

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

**АНАЛИЗ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА И ИХ
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ**
**(НА ПРИМЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ)**

Выпускная квалификационная работа
обучающегося по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом
очной формы обучения,
группы 05001341
Слизовой Ирины Игоревны

Научный руководитель:
старший преподаватель
Антоненко Н.В.

БЕЛГОРОД 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА I ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ	
1.1 Понятие и значение условий труда в деятельности организации	6
1.2 Классификация условий труда.	11
1.3 Этапы проведения и методы специальной оценки условий труда	15
ГЛАВА II ИЗУЧЕНИЕ АКТУАЛЬНОГО СОСТОЯНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА В УПРАВЛЕНИИ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ	
2.1 Организационно - экономическая характеристика учреждения.....	23
2.2 Анализ системы управления персоналом	30
2.3 Анализ условий труда в управлении по труду и занятости населения Белгородской области.....	41
ГЛАВА III НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА В УПРАВЛЕНИИ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ	
3.1 Разработка мероприятий по совершенствованию системы обеспечения безопасности и здоровья персонала.....	52
3.2 Оценка эффективности предлагаемых мероприятий	60
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	64
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	67
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	74

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы дипломной работы обусловлена тем, что в современном мире залогом успеха в конкурентной среде и продуктивной деятельности организации являются человеческие ресурсы. Но для того, чтобы организация существовала эффективно необходимо правильно организовать деятельность всех сотрудников. К одной из важных проблем в сфере социально-трудовых отношений является создание благоприятных условий труда в организации.

Работодатели в настоящее время пытаются получить как можно больше прибыли с наименьшими временными и финансовыми затратами. Пользуясь тем, что в настоящее время на рынке труда потребность в рабочих местах значительно превышает их количество, собственники уделяют мало внимания требованиям условия труда. Условия труда и техника безопасности становится одним из важнейших вопросов для государства и для общества в целом [2, с. 301] .

Условия труда представляют собой совокупность определенных факторов производственной среды, которые оказывают большое влияние на здоровье, состояние организма и работоспособность сотрудников. Условия труда, в которых происходят все трудовые процессы, считаются благоприятными, если обеспечивают высокий и стабильный уровень работоспособности, качество труда и эффективность, комфорт, безопасность, положительное отношение к трудовой деятельности повышают привлекательность и содержательность труда.

Условия труда – это совокупность факторов производственной среды, в которой протекает жизнедеятельность человека во время труда и которые оказывают влияние на его функциональное состояние человека (работоспособность, здоровье, отношение к труду).[10, с. 504] .

Благоприятные условия труда способствуют физическому и духовному развитию личности сотрудников в организации, а также реализации творческого потенциала в трудовой деятельности. Таким образом, благоприятные условия труда важный фактор, который способствует существованию организации в целом.

Неблагоприятные условия принято называть такие условия, которые способствуют утомлению сотрудников и которые в последующем могут привести к профессиональным заболеваниям, ухудшению работоспособности и трудового настроения коллектива в целом. [3, с. 407].

Научная разработанность темы дипломной работы. Вопросы, касающиеся условий труда в организации, до начала 90-х годов в отечественной литературе практически не изучались и не рассматривались. В последние годы о необходимости изучения условия труда и техники безопасности начали говорить многие отечественные ученые: Аверин А.Н., Базаров Т.Ю., Генкин Б. М., Журавлев П.В., Ивановская Л.В., Игнатов В.Г., Кибанов А.Я., Кокина Ю.П., Маслов Е.В., Мейксин М.С., Одегов Ю.Г., Пошерстник Н.В., Травин В.В., Уткин Э.А.

Изучению и анализу охраны и условий труда посвящено немало научных работ. В трудах таких авторов, как Роик В.Д., Зиньковский М.М., Слезингер Г.Э., Макушин В.Г. рассматриваются социально-экономические аспекты улучшения условий и охраны труда. Гржегоржевского А.Н, Измерова Н.Ф., Зимонта Л.Н., Карнауха Н.Н., Петросянца Э.В., Сорокина Ю.Г. – ученые, которые непосредственно занимались вопросами условий и охраны труда в организации.

Объектом исследования является Управление по труду и занятости населения Белгородской области.

Предметом дипломной работы являются условия труда персонала Управления по труду и занятости населения Белгородской области.

Целью данной дипломной работы является разработка рекомендаций по совершенствованию условий труда в Управлении по труду и занятости населения Белгородской области.

Данная цель реализуется через следующие **задачи**:

1. Изучить проблематику управления условиями труда в отечественной и зарубежной литературе.
2. Охарактеризовать деятельность Управления по труду и занятости населения Белгородской области.
3. Изучить актуальное состояние условий труда в Управлении по труду и занятости населения Белгородской области.
4. Разработать комплекс мероприятий по совершенствованию условий труда персонала Управления по труду и занятости населения Белгородской области.

Практическая значимость предлагаемых мероприятий будет заключаться в увеличении удовлетворенности персонала собственным трудом, повышении эффективности труда, снижении текучести кадров в учреждении, формировании положительного имиджа организации на рынке труда и среди клиентов Управления по труду и занятости населения Белгородской области.

Информационную базу дипломной работы составили труды отечественных и зарубежных авторов по теме исследования, материалы сети Интернет, регламентирующая и нормативно-методическая документация организации, статистические данные и бухгалтерская отчетность, результаты собственных исследований автора.

Методы исследования:

- 1) методы организации исследования – метод срезов;
- 2) эмпирические методы – архивный метод, тестирование;
- 3) методы обработки данных – качественный и количественный анализ с применением методов математической статистики;
- 4) метод интерпретации результатов исследования – структурный.

ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ

1.1 Понятие и значение условий труда в деятельности организации.

Выполнение трудовых обязанностей сотрудников в течение всего рабочего дня сопровождается усталостью, утомлением организма, что непосредственно выражается в ухудшении работоспособности сотрудников организации. Производственная среда, существенно воздействует на утомление наряду с умственной и физической работой человека.

Условия труда – это комплекс факторов производственной среды, воздействующие на работоспособность, состояние организма сотрудников организации их здоровье в целом. [34, с. 212].

Выделяют следующие группы образующие условия труда:

1. санитарно-гигиенические;
2. психофизиологические;
3. социально-психологические;
4. эстетические.

Социально-психологические факторы, характеризуют взаимоотношения сотрудников в трудовом коллективе и создают у работника соответствующее норме психологическое настроение.

Формирование санитарно-гигиенических факторов происходит под влиянием окружающей среды на человека (биологические факторы, вредные химические вещества, вибрация, освещение, запыленность воздуха, уровень шума, ультрафиолетовое излучение, микроклимат, микроорганизмы, биологические факторы). Для того, что бы в организации присутствовала нормальная работоспособность человека, необходимо, что бы приведенные факторы соответствовали современным нормам.

К психофизиологическим условиям относятся: эстетические и физические (использование индивидуальных средств защиты, сменность), величина нагрузок на организм, темп работы, рабочая поза, напряженность

внимания, монотонность, нервно-эмоциональное напряжение. Необходимо правильно сочетать умственные работы и физические для снижения утомляемости человека.

Эстетические условия – это оформление интерьеров рабочих мест, а так же их выбор подходящего цвета для интерьера, озеленение территорий, предоставление спецодежды.

В зависимости характера воздействия на работника различают:

- неблагоприятные условия труда, способствуют быстрому утомлению и усталости, снижается дееспособность человека, качество труда, а так же производительность, возникают профессиональные заболевания;
- благоприятные условия труда, способствуют развитию личности творческого потенциала, удовлетворенности трудом, повышается качество и производительность и труда.

В Трудовом кодексе РФ (ст. 209) основные понятия в охране труда трактуются о следующим образом:

Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, влияющие на работоспособность и здоровье работника.

Вредный производственный фактор – производственный фактор, при воздействие которых на работников может привести к его заболеванию.

Опасный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

Безопасные условия труда – условия труда, при которых происходит воздействие на сотрудников вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов. [5, с. 256] .

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда определены ст. 212 Трудового кодекса РФ. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации [6, с. 34] .

Сотрудники обязаны проходить медицинские осмотры при приеме на работу, а так же периодически, для определения состояния здоровья сотрудников для выполнения своих трудовых обязанностей и предупреждения профессиональных заболеваний. В организации на работодателя возложены проведения медицинских осмотров, которые осуществляются за счет организации.

Сотрудников, которые уклоняются от прохождения медицинского осмотра, выполнения лечебных процедур по результатам обследования работодатель обязан не допускать сотрудника к выполнению своих трудовых обязанностей. Отказ или уклонение сотрудников организации без весомых причин от медицинского осмотра является нарушением трудовой дисциплины.

Статья 214 ТК РФ определяет обязанности работника в области охраны труда:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на

производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

Строительные нормы, правила СНиП, ГОСТы, СанНиП, санитарные нормы проектирования предприятий, требования техники безопасности и охраны труда – это основные документы, регламентирующие условия труда

Тяжесть и интенсивность являются одними из самых важных показателей условий труда.

Влияние всех факторов трудового процесса на организм сотрудников определяется тяжестью труда. Интенсивность труда определяется количеством энергии человека, затрачиваемой в трудовом процессе.

На интенсивность труда влияют следующие факторы:

- занятость сотрудников в течение рабочего дня;
- темп труда;
- усилия, необходимые при выполнении работы, которые зависят от массы перемещаемых предметов, особенностей оборудования, организации труда;

- количество обслуживаемых объектов (станков, рабочих мест и т.д.);

- размеры и масса предметов труда;

- величина партий заготовок;

- специализация рабочего места;

- санитарно-гигиенические условия труда;

- формы взаимоотношений в коллективах [1, с. 400]

Тяжесть труда и измерение интенсивности описывают весьма важную проблему, не имеющая на данный момент положительных решений.

Методы оценки интенсивности и тяжести труда учитывают:

- затраты энергии работников;
- темп работы;
- мнения работников о степени утомления;
- психофизиологические характеристики утомления [16, с. 311].

1.2 Классификация условий труда

Классификация условий труда необходима для проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, при экспертизе (государственной и независимой) условий труда, при сертификации работ по охране труда в организации и в других случаях, когда необходимо оценить состояние условий труда на рабочих местах.

Выделяют четыре класса условий труда:

1. Оптимальные условия труда. При оптимальных условиях установлены определенные параметры трудового процесса и микроклимата, которые обеспечивают минимальную напряженность организма человека и максимальную производительность труда. Для других факторов условно применяют такие условия труда, при которых уровни неблагоприятных факторов не превышают принятых в качестве безопасных для населения.

При оптимальных условиях труда сохраняется не только здоровье работающих, но и создаются предпосылки для поддержания высокой производительности труда. При этом за оптимальные принимаются такие условия труда, при которых неблагоприятные факторы не превышают уровней, принятых в качестве безопасных для населения [26, с. 604].

2. Допустимые условия труда. При них вредные воздействия на организм не превышают нормативных показателей, установленных для рабочих мест, а те возможные изменения, которые могут повлиять на состояние организма, восстанавливаются при отдыхе. Допустимые условия труда не оказывают неблагоприятное воздействие на состояние здоровья сотрудников и их потомства. Восстановление изменений функционального состояния организма происходит во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены.

К безопасным условиям труда относятся и оптимальные условия труда и допустимые условия труда [32, с. 640].

3. Вредные условия труда, при которых происходит отрицательное влияние на организм человека в процессе трудовой деятельности и присутствуют вредные производственные факторы, которые превышают нормы.

4. При опасных условиях труда происходит воздействие вредных факторов в течение всего рабочего дня, создается угроза для жизни, и присутствует большой риск возникновения острых профессиональных заболеваний. [7, с. 572] .

К комфортным условиям труда относятся: уют, благоустроенность, бытовые удобства. В соответствии с действующими нормативами, к комфортным относятся следующие условия:

- минимальная скорость движения воздуха – 0,1 м/сек.,
- давление 760 мм рт. ст.;
- $t = 18-20\text{ C}^{\circ}$;
- относительная влажность летом 45 – 50%, зимой 50 – 55% .

Так же существует классификация условий труда по интенсивности и степени тяжести трудовой деятельности.

Затраты энергии человека в трудовой деятельности определяются Интенсивность мышечной работы, степень нервно-эмоционального напряжения, условия труда сотрудников – это те показатели, с помощью

которых можно определить затраты энергии человека в его трудовой деятельности. Суточные нормы энергозатрат лиц умственного труда равны 10–12 МДж, работников механизированного труда и области обслуживания 12,5–13 МДж, работников тяжелого физического труда 17–25 МДж.

К факторам трудовой деятельности, которые характеризуют тяжесть физического труда, можно отнести: физическую нагрузку на организм, масса поднимаемого и перемещаемого груза, статическая нагрузка, рабочие позы, наклоны, перемещение в пространстве.

К факторам, характеризующим напряженность трудовой деятельности, относятся: нагрузки на слуховой и зрительный аппарат, монотонность нагрузок, интеллектуальная и эмоциональная нагрузка. [14, с. 384].

Труд по степени тяжести трудового процесса подразделяется на следующие классы:

- легкий (оптимальные по физической нагрузке условия труда);
- средней тяжести (допустимые условия труда);
- тяжелый (вредные условия труда).

Рассмотрим таблицу 1.1, с помощью которой можно изучить степень тяжести трудовых процессов.

Таблица 1.1

«Степень тяжести трудового процесса»

	Затрачиваемая энергия	Рабочая поза	Расстояние
Легкий	Муж. ~ 625 кДж, Жен. ~ 375 кДж.	Свободная	3 км за смену
Средней тяжести	Муж. 625 – 1040 кДж; Жен. 375 – 624 кДж.	Неудобная поза, до 25% времени смены.	7 – 8 км за смену
Тяжелый	Муж. > 1040 кДж; Жен. > 624 кДж.	Не удобная > 25% рабочего времени.	14 км за смену

Таким образом, по таблице 1.1 можно сделать вывод о том, что легкий труд предполагает, что мужчины должны затрачивать ~ 625 кДж, а женщины ~375 кДж, при этом рабочая поза свободная, а расстояние, которое могут пройти за смену составляет 3 км. Труд средней тяжести допускает, что за смену мужчины должны тратить от 625 до 1040 кДж, а женщины 375 – 624 кДж., рабочая поза неудобная, до 25% времени смены, 7-8 км это расстояние, которое допустимо проходить за смену, при средней тяжести труда. При тяжелом труде мужчины тратят > 1040 кДж, а женщины > 624 кДж, рабочая поза при этом не удобная > 25% рабочего времени и допустимое расстояние за смену 14 км.

Рассмотрим классификация условий труда по степени тяжести и напряженности трудового процесса (Рис.1.1)

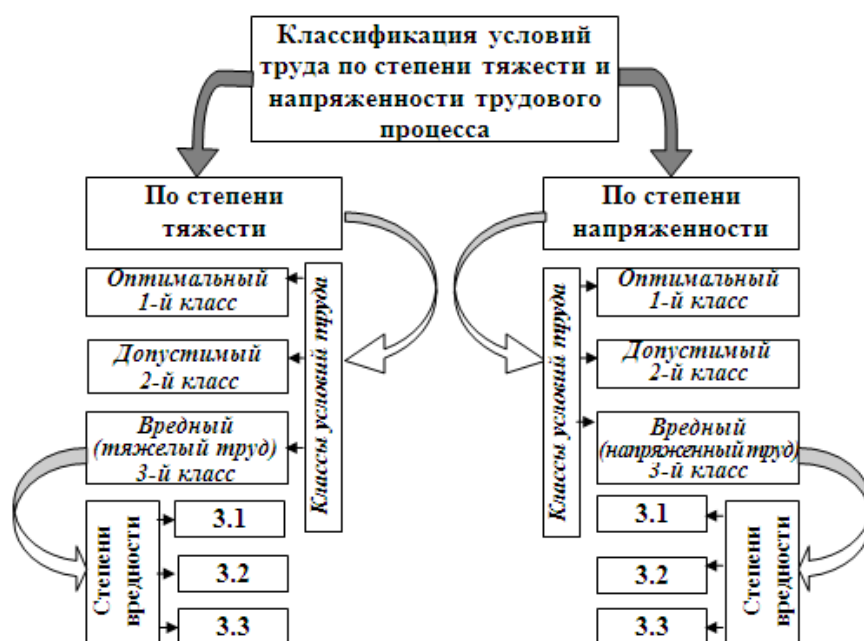


Рис. 1.1 Классификация условий труда по тяжести и напряженности.

Выделяют следующие классы напряженности трудового процесса:

- 1-й класс – оптимальный, условия, при которых создаются условия для высокой работоспособности и сохраняется здоровье персонала. Температура, влажность, подвижность воздуха – это те показатели, с помощью которых устанавливаются оптимальные нормативы ;

– 2-й класс – допустимый, характеризуются такими уровнями факторов среды, которые не превышают установленных нормативов для рабочих мест, при этом возможные изменения функционального состояния организма проходят за время перерывов на отдых или к началу следующей смены и не оказывают неблагоприятного воздействия на состояние здоровья работающих и их потомство;

– 3-й класс – напряженный, характеризуются наличием факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих воздействие на организм работающего и (или) его потомство [55, с. 304]

Критериями отнесения труда к тому или иному классу являются

– режим работы, характеризуемый длительностью рабочего дня и сменностью работы.

– интеллектуальная нагрузка, зависит от характера работы, его содержания и степени ее сложности;

– нагрузка на анализаторы;

– эмоциональная нагрузка, зависит от допускаемых ошибок сотрудником и степени ответственности, уровня риска для своей жизни и безопасности окружающих;

– монотонность труда, определяется продолжительностью повторяющихся операций [9, с. 214] .

1.3 Этапы проведения и методы оценки специальных условий труда.

К основным методам специальной оценки условий труда относятся:

1 Экспертная оценка условий труда – это оценка условий труда на основе заключений специалиста по охране труда, направленный на оценку показателей вредных факторов, имеющих описательную природу и не имеющих строго количественных характеристик [21, с. 620].

Экспертная оценка условий предназначена для выявления и оценки вредных факторов трудовой среды, которая включает в себя напряженность

труда и тяжесть. Заключение экспертов на напряженность и тяжесть труда носят умозрительный характер, но тем не менее, они основываются на конкретных количественных и качественных характеристиках показателей факторов тяжести и напряженности. В соответствии с методиками эти показатели собраны в определенные группы: по фактору тяжести трудового процесса это такие группы, как физическая динамическая нагрузка, масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную, стереотипные рабочие движения, статическая нагрузка, рабочая поза, наклоны корпуса и перемещение в пространстве; по фактору напряженности трудового процесса это такие группы, как интеллектуальные нагрузки, сенсорные нагрузки, эмоциональные нагрузки, монотонность нагрузок и режим работы. Всего таких показателей – 41: 18 по фактору тяжести и 23 по фактору напряженности трудового процесса. [23, с. 200]

2 Инструментальная оценка условий труда – это способ оценки условий труда на основе сопоставления показаний лабораторных приборов при измерении показателей факторов производственной среды с граничными допустимыми значениями этих показателей – предельно допустимыми концентрациями и предельно допустимыми уровнями [50, с. 328].

Инструментальная оценка условий труда применяется для оценки показателей физического, химического и биологического вредных факторов производственной среды. К физическому фактору производственной среды относятся следующие группы показателей: виброакустические, показатели микроклимата, параметры световой среды, неионизирующие электромагнитные поля и излучения, ионизирующие излучения, аэроионный состав воздуха. К химическому фактору производственной среды относятся следующие группы показателей: вещества, опасные для развития острого отравления, аллергены, канцерогены и аэрозоли преимущественно фиброгенного действия. К биологическому фактору производственной среды относятся микроорганизмы, живые клетки и споры, находящиеся в составе товарных форм бактериальных препаратов, на биотехнологических

предприятиях, а также в воздухе общественных и промышленных зданий [56, с. 292]

3. Метод интегральной оценки условий труда

В середине 80-х годов прошлого века был разработан метод интегральной оценки условий труда на рабочих местах на базе социально-экономических нормативов (СЭН) заболеваемости трудоспособного населения, не зависящей от условий труда. Основным показателем СЭН заболеваемости является показатель целодневных потерь рабочего времени по временной нетрудоспособности вследствие заболеваемости, не зависящей от условий труда. Базовыми для этого норматива служат шесть характеристик: пол, возраст, общий трудовой стаж, семейное положение, количество детей в возрасте до 14 лет и образование. Таким образом, все множество трудоспособного населения делится на 1280 непересекающихся социально-демографических групп, для каждой из которых рассчитан показатель целодневных потерь рабочего времени в год вследствие заболеваемости, не зависящей от условий труда. [11, с. 688]

Сущность метода интегральной оценки условий труда на рабочих местах на базе СЭН чрезвычайно проста. Поскольку СЭН базируется на непересекающихся социально-демографических группах населения, то каждому конкретному работнику соответствует вполне определенный и единственный показатель потерь рабочего времени по заболеваемости. А раз так, то для любой наперед заданной группы работников можно найти некоторый средний расчетный показатель для группы в целом, соответствующий нормативным показателям лиц, входящих в данную расчетную группу. При этом под расчетной группой может подразумеваться любой набор трудящихся: группа работников, обслуживающих одно рабочее место, коллектив производственной бригады, контингент работников данной профессии, коллектив работников предприятия в целом и так далее. При этом, поскольку обработка носит статистический характер, минимальная

расчетная группа должна содержать в своем составе не менее 12-13 человек. [30, с. 289]

После того, как рассчитан средний показатель по конкретной расчетной группе, соответствующий нормативу заболеваемости, по той же группе находится средний показатель фактической заболеваемости за год. После того, как рассчитаны оба показателя – расчетный и фактический, – они сравниваются между собой. Если фактический показатель статистически достоверно превышает расчетный, значит в расчетной группе наблюдаются неблагоприятные условия труда, в противном случае – условия труда по расчетной группе считаются нормальными. В зависимости от того, насколько фактический показатель превышает расчетный, определяется соответствующий класс условий труда [24, с. 45].

Выделяют следующие этапы проведения специальной оценки условий труда:

- 1) Подготовка к проведению оценки условий труда в каждой организации включает:
 - Формирование комиссии по проведению оценки условий труда;
 - Подготовку рабочих мест к проведению оценки условий труда;
 - Подготовку первичной информации для проведения оценки условий труда и оформления её результатов;
 - Идентификацию потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов;
 - Составление перечня рабочих мест, подлежащих оценке условий труда.
- 2) Проведение измерений и оценок соответствия условий труда гигиеническим нормативным требованиям.

На основании исследований (испытаний) и измерений фактических значений вредных и (или) опасных производственных факторов проводят:

- оценку соответствия условий труда гигиеническим нормативам;
- оценку обеспеченности работников СИЗ;

- оценку защищенности работника СИЗ;
- оценку эффективности выданных работнику СИЗ.

Оформление материалов аттестации рабочих мест в соответствии с требованиями Федерального закона № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" и Приказа Минтруда России от 24.01.2014 г. №33н [28, с. 695].

3) Организация, проводящая специальную оценку условий труда, составляет отчет, в который включаются следующие результаты специальной оценки условий труда:

- сведения об организации, проводящей специальную оценку условий труда, с приложением копий документов, подтверждающих ее соответствие установленным статьей 19 ФЗ № 426 требованиям;
- 2) перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда, с указанием вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицированы на данных рабочих местах;
 - карты специальной оценки условий труда, содержащие сведения об установленном экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, классе (подклассе) условий труда на конкретных рабочих местах;
 - протоколы проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов;
 - протоколы оценки эффективности средств индивидуальной защиты;
 - протокол комиссии, содержащий решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений по основанию, указанному в части 9 статьи 12 ФЗ № 426 (при наличии такого решения);
 - сводная ведомость специальной оценки условий труда;
 - перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда;

– заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда [19, с. 408].

4) Приемка и сдача материалов специальной оценки условий труда.

Отчет о проведении специальной оценки условий труда направляется в организацию, где проводилась данная процедура.

Формы, представленные в отчете, и титульный лист отчета подписываются всеми членами комиссии, отчет утверждается председателем комиссии.

Член комиссии, который не согласен с результатами проведения специальной оценки условий труда, имеет право изложить в письменной форме мотивированное особое мнение, которое прилагается к этому отчету.

Работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в срок не позднее, чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда [33, с. 132].

Организация, проводившая специальную оценку условий труда, передает результаты проведения специальной оценки условий труда, в том числе в отношении рабочих мест, условия труда на которых признаны допустимыми и декларируются как соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда.

Выводы: Условия труда – это комплекс факторов производственной среды, воздействующие на работоспособность, состояние организма сотрудников организации их здоровье в целом. [8, с. 237].

Выделяют следующие группы образующие условия труда:

5. санитарно-гигиенические;
6. психофизиологические;

7. социально-психологические;
8. эстетические.

В зависимости характера воздействия на работника различают:

- неблагоприятные условия труда, способствуют быстрому утомлению и усталости, снижается дееспособность человека, качество труда, а так же производительность, возникают профессиональные заболевания;
- благоприятные условия труда, способствуют развитию личности творческого потенциала, удовлетворенности трудом, повышается качество и производительность и труда.

Классификация условий труда по напряженности трудового процесса:

- 1-й класс – оптимальный, условия, при которых сохраняется не только здоровье работающих, но и создаются условия для высокой работоспособности. Оптимальные нормативы устанавливаются только для климатических параметров (температуры, влажности, подвижности воздуха);
- 2-й класс – допустимый, характеризуются такими уровнями факторов среды, которые не превышают установленных гигиеническими нормативами для рабочих мест, при этом возможные изменения функционального состояния организма проходят за время перерывов на отдых или к началу следующей смены и не оказывают неблагоприятного воздействия на состояние здоровья работающих и их потомство;
- 3-й класс – напряженный, характеризуются наличием факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих воздействие на организм работающего и (или) его потомство [27, с. 176].

К основным методам специальной оценки условий труда относятся:

- Экспертная оценка условий труда основана на заключении специалиста по охране труда
- Инструментальная оценка условий труда основана на сопоставлении показаний лабораторных приборов

– Метод интегральной оценки основывается на социально-экономические нормативы заболеваемости трудоспособного населения, не зависящих от условий труда.

ГЛАВА II. ИЗУЧЕНИЕ АКТУАЛЬНОГО СОСТОЯНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА В УПРАВЛЕНИИ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

2.1 Организационно – экономическая характеристика учреждения.

С 01.05.1998 г. Белгородский областной центр занятости населения в результате реорганизации вошёл в состав Министерства труда и социального развития Российской Федерации и в соответствии с приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 06.04.1998 г. №87 «О преобразовании Белгородского областного центра занятости населения» с 01.05.1998 г. был реорганизован в Департамент федеральной государственной службы занятости населения по Белгородской области.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 27.05.2004 г. №252 «О некоторых вопросах организации деятельности Федеральной службы по надзору в сфере здравоохранения и социального развития, Федеральной службы по труду и занятости и Федерального агентства по здравоохранению и социальному развитию» Департамент федеральной государственной службы занятости населения по Белгородской области передан в ведение Федеральной службы по труду и занятости.

В соответствии с приказом Федеральной службы по труду и занятости от 25.02.2005 г. №24 «О переименовании территориальных органов Федеральной службы по труду и занятости» Департамент федеральной государственной службы занятости населения по Белгородской области с 01.04.2005 г. переименован в Управление федеральной государственной службы занятости населения по Белгородской области.

В соответствии с приказом Федеральной службы по труду и занятости от 27.10.2006 г. №274 «О реорганизации территориальных органов Федеральной службы по труду и занятости» Управление федеральной

государственной службы занятости населения по Белгородской области с 01.01.2007 г. реорганизовано путем преобразования в Управление государственной службы занятости населения Белгородской области.

В соответствии с распоряжением правительства Белгородской области от 29.10.2007 г. №202-рп «Об образовании управления по труду и занятости населения Белгородской области» Управление государственной службы занятости населения Белгородской области с 01.11.2007 г. было реорганизовано путем присоединения к управлению по труду и занятости населения Белгородской области.

Адрес: 308001, г. Белгород, ул. Первомайская 2

Телефон: +7(4722) 27-20-03

E-mail: belgais@mail.belgorod.ru

Форма собственности управление по труду и занятости населения Белгородской области – государственная .

Задачи управления:

1. Реализация на территории области в пределах своей компетенции государственной политики в сфере занятости населения в сфере:

- труда и содействия занятости населения
- социально-трудовых отношений
- уровня жизни, доходов населения
- оплаты труда работников бюджетных

учреждений

- управления охраной труда

2. Координация работы по изучению потребности в кадрах для отраслей экономики

3. Реализация государственных гарантий в области занятости населения и региональных программ содействия занятости населения.

Основные направления деятельности:

- Содействие гражданам в поиске подходящей работы;
- Содействие работодателям в подборе необходимых работников;

- Информирование населения в сфере занятости;
- Организация профессиональной подготовки граждан;
- Профессиональная ориентация, социальная адаптация психологическая поддержка;
- Социальные выплаты и материальная поддержка безработных;
- Профессиональная реабилитация инвалидов;
- Разработка и реализация программ содействия занятости населения;
- Содействие самозанятости населения;
- Организация временного трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поиске работы;
- Анализ и регулирование процессов трудовой миграции на территории области и за ее пределами;
- Обеспечение реализации государственной политики в сфере охраны труда;
- Регулирование социально-трудовых отношений и уровня жизни;
- Организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест.

Координатором работы по формированию сбалансированного рынка труда и образовательных услуг является управление по труду и занятости населения Белгородской области.

Управление по труду и занятости населения проводит постоянную оценку занятости трудоспособного населения, собирает информацию об условиях рынка, определяя тем самым зоны в которых отсутствует рабочая сила, вносит предложения по установлению профессионального и географического баланса между спросом и предложением рабочей силы. Органы службы занятости выполняют эту задачу благодаря трудовому посредничеству, профориентации и профинформации, а также при реализации программ содействия занятости населения.

На основании ежегодной оценки потребности предприятий и организаций всех форм собственности в квалифицированных кадрах и

специалистах (оценку проводит Управление по труду и занятости населения вместе с органами местного самоуправления) формируется ежегодный заказ-потребность в рабочих кадрах и специалистах в разрезе отраслей экономики по муниципальным районам с указанием конкретных профессий и специальностей, т. е. формируется целевой заказ на подготовку кадров.

Ниже рассмотрим организационную структуру управления по труду и занятости населения Белгородской области (Рис.2.1)

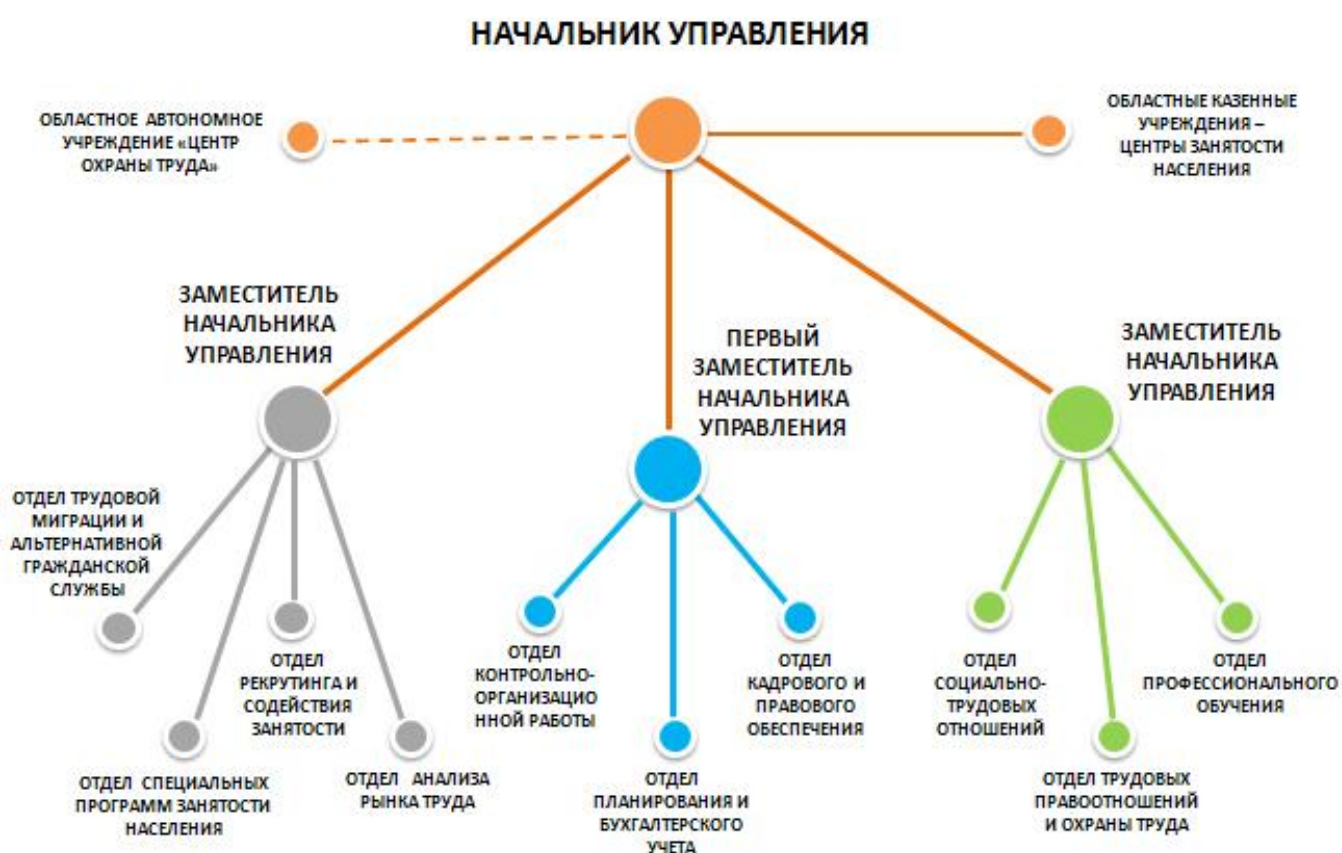


Рис. 2.1 – Организационная структура.

Управление по труду и занятости населения Белгородской области линейно-функциональная организационная структура. В её основу положен принцип построения и специализации управленческого процесса по функциям. Представляет собой не сложную систему из подчиненных уровней. По каждой из функциональных подсистем (отдел специальных программ занятости населения, отдел кадрового и правового обеспечения, отдел

трудовых правоотношений и охраны труда, отдел профессионального обучения др.) сформирована иерархия служб, пронизывающая всю иерархию сверху до низу.

Все подсистемы строго подчинены конкретной вышестоящей, то есть каждое из направлений деятельности контролируется, что обеспечивает эффективность осуществления деятельности, но, как известно, не существует такой организационной структуры предприятия, в которой не было бы недостатков. Безусловно, часть недостатков компенсируется преимуществами и все же, считаю целесообразным обозначить преимущества и недостатки организационной структуры.

Преимущества:

- Рациональное сочетание линейных и функциональных взаимосвязей;
- Стабильность закрепления полномочий и ответственности за персоналом.

Недостатки:

- Дублирование функций руководителей и специалистов в процессе управленческой деятельности;

Управление по труду и занятости населения Белгородской области регулирует сложнейшие процессы интеграции спроса и предложения рабочей силы. Управление реализует на территории области государственную политику в сфере: труда и содействия занятости населения социально-трудовых отношений уровня жизни, доходов населения, оплаты труда работников областных бюджетных учреждений управления охраной труда.

Число граждан, обратившихся в службу занятости за 2016 года, в 1,5 раза превышает прошлогодний уровень - 108,8 тыс. человек против 70,0 тыс. человек.

Заявленный работодателями в службу занятости, спрос в кадрах, в отчетном периоде был на 9,1 тыс. единиц больше, чем в соответствующем периоде прошлого года (70,3 тыс. единиц против 61,2 тыс. единиц). Следует

учесть, что доля вакансий по рабочим профессиям в отчетном периоде составила 87,6 процента, против 84,0 процентов в соответствующем периоде прошлого года, что обострило структурный дисбаланс спроса и предложения на рынке труда области и затруднило процесс трудоустройства граждан, претендующих на должность специалистов или служащих.

Исследование, проведенное Белгородстатом, по проблемам занятости населения показало, наибольшая численность безработных в регионе была отмечена в мае того года - 41,2 тыс. человек. Уровень общей безработицы на тот момент составлял 5,1 процента. Пик роста числа зарегистрированных безработных был зафиксирован в марте 2016 года, когда количество безработных составило 14,7 тыс. человек.

Для снижения социальной напряженности и повышения гарантий в сфере занятости были организованы программы по стабилизации ситуации на рынке труда белгородской области в 2016 году.

В ходе реализации программы по стабилизации ситуации на рынке труда в 2016 году на временные (общественные) работы были трудоустроены 49872 человека, 1448 выпускников учреждений профессионального образования прошли стажировку и получили возможность дальнейшего трудоустройства на предприятиях области, 3000 безработным гражданам оказана финансовая поддержка на организацию собственного дела, 4920 специалистам предоставлена возможность опережающего обучения востребованным профессиям и специальностям.

Далее рассмотрим расходы бюджета Управления по труду и занятости населения Белгородской области (таблица 2.1).

Таблица 2.1

Основные расходы бюджета

	Лимит на 2016 год	Расходы на 2016 год
Расходы бюджета – всего	88 003 934	84 927 280
в том числе:		
Расходы на выплаты	28 207 526	26 839 328

продолжение таблицы 2.1

персоналу государственных органов		
Закупка товаров, работ и услуг для государственных нужд	4 734 650	5 474 622
Профессиональная подготовка переподготовка и повышение квалификации.	72 000	72 000
Социальная политика	37 988 758	37 988 734

Лимит бюджета управления по труду и занятости населения белгородской области за 2016 год составил 88 003 934 рубля. 84 927 280 рублей, данная сумма была потрачена по разным показателям всей организации. Расходы на выплаты персоналу государственных органов составили 26 839 328 рублей, лимит бюджетных обязательств по данному показателю составил 28 207 526 рублей, которые включают в себя фонд оплаты труда государственных органов и взносы по обязательному социальному страхованию 20 487 073 рубля. Иные выплаты персоналу государственных органов, за исключение фонда оплаты труда 290 460 рублей, взносы по обязательному социальному страхованию на выплаты денежного содержания и иные выплаты работникам государственных органов составили 6 059 635 рублей. Лимит закупок товаров, работ и услуг для государственных нужд на 2016 год составил 4 734 650 рублей, но затраты составили 5 474 622 рубля, что свидетельствует о превышении лимита затрат на 739 972 рубля. Закупка товаров, работ и услуг для государственных нужд включает в себя: закупку товаров, работ и услуг в сфере информационно-коммуникационных технологий составила 1 074 124 рубля, прочая закупка товаров, работ и услуг для государственных нужд составила 4 400 498 рублей. Затраты на образование сотрудников Управления за 2016 год составили 72 000 рублей.

2.2 Анализ системы управления персоналом

Система управления персоналом включает в себя как управляющие, так и управляемые подсистемы. В рамках системы управления между ее управляющей и управляемой подсистемами существуют самые разнообразные связи. Через эти связи осуществляется действие механизма управления.

Функции по управлению персоналом регулируются отделом кадрового и правового обеспечения. Его возглавляет Попкова Раиса Ивановна. В настоящее время штатная численность отдела составляет 3 единицы, представленные должностями государственной гражданской службы, а именно начальник отдела, консультант и главный специалист. А так же одну штатную единицу, приравненную к условиям оплаты труда государственных гражданских служащих, а именно ведущий специалист.

Распределение функций отделов и отдельных работников определяется положениями об отделах и должностными инструкциями работников. На их основе функции сотрудников всех отделов направлены на обеспечение организации работы Управления по труду и занятости населения Белгородской области, требования к сотрудникам высокие.

Отдел кадрового и правового обеспечения управления по труду и занятости населения Белгородской области является структурным подразделением управления по труду и занятости населения Белгородской области. Деятельность отдела координирует и контролирует первый заместитель начальника Управления.

Целью отдела является правовое и кадровое обеспечение деятельности Управления, а так же минимизация правовых рисков при принятии руководством Управления управленческих и иных решений, организация делопроизводства и эффективного документационного оборота.

Основными задачами и функциями отдела является:

- участие в подготовке проектов нормативных правовых актов области, разрабатываемых Управлением;
- представление, защита законных прав и интересов Управления в судебных инстанциях, а также в органах государственной власти, местного самоуправления, организациях и учреждениях независимо от организационно – правовой формы и формы собственности;
- разъяснение действующего законодательства РФ и Белгородской области в области содействия занятости населения государственным гражданским служащим Управления, а также оказание правовой помощи структурным подразделениям Управления;
- обеспечение кадровой политики Управления;
- кадровое обеспечение государственной гражданской службы Управления;
- обеспечение эффективной организации делопроизводства: единого порядка документирования, организации работы с документами, контроля исполнения и подготовки документов в структурных подразделениях Управления.

Отдел руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Федеральными законами, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, Уставом области, законами области, постановлениями и распоряжениями Губернатора области, Правительства области, Положением об Управлении, приказами и указаниями начальника Управления.

Все отделы подконтрольны начальнику Управления и его заместителям, а также каждый отдел непосредственно имеет начальника, главного специалиста и специалистов.

Анализ системы управления персоналом представлен ниже (Рис. 2.2)

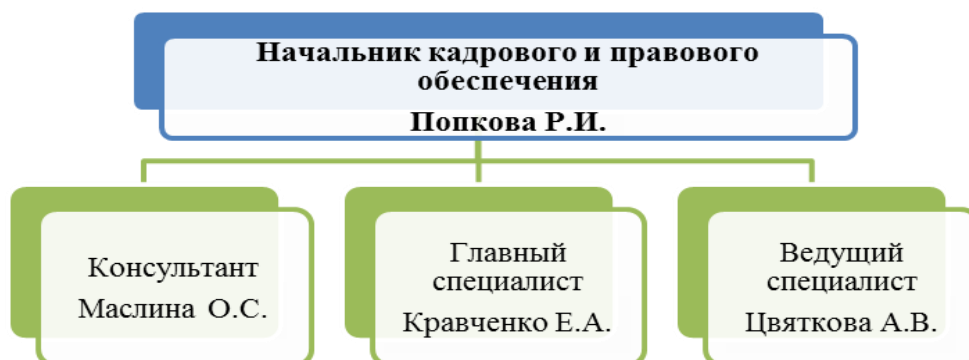


Рис. 2.2 Анализ системы управления персоналом

Ведущий специалист Цвяткова А.В. осуществляет профессиональную служебную деятельность в соответствии с должностным регламентом. Ведущий специалист отдела подчиняется непосредственно начальнику отдела кадрового и правового обеспечения управления по труду и занятости населения Белгородской области.

В обязанности ведущего специалиста входит:

- следить за своевременным рассмотрением исполнителями переданных документов;
- вести делопроизводство, выполнять различные операции с применением компьютерной техники, предназначенной для сбора;
- обработка и представление информации при подготовке и принятии решений;
- обеспечивать регистрацию и учет устных и письменных обращений и заявлений граждан, поступающих в адрес Управления
- организация приема посетителей;
- приём документов и личных заявлений на подпись заместителя начальника департамента внутренней и кадровой политики Белгородской области - начальника управления по труду и занятости населения Белгородской области.

Главный специалист Кравченко Е.А. осуществляет профессиональную служебную деятельность в соответствии с должностным регламентом. Главный специалист отдела подчиняется непосредственно начальнику отдела кадрового и правового обеспечения управления по труду и занятости населения Белгородской области.

В обязанности главного специалиста входит:

- подготовка предложений и материалов для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей и на включение в кадровый резерв; участие в подготовке документов по формированию резерва управленческих кадров (РУК), кадрового резерва
- вести работу по организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и стажировки сотрудников управления;
- обеспечивать сведениями о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей государственной гражданской службы, и гражданскими служащими,
- ведение воинского учета призывников и военнослужаших запаса, работающих в Управлении.

Консультант Маслина О.С. осуществляет профессиональную служебную деятельность в соответствии с должностным регламентом. Консультант отдела подчиняется непосредственно начальнику отдела кадрового и правового обеспечения управления по труду и занятости населения Белгородской области.

В обязанности консультанта отдела входит:

- организация правового обеспечения деятельности Управления;
- участие в рассмотрении судами дел, в которых Управление является истцом, ответчиком, а также третьим или заинтересованным лицом.
- подготовка судебных процессуальных документов (исковые заявления, отзывы, ходатайства, заявления, апелляционные, кассационные,

надзорные жалобы и т.д.) по делам, направленным ему на исполнение начальником Управления.

– участие в заседаниях арбитражных судов и судов общей юрисдикции первой, апелляционной, кассационной и надзорной инстанций на основании доверенности, выданной начальником Управления.

– обеспечение своевременное и качественное рассмотрение жалоб и обращений граждан и юридических лиц, поступивших ему на исполнение, осуществляет подготовку ответов на них.

Отдел осуществляет свою деятельность во взаимодействии со структурными подразделениями Управления, органами законодательной, исполнительной власти области, органами судебной власти, органами местного самоуправления муниципальных образований области, с территориальными органами федеральных органов исполнительной власти, министерствами и ведомствами Российской Федерации, с субъектами Российской Федерации для решения вопросов, стоящих перед Отделом.

Для решения вопросов, стоящих перед Отделом, при взаимодействии со структурными подразделениями Управления, начальник Отдела или заменяющее его лицо взаимодействует путем обращения в письменной или устной форме.

В случае если для решения вопросов, стоящих перед Отделом, необходимо взаимодействие с руководителями органов законодательной, исполнительной, области, судебной власти, органов местного самоуправления муниципальных образований области, а также территориальных органов федеральных органов исполнительной власти области, Отдел готовит письменный документ за подписью начальника Управления или первого заместителя начальника Управления. В случае отсутствия необходимости в письменном обращении или это существенно затягивает сроки исполнения, устное взаимодействие с указанными должностными лицами осуществляет начальник Управления или первый заместитель начальника Управления.

Рассмотрим укомплектованность персоналом в Управлении по труду и занятости населения Белгородской области за последние три года (таблица 2.2).

Таблица 2.2

Структура и укомплектованность персонала в управлении по труду и занятости населения Белгородской области 2014-2016 год.

Категории персонала	2014г.		2015г.		2016г.		абсолютн. отклонение 2014/2016	относит. отклонение 2014/2016
	шт.	%	шт.	%	шт.	%		
Персонал, всего в том числе:	58	100%	56	100%	54	100%	-4	7,4%
1.Руководители	12	21%	12	21%	13	24%	1	-7.7%
2. Специалисты	39	67%	41	73%	38	71%	-1	2,6%
3. Рабочие	7	12%	3	6%	3	5%	-4	133,3%

Анализ данных табличных данных показал, что 70% сотрудников относятся к категории специалисты, часть персонала, а именно 22% – это сотрудники занимающие должности руководителей предприятия и их структурных подразделений, а также их заместители и 8 % обслуживающего персонала к ним относятся и работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание и делопроизводство.

Абсолютное отклонение демонстрирует нам сокращение численности персонала на 4 штатных единицы за исследуемые 3 года. Причина этому является сокращение штатных мест в 2015 году в категории рабочие, относительное отклонение показывает снижения категории рабочего персонала, а категория специалисты относительное отклонение составило 102,6%, что свидетельствует о не значительных изменениях численности в данной категории.

Ниже рассмотрим распределение персонала Управления по труду и занятости населения Белгородской области по возрасту за 2016 год (таблица 2.3).

Распределение персонала в Управлении по возрасту за 2016 г.

Группы работников по возрасту, лет	Всего(чел./ %)	Руководители		Специалисты		Рабочие	
		Кол-во	% по группе <u>руков.</u>	Кол-во	% по группе <u>спец.</u>	Кол-во	% по группе <u>рабоч.</u>
До 20	0	0	0	0	0	0	0
20 – 30	18	2	13	16	49	0	0
30 – 40	18	7	43	11	30	0	0
40 – 50	7	2	13	5	13	0	0
50 – 60	11	5	31	3	8	3	100
Свыше 60	0	0	0	0	0	0	0
Итого	54	16	100	35	100	3	100

Рассмотрев представленные в таблицы данные можно сделать следующий вывод: руководителями в большинстве являются работники в возрасте 30 – 40 лет, в возрасте 20 – 30 лет руководителей значительно меньше, что свидетельствует о высоком уровне опыта руководства. Специалистами в основном являются сотрудники 20 – 30 лет и это говорит о том, что в организации молодой и развивающий персонал, который может найти интересный и неординарный подход к решению поставленной задачи, рабочими являются сотрудники в возрасте 50-60 лет.

Проанализируем табличные данные распределения персонала Управления по труду и занятости населения Белгородской области по полу за 2016 год (таблица 2.4).

Таким образом, о представленных данных по гендерным особенностям структуры персонал, можно сделать вывод о том, что в организации преобладает персонал женского пола. 22 % от всех сотрудников организации составляет мужской пол и 78 % - это сотрудники женского пола.

Таблица 2.4

Распределение персонала Управления по труду и занятости населения
Белгородской области по полу за 2016 год.

Группы работников по полу	Мужчины		Женщины	
	Кол-во	Удельный вес, %	Кол-во	Удельный вес, %
Руководители	3	25%	10	24%
Специалисты	9	75%	29	69%
Рабочие	0	0%	3	7%
Итого	12	100	42	100

Основное количество мужчин в группе специалисты их 75%, а преобладающее количество женского пола 69% так же в категории специалисты.

Ниже рассмотрены данные о распределении персонала по трудовому стажу в Управлении по труду и занятости населения Белгородской области за 2016 год (Таблица 2.5)

Таблица 2.5

Распределение персонала по трудовому стажу за 2016 год.

Группы работников по стажу, лет	Всего (чел./%)	Руководители		Специалисты		Рабочие	
		Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
До 5	22	1	8%	21	55%	0	0
От 5 до 10	19	7	54%	11	29%	1	33%
От 10 до 15	10	3	23%	5	13%	2	67%
От 15 до 20	3	2	15%	1	3%	0	0
Свыше 20	0	0	0	0	0	0	0
Свыше 30	0	0	0	0	0	0	0

Таким образом, по данным таблицы 2.5 можно сделать вывод о том, что стаж большинства руководителей (54%) от 5 до 10 лет. Большую часть специалистов, а именно 55% имеют стаж до 5 лет, это объясняется тем, что

коллектив организации довольно молодой и развивающий персонал, который может найти интересный и неординарный подход к решению поставленной задачи. Основная часть рабочих 67% имеют стаж работы от 10 до 15 лет.

Проанализируем далее табличные данные о распределении персонала управления по труду и занятости населения Белгородской области по образованию в 2016 г. (таблица 2.6)

Таблица 2.6

Распределение персонала по образованию в 2016 г.

Группы работников по образованию	Всего (чел./%)	Руководители		Специалисты		Рабочие	
		Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
Среднее	1	0	0	0	0	1	34
Среднее специальное	2	0	0	0	0	2	66
Незаконченное высшее	0	0	0	0	0	0	0
Высшее	52	13	100	38	100	0	0
Ученая степень	0	0	0	0	0	0	0

По данным таблицы можно сделать вывод о том, что больше 94% сотрудников имеет высшее образование, среди них 23% руководителей, 71% специалистов – это говорит о том, что сотрудники в данной организации высококвалифицированные и имеют много знаний в данной отрасли. Среднее образование у одного сотрудника и среднее специальное у двух – это персонал, который занимается хозяйственным обслуживанием и делопроизводством в организации.

Далее рассмотрим анализ основных кадровых процессов за последние три года (таблица 2.7).

По данным в таблице можно сделать вывод о том, что численность сотрудников с каждым годом уменьшается на 2 штатные единицы. Коэффициент текучести сотрудников от 13% до 30%, что свидетельствует о большой текучести сотрудников в организации. Самый большой скачок принятых и уволившихся людей был в 2015 году.

Анализ основных кадровых процессов в Управлении за 2014 – 2016 год

Показатели	2014 год	2015 год	2016 год	2016 г. в % к 2014 г.
Численность персонала на начало года, чел.	59	57	56	95%
Среднесписочное число работников, чел.	58	56	54	93%
Принято всего, чел.	8	26	13	162%
Выбыло всего, чел.	8	27	12	150%
том числе: - по сокращению штатов	-	10	-	
- по собственному желанию	8	17	12	150%
- за нарушение трудовой дисциплины	-	-	-	
Численность на конец года, чел.	57	58	55	96%
Коэффициент оборота по приему (Кпр)	13%	46%	24%	184%
Коэффициент оборота по выбытию (Кв)	13%	48%	22%	169%
Коэффициент постоянства кадров (Кпс)	86%	51%	77%	89%
Коэффициент текучести кадров (Ктк)	13%	30%	22%	169%
Коэффициент абсентеизма	17,4%	17,2%	18,0%	103%
В т.ч. по болезни (Кабс/б)	5,6%	3,1%	3,3%	58 %

Коэффициент абсентеизма имеет так же высокие показатели за последние три года, он колеблется от 17,2 % до 18% . Большой процент абсентеизма связан с тем, что сотрудников организации берут административные отпуска. Показатель абсентеизма по болезни находится в допустимой норме.

Далее рассмотрим потери рабочего времени сотрудников Управления в связи с абсентеизмом (Таблица 2.8).

Таблица 2.8

Потери рабочего времени в связи с абсентеизмом (Таблица 2.8)

Причины потери рабочего времени	2014г. чел.-дн.	2015г. чел.-дн.	2016г. чел.-дн.
1. по болезни	1393	770	826
2. отпуска	1295	1056	1135
3. административные отпуска.	1578	2385	2288
4. командировки	45	59	107
Всего	4311	4270	4459

Таким образом, по данным таблицы 2.8 можно сделать вывод о том, что большое количество пропусков у сотрудников Управления связаны по причинам административных отпусков их количество 48% от всех пропусков за три года. По причине болезни потери рабочего времени составили 23%, отсутствие сотрудников на своих рабочих местах в связи с ежегодным отпуском составили 27% и всего лишь 2% от всех пропусков за три года составляют командировки.

В параграфе 2.2 мы изучили, что отдел кадрового и правового обеспечения является структурным подразделением управления по труду и занятости населения, выяснили, что целью отдела является правовое и кадровое обеспечение деятельности центра занятости, а так же минимизация правовых рисков при принятии руководством управленческих решений.

Так же проанализировали качественный и количественный состав рабочей силы управления по труду и занятости населения Белгородской области и провели анализ основных кадровых процессов. Который свидетельствует о сокращении численности персонала организации, о высоких показателях абсентеизма.

2.3 Анализ условий труда в управлении по труду и занятости населения Белгородской области.

Условия труда включают в себя психофизиологические, санитарно-гигиенические, эстетические и социально-психологические состояния рабочей среды, оказывающие влияние на функционирование организма работника, его здоровье и продолжительность жизни, работоспособность, удовлетворенность трудом, воспроизводство рабочей силы и эффективность труда.

Для изучения санитарно-гигиенической среды мы изучили материалы сводной ведомости результатов аттестации рабочих мест по условиям труда. Аттестация проходила 20.11.2013. и сравнить с нормами СанПин. Количество рабочих мест, на которых проводилась аттестация по условиям труда, составила 25 мест. Аттестовано 22 рабочих места с классами условий труда 1, 2 и соответствуют по обеспеченности ,3 места, а именно: рабочее место заместителя начальника управления, главного специалиста – государственный эксперт по условиям труда и рабочее место консультант бухгалтера не были аттестованы, за несоответствие требованиям обеспеченности СИЗ .Структурные подразделения, которые участвовали в аттестации:

- отдел охраны и государственной экспертизы условий труда;
- отдел информационных технологий;
- отдел бухгалтерского учета и отчетности;
- отдел правовой и кадровой работы.
- А так же аттестацию рабочего места проходили такие должности:
- заместитель начальника Управления;
- главный специалист;
- заместитель начальника Управления – начальник отдела.

Сотрудники Управления по труду и занятости населения трудятся в офисных помещениях, трудовые обязанности характеризуется

незначительными физическими усилиями и сидячим положением, СанПиН относит к категории 1 а. По нормам СанПин для этой категории работников комфортной температурой в летний период составляет 23-25 С, а в зимний – 22-24С (таблица 2.9)

Таблица 2.9

Температура и влажность воздуха на рабочих местах

		Температура воздуха		Влажность воздуха	
Период года	Категория работ	Температура воздуха по нормативным показателям	Фактический показатель	Влажность воздуха по нормативным показателям	Фактический показатель
Холодный	Легкая 1а	22–24	23	40-60	54
Теплый	Легкая 1а	23–25	22	40-60	43

Таким образом, по полученным данным, можно сделать вывод о том, что рабочие места сотрудников Управления относятся к категории 1а (интенсивность энергозатрат до 120 ккал/час, это работы сидя с незначительным физическим напряжением), влажность воздуха соответствует всем требованиям и нормам, температура воздуха соответствует нормам СанПин, имея лишь незначительные отклонения в теплый период времени, на 1 градус. Данную температуру можно отрегулировать с помощью кондиционера, который используется в теплый период времени и есть в каждом кабинете организации. Кондиционер в Управлении по труду и занятости населения модели Panasonic CS-YW9MKD, был установлен в 2013 году. Настенная сплит-система, обслуживаемая площадью 22 кв. м., класс энергопотребления С, основные режимы работы – охлаждение и обогрев.

В кабинетах проводится влажная уборка в теплое время года два раза в день(утром и вечером), а в зимнее время один раз(утром)

Помещения, где сотрудники работают на персональных компьютерах, имеет естественное и искусственное освещение. На оконных проемах

имеются жалюзи, которые необходимы для защиты от воздействия прямых солнечных лучей, способных негативно воздействовать на здоровье работника и вывести технические средства из строя.

Согласно пункту 33 Санитарно-эпидемиологических требований № 1430, в административно-общественных помещениях на рабочем месте применяют системы комбинированного освещения (к общему освещению дополнительно устанавливаются светильники местного освещения, предназначенные для освещения зоны рабочего места).

В качестве источников света в Управлении по труду и занятости населения при искусственном освещении используются светодиодные лампы мощностью 10 Вт, светильники присутствуют на всех рабочих местах. Но так как аттестация проводилась 2013 году 26 из них пришли в непригодность. 12 из них можно починить, а 14 ремонту не подлежат. Для обеспечения нормируемых значений освещенности в помещениях с использованием персонального компьютера необходимо иметь светильник в исправном состоянии на каждом рабочем месте.

Освещенность рабочих помещений с дисплеями рекомендуется в пределах 300–500 люкс по нормам, в Управлении по труду и занятости населения освещенность имеет такие показатели: от 250 до 350 люкс в зависимости от расположения рабочего места. Присутствуют небольшие отклонения, которые можно решить с помощью приобретения на рабочие места светильники и/или рациональная расстановка рабочих мест.

В кабинете предусмотрены специальные полки и шкафы для хранения документов и верхней одежды.

Конструкция рабочего стула обеспечивает поддержание рациональной рабочей позы при работе с компьютером, позволяет изменять позу с целью снижения статического напряжения мышц шейно-плечевой области и спины.

Рабочий стул подъемно-поворотный, регулируемый по высоте и углам наклона сиденья и спинки, при этом регулировка каждого параметра независима, легко осуществляется и имеет надежную фиксацию.

Поверхность сиденья, спинки и других элементов стула полумягкая, с нескользящим, слабо электризующимся и воздухопроницаемым покрытием, обеспечивающим легкую очистку от загрязнений.

Письменные столы соответствуют требованиям, предъявляемым для расположения на нем компьютера. Имеется специальная рабочая поверхность, которая отделена от основной столешницы для клавиатуры и системного блока. Такая планировка удобна для использования компьютера.

На рисунке 2.3 рассмотрим схематическую рассадку сотрудников отдела кадрового и правового обеспечения.

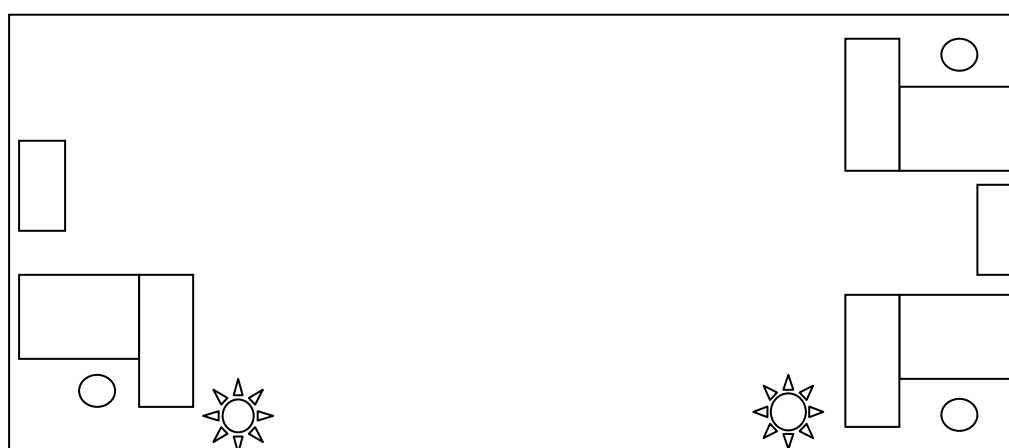


Рис. 2.3 – размещение рабочих мест.

Для того, что бы определить нормативы на конкретный вид затрат рабочего времени, то есть определить затраты отдельно на подготовительно-заключительную работу, отдельно на основную, и по полученным данным произвести расчет показателей эффективности использования рабочего времени (Приложение 1)

Ниже рассмотрим фактический баланс рабочего времени сотрудника по данным фотографии рабочего дня (таблица 2.10)

Таблица 2.10

Баланс рабочего времени (фактический)

Затраты рабочего времени	Индекс	Минуты	%
Работа			

Продолжение таблицы 2.10

1. Подготовительно-заключительная	ПЗ	30	6,25
2. Основная	О	402	84,16
3. Вспомогательная	В	2	0,41
4. Обслуживание рабочего места	ОБ	2	0,41
Итого		436	90.8
Перерывы			
1. Технологический	ПТ	-	-
2. Организационно-технический	ПО	20	3,75
3. Регламентированный (на отдых и личные надобности)	ОТЛ	24	5
4. Потеря рабочего времени	ПНД	-	-
Итого		44	8,75
Всего		480	100

По данным таблицы можно сделать вывод о том, что 436 минут сотрудник тратит на свою основную работу и 44 на перерывы, регламентированный занимает 24, организационно-технический перерыв 20 минут, обед сотрудников не считается в данной таблице. Уровень занятости основной работы составляет 87,3 %

Проведя расчеты, можно дать в целом удовлетворительную оценку организации рабочих мест данной организации, но исходя из проведенных расчетов на основании данных фотографии рабочего времени, можно отметить, что проблемы, присутствующие на рабочем месте приводят к потере рабочего времени на 5 %. Занятость сотрудника, работающего на рабочем месте с такими недостатками как зависание компьютера, составляет 87,3%, для того чтобы повысить уровень занятости необходимо устранить существующую проблему в организации.

В Управлении высота помещения равна 3,5 м, а площадь на одно рабочее место равна $6,3\text{м}^2$. Это показатели соответствуют нормальной

организации рабочего места, норма площади на одно рабочее место составляет не менее 6 м^2 , высота помещений должна быть не менее 3,0 м.

В Управлении по труду и занятости населения Белгородской области на 54 человека имеется одна аптечка, которая находится на 3 этаже, 3 этажного здания, у секретаря. Расходы на приобретение аптечек, их укомплектованностью занимаются профсоюз организации.

В каждой организации должна быть медицинская аптечка. Наличие медицинской аптечки в организации входит в обязательный перечень мероприятий по организации охраны труда. За отсутствие аптечки предусмотрена административная ответственность, установленная ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

Наличие одной аптечки на всю организацию, не соответствуют нормам, 1 аптечка должна быть предназначена на 30 человек. Её необходимо расположить так, что бы каждый сотрудник смог без препятственно воспользоваться в нужный момент..

Нормативные документы называют различные места хранения аптечки. В частности, расположить аптечку первой медицинской помощи на видном легкодоступном месте предписывают правила об охране труда.

Обязанностей по обеспечению охраны труда возлагаются на руководителя организации Нерубенко С.Ф. и начальника отдела трудовых правоотношений и охраны труда Колисниченко Ю.Н.

В каждом отделе руководители организуют в своем подразделении работу по охране труда так же, как и по всем другим направлениям: путем распределения должностных и функциональных обязанностей работников, стимулирования их работы, обеспечения контроля.

Колисниченко Ю.Н. действует в соответствии с правовыми документами об охране труда, действующие в Управлении по труду и занятости населения Белгородской области:

– Закон Белгородской области от 5 апреля 1999 года №55 «Об охране труда»

– Закон области от 28 июня 2010 года №349 «О наделении органов местного самоуправления Белгородской области полномочиями в области охраны труда»

– Постановление Правительства Белгородской области от 25 апреля 2016 года № 99-пп "Об утверждении административного регламента Управления по труду и занятости населения Белгородской области предоставления государственной услуги "Государственная экспертиза условий труда".

В кабинете также имеются предметы эстетизации: живые цветы в горшках, картины, что положительно влияет на моральное состояние персонала. В Управлении по труду и занятости населения стены окрашены желтовато-бежевый цвет, которые не отвлекают от работы и благоприятно воздействуют на настроение сотрудника, что соответствует всем нормам и требованиям. Потолки окрашены в белый цвет, что соответствует всем нормам и требованиям.

Социально-психологическое состояние характеризует взаимоотношения работников производственного коллектива, его психологический климат.

Для изучения социально-психологического климата сотрудники Управления по труду и занятости населения Белгородской области прошли методику О. Немова «Социально-психологическая самооценка коллектива». С помощью которой мы изучили социально-психологическое состояние коллектива организации. В опросе участвовало 30 человек (специалисты и рабочие), среди которых 6 мужчин и 24 женщины. Опрос содержала 74 суждения, которые были разбиты по 7 категориям, те суждения, которые подходили для описания атмосферы коллектива, необходимо было обвести. Проводилась методика в рабочее время общее время 30 минут.

Рассмотрим ниже диаграмму (рисунок 2.2) на которой наглядно будет представлен социально-психологический климат в коллективе.

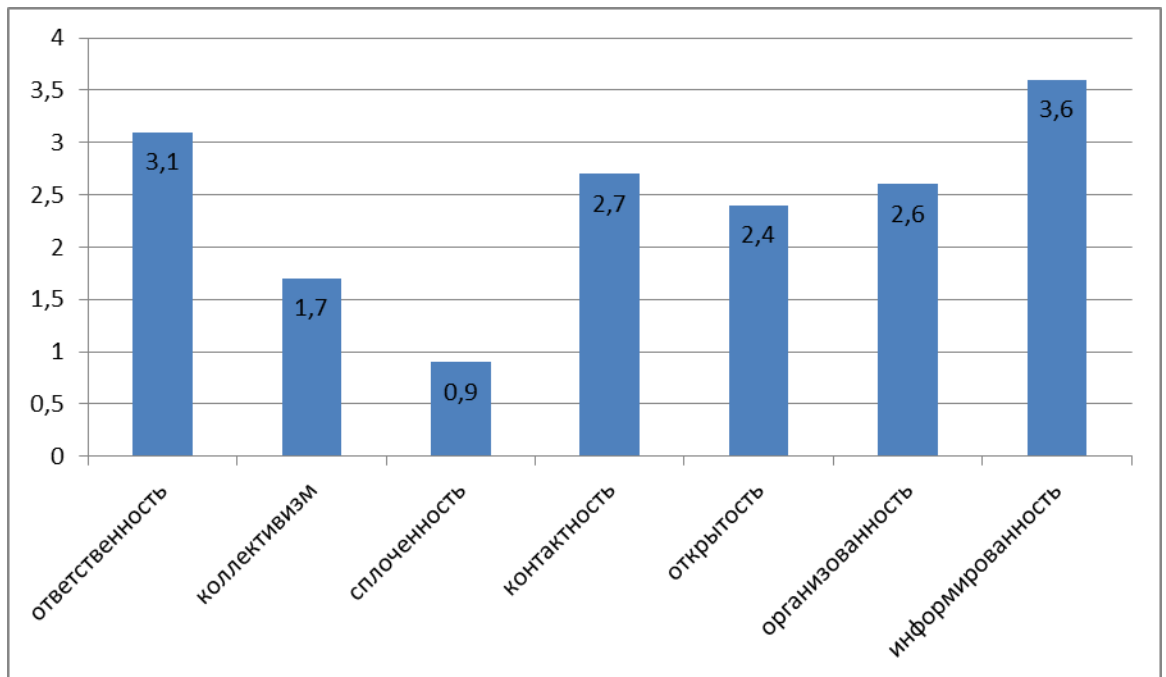


Рис.- 2.5 Показатели социально-психологического климата в трудовом коллективе.

Таким образом, по данным в диаграмме можно сделать вывод о том, что социально-психологический климат в коллективе по данным тестирования свидетельствуют о средних показателях, однако взаимодействие в коллективе характеризуется рядом проблем:

- отсутствие сплоченности в коллективе;
- отсутствие коллективизма.

1. Ответственность. Отношения членов группы к совместной работе, к целям и задачам, которые стоят перед группой, средний показатель среди опрошенных составил 3,1.

2. Коллективизм. Стремление сообща решать все вопросы, сохраняя и укрепляя группу как целое, препятствуя ее разрушению, средний показатель среди опрошенных составил 1,7.

3. Сплоченность. Единство мнений членов группы по самым важным для нее вопросам, а также единство действий в самых существенных жизненных ситуациях, средний показатель среди опрошенных составил 0,9.

4. Контактность. Взаимная общительность, личные, эмоционально-непосредственные отношения между членами группы, средний показатель среди опрошенных составил 2,7

5. Открытость. Отношения членов группы к другим группам или к новым участникам своей группы, средний показатель среди опрошенных составил 2,4

6. Организованность. Способность к быстрому созданию и изменению организационной структуры деловых взаимоотношений, необходимых для эффективной групповой работы, средний показатель среди опрошенных составил 2,6

7. Информированность. Доступность всем членам группы наиболее важной информации о состоянии дел в ней и о каждом члене группы, средний показатель среди опрошенных составил 3,6.

Самый низкий показатель по сплоченности коллектива и для того, чтобы коллектив в организации был сплоченным необходимо провести комплекс мероприятий, которые способствуют улучшению данного показателя в Управлении по труду и занятости населения Белгородской области.

Изучая психофизиологические условия в Управлении по труду и занятости населения Белгородской области можно сделать вывод о том, что:

- величина нагрузок на организм оптимальная;
- оптимальный темп работы;
- рабочая поза свободная, которая позволяет изменять рабочее положение тела или его частей (откинуться на спинку стула, изменить положение ног, рук);
- присутствует напряженность внимания, в связи с тем, большинство времени сотрудники проводят за компьютерами и много времени занимает работа с документами;
- присутствует монотонность в работе.

Данные больничных листов свидетельствуют о том, что в 2014 году причины потери рабочего времени по болезни составили 32 %, а этот же показатель в 2016 году составил 18%, это свидетельствует об уменьшении потерь рабочего времени в связи с болезнью сотрудников

Изучение всех показателей условий труда в Управлении по труду и занятости населения Белгородской области, позволило нам выявить следующие проблемы:

- нарушение в обеспечении оказания первой медицинской помощи;
- отрицательный социально-психологический климат;
- нарушение нормативных показателей освещенности рабочих мест;
- некорректная работа компьютерных систем.

Таким образом, вывод можно сделать о том, что Управление по труду и занятости населения проводит постоянную оценку занятости трудоспособного населения, собирает информацию об условиях рынка, вносит предложения по установлению профессионального и географического баланса между спросом и предложением рабочей силы. В Управлении линейно-функциональная организационная структура, которая представляет собой не сложную систему из подчиненных уровней. Бюджет организации за отчетный период составляет 88 003 934 рубля.

Система управления персоналом включает в себя как управляющие, так и управляемые подсистемы. Распределение функций отделов и отдельных работников определяется положениями об отделах и должностными инструкциями. Все отделы подконтрольны начальнику Управления и его заместителям, а так же каждый отдел имеет начальника.

В параграфе 2.2 мы изучили, что отдел кадрового и правового обеспечения является структурным подразделением управления по труду и занятости населения, выяснили, что целью отдела является правовое и кадровое обеспечение деятельности центра занятости, а так же минимизация правовых рисков при принятии руководством управленческих решений.

Так же проанализировали качественный и количественный состав рабочей силы управления по труду и занятости населения Белгородской области и провели анализ основных кадровых процессов. Который свидетельствует о сокращении численности персонала организации, о высоких показателях абсентеизма.

Проанализировали условия труда в Управлении по труду и занятости населения Белгородской области, после чего выявили проблемы связанные с нарушением оказания первой медицинской помощи, отрицательным социально-психологическим климатом в коллективе, нарушением нормативных показателей освещенности рабочих мест, а так же некорректной работой компьютерных систем.

ГЛАВА III. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА В УПРАВЛЕНИИ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

3.1 Разработка мероприятий по совершенствованию условий труда.

Для решения проблем связанных с условиями труда в Управлении мы разработали ряд рекомендаций (таблица 3.1), внедрение которых позволило бы повысить эффективность работников и сэкономить денежные средства организации.

Таблица 3.1

Выявленные проблемы в Управлении по труду и занятости населения Белгородской области.

Проблема	Цель
Нарушение в обеспечении оказания первой медицинской помощи.	Устранение нарушения в оказании первой медицинской помощи.
Не соответствие фактических показателей освещенности рабочих мест нормативным	Устранение нарушения в показателях освещенности рабочего места.
Отрицательный социально-психологический климат в коллективе.	Развитие благоприятного социально-психологического климата в коллективе.
Некорректная работа компьютерных систем.	Устранение неполадок программного обеспечения.

Выявленные проблемы можно решить с помощью рекомендации по усовершенствованию условий труда в Управлении по труду и занятости населения Белгородской области (таблица 3.2)

Таблица 3.2

Рекомендации по совершенствованию условий труда в Управлении по труду и занятости населения Белгородской области

№	Проблема	Мероприятия	Результаты
1	Нарушение в обеспечении оказания первой медицинской помощи.	1.1. Покупка новой аптечки 1.2. Расположить аптечки в доступном для всех возможных потребителей месте. 1.3. Обучение специалиста, по охране труда приемам первой медицинской помощи.	Снижение вероятности негативных последствий в ситуации экстренного оказания первой медицинской помощи.
2	Не соответствие фактических показателей освещенности рабочих мест нормативным	2.1. Закупить недостающее количество светильников. 2.2. Закупить необходимое количество лампочек. 2.3. Перестановка рабочих мест для снижения энергозатрат организации.	Все рабочие места в организации соответствуют требованиям и нормам освещенности по СанПин.
3	Отрицательный социально-психологический климат.	3.1. Проведение квест-игры 3.2. Организация бесплатных выставок. 3.3. Организация праздничных корпоративов. 3.4. Организация участия в праздничных шествиях. 3.5. Организация посещения театра. 3.6. Организация походов в кинотеатр. 3.7. Организация поездок в детские дома. 3.8. Организация выездов на природу коллективом организации.	Сплоченный коллектив организации, который эффективней и быстрее будет решать проблемы и задачи организации, за счет взаимодействия с коллегами.
4	Некорректная	Обновление системы windows на	Эффективное

	работа компьютерных систем.	всех компьютерах в организации и установка систематического обновления программы автоматически.	использование рабочего времени всех сотрудников
--	-----------------------------	---	---

Для решения нарушения в обеспечении оказания первой медицинской помощи необходимо купить одну офисную аптечку производитель предприятие ФЭСТ, которая предназначена для оснащения рабочих кабинетов на 30 человек. Стоимость аптечки 1073 рубля. В данную аптечку входят всё необходимое, что бы оказать первую помощь в случае наиболее распространённых травм и несчастных случаев, которые могут случиться непосредственно на рабочем месте. Набор медикаментов в пластиковом кейсе, в состав которого входят следующие лекарства:

- 1 Анальгин, табл. 0,5 №10 2 уп.
- 2 Парацетамол, табл. 0,5 №10 1 уп.
- 3 Ремантадин, табл. 0,05 №10 1 уп.
- 4 Фервекс или Простудокс, порошок 1 пак.
- 5 Фарингосепт, табл. №20 1 уп.
- 6 Ацетилсалициловая кислота, табл. 0,5 №10 1 уп.
- 7 Гипотермический (охлаждающий) пакет 2 шт.
- 8 Дротаверина гидрохлорид, табл. 0,04 №10 1 уп.
- 9 Супрастин, табл. №10 1 уп.
- 10 Папазол, табл. №10 2 уп.
- 11 Бинт стерильный 5 м х 10 см или 5 м х 7 см 1 шт.
- 12 Бинт нестерильный 5 м х 10 см 1 шт.
- 13 Бинт нестерильный 5 м х 5 см 1 шт.
- 14 Салфетка атравматическая антимикробная 6 х 10 см №1 или 7 х 10 см №1 1 шт.
- 15 Лейкопластырь бактерицидный 1,9 х 7,2 см 5 уп.

- 16 Салфетки стерильные кровоостанавливающие 6 x 10 см или 7 x 10 см №3 1 уп. 17 Бриллиантового зеленого раствор 1%, 10 мл 1 фл.
- 18 Лейкопластырь 1 x 250 см или 1 x 500 см или 2 x 500 см 1 уп.
- 19 Вата нестерильная, 50 г 2 уп.
- 20 Сульфацил-натрия раствор 20%, 1 мл №2 тубик-капельница или 5 мл флакон-капельница 1 уп. 21 Перекиси водорода раствор 3%, 40 мл 1 фл.
- 22 Нитроглицерин 1% раствор в масле, капс. №20 1 уп.
- 23 Валидол, табл. 0,06 №6 2 уп.
- 24 Аммиака раствор 10%, 40 мл 1 фл.
- 25 Уголь активированный, табл. 0,25 №10 3 уп.
- 26 Фестал, драже №10 1 уп.
- 27 Ренни, табл. №12 1 уп.
- 28 Корвалол, 15 мл 1 фл.
- 29 Стаканчик для приема лекарств 1 шт.
- 30 Ножницы 1 шт.
- 31 Термометр медицинский 1 шт.
- 32 Перчатки нестерильные 2 пары.

Аптечка должна находиться в таком месте, что бы без препятственно каждый сотрудник мог воспользоваться её в нужный момент. Я предлагаю аптечки расположить на первом этаже у охранника и расположить аптечку на втором этаже в холе. Аптечки будут держаться на крючке, который предусмотрен на самом кейсе. Её можно в любой нужный момент снять и обратно, так же без препятственно повесить.

Для того чтобы правильно и профессионально оказали медицинскую помощь необходимо назначить ответственное лицо, которое окажет первую помощь. Я предлагаю консультанту отдела правовых отношений и охраны труда вписать в должностную инструкцию обязанность по оказанию первой медицинской помощи. Курсы оказания первой медицинской помощи проходят в городе Белгород проспект Б.Хмельницкого 181 и стоят 1499

рублей. Курсы проходят в не рабочее время, длительность курсов составляет 5 дней по два часа.

Для того, что бы исправить не достаточную освещенность на рабочих местах необходимо, закупить новые светильники 14 штук и на 12 светильников, которые находятся в неисправности необходимо приобрести энергосберегающие лампочки. Стоимость светильника 670 рублей, за 14 светильников 9380 рублей, что бы закупить 12 лампочек необходимо 1236 рублей, 1 лампочка стоимостью 103 рубля.

Но для того, что бы было меньше затрат связанных с оплатой электроэнергии, я предлагаю сделать не большую перестановку для эффективного использования дневного света и уменьшению затрат на электроэнергию (рисунок 3.1).

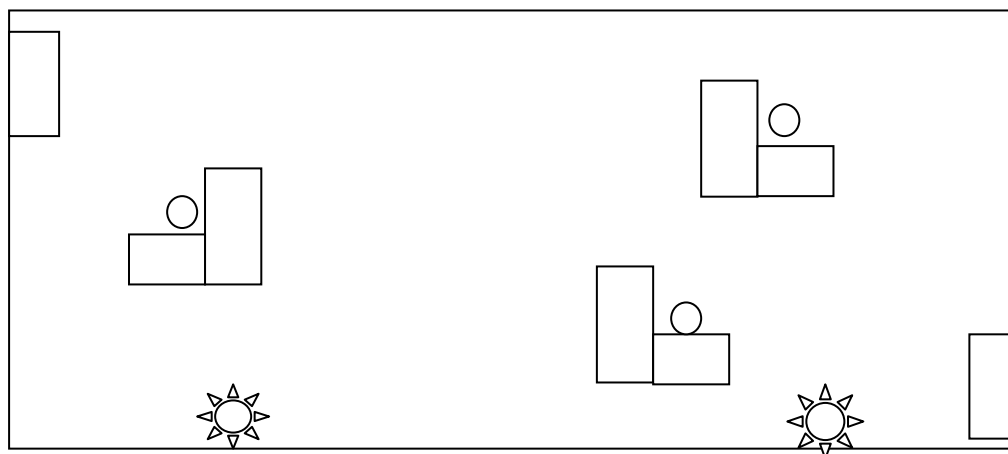


рис – 3.1 рассадка сотрудников

Проблему отсутствия сплоченности в коллективе можно решить с помощью проведения квест игры.

Суть квеста – идти от подсказки к подсказке, получая мелкие призы за каждую разгаданную и главный приз в финале – это небольшой фуршет для всех участников игры. Подсказки-задания интересные, веселые и разнообразные; в их основе – словесные игры (в том числе слова-анаграммы с перестановкой букв, мини-кроссворды, ребусы, зашифрованные картинками фразеологизмы). Загадки рассчитаны на смекалку и

сообразительность. Примерные задания для проведения квест- игры предложены в приложении 2.

А так же для сплоченности коллектива можно предложить план мероприятий, который включает в себя :

- посещение бесплатных выставок;
- проведение праздничных корпоративов (к 23 февраля, 8 марта, к новому году);
- участие в праздничных шествиях (на 9 мая, день города);
- посещение театра;
- походы в кинотеатр;
- проведение дня здоровья;
- поездки на природу;
- поездки в детские дома.

Для организации квеста и его проведения необходимо назначить ответственное лицо – консультанта отдела социально-трудовых отношений. Затраты на проведение квест- игры составляют:

- 3452 рубля, эти денежные средства понадобятся для организации фуршета;
- 1000 рублей для покупки мелких призов при прохождении квеста (шоколадные конфеты, блокноты, ручки) и покупка бумажных медалей для награждения всех участников.

Ответственным лицом за реализацию плана мероприятий я предлагаю назначить ведущего специалиста отдела кадрового и правового обеспечения, который будет ежемесячно информировать сотрудников о планируемых посещениях на текущий месяц и говорить о том, кто из сотрудников посещает данное мероприятие. Билеты и денежные средства на мероприятия (посещение театра, кинотеатра, выставок), которые сотрудники будут посещать ежемесячно, будут выделяться профкомом организации. Минимальное количество билетов, выдаваемое в месяц – 10 штук.

Поездки в детские дома организуют сами сотрудники, и денежные средства для покупки собирают сами по собственному желанию,

Организация в проведении корпоративов и выездов на природу помогает сотрудникам лишь в малой части, большую сумму сотрудники оплачивают сами.

Для того что бы организовать поездку сотрудников на природу необходимо все спланировать так, что данное мероприятие сплотило коллектив. Для этого важно правильно составить сценарий и выбрать хорошее место. Примерные конкурсы для мероприятия на природе предложены в приложении 3.

Для реализации данной поездки необходимо 9.900 рублей в эти денежные средства входит подарки и призы в конкурсах, а так же аренда базы отдыха.

Что бы решить проблему, связанную с отсутствием на компьютерах новой системы windows, необходимо пригласить специалиста в сфере IT. Управление по труду и занятости населения Белгородской области непосредственно взаимодействует с администрацией города и имеет возможность пригласить специалиста для установки программы на компьютерах. Важно учесть то, что бы программа сама автоматически обновлялась для того, что бы не было в дальнейшем таких проблем в организации.

Таблица 3.3

Оценка стоимости мероприятий по совершенствованию условий труда в Управлении по труду и занятости населения Белгородской области.

№	Мероприятия	Период реализации	Затраты	Ответственное лицо
1	1.1. Покупка новой аптечки	1.1 03.07.17	1.1 1073 руб	1.1 специалист по закупкам, бухгалтер
	1.2. Расположить аптечки в холе, для легкого	1.2 4.07.17	1.2 не требует затрат	1.2 плотник;

Продолжение таблицы 3.3

	доступа для всех сотрудников 1.3.Обучение специалиста по охране труда первой медицинской помощи	1.3 с 3.07.17 по 7.07.17	1.3 1499 руб.	1.3 Консультант трудовых взаимоотношений и охраны труда, бухгалтер.
2	2.1.Закупить недостающее количество светильников. 2.2.Закупить необходимое количество лампочек. 2.3 Перестановка рабочих мест для снижения энергозатрат организации.	2.1 10.07.17 2.2 10.07.17 2.3 11.07.17	2.1 9380 руб. 2.2 1236 руб. 2.3 не требует затрат	Консультант отдела контрольно-организационной работы, бухгалтер, специалист по закупкам.
3	3.1.Проведение квест-игры 3.2.Организация бесплатных выставок. 3.3. Организация праздничных корпоративов. 3.4. Организация участия в праздничных шествиях. 3.5.Организация	3.1 19.07.2017 3.2 – 3.7 с 3.07.17 до 29.12.17	3.1 4452 руб. 3.2-3.7 не требуют затрат	3.1 Консультант отдела социально-трудовых отношений, бухгалтер 3.2 – 3.8 ведущий специалист отдела кадрового и правового обеспечения

Продолжение таблицы 3.3

	посещения театра. 3.6. Организация походов в кинотеатр. 3.7 Организация поездок в детские дома. 3.8. Организация выездов на природу коллективом организации.	3.8 29.07.17	3.8 9.900 руб.	
4	Обновление системы windows на всех компьютерах в организации и установка систематического обновления программы автоматически.	03.07.2017 по 2.08.2017	Денежных средств не требует	Заместитель начальника управления, приглашенный специалист в сфере ИТ.

Таким образом, для реализации мероприятий по совершенствованию условий труда в Управлении по труду и занятости населения Белгородской области требуется 27.540 рублей. Срок реализации мероприятий 6 месяцев, начало реализации 03.07.17. В реализации мероприятий будут задействованы 9 человек.

3.2 Оценка эффективности предлагаемых мероприятий.

Мы предполагаем, что внедряемые мероприятия в силу характера деятельности организации экономической выгоды не принесут. Однако социальная эффективность будет неоспоримой, мероприятия по условию труда позволят сократить потери рабочего времени сотрудников Управления по труду и занятости населения Белгородской области. Тем не менее их

можно определить конкретными показателями, позволяющие сократить потери рабочего времени.

Для того чтобы оценить эффективность мероприятия по установлению новой системы windows, необходимо провести фотографию рабочего времени, после реализации мероприятия (приложение 4).

Рассмотрим фактический баланс рабочего времени и планируем после реализации мероприятия

Баланс рабочего времени (фактический)

Таблица 3.4

Затраты рабочего времени	% до	Минуты	% после
Работа			
1. Подготовительно-заключительная	6,25	30	6,25
2. Основная	84,16	423	88,1
3. Вспомогательная	0,41	5	1,0
4. Обслуживание рабочего места	0,41	2	0,41
Итого	90,8	460	91,25
Перерывы			
1. Технологический	-	-	-
2. Организационно-технический	3,75	0	0
3. Регламентированный (на отдых и личные надобности)	5	20	4,16
4. Потеря рабочего времени	-	-	-
Итого	8,75	20	4,16
Всего	100	480	100

Ниже рассчитаем затраты рабочего времени до и после внедрения мероприятия.

$$\text{Основная работа .} \quad T = T_1 - T_2 \quad (3.1)$$

$$T = 91,25 - 90,8 = 0,45 \%$$

$$\text{Перерывы.} \quad T = T_1 - T_2 \quad (3.2)$$

$$T = 8,75 - 4,16 = 4,59 \%$$

Таким образом, можно сделать вывод, что данное мероприятие эффективно, так как его реализация позволит повысить увеличить эффективное время занятости сотрудников и сделает его близким к нормативным показателям, а также устранил 5% потерь рабочего времени, а это 23,7 минуты в день. Фонд рабочего времени на одного сотрудника составляет 7,9 часов.

Мероприятия, связанные с освещенностью рабочих мест позволят улучшить качество работы, поспособствует сохранению здоровья сотрудников, снизить количество ошибок в документах. Утомляемость глаз является одной из причин большого количества ошибок сотрудников. Эффективность данного мероприятия составляет 2% - это 9,48 минут

Наличие нужного количества аптечек позволит избежать штраф в размере от 30.000 до 50.000 тысяч рублей в организации за недостающие количество медикаментов для всего персонала организации. Данный штраф имеет административный характер.

Ниже рассмотрим формулу, для подсчета эффективности мероприятия.

$$(3.3)$$

$$Э_m = B - Z_m$$

$$Э_m = 30\,000 - 27\,540 = 2\,460_{\text{руб}}$$

$Э_m$ - эффективность мероприятия;

B - возможные штрафы за недостающие количество аптечек;

Z_m - затраты на все мероприятия.

Экономической выгоды от реализации данных мероприятий мы не предполагали, однако сумма затраченных средств на их реализацию является

меньше минимально штрафа за отсутствие недостающего количества аптек в организации..

Мероприятия, направленные на освещенность рабочих мест и на устранение нарушений в оказании первой медицинской помощи являются важнейшими условиями существования организации, так как здоровье сотрудников – это залог эффективной деятельности всей организации.

Благоприятный социально психологический климат оказывает существенное влияние на эффективность труда, на отношение работников к организации, своим непосредственным обязанностям и руководителю.

Предложенные мероприятия способствуют созданию благоприятной атмосферы, а так же хорошему настроению в коллективе. Эффективность данного мероприятия составляет 1% - это 4,7 минут от фонда рабочего времени одного сотрудника.

Мероприятия в Управлении по труду и занятости населения Белгородской области направленные на совершенствование условий труда способствуют:

- формированию положительного образа об организации у сотрудников;
- снижению заболеваемости органов зрения;
- повышению ответственности у сотрудников;
- сплоченности, коллективизму в организации.
- обеспечение персоналу надлежащего уровня и качества жизни;
- создание условий для реализации и развития индивидуальных способностей работников;
- создание благоприятного социально-психологического климата.

Таким образом, с помощью данным мероприятий потери рабочего времени сократятся на 8 % от фонда рабочего времени, что составляет 37,9 минут в день у одного сотрудника. В месяц данные мероприятия позволят эффективнее использовать 13 часов 20 минут – это время можно эффективно использовать на выполнение своих трудовых обязанностей.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Условия труда – это комплекс факторов производственной среды, воздействующие на работоспособность, состояние организма сотрудников организации и их здоровье в целом.

Выделяют следующие группы образующие условия труда:

- санитарно-гигиенические;
- психофизиологические;
- социально-психологические;
- эстетические.

В зависимости характера воздействия на работника различают:

- неблагоприятные условия труда, способствуют быстрому утомлению и усталости, снижается дееспособность человека, качество труда, а так же производительность, возникают профессиональные заболевания;
- благоприятные условия труда, способствуют развитию личности творческого потенциала, удовлетворенности трудом, повышается качество и производительность и труда.

Классификация условий труда направлена на необходимость оценки состояния условий труда на рабочих местах.

Выделяют четыре класса условий труда:

1. Оптимальные условия труда.
2. Допустимые условия труда.

Оптимальные условия труда и допустимые условия труда соответствуют безопасным условиям.

3. Вредные условия труда, при которых происходит отрицательное влияние на организм.

4. При опасных условиях труда происходит воздействие вредных факторов в течение всего рабочего дня, создается угроза для жизни, и присутствует большой риск возникновения острых профессиональных заболеваний.

Организация по которой написана дипломная работа – Управление по труду и занятости населения Белгородской области. Управление проводит постоянную оценку занятости трудоспособного населения, собирает информацию об условиях рынка, вносит предложения по установлению профессионального и географического баланса между спросом и предложением рабочей силы. В Управлении линейно-функциональная организационная структура, которая представляет собой не сложную систему из подчиненных уровней. Бюджет организации за отчетный период составляет 88.003.934 рубля

Система управления персоналом включает в себя как управляющие, так и управляемые подсистемы. Распределение функций отделов и отдельных работников определяется положениями об отделах и должностными инструкциями. Все отделы подконтрольны начальнику Управления и его заместителям, а так же каждый отдел имеет начальника.

В параграфе 2.2 мы изучили, что отдел кадрового и правового обеспечения является структурным подразделением управления по труду и занятости населения, выяснили, что целью отдела является правовое и кадровое обеспечение деятельности центра занятости, а так же минимизация правовых рисков при принятии руководством управленческих решений.

Так же изучили качественный и количественный состав рабочей силы управления по труду и занятости населения Белгородской области и провели анализ основных кадровых процессов. Который свидетельствует о сокращении численности персонала организации, о высоких показателях абсентеизма.

Проанализировали условия труда в Управлении по труду и занятости населения Белгородской области, после чего выявили проблемы связанные с нарушением оказания первой медицинской помощи, отрицательным социально-психологическим климатом в коллективе, нарушением нормативных показателей освещенности рабочих мест, а так же некорректной работой компьютерных систем.

Для решения данных проблем были предложены следующие мероприятия:

- 1.1 Покупка новой аптечки;
- 1.2 Расположить аптечки в холе, для легкого доступа;
- 1.3 Обучение специалиста по охране труда первой медицинской помощи;
- 2.1 Закупить недостающее количество светильников;
- 2.2. Закупить необходимое количество лампочек;
- 2.3 Перестановка рабочих мест для снижения энергозатрат организации;
- 3.1. Проведение квест-игры для сотрудников организации.
- 3.2. Организация посещения бесплатных выставок.
- 3.3. Организация проведение праздничных корпоративов (к 23 февраля, 8 марта, к новому году)
- 3.4. Организация участия в праздничных шествиях.
- 3.5. Организация посещения театра.
- 3.6. Организация походов в кинотеатр.
- 3.7 Организация поездок в детские дома.
- 3.8. Организация выездов на природу коллективом организации.
- 4.1 Обновление системы windows на всех компьютерах в организации и установка систематического обновления программы автоматически.

Таким образом, для реализации мероприятий по совершенствованию условий труда в Управлении по труду и занятости населения Белгородской области требуется 27.540 рублей. Срок реализации мероприятий 6 месяцев, начало реализации 03.07.17. В реализации мероприятий будут задействованы 9 человек.

С помощью данным мероприятий потери рабочего времени сократятся на 8 % от фонда рабочего времени, что составляет 37,9 минут в день у одного сотрудника. В месяц данные мероприятия позволят эффективнее использовать 13 часов 20 минут – это время можно эффективно использовать на выполнение своих трудовых обязанностей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абдикеева Н.М. Информационный менеджмент [Текст]: учеб. пособие / Н. М. Абдикеева. – Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 400 с.
2. Адамчук, В.В. Организация и нормирование труда [Текст]: учеб. пособие / В.В. Адамчук. – Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2009. – 301 с.
3. Адамчук, В.В. Экономика и социология труда [Текст]: учеб. пособие / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. – Москва: ЮНИТИ, 2009. – 407 с.
4. Ашмарина, С.И. Менеджмент [Текст]: учеб. пособие / С.И. Ашмарина. – Москва: Читай!: Рид Групп, 2011. – 572 с.
5. Басовский, Л.Е. Менеджмент [Текст]: учеб. пособие / Л.Е. Басовский. – Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 256 с.
6. Белов, С. В. Безопасность жизнедеятельности [Текст]: учеб. пособие / С.В. Белов. – Москва: Высшая школа, 2004. – 34 с.
7. Беляков, Г.И. Безопасность жизнедеятельности. Охрана труда [Текст]: учеб. пособие / Г.И. Беляков. – Москва: Юрайт, 2013. – 572 с.
8. Бугаков, В.М. Управление персоналом [Текст]: учеб. пособие / В.П. Бычков, В.М. Бугаков, В.Н. Гончаров. – Москва: НИЦ ИНФРА–М, 2013. – 237 с.
9. Бухалков, М.И. Совершенствование организации и нормирования труда в производстве [Текст]: учеб. пособие / М.И. Бухалков. – Москва: ЮНИТИ, 2007. – 214 с.
10. Веснин, В.Р. Менеджмент [Текст]: учеб. пособие / В.Р. Веснин. – Москва: ТК Велби, Проспект, 2011. – 504 с.
11. Веснин, В.Р. Управление персоналом. Теория и практика [Текст]: учеб. пособие / В.Р. Веснин. – Москва: ТК Велби, Проспект, 2011. – 688 с.
12. Виханский, О.С. Менеджмент [Текст]: учеб. пособие / О.С. Виханский, А. И. Наумов. – 5-е изд., стер. – Москва: Магистр: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 576 с.

13. Владимирова, Л.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии отрасли [Текст]: учеб. пособие / Л.П. Владимирова учебник. – Москва: «Дашков и К», 2009. – 347 с.
14. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда [Текст]: учеб. пособие для вузов / Б.М. Генкин. – М.: НИЦ ИНФРА-М., 2008. – 384 с.
15. Герчикова И.Н. Менеджмент [Текст]: учеб. пособие / И.Н. Герчикова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: КноРус, 2012. – 512 с.
16. Грибов, В.Д. Инновационный менеджмент [Текст]: учеб. пособие / В.Д. Грибов, Л.П. Никитина. – Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 311 с.
17. Грушенко, В.И. Менеджмент: восприятие сущности менеджмента в условиях стратегических изменений [Текст]: учеб. пособие / В.И. Грушенко. – Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 288 с.
18. Дегтярева, Е.С. Рационализация труда в современной России: социологические аспекты [Текст] / Е.С. Дегтярева // Известия Волгоградского государственного технического университета. – 2012. – № 11. – 85 с.
19. Ефремова, О.С. Аттестация рабочих мест по условиям труда в организациях. Рекомендации и нормативные документы [Текст]: учеб. пособие / О.С. Ефремова. – Москва: Альфа-пресс, 2012. – 408 с.
20. Ефремова, О. С. Государственная экспертиза условий труда [Текст]: учеб. пособие / О.С. Ефремова. – Москва: Альфа-пресс, 2015. – 200с.
21. Ершова, Е.А. Трудовое право России [Текст]: учеб. пособие для ВУЗов / Е.А. Ершова. – Москва: Статут, 2007, – 620 с.
22. Занковский, А.Н. Организационная психология [Текст]: учеб. пособие для вузов / А.Н. Занковский. – Москва: Флинта: МПСИ, 2000. – 432с.
23. Иванова-Швец Л.Н. Управление персоналом [Текст]: учеб. пособие / Л.Н. Иванова-Швец, А.А. Корсакова, С.Л. Тарасова. – Москва: ЕАОИ, 2013. – 200 с.
24. Казначевская, Г. Б. Менеджмент [Текст]: учеб. пособие / Г. Б. Казначевская. – Ростов-н-Дону: Феникс, 2012. – 45с.

25. Карнаух, Н.Н. Охрана труда [Текст]: учеб. пособие / Н.Н. Карнаух. – Москва: Юрайт, 2013. – 380 с.
26. Касьянова, Г.Ю. Нормы труда: применение в целях оптимизации [Текст]: учеб. пособие / Г.Ю. Касьянова. – Москва: АБАК, 2012. – 604 с.
27. Кашаев, А.Н. Бухгалтерский учет в условиях перестройки управления экономикой [Текст]: учеб. пособие / А.Н. Кашаев, Я.И. Цвейбах, О.М. Островский. – Москва: Финансы и статистика, 2015. – 176 с.
28. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации [Текст]: учеб. пособие / А.Я. Кибанов. – 4-е изд., доп. и перераб. – Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2010. – 695 с.
29. Ковалева, В.Д. Автоматизированное рабочее место экономиста [Текст]: учеб. пособие / В.Д. Ковалева, В.В. Хисамудинов. – Москва: Финансы и статистика, НИЦ ИНФРА-М, 2010. – 336 с.
30. Колосницына М.С., Политика здоровья на российских предприятиях: опыт эмпирического анализа [Текст] / М.С. Колосницына, К.А. Лесневский // Мотивация и оплата труда. – 2012. – 289с.
31. Коробко, В.И. Охрана труда [Текст]: учеб. пособие / В.И. Коробко. Москва: ЮНИТИ–ДАНА, 2013. – 239 с.
32. Коротков, Э.М. Менеджмент [Текст]: учеб. пособие для бакалавров / Э. М. Коротков. – Москва: Юрайт, 2012. – 640 с.
33. Краснощёкова, Е.А. Методики оценки социально–экономического состояния охраны труда на российских предприятиях [Текст]: учеб. пособие / Е.А. Краснощёкова – Москва: Феникс, 2011. – 132 с.
34. Кужев, С.Н. Организация и планирование производства [Текст]: учеб. пособие / С.Н. Кужева. – Изд–во Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского, – 2011. – 212 с.
35. Кузнецов, С.Г. Высокопроизводительные рабочие места: определение, учет, анализ и прогнозирование [Текст] / С.Г. Кузнецов, А.Г. Коровкин // Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. – 2015. – С.115-137.

36. Курганов, В.М. Современный менеджмент: теория и практика управления [Текст]: учеб. пособие / В.М. Курганов. – Москва: Книжный мир, 2011. – 182 с.
37. Леженкина, Т. И. Научная организация труда персонала [Текст]: учеб. пособие / Т.И. Леженкина. – Москва: Синергия, 2012. – 352 с.
38. Макарова, А.О., Актуальные проблемы управления и организации труда в России [Текст] / А.О. Макарова, А.Ш. Галимова // Молодой ученый. – 2013. – С. 157-159.
39. Македошин, А.А. Организация труда персонала [Текст]: учеб. пособие / А.А. Македошин, Э.Б. Молодкова, С.А. Перешивкин, О.А. Попазова. – Санкт-Петербург.: СПбГУЭФ, 2011. – 188 с.
40. Максимцов, М.М. Современный менеджмент [Текст]: учеб. пособие / М.М. Максимцова, В.Я. Горфинкеля. – Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 299 с.
41. Марочкина, Ю.А. Анализ эффективности аттестации рабочих мест по условиям труда [Текст] / Ю.А.Марочкина // Горный информационно–аналитический бюллетень, – 2005. – № 2. – С.78-80.
42. Маслов Е. В. Организация труда персонала [Текст]: учеб. пособие / Е. В. Маслов Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2011. – 73 с.
43. Мирошник, А.В. Рабочее место как элемент производственно–технологической структуры предприятия [Текст] / А.В. Мирошник // Управление экономическими системами: электронный научный журнал, 2013. – № 50. – С. 127-130.
44. Нефёдов, Л.И. Модели и методы синтеза офисов по управлению программами и проектами: монография [Текст]: учеб. пособие / Л.И. Нефёдов, Ю.А. Петренко, Т.В. Плугина. – Х.: ХНАДУ, 2010. – 344 с.
45. Одегов, Ю.Г. Организация и нормирование труда [Текст]: учеб. пособие / Ю.Г. Одегова. – Москва: Издательство «Экзамен», – 2011. – 464 с.
46. Озеров, И.Х. Борьба общества и законодательства с условиями труда [Текст]: учеб. пособие / И.Х. Озеров. – Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2013.

– 44 с.

47. Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: учеб. пособие / В.П. Паушто. – Москва: КноРус, 2012. – 320 с.

48. Постановление Главного государственного санитарного врача России от 21 июня 2016 г. №81 "ОБ УТВЕРЖДЕНИИ САНПИН 2.2.4.3359–16 «Санитарно–эпидемиологические требования к физическим факторам на рабочих местах»

49. Писарев В.Н. Аттестация рабочих мест – основа организации производства продукции требуемого качества [Текст] / В.Н. Писарев, В.Д. Степура // Труды Международного симпозиума «Надежность и качество», 2009. – С. 61-65.

50. Розарёнова Т.В. Основы управления персоналом [Текст]: учеб. пособие / Т.В. Розарёновой. – Москва: ГАСБУ, 2011. – 328 с.

51. Романец, С.П. Новый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих [Текст]: учеб. пособие / С.П. Романец. – Москва: Омега-Л, 2011. – 400 с.

52. Рофе А. И. Организация и нормирование труда [Текст]: учеб. пособие / А.И. Рофе. – Москва: МИК, 2011. – 408 с.

53. Сапронов, Ю. Г. Безопасность жизнедеятельности. Производственная безопасность и охрана труда на предприятиях автосервиса [Текст]: учеб. пособие / Ю.Г. Сапронов. – Москва: КноРус, 2016. – 304 с.

54. Сербиновский, Б.Ю. Экономика и социология труда [Текст]: учеб. пособие / Б.Ю. Сербиновского, В.А. Чуланова. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2009. – 512 с.

55. Складьяревская В.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: учеб. пособие / В.А. Складьяревская. – Москва: «Дашков и К», 2012. – 340 с.

56. Смирнов, Б.А. Анализ и проектирование условий труда [Текст]: учеб. пособие / Б.А. Смирнов, Ю.И. Гулый. – Москва: Гуманитарный центр,

2012. – 292с.

57. Трудовой кодекс Российской Федерации [Текст]: по состоянию на 25 марта 2017 года. – Москва: Проспект, КноРус, 2017. – 256 с.

58. Фатхутдинов, Р. А. Производственный менеджмент [Текст]: учеб. пособие для вузов / Р.А. Фатхутдинов. – Москва: Гриф МО РФ. – 6-е издание, 2011. – 496 с.

59. Финоченко, В.И. Социально–экономическая эффективность приведения рабочих мест к требованиям норм охраны труда [Текст] / В.А. Финоченко, В.И. Кирищичева // Инженерный вестник Дона, – 2013, – с. 144.

60. Хоркина, Н.А. Политика российских предприятий по формированию здорового образа жизни [Текст] / Н. А. Хоркина // Мотивация и оплата труда, – 2013, – № 4. – С. 269.

61. Шлендер, Ю.П. Экономика труда [Текст]: учеб. пособие / П.Э. Шлендер, Ю.П. Конкин, 2012г. – 588 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Фотография рабочего дня сотрудника отдела кадров до внедрения мероприятия.

№	Что наблюдалось	Текущее время	Продолжительность Мин.	Индекс	Примечания
	Начало работы	8:00			
1	Подготовка рабочего места	9:15	15	ПЗ	
2	Оформление табеля учета рабочего времени	9:45	30	О	
3	Разговор по телефону	9:49	4	О	
4	Оформление перевода сотрудника	10:44	55	О	
5	Консультация посетителя	10:48	7	О	
6	Вызов к руководству	11:23	38	О	
7	Оформление документов о приеме на работу	12:03	40	О	
8	Вставляет бумагу в принтер	12:05	2	В	
9	Ксерокопирование документов	12:10	5	О	
10	Ожидание	12:18	8	ПО	Длительная загрузка системы windows
11	Выписка трех трудовых книжек	13:10	52	О	
12	Уборка на рабочем столе	13:12	2	ОБ	
13	Разговор по телефону	13:18	12	О	
14	Ушла с рабочего места	13:25	7	ОТЛ	
15	Консультация посетителя	13:32	10	О	
16	Служебный разговор	14:00	25	О	
17	Обеденный перерыв	15:00	60		
18	Разговор по телефону	15:10	10	О	
19	Ожидание	15:12	2	ПО	Длительная загрузка системы windows
19	Оформление отпусков	16:07	52	О	
20	Ожидание	16:10	10	ПО	Длительная загрузка системы windows
21	Оформление отпусков	17:19	62	О	
22	Поход в бухгалтерию	17:34	17	ОТЛ	
23	Уборка рабочего места	18:00	15	ПЗ	
Итого:			480		

Сводка одноименных затрат рабочего времени

Одноименные затраты рабочего времени	Индекс	Сумма времени, мин.
Подготовка к работе	ПЗ	30
Основные функции	О	402
Вспомогательные функции	В	2
Обслуживание рабочего места	ОБ	2
Перерывы (по личным надобностям)	ОТЛ	24
Потеря рабочего времени	ПО	20
Всего		480

Приложение 2.

Примерные задания, для проведения квест-игры.

1. Подсказка «Звёздный шифр». Сначала с помощью ключа нужно расшифровать буквы, а затем составить из них слово. Например, подсказка и приз спрятаны в тумбочке. Зашифровать слово «тумбочка» можно с помощью стандартного шифра с соответствием буквы и порядкового номера в алфавите. Он будет выглядеть так: 20.21.14.2.16.25.12.1

2. Подсказка «Лишние буквы». Задание: вычеркнуть все повторяющиеся буквы, а из оставшихся сложить слово.

П О Л Р Щ А К Щ Е Л О С Р Р Е С

3. Подсказка «Найди отличия». Задание: на двух картинках нужно найти отличия и вписать ответы в пустые клеточки, а затем из выделенных букв составить ключевое слово.

4. Подсказка «Зашифрованные фразеологизмы». Задание: отгадать, какие известные фразеологизмы русского языка зашифрованы картинками, вписать ответы в пустые клеточки, а затем с помощью выделенных букв составить ключевое слово.

Фразеологизмы – это устойчивые обороты речи, которые имеют самостоятельное значение, например: кот в мешке, водить за нос, филькина грамота. Изобразите их в виде ребуса или смешной картинки.

5. Подсказка «Офисный филворд» Задание: двигаясь от буквы к букве вверх или вниз, вправо или влево, найти в филворде названия офисных принадлежностей, вычеркнуть отгаданные слова, а затем из оставшихся букв составить ключевое слово.

6. Подсказка «Пазл». Организатору квеста нужно разрезать картинку по пунктирным линиям, перемешать получившиеся фрагменты пазла и спрятать их в выбранном месте согласно составленной цепочке поиска. Задача игроков – собрать пазл и по восстановленной картинке узнать место, где находится следующая подсказка.

7. Подсказка «Офис». Задание: на картинках нужно найти 2 отличия – они обозначают места, где находятся 2 части следующей подсказки.

8. Подсказка «Домик-кроссворд». Мини-кроссворд. Тематика – различные виды жилья.

9. Подсказка «Ребусы». Задание: разгадать зашифрованные картинками ребусы, а затем из выделенных букв составить ключевое слово.

Приложение 3.

Примерный сценарий для проведения мероприятия на природе.

1. Конкурс «Доскачи до меня».

Участники разделяются на две команды. Своего рода небольшая эстафета, позволяющая размяться. На одинаковом расстоянии ставятся две палочки. Задача — на одной ноге передать палочку следующему участнику, который в свою очередь возвращает ее обратно и так, пока палочка не побывает в руках у каждого. Победит та команда, которая быстрее всех справится с заданием.

2. Конкурс «Верните мне».

Участники делятся на две команды. Ведущая выдает каждой команде по списку с перечнем вещей, которые они должны принести. Время проведения 5 минут. Выиграет та команда, которая соберет больше всего предметов из списка. Команда победителей получает приз. Примерный перечень вещей:

1. Обувь (определенный цвет);
2. Помада;
3. Теннисная ракетка;
4. Книга (определенный автор);
5. Чашка (определенный цвет, размер, форма);
6. Конфета (можно подвесить на дерево);
7. Плед;
8. Кубик;
9. Шоколадная монета;
10. Полотенце (с каким-то определенным узором или цвета).

3. Игра «Песня по хлопку».

Выбирается песня, которую знают все. Ведущая один раз хлопает в ладоши и все начинают петь, два раза хлопает, все затихают, но продолжают петь про себя. При следующем хлопке поют вместе и так до конца.

4. Игра «Ожившая сказка».

Каждый участник вытягивает бумажку с ролью, а когда ведущая будет читать сказку, исполняет ее.

Роли: бабочка, жук, муравей, травинка, солнце, тучка, цветочек, ветер, паук, пчела, дерево, ручей, гусеница, птица, божья коровка.

Сказка:

Показалось Солнышко на небе. Муравей, покинул свой домик и вышел погреться на поляну. Божья Коровка тоже только что проснулась и выползла из под Травинки. Жук умывался росой, а Паук доплетал свою паутину. Дерево расправляло ветви, Гусеница лениво ползла по его стволу, Ручеек радостно бежал вдоль поляны, а Птица пела песню. Так начиналось утро в лесу. На поляну прилетела Бабочка, мечтавшая стать моделью. Вальяжно пройдясь, она показала всем красоту своих крыльев. На поляне рос Цветочек, над которым трудилась Пчелка, добывая нектар. Бабочка, подлетела к Муравью и похвасталась собой. В солнечных лучах она переливалась, и выглядела еще чудесней, обычного. Муравей лишь вздохнул при виде ее. Бабочка подошла к Жуку, тот лишь потер свои лапки. Паук тоже обратил внимание на пестрое чудо. Гусеница лишь перевернулась на другой бок. Вдруг поднялся Ветер. Он колыхал Травинку, ветви Дерева, Цветочек и пригнал Тучку. Тучка закрыла собой Солнце, и Бабочка перестала сиять. Она очень расстроилась, так как не могла больше покорить своим блеском. Села на полянку и заплакала. Подбежал Муравей и начал ее жалеть. Пчелка лишь глубоко вздохнула, а Жук с Пауком принесли ей росы. Божья Коровка тоже похвасталась нарядом, но ее никто не заметил, так как все успокаивали Бабочку. Вновь подул Ветер, прогнал Тучку, и вышло Солнце. Гусеница подползла к Ручью, умылась и превратилась в такую же прекрасную Бабочку. Теперь они вдвоем радовали своей красотой.

Приложение 4

Фотография рабочего времени после внедрения мероприятия

№	Что наблюдалось	Текущее время	Продолжительность Мин.	Индекс	Примечания
	Начало работы	8:00			
1	Подготовка рабочего места	8:15	15	ПЗ	
2	Оформление табеля учета рабочего времени	8:46	31	О	
3	Оформление личных дел	9:48	62	О	
4	Телефонный разговор	9:53	5	ОТЛ	По личному делу
5	Консультация посетителя	10:00	7	О	
6	Оформление отпусков	11:58	118	О	
7	Перезагрузка компьютера	12:03	5	В	
9	Ксерокопирование документов	12:10	7	О	
10	Разговор по телефону	12:18	8	О	
11	Ушла с рабочего места	12:23	5	ОТЛ	
12	Консультация посетителя	12:27	4	О	
13	Ушла в бухгалтерию за документами	12:44	17	О	
14	Уборка на рабочем столе	12:46	2	ОБ	
15	Служебный разговор	13:00	14	О	
16	Обеденный перерыв	14:00	60		
17	Оформляет приказ о переводе сотрудника	14:40	40	О	
18	Разговор по телефону	14:52	12	О	
19	Ушла с рабочего места	15:02	10	ОТЛ	
19	Составляет отчет о выдаче отпусков	16:45	103	О	
20	Уборка рабочего места	17:00	15	ПЗ	
Итого:			480		

Сводка одноименных затрат рабочего времени

Одноименные затраты рабочего времени	Индекс	Сумма времени, мин.
Подготовка к работе	ПЗ	30
Основные функции	О	423
Вспомогательные функции	В	5
Обслуживание рабочего места	ОБ	2
Перерывы (по личным надобностям)	ОТЛ	20
Потеря рабочего времени	ПО	0
Всего		480