заболеваний.

На основании вышеизложенного, мероприятия по совершенствованию системы безопасности труда персонала в ООО «ПМК Стройремонтсервис» изложены в таблице 3.5.

Таблица 3.5

**Система совершенствования безопасности труда персонала
ООО «ПМК Стройремонтсервис»**

Компоненты	Инструменты	Цели
Знание персоналом правил безопасности труда	Ежеквартальные занятия для персонала по правилам безопасности труда	Снижение производственного травматизма, повышение безопасности трудовой деятельности
Контроль за соблюдением знаний персонала правил безопасности труда и трудовой деятельности согласно этим правилам	Введение в практику деятельности промежуточной аттестации специалистов и работников предприятия по безопасности труда	Повышение безопасности трудовой деятельности, соблюдение персоналом правил безопасности труда
Контроль за проверкой знаний персонала по вопросам безопасности труда	Введение на предприятии листа аттестации по безопасности труда для каждого работника в форме аттестационных удостоверений	Обеспечение соблюдения персоналом безопасности трудовой деятельности
Создание системы материального стимулирования для работников, соблюдающих	Премиальные выплаты работникам, соблюдающим правила безопасности труда, из созданного фонда	Материальная заинтересованность персонала в соблюдении правил безопасности

правила безопасности труда	мотивации	трудовой деятельности
Создание системы морального стимулирования для работников, соблюдающих правила безопасности труда	Присвоение звания «Лучшее структурное подразделение» по соблюдению правила безопасности труда»; награждение работников Почетной грамотой; объявление благодарности в приказе; стимулирование свободным временем	Моральная заинтересованность персонала в соблюдении правил безопасности трудовой деятельности

Затраты на мероприятия по совершенствованию системы безопасности труда в ООО «ПМК Стройремонтсервис» представлены в таблице 3.6.

Таблица 3.6

Затраты на мероприятия по совершенствованию системы безопасности труда

Направления	Мероприятия	Стоимость (тыс. руб.)
Ежеквартальные занятия для персонала по правилам безопасности труда	Приобретение видеотехники, а также обучающих видеофильмов по правилам безопасности труда	40,0
	Приобретение плакатов, стандартов безопасности труда, инструкций, правил и др. литературы	20,0
	Организация проведения зачетных занятий по безопасности труда	5,0
Организация промежуточной аттестации специалистов и рабочих по правилам безопасности труда	Подготовка пакета аттестационных документов, проведение мероприятия	5,0
Внедрение на предприятии листа аттестации работника	Изготовление аттестационных удостоверений для персонала	50,0
Система морального стимулирования работников, соблюдающих правила безопасности труда	Приобретение бланков Почетных грамот и Благодарственных писем для персонала	15,0
Итого:		135,0

Таким образом, затраты на внедрение мероприятий по совершенствованию системы безопасности труда в ООО «ПМК Стройремонтсервис» составляют 135 000 руб.

Внедрение направлений по совершенствованию безопасности труда позволит сократить травматизм работников предприятия, и соответственно, уменьшить экономический ущерб предприятия.

Для определения экономической эффективности предлагаемых мероприятий необходимо выяснить сумму экономического ущерба предприятия из-за производственного травматизма и заболеваний, связанных с несоблюдением правил безопасности труда.

Таблица 3.7

Расчет экономического ущерба из-за производственного травматизма вследствие несоблюдения правил безопасности труда

Данные для расчета	Значение
1. Количество дней, потерянных в течение года из-за производственного травматизма	70
2. Количество дней, потерянных в результате общей и профессиональной заболеваемости	21
3. Среднемесячный заработок до заболеваемости, руб.	21000

Рассчитаем экономический ущерб, связанный с производственным травматизмом из-за несоблюдения правил безопасности труда. Экономический ущерб рассчитывается по формуле:

$$\mathcal{E} = 1,5 \cdot M \cdot D, \quad (3.1)$$

где 1,5 – коэффициент неучтенных потерь;

M – средняя заработная плата пострадавших за один день, руб.;

D – число потерянных дней из-за травм на предприятии.

Средняя заработная плата за 1 день составляет 875 руб.

Среднее количество дней, потерянных в течение года из-за производственного травматизма составляет в среднем 70 дней.

$\mathcal{E} = 1,5 * 875 * 70 = 91875$ руб. составляет экономический ущерб из-за производственного травматизма на одного работника.

Общая сумма экономического ущерба из-за производственного травматизма и заболеваний, связанных с нарушением правил безопасности труда составила: $1,5 \cdot 875 \cdot 21 = 27562$ руб.

Таким образом, внедрение мероприятий, затраты на которые составляют 135 тыс. руб., позволит снизить экономический ущерб предприятия от производственного травматизма, причиной которого является несоблюдение правил безопасности труда.

Произведем расчет экономической эффективности произведенных мероприятий на безопасность труда с учетом текучести кадров [43, с. 225].

Произведем расчет экономии производственных средств за счет уменьшения текучести кадров по следующей формуле:

$$\mathcal{E}_T = \sum_{i=1}^n P_{qi} \left(1 - \frac{K_{q2}}{K_{q1}} \right) \quad (3.2)$$

где

\mathcal{E}_T – экономия за счет уменьшения текучести кадров;

K_{T1}, K_{T2} – фактический и ожидаемый коэффициент текучести, %;

$\sum_{i=1}^n P_{qi}$ – среднегодовой ущерб, причиняемый предприятию текучестью кадров (снижение производительности труда в течение двух недель у работников, решивших уволиться; низкая производительность труда у вновь принятых на работу; затраты, связанные с обучением и др.).

Рассчитаем экономию средств за счет уменьшения текучести кадров:

$$\mathcal{E}_T = 119437 \cdot (1 - 4,33/4,92) = 14332,44 \text{ руб.}$$

Рассчитаем эффект от внедрения мероприятий по повышению безопасности труда:

$$\mathcal{E} = \mathcal{E}_T - 3 \cdot E \quad (3.3)$$

где:

Эт – экономия средств за счет уменьшения текучести кадров, руб.;

З – затраты на внедрение мероприятий по безопасности труда, руб.;

Е – нормативный коэффициент экономической эффективности капиталовложений на безопасность труда.

$$\text{Э} = 14332,44 - 135000 \cdot 0,08 = 3532,44 \text{ руб.}$$

Итак, эффективность мероприятий по повышению безопасности труда на предприятии равна 3532,44 руб.

Эффективность мероприятий по совершенствованию системы безопасности труда оценивается также по показателям социальной эффективности, предусматривающим создание условий труда, соответствующих санитарным нормам и требованиям правил безопасности. Улучшение условий и охраны труда приводит к уменьшению количества производственных травм, общей и профессиональной заболеваемости; к сокращению численности работников, работающих в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, уменьшению количества случаев выхода на пенсию по инвалидности вследствие травматизма или профессиональной заболеваемости, сокращение текучести кадров из-за неудовлетворительных условий труда.

Все социальные факторы находятся в тесной прямой и обратной связи с экономическими факторами: повышение социальной эффективности, достигнутое в результате внедрения мероприятий по совершенствованию безопасности труда, будет обеспечивать достижение экономических результатов деятельности предприятия.

К показателям социальной эффективности в результате внедрения мероприятий можно отнести следующие:

- уменьшение количества производственных травм и снижение количества заболеваний;

- снижение моральных издержек, связанных с повышением безопасности труда.

Ожидаемый социальный эффект от внедрения мероприятий состоит в следующем:

- снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- снижение численности пострадавших на производстве;
- улучшение условий и охраны труда;
- повышение эффективности профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работающих, сокращение вследствие этого расходов и непроизводственных затрат работодателей.

Таким образом, социальный эффект от реализации мероприятий выражается в снижении производственного травматизма, общей и профессиональной заболеваемости, повышении уровня безопасности труда, уровня социальной и правовой защищенности работника, в усилении внимания к вопросам охраны труда всех участников этого процесса.

Экономический эффект от реализации мероприятий обусловлен снижением затрат, связанных с производственным травматизмом, общей и профессиональной заболеваемостью, повышением производительности труда, сокращением потерь рабочего времени, снижением затрат на выплату компенсаций за работу с вредными и опасными условиями труда.

Таким образом, нами предложены направления по совершенствованию безопасности труда, внедрение которого позволит сократить травматизм работников предприятия, и соответственно, уменьшить экономический ущерб предприятия.

Нами проведено обоснование предлагаемых мероприятий, что позволяет сделать вывод о том, что надлежащая организация безопасности труда означает сокращение расходов, связанных с освобождением работников от трудовых обязанностей по болезни и повышение эффективности производства.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Нами проведено исследование по вопросам безопасности труда персонала в организациях.

На современных предприятиях имеются проблемы с обеспечением безопасности труда на производстве, что говорит о том, что в настоящее время руководители многих предприятий и организаций не уделяют должного внимания вопросам обеспечения безопасности труда своих работников. На реализацию предупредительных мер не выделяются должные денежные средства.

Охрана жизни и здоровья граждан обеспечивается созданием здоровых условий труда и быта на производстве, системой мер по предотвращению воздействия опасных факторов на их труд. Она осуществляется руководством предприятия во взаимодействии с органами государственными и местными власти Российской Федерации.

Повседневная деятельность граждан на производстве должна осуществляться с выполнением требований Конституции Российской Федерации, Федерального закона Российской Федерации 1999 года № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в РФ», требований государственного стандарта ГОСТ 12.0.004-98. Однако, несмотря на то, что в сейчас ГОСТы носят рекомендательный характер, в вопросах защиты жизни или здоровья граждан его требования должны выполнять руководители всех степеней.

Статистика травматизма выявляет низкую работу руководящего состава предприятий в обеспечении безопасности труда на производстве, слабые знания ими основных положений действующего законодательства в вопросах охраны труда.

Все это указывает на актуальность и значимость в настоящее время проблемы обеспечения безопасности труда на производстве, а, следовательно, и данного исследования.

Нами проведено исследование состояния системы безопасности труда в ООО «ПМК Стройремонтсервис» с целью выявления проблемных мест.

Проведенный анализ системы безопасности труда персонала ООО «ПМК Стройремонтсервис» доказал, что одним из важных аспектов безопасности труда является человеческий фактор: отношение персонала к соблюдению трудовой и производственной дисциплины, отношение к технике и безопасности и др.

Предлагаемые нами мероприятия по совершенствованию системы безопасности труда в ООО «ПМК Стройремонтсервис» направлены на снижение негативного человеческого фактора в системе безопасности труда.

Затраты на внедрение мероприятий по совершенствованию системы безопасности труда в ООО «ПМК Стройремонтсервис» составляют 135 000 руб.

Расчет эффективности направлений по повышению безопасности труда на предприятии показал, что мероприятия, предлагаемые для совершенствования системы безопасности труда персонала, могут быть эффективны, эффект равен 3532,44 руб. руб.

Внедрение мероприятий по совершенствованию безопасности труда позволит, на наш взгляд, сократить травматизм работников, и, как следствие, уменьшение экономического ущерба предприятия.

К показателям социальной эффективности в результате внедрения направлений можно отнести следующие:

- уменьшение количества производственных травм и снижение количества заболеваний;
- снижение моральных издержек, связанных с повышением безопасности труда.

Срок апробации мероприятий, равный 6 месяцам, позволит определить его жизнеспособность и, при необходимости, внести какие-то коррективы или дополнения.

Таким образом, в работе нами представлены мероприятия по совершенствованию системы безопасности труда, внедрение которых позволит сократить травматизм работников предприятия, и соответственно, уменьшить экономический ущерб предприятия.

Нами проведено обоснование предлагаемых мероприятий, что позволяет сделать вывод о том, что надлежащая организация безопасности труда означает сокращение расходов, связанных с освобождением работников от трудовых обязанностей по болезни и повышение эффективности производства.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абрамов Н.Р. Управление охраной труда: стандартизованные требования и их реализация // Стандарты и качество. – 2010. – № 1. – С. 50-53.
2. Аганесян Д.Ю. Техника безопасности на предприятиях. – М., 2010. – 238 с.
3. Арутюнов В.В. Управление персоналом: учеб. пособие. – Ростов-на-Дону, 2009. – 448 с.
4. Безопасность жизнедеятельности. Производственная безопасность и охрана труда. – М.: Высшая школа, 2011. – 432 с.
5. Бобкова О.В. Охрана труда и техника безопасности. Обеспечение прав работника. – М.: Издательство: Омега-Л, 2011. – 290 с.
6. Борисова Е.А. Оценка и аттестация персонала. – СПб: Питер, 2003. – 288 с.
7. Ботин Д.С. Споры, связанные с нарушением требований охраны труда // Трудовое право. – 2012. – № 1. – С. 69-72.
8. Варення Г.А. Переход к управлению риском как необходимое условие обеспечения безопасности труда // Безопасность жизнедеятельности. – 2009. – № 12. – С. 13-17.
9. Викторов И.С. Охрана труда в Российской Федерации: новое законодательство, правоприменительная практика и прокурорский надзор // Бессарабов В.Г. Охрана труда в Российской Федерации: новое законодательство, правоприменительная практика и прокурорский надзор. – М.: Издательство «Юрлитинформ», 2009. – 392 с.
10. Генкин Е.М. Оптимизация норм труда. – М.: Экономика, 2012. – 255 с.
11. ГОСТ Р 12.0.007-2009. Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации: Общие требования по

разработке, применению, оценке и совершенствованию (Введ. 21.04.2009 г.). – М.: Стандартиформ, 2009. – 21 с.

12. Гусов К.Н. Трудовое право России: Учебник // Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. – М.: Юристъ, 2009. – 492 с.

13. Денисова Е.И. Совершенствование условий труда персонала организации // Молодой ученый. – 2016. – №11. – С. 704-708.

14. Дуракова И.Б. Управление персоналом: отбор и найм. – М.: Центр, 2012. – 160 с.

15. Ершова Е.А. Теоретические и практические проблемы трудового права. – М.: Российская академия правосудия, 2010. – 254 с.

16. Жалилов А. А. Актуальность изучения вопросов условий труда в современной стройиндустрии // Молодой ученый. – 2017. – №1.2. – С. 22-24.

17. Жданкин Н.А. Охрана труда как важнейший элемент конкурентоспособности предприятия // Трудовое право. – 2010. – № 2. – С. 13-16.

18. Журавлев П.В. Технология управления персоналом: Настольная книга менеджера. – М.: «Экзамен», 2000. – 576 с.

19. Засухин И.Н. Количественная оценка работы по управлению охраной труда // Шульгин Ю.Г. Количественная оценка работы по управлению охраной труда // Справочник специалиста по охране труда. – 2011. – № 7. – С. 13-14.

20. Зотов Б.И. Безопасность жизнедеятельности на производстве / Б.И. Зотов, В.И. Курдюмов. – М.: КолосС, 2004. – 432 с.

21. Ивлев Г.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации: постатейный, науч.-практич. – М.: Издательство «Омега-Л», 2007. – 912 с.

22. Игнатюк Н.А. О государственном управлении охраной труда // Шептулина Н.Н. О государственном управлении охраной труда // Журнал российского права. – 2009. – № 5. – С. 18-26.

23. Карнаух Н.Н. Корпоративная система управления охраной труда и промышленной безопасностью // Справочник специалиста по охране труда. – 2009. – № 1. – С. 7-11.
24. Кирилин А.В. Устройство контроля соблюдения требований охраны труда / А.В. Кирилин, С.А. Кожин, Н.М. Морозова, В.В. Терентьев, А.В. Шемякин // Молодой ученый. – 2017. – № 8. – С. 55-57.
25. Киселев И.Я. Трудовое право: Учебник. – М.: «ТК Велби», 2009. – 528 с.
26. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К.Н. Гусова. – М.: ПБОЮЛ Гриженко Е. – М., 2007. – 897 с.
27. Кульбовская Н.К. Государственное управление охраной труда // Трудовое право. – 2011. – № 6. – С. 47-53; № 7. – С. 31-37.
28. Куренной А.М. Правовое регулирование охраны труда // Практический журнал для руководителей и менеджеров. – 2011. – № 7. – С. 15-21.
29. Мардахаев А.А. Охрана труда: история, теория, практика. – Львов: «ВИЩА ШКОЛА», 2011. – 137 с.
30. Методические рекомендации по разработке государственных нормативных требований охраны труда (утв. постановлением Минтруда РФ от 17.12.2002 № 80).
31. Мониторинг условий и охраны труда в Российской Федерации в 2015 году [Электронный ресурс] – URL: <http://www.vcot.info/assets/files/researches/> Мониторинг условий охраны труда Российской Федерации.
32. Научно-практический комментарий к Конституции Российской Федерации // Афанасьев В.С. Научно-практический комментарий к Конституции Российской Федерации // Арзамасов Ю.Г. Научно-практический комментарий к Конституции Российской Федерации // Лазарев В.В. Научно-практический комментарий к Конституции Российской Федерации. – М.: Юрайт-Издат, 2011. – 872 с.

33. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части совершенствования порядка рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров: ФЗ от 22 ноября 2011 г. № 334-ФЗ // Вопросы трудового права. – 2012. – № 3.

34. Охрана труда: Универсальный справочник. – М.: Издательство: АБАК, 2009. – 560 с.

35. Пашин Н.П. Охрана труда, здоровья и окружающей среды в российском законодательстве и конвенциях МОТ. Терминологический словарь-справочник // Фролов О.П. Охрана труда, здоровья и окружающей среды в российском законодательстве и конвенциях МОТ. Терминологический словарь-справочник. – М.: Издательство: Альфа-Пресс, 2009. – 368 с.

36. Петросянц Э.В. Охрана труда: пути выхода из кризиса // Воробьев М.М. Охрана труда: пути выхода из кризиса // Охрана труда и социальное страхование. – 2010. – № 5. – С. 11-16.

37. Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций (утв. постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003 № 1/29).

38. Постыка В.О. О промышленной безопасности // Охрана труда и социальное страхование. – 2010. – № 5. – С. 41-47.

39. Потуданская В.Ф. Современные аспекты формирования регионального рынка услуг по охране труда // Михайлов А.А. Современные аспекты формирования регионального рынка услуг по охране труда // Автоматизация и современные технологии. – 2012. – № 3. – С. 35-39.

40. Раздорожный А.А. Охрана труда и производственная безопасность: Учебно-методическое пособие. – М.: Изд-во «Экзамен», 2011. – 512 с.

41. Решетников Е.Н. Состояние производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в современном мире // Козицкий С.С. Состояние производственного травматизма и профессиональной

заболеваемости в современном мире // Справочник специалиста по охране труда. – 2010. – № 10. – С. 77-84.

42. Роик В.Д. Аспекты управления условиями и охраной труда // Охрана труда и социальное страхование. – 2009. – № 4. – С. 74-78.

43. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. – М., ИНФРА-М, 2006. – 557 с.

44. Сафонов П. А. Кадровая безопасность в системе конкурентных преимуществ и недостатков современной организации // Молодой ученый. – 2017. – №13. – С. 364-367.

45. Свергун О.Ю. HR-практика. Управление персоналом: Как это есть на самом деле // Пасс Ю.В. HR-практика. Управление персоналом: Как это есть на самом деле. – СПб: Питер, 2005. – 320 с.

46. Свистунова А.Ю., Терентьев В. В. Заболеваемость на производстве и мероприятия по предупреждению А.Ю. Свистунова, В.В. Терентьев // Молодой ученый. – 2017. – №11.3. – С. 51-53.

47. Семенков И.Г. Стадии развития организации // Управление персоналом. – 2001. – № 9. – С. 23-31.

48. Соловьев А.П. Организация охраны труда с учетом международных норм и правил // Справочник специалиста по охране труда. – 2009. – № 1. – С. 7-14.

49. Соловьев А.П. Охрана труда и здоровья работников в новом веке // Охрана труда и социальное страхование. – 2011. – № 9. – С. 27-35.

50. Соловьев А.П. Принципы управления охраной труда // Фролов О.П. Принципы управления охраной труда // Охрана труда и социальное страхование // Охрана труда и социальное страхование. – 2010. – № 4. – С. 32; № 5. – С. 3-7.

51. Соловьев А.П. Система управления охраной труда в Российской Федерации // Справочник специалиста по охране труда. – М.: ЗАО МЦФЭР, 2011. – С. 59-67.

52. Третьяков В.Н. Справочник инженера по охране труда. – Вологда: Инфра-Инженерия, 2011. – 736 с.
53. Ульрих Д. Эффективное управление персоналом: новая роль HR-менеджера в организации / Пер. с англ. – М.: Вильямс, 2007. – 304 с.
54. Черняева Д.В. Новая концепция охраны труда // Труд за рубежом. – 2009. – № 1. – С. 56-75.
55. Чижов Н.А. Управление корпоративными кадрами. – СПб: Питер, 2005. – 352 с.
56. Щуко Л.П. Справочник по охране труда в Российской Федерации. – 8-е изд., перераб. и доп. – СПб: «Издательский дом Герда», 2009. – 732 с.
57. Яковлева А.В. О системном подходе повышения эффективности государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства // Трудовое право. – 2010. – № 9. – С. 70-75.