

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

ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ  
КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА В ООО  
« КРЕСТЬЯНСКИЙ ДВОР »**

Выпускная квалификационная работа  
обучающегося по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»  
заочной формы обучения, группы 05001262  
Антипова Оксана Александровна

Научный руководитель  
ассистент  
Маслова Я.В.

БЕЛГОРОД 2017

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ .....	7
1.1 Понятие и содержание условий труда на предприятии .....	7
1.2 Факторы, определяющие условия труда на предприятии. ....	13
1.3 Оценка условий труда на предприятии .....	19
ГЛАВА 2 ИССЛЕДОВАНИЕ АКТУАЛЬНОГО СОСТОЯНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА ООО «КРЕСТЬЯНСКИЙ ДВОР».....	25
2.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия.....	25
2.2 Анализ системы управления персоналом организации .....	30
2.3 Анализ условий труда в ООО «Крестьянский двор» .....	38
ГЛАВА 3. РАЗРАБОТКА КОМПЛЕКСА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА В ООО «КРЕСТЬЯНСКИЙ ДВОР» .....	44
3.1 Разработка комплекса мероприятий по совершенствованию условий труда персонала.....	44
3.2 Оценка социально-экономической эффективности предложенного комплекса мероприятий .....	49
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	56
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ .....	58
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	64

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность** темы дипломного исследования состоит в том, что с переходом к рыночным отношениям наиболее часто работодатели все чаще прибегают к инновационным методам работы с персоналом, а именно к применению научно-технических разработок в обустройстве и организации условий труда сотрудников. В настоящее время все чаще данная тема вызывает интерес, так как условия труда являются производственной средой, в которой протекает жизнедеятельность персонала организации.

В настоящее время под условиями труда принято понимать совокупность условий и факторов производственной среды, оказывающих влияние на человека.

Актуальность данной темы также обусловлена недостаточностью знаний руководства предприятий в области организации условий труда, а также не корректным использованием существующих подходов и методов к решению возникающей проблемы руководителями компаний.

Таким образом, практическая значимость условий труда персонала обусловлена необходимостью создания нормальных условий труда для оптимального функционирования персонала в рабочем процессе, а также развития гибкой адаптации организации к условиям внешней и внутренней среды, а также к освоению новых знаний и технологий, что наиболее важно в условиях рыночной экономике.

Совершенствование условий труда на предприятии в современных условиях имеет большое практическое значение. Через улучшение условий труда в лучшую сторону, возможно, изменить экономические показатели деятельности предприятия, так как работник, находящийся в хороших, благоприятных условиях на рабочем месте будет лучше трудиться, возрастет производительность труда, снизится уровень заболеваемости и травматизма

работников, что приведет к снижению издержек предприятия и росту экономических показателей. В связи с этим важным вопросом является создание эффективных условий труда, исходя из этого тема приобретает огромную актуальность.

Большое значение улучшения условий труда объясняется тем, что они в основном представляют собой производственную среду, в которой протекает жизнедеятельность человека во время труда. От их состояния в прямой зависимости находится уровень работоспособности человека, результаты его работы, состояние здоровья, отношение к труду. Улучшение условий труда существенно влияет на повышение его производительности. Выполнение любой работы в течение продолжительного времени сопровождается утомлением организма, проявляемым в снижении работоспособности человека. Наряду с физической и умственной работой значительное воздействие на утомление оказывает и окружающая производственная среда, т.е. условия, в которых протекает его работа.

**Степень научной разработанности.** В экономической литературе отражены результаты теоретических исследований, посвященных проблеме условий труда на предприятии. В современной отечественной экономической литературе теоретическое понимание проблем условий труда представлено в работах В. Адамчука, В. Белкина, В. Волгина, Б. Генкина, В. Зубова, В. Кардашевского, В. Киселева, А.М. Омарова, Ю.М. Остапенко, И.Е. Рисина, И. Рофе, Г.Г. Серебренникова, Я.Л. Шагалова и др. Классификация факторов, влияющих на условия труда рассматриваются в работах В.С. Вечканова, А.И. Гретченко, Э. Деннисона, П. Друкера, Д. Кендрика, Э.Н. Кузьбожева, К. Маркса, А. Маршалла, В. Парето, Р.М. Петухова, Т. Питерса, А.К. Семенова, В.С. Синавиной, Д. Скотт Синка, А. Смита и ряда других.

Несмотря на то, что проблема условий труда затрагивается в научных работах многих исследователей, ее нельзя назвать абсолютно изученной. Она является весьма актуальной и требует дальнейшего рассмотрения.

**Объектом** дипломной работы выступает общество с ограниченной ответственностью «Крестьянский двор».

**Предметом** дипломной работы являются условия труда в ООО «Крестьянский двор».

**Целью** дипломной работы является разработка программы мероприятий по совершенствованию условий труда в ООО «Крестьянский двор».

Реализация данной цели возможна посредством решения следующих **задач**:

1. Провести теоретический обзор отечественной и зарубежной литературы по вопросам организации условий труда на предприятии.

2. Дать организационно-экономическую характеристику ООО «Крестьянский двор», а также проанализировать существующую систему управления персоналом в организации.

3. Провести анализ актуального состояния условий труда персонала в ООО «Крестьянский двор», а также предложить программу мероприятий по их совершенствованию.

4. Оценить социально-экономическую эффективность предложенного комплекса мероприятий по совершенствованию условий труда в ООО «Крестьянский двор».

**Практическая значимость работы** состоит в том, что разработанные рекомендации по совершенствованию условий труда могут применяться в ООО «Крестьянский двор» и аналогичных предприятиях по переработке мясопродуктов, а также оптовой и розничной торговле мясопродуктами.

**Информационная база исследования.** В ходе написания данной работы были использованы нормативно-правовые акты, учебная и научная литература, публикации в периодических изданиях, документы внутреннего пользования ООО «Крестьянский двор», такие как устав, бухгалтерский баланс, отчет о

прибыли и убытках, отчет об изменениях капитала, отчет о движении денежных средств.

При написании дипломной работы были использованы следующие **методы исследования**: теоретический и сравнительный анализ, классификация и наблюдение, анализ документов, расчетно-аналитический метод, анкетирование.

**Структура работы.** Дипломная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений.

# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

## 1.1 Понятие и содержание условий труда на предприятии

Под условиями труда принято понимать комплекс факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих существенное влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда [1, с.87].

Условия труда персонала отражаются следующими элементами трудового процесса:

- 1) оборудование,
- 2) технология,
- 3) предметы и продукты труда,
- 4) система защиты персонала,
- 5) обслуживанием рабочих мест
- 6) другие внешние факторы [9, с. 195].

Следовательно, можно отметить, что согласно характеру выполняемых работ и содержанию труда, условия труда имеют свою специфику в соответствии со сферой деятельности предприятия в целом, и в частности для каждого рабочего места.

Так же можно отметить и другой подход к определению понятия «условия труда», где они представляют собой многогранное объективное явление, определяющее среду реализации трудового процесса, а так же формирующееся под воздействием взаимосвязанных факторов социально-экономического, технико-организационного и естественно-природного характера, которые в свою очередь оказывают существенное влияние на здоровье, работоспособность человека, его отношение к труду, и, как следствие отражается степенью удовлетворенности трудом.

Данное определение рассматривает целостную характеристику условий труда, в частности сущность условий труда, как сложного объективного явления, как механизма формирования основных факторов воздействия на персонал в трудовом процессе, а также эффективности, влияния на социальное развитие персонала организации.

Условиями труда часто называют совокупность элементов производственного процесса, окружающей среды, внешнего оформления рабочего места и отношения работника к выполняемой работе, которые воздействуют на функциональное состояние организма человека в процессе труда, его здоровье, работоспособность, удовлетворенность трудом, продолжительность жизни, воспроизводство рабочей силы и, следовательно, на эффективность труда и результаты трудовой деятельности. [2, с. 29]

Можно выделить такие группы условий труда, как санитарно-гигиенические (микроклимат, шум, освещение), психофизиологические (содержание трудовой деятельности), условия безопасности труда (состояние техники, риск получения травм) эстетические условия и социально-психологические условия. [3, с. 82]

Микроклимат помещения характеризуется действующими на организм работника сочетаниями температуры, относительной влажности, скорости движения воздуха, температуры окружающих поверхностей, интенсивностью теплового облучения. Для создания комфортного микроклимата на рабочем месте можно ставить вентиляцию, кондиционеры, а также другие технические средства защиты от холода и тепла. Созданию производственного климата, от которого зависит эффективность труда, способствуют природные условия, технологический процесс и, конечно, сам работник.

Деятельность человека носит самый разнообразный характер. Несмотря на это, ее можно разграничить на три основные группы по характеру выполняемых человеком функций.



Физическим трудом (работой) называют выполнение человеком энергетических функций в системе «человек - орудие труда».

Физическая работа требует значительной мышечной активности. Она подразделяется на два вида: динамическую и статическую. Динамическая работа связана с перемещением тела человека, его рук, ног, пальцев в пространстве; статическая - с воздействием нагрузки на верхние конечности, мышцы корпуса и ног при удерживании груза, при выполнении работы, стоя или сидя.

Физическая тяжесть работы определяется энергетическими затратами в процессе трудовой деятельности и подразделяется на следующие категории: легкие, средней тяжести и тяжелые физические работы.

Легкие физические работы (категория I) подразделяются на две категории: Ia, при которой энергозатраты составляют до 139 Вт, Ib при которой, энергозатраты составляют 140 - 174 Вт. К категории Ia относятся работы, проводимые сидя и сопровождающиеся незначительным физическим усилием. К категории Ib относятся работы, проводимые сидя, стоя или связанные с ходьбой и сопровождающиеся некоторым физическим усилием.

Физические работы средней тяжести (категория II) подразделяются на две категории: IIa, при которой энергозатраты составляют 175 - 232 Вт, и IIб, при которой энергозатраты составляют 233 - 290 Вт. К категории IIa относятся работы, связанные с постоянной ходьбой, перемещением мелких (до 1 кг) изделий или предметов в положении стоя или сидя и требующие определенных физических усилий. К категории IIб относятся работы, связанные с ходьбой, перемещением и перенесением тяжестей массой до 10 кг и сопровождающиеся умеренным физическим усилием.

Тяжелые физические работы характеризуются расходом энергии более 290 Вт. К этой категории относятся работы, связанные с постоянными передвижениями, перемещением и перенесением значительных (свыше 10 кг) тяжестей и требующие больших физических усилий.[17, с. 12]

Умственный труд (интеллектуальная деятельность). Этот труд объединяет работы, связанные с приемом и переработкой информации, требующие преимущественного напряжения внимания, сенсорного аппарата, памяти, а также активации процессов мышления, эмоциональной сферы (управление, творчество, преподавание, наука, учеба и т.п.).[17, с. 13]

Условия труда в целом оцениваются следующими классами (рис. 1.1).

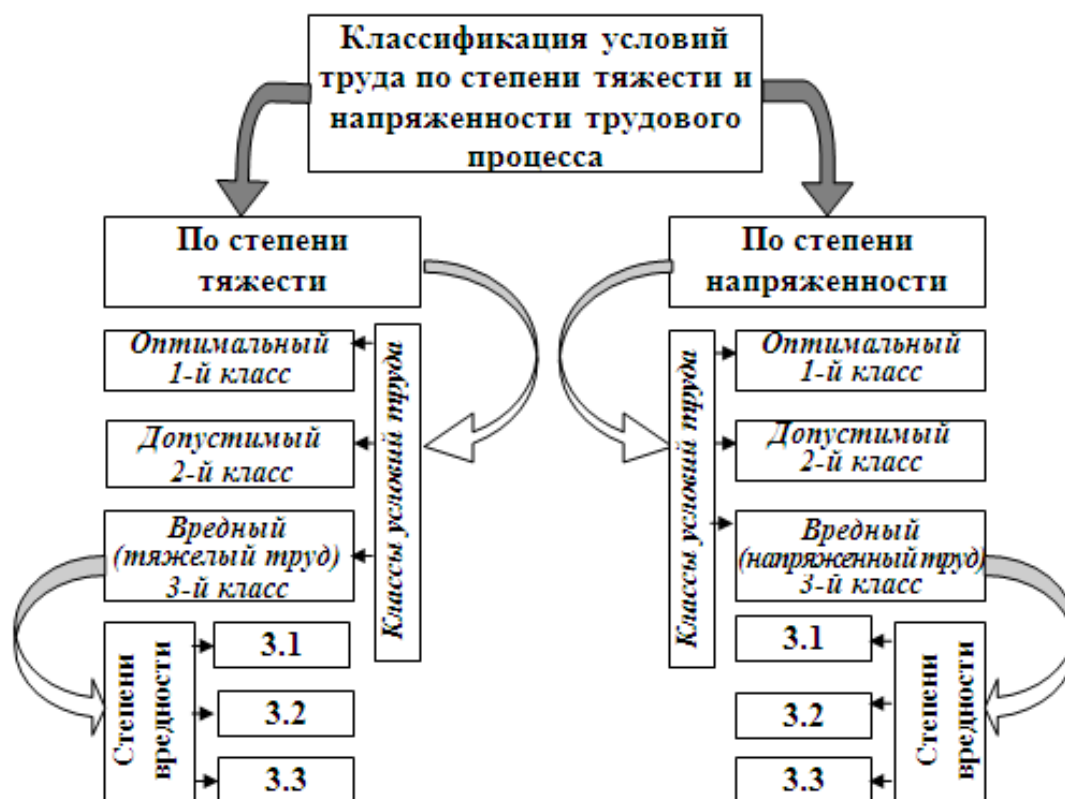


Рис. 1.1. Классы условий труда

Безопасные условия труда - это оптимальные (1 класс) и допустимые (2 класс) условия.

Оптимальные (комфортные) условия труда (1 класс) характеризуются в обеспечении максимальной производительности труда и минимальную напряженность организма работника. Данный класс установлен для оценки параметров микроклимата и факторов трудового процесса. Для остальных факторов условно оптимальными считаются такие условия труда, при которых неблагоприятные факторы не превышают безопасных пределов для населения [13 с. 34].

Допустимые условия труда (2 класс) представляют собой уровни факторов среды и трудового процесса, не превышающие установленные гигиенические норматива для рабочих мест. При допустимых условиях труда изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены. Важно отметить, что при данном классе условий труда, воздействие производственных факторов не должны отрицательно сказываться в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работающего и его потомство. Оптимальный и допустимый классы являются безопасными условиями труда [2, с.6].

Вредные условия труда (3 класс) характерны при наличии производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего и (или) его потомства. В зависимости от уровня превышения нормативов факторы этого класса выделяют четыре степени вредности:

3.1 –факторы вызывающие обратимые функциональные изменения организма;

3.2 –факторы, основанные на стойком функциональном нарушении функций организма и заболеваемости работника;

3.3 –факторы, приводящие к развитию профессиональной патологии в легкой форме и росту хронических заболеваний;

3.4 –факторы, основанные на возникновении выраженных форм профессиональных заболеваний, значительному росту хронических и высокому уровню заболеваемости с временной утратой трудоспособности.

Выделяют травмоопасные (экстремальные) условия труда (4 класс), для которых характерно превышение уровня производственных факторов так, что их воздействие па протяжении рабочей смены или ее части создает угрозу для жизни, а также являются высоким риском развития тяжелых форм острых профессиональных заболеваний [24, с.211].

Наряду с понятием «условия труда» широко используется понятие «охрана труда».

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.[23, с. 29]

Охрана труда - это создание здоровых и безопасных условий работы различными средствами. В зависимости от последних охрану труда различают в широком и в узком смысле. В широком понимании охрана труда - это система мер по сохранению жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

В узком смысле охрана труда представляет собой комплекс мер по направлениям: правовому, экономическому, организационно-техническому (безопасность техники, средств производства), лечебно-профилактическому и др.

Производственная санитария - это система организационных мероприятий и технических средств, предотвращающих или уменьшающих воздействие на работающих вредных производственных факторов, возникающих в рабочей зоне в процессе трудовой деятельности.

К производственной санитарии относится организация освещения и вентиляции на рабочих местах, очистка воздуха в рабочей зоне от вредных веществ, обеспечение оптимальных и допустимых параметров микроклимата (температуры, влажности, скорости движения воздуха) на рабочих местах, защита от различного вида излучений (тепловых, электромагнитных, виброакустических, лазерных, ионизирующих).

Говоря о производственной санитарии нельзя не упомянуть такой показатель, как гигиена труда. Гигиена труда - это область медицины,

изучающая трудовую деятельность человека и производственную среду с точки зрения их влияния на организм, разрабатывающая меры и гигиенические нормативы, направленные на оздоровление условий труда и предупреждение профессиональных заболеваний. Задачей гигиены труда является определение предельно допустимых уровней вредных производственных факторов, классификация условий трудовой деятельности, оценка тяжести и напряженности трудового процесса, рациональная организация режима труда и отдыха, рабочего места, изучение психофизиологических аспектов трудовой деятельности и т.д.

Таким образом, можно сделать следующий вывод: нормальные условия труда обеспечивают благоприятную обстановку на рабочем месте – отсутствие тяжелых физических работ, труда во вредных и аварийных условиях, снижении монотонности трудовой деятельности, нервной напряженности и т.д. Служба охраны труда должна решать следующие задачи: идентификация опасных и вредных производственных факторов; разработка соответствующих технических мероприятий и средств защиты от опасных и вредных производственных факторов; разработка организационных мероприятий по обеспечению безопасности труда и управление охраной труда на предприятии; подготовка к действиям в условиях проявления опасностей.

## **1.2 Факторы, определяющие условия труда на предприятии**

Понятие «условия труда» имеет различное толкование. В одних случаях по этим понимается лишь внешняя предметная среда, окружающая человека в процессе трудовой деятельности, в других - все факторы, определяющие в конечном счете процесс воспроизводства рабочей силы и жизненный уровень

трудящихся. Значительно чаще под условиями труда понимаются факторы, действующие на человека в процессе труда. К их числу относятся:

1. Социально-экономические.
2. Техничко-организационные.
3. Естественно-природных.

Группа социально-экономических факторов включает в себя социально-политические, экономические, нормативно-правовые, социально-психологические факторы.

Данная группа факторов основывается на законодательной и нормативно-правовой базе, регламентирующая трудовые процессы той или иной организации.

Техничко-организационные факторы включают в себя средства и предметы труда, технологические процессы и организация производственного процесса.

Группа естественно-природных факторов определяется географическим положением предприятия, климатическими условиями региона, геологическими и биологическими особенностями места расположения производства [23 с. 33].

Опасные и вредные производственные факторы подразделяются по ГОСТ 12.0.003 на следующие классы: физические, химические, биологические и психофизиологические. (рис. 1.2.)



Рис. 1.2. Опасные и вредные производственные факторы

На основе исследований Научно-исследовательский институт труда, была разработана следующая классификация факторов, воздействующих на формирование условий труда персонала [20 с. 191].

Таблица 1.1

## Факторы условий труда

Факторы	Условия
Психофизиологические	1.Физическая (нервно-мышечная нагрузка): -динамическая работа (сменный грузооборот, одновременное поднятие груза), -статическая работа (кг/ч), -рабочая поза, -темп работы (количество движений в единицу времени); 2.Нервно-психическое напряжение 3.Монотонность работы 4.Режим труда и отдыха
Санитарно-гигиенические	1.Производственный микроклимат (температура, скорость движения воздуха, влажность,

	атмосферное давление); 2.Состояние воздушной среды; 3.Шум (уровень, частота); 4.Вибрация (частота, амплитуда); 5.Освещение; 6.Ультразвук, излучение; 7. Санитарно-бытовое обслуживание.
Эстетические	1.Художественно-конструкторские качества рабочего места; 2.Архитектурно-художественные качества интерьера; 3.Применение функциональной музыки.
Социально - психологические	1.Сплоченность коллектива; 2.Психологическая обстановка.
Социально-экономические	Законодательная и нормативно-правовая база

Таким образом, согласно данным таблицы 1.1 можно сделать вывод, что каждая группа факторов оказывает прямое или косвенное влияние на формирование условий труда персонала.

Целесообразно отметить, что психофизиологические факторы, обусловлены характером и содержанием трудового процесса. Показателями данной группы факторов являются: физическая и нервно-психическая нагрузки, монотонность, темп и ритм труда.

Группа санитарно-гигиенических факторов воплощаются во внешней производственной среде, в частности: микроклимат, шум, состояние воздуха, освещение и пр., а также санитарно-бытовое обслуживание на производстве [27 с. 54].

Эстетические факторы, определяются состоянием предметной среды и организацией трудовых процессов, оказывающие влияние на формирование положительных или отрицательных эмоций у персонала. Данная группа методов проявляется в оформлении интерьера рабочего помещения, оборудования, оснастки рабочего места, оформлении производственной одежды, озеленения и т.д. [26 с. 93].



Группа социально-психологических факторов характеризует микроклимат в трудовом коллективе, а именно уровень конфликтности, командообразование, общие взаимоотношения [10 с. 24].

Важно отметить, что все группы факторов условий труда персонала отражены в обстановке производственной среды.

Комплексной характеристикой состояния условий труда является тяжесть труда – это характеристика трудовой деятельности, которая определяется по степени совокупного воздействия производственных элементов условий труда на функциональное состояние организма человека, его работоспособность, трудоспособность, здоровье, процесс воспроизводства рабочей силы и эффективность труда.

Учеными НИИ труда с помощью математических методов установлена зависимость между условиями труда и реакцией организма человека. При этом элементы условий труда выступают в качестве причин, а функциональное состояние организма является следствием воздействия условий труда на организм человека. Учитываются санитарно-гигиенические, психофизиологические и производственные элементы труда.

По своему биологическому значению для организма человека все функциональные состояния могут быть отнесены к одному из трех классов – нормальному, пограничному (переходному между нормой и патологией) и патологическому. Эти три функциональных состояния соответствуют трем классам тяжести труда. Каждый класс делится на две категории, которые более точно характеризуют тяжесть труда (рис. 1.3).

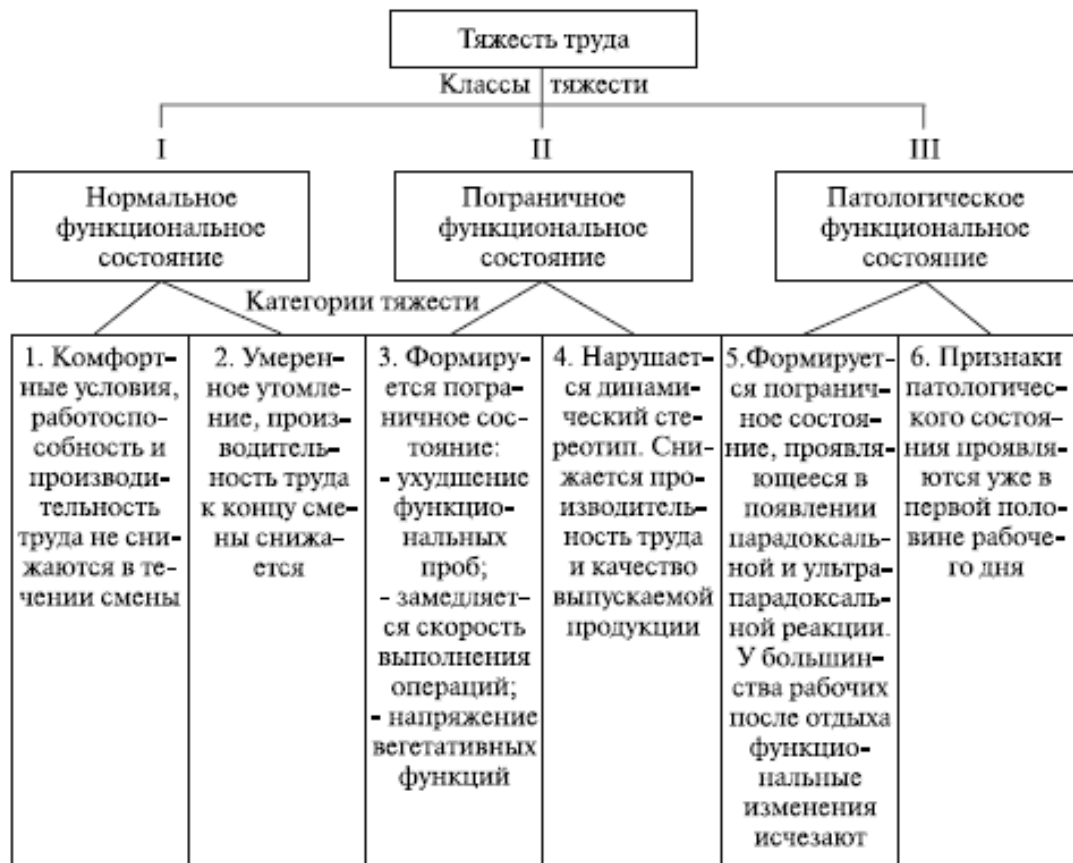


Рис. 1.3. Классы и категории тяжести труда

Таким образом, можно выделить несколько групп факторов, определяющих условия труда на рабочем месте. К их числу относятся социально-экономические факторы, технико-организационные и естественно-природные факторы. Невозможно определить одну группу факторов как доминирующую или определяющую в большей степени сами условия труда на рабочем месте; только всесторонняя оценка всех групп факторов позволит увидеть реальные объективные показатели опасности и вредности производственных факторов или же, наоборот, наличие нормальных условий для осуществления трудовой деятельности.

### 1.3 Оценка условий труда на предприятии

Для оценки условий труда в организации выделяют два метода: аттестация рабочих мест и специальная оценка условий труда персонала.

Аттестация рабочих мест в разрезе условий труда представляет собой совокупность мероприятий по оценке рабочего места на соответствие установленным нормативом, с целью выявления вредных и опасных производственных факторов, для дальнейшего их устранения [16 с.395].

Для установления класса условий труда на предприятиях применяют процедуру специальной оценки. За годы существования процедура специальной оценки обосновала свою пользу для осуществления производственных факторов, минимизации уровня производственного травматизма. По данным Роструда, около 30% российских работодателей в разных регионах страны уже выполнили законодательные предписания по проведению этого мероприятия [17, с. 182].

Фактическое состояние всех элементов, определяющих условия труда на рабочем месте, оценивается в баллах. Балл фактора устанавливается по справочной таблице «Критерии для оценки производственных элементов условий труда», разработанной НИИ труда.

«Критерии» разработаны на основе санитарных норм, ГОСТов и других нормативных санитарно-гигиенических документов. Каждый балл характеризует степень реакции организма на воздействие того или иного фактора условий труда. Это и есть тяжесть воздействия фактора на человека в процессе труда. Интегральная категория тяжести определяется совокупностью воздействия всех факторов условий труда, имеющихся на рабочем месте, и определяется по формуле:

$$ИТ_j = 19,7x_iy - 1,6x_iy^2, (7.2)$$

где  $IT_j$  – интегральная балльная оценка категории тяжести на  $j$ -том рабочем месте;  $x_{iy}$  – средняя арифметическая баллов всех биологически значимых  $i$ -х элементов условий труда на  $y$ -м рабочем месте. Биологически значимые – это элементы условий труда, получившие при оценке с учетом времени действия фактора балл более 2 и формирующие пограничное или патологическое состояние. Элементы, получившие 1–2 балла, формируют комфортное, нормальное состояние организма и при расчете не учитываются.

Среднее арифметическое значение баллов можно получить, разделив сумму баллов на данном  $y$ -м рабочем месте на число элементов.

Работающие в неблагоприятных условиях труда должны иметь различного рода льготы и компенсации, согласно трудовому кодексу РФ (рис. 1.4).

<i>Обоснования предоставления льгот и компенсаций</i>	<i>Характеристика</i>
1. Льготы: согласно ст. 147 Трудового кодекса РФ оплата работников, занятых на тяжелых работах, устанавливается в повышенном размере по сравнению с нормальными условиями труда	Размер доплат за условия труда зависит от категории тяжести и ее интегральной оценки и составляет 4, 8, 12, 16, 20, 24% тарифной ставки
2. Компенсации: согласно ст. 108 Трудового кодекса РФ в течение смены работнику должен быть предоставлен перерыв на отдых	Суммарное время на регламентированный отдых и личные надобности устанавливается с учетом коэффициента тяжести труда

Рис. 1.4. Обоснования предоставления льгот и компенсаций за неблагоприятные условия труда

Компенсация – это ограничение продолжительности контакта человека с неблагоприятными факторами путем увеличения продолжительности отпуска, сокращения рабочего дня, лечебно-терапевтических процедур.

Льгота – это совокупность мер стимулирующих добровольное выполнение вредных работ. Согласно ст. 147 Трудового кодекса РФ оплата

работников, занятых на тяжелых работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

НИИ труда разработана система дифференцированных доплат к тарифным ставкам в зависимости от фактических условий труда и тяжести работ на рабочих местах. Шкала доплат представлена на рис. 1.5., из которого видно, что при благоприятных условиях труда, что относится к 1 и 2 категории, к тарифной ставке никаких доплат не предоставляется.

<i>Индекс категории тяжести</i>	<i>Интегральная балльная оценка тяжести труда в целом за смену, <math>H_m</math></i>	<i>Размер доплат за условия труда, % к тарифной ставке рабочего.</i>
I—II	До 33	Доплаты не устанавливаются
III	34—38	4
	39—45	8
IV	46	8
	47—50	12
	51—53	16
V	54—59	20
VI	60	24

Рис. 1.5. Размер доплат за условия труда в процентах к тарифной ставке в зависимости от индекса категории тяжести работы и ее интегральной балльной оценки на рабочих местах

Чем хуже условия труда и выше категория тяжести на рабочем месте, тем больше размеры доплат. Величина доплат устанавливается в размере 4, 8, 12, 16, 20, 24 % от тарифной ставки.

Предложенная система дает возможность дифференцировать оплату труда в пределах одинаковой нормы времени в зависимости от тяжести работ. Доплата закрепляется за рабочим местом, а не персонально за рабочим. Это означает, что при изменении условий труда соответственно изменяется размер

доплат, а также изменяются льготы и компенсации. Система позволяет производить оплату за условия труда пропорционально времени, фактически отработанному в неблагоприятных условиях. Улучшение условий труда и снижение тяжести работ способствуют экономии средств, расходуемых на различные льготы и компенсации, в том числе на доплаты за условия труда.

Оценка труда по тяжести используется также для определения времени на отдых и построения рациональных режимов труда и отдыха. Согласно ст. 108 Трудового кодекса РФ в течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 ч и не менее 30 мин., который в рабочее время не включается.

С 2016 года вводится ряд нововведений, которые будут вносить поправки в Федеральный закон «О специальной оценке условий труда», Трудовой Кодекс Российской Федерации и прочие напрямую или косвенно связанные со специальной оценкой документы и акты [8, с.289].

Проект изменений в Федеральный закон № 426-ФЗ, отправленный на рассмотрение и согласование, вносит следующие поправки:

1. Оптимальные и допустимые условия труда возможно будет задекларировать. Это нововведение предусматривает одно из основных изменений в порядке проведения СОУТ. В соответствии с данным нововведением, при проведении специальной оценке условий труда, работодатель имеет право задекларировать результаты оценки и продлевать декларацию в том случае если полная процедура СОУТ на этом месте проводиться уже не будет. Если условия труда на этом месте останутся неизменными, декларацию можно будет просто продлевать.

2. Модификации подлежат конкретные данные, предоставляемые работодателем как результаты специальной оценки. Например, информация, связанная с охраной государственной тайны или с личными данными будет ограничена. Тем самым закон будет приведен в соответствие с другим

нормативным актом: Федеральным законом № 146-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» [19 с. 103].

3. Вносятся коррективы в саму методику проведения измерений. Все методики, в соответствии с которыми совершаются измерения вредных и / или опасных производственных факторов будут приведены в соответствие с Федеральным законом № 102-ФЗ «Об обеспечении единства измерений».

4. Так же будет пересмотрено влияние микроклимата как одного из параметров вредных и / или опасных производственных факторов на организм сотрудника.

5. Работодатель будет обязан создать на предприятии систему охраны труда. Создание безопасных условий труда и до 2016 года являлось прямой обязанностью работодателя. Данное новшество также предусматривает видоизменение конкретных требований к инженеру по охране труда, его профессиональным навыкам и компетентности — в именно, качество его работы будет оцениваться специальным квалификационным центром, где каждый инженер будет сдавать профессиональный тест.

6. Изменению подлежит существующий «Перечень рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, в отношении которых специальная оценка условий труда проводится с учетом устанавливаемых особенностей». В частности, будут пересмотрены положения об условиях труда для лиц, непосредственно осуществляющих тушение пожаров и проведение аварийно-спасательных работ во время чрезвычайных ситуаций. Эти условия труда по умолчанию будут классифицированы как опасные для жизни и здоровья работников [22 с. 30].

7. Утверждены будут особенности проведения СОУТ на рабочих местах водителей пассажирских автобусов, троллейбусов и трамваев, работающих по установленным городским маршрутам: оценка рисков, которые представляет для граждан работа в этих условиях, будет актуализирована. Таким образом, 2016 год обещает внести некоторые важные изменения и в закон о СОУТ и в

порядок оценки конкретных условий труда. Большая часть вышеуказанных нововведений пока всего лишь анонсировалась — конкретика будет прорабатываться в течение следующего года. Attekgroup, как и прежде, станет отслеживать все выходящие изменения, своевременно информируя о них наших посетителей, читателей и клиентов [12 с. 674].

Подытоживая, можно сделать следующие выводы:

Под условиями труда принято понимать совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе осуществления трудовой деятельности. Учеными выделяются три класса условий труда; к ним относятся оптимальные (безопасные /допустимые), вредные и травмоопасные условия труда. Необходимо отметить, что на формирование условий труда оказывают существенное влияние различные факторы внешней производственной среды. Такие факторы классифицируют по следующим группам: психофизиологические, социально-психологические, эстетические, социально-экономические факторы. Важно отметить, что весомым элементом в определении класса условий труда применяется метод специальной оценки условий труда.



## ГЛАВА 2 ИССЛЕДОВАНИЕ АКТУАЛЬНОГО СОСТОЯНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА В ООО «КРЕСТЬЯНСКИЙ ДВОР»

### 2.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия

ООО «Крестьянский двор» был основан в 2005 году в городе Валуйки Белгородской области. ООО «Крестьянский двор» является достаточно новым предприятием; в начале своего пути предприятие терпело серьезные проблемы, но выдержало все трудности периода 2000-х годов и уверенно заняло свою нишу на рынке Белгородской области. Важно отметить, что на сегодняшний день продукция предприятия востребована как на белгородском рынке, так и в центральном Черноземье. Основной деятельностью предприятия является переработка мяса скота и птицы, выпуск мясных полуфабрикатов. Согласно ОКВЭД юридическое лицо также зарегистрировано в таких категориях, как «Оптовая торговля мясом и мясом птицы, включая субпродукты», «Разведение свиней», «Разведение крупного рогатого скота».

С момента основания предприятия до настоящего времени прошло больше 10 лет. Проводя сравнительный анализ деятельности предприятия десятилетней давности и в настоящее время, можно сделать вывод, что ООО «Крестьянский двор» претерпело значительные изменения. На тот момент в состав предприятия входили лишь цех для приемки птицы, цех для ее откорма, база для водоплавающей птицы, птицеубойный цех. Уже позднее предприятие было признано мясокомбинатом. Главным направлением мясокомбината стала переработка скота и птицы, выпуск мясных полуфабрикатов.

На сегодняшний день ООО «Крестьянский двор» признан одним из самых динамично-развивающихся предприятий в области перерабатывающей промышленности в Белгородской области. Предприятие развивается в «ногу со временем», в связи с этим происходит постоянное обновление ассортимента, расширение производства собственного высококачественного мясосырья,

сформировавшаяся профессиональная команда позволяют комбинату пережить экономический кризис и уверенно смотреть в будущее.

Как общество с ограниченной ответственностью ООО «Крестьянский двор» было зарегистрировано 02.02.2005 г.

Юридический адрес: 309993, Белгородская область, г Валуйки, ул Суржикова, д 110.

Основной деятельностью предприятия является производство готовых и консервированных продуктов из мяса, мяса птицы, мясных субпродуктов и крови животных. Компанию возглавляет Карагодин Алексей Иванович.

Также ООО «Крестьянский двор» занимается и дополнительными видами деятельности:

1. Производство мяса и пищевых субпродуктов крупного рогатого скота, свиней, овец, коз, животных семейства лошадиных.

2. Производство щипаной шерсти, сырых шкур и кож крупного рогатого скота, животных семейства лошадиных, овец, коз и свиней.

3. Производство пищевых животных жиров.

4. Сбор и очистка воды.

5. Оптовая торговля мясом, включая субпродукты.

6. Оптовая торговля продуктами из мяса и мяса птицы.

7. Оптовая торговля консервами из мяса и мяса птицы.

8. Деятельность автомобильного грузового неспециализированного транспорта.

Далее рассмотрим деятельность организации и показатели размера производства за последние три года, в том числе объемов производства и реализации услуг, которые могут выражаться в натуральных, условно-натуральных, трудовых и стоимостных измерителях (табл. 2.1).

Таблица 2.1

## Показатели размера производства предприятия за последние три года

Показатели	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Темп роста (2016 г. к 2014 г.) (%)
1	2	3	4	5
1. Стоимость валовой продукции в текущих ценах, млн. руб.	4,2	5,3	6,1	145,2
2. Стоимость товарной продукции, млн. руб.	8,7	9,5	12,2	140,2
3. Стоимость основных производственных фондов, млн. руб.	18,0	19,2	21,3	118,3
4. Наличие энергетических мощностей, л.с.	0,09	0,12	0,13	144,4
5. Среднегодовая численность работников, чел.	195	232	200	102,5
6. Машинно–технологический парк, всего ед.	65	88	91	140,0
в том числе:				
– грузовые автомобили	15	15	17	113,3
– легковые автомобили	22	23	24	109,0
– специализированная техника	28	50	50	178,6

Исходя из данных, представленных в таблице 2.1, можно отметить, что стоимость валовой продукции в процентном соотношении 2016 года к 2014 году составила 145,2%, стоимость товарной продукции – 140,2%, стоимость основных производственных фондов – 118,3%, наличие энергетических мощностей – 144,4%, среднегодовая численность работников – 102,5%, машинно–технологический парк – 140,0%, грузовые автомобили – 113,3%, легковые автомобили – 109,0%, специализированная техника – 178,6%.

Таким образом, можно сделать вывод, что все показатели размера производства за последние три года имеют положительную динамику развития.

Для проведения качественного анализа также важно изучить объем основных производственных фондов, их структуру и динамику. Проанализируем данные показатели в табл. 2.2.

Таблица 2.2

## Состав и структура основных производственных фондов предприятия

Виды основных фондов	2014 г.		2015 г.		2016 г.		Отклонение (+,-), млн. руб. (2016/2014)
	млн. руб.	%	млн. руб.	%	млн. руб.	%	
1	2	3	4	5	6	7	8
Здания	8,3	11,5	9,1	12,4	10,6	13,8	2,3
Сооружения	7,7	10,2	7,9	10,7	8,1	10,5	0,4
Машины и оборудование	31,6	44,0	31,8	43,4	32,4	42,2	0,8
Транспортные средства	21,0	29,2	21,2	28,9	22,3	29,0	1,3
Инвентарь	3,2	4,4	3,3	4,5	3,4	4,4	0,2
Итого	71,8	100	73,3	100	76,8	100	5,0

Исходя из данных, представленных в таблице 2.2, можно сказать, что отклонение по количеству зданий за три года составило 2,3 млн. руб; отклонение по количеству сооружений составило 0,4 млн. руб; отклонение показателя машины и оборудование составило 0,8 млн. руб; согласно отклонению размером в 1,3 млн. руб и 0,2 млн. руб, показатели транспортных средств и инвентаря соответственно также увеличились. В целом, можно сказать, что организация полностью обеспечена основными производственными фондами, и отклонения отмечены только в положительную сторону.

При рассмотрении экономического состояния предприятия важно изучить и другие ключевые моменты. Экономические показатели подразделяются в соответствии с теми сторонами деятельности предприятия, которые они характеризуют. Выделяют показатели, отражающие доходность, прибыльность, рентабельность организации. Рассмотрим основные экономические показатели деятельности ООО «Крестьянский двор» за 2014-2016 гг, представленные в табл. 2.3.

Таблица 2.3

## Экономические показатели деятельности ООО «Крестьянский двор»

Показатель	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2014 г. к 2016 г. (+,-)
Выручка (нетто) от продажи товаров, продукции, работ, услуг (за минусом налога на добавленную стоимость, акцизов и аналогичных обязательных платежей) , тыс. руб.	15 739	25622	52 318	36579
Себестоимость проданных товаров, продукции, работ, услуг, тыс. руб.	8034	16480	47 780	39746
Прибыль (убыток) от продаж , тыс. руб.	678	3342	4 688	5242
Прочие расходы, тыс. руб..	120	205	756	636
Прибыль (убыток) до налогообложения, тыс. руб.	694	2971	4978	4284
Чистая прибыль (убыток) отчетного периода, тыс. руб.	655	2679	4567	3912

Анализируя экономические показатели деятельности за три года, можно сделать следующие выводы: отклонение выручки от продажи товаров составило 36579 тыс. руб. в сравнении 2016 г. к 2014 г.; отклонение себестоимости проданных товаров, продукции, работ, услуг составило 39746 тыс. руб. за тот же анализируемый период; прибыль от продаж увеличилась на 5242 тыс.руб., чистая прибыль возросла на 3912 тыс.руб. в 2016 г. в сравнения с 2014 г. Но нельзя не отметить тот факт, что величина расходов также возросла и составила 756 тыс. руб.

Подводя итог, можно сказать, что ООО «Крестьянский двор» - динамично развивающаяся перспективная компания на Белгородском рынке мясной продукции. Предприятие реализует свою продукцию не только на рынках Белгородской области, но и Центрального Черноземья. Также нами подробно изучена не только деятельность организации, но и основные организационно – экономические показатели.

## 2.2 Анализ системы управления персоналом организации

Управление ООО «Крестьянский двор» осуществляется генеральным директором Карагодиным Алексеем Ивановичем. Директор осуществляет текущее руководство деятельностью предприятия и действует на основании законов, трудового договора, Устава и иных нормативных актов Российской Федерации. Для ООО «Крестьянский двор» характерна линейно–функциональная организационная структура управления.

Линейное руководство осуществляется в основном в координировании деятельности функциональных служб и выработке управленческих решений для нижестоящих звеньев. Линейные подразделения, как правило, осуществляют основную производственную деятельность, функциональные подразделения создаются на ресурсной основе (кадры, финансы, сырье и материалы и т. п.) и тем самым обеспечивают деятельность основных подразделений. А функциональные руководители координируют, контролируют и отвечают за результаты выполнения только одной определенной функции, но в рамках предприятия или стратегического бизнес–подразделения (Приложение 1).

Непосредственно генеральному директору ООО «Крестьянский двор» подчиняются следующие должностные лица и отделы:

1. Коммерческий директор.
2. Главный бухгалтер.
3. Главный технолог.
4. Начальник отдела снабжения.
5. Начальник службы безопасности.
6. Директор по персоналу.
7. Директор по маркетингу.

Отдел кадров ООО «Крестьянский двор» осуществляет следующие функции и задачи:

- ведение личных дел сотрудников;
- издание приказов по личному составу;
- документирование трудовых отношений (прием, увольнение, учет военнообязанных, подача сведений в фонды).

Все решения отдела кадров утверждаются генеральным директором организации.

Начальник отдела кадров решает вопросы найма, увольнения, перевода, режима работы, изменения должностных окладов.

Инспектор по кадрам отвечает за трудовую дисциплину, выполнение согласно трудовому контракту должностных обязанностей. К его должностным обязанностям относятся документальное оформление поощрений, взысканий, оформление документов на пенсию, предоставление характеристик и других документов по вопросам табельного учета, воспитательной работы в коллективе, нарушений трудовой дисциплины, очередных отпусков.

В ходе выполнения своей работы отдел кадров взаимодействует со всеми структурными подразделениями.

Отдел кадров действует в соответствии с Положением об отделе кадров, в соответствии с которым выполняет функции организации набора и отбора персонала, а также осуществляет:

- ввод в должность новых работников;
- оценку деятельности;
- профессиональную ориентацию.

Кроме того, на отдел кадров в ООО «Крестьянский двор» возложены задачи по осуществлению следующих направлений деятельности:

Организация оплаты труда, которая включает в себя:

- анализ должностных обязанностей;
- классификацию работ и их тарификацию;

– разработку систем оплаты и премирования.

Формирование трудового коллектива, что включает в себя:

– участие в коллективных соглашениях и активное проведение согласованной политики;

– работу по жалобам и разбор всех споров;

– ведение личных дел и трудовой статистики.

Отдел кадров ООО «Крестьянский двор» проводит изучение вопросов кадровой политики и трудовых отношений, а также осуществляет:

– подготовку справочных материалов;

– разработку форм документооборота для кадровой службы;

– ревизию.

Проанализируем основные кадровые процессы в ООО «Крестьянский двор» за 3 года, представленные в табл. 2.4.

Таблица 2.4

Показатели движения рабочей силы ООО «Крестьянский двор»

№	Показатель	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2016г в % к 2014г
1	2	3	4	5	6
1	Среднесписочное число работников (человек)	175	187	200	114,3
2	Принято всего (человек)	32	23	28	87,5
3	Выбыло всего (человек)	11	11	15	136,4
4	В том числе: - по сокращению штатов	-	-	-	-
5	- по собственному желанию	11	11	15	136,4
7	- за нарушение трудовой дисциплины	-	-	-	-
8	Количество рабочих дней	247	247	247	100
9	Общее количество пропущенных персоналом рабочих дней	114	111	124	108,7
10	В том числе по болезни	89	91	94	105,6
11	Коэффициент оборота по приёму,	0,18	0,12	0,14	77,7
12	Коэффициент оборота по выбытию,	0,06	0,06	0,07	116,6
13	Коэффициент текучести кадров	0,06	0,06	0,07	116,6
14	Коэффициент абсентеизма	0,5	0,4	0,5	100
15	В том числе по болезни	0,36	0,37	0,38	105,5



Итак, по данным таблицы 2.4 в 2016 году среднесписочное число сотрудников увеличилось на 14,3% по отношению к 2014 г.; число выбывших по собственному желанию возросло на 36,4 %.

Коэффициент оборота по приему рабочих (Кпр), который рассчитывается по формуле:

$$K_{пр} = \frac{\text{Количество} \cdot \text{принятого} \cdot \text{на} \cdot \text{работу} \cdot \text{персонала}}{\text{Среднесписочная} \cdot \text{численность} \cdot \text{персонала}} ; \quad (2.1)$$

$$K_{пр2014} = 32/175 = 0,18;$$

$$K_{пр2015} = 23/187 = 0,12;$$

$$K_{пр2016} = 28/200 = 0,14.$$

Таким образом, мы видим, что за 2014 и 2016 коэффициент оборота по приему изменился от 0,18 до 0,14.

Коэффициент оборота по выбытию (Кв). Рассчитывается по формуле:

$$K_{в} = \frac{\text{Количество} \cdot \text{уволившихся} \cdot \text{работников}}{\text{Среднесписочная} \cdot \text{численность} \cdot \text{персонала}} ; \quad (2.2)$$

$$K_{в2014} = 11/175 = 0,06;$$

$$K_{в2015} = 11/187 = 0,06;$$

$$K_{в2016} = 15/200 = 0,07.$$

Следовательно, коэффициент выбытия низкий, в 2014 и 2015 гг. он составил 0,06; а в 2016 году – 0,07.

Коэффициент текучести кадров (Кт). Рассчитывается по формуле:

$$K_{т} = \frac{\text{Количество} \cdot \text{уволившихся} \cdot \text{работников} \cdot \text{пожеланию} \cdot \text{и} \cdot \text{за} \cdot \text{нарушение} \cdot \text{дисциплины}}{\text{Среднесписочная} \cdot \text{численность} \cdot \text{персонала}} ; \quad (2.3)$$

$$K_{т2014} = 11/175 = 0,06;$$

$$K_{т2016} = 11/187 = 0,06;$$

$$K_{T2016} = 15/200 = 0,07.$$

Итак, в ООО «Крестьянский двор» коэффициент текучести кадров в 2016 году составляет 7%, что говорит о возможном наличии проблем на предприятии.

Далее рассчитаем коэффициент абсентеизма. Рассчитывается по формуле:

$$K_{п.с.} = \frac{\text{число.дней.невыходов.на.работу}}{\text{общее.число.рабочих.дней.за.год}} \quad (2.4)$$

$$K_{абс2014} = 114/247 = 0,5;$$

$$K_{абс2015} = 111 /247 = 0,4;$$

$$K_{абс2016} = 124/247 = 0,5.$$

Таким образом, коэффициент абсентеизма в течение трех лет варьировался и в 2016 составил 0,5.

Для того чтобы охарактеризовать и проанализировать структуру персонала ООО «Крестьянский двор» были использованы дополнительные материалы, среди которых особо информативными оказались статистические отчеты и справки, позволившие установить количественный и качественный состав работников.

Таблица 2.5

#### Структура персонала ООО «Крестьянский двор»

Категории персонала	Численность, чел	%
Персонал, всего	200	100
в том числе:		
1. Руководители	12	6,0
2. Специалисты	119	59,5
3. Рабочие	41	20,5
4. Служащие	28	14,0

Исходя из данных, представленных в таблице 2.5, можно сделать вывод, что наибольший процент работников приходится на категорию специалисты –

59,5 % из общего числа сотрудников; рабочие и служащие имеют 20,5 % и 14,0 % соответственно.

Таблица 2.6

## Распределение персонала по полу в ООО «Крестьянский двор»

Группы работников	Мужчины		Женщины	
	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
Руководители	10	10%	2	2%
Специалисты	49	50%	70	69%
Рабочие	28	29%	13	13%
Служащие	11	11%	17	17%
Итого	98	100%	102	100%

Исходя из данных, представленных в таблице 2.6, можно сделать вывод, что в организации ООО «Крестьянский двор» преобладают женщины, большая часть которых относится к категории специалисты – 69%; среди мужчин также основная часть приходится на эту категорию: 50% сотрудников относятся к категории специалистов.

Таблица 2.7

## Распределение персонала по возрасту в ООО «Крестьянский двор»

Группы работников по возрасту, лет	Руководители		Специалисты		Рабочие		Служащие	
	Кол-во	% по группе руков.	Кол-во	% по группе спец.	Кол-во	% по группе рабоч.	Кол-во	% по группе служ.
До 20	0	0	0	0	0	0	0	0
20 – 30	0	0	13	11	6	15	9	32
30 – 40	3	25	37	31	12	29	11	39
40 – 50	8	67	61	51	11	27	8	28
50 – 60	1	8	7	6	9	22	0	0
Свыше 60	0	0	1	1	3	7	0	0
Итого	12	100	119	100	41	100	28	100

Исходя из данных, представленных в таблице 2.7, можно сделать вывод, что в категории руководителей наибольший процент работников (67%) относятся к возрастной группе от 40 до 50 лет; среди специалистов

большинство работников также относятся к возрастной группе от 40 до 50 лет (51%); среди рабочих, также как и среди служащих большинство сотрудников приходится на возрастную группу от 30 до 50 лет.

Таблица 2.8

## Распределение персонала по образованию ООО

Группы работников по образованию	Руководители		Специалисты		Рабочие		Служащие	
	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
Среднее	0	0	0	0	13	32	0	0
среднее специальное	0	0	44	37	28	68	18	64
незаконченное высшее	0	0	8	7	0	0	6	21
Высшее	12	100	67	56	0	0	4	14
ученая степень	0	0	0	0	0	0	0	0

Исходя из данных, представленных в таблице 2.8 можно сказать, что руководители в 100% объеме имеют высшее образование; специалисты же имеют в основном высшее образование – 67% и 37% имеют среднее специальное образование; рабочие имеют преимущественно среднее специальное образование – 68% и 32% приходится на среднее образование. Среди группы служащих отмечено, что высшее образование имеют – 14%, незаконченное высшее – 21%, а среднее специальное – 64%.

Таблица 2.9

## Распределение персонала по трудовому стажу в ООО «Крестьянский двор»

Группы работников по стажу, лет	Руководители		Специалисты		Рабочие		Служащие	
	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
До 5	0	0	11	9	13	32	2	7
От 5 до 10	1	8	22	18	7	17	14	50
От 10 до 15	2	17	34	28	18	44	5	18
От 15 до 20	4	33	43	36	10	24	3	11
Свыше 20	5	42	6	5	0	0	3	11
Свыше 30	0	0	3	2	0	0	1	3

Итак, по данным таблицы 2.9 можно сказать, что основная часть руководителей имеет стаж работы свыше 20 лет, это говорит о том, что у представителей руководящего звена высокий уровень профессионализма, а также профессиональных знаний, умений и навыков. Анализируя категорию специалистов можно отметить, что 36% сотрудников имеют от 15 до 20 лет трудового стажа, 28% - от 10 до 15 лет стажа. Категория рабочих достаточно разнообразна в этом отношении; здесь 44% сотрудников имеют стаж от 10 до 15 лет, 32% сотрудников имеют трудовой стаж до 5 лет и 24% сотрудников имеют стаж от 15 до 20 лет. Анализируя группу служащих, можно сделать вывод о том, что наибольший процент сотрудников здесь имеют стаж работы от 5 до 10 лет, что в процентном соотношении составило 50% от общего числа сотрудников по группе.

Таким образом, можно сделать вывод, на предприятии наблюдается довольно низкий процент текучести кадров – 7%, наблюдается относительное постоянство кадров. Большинство сотрудников приходится на возрастную группу от 30 до 50 лет. Большой процент сотрудников имеют высшее образование и среднее специальное образование. Также стоит отметить, что отдел кадров ООО «Крестьянский двор» действует в соответствии с Положением об отделе кадров, в соответствии с которым выполняет функции организации набора и отбора персонала, а также осуществляет ряд функций, среди которых ввод в должность новых работников; оценка деятельности сотрудников; профессиональная ориентация работников. Кроме того, на отдел кадров в ООО «Крестьянский двор» возложены следующие задачи: анализ должностных обязанностей; классификация работ и их тарификация; разработка систем оплаты и премирования; пересмотр тарифных ставок и индивидуальной оплаты.

### 2.3 Анализ условий труда в ООО «Крестьянский двор»

Условия труда персонала играют большую роль в производственной деятельности, т.к. именно условия труда, в первую очередь, влияют на здоровье и работоспособность персонала, и, как следствие, это сказывается на производительности труда в целом.

Нами было проведено исследование, направленное на изучение условий труда в ООО «Крестьянский двор». Исследование проходило в несколько этапов. Первым этапом стал анализ документов ООО «Крестьянский двор». Исходя из данных, мы должны определить классы условий труда персонала: оптимальный, допустимый и напряженный.

Анализируя результаты аттестации рабочих мест в ООО «Крестьянский двор», были установлены следующие данные:

1. Тяжесть трудового процесса: 2 класс (допустимый).
2. Напряженность трудового процесса: 2 класс (допустимый).
3. Степень травмобезопасности рабочих мест: 2 класс (допустимый).

Итак, в ходе исследования было выявлено, что напряженность труда в ООО «Крестьянский двор» соответствует классу 2 - допустимый, что в свою очередь сказывается на здоровье и работоспособности персонала. В наилучшем варианте условия труда должны соответствовать классу 1 (оптимальный).

Наблюдая за основным производственным процессом, мы пришли к выводу, что большая часть сотрудников проводит свою рабочую смену в положении стоя. В связи с тем, что персоналу приходится работать стоя более 80% сменного времени работники быстро устают, возникает эмоциональное утомление, повышается раздражительность, конфликтность, и, как следствие снижается работоспособность и производительность труда. Таким образом, мы выделили вторую проблему в нашем исследовании, решение которой также важно для персонала предприятия.

Одной из важных групп факторов, оказывающих серьезное влияние на формирование условий труда персонала, являются санитарно-гигиенические нормы. Исследование санитарно-гигиенических норм отображено в таблице 2.10.

Таблица 2.10

Оценка санитарно-гигиенических условий труда ООО «Крестьянский двор»

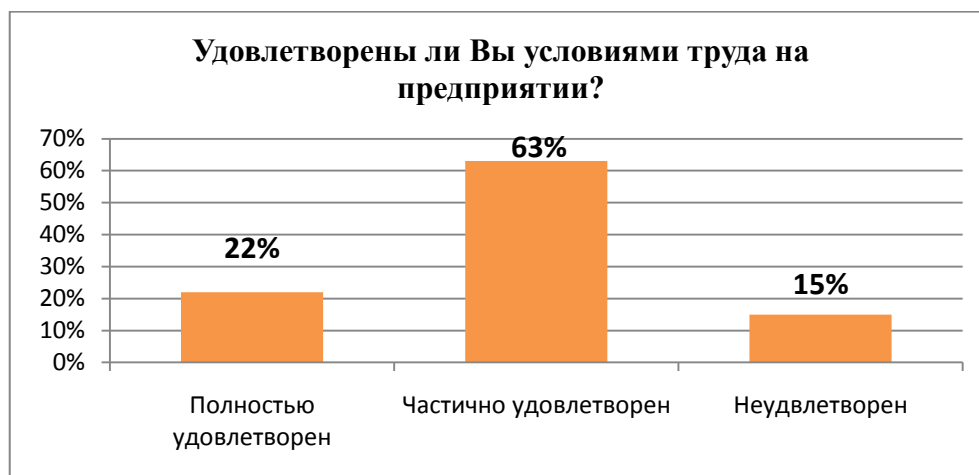
№ п/п	Исследуемые факторы	Единица измерения	Норма	Фактически	Отклонения (+/-)
1	Температура воздуха	°С	22	18	-4
2	Влажность воздуха	%	60	62	2
3	Скорость движения воздуха	м/сек	0,3	0,5	0,2
4	Шум	дБ	82	83	1
5	Освещенность	люкс	400	360	-40

Анализируя таблицу 2.10, отметим, что при оценке санитарно-гигиенических норм условий труда персонала нами были выявлены ряд отклонений: 1) температура воздуха ниже нормы на 4°С; 2) скорость движения воздуха выше на 0,2 м/сек; 3) освещенность в помещениях ниже нормы на 40 люкс. Показатели влажности воздуха и уровня шума имеют незначительные отклонения от нормы, что не является грубым нарушением условий труда.

Следующим этапом исследования стало проведение анкетирования сотрудников ООО «Крестьянский двор» (Приложение 2). Выборка составила 103 человека. Сотрудникам было предложено анонимно ответить на анкету по вопросам безопасности условий труда на предприятии. По окончании анкетирования и анализу полученных ответов, нами были выявлены следующие результаты.

В соответствии с вопросом №18 «Удовлетворены ли Вы условиями труда на предприятии?» был сделан вывод, отраженный на диаграмме 2.1.

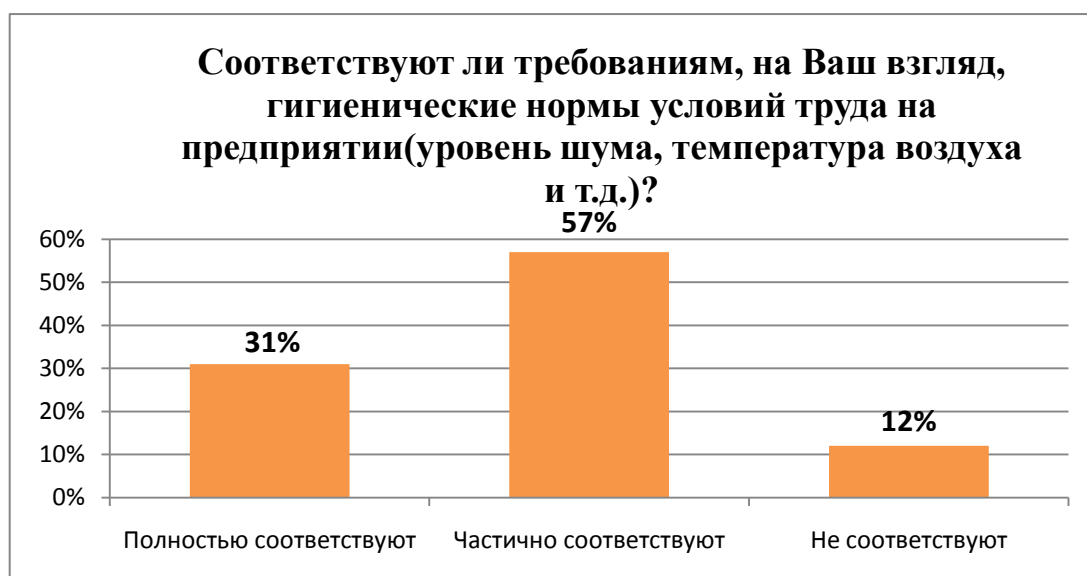
Диаграмма 2.1.



Таким образом, согласно диаграмме 2.1, можно отметить, что основная часть опрошенного персонала частично удовлетворена условиями труда на предприятии.

На основании исследования реальных условий труда, необходимо было задать персоналу следующий вопрос: «Соответствуют ли требованиям, на Ваш взгляд, гигиенические нормы условий труда на предприятии (шум, свет, температура воздуха и т.д.)?». Результаты ответов респондентов отображены на диаграмме 2.2.

Диаграмма 2.2.





Таким образом, по результатам ответов респондентов на данный вопрос, мы можем отметить, что большая часть персонала подчеркивают наличие отклонений в гигиенических нормах условий труда на предприятии, что также было отмечено ранее в ходе оценки санитарно-гигиенических норм условий труда ООО «Крестьянский двор» (табл. 2.10).

Ответы респондентов на вопрос №5 «Как Вы считаете, к какой из следующих категорий вредности условий труда можно отнести Вашу трудовую деятельность?» также представлены на диаграмме 2.3. Сотрудникам было предложено определить класс вредности условий трудовой деятельности.

Диаграмма 2.3



На основании диаграммы 2.3 можно сделать вывод, что показания оценки условий труда и опроса мнения сотрудников идентичны, что говорит о верности установленной категории условий труда.

Следующим этапом исследования стало проведение еще одного анкетирования, направленного на изучение степени удовлетворенности сотрудников условиями труда (Приложение 3). В данном исследовании принимали участие 100 человек. На основании результатов данного анкетирования были определены наиболее важные для персонала аспекты работы (табл. 2.11).

Таблица 2.11

## Результаты анкетирования сотрудников ООО «Крестьянский двор»

Наименование критерия	Значение по группе (%)
Интересная работа	0
Высокий уровень зарплаты	15
Благоприятные условия труда	33
Хороший, дружный коллектив	18
Возможность больше заработать тому, кто больше прикладывает усилий	0
Возможность проявить инициативу и предприимчивость	4
Недопущение чрезмерных различий между сотрудниками	4
Учет мнения трудового коллектива при принятии решений	9
Возможность честным трудом заслужить доверие и уважение	9
Доброжелательное отношение руководителей к подчиненным	8

В соответствии с результатами таблицы 2.11, необходимо отметить, что наиболее важными аспектами в трудовой деятельности опрошенных сотрудников являются благоприятные условия труда.

Итак, в ходе исследования было выявлено, что напряженность труда в ООО «Крестьянский двор» определена в класс 2, т.е. допустимый, что в свою очередь сказывается на здоровье и работоспособности персонала.

В связи с тем, что персоналу приходится работать стоя более 80% сменного времени работники устают, и также на основе вышеизложенных проблем возникает эмоциональное утомление, повышение раздражительности, конфликтность, и, как следствие снижение работоспособности сотрудников.

Таким образом, исследуя условия труда персонала в ООО «Крестьянский двор», посредством анализа документов, проведенных опросов и анкетирований, метода наблюдения был выявлен ряд проблем:

1. Температурный режим не соответствует норме.

2. Недостаточная освещенность в помещениях.
3. Напряженность труда класса 2 (допустимый уровень).
4. Неудовлетворенность условиями труда персонала на основании несоответствия гигиенических показателей установленным нормам.

Таким образом, во второй главе дипломной работы мы рассмотрели краткую характеристику ООО «Крестьянский двор», проанализировали главные экономические показатели деятельности предприятия. Важно отметить, что за анализируемый период предприятие динамично развивалась; об этом свидетельствуют следующие показатели: прирост стоимости валовой продукции составил 45,2%; стоимость товарной продукции увеличилась на 40,2%; прирост стоимости основных производственных фондов составил 18,3%; машинно–технологический парк увеличился на 40,0%; среднегодовая численность работников увеличилась на 2,5%.

Проведя анализ системы управления персоналом в ООО «Крестьянский двор», можно сделать вывод о том, что главным должностным лицом является генеральный директор. Общее количество сотрудников в организации составляет 200 человек, средний возраст которых 30–40 лет. Большая часть сотрудников организации – это женщины, относящиеся к категории специалистов, также персонал организации в основном имеет средне-специальное и высшее образование. В ходе проведенного исследования на предмет изучения актуального состояния условий труда в ООО «Крестьянский двор» нами был выявлен ряд проблем, для которых необходимо предложить оптимальное эффективное решение.

### **ГЛАВА 3. РАЗРАБОТКА КОМПЛЕКСА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА В ООО «КРЕСТЬЯНСКИЙ ДВОР»**

#### **3.1 Разработка комплекса мероприятий по совершенствованию условий труда персонала**

Благоприятные условия для труда человека способствуют его профессиональному росту и творчеству работников, а также повышению производительности труда. Неблагоприятные условия, напротив, - вызывают перенапряжение и переутомление, которое может перейти в профессиональные заболевания и даже несчастные случаи. Такие условия заметно снижают качество и результативность работы организации и приводят к увеличению затрат и экономическим потерям. Вследствие неблагоприятных условий труда персонала для осуществления возложенных на него функций коэффициент абсентеизма будет расти, что будет сказываться на объеме производства и, как следствие, негативно отразится на экономических результатах деятельности предприятия. Следовательно, работодатели должны соблюдать все законодательные нормативно-правовые акты, регулирующие условия труда; должны соблюдать все нормы СанПИН. Не уделяя должное внимание условиям на рабочих местах, руководители рискуют потерять самых ценных работников; лучшие кадры будут покидать ряды компании: кто-то по болезни, а кто по собственному желанию.

Рассматривая условия труда в ООО «Крестьянский двор», был выявлен ряд актуальных проблем:

1. Температурный режим не соответствует норме.
2. Недостаточная освещенность помещений.
3. Напряженность труда класса 2 (допустимый уровень): как следствие, - эмоциональное утомление, повышение раздражительности, конфликтность, снижение работоспособности.

4. Неудовлетворенность условиями труда персонала на основании не соответствия гигиенических показателей установленным нормам.

Для совершенствования условий труда в ООО «Крестьянский двор» необходимо решить данные проблемы посредством внедрения программы мероприятий.

Для решения первой проблемы, связанной с нарушением температурного режима в помещениях необходима установка системы обогрева пола, т.к. в цехах потолок находится на высоком расстоянии, поэтому рациональнее будет подавать тепло с пола. Для этого можно установить систему из трубок в пол, которая будет работать по принципу тепловых пушек – втягивать холодный воздух, нагревать его и выпускать. Далее, разделить цех на зоны площадью 2 квадратных метра, с установленным в центре зоны термодатчиком, автоматически запускающим систему в этой зоне при изменении температуры ниже требуемого уровня. Разделять цех на зоны следует исходя из того, что нагреть меньшую зону проще, и нет необходимости нагревать те зоны цеха, в которых не производятся работы.

Принцип работы: в каждой зоне будет система металлических трубок, часть маленьких трубок (диаметром 2 см) будет втягивать холодный воздух, вторая часть выпускать горячий. Трубки для впуска и выпуска воздуха будут соединяться в одну трубку с большим диаметром, в которой будет работать спираль накаливания, работающая от электричества. Воздух, попадая от впускных трубок, проходя через трубку со спиралью будет нагреваться, и выходить по выпускным трубкам (рис. 3.1).



Рис. 3.1 Система обогрева пола

Трубки для впуска и выпуска необходимо закрыть решетками с малой сеткой и фильтрами, для предотвращения втягивания и попадания в них мусора. Таким образом мы решим первую проблему, связанную с нарушением температурного режима в помещениях.

Было отмечено, что в ООО «Крестьянский двор» применяются несовершенные системы освещения, что негативно сказывается на работе персонала, а также влечет большие затраты на электроснабжение. Следовательно, необходима установка современного светодиодного освещения. Светодиодные светильники имеют и другое преимущество – возможность регулировать яркость светового потока. Это позволяет смонтировать в производственном помещении схему, позволяющую автоматически управлять интенсивностью искусственного освещения за счет датчиков K2111 (K2110), которые позволяют поддерживать на рабочем месте постоянный необходимый уровень освещенности. Исходя из уровня и яркости солнечного (естественного) света датчики автоматически скорректируют интенсивность искусственного освещения. За счет экономии дополнительные затраты на установку дополнительного оборудования быстро окупятся. В местах, где не требуется постоянное нахождение персонала (подсобки, складские и технологические помещения, ремонтные зоны) освещение можно организовать с использованием датчиков движения. В этом случае освещение будет функционировать в дежурном (10-15% от номинального) режиме, а при появлении людей или транспорта – переходить в штатный режим. Предложенная система освещения представлена на рис.3.2.

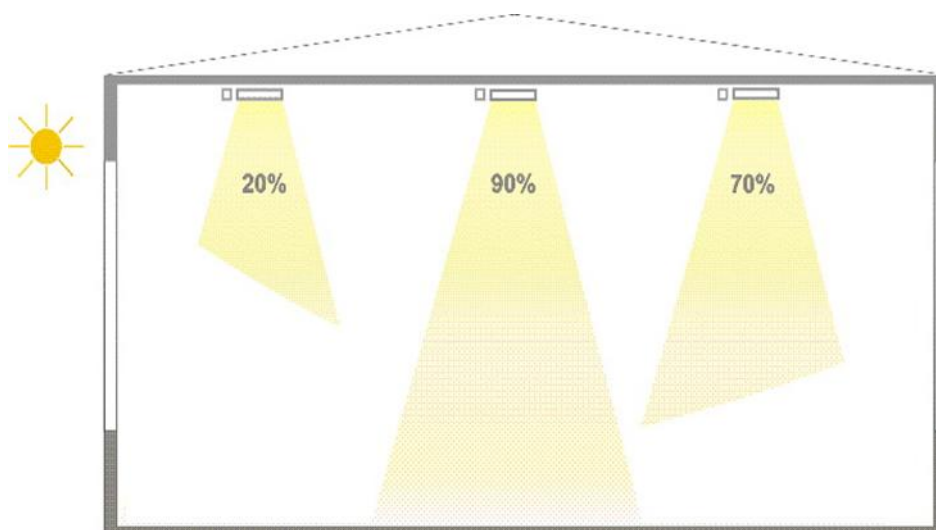


Рис. 3.2 Система светодиодного освещения с датчиками K2111 (K2110)

Цена одного датчика 1560 руб., нам необходимо 20 единиц, следовательно, сумма затрат на датчики составит 31200 руб. Затраты на установку данной системы освещения не понадобятся, так как в организации работают электрики, инженеры и др. персонал.

Для улучшения условий труда в ООО «Крестьянский двор», где тяжесть и напряженность труда относится к классу 2 (допустимый уровень), необходимо создать комнату психологической разгрузки, где не будут ощущаться неблагоприятные факторы производственной среды. Она будет обеспечена приточно-вытяжной вентиляцией. Оптимальная температура в помещении - +20, +22 градуса по Цельсию. Комната оборудуется мягкими креслами с подлокотниками, в которых можно принять полулежачее положение (кресла желательно обеспечить подставками для ног), гидроаэроионизатором и кондиционером, а также диапроектором для трансляции мелодий и пейзажных изображений. В цветосветовом решении интерьера должны преобладать голубой и зеленый цвета, успокаивающие нервную систему. Желательно, чтобы создавалось впечатление пребывания на фоне природы. Пол покрывается линолеумом на мягкой основе, гармонирующим по цвету с окраской стен. Цветовая композиция дополняется цветным освещением, трижды изменяющимся в течение сеанса. Для создания более полной иллюзии

пребывания на лоне природы используются пейзажи, рождающие положительные эмоции. Это могут быть диапозитивы с изображением леса, моря, озера и др., проецируемые на экран с помощью диапроекторов. Для оформления кабинета психологической разгрузки можно использовать также декоративные элементы - валуны, гальку, коряги, вьющиеся растения и др., а так же установка аквариума.

По рекомендациям специалистов в данной комнате будут транслироваться произведения для снятия напряжения и тонизирующие мелодии для стимулирования работоспособности.

Для предупреждения или снятия утомления будут использоваться произведения мировой классики. Стоимость обустройства комнаты отдыха составит 250000 руб.

Исходя из вышеперечисленных мероприятий необходимо произвести полный расчет затрат на реализацию комплекса мероприятий (табл. 3.2).

Таблица 3.2

Калькуляция затрат на комплекс мероприятий по совершенствованию условий труда в ООО «Крестьянский двор»

№	Мероприятие	Ответственные	Ресурсы	Затраты
1.	Установка системы обогрева	Начальник участка по ремонту, обслуживанию зданий и сооружений	Временные Денежные Человеческие	120000 руб.
2.	Установка системы светодиодного освещения с датчиками управления	Начальник участка по ремонту, обслуживанию зданий и сооружений	Временные Денежные Человеческие	31200 руб.
3.	Закупка и установка системы трансляции фоновой музыки	Менеджер отдела снабжения	Временные Денежные Человеческие	50000 руб.
4.	Создание комнаты психологической разгрузки	Заместитель начальника отдела по капитальному строительству	Временные Денежные Человеческие	200000 руб.
5.	<b>ИТОГО:</b>			<b>401200 руб.</b>



Таким образом, для осуществления всех предложенных мероприятий необходимо затратить 401200 руб. Для оценки целесообразности проведения программы совершенствования условий труда в ООО «Крестьянский двор» проанализируем затраты на комплекс мероприятий и соотнесем их с прибылью предприятия для того чтобы определить рентабельность программы мероприятий и предполагаемую экономическую и социальную эффективность.

### **3.2 Оценка социально-экономической эффективности предложенного комплекса мероприятий**

Для оценки эффективности предложенного комплекса мероприятий произведем необходимые расчеты по основным показателям эффективности. Основные расчетные показатели отражены в таблице 3.3.

Таблица 3.3

Основные расчетные показатели эффективности комплекса мероприятий по совершенствованию условий труда в ООО «Крестьянский двор»

<b>№ п.п</b>	<b>Показатели</b>	<b>Ед. изм.</b>	<b>Значение</b>
1	Затраты на приобретение и установку системы обогрева (2017 г)	тыс.руб.	120,0
2	Установка системы светодиодного освещения с датчиками управления (2017 г)	тыс.руб.	31,2
3	Закупка и установка системы трансляции фоновой музыки (2017 г)	тыс.руб.	50,0
4	Создание комнаты психологической разгрузки (2017 г)	тыс.руб.	200,0
5	Срок использования техники и средств после внедрения (2017-2022 гг)	лет	5,0
6	Ежегодное значение дохода, которое планируется получать после внедрения	тыс.руб.	300,0
7	Текущие ежегодные затраты	тыс.руб.	50,0
8	Годовой дисконт	%	10

Определение единовременных затрат, тыс.руб.

2017 год:  $120,0 + 31,2 + 50,0 + 200,0 = 401,2$  тыс.руб.

Определение доходов от проекта (доходы (п.6) - текущие затраты (п.7), тыс.руб.:

2017 (на конец года): 0,0 тыс. руб.

2018 (на конец года):  $300,0 - 50,0 = 250,0$  тыс.руб.

2019 (на конец года):  $300,0 - 50,0 = 250,0$  тыс.руб.

2020 (на конец года):  $300,0 - 50,0 = 250,0$  тыс.руб.

2021 (на конец года):  $300,0 - 50,0 = 250,0$  тыс.руб.

2022 (на конец года):  $300,0 - 50,0 = 250,0$  тыс.руб.

Таким образом, в таблице 3.3 отображены все расчеты основных величин, таких как затраты и доходы с учетом дисконта.

Расчеты основных величин представлены в таблице 3.4

Таблица 3.4

Результаты расчетов основных величин

Периоды	D	K	$\frac{1}{(1+d)^{i-1}}$	D	K	ЧДД	ЧТС
				$\frac{1}{(1+d)^{i-1}}$	$\frac{1}{(1+d)^{i-1}}$		
2017 (i=1)	0,0	401,2	1,00	0,00	401,2	-401,2	-401,2
2018 (i=2)	250,0	0,0	0,91	227,5	0,00	227,5	-173,7
2019 (i=3)	250,0	0,0	0,83	207,5	0,00	207,5	33,8
2020 (i=4)	250,0	0,0	0,75	187,5	0,00	187,5	221,3
2021 (i=5)	250,0	0,0	0,69	141,5	0,00	141,5	362,8
2022 (i=6)	250,0	0,0	0,62	155,0	0,00	155,0	517,8
Итого:	1250,0	401,2		919,0	401,2	517,8	

Далее по данным таблицы 3.4 можно рассчитать индекс доходности, срок окупаемости и рентабельность предлагаемого комплекса мероприятий.

Индекс доходности (ИД) – это отношение суммарного дисконтированного дохода к суммарным дисконтированным единовременным затратам.

$$ИД = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{D_i}{(1+d)^{i-1}}}{\sum_{i=1}^n \frac{K_i}{(1+d)^{i-1}}} \quad (3.1)$$

Критерием экономической эффективности мероприятий является значение индекса доходности, превышающее единицу.

$$ИД = \frac{919,0}{401,2} = 2,3$$

Итак, индекс доходности составил 2,3; что определяет программу мероприятий по совершенствованию условий труда в ООО «Крестьянский двор» как эффективную.

Рентабельность комплекса мероприятий является разновидностью индекса доходности, соотнесенного со сроком реализации проекта. Она показывает, какой доход приносит каждый вложенный в программу мероприятий рубль инвестиций.

$$P = \frac{ИД - 1}{n} \times 100\% \quad (3.2)$$

где  $n$  – количество периодов, в течение которых реализуется комплекс мероприятий.

Критерием экономической эффективности программы мероприятий является ее положительная рентабельность.

$$P = \frac{ИД - 1}{n} \times 100\% = \frac{2,3 - 1}{6} \times 100\% = 21,6\%$$

Следовательно, согласно расчету программа мероприятий по совершенствованию условий труда в ООО «Крестьянский двор» рентабельна на

21, 6%.

Для расчета периода окупаемости необходимо сопоставить всю прибыль, которую мы ожидаем получить от реализации комплекса мероприятий с суммой стартовых вложений.

$$T = \frac{K}{\Pi} \quad (3.3),$$

где  $T$  – период окупаемости,  $K$  – капитальные вложения в мероприятия,  $\Pi$  – прибыль от внедрения.

Критерием экономической эффективности программы является значение срока окупаемости, не превышающее срока реализации проекта.

$$T = 401200 / 300000 = 1,3 \text{ года} = 15 \text{ мес.}$$

Итак, срок окупаемости комплекса мероприятий составляет чуть больше года, что говорит о целесообразности его реализации на предприятии.

Таким образом, предлагаемая нами программа мероприятий по совершенствованию условий труда в ООО «Крестьянский двор» рентабельна и все затраты на ее реализацию окупятся за 15 месяцев.

Далее проанализируем социальную эффективность от предложенной программы мероприятий. Для этого проанализируем таблицу 3.5, в которой отображены критерии и показатели оценки социальной эффективности комплекса мероприятий.

Таблица 3.5

Социальная эффективность предложенного комплекса мероприятий по совершенствованию условий труда в ООО «Крестьянский двор»

Критерий	Показатель оценки
Уровень дисциплины труда	Отсутствие прогулов и нарушений дисциплины Повышение уровня самодисциплины Снижение уровня абсентеизма
Удовлетворенность персонала различными аспектами трудовой деятельности	Повышение уровня трудовой мотивации, уровня групповой сплоченности Снижение уровня конфликтности в коллективе Увеличение производительности труда

Уровень развития трудового потенциала работника	Повышение уровня трудовой и исполнительской дисциплины Повышение степени ответственности за действия и результаты труда
---	--

Таким образом, социальным эффектом предложенных мероприятий будут выступать следующие показатели.

### 1. Повышение качества трудовой жизни.

Качество трудовой жизни представляет собой степень удовлетворения важных личных потребностей через деятельность в трудовой организации.

Качество трудовой жизни является главным условием роста производительности труда, показатель оценки эффективности социально-трудовых отношений и использования трудового потенциала, а также удовлетворения материальных потребностей работника.

Повышение качества жизни в данном случае будет реализовано через организацию благоприятных физических и гигиенических условий труда для полной реализации человеческого потенциала, создание комнаты психологической разгрузки, и как следствие установление благоприятного социально-психологического климата, снижение конфликтности в коллективе.

### 2. Повышение степени удовлетворенности трудом.

Удовлетворенность трудом выражается в результате восприятия персонала того, насколько хорошо их работа обеспечивает важные, с их точки зрения, вещи.

Если условия хорошие (например, рабочие помещения чистые и привлекательные), персонал будет легче справляться со своей работой. При наличии плохих рабочих условий (например, в помещении жарко или шумно) сотрудникам будет сложнее выполнять свою работу. Если все обстоит благополучно, проблем с удовлетворенностью трудом не будет; если дела идут плохо, проблемы обязательно возникнут.

### 3. Повышение уровня дисциплины труда.

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Следовательно, повышение уровня дисциплины труда через совершенствование условий труда предприятий преследуются цели:

- повышать эффективность работы предприятия и каждого его работника;
- способствовать повышению качества производительности труда;
- способствовать эффективному использованию каждой минуты рабочего времени;
- обеспечивать работникам комфортные условия труда, позволяющие им трудиться с полной отдачей;
- способствовать повышению охраны труда и здоровья.

#### 4. Улучшение социально психологического климата в коллективе.

Формирование благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива является одним из важнейших условий борьбы за рост производительности труда. Вместе с тем, социально-психологический климат является показателем уровня социального развития коллектива и его психологических резервов, способных к более полной реализации. А это, в свою очередь, связано с перспективой возрастания роли социальных факторов, с совершенствованием как организации, так и условий труда. Данный критерий будет достигнут путем создания комнаты психологической разгрузки, а так же прослушивания классической музыки.

Итак, данные мероприятия по совершенствованию условий труда в ООО «Крестьянский двор» являются оптимальными, предложенная программа повысит уровень трудовой дисциплины работников, а также контроль за соблюдением правил внутреннего трудового распорядка; нельзя не отметить, что вследствие реализации данных мероприятий увеличится

производительность труда сотрудников, что является важным показателем для организации.

Таким образом, можно сделать следующий вывод: совершенствование условий труда персонала в ООО «Крестьянский двор» целесообразно провести для повышения эффективности труда работников, профилактики трудовых дисциплинарных нарушений и для сохранения здоровья коллектива. Важно отметить, что после проведения всех предложенных мероприятий индекс доходности составит 2,3; а срок окупаемости программы составит 15 месяцев рентабельность мероприятий составит 21,6%. Все эти показатели определяют комплекс мероприятий как успешный и готовый к внедрению в организацию.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключении необходимо отметить, что цель дипломного исследования достигнута посредством решения поставленных задач.

В работе была рассмотрена сущность понятия «условия труда», как совокупность производственных факторов и элементов, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека, и, как следствие на производительность труда в целом. В связи с этим были проанализированы три основных класса условий труда: оптимальные (нормальные), допустимые и вредные. И в совокупности рассмотрены два основополагающих метода оценки рабочих мест в разрезе условий труда персонала: аттестация рабочих мест и комплексная оценка рабочих мест.

Нами было проведено исследование, направленное на изучение актуального состояния условий труда в ООО «Крестьянский двор». Согласно проведенному анализу, было установлено, что ООО «Крестьянский двор», представляет собой динамично-развивающееся предприятие Белгородской области в сфере переработки мясопродукции, а также ее оптовой и розничной реализации.

Во второй главе исследования мы дали краткую характеристику предприятия, а также проанализировали основные экономические показатели деятельности ООО «Крестьянский двор». Целесообразно отметить, что за три года предприятие динамично развивалось, о чем можно судить по следующим показателям: прирост стоимости валовой продукции составил 45,2%; прирост стоимости товарной продукции составил 40,2%; прирост стоимости основных производственных фондов составил 18,3%; прирост машинно-технологического парка составил 40,0%; среднегодовая численность работников увеличилась на 2,5%, текучесть кадров практически не наблюдается, что говорит о постоянстве кадров.



В соответствии с проведенным анализом системы управления персоналом ООО «Крестьянский двор», можно сделать вывод о том, что главным должностным лицом является генеральный директор. Общее количество сотрудников в организации составляет 200 человек, средний возраст которых 30–50 лет. Большая часть сотрудников организации – это женщины, относящиеся к категории специалистов, также персонал организации в основном имеет средне-специальное образование.

В ходе проведенного исследования на определение актуального состояния условий труда в ООО «Крестьянский двор» был выявлен ряд проблем, для которых необходимо предложить оптимальное эффективное решение.

Для качественного решения возникших проблем был предложен ряд актуальных мероприятий:

1. Установка системы отопления пола.
3. Установка системы светодиодного освещения с датчиками управления.
3. Создание комнаты психологической разгрузки и трансляция фоновой музыки.

Необходимо отметить, что оптимизацию условий труда персонала целесообразно провести в ООО «Крестьянский двор» для повышения эффективности труда работников и профилактики трудовой дисциплины, для сохранения здоровья сотрудников. Важно обозначить, что после проведения всех предложенных мероприятий индекс доходности составит 2,3; срок окупаемости составит 15 месяцев; рентабельность составит 21,6%. Все эти показатели определяют комплекс мероприятий как успешный и готовый к внедрению в организацию.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (в ред. от 01.10.2016).
2. Постановление Правительства Российской Федерации от 23 мая 2000 года № 399 «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда».
3. Постановление Минтруда РФ от 30 ноября 2000 г. N 86 "Об утверждении рекомендаций по организации деятельности органов, осуществляющих государственную экспертизу условий труда в Российской Федерации"
4. Приказ Минсельхоза РФ от 20 июня 2003 г. N 890 "Об утверждении Правил по охране труда в мясной промышленности"
5. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
6. Положение о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утв. Постановлением Минтруда России от 24 марта 1997 г. № 12.
7. Российская энциклопедия по охране труда. Изд. 2-е, перераб. и доп. - М.: Изд-во НЦ ЭНАС, 20016.
8. Адамчук В.В. Экономика и социология труда [Текст] / В.В.Адамчук. - М.: ЮНИТИ, 2010. - 407 с.
9. Анфилофьев, Б.А. Сравнительный анализ особенностей проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и специальной оценки труда [Текст] / Б.А. Анфилофьев, П.К. Власов. – Наука и образования по транспорту, 2014.– №1, 288-231.
10. Архипов С.Д. Экономика труда [Текст] / С.Д.Архипов. - М.: Экономика, 2009. - 558 с.

11. Аширов, Д.А. Управление персоналом [Текст] / Д. А. Аширов. - М.: Проспект, 2007. - 432 с.
12. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом [Текст] / Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин. - М.: ЮНИТИ, 2008. - 274 с.
13. Баканов, М.И. Теория экономического анализа: Учебник [Текст] / М.И. Баканов, А.Д. Шеремет // - М.: Экономист, 2010. – 415с.
14. Балыков, В. Система показателей экономической эффективности [Текст] / В. Балыков // АПК: экономика и управление, 2008.-№7.- 323 с.
15. Басовский, Л.Е. Менеджмент [Текст]: Учеб. Пособие. - М.: ИНФРА-М, 2006. - 216 с.
16. Борисова Е.А. Оценка и аттестация персонала [Текст] / Борисова Е.А.. - СПб.: Питер, 2003. - 253 с.
17. Бухалков, М. И. Организация и нормирование труда [Текст] / М.И. Бухалков. – Инфра-М, 2013. - 384 с.
18. Бычин, В.Б. Организация и нормирование труда: Учебное пособие [Текст] / В.Б. Бычин, Е.В. Шубенкова, С.В. Малинин. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 248 с.
19. Веснин, В.Р. Управление персоналом. Теория и практика [Текст]. - М.: Проспект, 2008. - 688 с.
20. Генкин, Б.М. Основы управления персоналом [Текст]: Учеб. для вузов / Б. М. Генкин. - М.: Высшая школа, 2002. - 383 с.
21. Герчекова, И.А. Менеджмент [Текст]: Учеб. пособие. / И. А. Герчекова. - М.: Бизнес и биржи, 2003. - 620 с.
22. Глухов, В.В. Менеджмент [Текст] / В. В. Глухов. - СПб.: Питер, 2007. - 608 с.
23. Ванькаева, О.С. Инновационная деятельность в менеджменте [Текст] / О.С. Ванькаева.– Издательство: Инфинити (Уфа), 2016.–18-19.
24. Евстигнеева, Н.А. Статистика условий труда после внедрения процедуры специальной оценки труда [Текст] / Н.А.Евстигнеева.–

Издательство: Издательский Дом "Академия Естествознания" (Пенза), 2016.– С.673-677.

25. Евстигнеева, Ю.В. Презентация «Классификация условий труда» [Текст] / Ю.В. Евстигнеева, А.Б. Галышев, Н.А.Евстигнеева.– Международный студенческий вестник, 2016.– №3-1, С.158.

26. Егоршин, А.П. Организация труда персонала [Текст] / А.П. Егоршин, А.К. Зайцев. - М.: ИНФРА - М, 2011. - 245 с.

27. Ефремова, О.С. Система управления охраной труда в организациях [Текст] / О.С. Ефремова. - М.: Альфа-Пресс, 2015. - 352 с.

28. Ефремова, О. С. Аттестация рабочих мест по условиям труда в организация. Рекомендации и нормативные документы [Текст] / О.С. Ефремова. - М.: Альфа-пресс, 2017. - 408 с.

29. Зайцева, Т.В. Управление персоналом [Текст] / Т. В. Зайцева. - М.: ИНФРА-М, 2006. - 336 с

30. Иванов, Т.Е. Специальная оценка условий труда [Текст] / Т.Е. Иванов, И.Д. Шляховая. – «Наука и Просвещение» (ИП Гуляев Г.Ю.) (Пенза), 2016.– С.181-185.

31. Идельменов, С.В.Инновационный менеджмент [Текст] / С.В. Идельманов, А.С. Идельменов, В.П.Воробьев. – ИНФРА-М, 2012.–267с.

32. Ильин А.И., Сеница Л.М. Планирование на предприятии: Учеб. пособие. В 2 ч. Ч. 2. Тактическое планирование [Текст] /Под общей ред. А.И. Ильина. Мн.: ООО «Новое знание», 2000. - 416с.

33. Кабушкин, Н.И. Основы менеджмента [Текст]: Учеб. Пособие. - 4-е изд. / Н. И. Кабушкин. - Минск: Новое издание, 2004. - 336 с.

34. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации [Текст] / А. Я. Кибанов. - М.: ИНФРА-М, 2001. - 512 с.

35. Кирсанова, Д.А. Сравнительная характеристика специальной оценки условий труда, аттестации рабочих мест и государственной экспертизы

условий труда [Текст] / Д.А.Кирсанова.– Издательство: Русско-итальянский международный университет (Институт) (Москва), 2016.– С.102-109.

36. Кныш, М.И. Организация труда персонала [Текст] / М.И. Кныш. – СПб, 2012. – 315 с.

37. Когорова, М.А. Кадровый менеджмент [Текст] / М. А. Когорова .- Ростов н/Д.: Феникс, 2007. - 456 с.

38. Кузнецова М.Н. Аттестация рабочих мест по условиям труда как важнейший элемент системы управления охраной труда в организации [Текст] / М.Н.Кузнецова. –Издательство: Воронежский государственный университет (Воронеж), 2013. –108-115.

39. Кушнарев О.В Новое в законодательстве по охране труда: специальная оценка условий труда [Текст] / О.В. Кушнарев.– Научные исследования и инновации, 2013. – С. 30-35.

40. Лавская, Л.Л. Стратегии в инновационном менеджменте [Текст] / Л.Л. Лавская. – Издательство: Сибирский институт бизнеса и информационных технологий (Омск), 2012.– 125 с.

41. Магура, М.И. Организация обучения персонала компании [Текст] / М. И. Магура, М. Б. Курбатова. - М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2007. - 421 с.

42. Макарова И.К. Управление персоналом [Текст] / И.К. Макарова. – М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова, 2006. – 98 с.

43. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия [Текст] / Е. В. Маслов. - М.: Инфра-М, 2002. - 304 с.

44. Мескон, М.Х. Основы менеджмента [Текст] / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. - М.: Дело, 2001. - 248 с.

45. Рофе, А.И. О понятии «Условия труда» и их трактовке профсоюзами [Текст] / А.И. Рофе.– Труд и социальные отношения, 2012.– №1, 150 с.

46. Седегов Р.С. и др. Управление персоналом: Сотрудники как фактор успеха на предприятии [Текст] / Р.С. Седегов, Н.И. Кабушкин, В.Н. Кривцов. Мп.:БГЭУ, 1997.-178с.
47. Скопылатов, И.А. Управление персоналом [Текст] / И.А. Скопылатов, О.Ю. Ефремов. – СПб.: Издательство Смольного Университета, 2000. – 400 с.
48. Смирнов, Б. А. Анализ и проектирование условий труда. Эргономические аспекты [Текст] / Б.А. Смирнов, Ю.И. Гулый. - М.: Гуманитарный центр, 2012. - 292 с.
49. Спивак, В.А. Управление персоналом [Текст]: Практ. по курсу. / В. А. Спивак. - СПб.:ИВЭСЭП, 2001. - 144с.
50. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента [Текст]/ В.В. Травин — М.: Дело,1995
51. Труминский Ю.В. Управление персоналом предприятия [Текст] / Ю. В. Труминский, А. А. Крылова. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002 - 495с.
52. Фатхуллина, С.Я. Классификация условий труда и их экспертиза [Текст] / С.Я.Фтхуллина, С.К.Бадамшин, А.М.Бускунов. – Издательство: Общество с ограниченной ответственностью "Аэтерна" (Уфа), 2016.– С.92-94.
53. Цыпкин, Ю.А. Управление персоналом [Текст]: Учеб. пособие. / Ю. А. Цыпкин. - М.:Юнити-Д, 2001. - 446с
54. Чапек В.Н. Экономика труда: Учебное пособие для студентов экономических спец. вузов [Текст] / Чапек В.Н., Максимов Д.В. - Ростов н/Д: ФЕНИКС, 2005. - 348 с.
55. Чуева Л.Н., Чуев И.Н. Анализ финансово-хозяйственной деятельности: Учебник. – 9- е изд., перераб. и доп. [Текст] / Л.Н. Чуева – М.: Дашков и К, 2012. – 352 с.
56. Шлендлер П.Э. Экономика труда [Текст] / П.Э.Шлендлер. - М. : Юристь, 2012. - 592 с.

57. Шомуротов, Ш.Ш.У. Определение класса условий труда согласно гигиенической классификации [Текст] / Ш.Ш.У. Шомуротов.– Молодой ученый, 2017.– №1-2 (135), С.53-55.

58. Юлбарисова, Ф.А. Оценка условий труда при сборе твердых бытовых отходов [Текст] / Ф.А.Юлбарисова, М.А.Бабаджанов, И.А.Матмуратов. – Издательство: Общество с ограниченной ответственностью "Издательство Молодой ученый" (Казань), 2015.– С.76-80.

59. Яковлева Т.Г. Мотивация персонала. Построение эффективной системы оплаты труда [Текст] / Т.Г.Яковлева. – СПб.: Питер, 2009. – 240 с.

60. Школа электрика 44kw [Электронный ресурс] / официальный сайт. – Режим доступа: <http://44kw.com/>

