

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 ОАО
«БЕЛГОРОДСКИЙ АБРАЗИВНЫЙ ЗАВОД»)**

Выпускная квалификационная работа
обучающегося по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
заочной формы обучения, группы 05001262
Красковой Виктории Сергеевны

Научный руководитель
старший преподаватель
кафедры управления
персоналом
Терехова Татьяна
Георгиевна

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ	6
1.1 Безопасная трудовая деятельность человека как объект управления	6
1.2 Факторы, определяющие безопасные условия труда	10
1.3 Принципы, средства и методы обеспечения безопасности труда персонала организации	16
ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ УРОВНЯ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «БЕЛГОРОДСКИЙ АБРАЗИВНЫЙ ЗАВОД»)	23
2.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия ОАО «Белгородский абразивный завод»	23
2.2. Анализ системы управления персоналом в ОАО «Белгородский абразивный завод»	31
2.3 Оценка состояния системы безопасности труда персонала в ОАО «Белгородский абразивный завод»	41
ГЛАВА 3. РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ОАО «БЕЛГОРОДСКИЙ АБРАЗИВНЫЙ ЗАВОД»	53
3.1 Мероприятия по совершенствованию системы безопасности труда персонала в ОАО «Белгородский абразивный завод»	48
3.2 Обоснование социально-экономической эффективности предложенных мероприятий	70
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	77
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	80

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Согласно ст. 37 Конституции Российской Федерации [Конституция РФ, 2009, ст. 37] каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Несмотря на это, в Российской Федерации, согласно статистическим сведениям, приведенным Д.Ю. Аганесян [Аганесян, 2010, с. 29], ежегодно увеличивается уровень смертности от воздействия вредных и опасных производственных факторов. Растет уровень травматизма на производстве, расширяется спектр профессиональных заболеваний и ухода на пенсию по состоянию здоровья.

В аспекте надежности и безопасности администрации компаний и организаций признают значительную роль персонала и важность его безопасности. На эффективность системы управления охраной и безопасностью труда персонала организации значительное влияние оказывает уровень согласованности правового регулирования данных отношений, степень соответствия правовых норм регионального и местного значения международным и федеральным предписаниям.

Таким образом, актуальность темы исследования обусловлена следующими обстоятельствами:

- значимостью совершенствования охраны труда в организации и недостаточной степенью проработки этой проблемы в правовой литературе;
- несогласованность действий структур, осуществляющих управление охраной и безопасностью труда персонала, приводит к искажению отчетности о фактическом состоянии охраны труда.

Степень научной разработанности темы исследования. Содержание и результаты исследования основываются на трудах таких ученых и специалистов в области управления персоналом и управления безопасностью труда персонала, как: Н.Р. Абрамов, Д.Ю. Аганесян, О.В. Бобкова, Е.А. Борисова, Г.А. Варения, 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, Е.А. Чижов, А.В. Яковлева.

Отдельными вопросами безопасности и охраны труда персонала занимались отечественные и зарубежные авторы: Н.Р. Абрамов, Е.А. Борисова, Э.В. Петросянц, А.А. Раздорожный, В.Д. Роик, Д.Ю. Атанесян, 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 - ОАО «Белгородский абразивный завод».

Предмет исследования - система безопасности труда персонала ОАО «Белгородский абразивный завод».

Цель исследования - разработка мероприятий по совершенствованию системы безопасности труда персонала ОАО «Белгородский абразивный завод» и оценка его эффективности.

Задачи исследования:

- провести теоретический анализ экономической литературы, литературы в области менеджмента с точки зрения определения понятий «труд», «безопасность персонала» и «здоровье персонала», «безопасность труда», «безопасные условия труда»;

- проанализировать систему управления персоналом в ОАО «Белгородский абразивный завод»;

- проанализировать систему безопасности труда персонала в ОАО «Белгородский абразивный завод»;

- предложить мероприятия по совершенствованию системы безопасности труда персонала в ОАО «Белгородский абразивный завод» и обосновать его эффективность.

Методы исследования:

- архивный метод;
- анкетирование
- методы статистической обработки, количественной и качественной обработки данных;
- метод интерпретации результатов исследования - структурный.

Информационная база исследования включает в себя:

а) научные источники (Научно-практический комментарий к Конституции Российской Федерации, Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации, Методические рекомендации по разработке государственных нормативных требований охраны труда, Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций);

б) официальные документы (Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, ГОСТ Р 12.0.007-2009, ГОСТ 12.0.230-2007. Система стандартов безопасности труда);

в) статистические материалы ОАО «Белгородский абразивный завод».

Практическая значимость выпускной квалификационной работы состоит в следующем:

1) выявлены проблемы в области безопасности труда персонала на примере ОАО «Белгородский абразивный завод»;

2) определены методы и пути решения выявленных проблем по безопасности труда персонала на примере ОАО «Белгородский абразивный завод»;

3) разработана программа исследования по совершенствованию системы безопасности труда персонала на примере ОАО «Белгородский абразивный завод», представляющая практический интерес для промышленных предприятий.

Структура исследования представлена введением, тремя главами, заключением, списком использованной литературы и приложениями.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

1.3 Безопасная трудовая деятельность человека как объект управления

В настоящее время актуальной становится тема исследования человеческого фактора в современных производственных условиях. В этой связи коллектив авторов К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова считают, что стратегия адаптации человеческой деятельности к техническим условиям требует всесторонних знаний: технических, медико-биологических и общественных. Находясь на стыке этих отраслей знаний, управление охраной и безопасностью труда создало свою теоретическую основу [Гусов, 2009, с. 72]. Поэтому предметом изучения охраны труда является его безопасность.

У А.Я. Кибанова находим следующее определение: «труд есть умственный и физический процесс, осуществляемый при помощи таких усилий (способностей) человека, которые направлены на производство товаров и услуг, то можно его разделить на такие разновидности: умственный и физический, простой и сложный, индивидуальный и наёмный» [Кибанов, 2011, с. 365].

Сущность понятия «труд» раскрывается путем раскрытия его структуры: субъектов труда как носителей целей, производительных сил (предметов и средств), самого процесса трудовой деятельности, продуктов труда (целевых и побочных), общественных отношений (производственно-экономических).

Дополняет это толкование понятия «труд» исследователь Н.А. Жданкин. Труд, кроме внутренних элементов системы, по мнению автора, имеет и «внешние элементы воздействия (политическая и экономическая ситуации в стране, технический уровень развития, природные условия и т.п.). Отсюда следует, человек субъект труда» [Жданкин, 2010, с. 13]. Без него не может быть ни процесса труда, ни производственных и других отношений.

Производительные силы, продукты труда (целевые и побочные) и общественные отношения, а также внешние элементы воздействия на труд (общественные и природные) - являются элементами условий труда.

Отсюда структуру труда можно представить как систему (схема 1) [Черняева, 2009, с. 57]:

$$\text{Ч} \Rightarrow \text{ТД} \Rightarrow \text{УТ} \quad (1.1)$$

где Ч - человек;

ТД - трудовая деятельность;

УТ - условия труда.

Используя структуру труда, можно построить систему охраны труда (схема 2) [Черняева, 2009, с. 58]:

$$\text{БЧ} \Rightarrow \text{БТД} \Rightarrow \text{БУТ} \quad (1.2)$$

где безопасность человека как субъекта труда (БЧ);

- безопасность трудовой деятельности (БТД);

- безопасность условий труда (БУТ).

Далее у В.Д. Роик находим следующую трактовку понятия безопасности труда: «Безопасность труда - это совокупность требований, установленных законодательными актами, нормативно-техническими и проектными документами, правилами и инструкциями, выполнение которых обеспечивает безопасные условия труда и регламентирует поведение работающего» [Роик, 2009, с. 75].

Определение «условия труда» находим у Н.А. Игнатюк: «Условия труда - это совокупность факторов производственной среды, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда» [Игнатюк, 2009, с. 18].

Более емкое и точное определение безопасных условий труда, на наш взгляд, дает Э.В. Петросянц: «Безопасные условия труда - это состояние условий труда, при которых воздействие на работающего опасных и вредных производственных факторов исключено или воздействие вредных

производственных факторов не превышает предельно допустимых значений» [Петросьянц, 2010, с. 12].

В этой связи А.П. Соловьев акцентирует внимание на том факте, что важное значение имеет организация гигиены и безопасности труда на предприятии. Она включает, по мнению автора [Соловьев, 2011, с. 28]:

- организацию персонала и назначение лиц, ответственных за организацию гигиены и безопасности труда, а также за осуществление надзора на предприятии;

- составление программы деятельности по управлению безопасностью труда на предприятии;

- разработку стратегии внутреннего контроля;

- планирование внутреннего контроля;

- внедрение внутреннего контроля;

- проведение анализа рисков;

- организацию надзора и контроля (управление рисками);

- документирование, составление отчетов и ознакомление с ними работников.

Основным направлением в области создания безопасных условий труда является их профилактика. Ответственность за создание безопасной производственной среды несет руководитель предприятия [Соловьев, 2011, с. 60-61].

Основной целью управления безопасностью труда является организация работы по обеспечению безопасности, снижению травматизма и аварийности, профессиональных заболеваний, улучшению условий труда на основе комплекса задач по созданию безопасных и безвредных условий труда.

Другими словами, безопасностью труда называют состояние условий труда, при котором исключено воздействие на работающих опасных и вредных производственных факторов.

Несоблюдение правил охраны труда и норм безопасности труда могут повлечь за собой неблагоприятный исход, например, травму, увечье или даже смерть.

Е.Н. Решетников так определяет в этой связи производственную травму: «внезапное повреждение организма человека и потеря им трудоспособности, вызванные несчастным случаем на производстве» [Решетников, 2010, с. 79]. Повторение несчастных случаев, связанных с производством, называется производственным травматизмом [Решетников, 2010, с. 80].

Несчастные случаи можно классифицировать следующим образом:

- по количеству пострадавших: одиночные и групповые;
- по тяжести: легкие (уколы, царапины, ссадины), тяжелые (переломы костей, сотрясения мозга), с летальным исходом (пострадавший умирает);
- в зависимости от обстоятельств: связанные с производством, не связанные с производством, но связанные с работой, и несчастные случаи в быту.

Важнейшим условием борьбы с производственным травматизмом является систематический анализ его причин. Выделяют два вида причин: технические и организационные. Технические: проявляются как результат конструктивных недостатков оборудования, недостаточности освещения, неисправности защитных средств, оградительных устройств и т.п. Организационные: несоблюдение правил техники безопасности, низкая трудовая дисциплина, неправильная организация работы и др.

В организации в целях обеспечения безопасных условий труда должны проводиться следующие четыре вида инструктажа по технике безопасности [Раздорожный, 2010, с. 127] вводный инструктаж, первичный инструктаж на рабочем месте, обучение безопасным приемам работы, дополнительный инструктаж. Перечисленные виды инструктажа, а также допуск работника к самостоятельной работе регистрируются в соответствующем журнале или базе данных.

Таким образом, безопасность труда - это система сохранения жизни и здоровья персонала в процессе трудовой деятельности. Включает в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Работа с персоналом по безопасности труда является одним из ведущих направлений производственной деятельности, обеспечивающей безопасность, надежность и эффективность работы всего производственного процесса организации.

1.4 Факторы, определяющие безопасные условия труда

Условия труда в условиях промышленного производства связаны с воздействием на работников опасных и вредных производственных факторов, основными из которых являются:

- повышенная или пониженная температура, влажность и подвижность воздуха рабочей зоны;
 - повышенный уровень шума (давления) на рабочих местах;
 - недостаточная освещенность рабочих зон;
 - повышенная яркость света, пониженная контрастность, прямая блескость;
 - острые кромки, заусеницы на поверхности оборудования;
 - химические факторы;
 - психофизиологические факторы - физические перегрузки, нервно-психические перегрузки персонала;
- воздействие электромагнитных полей.

Для снижения воздействия опасных и вредных производственных факторов при проектировании и эксплуатации промышленных объектов

проводят всесторонний анализ условий труда - производственного оборудования, технологического процесса, трудовых операций и санитарно-гигиенической производственной обстановки. При анализе оборудования исследуются прочность сооружений и надежность оборудования, наличие опасных зон, соответствие оградительных устройств требованиям техники безопасности, эффективность и надежность действия предохранительных, блокировочных и специальных устройств, устройств сигнализации, герметичность оборудования, возможные источники шума, вибрации, излучения и др.

Безопасность технологических процессов подразумевает гарантию безопасности работающих при нормальной эксплуатации оборудования и организации работ, а также при возможных нарушениях. Для обеспечения безаварийной и надежной работы оборудования правила и нормы охраны труда предусматривают проведение приемосдаточных и периодических испытаний, осмотров, расчетов на прочность и устойчивость сооружений и устройств. Исходя из анализа условий труда, вырабатываются рекомендации по рациональной планировке территории, зданий предприятий и цехов, конструкции оборудования, организации труда, технологических процессов, обучению персонала, контролю на рабочих местах.

Работа на промышленных предприятиях сопряжена с повышенной опасностью, поэтому к персоналу предъявляются особые требования и проводятся специальные организационные мероприятия по обеспечению безопасности труда. При приеме на работу в соответствии с приказом каждый работник должен пройти медицинский профессиональный отбор в поликлиниках. При этом предъявляются жесткие требования к органам зрения, слуха, нервно-физиологическому состоянию и др. В процессе работы лица периодически подвергаются медицинскому переосвидетельствованию. Несовершеннолетние к самостоятельным работам на производстве не допускаются. После положительных результатов медицинского

освидетельствования каждый вновь принятый перед изданием приказа о зачислении должен изучить вводную инструкцию.

Каждый работник должен хорошо знать и уметь применять на практике ПТЭ, должностную инструкцию и другие документы, устанавливающие его обязанности, а также правила и инструкции по технике безопасности и производственной санитарии.

Решающее значение в организации безопасности труда имеет технологическая и трудовая дисциплина работников: порядок приема и сдачи дежурств, допуск и отстранение от работы с оформлением соответствующих документов, регламент телефонных переговоров, проверки исполнения распоряжений, приказов и др.

Чрезвычайные ситуации, возникающие в результате различных факторов, классифицируются следующим образом: ситуации, сопровождающиеся выбросом в окружающую среду опасных веществ, связанные с возникновением пожаров, взрывов и их последствий; ситуации на производственных коммуникациях, аварии на инженерных сетях и др.

В связи с этим, обеспечение безопасности в практических условиях осуществляется по двум направлениям:

- предотвращением выхода систем (объектов, процессов) в аварийные (нерасчетные) режимы, что достигается обеспечением надежности, долговечности, безотказности;

- предотвращением перерастания аварийной ситуации в аварию и катастрофу, что достигается проведением технического диагностирования, обеспечением средств защиты.

Перейдем к изучению воздействия внешних вредных и опасных факторов на человеческие ресурсы. Выполнение любой работы в течение продолжительного времени сопровождается переутомлением организма человека, проявляемым в снижении работоспособности. Наряду с физической и умственной работой значительное воздействие на утомление оказывает

окружающая производственная среда, то есть условия, в которых протекает его работа.

У Г.А. Варения находим следующее определение условиям труда, на наш взгляд, наиболее соответствующее терминологии безопасности труда: «это совокупность факторов производственной среды, оказывающих влияние на функциональное состояние организма работающих, их здоровье и работоспособность в процессе труда. Они определяются применяемым оборудованием, технологией, предметами и продуктами труда, системой защиты рабочих, обслуживанием рабочих мест и внешними факторами, зависящими от состояния производственных помещений, создающими определенный микроклимат» [Варения, 2009, с. 14].

В процессе трудовой деятельности на человека воздействует множество разнообразных факторов производственной среды, которые в совокупности определяют то или иное состояние условий труда. Факторы, формирующие условия труда, можно разделить на следующие основные группы (классификация Д.В. Черняевой) [Черняева, 2009, с. 57]:

- правовые;
- технические;
- организационные;
- санитарно-гигиенические;
- психофизиологические;
- эстетические;
- социально-психологические;
- эргономические;
- лечебно-профилактические, реабилитационные.

Их значение и содержание представлено в таблице 1.1.

Факторы, определяющие безопасные условия труда

№	Наименование фактора	Содержание фактора
1	Правовые	Обусловлены действующим законодательством РФ, нормативно-методической документацией, правилами и инструкциями, выполнение которых обеспечивает безопасность работников.
2	Технические	Обусловлены скрытыми дефектами и несовершенством, конструкций производственных зданий, сооружений, машин, механизмов, приспособлений, инструментов, оснастки, нарушением правил и норм их безопасной эксплуатации.
3	Организационные	Обусловлены отсутствием четко отлаженной системы охраны труда, недостаточной обученностью работающих, отсутствием или низким качеством инструктажей по безопасности труда, недостатками в организации и управлении производственными процессами, низкой трудовой дисциплиной работников, отсутствием или неэффективным контролем за охраной труда.
4	Санитарно-гигиенические	Определяют внешнюю производственную среду (микроклимат, чистоту воздуха, степень естественного и искусственного освещения, уровни шума, вибрации, ультразвука, различные виды излучений, контакт с водой, нефтепродуктами, токсическими веществами и пр.), а также санитарно-бытовое обслуживание производства.
5	Психофизиологические	Обусловлены конкретным содержанием и характером данного вида труда и соответствием его физиологическим особенностям организма человека.
6	Эстетические	Обусловлены формированием положительных эмоций у работающих в результате архитектурно-конструкторского и художественного оформления интерьера помещений, производственного оборудования, оснастки рабочих мест, спецодежды, мест отдыха, территории организации и т.п.
7	Социально-психологические	Обусловлены характером взаимоотношений членов трудового коллектива между собой и с руководством, оценкой коллективом результатов труда, наличием или отсутствием личных перспектив, деятельностью общественных организаций и другими факторами, создающими психологический настрой.
8	Эргономические	Обусловлены изучением человека и его деятельности в условиях современного производства с целью оптимизации орудий, условий и процессов труда.
9	Лечебно-профилактические, реабилитационные	Обусловлены действующей системой здравоохранения, позволяющей поддерживать и реабилитировать здоровье работников.

Указанные факторы заслуживают особого внимания и углубленного изучения. Условия труда персонала в организации зависят от сочетаний производственных факторов, оказывают влияние на производительность и результаты трудового процесса.

Создание безопасных условий труда - главная задача администрации организации. Также имеют место опасные и вредные производственные факторы. Опасный производственный фактор, согласно трактовке А.Л. Сафонова, «это такой фактор, воздействие которого на работающего в определенных условиях приводит к травме или другому внезапному резкому ухудшению здоровья» [Сафонов, 2011, с. 8]. В широком понимании, вредным производственным фактором называется такой фактор, воздействие которого на работающего в определенных условиях приводит к заболеванию или снижению работоспособности.

Трудовая деятельность персонала осуществляется в условиях определенной внутренней производственной среды, которая может оказывать неблагоприятное влияние на работоспособность и производительность:

Во внутренней производственной среде выделяют следующие факторы:

- физические - движущиеся машины и механизмы, острые края, высокое расположение рабочего места от уровня земли (пола), падающие с высоты или отлетающие предметы и т.д.;

- биологические - различные биологические объекты: патогенные микроорганизмы;

- психофизиологические - физические перегрузки и нервно-психические;

- химические - токсические вещества различного агрегатного состояния и т.д.

Таким образом, можно утверждать, что в каждой организации проводятся организационные, технические и другие мероприятия, направленные на

снижение уровня факторов, вызывающих риск повреждения здоровья, и приведение значений вредных и опасных производственных факторов к нормированным величинам. Требования охраны и безопасности труда сформулированы в нормативно-правовых документах и предусматривают комплексное использование методов защиты в организациях с целью создания безопасных условий труда персонала в организации.

1.3 Принципы, средства и методы обеспечения безопасности труда персонала организации

Разберем понятийно-категориальный аппарат ключевых понятий темы исследования: «принцип», «метод», «средства обеспечения безопасности», «безопасность».

В этой связи обратимся к материалам исследования А.М. Куренного (2011 г.), который в своей статье «Правовое регулирование охраны труда» дает четкие определения этим понятиям [Куренной, 2011, с. 17].

По мнению А.М. Куренного, принцип - это идея, мысль, основное положение. Метод - это путь, способ достижения цели, исходящий из знания наиболее общих закономерностей [Куренной, 2011, с. 18.].

Далее автор определяет, что средства обеспечения безопасности в широком смысле - это конструктивное, организационное, материальное воплощение, конкретная реализация принципов и методов» [Куренной, 2011, с. 18-19].

Таким образом, принципы, методы и средства обеспечения безопасности - это логические этапы обеспечения безопасности. Выбор их зависит от конкретных условий деятельности, уровня опасности, стоимости и других критериев.

Дадим определение «безопасности». Обратимся к трактовке А.П. Соловьева: «Безопасность - это состояние деятельности, при которой с

определенной вероятностью исключено проявление опасностей, а уровень риска деятельности не превышает приемлемый уровень» [Соловьев, 2010, с. 32].

Поэтому под безопасностью, в широком смысле, следует понимать комплексную систему мер защиты человека и среды его обитания от опасностей, формируемых конкретной деятельностью. Невозможность достижения абсолютной производственной безопасности предопределило введение понятия приемлемого (допустимого) риска.

В. Бобкова определяет приемлемый риск как минимальную величину риска, «которая достижима по техническим, экономическим и технологическим возможностям. Таким образом, приемлемый риск представляет собой некоторый компромисс между уровнем безопасности и возможностями его достижения» [Бобкова, 2011, с. 71].

Экономические возможности организации по повышению безопасности технических систем и снижения величины показателя приемлемого риска ограничены. Затрачивая большие финансовые средства на повышение безопасности технических систем, можно нанести ущерб социальной сфере производства. Уровень приемлемого риска определяется в результате учета всех обстоятельств: технических, технологических, социальных и рассчитывается в результате оптимизации затрат на инвестиции в техническую и социальную сферу производства.

Принципы, методы и средства обеспечения безопасности персонала - это логические этапы обеспечения безопасности. Их выбор зависит от конкретных условий деятельности, уровня опасности, стоимости и других критериев.

В производственных условиях принципы обеспечения безопасности труда персонала в организации условно разделяют на четыре класса (классификация Н.Р.Абрамова): ориентирующие, технические, управленческие и организационные [Абрамов, 2010, с. 50]:

Ориентирующие - определяют направление технологов, конструкторов, проектировщиков и организаторов производства на определение области поиска и методологии решения задач безопасности производственной деятельности персонала:

а) принцип активности оператора (оператор, не участвуя физически в управлении процессом, находится в состоянии постоянной готовности вмешаться в него);

б) принцип гуманизации деятельности (рассмотрение проблем безопасности человека как первоочередных при решении любых производственных задач);

в) принцип системности (учет всех элементов, формирующих опасные или вредные факторы);

г) принцип деструкции (поиск элементов в системе обстоятельств, искусственное удаление которого позволило бы не допустить несчастного случая);

д) принцип снижения опасности;

е) принцип замены оператора (замена человека роботом);

ж) принцип ликвидации опасности (устранение опасных и вредных факторов);

з) принцип классификации (распределение опасных и вредных факторов по определенным признакам).

2. Управленческие - предоставляют возможность руководству организации на основе законодательных актов построить организационную структуру и систему управления безопасностью с четким распределением обязанностей, контролем, обратной связью и ответственностью должностных лиц:

а) принцип плановости (установление на определенном периоде количественных показателей и направлений деятельности);

б) принцип стимулирования (распределение материальных благ и моральных поощрений в зависимости от результатов труда работающего);

- в) принцип компенсации (предоставление дополнительных льгот на работах с тяжелыми условиями труда);
- г) принцип эффективности (сопоставление фактических результатов с плановыми и их оценке);
- д) принцип контроля (организация органов контроля и надзора);
- е) принцип обратной связи (организация системы получения информации о результатах воздействия управляющей системы на управляемую путем сравнения параметров соответствующих состояний);
- ж) принцип адекватности (система управляющая должна быть адекватно сложной по сравнению с управляемой);
- з) принцип ответственности (для обеспечения безопасности должны быть регламентированы права, обязанности и ответственность лиц, которые участвуют в управлении безопасностью).

3. Организационные - принципы, которые с целью повышения безопасности способствуют реализации положения научной организации деятельности:

- а) принцип защиты временем (сокращение длительности нахождения человека под воздействием опасных или вредных факторов);
- б) принцип нормирования (регламентация условий, обеспечивающих необходимый уровень безопасности);
- в) принцип несовместимости (пространственное или временное разделение объектов реального мира с целью предотвращения их взаимодействия друг с другом);
- г) принцип эргономичности (для обеспечения безопасности учитываются антропометрические, психофизические и психологические свойства человека при создании рабочего места, места отдыха и социально-бытовых нужд);
- д) принцип информации (передачам усвоение персоналом сведений, обеспечивающих допустимый уровень безопасности);

е) принцип резервирования (одновременное применение нескольких устройств, способов, приемов, направленных на защиту от одной и той же опасности);

ж) принцип подбора кадров (подбор людей по специальности, практическому опыту работы, формирования структуры служб и отделов);

з) принцип последовательности (формирование определенной очередности выполнения операций, процессов, регламентных работ с целью снижения уровня опасности).

4. Технические - предусматривают комплекс типовых технических решений обеспечения максимальной безопасности функционирования оборудования и технологических процессов:

а) принцип блокировки (исключает возможность проникновения человека в опасную зону);

б) принцип слабого звена (запланированное разрушение одного из звеньев механизма в случае его перегрузки);

в) принцип прочности (повышение уровня безопасности наиболее ответственных элементов конструкций);

г) принцип флегматизации (применение инертных компонентов в целях замедления скорости химических реакций);

д) принцип экранирования (размещение между человеком и источником опасности преграды, гарантирующей защиту от опасностей);

е) принцип защиты расстоянием (источник опасности устанавливается от человека на расстоянии, при котором обеспечивается заданный уровень безопасности);

ж) принцип герметизации (обеспечение невозможности утечки жидкой или газовой среды из одной зоны в другую);

з) принцип вакуумирования (проведение технологических процессов при пониженном давлении по сравнению с атмосферным);

и) принцип компрессии (проведение в целях безопасности различных процессов под повышенным давлением по сравнению с атмосферным).

Обеспечение безопасности деятельности может быть достигнуто следующими тремя основными методами [Карнаух, 2009, с. 7]:

1. Пространственное (или временное) разделение гомосферы и ноксосферы. По В. Роик, уточняем: «Гомосфера - это пространство, где находится человек в процессе рассматриваемой деятельности; ноксосфера - это пространство, в котором постоянно существуют или периодически возникают опасности [Роик, 2009, с. 75]. Данный метод реализуется посредством дистанционного управления, автоматизации, роботизации, организации и др.

2. Нормализация ноксосферы путем исключения опасности - это совокупность мер и мероприятий, защищающих человека от шума, газа, пыли, опасности травмирования, и применения других средств коллективной защиты.

3. Средства и приемы, направленные на адаптацию человека к соответствующей, среде и повышению его защищенности. Этот метод реализует возможности профотбора, обучения и инструктажа, применения индивидуальных средств защиты.

Таким образом, система мер и мероприятий по безопасности труда персонала должна - быть адекватна возможным угрозам и рискам в организации. Организационные и технические меры безопасности не должны мешать персоналу организации выполнять свое производственное задание. Используемые методы и средства не должны представлять опасности для персонала. Меры безопасности труда персонала организации не должны противоречить действующему законодательству Российской Федерации, региональным и локальным нормативным актам.

Таким образом, сделаем выводы по первой главе. Во-первых, согласно статьям Трудового Кодекса Российской Федерации, под безопасностью труда в организации следует понимать систему мер правового, социально-экономического, профилактического, санитарно-гигиенического аспектов. Эта

система позволяет сохранить жизнь и здоровье граждан, принимающих участие в производственном процессе. Во-вторых, контролирующими органами выступают Правительство РФ и уполномоченные исполнительные органы на местах, а также Федеральная служба по труду и Государственные инспекции труда. Осуществляющие свою деятельность на основании законодательных актов РФ, региональных и локальных, эти контролирующие органы проводят периодические проверки на предприятиях и организациях с целью выявления и устранения нарушения безопасных условий труда. В-третьих, строгое соблюдение условий труда - одна из важнейших задач охраны труда в организации производственного процесса. Для исключения нарушений безопасных условий труда Трудовой кодекс РФ требует от администрации организации обязательного соблюдения нормативно-правовых актов, указывающих на правила организации рабочих мест и контроля их соответствия действующим нормативам. В-четвертых, большую роль в соблюдении требований трудового законодательства играет обучение персонала посредством проведения инструктажей: вводный инструктаж работника, первичный инструктаж работника на рабочем месте, обучение безопасным приемам работы, дополнительный инструктаж работника. Кроме того, большое значение имеет аттестация рабочих мест - оценка условий труда с точки зрения безопасности. В случае обнаружения серьезных недостатков руководство предприятия должно принять немедленные меры по их устранению.

Безопасность труда на предприятии в современном мире имеет огромное значение, и ее соблюдение помогает гарантировать защиту персонала от воздействия вредных и опасных факторов. Выделяют следующие меры и принципы осуществления безопасности труда персонала (ориентирующие, технические, управленческие и организационные).

ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ УРОВНЯ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «БЕЛГОРОДСКИЙ АБРАЗИВНЫЙ ЗАВОД»)

2.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия ОАО «Белгородский абразивный завод»

ОАО «Белгородский абразивный завод» зарегистрировано Постановлением Главы Администрации г. Белгорода №2232 от 23.12.1992 г., с изменениями №423 от 6.08.1996 г. и №36 от 25.01.1999 г., зарегистрированными Белгородской регистрационной палатой.

Общество является юридическим лицом и действует на основании Устава и законодательства РФ.

Общество несет ответственность по своим обязательствам всем принадлежащим ему имуществом. Общество не отвечает по обязательствам своих акционеров.

Основными направлениями деятельности Общества являются:

1. Производство продукции производственно-технического назначения, товаров народного потребления;
2. Оптовая, розничная торговля и общественное питание, в том числе для государственных нужд;
3. Хранение зерна и переработка изделий из него;
4. Маркетинговая и инжиниринговая деятельность;
5. Производство строительного-монтажных, отделочных, специальных, проектно-исследовательских работ;
6. Производство строительных материалов и изделий, пиломатериалов и мебели;
7. Другие виды деятельности, не запрещенные законодательством РФ.

Белгородский абразивный завод был построен в 1966 году как опытное производство по освоению выпуска шлифовальной шкурки на синтетических связующих. С июля 1967 года серийно производит свою основную продукцию - шлифовальную шкурку в рулонах.

1967 г. июль - начато серийное производство основной продукции - водостойкой шлифовальной шкурки на тканевой основе и синтетических связующих в рулонах.

1969 г. - выпущена первая продукция на участке изделий - шлифовальные ленты бесконечные, шлифовальные бобины, листы, конуса, широкие ленты для обработки ДСП.

1977 г. - на заводе освоено производство объемного шлифовального полотна на нетканой основе в виде дисков для обработки печатных плат и губки «Эффект» - универсального чистящего средства для бытовых нужд.

С 1982 г. предприятием руководит Генеральный директор Сафонов Анатолий Иванович - Заслуженный машиностроитель России.

1987 г. - созданы мощности для производства шлифовальных лепестковых кругов различного диаметра.

23 декабря 1992 года завод приобрел статус открытого акционерного общества.

С 1994 года завод успешно сотрудничает с немецкой фирмой "VSM". Результатом этого сотрудничества явилась организация выпуска фибровых дисков, широких шлифовальных лент шириной до 1420 мм и сегментных шлифовальных лент шириной до 2800 мм для обработки ДСП, МДФ, фанеры. Для этого производства было закуплено немецкое оборудование, и персонал прошел обучение на фирме "VSM", Германия.

2001 г. - смонтирована линия фирмы "Metis" по производству бесконечных шлифовальных лент.

2002 г. - смонтирована и запущена новая линия итальянской фирмы IM&T по производству шлифовальной шкурки с различными видами связующего на

разных основах, в том числе водостойкую и неводостойкую. От итальянских специалистов также было получено ноу-хау по выпуску шлифшкурки.

2004 г. - завершен монтаж и осуществлен пуск линии фирмы «Bruckner» (Германия) по аппретированию тканевой основы. Данное оборудование позволяет производить подготовку тканевых основ из натуральных и синтетических нитей;

- осуществлен запуск в эксплуатацию установки опаливания ткани фирмы "OSTHOF-SENGE" (Германия);

- освоена технология производства шлифовальной шкурки с открытым нанесением шлифзерна на бумажной, тканевой и полиэстеровой основах.

2005 г. - разработана технология подготовки тканевой основы с использованием компонентов фирмы "BASF" (Германия);

- приобретено оборудование фирмы "Peter Schawabe" (Германия) для производства листов и листовых наборов шлифовальной шкурки различных типоразмеров;

- введен в эксплуатацию автоматизированный склад готовой продукции;

- освоена технология изготовления шлифовальных листов на самосцепляющейся основе различных типоразмеров.

2006 г. - приобретено оборудование компании "HELMUT WEISS" (Германия) и освоено производство кругов лепестковых торцевых;

- приобретен новый вырубной пресс SANSON FI EDI фирмы "CHIESA ARTORIGE" (Италия) для производства шлифовальных изделий различной формы;

- внедрена линия ламинирования шлифовальной шкурки фирмы "BIKO" (Италия);

- приобретено оборудование для упаковки всех видов продукции цеха изделий (упаковка продукции в термоусадочную пленку и в гофрокороба).

2007 г. - освоено производство хлопчатобумажных полировальных кругов для ОАО "АВТОВАЗ";

- освоен выпуск шлифовальных лепестковых кругов КЛ 400x60x44,5; КЛ 200x40x44,5; КЛ 250x50x100; КЛ 400x100x127 (тип 2);

- приобретено оборудование фирмы "ВІКО" (Италия):

а) для производства кругов лепестковых с оправкой;

б) универсально-зачистная линия по производству лент бесконечных;

в) высокоточная бобинорезательная машина;

- приобретено и внедрено оборудование завода "ПАКВЕРК" (Россия) для упаковки товарных рулонов и бобин шкурки шлифовальной в термоусадочную пленку;

- приобретен и внедрен аппликатор НАЕТИК фирмы "Helmut Weiss" для нанесения этикеток на круги шлифовальные лепестковые.

2008 г. - смонтирована заключительная часть линии фирмы IM&T по производству шлифовальной шкурки;

- смонтирована и внедрена в производство универсальная зачистная машина фирмы "ВІКО" для изготовления узких шлифовальных лент и подготовки швов широких и сегментных шлифовальных лент;

- освоена технология производства кругов лепестковых со ступицей;

- смонтирована лазерная установка YM-960 фирмы "YueMing" (Китай) и освоено изготовление маркировочных знаков методом лазерной гравировки;

- смонтирован станок M.F.W. и TECNO-MIX 2007 фирмы "ВІКО" и освоено производство кругов лепестковых с оправкой;

- смонтирована и внедрена установка фирмы "ВІКО" по охлаждению, флексованию и увлажнению шлифовальной шкурки.

Продукция, выпускаемая ОАО «Белгородский абразивный завод»:

2. Шлифовальная шкурка;

3. Шлифовальные ленты бесконечные;

4. Круги шлифовальные:

- лепестковые,

- лепестковые торцевые,

- лепестковые с оправкой (КЛО);

4. Шлифовальные диски:

- фибровые,

- самозакрепляющиеся;

5. Трубки шлифовальные;

6. Шлифовальные листы;

7. Товары народного потребления.

Завод является крупнейшим в России производителем гибкого шлифовального инструмента.

Более 40 лет предприятие занимается выпуском шлифовальной шкурки и изделий из нее. В настоящее время, благодаря успешно проведенному техническому перевооружению, ОАО «БАЗ» в состоянии удовлетворить текущие потребности рынка в шлифовальной шкурке на различных видах основ и связующих, а также в широком ассортименте изделий из шлифовальной шкурки. На предприятии активно внедряются новые передовые технологии изготовления инструмента, мощный производственный потенциал обеспечивает оперативное выполнение заказов потребителей, лабораторный и испытательный комплекс предприятия контролирует все этапы изготовления продукции от сырья к готовому изделию.

Качество выпускаемой на заводе продукции гарантировано наличием системы менеджмента качества, соответствующей требованиям ISO 9001:2008.

Завод видит свою миссию в том, чтобы производить высококачественный гибкий шлифовальный инструмент, который соответствует требованиям и ожиданиям потребителей

Завод достигает поставленных целей благодаря знанию потребности и требований рынка, работе высококвалифицированных специалистов и системному подходу к развитию предприятия.

Важным шагом на пути совершенствования качества продукции стала разработка и внедрение системы менеджмента качества по международному

стандарту ISO 9001, соответствие которой было подтверждено авторитетным органом по сертификации «Интерсертифика-ТЮФ совместно с ТЮФ Тюринген» политика в области качества включает в себя все принципы эффективного менеджмента и ориентирована на удовлетворение потребностей потребителя, взаимовыгодное сотрудничество с поставщиками и партнерами, а также на создание благоприятных условий труда для работников.

Далее перейдем к более детальному анализу финансово-хозяйственной деятельности ОАО «Белгородский абразивный завод».

Опираясь на данные бухгалтерской отчетности предприятия, а именно, следующие формы:

- Форма №1 «Бухгалтерский баланс»;
- Форма №2 «Отчет о прибылях и убытках»;
- Форма №3 «Отчет об изменениях капитала»;
- Форма №4 «Отчет о движении денежных средств»;
- Форма №5 «Приложение к бухгалтерскому балансу», 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 ОАО «Белгородский абразивный завод» в 2014-2016 гг.

№ п/п	Показатель	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Изменения 2015-2014	Изменения 2016-2015
1	Среднесписочная численность работников, чел.	439	476	493	37	17
2	Средний уровень заработной платы, руб.	12058	12566	14205	508	1639
3	Объем продаж продукции, т.р.	1835601	1834412	1692980	1189	-141432
4	Полная себестоимость проданной продукции, т.р.	1811464	1814356	1654605	2892	-159751
5	Прибыль от продаж, т.р.	16986	20056	38375	3070	18319

6	Материальные затраты, т.р.	1624715	1607623	1433508	-17092	-174115
7	Расходы на оплату труда, т.р.	60829	61562	70633	733	9071
8	Отчисления на социальные нужды, т.р.	13175	16227	24715	3052	8488
9	Амортизация, т.р.	6904	7033	9262	129	2229
10	Среднегодовая выработка одного работника, т.р./чел.	4819,16	4632,35	3787,43	-186,81	-844,92

На основании данных, полученных в ходе нашего исследования, можно сделать следующие выводы. Среднесписочная численность работников за рассматриваемый период (2014-2016 гг.) возросла на 54 человека. Средний уровень заработной платы на предприятии имеет положительную динамику.

В 2016 г. объемы продаж сократились (по сравнению с предыдущим годом) с 1834412 до 1692980 т.р. и на 174115 уменьшились материальные затраты. Вследствие этого, наблюдается перерасход ресурсов, составляющий 64215,10975 т.р.

В период с 2014 г. по 2016 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 т.р.), 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 1 749 рублей до 1 520 рублей в час, по сравнению с 2015 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 ч., 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 т.р., 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.

Значения коэффициентов автономии и финансовой зависимости не удовлетворяют нормативам, что, в свою очередь, говорит о финансовой неустойчивости предприятия, в данный момент предприятие недостаточно стабильно и в большинстве случаев является зависимым от внешних кредиторов.

В структуре же основных фондов просматривается положительная динамика, тем не менее, наибольший удельный вес приходится не на активную их часть, а на здания и сооружения. Коэффициент обновления превышает коэффициент выбытия, данный факт свидетельствует о том, что предприятие старается обновить свои производственные фонды.

Итак, можно сделать вывод, что использование трудовых ресурсов в ОАО «Белгородский абразивный завод» носит экстенсивный характер. Зафиксировано уменьшение среднегодовой выработки одного работника, при увеличении общей численности.

Использование основных фондов носит также полностью экстенсивный характер, использование же оборотных фондов, наоборот, - полностью интенсивный.

Таким образом, интенсификация данного производства прослеживается не по всем факторам, и напрашивается вывод о том, что предприятие не достигло роста качественного использования всех ресурсов. Наибольшее влияние на результаты деятельности оказывают показатели материалоотдачи и выработки.

Темпы роста выручки меньше темпов роста полной себестоимости проданной продукции, затраты на 1 рубль проданной продукции уменьшились на 0,01174 р./р.

ОАО «Белгородский абразивный завод» осуществляет работу на обновляемом оборудовании, отлажена сеть сбыта и реализации продукции. Ухудшение многих показателей за 2016 год может быть объяснимо снижением эффективности использования оборотных активов и уменьшением объемов продаж продукции.

2.2. Анализ системы управления персоналом в ОАО «Белгородский абразивный завод»

Проанализируем организационную структуру ОАО «Белгородский абразивный завод».

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.

Высшим органом управления в рассматриваемом нами хозяйствующем субъекте является собрание акционеров. В промежутках между общими годовыми собраниями высшим органом управления является Генеральный директор предприятия. Генеральный директор осуществляет оперативное руководство текущей деятельностью Общества в пределах компетенции, обусловленной Уставом ОАО «Белгородский абразивный завод» и контрактом, заключенным с ним Советом директоров предприятия.

У генерального директора в подчинении находится заместитель, директор технический, директор коммерческий, а также помощник по контролю за исполнением поручений.

В свою очередь в подчинении каждого директора находятся отделы, участки, бюро.

Кроме этого, в подчинении генерального директора находятся отдел кадров, юрисконсульт, инженер по МР, ГО и ЧС, канцелярия и служба охраны и режима.

Схема организационной структуры ОАО «Белгородский абразивный завод» представлена в приложении 1.

В ходе проведения исследования 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:

$$K_{\text{об.пр}} = \frac{Ч_{\text{прин.}}}{Ч_{\text{ср.спис.}}} * 100\% \quad (2.1),$$

где:

$K_{\text{об.пр}}$ - коэффициент оборота по приему,

$Ч_{\text{прин}}$ - число принятых за период, чел.,

$Ч_{\text{ср.спис}}$ - 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 2015 году, тогда оно составило 0,78%.

Далее произведем расчет коэффициента оборота по выбытию:

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 2015 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:

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

где:

$K_{текуч.}$ - коэффициент текучести кадров,

$Ч_{ув.с.ж.}$ - число уволенных по собственному желанию, чел.,

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

$\text{Ч}_{\text{ср.спис.}}$ - среднесписочная численность персонала за период, чел.

Очевидно, что коэффициент текучести кадров снижается с каждым годом.

В 2014 г. этот показатель составлял 22 %, а к 2016 г. - уже 10 %.

Коэффициент абсентеизма рассчитывается по следующей формуле:

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

где:

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

$\text{Ч}_{\text{общ.к.пр.дн.}}$ - общее количество пропущенных персоналом рабочих дней,

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

$\text{Ч}_{\text{ср.спис.}}$ - 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 заключении проводимого нами анализа основных кадровых процессов за последние три года, рассчитаем следующий показатель, а именно: производительность труда по формуле:

$$P_{\text{тр}} = C_{\text{общ.об.прод.}} / \text{Ч}_{\text{ср.спис.}} \times 100\%, \quad (2.6),$$

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,

$\text{Ч}_{\text{ср.спис.}}$ - среднесписочная численность персонала за период, чел.

Итак, минимальное значение по данному показателю отмечается в 2015 году, и составляет 3234,89 т.р. В 2016 г. производительность труда (стоимостная на одного работника за период) увеличилась по сравнению с предыдущим годом на 1713,29 тысяч рублей.

Полученные данные сведем в таблицу

Анализ основных кадровых процессов

Показатель	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Среднесписочное число работников, чел.	439	476	493
Принято всего, чел.	45	56	65
Выбыло всего, чел.	39	57	47
в т. ч.:	-	5	6
- в связи с уходом на пенсию			
- по собственному желанию:	31	51	37
- признание работника полностью не способным к трудовой деятельности	5	9	2
- смерть работника	-	-	1
- за прогулы			1
- в связи с призывом на военную службу		1	
Коэффициент оборота по приему	0,47 %	0,78 %	0,50 %
Коэффициент оборота по выбытию	0,51 %	0,65 %	0,88 %
Коэффициент постоянства кадров	1,51 %	0,85 %	0,61 %
Коэффициент текучести кадров	0,51 %	0,65 %	0,88 %
Коэффициент абсентеизма	27,6 %	17,6 %	10,28 %
в т.ч. по болезни	0,17 %	0,13 %	0,13 %
Производительность труда (стоимостная на 1 работника за период)	4178,6 т.р.	3234,89 т.р.	4948,18 т.р.

Исходя из полученных данных, мы можем сделать вывод о том, что в отчетном периоде среднесписочная численность работников возросла с 439 до 493. Наибольшее количество принятых на работу человек было зафиксировано в 2016 г., что составило 65 чел. Также, в том же году наблюдается самое высокое число выбывших (57 чел.), из них по собственному желанию выбыло 51 чел., остальные 9 - в связи с уходом на пенсию, в армию, по признанию работника полностью не способным к трудовой деятельности.

Максимальный коэффициент оборота по приему отмечается, опять же, в 2015 году, максимальный по выбытию - в 2016 году. Коэффициент постоянства кадров достиг максимума за отчетный период в 2014 г., тогда он составил 1,51%. Коэффициент текучести кадров в 2016 г. составил 10 %, что на 12%

меньше, чем в 2014 г. Коэффициент абсентеизма к 2016 г. значительно снизился до 10,28 % (в 2011 г. этот показатель составлял 27,6 %).

Производительность труда на одного работника за период имела спад в 2015 г., а в 2016 г. существенно увеличилась, составив 4948,18 тыс. руб.

Далее следует проанализировать персонал предприятия по основным параметрам.

Итак, изучим структуру персонала ОАО «Белгородский абразивный завод». Данные по основным категориям сотрудников завода представим в таблице 2.3.

Таблица 2.3

Структура персонала

Показатели	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Персонал, всего в том числе:	439	476	493
1. Руководители	25	25	30
2. Специалисты	73	105	99
3. Рабочие	336	346	364

Исходя из имеющихся данных, мы можем проследить положительную динамику общей численности персонала. В 2016 г. этот показатель увеличился на 54 чел. по сравнению с 2014 г.

Число руководителей за отчетный период на предприятии увеличивается на 5 человек; количество специалистов за 2015-2016 гг. уменьшилось на 1 чел., а за 2014-2015 гг. увеличивается на 32 чел., количество рабочих же значительно возрастает в целом за период 2014-2016 гг. на 28 чел.

Далее проведем анализ персонала завода по основным характеристикам, таким как: возраст, пол, трудовой стаж, уровень образования. Все эти факторы являются весьма значимыми в контексте нашего исследования. Ведь для успешной работы по развитию персонала организации следует учитывать

индивидуальные особенности работников, которые, во многом, зависят от вышеперечисленных характеристик.

Таким образом, начнем с первого показателя - возраста работников ОАО «Белгородский абразивный завод». Для удобства анализа мы сгруппировали всех работников в три основные категории: руководители, специалисты и рабочие, а также, все три категории разделили, в свою очередь, на шесть возрастных групп. Результаты анализа свели в таблицу 2.4.

Таблица 2.4

Распределение персонала по возрасту в 2016 г.

Группы работников по возрасту, лет	Руководители		Специалисты		Рабочие	
	Кол-во	% по группе руков.	Кол-во	% по группе спец.	Кол-во	% по группе рабоч.
До 20	-	-	-	-	8	7,62
20-30	2	2,99	4	10,26	17	16,9
30-40	45	67,16	19	48,7	22	20,95
40-50	17	25,37	12	30,77	36	34,28
50-60	3	4,48	4	10,26	20	19,05
Свыше 60	-	-	-	-	2	1,90
Итого	67	100	39	100	105	100

Из таблицы 2.4 видно, что подавляющее большинство работников по двум категориям (руководители и специалисты) - это люди в возрасте от 30 до 40 лет. Наименьший процент по двум данным категориям работников просматривается в интервале от 20 до 30 лет. Лица в возрасте до 20 лет и свыше 60 лет, согласно нашей статистике, не занимают данные должности. Что касается категории

рабочих, то здесь заняты лица всех групп возрастов, от 18 лет до 60 и выше. Максимальный процент рабочих наблюдается в группе 40 - 50 лет.

Перейдем к половой структуре персонала ОАО «Белгородский абразивный завод». Для наглядности представим данные о распределении персонала организации по половому признаку (за последние три года) в виде гистограммы с группировкой (рис. 2.1).

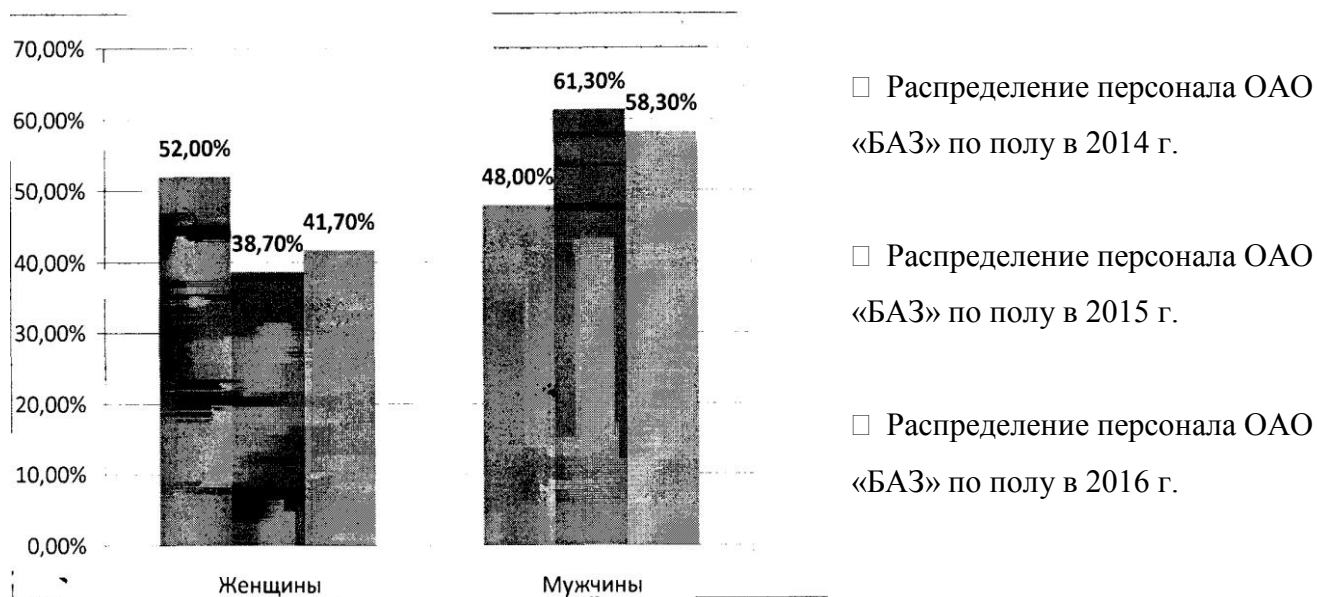


Рис. 2.1 Распределение персонала ОАО «БАЗ» по полу в 2014-2016 гг.

На рисунке 2.1 мы отчетливо видим, что разница между числом работников мужского и женского полов за весь рассматриваемый период достаточно велика (в пределах 25%), что связано со спецификой деятельности предприятия.

Следующим параметром, который мы намеревались рассмотреть, является трудовой стаж работников предприятия.

Анализ персонала по трудовому стажу работников проводился за период 2016 г.

Для удобства исследования мы рассчитали в отдельности количество персонала по основным категориям, таким как: руководители, специалисты и

рабочие. Далее, анализ персонала организации по трудовому стажу проводился по выделенным нами микро-группам. Сотрудников всех трех категорий, мы, в свою очередь, разделили на четыре основных группы по признаку трудового стажа (до 5-ти лет; от 5 до 10; от 10 до 15; от 15 до 20 лет работы на данном предприятии).

Для отображения полученных нами в ходе анализа данных, мы построим очередную гистограмму (рис.2.2).

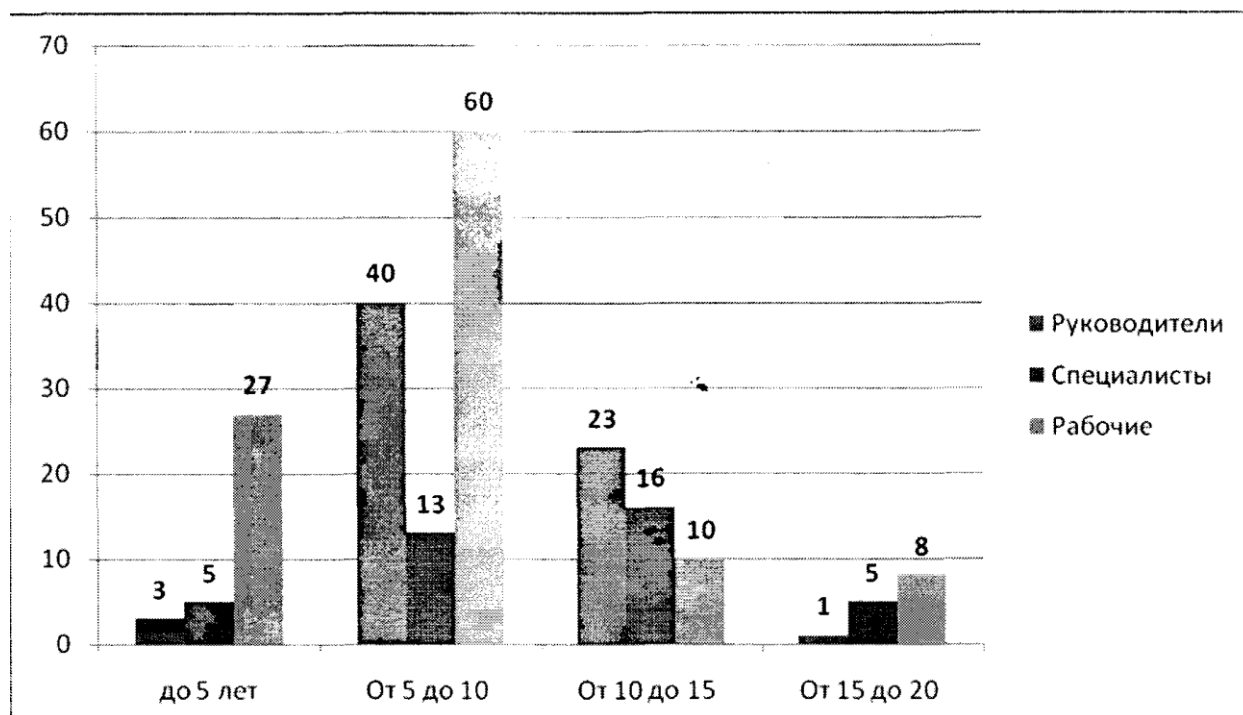


Рис. 2.2 Распределение персонала ОАО «Белгородский абразивный завод» по трудовому стажу за период 2016 г.

На рисунке 2.2, мы видим, что максимальный процент сотрудников находится в группе рабочих от 5 до 10 лет, и составляет 57,14 %.

Минимальный процент сотрудников завода просматривается в группе руководителей от 15 до 20 лет стажа работы на данном предприятии, где нами был зафиксирован всего один сотрудник, имеющий стаж работы 18 лет, который составляет 1,49 % от общего числа руководителей.

По категории специалистов наблюдается относительно одинаковый стаж работы по всем группам, существенных различий не замечено (в среднем, 25 % от общего числа специалистов).

Итак, в заключение нашего анализа перейдем к системе оплаты труда ОАО «Белгородский абразивный завод». Рассчитаем средний размер заработной платы сотрудников предприятия за последние три года. На основании полученных данных построим график, наглядно иллюстрирующий ситуацию в сфере оплаты труда персонала (рис. 2.3).

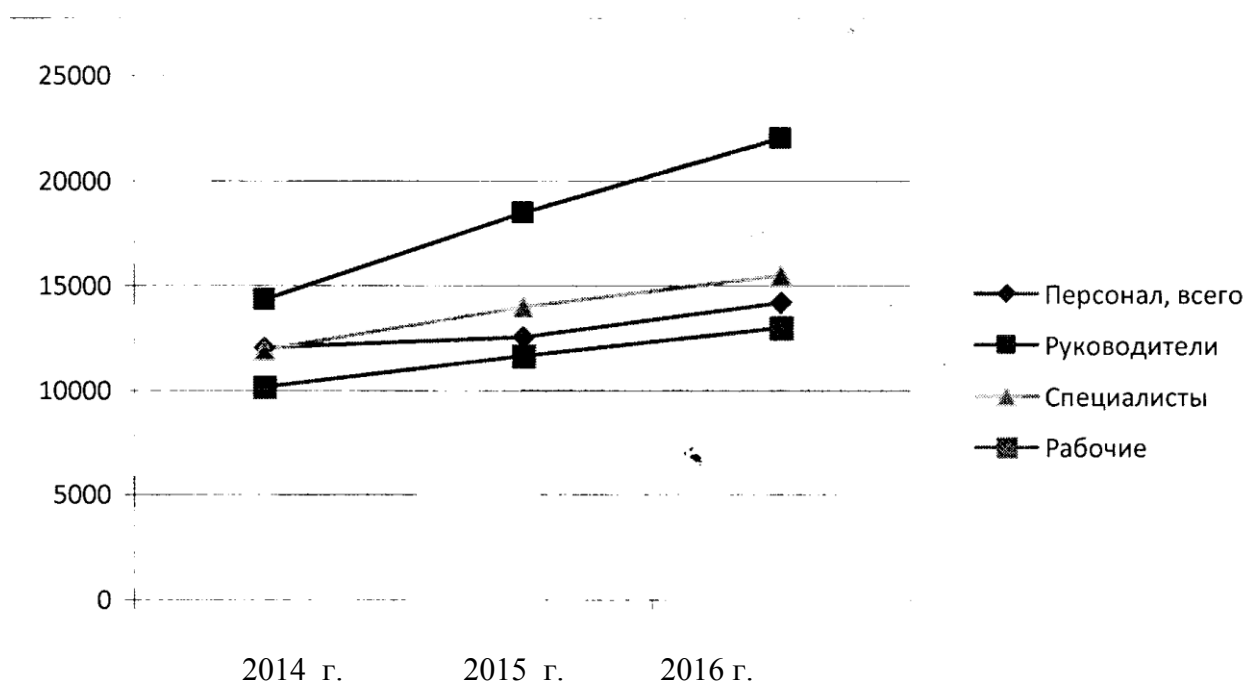


Рис. 2.3. Средний размер заработной платы сотрудников ОАО «Белгородский абразивный завод»

На данном графике явно прослеживается положительная динамика, что говорит об устойчивом повышении заработной платы в целом по предприятию, а также, всех категорий работников в отдельности.

Также, из анализа финансово-хозяйственной деятельности, результаты которого были представлены выше, мы знаем, что за последний год затраты на оплату труда персонала возросли на 14,73474 %, что, собственно, и демонстрирует более подробно данный график.

Что касается непосредственно подразделения управления персоналом, в нашем случае, это отдел кадров, то его штатная численность составляет четыре единицы.

К ним относятся:

- начальник отдела кадров;
- менеджер по персоналу;
- ведущий специалист;
- оператор.

Они выполняют все основные функции, соответствующие своей должности в полном объеме. К сфере деятельности сотрудников отдела кадров относится: подбор, отбор, найм персонала; адаптация персонала на рабочем месте; контроль за соблюдением правил охраны труда; осуществление мероприятий по профессиональному развитию персонала; кадровое делопроизводство; мотивирование и стимулирование персонала, а также другие типичные управленческие функции.

Таким образом, мы изучили систему управления персоналом в ОАО «Белгородский абразивный завод», произвели анализ основных кадровых процессов за последние три года, подробно изучили структуру персонала завода.

На 1 января 2016 года в ОАО «Белгородский абразивный завод» зафиксировано в общем 493 сотрудника, из них: 129 - занимают руководящие должности и специалисты, 364 - относятся к категории рабочих. Большинство работников предприятия - люди в возрасте от 30 до 50 лет. Разница между мужчинами и женщинами - в пределах 25%. Что касается трудового стажа работников, то максимальный процент зафиксирован в группе от 5 до 10 лет непрерывного стажа работы на данном предприятии.

2.3 Оценка состояния системы безопасности труда персонала в ОАО «Белгородский абразивный завод»

Организации системы безопасности и охраны труда руководство ОАО «Белгородский абразивный завод» уделяет большое внимание, что обусловлено спецификой деятельности.

Основополагающим документом по охране и безопасности труда является Приказ «Об утверждении Положения о службе охраны труда и промышленной безопасности» от 30.06.2006 № 384/Н, которым утверждается Положение о службе охраны труда и промышленной безопасности ОАО «Белгородский абразивный завод».

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 ОАО «Белгородский абразивный завод», приказами и другими нормативными документами ОАО «Белгородский абразивный завод», нормативными документами ОАО «Белгородский абразивный завод», а также указанным Положением. Служба охраны труда имеет печать, штампы, бланки и другие реквизиты со своим наименованием.

Основные задачи:

- проведение на дороге политики в области охраны труда и промышленной безопасности, направленной на обеспечение здоровых и безопасных условий труда;

- обеспечение функционирования системы управления охраной труда в ОАО «Белгородский абразивный завод»;

- осуществление контроля совместно с юридической службой ОАО «Белгородский абразивный завод» за соблюдением законодательства Российской Федерации, нормативных документов ОАО «Белгородский абразивный завод» и нормативных документов предприятия в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности в подразделениях органа управления ОАО «Белгородский абразивный завод» и структурных подразделениях.

Основные действующие регламентирующие документы по безопасности и охране труда:

- распоряжение ОАО «Белгородский абразивный завод» от 28.12.2014 «Об утверждении Порядка обеспечения работников средствами индивидуальной защиты»;

- распоряжение ОАО «Белгородский абразивный завод» от 14.12.2014 г. №2587р «Нормы бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств работникам», методические рекомендации по выбору и применению смывающих и обезвреживающих средств для работников ОАО «Белгородский абразивный завод»;

распоряжение от 24.12.2014 г. №2667р «Технические требования к служебным проходам по территориям завода и других структурных подразделений ОАО «Белгородский абразивный завод»;

- распоряжение ОАО «Белгородский абразивный завод» от 24.12.2014 г. № 2665р «Об утверждении Правил по безопасному нахождению работников ОАО «Белгородский абразивный завод» на территории завода»;

- распоряжение ОАО «Белгородский абразивный завод» от 20.12.2014 г. № 2630р об утверждении «Инструкции по охране труда для оператора поста централизации ОАО «Белгородский абразивный завод»;

- распоряжение ОАО «Белгородский абразивный завод» от 20.12.2014 г. №2632р об утверждении «Инструкции по охране труда для дежурного по ОАО «Белгородский абразивный завод»;

- распоряжение ОАО «Белгородский абразивный завод» от 19.12.2014 г. №2614р «Об утверждении Методических рекомендаций по оценке условий труда для основных профессий ОАО «Белгородский абразивный завод»;

- распоряжение ОАО «Белгородский абразивный завод» от 28.12.2014 г. № 2744р «Об утверждении стандарта ОАО «Белгородский абразивный завод»

«Система управления охраной труда в ОАО «Белгородский абразивный завод». Общие положения»;

- распоряжение ОАО «Белгородский абразивный завод» от 29.12.2014 г. № 2789р «О кодексе деловой этики открытого акционерного общества «Белгородский абразивный завод».

За анализируемый период (2014-2016 гг.) были запланированы и проведены в полном объеме мероприятия: 2014 г. - 1856, 2015 г. - 4062 (6970 тыс. руб.), 2016 г. - 3166 (5264,10 тыс. руб.)

В целом, политика ОАО «Белгородский абразивный завод» в области охраны труда направлена на сбалансированное решение социально-экономических задач при реализации всех направлений деятельности завода и обеспечении безопасных условий труда, защиты здоровья персонала (решения правления ОАО «Белгородский абразивный завод» от 10.10.2012 г. протокол № 34 и от 27.12.2014 протокол № 52).

Для справки, в 1 полугодии 2016 года в подразделениях ОАО «Белгородский абразивный завод» учтено 16 несчастных случаев на производстве, из них в 2013 году было травмировано 15 работников (в том числе по 3 случая со средним и с тяжелым исходами).

За аналогичный период 2015 года было допущено 10 несчастных случаев на производстве, из них 2 случая со средним исходом и 1 - с тяжелым исходом, причем ОАО «Белгородский абразивный завод» не фигурирует в списках травмоопасных.

Виды происшествий, в результате которых произошли несчастные случаи на производстве за 1 полугодие 2014/2016 годов ОАО «Белгородский абразивный завод», отражены в таблице 2.5.

Положение с видами происшествий, в результате которых произошло травмирование работников ОАО «Белгородский абразивный завод» в 1 полугодии 2016 года при сравнении с видами происшествий, допущенных в 1 полугодии 2014 года, составило:

1) возросло количество травм на линии по производству шлифовальной шкурки - 6 случаев, из них 2 случая средней степени тяжести и 3 случая с

тяжелым исходом (37,5% от общего количества травмированных работников ОАО «Белгородский абразивный завод» в 1 полугодии 2016 года), против 3 случаев, допущенных в 1 полугодии 2015 года - рост на 100%;

2) произошёл рост травм, полученных при падении - 6 случаев (37,5% от общего количества травмированных работников ОАО «Белгородский абразивный завод» в 1 полугодие 2016 года), против 1 случая, допущенного в 1 полугодии 2015 года - рост на 500%.

Таблица 2.5

Распределение несчастных случаев на производстве по видам происшествий
(количество случаев)

Вид происшествий	1 полугодие 20		2 года	1 полугодие 20		3 год
	всего	среди.	тяжел.	всего	среди.	тяжел.
Травмы на линии производства шлифовальных материалов	3	1	1	6	2	3
Зажатие при работе с прессом	3					
Падение с высоты	1				1	
Падение на поверхности	1	1		6		
Удары	2					
Ожоги				1		
Удары тупым предметом				3		
Всего:	10	2	1	16	3	3

Причины несчастных случаев на производстве за 1 полугодие 2015/2016 годов отражены в таблице 2.6.

Таблица 2.6

Причины несчастных случаев на производстве (количество случаев)

Причины несчастных случаев	2015 год			2016 год		
	всего	среди.	тяжел.	всего	среди.	тяжел.
Нарушение требований правил и инструкций по охране труда	3	2	1	4	3	1
Личная неосторожность				6	3	3
Нарушение технологии работы	4	2	2	5	3	2
Неприменение защитной спец. одежды	3	2	1			
Неудовлетворительное содержание здания балансодержателем				1		
Всего:	10	6	4	16	9	6

Положение с причинами несчастных случаев на производстве в 1 полугодии 2016 года, с учётом сравнения данного периода 2015 года, составило:

- возросло количество случаев "нарушений технологии работы - допущено 5 случаев (рост на 300%);

- снижено количество, но, по-прежнему, высоки нарушения требований правил и инструкций по охране труда - допущено 4 случая (что составляет 66% от уровня 2012 года).

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

Самыми травмоопасными профессиями в ОАО «Белгородский абразивный завод» остаются профессии шлифовальщика, изготовителя изделий. В 1 полугодии 2016 года на заводе травмировано шлифовальщиков - 6 человек (38%), изготовителей изделий (лент, кругов) - по 2 человека (по 13%).

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 ОАО «Белгородский абразивный завод».

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 1 полугодие 2014/2016 гг. отражено в таблице 2.7.

Распределение несчастных случаев по стажу работы пострадавших (по ОАО «Белгородский абразивный завод»)

Стаж работы пострадавших	1 полугодие 2012 года			1 полугодие 2013 года		
	всего	среди.	тяжел.	всего	среди.	тяжел.
до 1 года	2			2		1
от 1 года до 5 лет	2			4/1		1
от 5 до 10 лет	2		1	4	2	
от 10 до 15 лет	3	1		4		1
от 15 и свыше лет	1	1		2	1	
итого	10	2	1	16	3	3

Наибольшее количество несчастных случаев допущено с работниками в период работы в должностях от 1 года до 5 лет, от 5 лет до 10 лет, от 10 до 15 лет (по 4 человека).

В 1 полугодии 2015 года изменился самый «травмоопасный» возраст работников в сравнении с данным периодом 2014 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 (рис. 2.4).

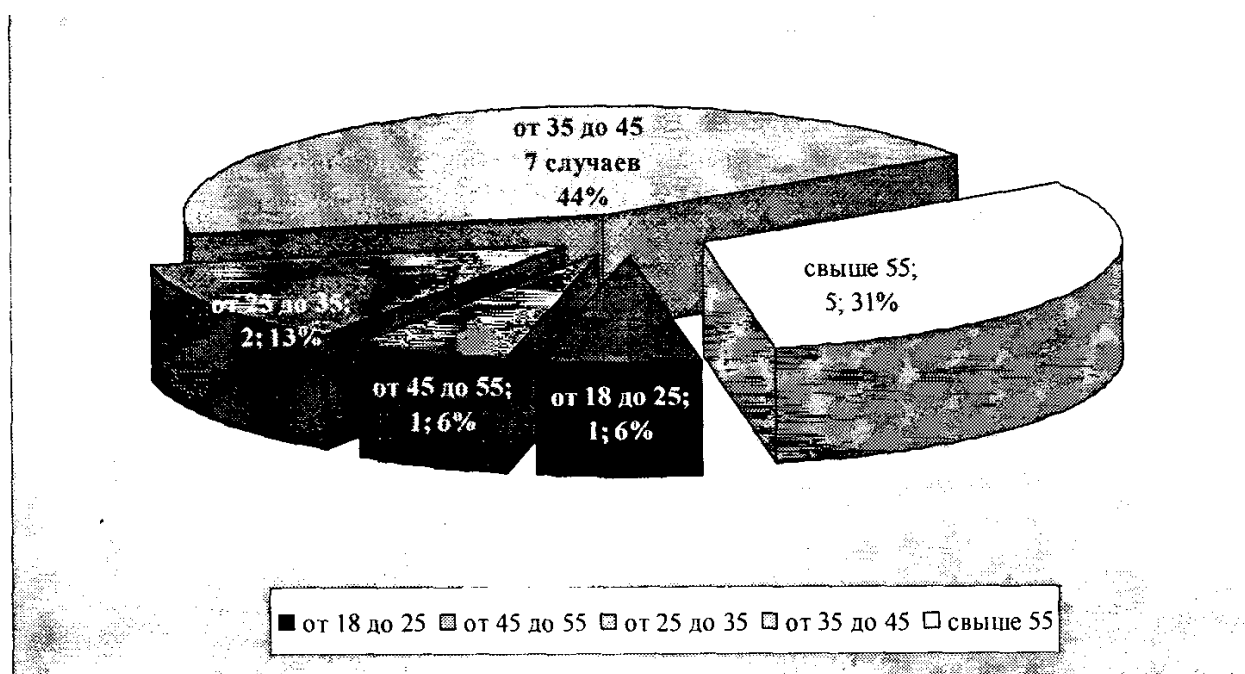


Рис. 2.4 Распределение несчастных случаев на производстве по возрасту пострадавших за 1 полугодие 2015 года

Основными системными просчетами в работе, приведшими к несчастным случаям на производстве в 1 полугодии 2015 года 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 2015 году уровень травматизма работников ОАО «Белгородский абразивный завод» снижен с 36 до 22 человек. В хозяйстве шлифования случаев травматизма в первом полугодии 2016 года не было.

Предупреждение травматизма - управляемый и контролируемый процесс.

В ОАО «Белгородский абразивный завода введен в действие с 01.01.2015 г. во всех подразделениях разработанный и согласованный с Ростехнадзором стандарт ОАО «Белгородский абразивный завод» 15.013-2014 «Система управления охраной труда в ОАО «Белгородский абразивный завод». Безопасность. Общие положения».

В 1 полугодии 2016 года на селекторных совещаниях с руководителями и специалистами ОАО «Белгородский абразивный завод» рассматривалась профилактическая работа по предупреждению случаев травматизма.

Основными системными нарушениями по безопасности, выявленными в ходе проверок явились:

- неполное составление графика очередной проверки знаний работников по безопасности на 2016 год с учётом всех подразделений;
- неполное заполнение журнала учета проверки знаний норм и правил работы на установках, не всегда указывается стаж работы в занимаемой должности работников.

Из 13494 инструкций по охране труда в ОАО «Белгородский абразивный завод требовали пересмотра - 2851, разработки вновь - 541; за 1 квартал 2016 года пересмотрено - 3260, разработано - 514. Работу по пересмотру инструкций

по охране труда провели в подразделениях ОАО «Белгородский абразивный завод».

Меры дисциплинарного воздействия в 1 полугодии 2016 года применяли активно к руководителям в зависимости от их штатной численности - в ОАО «Белгородский абразивный завод» (5,4%).

В целях совершенствования системы управления охраной труда для обеспечения безопасности производственных процессов с 01.10.2015 г. введено «Положение о порядке применения предупредительных талонов по охране труда в ОАО «Белгородский абразивный завод», утвержденное распоряжением ОАО «Белгородский абразивный завод» от 02.08.2015 №1697р. В целях установления единого порядка применения предупредительных талонов по охране труда в структурных подразделениях ОАО «Белгородский абразивный завод» издано распоряжение от 02.09.2015 № ЦД-118р «О введении в действие «Положения о порядке применения предупредительных талонов по охране труда в ОАО «Белгородский абразивный завод».

Итоги работы талонной системы предупреждения по охране труда за 1 полугодие 2015/2016 гг. ОАО «Белгородский абразивный завод» показали, что система активно применяется (с превышением показателей 1 полугодия 2015 года) - в ОАО «Белгородский абразивный завод» на 137%.

Основными причинами нарушений требований охраны труда работниками ОАО «Белгородский абразивный завод» 2011-2013 гг. являются:

- не применение или не правильное применение средств индивидуальной защиты - 791 случай (25%);
- нарушения при маневровой работе - 663 случай (21%);
- нарушение регламента переговоров - 264 случаев (8%);
- нарушение маршрутов служебных проходов - 253 случаев (8%);
- нарушения при закреплении оборудования - 63 случая (2%);
- прочие - 833 (27%).

Эффективный блок в системе профилактической работы по охране труда - работа ревизоров.

Вся их работа (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 ОАО «Белгородский абразивный завод».

Таким образом, проведенный анализ документации и статистической отчетности показал, что, несмотря на проводимые мероприятия по безопасности и охране труда в ОАО «Белгородский абразивный завод» наблюдаются случаи травматизма, несчастных случаев и нарушений техники безопасности. Такое положение обусловлено различными объективными причинами: несоблюдением техники безопасности, частичная не дисциплинированность, потеря бдительности персонала и т.д.

Далее мы провели опрос, касающийся более подробного изучения деятельности работников и руководителей» данного производства. Опрос проходил в форме анкетирования.

В анкеты были включены вопросы, измеряющие показатели: вовлеченность (степень участия работников в жизни и деятельности ОАО «Белгородский абразивный завод»); мера того, как используется потенциал ее человеческих ресурсов), удовлетворенность работников трудом, приверженность ОАО «Белгородский абразивный завод», потенциальная текучесть (доля персонала, готового уволиться), осведомленность (степень информированности сотрудника о событиях, процессах, происходящих на заводе). Кроме этого, анкеты включали вопросы, изучающие мнение работников о системах оценки, адаптации, мотивации, социальной поддержке, ценностях, восприятии ОАО «Белгородский абразивный завод» 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 и охраны труда. Работники ценят соблюдение работодателем законодательства, социальные гарантии, атмосферу в коллективе, принадлежность к заводу, 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 и охраны труда.

Анкетирование показало, что в области охраны и безопасности труда и правилами безопасности, регламентирующими безопасное производство работ, 54% руководителей, 52% специалистов, 63% руководителей среднего звена и 78% рабочих пользуются эпизодически, бессистемно (таблица 2.8).

Таблица 2.8

Сводные данные по анкетированию

Вопрос / Число респондентов 342	Категория работников / Результаты, в %			
	Руководство	Специалисты	Служащие	Рабочие
	67	10	29	236
Как часто Вы пользуетесь правилами?				
1. постоянно	54	7	19	228
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	И	80
4. более 20 лет	10	1	7	104

Из результатов анкетирования следует, что стаж работы на предприятии не является критерием оценки знания специалистами требований норм по охране труда и безопасности. 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 ОАО «Белгородский абразивный завод».

Таким образом, сделаем выводы по второй главе. Во-первых, ОАО «Белгородский абразивный завод» - это крупнейший в России производителем гибкого шлифовального инструмента. Организационно-управленческая структура имеет линейный характер. Руководство осуществляется директором ОАО «Белгородский абразивный завод» и двух его заместителей. В состав ОАО «Белгородский абразивный завод» входят отделы по безопасности движения и охраны труда и управления персоналом. Осуществляется контроль за соблюдением техники безопасности, своевременно предоставляется персоналу средства индивидуальной защиты, проводятся мероприятия по безопасности и охране труда.

Во-вторых, действует Стратегия развития кадрового потенциала ОАО «Белгородский абразивный завод» на период до 2018 года, которая предусматривает укомплектование штата квалифицированными сотрудниками, обеспечение им безопасных условий труда.

В-третьих, необходимо разработать комплекс мероприятий по безопасности труда. Несмотря на достаточное финансирование и проведение комплекса мероприятий по безопасности труда, видимо, немаловажную роль играет человеческий фактор: несоблюдение трудовой дисциплины, частично халатное отношение к технике безопасности и т.д.

В-четвертых, учитывая важность безопасности и здоровья работников, 2017 год объявлен в системе ОАО «Белгородский абразивный завод» Годом здорового и безопасного труда.

ГЛАВА 3. РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ОАО «БЕЛГОРОДСКИЙ АБРАЗИВНЫЙ ЗАВОД»

3.1 Мероприятия по совершенствованию системы безопасности труда персонала в ОАО «Белгородский абразивный завод»

Проведенный во второй главе 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. Так, к несчастным случаям на производстве и производственному травматизму в исследуемый период привели, помимо прочих, следующие факторы, относящиеся к так называемому человеческому фактору:

- не полное выполнение работниками мер безопасности при работе;
- нарушение трудовой дисциплины.

Основными системными нарушениями по безопасности, выявленными в ходе проверок явились:

- неполное составление графика очередной проверки знаний работников по безопасности с учётом всех подразделений;
- неполное заполнение журнала учета проверки знаний норм и правил работы, не всегда указывается стаж работы в занимаемой должности работников.

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

Проведем анализ целей исследования.

Таблица 3.1

Анализ целей исследования

Проблема	Цель
не полное выполнение работниками мер безопасности при работе	достигнуть полного соответствия нормам и правилам безопасности работниками завода
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 завода 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 матрицу, отражающую описание исследования на каждом из четырех уровней: общих целей, задачи, результатов и действий, измеримые показатели на каждом уровне текстуального описания исследования, средство регистрации показателей, факторы риска и

ограничения, могущие оказать отрицательное воздействие на ход выполнения и успех мероприятий (таблица 3.1).

Таблица 3.2

Логико-структурная матрица

Описание	Объективно-проверяемые показатели	Источники проверки	Допущения
<p>Общие цели: 1. Повышение конкурентоспособности предприятия на рынке оказываемых услуг, 2. Получение прибыли</p>	<p>Прибыль от оказания услуг населению</p>	<p>Опрос клиентов Счетчик клиентов Журнал продаж (статистика продаж) База данных постоянных клиентов</p>	
<p>Цель: Совершенствование системы безопасности труда персонала предприятия: 1 достигнуть полного соответствия нормам и правилам безопасности работниками завода 2 разработать систему контроля и систему взысканий за нарушения безопасности труда 3 доработать систему проверки знаний работников по безопасности труда персонала в соответствии с графиком 4 Доработать комплект документационного и учетного обеспечения системы безопасности труда</p>	<p>Количество производственных травм, количество заболеваний персонала за исследуемый период; Издержки, "связанные с повышением безопасности труда</p>	<p>Опрос персонала Журнал стажа (статистика) и удовлетворенности персонала работой</p>	<p>Уровень безопасности повышается</p>

<p>Результаты: 1. уменьшение количества производственных травм и снижение количества заболеваний;</p>	<p>Снижение производственных травм Повышение безопасности труда Повышение</p>	<p>Журнал (статистика) по безопасности персонала, учета производственных случаев</p>	<p>Клиенты с большим желанием обращаются за услугами на предприятие</p>
<p>2. снижение моральных издержек, связанных с повышением безопасности труда</p>	<p>производительности труда Повышение эффективности деятельности производства</p>	<p>Учет показателей деятельности предприятия (бухгалтерия)</p>	
<p>Действия: 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 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>Средства: 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 материального и нематериального стимулирования персонала по соблюдению требований безопасности труда. Техническое содействие.</p>	<p>Затраты: Единовременные затраты Возмещаемые затраты *</p>	<p>Руководитель охотно проводит обучение; работники завода с интересом и ответственностью относятся к обучению технике эффективных правил безопасности труда, контролю, стимулированию по соблюдению требований безопасности труда. ч</p>

Руководитель принимает решение поднять уровень реализации услуг и готов вложить все необходимые ресурсы

Итак, для совершенствования безопасности' труда персонала в ОАО «Белгородский абразивный завод» нами предложены мероприятия.

Предлагаемые мероприятия 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 охране труда;

- улучшение надзора и контроля за состоянием системы безопасности труда;

- совершенствование социальных и материальных факторов для заинтересованности персонала в соблюдении правил безопасности труда.

Предложенные мероприятия по совершенствованию системы безопасности труда персонала ОАО «Белгородский абразивный завод» предусматривает следующие направления деятельности:

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

В настоящее время нормативные документы ОАО «Белгородский абразивный завод» 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 ОАО «Белгородский абразивный завод».

2. Ежемесячные организованные занятия персонала по правилам безопасности труда будут способствовать повышению уровня образованности в трудовом коллективе.

Таким образом, установлена взаимосвязь объёма остаточных знаний требований НТД от периодичности проверки знаний. На этой основе можно определить рекомендуемую периодичность проверки знаний, достаточную для сохранения требуемого уровня и объёма знаний. При проведении проверки знаний по правилам безопасности 1 раз в 5 лет сокращение объёма остаточных знаний составляет 36%, что является отрицательным результатом тестирования. При периодичности проверки 1 раз в 2 года сокращение объёма остаточных знаний составит 14,4%, что является оптимальным значением.

Поэтому обусловлена необходимость проведения промежуточной аттестации руководителей и специалистов один раз в 2,5 года.

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. В этом случае также необходима проверка знаний данных законодательных и нормативных правовых актов;

- ввод в эксплуатацию нового оборудования и изменение технологических процессов, требующих дополнительных знаний по безопасности труда персонала. В этом случае должна осуществляться проверка знаний требований охраны 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). Перечень должностей, при переводе и назначении на которые проводится внеочередная проверка знаний, утверждается руководителем структурного подразделения.

Объем и порядок процедуры промежуточной аттестации по безопасности труда требований охраны труда определяется стороной, инициирующей ее проведение (соответствующим приказом, указанием или распоряжением). Внеочередная проверка знаний безопасности труда руководителей и специалистов должна проводиться в соответствующих комиссиях. О месте и дате проведения проверки знаний проверяемый должен быть предупрежден не позднее, чем за 15 дней.

3. Внедрение системы контроля за проверкой знаний персонала по безопасности труда. В настоящее время система учета аттестованных специалистов и работников ОАО «Белгородский абразивный завод» ведется разрозненно. 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 материального и нематериального стимулирования персонала по соблюдению требований безопасности труда.

Система материального стимулирования по соблюдению требований безопасности труда должна включать следующие направления:

- создание фонда мотивации для стимулирования персонала к соблюдению требований безопасности труда и безаварийной работы. Источником фонда могут являться фиксированные отчисления определенного процента от прибыли предприятия;

- отчисления (возврат) страховыми компаниями предприятию не менее 20% денежных средств от страховой суммы (тарифа) за страхование предприятия.

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

- присвоение звания «Лучшее структурное подразделение (цех, бригада) по 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. Дополнительный отпуск стимулирует персонал на соблюдение норм безопасности труда, а также способствует закреплению кадров;

- 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;

- социальный пакет для членов семей работников, соблюдающих требования по безопасности труда. Это совместные мероприятия, семейные и детские праздники, обеспечение медицинской страховкой родных и близких сотрудников. Соцпакет, охватывающий семью работника, дает ему понять, что руководство ценит его стремление к соблюдению безопасности труда, и это побуждает его работать более эффективно.

Мероприятия по совершенствованию безопасности труда на основе снижения негативного воздействия человеческого фактора можно представить в виде следующего рисунка 3.1.

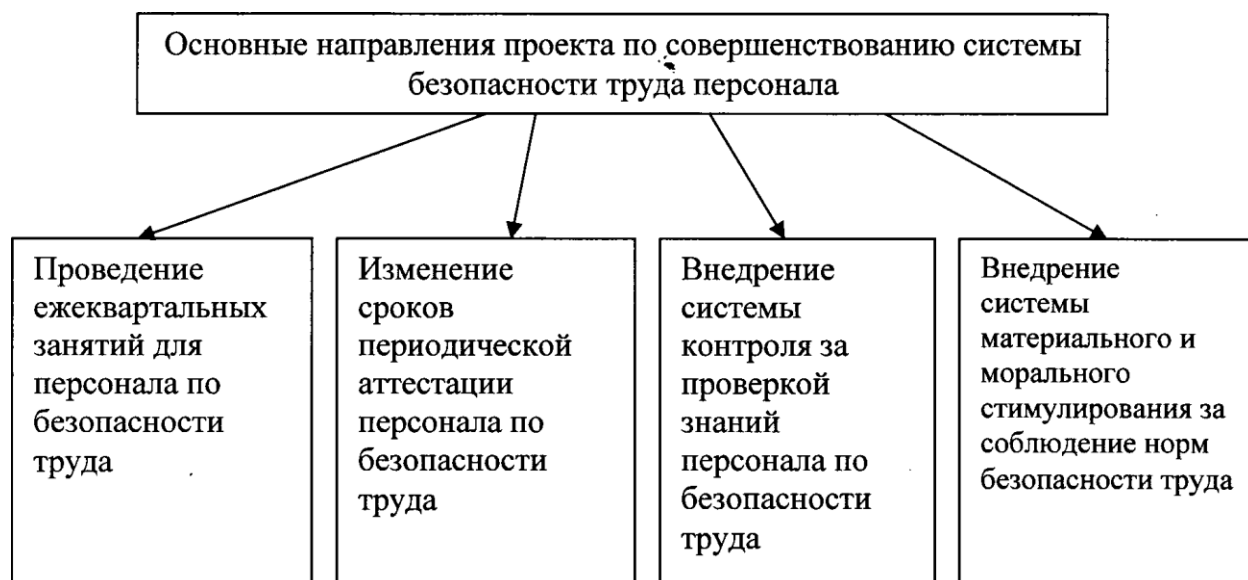


Рис. 3.1. Основные направления исследования по совершенствованию системы безопасности труда в ОАО «Белгородский абразивный завод»

Таким образом, исследование по совершенствованию системы безопасности труда в ОАО «Белгородский абразивный завод» 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 материального и морального стимулирования персонала по соблюдению требований безопасности труда.

Внедрение в практику деятельности ОАО «Белгородский абразивный завод» программу по совершенствованию системы безопасности труда персонала включает в себя несколько этапов:

1. Доведение до сведения руководителей структурных подразделений администрацией предприятия положений исследования 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 материального стимулирования персонала за соблюдение норм и правил безопасности труда в процессе трудовой деятельности.

9. Определение составляющих нематериального стимулирования персонала за соблюдение норм и правил безопасности труда в процессе трудовой деятельности.

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

В целях планирования внедрения данных мероприятий нами разработан план внедрения предложенных мероприятий по совершенствованию системы безопасности труда ОАО «Белгородский абразивный завод».

Таблица 3.2

Сводная таблица внедрения мероприятий по совершенствованию системы безопасности труда ОАО «Белгородский абразивный завод»

№ п/п	Наименование мероприятия	Дата внедрения	Ответственный исполнитель	Дополнительная стоимость мероприятия	Примечание
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	Директор, руководители отделов по безопасности движения и охране труда и по управлению персоналом	0	В рамках з/п

2	Подготовка и издание организационно распорядительных документов	2 месяца	Руководитель отдела по безопасности движения и охране труда; руководитель отдела по управлению	0	В рамках з/п
---	-----------------------------------------------------------------	----------	---------------------------------------------------------------------------------------------------	---	--------------

			персоналом		
3	Подготовка и внедрение 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	3 месяца	Директор, руководители отделов по безопасности движения и охране труда и по управлению персоналом	0	В рамках з/п

4	Подготовка планов и методических материалов для проведения ежеквартальных занятий персонала по безопасности труда. Включает: приобретение видеотехники, а также обучающих видеофильмов по правилам безопасности труда; Приобретение плакатов, стандартов безопасности труда, инструкций, правил, и др. литературы Организация проведения зачетных занятий по безопасности труда	4 месяца	Отдел по безопасности движения и охране труда	0 40000 р. 20000 р. 5000 р.	В рамках з/п
5	Доклад руководству	1 день	Руководитель	0	В рамках з/п

	и утверждение порядка, графика и методических планов ежеквартальных занятий по повышению безопасности труда персонала.		отдела по безопасности движения и охране труда		
6	Подготовка пакета документов по организации проведения промежуточной аттестации персонала по безопасности труда: Положения об аттестации по безопасности труда персонала; графика проведения первоочередной аттестации, членов аттестационной комиссии.	2 месяца	Отдел по безопасности движения ' и охране труда; Отдел по управлению персоналом	0	

7	Создание единой электронной базы учета аттестованного персонала по безопасности труда	4 месяца	Отдел по безопасности движения и охране труда; Отдел по управлению персоналом	0	
8	Совершенствование системы контроля за проверкой знаний персонала по безопасности труда путем введения для персонала листа аттестации каждого сотрудника. Включает: разработка и изготовление для каждого работника листа аттестации по безопасности труда - аттестационного удостоверения, дающего допуск	4 месяца	Отдел по безопасности движения и охране труда; Отдел по управлению персоналом	50000 р	В рамках з/п

	и утверждение порядка, графика и методических планов ежеквартальных занятий по повышению безопасности труда персонала.		отдела по безопасности движения и охране труда		
б	Подготовка пакета документов по организации проведения промежуточной аттестации персонала по безопасности труда: Положения об аттестации по безопасности труда персонала; графика проведения первоочередной аттестации, членов аттестационной комиссии.	2 месяца	Отдел по безопасности движения и охране труда; Отдел по управлению персоналом	0	

7	Создание единой электронной базы учета аттестованного персонала по безопасности труда	4 месяца	Отдел по безопасности движения и охране труда; Отдел по управлению персоналом	0	
8	Совершенствование системы контроля за проверкой знаний персонала по безопасности труда путем введения для персонала листа аттестации каждого сотрудника. Включает: разработка и изготовление для каждого работника листа аттестации по безопасности труда - аттестационного удостоверения, дающего допуск специалиста, рабочего на рабочее место	4 месяца	Отдел по безопасности движения и охране труда; Отдел по управлению персоналом	50000 руб.	В рамках з/п
9	Проектирование системы материального стимулирования персонала за соблюдение норм и правил безопасности труда в процессе трудовой деятельности. Включает: создание фонда мотивации для стимулирования персонала к соблюдению требований безопасности труда и безаварийной работы. Источником фонда могут являться фиксированные отчисления ^ -- определенного	4 месяца	Отдел по управлению персоналом; Сектор по организации и оплаты труда; Сектор бюджетирования и финансирования	0	В рамках з/п

	процента от прибыли предприятия; отчисления (возврат) страховыми компаниями предприятию не менее 20% денежных средств от страховой суммы (тарифа) за страхование предприятия.				
10	Определение составляющих нематериального стимулирования персонала за соблюдение норм и правил	2 месяца	Отдел по безопасности движения и охране труда; Отдел по управлению персоналом		В рамках з/п
	безопасности труда в процессе трудовой деятельности. Включает: определение актуальных форм и методов нематериального стимулирования, выбор форм и методов нематериального стимулирования для предприятия, приобретение бланков Почетных грамот, Благодарственных писем и т.п.			% 15000р	
10	Ознакомление персонала предприятия с системой совершенствования безопасности труда: путем общего собрания трудового коллектива	1 день	Заместитель директора. Отдел по управлению персоналом		В рамках з/п
11	Апробация системы совершенствования	6 месяцев	Директор Отдел по управлению		В рамках з/п

	безопасности труда персонала и ее утверждение директором		персоналом; Отдел по безопасности движения и охране труда		
12	Поддержание, мониторинг и обновление системы повышения безопасности труда персонала. Периодичность мониторинга и обновления зависит от следующих факторов: изменений в структуре организации; стратегических целей; текучести кадров, изменений и дополнений в нормативных документах и федеральных актах по охране и безопасности труда. Идеальная периодичность проведения мониторинга - один раз в год.	По мере реализации исследования	Отдел по управлению персоналом; Отдел по безопасности движения и охране труда		В рамках з/п

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

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 технике и безопасности и др. Предлагаемые мероприятия по совершенствованию системы безопасности труда в ОАО «Белгородский абразивный завод» направлены, в

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

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

- уменьшение количества производственных травм и снижение количества заболеваний;
- 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.

3.2 Обоснование социально-экономической эффективности предложенных 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 материального и морального поощрения отдельных работников и структурных подразделений предприятия ^v за соблюдение правил безопасности труда и снижение уровня производственного травматизма и заболеваний.

На основании вышеизложенного исследования системы безопасности труда персонала в ОАО «Белгородский абразивный завод» изложен в таблице 3.3.

Таблица 3.3

Система совершенствования безопасности труда персонала ОАО «Белгородский абразивный завод»

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 правила безопасности труда	Премиальные выплаты работникам, соблюдающим правила безопасности труда, из созданного фонда мотивации	Материальная заинтересованность персонала в соблюдении правил безопасности 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 ОАО «Белгородский абразивный завод» представлены в таблице 3.4.

Таблица 3.4

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 20,0 5,0
	Приобретение плакатов, стандартов безопасности труда, инструкций, правил и др. литературы	
	Организация проведения зачетных занятий по безопасности труда	
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 ОАО «Белгородский абразивный завод» составляют 135 000 руб.

Внедрение предложенных мероприятий 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 3.5

Данные для расчета экономического ущерба из-за производственного травматизма вследствие несоблюдения правил безопасности труда

Данные для расчета	Значение
1. Количество несчастных случаев за предыдущий год	26
2. Из них количество несчастных случаев с возможным инвалидным исходом или с летальным (смертельным) исходом, H_1	5
3. Количество дней, потерянных в течение года из-за производственного травматизма	70
4. Количество дней, потерянных в результате общей и профессиональной заболеваемости	21
5. Среднемесячный заработок до заболеваемости, руб.	21000

Рассчитаем экономический ущерб, связанный с производственным травматизмом из-за несоблюдения правил безопасности труда.

Экономический ущерб рассчитывается по формуле:

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

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: $91875 * 21 = 1929375$ руб.

Таким образом, внедрение предложенных мероприятий, затраты на который составляют 135 тыс. руб., позволит снизить экономический ущерб

предприятия от производственного травматизма, причиной которого является несоблюдение правил безопасности труда.

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, сокращению 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 труд;
- повышение эффективности профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работающих, сокращение вследствие этого расходов и непроизводственных затрат работодателей.

Таким образом, социальный эффект от реализации программных 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 предложенных 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.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование позволило сделать следующие выводы по теме выпускной квалификационной работы.

Изучив теоретическую специальную литературу, мы определили, что согласно статьям Трудового Кодекса РФ под охраной и безопасностью труда в организации следует понимать систему мер правового, социально-экономического, профилактического, санитарно-гигиенического аспектов.

Контролирующими органами, при этом, выступают Правительство РФ и уполномоченные исполнительные органы на местах, а также Федеральная служба по труду и Государственные инспекции труда. Эти контролирующие органы проводят периодические проверки на предприятиях и организациях с целью выявления и устранения нарушения безопасных условий труда.

Строгое соблюдение безопасных условий труда является одной из важнейших задач охраны труда на предприятии. Для исключения нарушений безопасности труда Трудовой кодекс РФ требует от администрации организаций обязательного соблюдения нормативно-правовых актов, указывающих на правила организации рабочих мест и контроля их соответствия действующим нормативам.

Немаловажную роль в соблюдении требований трудового законодательства играет обучение персонала посредством проведения инструктажей различного вида. Кроме того, большое значение имеет аттестация рабочих мест - оценка условий труда с точки зрения безопасности.

Охрана труда на предприятии в современном мире имеет огромное значение, и ее соблюдение помогает гарантировать защиту персонала от воздействия вредных и опасных факторов.

Далее мы провели эмпирическое исследование по анализу состояния существующей системы по безопасности труда в ОАО «Белгородский

абразивный завод» с целью выявления проблемных мест и поиска возможных путей совершенствования. Мы уточнили, что ОАО «Белгородский абразивный завод» является крупнейшим в России производителем гибкого шлифовального инструмента. ОАО «БАЗ» в состоянии удовлетворить текущие потребности рынка в шлифовальной шкурке на различных видах основ и связующих, а также в широком ассортименте изделий из шлифовальной шкурки. Организационно-управленческая структура имеет линейный характер. Руководство осуществляется директором и его заместителями. Осуществляется контроль за соблюдением техники безопасности, своевременно предоставляется персоналу средства индивидуальной защиты, проводятся мероприятия по безопасности труда.

Разработана и действует «Стратегия развития кадрового потенциала ОАО «Белгородский абразивный завод» на период до 2018 года, которая предусматривает укомплектование штата квалифицированными сотрудниками, обеспечение им безопасных условий труда.

По результатам опроса сотрудников и анализа документации мы пришли к выводу о необходимости усовершенствования комплекса мероприятий по безопасности труда. Несмотря на достаточное финансирование и проведение комплекса мероприятий по безопасности и охране труда, видимо, немаловажную роль играет человеческий фактор: несоблюдение трудовой дисциплины, частично халатное отношение к технике безопасности и т.д.

Проведенный во втором параграфе второй главы анализ существующей системы безопасности труда персонала ОАО «Белгородский абразивный завод» 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 мероприятия по совершенствованию системы безопасности труда в ОАО «Белгородский абразивный завод» направлены 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 (один раз в 2,5 года);
- совершенствование системы контроля за проверкой знаний персонала по безопасности труда с введением листа аттестации;
- разработка и внедрение комплексной системы материального и морального стимулирования персонала.

Затраты на внедрение мероприятий по совершенствованию системы безопасности труда в ОАО «Белгородский абразивный завод» составляют 135 000 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 мероприятий можно отнести следующие:

- уменьшение количества производственных травм и снижение количества заболеваний;
- 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 или дополнения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации: № 6-ФКЗ от 30 декабря 2008 г. и № 7-ФКЗ от 30 декабря 2008 г. // Российская газета. - 2009. - Федеральный выпуск № 4831 (21 янв.).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: ФЗ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2010 г.) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1.-Ч. 1. - Ст. 3.
3. 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.
4. 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.: Стандартинформ, 2009. - 21 с.
5. ГОСТ 12.0.230-2007. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования (Введ. 01.07.2009 г.). М.: Стандартинформ, 2009. - 20 с.
6. Абрамов Н.Р. Управление охраной* труда: стандартизованные требования и их реализация // Стандарты и качество. - 2010. - № 1. - С. 50- 53.
7. Аганесян Д.Ю. Техника безопасности на предприятиях. - М., 2010.-238
8. Административное право: Учебник для вузов // Бахрах Д.Н. Административное право: Учебник для вузов // Росинский Б.В. Административное право: Учебник для вузов // Старилова Ю.Н. Административное право: Учебник для вузов. - М.: Норма, 2010. - 799 с.
9. Арутюнов В.В. Управление персоналом: Учеб, пособие. - Ростов- на-Дону, 2009. - 448 с.

10. Безопасность жизнедеятельности. Производственная безопасность и охрана труда. - М.: Высшая школа, 2011. - 432 с.
11. Бобкова О.В. Охрана труда и техника безопасности. Обеспечение прав работника. - М.: Издательство: Омега-Л, 2011. - 290 с.
12. Борисова Е.А. Оценка и аттестация персонала. - СПб.: Питер, 2003.- 288 с.
13. Ботин Д.С. Споры, связанные с нарушением требований охраны труда // Трудовое право. - 2012. - № 1. - С. 69-72.
14. Варения Г.А. Переход к управлению риском как необходимое условие обеспечения безопасности труда // Безопасность жизнедеятельности. - 2009. - № 12.-С. 13-17.
15. 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.
16. Генкин Е.М. Оптимизация норм труда. - М.: Экономика, 2012. -255 с.
17. Глазл Ф. Динамичное развитие предприятия // Ливерхуд Б. Динамичное развитие предприятия. - Калуга: «Духовное познание», 2000. - 338 с.
18. Гусов К.Н. Трудовое право России: Учебник // Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. - М.: Юристъ, 2009. - 492 с.
19. Дуракова И.Б. Управление персоналом: отбор и найм. - М.: Центр, 2012. - 160 с.
20. Ершова Е.А. Теоретические практические проблемы трудового права. - М.: Российская академия правосудия, 2010. - 254 с.
21. Жданкин Н.А. Охрана труда как важнейший элемент конкурентоспособности предприятия // Трудовое право. - 2010. - № 2. - С. 13

22. Журавлев П.В. Технология управления персоналом: Настольная книга менеджера // Карташов С.А. Технология управления персоналом: Настольная книга менеджера // Маусов Н.К. Технология управления персоналом: Настольная книга менеджера // Одегов Ю.Г. Технология управления персоналом: Настольная книга менеджера. - М.: «Экзамен», 2000. - 576 с.
23. 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.
24. Ивлев Г.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации: постатейный, науч.-практич. - М.: Издательство «Омега-Л», 2007. - 912 с.
25. Игнатюк Н.А. О государственном управлении охраной труда // Шептулина Н.Н. О государственном управлении охраной труда // Журнал российского права. - 2009. - № 5. - С. 18-26.
26. Карнаух Н.Н. Корпоративная система управления охраной труда и промышленной безопасностью // Справочник специалиста по охране труда. - 2009. -№ 1.-С. 7-11.
27. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестации // Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестации. - М.: Экзамен, 2005. - 416 с.
28. Киселев И.Я. Трудовое право: Учебник. - М.: «ТК Велби», 2009. - 528 с.
29. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. - М.: ПБОЮЛ Гриженко Е. - М., 2007. - 897 с.
30. Кульбовская Н.К. Государственное управление охраной труда // Трудовое право. -2011. -№ 6. - С. 47-53; № 7. - С. 31-37.

31. Куренной А.М. Правовое регулирование охраны труда // Практический журнал для руководителей и менеджеров. — 2011. - № 7. — С. 15-21.
32. Мардахаев А.А. Охрана труда: история, теория, практика. - Львов: «НИЦА ШКОЛА», 2011. - 137 с.
33. Методические рекомендации по разработке государственных нормативных требований охраны труда (утв. постановлением Минтруда РФ от 17.12.2002 №80).
34. 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.
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. 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).
37. Охрана труда: Универсальный справочник. - М.: Издательство: АБАК, 2009. - 560 с.
38. 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.
39. Постыка В.О. О промышленной безопасности // Охрана труда и социальное страхование. - 2010. - № 5. - С. 41-47.

40. 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.
41. Раздорожный А.А. Охрана труда и производственная безопасность: Учебно-методическое пособие. - М.: Изд-во «Экзамен», 2011.-512 с.
42. 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. - № ю. 42. 77-84.
43. Роик В.Д. Аспекты управления условиями и охраной труда // Охрана труда и социальное страхование. - 2009. - № 4. - С. 74-78.
44. Третьяков В.Н. Справочник инженера по охране труда. - Вологда: Инфра-Инженерия, 2011. - 736 с.
45. Савицкая К.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. - М., ИНФРА-М, 2006. - 557 с.
46. Савицкая Г.В. Экономический анализ: Учебник. - М.: Новое знание, 2011. - 679 с.
47. Сафонов А.Л. Трудовой кодекс РФ: пути реализации // Охрана труда и социальное страхование. - 2011. - № 11. - С. 8-10.
48. 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.
49. Семенов И.Г. Стадии развития организации // 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. Ульрих Д. Эффективное управление персоналом: новая роль HR-менеджера в организации / Пер. с англ. - М.: Вильямс, 2007. - 304 с.
53. Управление персоналом: Энциклопедический словарь / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 461 с.
54. Фитценц Я. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала. - М.: Вершина, 2006. - 320 с.
55. Черняева Д.В. Новая концепция охраны труда // Труд за рубежом. - 2009. - № 1. - С. 56-75.
56. Чижов Н.А. Управление корпоративными кадрами. - СПб.: Питер, 2005. - 352 с.
57. Шинкаренко О.Н. Управление персоналом организации при внедрении стандартов серии ISO 9000:2000. - М.: Дело и Сервис, 2007. - 368 с.
58. Щуко Л.П. Справочник по охране труда в Российской Федерации. - 8-е изд., перераб. и доп. - СПб.: «Издательский дом Герда», 2009. - 732 с.
59. Яковлева А.В. О системном расходе повышения эффективности государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства // Трудовое право. - 2010. - № 9. - С. 70-75.
60. Интернет-портал Правительства РФ // [http://xn—80aealotwbjpid2k.xn-p 1 ai/docs/20990/Управление персоналом.-2001.-№ 9.-С. 23-31](http://xn--80aealotwbjpid2k.xn-p1ai/docs/20990/Управление_персоналом.-2001.-№_9.-С.23-31).
61. Информационно-правовой портал ООО «НЛП «ГАРАНТ- СЕРВИС-УНИВЕРСИТЕТ» // <http://www.garant.ru>

62. Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости // <http://www.rostrud.ru>