

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

ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ
КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В
ОПЕРАЦИОННОМ ОФИСЕ «РЕГИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР» Г.
БЕЛГОРОД ООО «ХКФ БАНКА**

Выпускная квалификационная работа
Обучающегося по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом
Заочной формы обучения, группы 05001342
Степновой Ирины Александровны

Научный руководитель
К.э.н., доцент кафедры
Управления персоналом
Власова Т.А.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ.....	6
1.1. Условия труда и их классификация.....	6
1.2. Факторы, определяющие условия труда персонала в организации.....	9
1.3. Значение и эффект от улучшения условий труда.....	23
ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ОПЕРАЦИОННОМ ОФИСЕ «РЕГИОНАЛЬНОГО ЦЕНТРА» ООО «ХКФ БАНК».....	30
2.1. Организационно-экономическая характеристика операционного офиса «Регионального центра» ООО «ХКФ Банк».....	30
2.2. Анализ системы управления персоналом в операционном офисе «Регионального центра» «ХКФ Банк».....	37
2.3. Анализ условий труда персонала в операционном офисе «Регионального центра» ООО «ХКФ Банк».....	42
ГЛАВА 3. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА В ОПЕРАЦИОННОМ ОФИСЕ «РЕГИОНАЛЬНОГО ЦЕНТРА» ООО «ХКФ БАНК».....	53
3.1. Разработка мероприятий по совершенствованию условий труда в операционном офисе «Регионального центра» ООО «ХКФ Банк».....	53
3.2. Обоснование социально-экономической эффективности мероприятий по совершенствованию условий труда в операционном офисе «Регионального центра» ООО «ХКФ Банк».....	55
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	63
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	65
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	72

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность дипломной работы определена важнейшим вопросом, создания эффективных условий труда, так как основную часть жизни мы тратим на труд и все связанное с ним, в связи с этим формирование благоприятных условий труда и повышение уровня безопасности производства, являются значительными факторами влияющими на высокую производительность труда, работоспособность и состояние физического и психофизиологического здоровья в целом.

Формировать оптимальные возможности и содействовать созданию благ для работников, приобрести заслуженную, полезную и производительную работу, придерживаясь человеческих достоинств, будет являться благоприятным фактором повышения создания эффективной работы и финансового экономического роста.

Поддержание положительного самочувствия работников и увеличение производительности работы, является значительно, важной задачей научной организации труда, так как совершенствование условий труда имеют огромное экономическое и социальное значение.

Работая в конкретной производственной среде, которая определенным образом воздействует на трудящегося и влияет на результат трудовой деятельности, при неисполнении определенных условий деятельности, труд будет являться неосуществимым.

Условием организации деятельности по созданию и формированию оптимальных условий труда является анализ их фактического уровня. Так как производственные требования к труду анализируются с соображения их воздействия на организм работника, поскольку оценка их фактического состояния должна основываться на учете итогов данного влияния.

Спектр проблем, входящих в понятие определения условий труда, крайне обширен: от правовых норм, влияющих на трудовой процесс и производительность труда, вплоть до оснащения устройства помещений,

образовывающие материальную среду, создающую воздействие на работоспособность, на его здоровье и продолжительность жизни.

Условия труда отражаются на физиологической, психологической, умственной трудоспособности работника, его удовлетворенности трудовым процессом, на продуктивность работы и воспроизводстве рабочей силы.

Подводя итоги можно сделать вывод о том, что условия труда это довольно не простое объективное социальное проявление, которое формируются во всей сфере трудовой деятельности, в котором отражены все аспекты трудового процесса: экономические, организационные, социально-психологические и правовые.

Условия труда проявляют огромное воздействие в формировании взаимоотношения работника к труду и степень удовлетворенности трудовой деятельности и процесса в целом.

Именно поэтому создание оптимальных условий труда – одна из важных задач рациональной организации труда.

Степень научной разработанности. Проблемы условий труда, изучались в работах ведущих отечественных и зарубежных ученых, таких как: А.В. Авраменко, В.С. Алексеев, Д.М.Алексеев, Э.А. Арустамова, М.А. Бешелева, С.В.Белов, О.В.Бобкова, В.Н.Бурков, Б.М.Генкин, Е.В. Грацианский, М.А.Григорьева, И.С.Давыдова, И.Б.Дуракова, С.И. Дзюбко, А.Я. Егоршин, А.М. Елин, Е.В. Жилинский, П.В. Журавлев, Б.И. Зотов, А.В. Ильницкая, С.А. Карташов, А.Я. Кибанов, В.Н. Кляуззе, Ю.М. Корякина, В.И. Курдюмов, Н.К. Маусов, Е.В. Мамытов, Е.О. Мурадова, Ю.Г. Одегов, А.А. Раздорожный, С.И.Турин, А.И. Ширшков, А.В. Щепкин.

Объект исследования - операционный офис «Регионального центра» города Белгорода ООО «ХКФ Банк».

Предмет исследования - условия труда и пути их совершенствования в операционном офисе «Регионального центра» города Белгорода ООО «ХКФ Банк».

Цель исследования - разработка мероприятий по совершенствованию условий труда в операционном офисе «Регионального центра» города Белгорода ООО «ХКФ Банк».

Задачи:

1. Проанализировать теоретические аспекты условий труда в организации;
2. Рассмотреть систему управления персоналом в ООО «ХКФ Банк»;
3. Проанализировать условия труда в ООО «ХКФ Банк»;
4. Разработать мероприятия по совершенствованию условий труда в ООО «ХКФ Банк»;
5. Оценить социально-экономический эффект предлагаемых мероприятий.

Практическая значимость.

Предложенные рекомендации помогут повысить производительность труда, снизить непроизводительные затраты времени и труда, увеличить фонд рабочего времени, а так же повысить экономическую эффективность организации и сохранить здоровье работникам ООО «ХКФ Банк».

Методы исследования:

1. Метод организации исследования – метод срезов.
2. Эмпирические методы: анализ документации, анкетирование, SWOT-анализ.
3. Метод обработки данных – количественный и качественный анализ с применением методов математической статистики.
4. Метод интерпретации – структурный.

Дипломная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы, приложения.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Условия труда и их классификация

Российское трудовое законодательство одной из своих целей называет формирование оптимально благоприятных условий труда, для участников трудового процесса. Значимость этого понятия – «условия труда» так же подтверждена положением части 3 статьи 37 Конституции Российской Федерации, где указано, что каждый человек имеет право на труд в условиях отвечающих требованиям безопасности и гигиены [1, с.63].

Под условиями труда, как правило, представляют совокупность взаимосвязанных факторов, которые в процессе трудовой деятельности комплексно формируются, создавая воздействие на физиологическое и психологическое состояние здоровья человека, а так же его функциональность к трудовой деятельности и продуктивность экономических результатов производственного процесса в целом.

Если комплексно исследовать положения трудового кодекса Российской Федерации, мы можем наблюдать, что понятия «условия труда» законодательство применяет в трех различных аспектах:

1. Условия труда, как безопасность охраны труда;
2. Условия труда, как выполнение работы конкретной спецификации;
3. Условия труда, как производство трудовой деятельности.

Условия труда по факторам производственной среды, степени вредности и опасности подразделяют на 4 класса: оптимальные, допустимые, вредные, опасные условия труда (см. рис. 1.1).

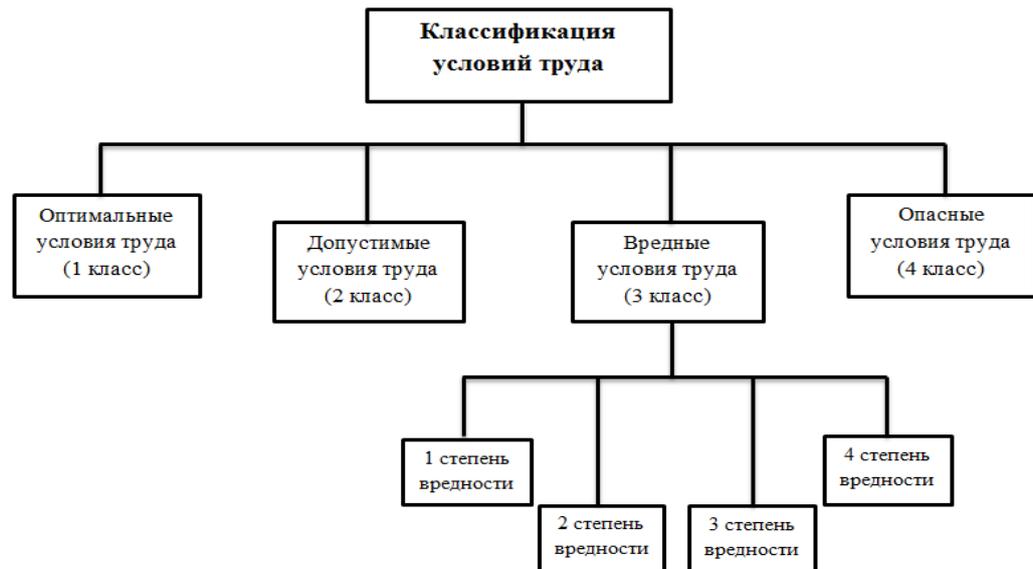


Рис. 1.1 Классификация степени вредности и опасности условий труда

Оптимальные условия труда (1 класс) – это условия, не причиняющие ущерб здоровью работника, а напротив формирующие укрепление степени уровня работоспособности, обеспечивая максимальную производительность труда и минимальную напряженность организма человека. Оптимальные нормативы факторов рабочей среды установлены для микроклиматических параметров и факторов трудовой нагрузки. Для других факторов за оптимальные условно принимают такие условия труда, при которых вредные факторы отсутствуют либо не превышают уровни, принятые в качестве безопасных для населения [8, с.19].

Допустимые условия труда (2 класс) – характеризуются уровнями факторов среды и трудового процесса, данные факторы не превышают установленные гигиенические нормативы для рабочих мест. Возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены и не оказывают неблагоприятного действия в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работников. Допустимые условия труда относят к безопасным условиям [9, с. 228].

Вредные условия труда (3 класс) – характеризуется наличием вредных факторов, уровни которых в значительной степени превышают

гигиенические нормативы и оказывают неблагоприятное воздействие на организм работника. Вредные условия труда по степени превышения гигиенических нормативов и выраженности изменений в организме человека разделяют на 4 степени вредности:

1 степень вредности (3.1) – вызывают обратимые функциональные изменения организма работника, условия труда 1 степени вредности, характеризуются отклонениями уровней вредных факторов от гигиенических нормативов, которые вызывают функциональное изменение, данные изменения возможно восстановить, при длительном прерывании контакта с вредными факторами [12, с.226].

2 степень вредности (3.2) – приводит к стойким функциональным нарушениям и устойчивым многофункциональным профессиональным патологиям работника. Проявляется в повышении уровня заболеваемости с временной утратой трудоспособности, а так же является причиной профессиональных заболеваний. Появлению начальных признаков или легких форм заболеваний, без потери профессиональной трудоспособности, а так же возникающие заболевания после продолжительной экспозиции [11, с.15].

3 степень вредности (3.3) - характеризуется такими уровнями факторов рабочей среды, воздействие которых приводит к развитию профессиональной патологии в легкой форме и росту хронической профессионально обусловленной патологии, с потерей профессиональной трудоспособности, в периоде трудовой деятельности [10, с.20].

4 степень вредности (3.4) – приводит к возникновению выраженных форм профессиональных заболеваний, с потерей общей трудоспособности, значительному росту хронических и высокому уровню заболеваемости с временной утратой трудоспособности [10, с.23].

Опасные (экстремальные) условия труда (4 класс) – характеризуются уровнями факторов рабочей среды, воздействие которых в течение рабочей смены или же всей ее части создает угрозу для жизни, высокий риск развития

острых профессиональных поражений, в том числе и тяжелых форм [23, с.672].

Наличие вредных и опасных условий труда в организациях, свидетельствуют о необходимости государственного регулирования условий и охраны труда и о потребности осуществления расходов, связанных с денежной и иной компенсацией работникам, занятым во вредных и опасных условиях труда [26, с.239].

Таким образом, на человека и его работоспособность оказывает воздействие огромный комплекс факторов, которые, с одной стороны должны учитываться, а с другой стороны формироваться или изменяться для совершенствования оптимальной трудовой атмосферы, обеспечивающей высокий уровень производственного трудового процесса.

1.2 Факторы, определяющие условия труда персонала в организации

На человека в трудовом процессе производственной среды влияет комплекс внешних факторов, данные факторы разбиты на две составляющие группы.

Первая группа включает в себя факторы, не зависящие от производства, в нее входят географо-климатические и социально-экономические факторы. К географо-климатическим относят географический район и климатическую зону размещения данной организации, а к социально-экономическим факторам относится социально-экономический строй общества и положение трудящегося в обществе в целом. В трудовом законодательстве данные факторы, находятся в совокупности социальных благ и гарантий [41, с.8].

Вторая группа включает в себя факторы, которые непосредственно зависят от особенностей производства и его состава работников, они устанавливаются критерии условий труда на определенном рабочем месте.

Выделяют четыре группы, на которых базируется трудовая производственная атмосфера, это санитарно-гигиенические; эстетические; психофизиологические; социально-психологические факторы [43, с.19].

Проанализируем факторы, связанные с особенностями производства, они весьма значимы, так как определенным образом оказывают влияние на функциональную работоспособность человека, и на его состояния здоровья.

И так:

1. Санитарно-гигиенические факторы.

Данные факторы, определяют влияние внешней окружающей среды на работника. Хороший руководитель, обязан быть заинтересован в качестве работы и работоспособности своих подчиненных, тем самым должен контролировать соответствие данных факторов современным нормам и стандартам [51, с.61].

Деятельность, направленная на улучшение условий труда, в первую очередь предполагает совершенствование технологий и техники, а так же производственных процессов.

Микроклимат производственной среды включает: температуру, влажность, скорость движения воздуха в рабочих помещениях, давление воздуха; по мимо микроклимата, санитарно-гигиеническим факторам так же относят уровни шума, вибрации, излучения, освещенность; а состояние воздушной среды включает в себя запыленности, загазованности; контакт частей тела работников с водой, машинным маслом, токсичными веществами и общее состояние производственных помещений, так же относятся к санитарно-гигиеническим факторам (см. рис. 1.2).



Рис. 1.2 Санитарно-гигиенические факторы условий труда

Оптимальной температурой для высокой и благоприятной работоспособности человека, является температура от 18 до 24 °С.

Повышение либо же понижение против нормы производственные факторы условий труда вызывают дополнительные затраты энергии работника, что приводит к снижению работоспособности человека и производительности труда, не говоря уже о состоянии здоровья, что приводит к заболеваемости [55, с.5].

Температура воздуха является одним из ведущих факторов, определяющих метеорологические условия.

При температуре воздуха более 30 градусов происходит нарушение терморегуляции, так же высокая температура способствует быстрой утомляемости работающего, что приводит к перегреву организма либо же возможно получение теплового удара, особенно если потеря пота к концу смены приближается к 5 литрам [45, с.50].

Длительное воздействие пониженных температур, вызывает различные негативные изменения в организме работника, которые могут привести к местному и общему охлаждению организма, последствиями, которых являются различные заболевания (миозитов, невритов, радикулитов и многое другое), а так же простудных заболеваний. В особо тяжелых случаях воздействие низких температур, приводит к обморожению [29, с.26].

Оптимальная влажность воздуха в помещениях должна составлять от 60 до 70 %. При температуре воздуха на рабочих местах 25 °С и выше максимально допустимые величины относительной влажности воздуха не должны выходить за пределы:

При температуре воздуха 25°С – 70% влажности воздуха;

При температуре воздуха 26 °С – 65% влажности воздуха;

При температуре воздуха 27 °С – 60% влажности воздуха;

При температуре воздуха 28 °С – 55% влажности воздуха.

На предприятиях микроклиматические условия производственных помещений, характеризуемые повышенной температурой и относительной влажностью, в большой степени влияют на уровень заболеваемости рабочих, чаще всего наблюдается простудная заболеваемость в холодный период года, а так же данные микроклиматические условия могут привести к развитию заболеваний внутренних органов [34, с.70].

Для того что бы облегчить теплоотдачу испарением и конвекцией, необходимо создать подвижность воздуха в зависимости от его температуры. Для поддержания соответствующего температурно-влажностного режима воздуха на предприятии необходимо устанавливать вентиляционно-отопительные системы, а так же создать приточно-вытяжную вентиляцию, там, где имеется местное выделение тепла и влаги. Тем самым снижается отрицательное воздействие микроклиматических условий на организм человека и повышается работоспособность [49, с.40].

Шум, один из неблагоприятных факторов производственной среды, вызывающий комплекс звуков, характерно влияющий на организм человека и наносящий ему значительный вред [19, с.512].

Уровень шума в 20 – 30 децибел (дБ) практически безвреден, это естественный шумовой фон, в котором протекает человеческая жизнь, допустимая норма громких звуков, составляет примерно 80 – 85 децибел; звук в 100 децибел начинает вызывать болевые ощущения, а в 130 децибел становится просто невыносимым, для человеческого организма [36, 254].

Длительное пребывание в производственной среде, где уровень шума превышает уровень допустимого, оказывает неблагоприятное воздействие на организм и работоспособность человека, а так же влечет за собой ряд серьезных, профессиональных заболеваний.

Длительное воздействие шума приводит к осложнению органам слуха и способствует снижению зрения, так же отрицательно влияет на моторику внимания и памяти.

Существует профессиональное понятие как «шумовая болезнь», под влиянием сильного шума, в органе слуха постепенно происходят необратимые изменения, через два года работы в таком процессе, наступает понижение слуховой чувствительности. Сначала интенсивный шум вызывает временную потерю слуха, так как в нормальных условиях через два дня слух восстанавливается, но если воздействие шума продолжается месяцами либо годами, в связи с рабочим местом, то временные потери слуха превращаются в постоянное состояние глухоты [6, с.315].

Влияние шума вызывает изменения со стороны других органов и систем, оказывает вредное воздействие на сердечно-сосудистую систему и на центральную нервную систему, вызывая переутомление и истощение клеток коры головного мозга, так же оказывает вредное влияние на зрительные и вестибулярные анализаторы, которые приводят к нарушению координации движения и равновесия тела [47, с.704].

Исследования ученых, доказали, что неслышимые звуки так же опасны. Ультразвук занимает высокое место в гамме производственных шумов, оказывает отрицательное воздействие на организм человека.

Вредное для организма человека влияние шума можно избежать различными методами, значительное уменьшение шума достигается применением акустических средств, которые предлагают звукоизоляцию, это устройство звукоизолирующих кабин, кожухов, ограждений, установка акустических экранов; так же метод звукопоглощения, применение

звукопоглощающих облицовок или штучных поглотителей; либо глушители шума – абсорбционные, реактивные, комбинированные [32, с.5].

Производственная вибрация – механическое возвратно-поступательное колебание твердого тела. Явление вибрация распространено при работе связанной с различными механизмами и машинами, так же источниками вибрации являются применяемые в промышленности и в быту электрические, ручные и механизированные инструменты [21, с.25].

Основными параметрами вибрации является частота – она измеряется в герцах (Гц), амплитуда колебания (м), период колебания (с), виброскорость (м/с) и виброускорение (м/с^2). Из этих величин рассчитывается колебательная скорость, она выражается в абсолютных (м/с) и в относительных величинах (децибелах), а так же в ускорении.

В зависимости от характера контакта работника с вибрирующим оборудованием различают локальную и общую вибрацию, так же существует смешанная вибрация, которая воздействует на конечности человека, и на весь корпус в целом [22, с.108].

Локальная вибрация передается через конечности рук и ног, она имеет место при работе с вибрирующим ручным инструментом или же настольным оборудованием.

Общая вибрация преобладает на транспортных машинах, производственных цехах тяжелого машиностроения, где вибрируют практически все поверхности помещения – основания оборудования, полы и стены [44, с.40].

Общая вибрация с частотой менее 0,7 герц, не приводит к вибрационной болезни, но возможно нарушение деятельности вестибулярного аппарата, по причине резонансных явлений; а при частоте колебаний рабочих мест, близкой к собственным частотам внутренних органов, возможны механические повреждения или разрывы.

Регулярное воздействие непрерывных вибраций, приводит к вибрационной болезни, с продолжительным влиянием и увеличением

интенсивности колебаний, вибрационная болезнь может перерасти в профессиональную патологию [17, с.320].

При вибрационной болезни свойственны нарушения физиологической функции организма, вызывая поражение центральной нервной системы, так же страдает вестибулярная система, появляются систематические головные боли и головокружение, нарушение сна, что приводит к снижению работоспособности и ухудшению самочувствия. При воздействии вибрации с большой амплитудой возникают нарушения в мышцах, связках, суставах, появляются боли в кистях, пояснице и в области сердца, так же возможно побеление пальцев на холоде, онемение и зябкость рук [52, с.133].

Для снижения воздействия вибрации на организм человека, существует ряд применяемых средств и методов, во избежание отрицательного воздействия вибрационных колебаний возможно применение виброизоляции относительно основания машин – резиновые накладки, пружины, амортизаторы; использование ручного инструмента с виброзащитными рукоятками, наличие перчаток и специальной обуви, так же характерно применение дистанционного управления, использование телекоммуникаций, для управления вибротранспортером, из соседнего помещения [3, с.96].

Следует знать, что важнейшей мерой предупреждения вибрационной болезни является соблюдение установленных правил и норм работы в условиях вибрации и техники безопасности, так же необходимо соблюдение рационального режима труда и отдыха.

Производственное излучение – это электромагнитные волны, спектр излучения которых обладает большим диапазоном длины волн и частоты колебания [38, с.19].

Излучение может быть представлено в виде электромагнитного излучения, которое включает в себя радиоволны (длинные, средние, короткие, ультракороткие), ультрарадиоволны, инфракрасное излучение, световое излучение, рентгеновые лучи, гамма-лучи; так же существует вид

корпускулярное излучение, включающие альфа-частицы, бета-частицы и нейтронное излучение.

В производственных условиях широко распространены излучения, имеющие гигиеническое значение: радиоволны, широко применяются для высококачественного нагрева металлов, при индукционной плавке металлов, при изготовлении и эксплуатации генераторов высоких, ультравысоких и сверхвысоких частот; инфракрасные лучи, излучаются нагретыми предметами; ультрафиолетовые лучи, излучаются при электросварке, электроплавке металлов; рентгеновы лучи, чаще всего использование в рентгеновских кабинетах, лабораториях, институтах и медицинских учреждениях; лучи радия, излучаются при добыче радия, использовании радия и радиоактивных веществ; видимые лучи [14, с.19].

Избыток производственных излучений, влечет за собой ряд профессиональных заболеваний, уже на начальной стадии ощущается резкая боль и ощущение песка в глазах, ухудшение зрения, головная боль. Заболевание сопровождается обильным слезотечением, светобоязнью и поражением роговицы, нередко обнаруживается эритема кожи лица и век. Заболевание длится от 2 до 3 суток [48, с.218].

Производственные излучения так же сопровождаются хроническими заболеваниями глаз (хронический конъюнктивит, блефарит, катаракта хрусталика) и поражением кожных покровов, заболевание протекает в виде острых дерматитов с эритемой, отеком, образованием пузырей. В дальнейшем наступает гиперпигментация и шелушение, хронические изменения кожных покровов вызывают развитие кератоза, атрофии, эпидермиса и развитие злокачественных новообразований [20, с.272].

Для сохранения здоровья от производственных излучений необходимо использовать средства индивидуальной защиты, которые включают в себя щитки и очки со светофильтрами, для защиты глаз и лица, а так же использовать спецодежду из льняной и полульняной пропитанной парусины, защищая поверхности тела [3, с.96].

Освещение является одним из элементов, влияющих на комфортные условия труда работающего, производственное освещение предназначено для поддержания на рабочем месте освещенности, соответствующей характеру зрительной работы [46, с.107].

Увеличение освещенности рабочей поверхности улучшает видимость объектов за счет повышения их яркости, увеличивает скорость различения деталей, тем самым ускоряет производственный процесс [13, с.572].

По данным международной комиссии по освещению, благодаря улучшению освещенности помещений можно увеличить эффективность работы сотрудников на 3-11%.

При организации производственного освещения необходимо обеспечить равномерное распределение яркости на рабочие поверхности, перевод взгляда с яркого освещения на слабо освещенную поверхность вынуждает глаза переадаптироваться, что ведет к утомлению зрения, тем самым влечет за собой снижение работоспособности и производительности труда [42, с.315].

Существует три вида производственного освещения: естественное, искусственное и совмещенное освещение.

Естественное освещение – освещение помещений прямым или отраженным дневным светом, проникающим через световые проемы наружных отражающих конструкций. Естественное освещение подразделяется на боковое, верхнее и комбинированное освещение [35, с.102].

Искусственное освещение – освещения помещения только источниками искусственного света. Искусственное освещение подразделяется на: рабочее – освещение, обеспечивающие нормируемые осветительные условия в помещениях и в местах производства работ все здания; аварийное – разделяется на освещение безопасности и эвакуационное освещение; охранное – устраивают вдоль границ территорий, охраняемых специальным персоналом; дежурное – освещение в нерабочее время.

Искусственное освещение может быть двух систем: общее освещение, при котором светильники размещают в верхней зоне помещения равномерно или применительно к расположению оборудования; комбинированное освещение, при котором к общему освещению добавляется местное, то есть дополнение к общему, создаваемое светильниками, концентрирующими световой поток непосредственно на рабочих местах. Применение одного местного освещения производственных рабочих мест не допускается.

Искусственное рабочее освещение предназначено для создания необходимых условий труда и нормальной эксплуатации зданий и территорий. Рабочее освещение следует предусматривать для всех помещений организации, а так же участков открытых пространств, предназначенных для работы, прохода людей и движения транспорта.

Совмещенное освещение – освещение, при котором естественного освещения не достаточно по соблюдаемым нормам, и нужно дополнять его искусственными источниками света (лампы накаливания и люминесцентные лампы) [30, с.256].

Совмещенное освещение производственных зданий следует предусматривать, для производственных помещений, в которых выполняются работы I-III разрядов, а так же для производственных и других помещениях в случаях, когда по условиям технологии, организации производства или климата в месте строительства требуются объемно-планировочные решения, которые не позволят обеспечить нормированное значение коэффициента естественного освещения [27, с.389].

Предъявляемые требования к системам производственного освещения являются следующими:

1. Соответствие уровня освещенности рабочих мест характеру выполняемой зрительной работы;
2. Достаточно равномерное распределение яркости на рабочих поверхностях и в окружающем пространстве;
3. Постоянство освещенности во времени;

4. Отсутствие резких теней, прямой и отраженной блескости, повышенной яркости светящихся поверхностей, вызывающих ослепленность;
5. Оптимальная направленность излучаемого осветительными приборами светового потока;
6. Долговечность, пожаробезопасность, экономичность, удобство и простота эксплуатации.

Оптимально спроектированное и рационально выполненное промышленное освещение повышает эффективность профессиональной деятельности, работоспособность и самое главное безопасность труда.

Еще одним широко распространенным фактором санитарно-гигиенических условий труда, является состояние воздушной среды, к которой относится производственная запыленность и загазованность.

Производственная пыль – взвешенные в воздухе, медленно оседающие твердые частицы, оказывающие негативное влияние на здоровье человека.

Производственная пыль возникает не только природным путем, но и в частности зависит от специфики работы, классификация видов производственной пыли разделяется на органические, неорганические и смешанные [16, с.14].

К органическим видам производственной пыли, относят пыль естественного происхождения – древесная, хлопковая, льняная и шерстяная, и пыль искусственного происхождения – пластмасса, резины, смол и другие.

Неорганические делятся на металлическое происхождения – цинковая, железная, алюминиевая пыль, так же неорганическая пыль делится и на минеральное происхождения – кварцевая, асбестовая, цементная и другие.

Смешанные виды пыли относят каменноугольную пыль, содержащую частицы угля, кварца и силикатов, а так же пыли, образующиеся в химических и других производствах [50, с.125].

Производственная пыль неблагоприятно сказывается на здоровье человека, воздействие пыли на организм человека, может быть причиной

возникновения заболеваний, так как пылевые частицы легко осаждаются на слизистой оболочке верхних дыхательных путей и могут стать причиной хронических трахеитов и бронхитов [18, с.85].

Различают специфические пылевые поражения, чаще всего это аллергические болезни, а так же неспецифические пылевые поражения, к ним относят хронические заболевания органов дыхания, заболевания глаз и кожи. Среди специфических профессиональных заболеваний большое место занимают пневмокониозы – болезни легких [53, с.79].

Так же производственная пыль может проникать в кожу и в отверстия сальных и потовых желез, в некоторых случаях возможен воспалительный процесс, не исключена возможность возникновения язвенных дерматитов и экзем [32, с.5].

Во избежание проблем со здоровьем работников, руководителям следует соблюдать основные гигиенические требования, рабочие места должны быть оборудованы вентиляциями, обязателен правильный подход к рациональному медицинскому обслуживанию работающих, а так же к использованию средств индивидуальной защиты [45, с.50].

2. Эстетические факторы.

Воздействие эстетических факторов вызывает у работников определенное отношение к условиям труда, связанное с художественным восприятием окружающей среды, наблюдая закономерности изменения формы, цвета, звука, света, применяемых в производстве, с целью повышения результативности труда, так же данный фактор воздействуют на органы чувств, вызывая у работника положительные эмоции, тем самым сокращая затраты рабочей силы [21, с.25].

Средствами повышения работоспособности эстетических факторов относят воспроизведение функциональной музыки, цветовую окраску помещений и оборудования [11, с.15].

Цветовая окраска помещений и оборудования существенно влияет на организм человека, так как цвет воздействует на психику человека, состояние

зрительного анализатора, самочувствие, настроение и тем самым оказывает воздействие на работоспособность человека. Из этого следует, что к выбору цветовой гаммы, для производственных помещений и оборудования стоит отнестись более серьезно [40, с.133].

Цветовую отделку целесообразно выбирать с учетом климата и характера освещенности, так же необходимо учитывать характер работы, так как при умственном труде цветовое оформление не должно отвлекать от работы, поэтому следует применять более спокойные тона, такие как светло-желтый или же зеленые цвета, которые способствуют стимулированию умственной деятельности. Если же работа требует напряженного внимания, в таком случае следует использовать более теплые тона и оттенки. Стены производственных помещений и оборудования следует окрасить в светлые, желательно матовые и нейтральные цвета, для того что бы поверхность оборудования не давала бликов и светлых пятен, что оказывает утомляемость на зрительные рецепторы [18, с.85].

Так же средствами повышения работоспособности является функциональная музыка.

Функциональная музыка – это средство психофизиологического и эстетического воздействия на центральную нервную систему человека, вызывающее положительные эмоции в процессе его трудовой деятельности и снижающее его утомляемость [22, с.108].

Ее применение перед началом работы должно способствовать переключению внимания работников на трудовой процесс, мелодия должна быть энергичной и бурной, для того что бы ускорить процесс вработывания. В середине рабочего дня, как правила появляются первые признаки утомления, примерно за час до конца полусмены, следует включать успокаивающую ритмичную музыку, с целью предупреждения замедления трудового процесса, мелодии в сочетании с ритмом обеспечивает стимулирующее воздействие на работоспособность в моменты появления утомления работников. Тонизирующую музыку, следует применять в конце

смены, примерно за 15-20 минут до окончания работы и в течении 5-10 минут после окончания работы, с целью поддержания высокого темпа производственного процесса, хорошего настроения и улучшения самочувствия в конце рабочего дня [11, с.15].

Следует отметить, что при выборе музыкального произведения, необходимо учитывать интерес большинства работников, музыка не должна отвлекать от работы и вызывать раздражения.

3. Психофизиологические факторы.

Психофизиологические факторы подразумевают организацию труда, именно по, этому психофизиологические факторы называют трудовыми, или же технико-технологическими, так как они определяются особенностями используемой техники и технологии, уровнем механизации и автоматизации труда, а так же степенью оснащённости рабочих мест [20, с.272].

К психофизиологическим факторам, относят факторы, связанные с нервно-психологическим напряжением и физической нагрузкой. К нервно-психологическим напряжениям относятся восприятие, внимание, мышление, память и эмоциональная сфера, а к физической нагрузке – темп, ритм и монотонность труда [32, с.7].

Психофизиологические факторы труда позволяют решить многочисленные задачи, в том числе совершенствование организации труда, построение рациональных режимов труда и отдыха, организация профессионального отбора и профессиональной ориентации, ускорение адаптации работающих, улучшение условий труда и рабочих мест на производстве. Решение данных задач приводит к повышению работоспособности, тем самым к повышению производительности труда.

4. Социально-психологические факторы.

Социально-психологические факторы характеризуют состояние работников и коллектива в соответствии с психологическим и эмоциональным настроением работников [44, с.40].

Под действием социально-психологических факторов формируется морально-психологический климат на предприятии, выражающийся в уровне стабильности персонала, сплоченности коллектива, характера взаимоотношений между группами работников, настроении, дисциплине труда, трудовой активности и творческой инициативе [15, с.2].

Элементы данной группы факторов, оцениваются без количественных норм и определенных стандартов, а по средствам социологических исследований, которые формируют объективную основу их измерений.

Таким образом, все вышеперечисленные факторы условий труда, оказывают огромное воздействие на трудоспособность предприятия в целом и требуют соответствующего регулирования, в целях сохранения работоспособности человека и стабильно высокого уровня производительности труда.

1.3 Значение и эффект от улучшения условий труда

Социальное значение улучшения условий труда и охраны труда заключается в содействии росту эффективности производства путем непрерывного совершенствования и улучшения условий труда, повышения его безопасности, снижения производственного травматизма и заболеваемости [55, с.5].

В связи с этим социальное значение охраны труда проявляется, прежде всего, во влиянии на изменение следующих основных показателей, характеризующих уровень развития общественного производства.

Рост производительности труда в результате увеличения фонда рабочего времени за счет:

1. Сокращения внутрисменных простоев путем предупреждения преждевременного утомления, а также снижения числа или ликвидации микротравм, обусловленных неблагоприятными условиями труда. Предупреждение преждевременного утомления с помощью рационализации

условий труда, введения оптимальных режимов труда и отдыха и других мероприятий на пищевых предприятиях способствует увеличению эффективного использования рабочего времени. Этот же результат дает ликвидация микротравм, так как каждая из них сопровождается потерей до 2-х часов рабочего времени [31, с.102];

2. Сокращения целодневных потерь рабочего времени в результате снижения уровня или ликвидации временной нетрудоспособности из-за производственного травматизма, профессиональной и общей заболеваемости [7, с.201].

Организация труда внутри предприятий и фирм позволяет создать условия для повышения производительности труда через:

1. Улучшение нормирования труда;
2. Внедрение мероприятий научной организации труда (улучшение организации и обслуживания рабочих мест, условий труда, совершенствование форм разделения и кооперации труда);
3. Укрепление дисциплины труда;
4. Улучшение режимов труда и отдыха.

Сохранение трудовых ресурсов и повышение профессиональной активности работающих за счет:

1. Улучшения состояния здоровья работающих и увеличения средней продолжительности их жизни путем улучшения условий труда, что также сопровождается увеличением производственного стажа работающих при их высокой трудовой активности;
2. Повышения профессионального уровня вследствие роста квалификации и мастерства в связи с увеличением производственного стажа;
3. Возможности использования остаточной трудовой активности, большого практического опыта и профессиональных знаний пенсионеров по старости и инвалидов на доступных для них работах и обеспечении соответствующих их физическим возможностям условий труда [24, с.100].

Увеличение совокупного национального продукта за счет улучшения указанных выше показателей и составляющих их компонентов [25, с.380].

Экономическое значение охраны труда определяется эффективностью мероприятий по улучшению условий и повышению безопасности труда и является экономическим выражением социальной значимости охраны труда.

В связи с этим экономическое значение охраны труда оценивается результатами, получаемыми при изменении социальных показателей за счет внедрения мероприятий по улучшению условий труда. Результаты изменения социальных показателей следующие:

1. Повышение производительности труда.

Увеличения работоспособности за счет улучшения условий труда. При температуре воздуха на рабочих местах 26 - 30 °С работоспособность человека составляет всего 20 - 50% ее уровня при температуре 18°С. При неудовлетворительном освещении (в 2 - 4 раза ниже нормы) производительность труда снижается на 4 - 8%;

Предупреждения утомления за счет улучшения условий труда. Всякое отклонение условий труда на рабочих местах от санитарно-гигиенических нормативов заставляет организм человека дополнительно тратить энергию для оказания противодействия неблагоприятному воздействию вредных производственных факторов. Так, например, при интенсивности шума на рабочем месте 90 дБА рабочий в среднем затрачивает на 20% больше физических усилий и нервно-психологических нагрузок для того, чтобы сохранить выработку, которую он обеспечивает при интенсивности шума 70дБА [52, с.133];

Повышения эффективности использования оборудования и фонда рабочего времени за счет снижения внутрисменных простоев из-за ухудшения самочувствия по условиям труда и микротравм. При комплексном воздействии на рабочего одновременно нескольких вредных производственных факторов эти простои могут составлять 20 - 40%

целодневных потерь, обусловленных производственным травматизмом и заболеваемостью [49, с.40];

Повышения слаженности в работе при нормализации психологического климата вследствие улучшения условий труда.

Рост производительности труда обуславливает снижение, издержек и получение прибыли, необходимой для развития производства. Естественно, возрастают и личные доходы предпринимателя. Наряду с этим рост производительности является основой повышения реальной заработной платы и доходов работников; только при этом условии они могут возрастать без увеличения издержек на единицу (рубль) продукции. Следует отметить, что высокий уровень реальной заработной платы, возможность обеспечить работникам дополнительные социальные льготы и выплаты из прибыли делает предпринимателя более конкурентоспособным как покупателя на рынке труда: он может привлечь и удержать квалифицированные кадры, произвести их качественный отбор, заложив тем самым базу для дальнейшего развития фирмы [33, с.61].

Иногда рост производительности труда расценивают как фактор, негативно влияющий на занятость населения, подразумевая, что для выпуска того же объема продукции потребуется меньшая численность работников. Однако если с некоторой степенью условности это положение и можно признать верным для краткосрочного периода, то, рассматривая общую тенденцию, следует отметить, что повышение производительности труда создает предпосылки для расширенного воспроизводства, экономического роста, что повышает гарантии занятости и улучшает условия найма.

Общепризнана ведущая роль производительности труда в обеспечении экономического роста и повышении благосостояния населения страны.

Во-первых, экономический рост в условиях ограниченности ресурсов может достигаться, прежде всего, за счет большей эффективности их использования [21, с.25].

Во-вторых, достижение экономического роста требует увеличения затрат на накопление в структуре ВВП, с тем чтобы обновлять изношенные и расширять основные производственные фонды. Увеличение потребления на душу населения одновременно с ростом накопления возможно лишь при выходе на новый, более высокий уровень производительности труда.

2. Снижение непроизводительных затрат времени и труда.

Эти затраты складываются из-за неблагоприятных условий труда, обусловленных организацией рабочих мест без учета требований эргономики. Обычно непроизводительные затраты времени и труда, увеличивающие трудоемкость работ, связаны с необходимостью выполнения лишних движений, физических усилий, нервно-психологических нагрузок, принятием неудобных поз вследствие неудачного расположения органов управления оборудованием, конструктивного оформления рабочих мест и получением лишней информации [16, с.14].

3. Увеличение фонда рабочего времени.

Оно получено за счет сокращения целодневных потерь из-за неявки на работу в результате производственной травмы или заболевания. Условия труда существенно влияют не только на профессиональную заболеваемость, но и на возникновение и длительность общих заболеваний. 25 - 30% общих заболеваний на производстве связано с неблагоприятными условиями труда. Результаты исследований НИИ труда свидетельствуют о том, что превышение допустимой температуры воздуха в рабочей зоне производственных помещений на 1 °С сопровождается увеличением потерь рабочего времени из-за сердечно-сосудистых заболеваний в среднем на 4,1 дня в расчете на 100 рабочих, а превышение допустимого уровня шума на рабочем месте на 10 - 20 децибел увеличивает длительность временной нетрудоспособности по той же причине в среднем на 2,7 дня на 100 человек работающих [7, с.201].

4. Снижение затрат из-за текучести кадров по условиям труда.

Из общего числа уволившихся, по собственному желанию около 21% составляют лица, не удовлетворенные условиями труда (тяжелый физический труд, неблагоприятные санитарно-гигиенические условия, монотонность работы, ухудшение здоровья и т.п.). На предприятиях особенно высока текучесть кадров среди них занятых тяжелым физическим трудом. По этой причине увольняется 21% сотрудников, а ушедшие с работы с мотивировкой ухудшения состояния здоровья составляют 6,6 - 7,2% общего количества не удовлетворенных условиями труда [10, с.20].

Текучесть рабочей силы наносит существенный ущерб предприятиям, так как увольняющиеся некоторый период времени работают с пониженной производительностью, принимаемые вместо них новые рабочие требуют производственного обучения. Процесс увольнения и найма также сопровождается определенными затратами денежных средств. В целом по народному хозяйству текучесть кадров наносит значительные экономические потери, так как каждый уволившийся при переходе с одного предприятия на другое в среднем не работает около одного месяца [11, с.15].

Излишняя текучесть персонала, по данным западных психологических исследований, отрицательно сказывается на моральном состоянии оставшихся работников, на их трудовой мотивации и преданности организации. С уходом сотрудников разваливаются сложившиеся связи в трудовом коллективе, и текучесть может приобрести лавинообразный характер [31, с.102].

Текучесть кадров сказывается на производительности труда не только тех работников, которые намерены уходить, но и тех, которые продолжают работать, то есть на жизни всей организации.

Текучесть мешает создавать эффективно работающую команду, отрицательно влияет на корпоративную культуру организации.

У текучести кадров есть и положительные качества. Например, на освободившееся место может прийти человек намного профессиональнее уволившегося сотрудника. В любом случае у него будет свой уникальный

опыт и новые идеи. Возможно, благодаря им компания откроет новое прибыльное направление деятельности [37, с.81].

Основные и главные причины ухода персонала следующие:

1. Неконкурентоспособные ставки оплаты;
2. Несправедливая структура оплаты;
3. Нестабильные заработки;
4. Продолжительные или неудобные часы работы;
5. Плохие условия труда;
6. Деспотичное или неприятное руководство;
7. Проблемы с проездом до места работы;
8. Отсутствие возможности для продвижения, обучения или повышения квалификации, развития опыта, карьерного роста;
9. Работа, в которой нет особой нужды;
10. Неэффективная процедура отбора и оценки кандидатов;
11. Неадекватные меры по введению в должность (отсутствие контроля адаптации);
12. Изменяющийся имидж организации;
13. Работа с персоналом по принципу «соковыжималки» (жесткая структура);
14. Прецеденты резких увольнений и резких наборов персонала в организацию (отсюда нестабильность компании).

Вывод: на человека и его работоспособность воздействует большая и сложная совокупность факторов, которые, с одной стороны должны учитываться, а с другой стороны формироваться или изменяться для создания наиболее благоприятной обстановки, а так же для обеспечения высокой производительности труда.

Факторы условий труда, оказывают воздействие на трудоспособность коллектива и требуют соответствующего регулирования.

ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ОПЕРАЦИОННОМ ОФИСЕ «РЕГИОНАЛЬНОГО ЦЕНТРА» ООО «ХКФ БАНК»

2.1. Организационно-экономическая характеристика операционного офиса «Регионального центра» ООО «ХКФ Банк»

ООО «Хоум Кредит энд Финанс Банк», один из лидеров российского рынка банковской розницы, работает на российском рынке с 2002 года.

По данным аудированной финансовой отчетности (МСФО) за 2016 год активы ООО «Хоум Банк» составили 81,4 миллиардов рублей, капитал - 14,9 миллиардов рублей, кредитный портфель - 70,8 миллиардов рублей. Чистая прибыль по итогам за 2016 года составила 2 миллиарда рублей.

По состоянию на конец декабря 2016 года доля Банка на рынке товарного кредитования составила 29%, доля на рынке кредитных карт - 11%. Региональная сеть Банка представлена в 80 регионах России, действуют 87 представительств, 1 филиал, 97 офисов. Банк сотрудничает более чем с 29 тысячами магазинов партнеров в 1200 городах России. Клиентами Банка являются около 13 миллионов человек.

Кредитная линейка Банка включает более 100 кредитных продуктов, среди которых потребительские кредиты, наличные в кредит, кредитные карты, автокредиты и ипотека. В 2007 году Банк объявил о приеме срочных вкладов от населения.

Основа работы ООО «Хоум Банк» - принцип ответственного кредитования. Благодаря передовым технологиям кредитования ООО «Хоум Банк» предлагает простые и быстрые решения, объективные условия. В Банке принят Кодекс ответственного кредитования. Банк является членом Ассоциации российских банков, Ассоциации региональных банков, Национальной валютной ассоциации, Национальной фондовой ассоциации и Московской международной валютной биржи. Аудит Банка по международным стандартам финансовой отчетности проводит компания

KPMG. Аудит по российским стандартам финансовой отчетности проводит ООО «Финансовые и бухгалтерские консультанты».

Группа «Хоум Кредит» является одним из лидеров на рынках потребительского кредитования Чешской Республики с 1997 года, Словацкой Республики с 1999 года, Российской Федерации с 2002 года и Республики Казахстан с декабря 2005 года. В 2006 году Группа «Хоум Кредит» вышла также на рынки Украины, Беларуси, а в декабре 2007 года - на рынок Китая.

Рассмотрим организационную структуру операционного офиса «Регионального центра» города Белгорода ООО «ХКФ Банк» представленную в виде таблицы 2.1.

Таблица 2.1

Организационная структура ООО «ХКФ Банк»

Наименование структурных подразделений	Количество
1. Отдел административного управления	2
2. Отдел операционно-учетных работ	2
3. Отдел розничных услуг	6
4. Фондовый отдел	3
5. Отдел ведения лицевых счетов	4
6. Кассовый отдел	10
7. Отдел межбанковских операций	6
8. Отдел бухгалтерского учета и отчетности	3
9. Отдел службы безопасности инкасации и перевозки ценностей	10
10. Юридический отдел	4
11. Отдел кадров	3
12. Ревизионный отдел	10
13. Организационный отдел	6
14. Отдел информационных технологий	6
15. Отдел маркетинга	10

Исходя из данных таблицы 2.1, мы видим, что в операционном офисе «Регионального центра» города Белгорода ООО «ХКФ Банк» существует 15 структурных подразделений: отдел административного управления; отдел операционно-учетных работ; отдел розничных услуг; фондовый отдел; отдел

ведения лицевых счетов; кассовый отдел; отдел межбанковских операций; отдел бухгалтерского учета и отчетности; отдел службы безопасности инкасации и перевозки ценностей; юридический отдел; отдел кадров; ревизионный отдел; организационный отдел; отдел информационных технологий; отдел маркетинга.

В операционном офисе «Регионального центра» ООО «ХКФ Банк» - линейная организационная структура. Данная организационная структура представлена на рисунке 2.1.

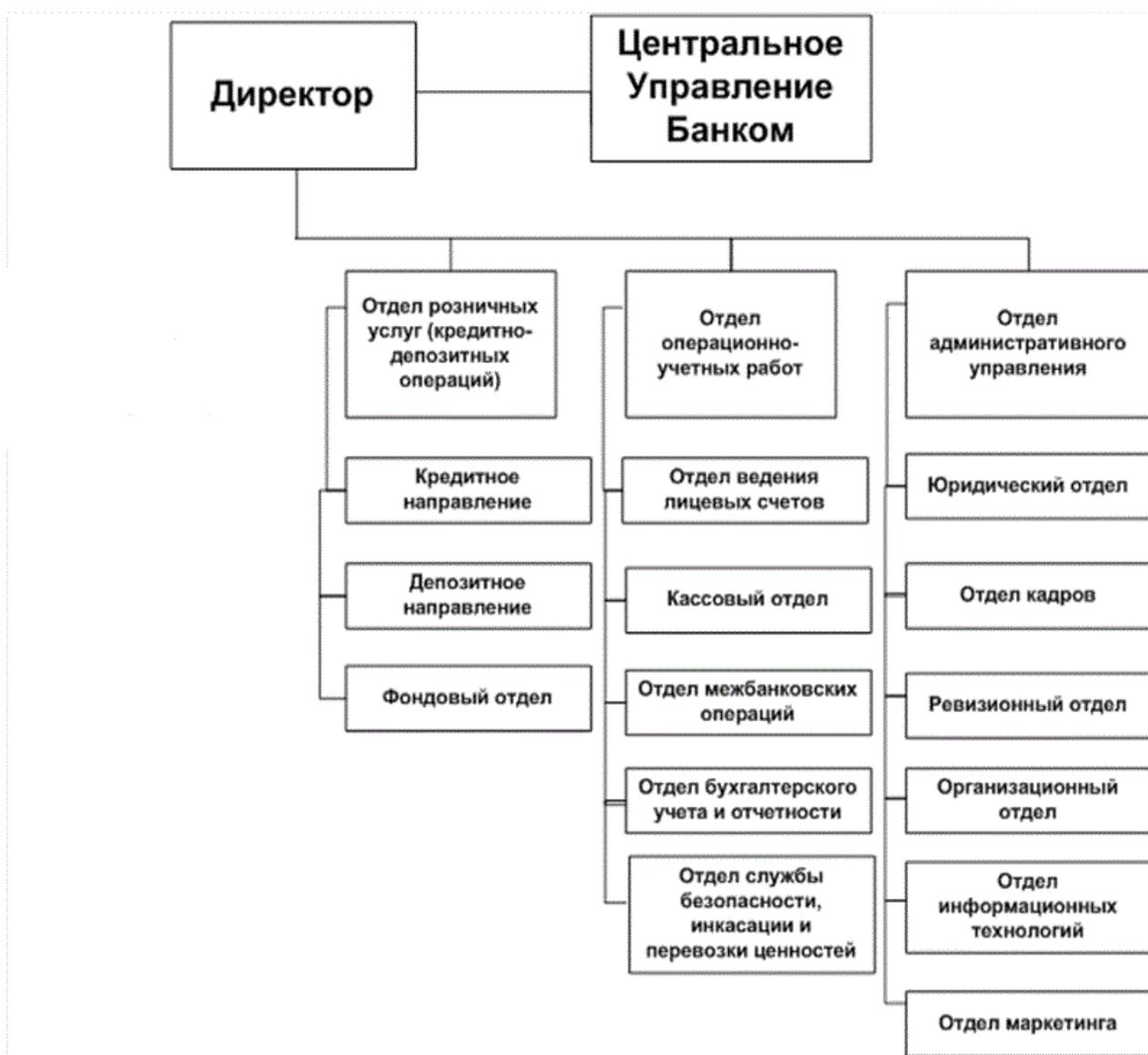


Рис. 2.1 Схема организационной структуры управления в ООО «Хоум Банк»

Из рисунка 2.1, мы видим, что в ООО «ХКФ Банк» основу линейной структуры составляет «шахтный» принцип построения и специализация управленческого процесса по функциональным подсистемам организации. Где во главе стоит генеральный директор организации, а за ним последующие структурные подразделения.

По каждой подсистеме формируется иерархия служб, пронизывающая всю организацию сверху донизу. Результаты работы каждой службы оцениваются показателями, характеризующими выполнение ими своих целей и задач. Соответственно строится и система мотивации и поощрения работников. При этом конечный результат, эффективность и качество работы организации «ХКФ Банк», становится второстепенным, так как все службы организации работают на получение данного результата.

Деятельность банка характеризуется следующими основными показателями. Данные показатели финансово-хозяйственной деятельности ООО «ХКФ Банк» за 2014-2016 года в миллионах рублей представлены ниже в таблице 2.2.

Основные показатели финансово-хозяйственной деятельности
ООО «ХКФ Банк»

Таблица 2.2

Показатели	2014 год	2015 год	2016 год	Абсолютное относительное отклонение, (+,-)	Темпы прироста (снижения, %)
				2016 / 2014 (%)	2016 / 2014 (%)
1	2	3	4	5	6
Ссуды клиентам	87,66	26,49	15,67	-71,99	17,8
Резервы под возможные потери	34,32	33,07	43,70	9,38	127,3
Скорректированные активы	105,84	14,79	65,62	-40,22	61,9
Вклады клиентов	125,14	4,74	28,88	-96,26	23,1
Реальный основной капитал	31,76	60,20	4,51	-27,25	14,2
Собственный капитал - всего	35,32	58,03	6,31	-29,01	17,8
Операционная выручка	29,33	25,64	24,65	-4,68	84,1
Непроцентные расходы	58,29	18,93	18,02	-40,27	30,9
Чистая операционная прибыль до формирования резервов	15,31	30,09	50,58	35,27	330,3

Продолжение таблицы 2.2

Резервы под возможные потери по ссудам	611,64	8,58	263,70	-347,94	43,11
Чистая операционная прибыль после формирования резервов	13,32	45,34	2,26	-11,06	16,9
Прибыль до налогообложения	7,40	78,56	17,80	10,4	240,5
Чистая прибыль	10,68	94,54	24,46	13,78	229,1

Исходя из проведенного анализа данных таблицы 2.2, мы можем наблюдать, что значения показателей, характеризующих деятельность банка, снижаются.

В 2016 году повысились значения резервов под возможные потери, чистая операционная прибыль до формирования резервов, прибыль до налогообложения, чистая прибыль.

Анализ финансового состояния банка, показал, что банк достаточно прогрессивный, имеет хороший капитал, для дальнейшего развития и привлечения денежных средств, а также внедрения новых продуктов, для борьбы с конкурентами за лидирующими позициями в межбанковской статистике.

Данные отчета о прибылях и убытках показывают динамику показателей полученных и уплаченных процентов, других показателей доходов и расходов, характеризующих эффективность работы банка.

Анализ данных отчета о прибылях и убытках является динамика полученной прибыли или же убытка, которая показывает укрепление или же ослабление позиций банка. Динамика показателей отчета о прибылях и убытках является положительной, темпы роста доходов значительно превышают темпы роста расходов, в результате чего прибыль за отчетный период возросла на 329,09%. Полученный процент и аналогичные доходы за анализируемый период возросли на 2 333 479 тысяч рублей или на 29,33%, в то время как проценты уплаченные и аналогичные расходы за анализируемый период возросли на 152892 тысяч рублей или на 3,87%.

Произведем анализ данных динамики состава выручки от продажи товаров продукции работ и услуг. Анализ отчета о прибылях и убытках ООО «Хоум Кредит энд Финанс банк» за 2014-2016 года проведен в таблице 2.3.

Таблица 2.3.
Динамика состава выручки от продажи товаров в ООО «ХКФ Банк»

№ п/п	Наименование статьи	2014 год	2015 год	2016 год	Отклонен (+/-)	Темпы роста (%)
					2016г. к 2014г.	2016г. к 2014г.
1	Размещение средств в кредитных организациях	716162	612436	880203	164041	122,9
2	Ссуд, предоставленных клиентам не кредитным организациям	6333241	5425874	8263777	1930536	130,48
3	Оказание услуг по лизингу	0	0	0	0	0
4	Ценных бумаг с фиксированным доходом	905177	725412	1125637	220460	124,36
5	Других источников	13051	3051	21763	8712	166,75
6	Всего процентов полученных и аналогичных доходов	7957631	5632123	10291380	2333749	129,33
	Проценты, уплаченные и аналогичные расходы по:					
7	Привлеченным средствам кредитных организаций	1828124	2135784	2438652	610528	133,40
8	Привлеченным средствам клиентов	1117861	902467	1222994	105133	109,40
9	Выпущенным долговым обязательствам	1003789	264885	441022	-562767	43,9
10	Всего процентов уплаченных и аналогичных расходов	3949774	856465	4102666	152892	103,87
11	Чистые процентные и аналогичные доходы	4017857	546745	6188712	2170855	154,03
12	Чистые доходы от операций с ценными бумагами	944939	641234	541552	-403387	57,3
13	Чистые доходы от операций с иностранной валютой	444589	784512	355702	-88887	80,01

Продолжение таблицы 2.3

14	Чистые доходы от операций с драгоценными металлами и прочими финансовыми инструментами	151146	23235	46357	-104789	30,67
15	Чистые доходы от переоценки иностранной валюты	831655	874656	285999	-545656	34,39
16	Комиссионные доходы	1363274	889675	1523718	160444	111,77
17	Комиссионные расходы	456712	456566	757978	301266	165,96
18	Чистые доходы от разовых операций	243524	654645	199637	-43887	81,9
19	Прочие чистые операционные доходы	822366	545455	369925	-452441	44,98
20	Административно-управленческие расходы	2832451	1224565	3828062	995611	135,15
21	Резервы на возможные потери	432607	545645	7975013	7542406	1843,5
22	Прибыль до налогообложения	3378276	2456466	12069001	8690725	257,25
23	Начисленные налоги	995798	564654	4228494	3232696	424,63
24	Прибыль за отчетный период	2382478	5445466	7840507	5458029	329,09

Исходя из представленных результатов таблицы 2.3, можно наблюдать, что динамика показателей отчета о прибылях и убытках ООО «Хоум Банк» является положительной. Темпы роста доходов значительно превышают темпы роста расходов, в результате прибыль за отчетный период возросла на 329,09%.

Полученный процент за анализируемый период возросли на 2 333 479 тысяч рублей или на 29,33%, в то время как процент уплаченный и аналогичные расходы за анализируемый период возросли на 152892 тысяч рублей или на 3,87%.

Таким образом, как по натуральным, так и по относительным показателям видно, что доходы ООО «Хоум Банка» растут значительно быстрее, чем его расходы, подобные результаты демонстрируют повышении рентабельности и рост эффективности финансовой деятельности ООО «Хоум Банка».

1.2. Анализ системы управления персоналом в операционном офисе «Регионального центра» ООО «ХКФ Банк»

Управление персоналом - это одной из важнейших направлений трудовой деятельности абсолютно любой организации, данное направление способно повысить эффективность и конкурентоспособность организации.

Управлением персоналом в компании ООО «ХКФ Банк» занимается отдел кадров, в структуру которого входят: руководитель отдела и 2 менеджера по кадрам.

На данный момент в операционном офисе «Регионального центра» города Белгорода ООО «ХКФ Банк» работает 85 человек, из них 66 человек - женщины, что составляет 81,5% общего числа сотрудников.

Рассмотрим состав и структуру трудовых ресурсов операционного офиса «Регионального центра» ООО «ХКФ Банк» (Таблица 2.4).

Таблица 2.4

Состав и структура трудовых ресурсов ООО «ХКФ Банк»

Наименование показателя	2014 год	2015 год	2016 год	Отклонение (+,-)	%
Среднесписочная численность работников, чел.	99	76	85	87	8,7
Принято на работу всего, чел.	18	26	17	21	2,1
Уволено всего, чел.	13	25	18	19	1,9
В том числе: по сокращению численности, чел.	5	29	17	17	1,7
За прогулы и нарушения трудовой дисциплины, чел.	1	7	6	5	0,5
По собственному желанию, чел.	4	22	11	13	1,3
Коэффициент выбытия кадров	0,13	0,32	0,21	0,22	-
Коэффициент приема кадров	0,18	0,34	0,2	0,24	-
Коэффициент стабильности кадров	-0,10	-0,24	-0,16	-0,16	-
Коэффициент текучести кадров	0,13	0,32	0,21	0,22	-
Коэффициент оборота кадров	0,31	0,67	0,41	0,46	-

Коэффициент выбытия кадров – отношение количества всех уволенных работников за данный период к среднесписочной численности работников за тот же период:

$$K_{в к.2014} = 13/99 * 100\% = 0,13\% \quad (2.1)$$

$$K_{в к.2015} = 25/76 * 100\% = 0,32\%$$

$$K_{в к.2016} = 18/85 * 100\% = 0,21\%$$

Коэффициент приема на работу кадров – отношение количества работников, принятых на работу за данный период к среднесписочной численности работников за тот же период:

$$K_{п к.2014} = 18/99 * 100\% = 0,18\% \quad (2.2)$$

$$K_{п к.2015} = 26/76 * 100\% = 0,34\%$$

$$K_{п к.2016} = 17/85 * 100\% = 0,2\%$$

Коэффициент стабильности кадров:

$$K_{с к.2014} = (1 - 13/(99 + 18)) * 100\% = -0,10\% \quad (2.3)$$

$$K_{с к.2015} = (1 - 25/(76 + 26)) * 100\% = -0,24\%$$

$$K_{с к.2016} = (1 - 18/(85 + 17)) * 100\% = -0,16\%$$

Коэффициент текучести кадров – отношение численности работников предприятия, выбывших или уволенных по собственному желанию из-за нарушения трудовой дисциплины, к среднесписочной численности за тот же период:

$$K_{т к.2014} = 13/99 * 100\% = 0,13\% \quad (2.4)$$

$$K_{т к.2015} = 25/76 * 100\% = 0,32\%$$

$$K_{т к.2016} = 18/85 * 100\% = 0,21\%$$

Коэффициент оборота кадров – отношение численности принятых и уволенных работников предприятия, за данный период к среднесписочной численности за тот же период:

$$K_{о к.2014} = (18 + 13)/99 * 100\% = 0,31\% \quad (2.5)$$

$$K_{о к.2015} = (26 + 25)/76 * 100\% = 0,67\%$$

$$K_{о к.2016} = (17 + 18)/85 * 100\% = 0,41\%$$

Проведя данные расчеты, а так же проанализировав таблицу 2.4., можно сделать следующие выводы: данные коэффициенты имеют средние значения. При этом явно прослеживается позитивная тенденция роста как в целом коэффициента оборота кадров, так и коэффициента выбытия и

текущей кадровой политики и системы управления персоналом.

Рассмотрим структуру персонала организации «ХКФ Банк», по категориям персонала руководителей, специалистов, рабочих, за период 2014 года по 2016 год с абсолютным и относительным отклонением (Таблицы 2.5).

Таблица 2.5
Структура по категориям персонала ООО «ХКФ Банк»

Категории персонала	2014 год	2015 год	2016 год	абсолютное отклонение 2016/2014	относительное отклонение 2016/2014
Персонал, всего в том числе:	99	76	85	-14	-15,85
1. Руководители	2	2	2	0	0
2. Специалисты	91	68	77	-14	-15,85
3. Рабочие	6	6	6	0	0

Общее количество персонала организации «ХКФ Банк» на 2016 год составляет 85 человек, с абсолютным отклонением в период с 2014 года по 2015 год -14 человек и относительным -15,85%. Структура персонала, по категориям составила: специалисты – абсолютное отклонение -14 человек (-15,85%); руководящий персонал в период с 2014 года по 2016 год, остался в том же составе, как и рабочий персонал.

Рассмотрим распределение трудового состава в организации «ХКФ Банк» по возрастным категориям (Таблица 2.6).

Таблица 2.6
Распределение персонала по возрасту в ООО «ХКФ Банк»

Группы работников по возрасту, лет	Руководители		Специалисты		Рабочие		Всего (чел./%)
	Кол-во	% по группе руководителей	Кол-во	% по группе специалистов	Кол-во	% по группе рабочих	
20 – 30	1	1	61	65	-	-	62/65
30 – 40	1	1	14	20	-	-	15/20
40 – 50	-	-	2	10	5	7	7/10
Свыше 50	-	-	-	-	1	1	1/5
Итого	2	5	77	80	6	15	85/100

Распределение персонала, группы работников по возрасту лет показало, что от 20 до 30 лет работает 62 человек (65%), от 30 до 40 лет – 15 человека (20%), от 40 до 50 лет 10% работников и свыше 50 лет 5% работников.

Далее рассмотрим персонал организации «ХКФ Банк» по половому признаку. Данные за 2016 год представлены в таблице 2.7.

Таблица 2.7

Распределение персонала по половой принадлежности в
ООО «ХКФ Банк»

Группы работников	Мужчины		Женщины	
	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
Руководители	2	2	-	-
Специалисты	13	18	64	73
Рабочие	4	5	2	2
Итого	19	25	66	75

Рассмотрев данные таблицы 2.7, распределение персонала по половой принадлежности, мы видим, что в ООО «ХКФ Банк», большую часть работников составляют женщины 75%, а мужчины 25%.

Рассмотрим распределение организации «ХКФ Банк» по трудовому стажу в 2016 году (Таблица 2.8).

Таблица 2.8

Распределение персонала ООО «ХКФ Банк» по трудовому стажу

Группы работников по стажу, лет	Руководители		Специалисты		Рабочие		Всего Чел./%
	Кол-во	% по Группе	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе	
До 5	-	-	1	2	-	-	1/2
От 5 до 10	1	2	31	39	6	7	38/48
От 10 до 15	1	2	21	22	-	-	22/24
От 15 до 20	-	-	20	21	-	-	20/21
Свыше 20	-	-	4	5	-	-	4/5

Из результатов приведенной таблицы 2.8, распределение персонала по трудовому стажу, можно сделать вывод о том, что в организации «ХКФ

Банк» работают специалисты с высоким стажем работы, так как стаж от 5 до 10 проработанных лет составляет 48% персонала; от 10 до 20 лет - 45% работников и свыше 20 лет – 5% работников, персонал с минимальным стажем до 5 лет составляет всего 2%.

В ниже приведенной таблице 2.9, мы рассмотрим распределение групп работников организации «ХКФ Банк» по уровню образования в 2016 году.

Таблица 2.9

Распределение групп работников ООО «ХКФ Банк» по уровню образования

Группы работников по образованию:	Руководители		Специалисты		Рабочие		Всего	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
1. Высшее	2	5	67	70	-	-	69	75
2. Незаконченное высшее	-	-	1	2	-	-	1	2
3. Среднее специальное	-	-	9	13	6	10	15	23

Распределение персонала по образованию показала, что в ООО «ХКФ Банк» 23% работников с уровнем среднего специального образования, а также 75% составляют работники с высшим образованием - 69 человек и незаконченным высшим образованием 1 человек (2%).

Рассмотрим использование баланса рабочего времени в ООО «ХКФ Банк» потери рабочего времени за счет целодневных и внутрисменных простоев. Данные представлены в таблице 2.10.

Таблица 2.10

Простои и потери рабочего времени в ООО «ХКФ Банк»

Причины потери рабочего времени	Документы, фиксирующие потери	2014 год чел.-дн.	2015 год чел.-дн.	2016 год чел.-дн.
1. По болезни	листы по нетрудоспособности	16	12	7
2. Целодневные/ внутрисменные простои организации	табели рабочего времени	0	0	0
3. Административные отпуска.	заявления и служебные записки персонала	3	2	2
4. Прогулы	служебные записки	0	0	0
Всего	официальные документы	19	14	9
Коэффициент абсентеизма, в том числе по болезни		0,07	0,05	0,03

Причины потери рабочего времени в организации «ХКФ Банк», связаны с уважительными причинами, по причине болезни и административными отпусками, что показывают фиксирующие документы потери рабочего времени. Коэффициент абсентеизма в 2014 году составил 0,07%; в 2015 году – 0,05% и в период 2016 года 0,03%.

Таким образом, в компании «ХКФ Банк» трудятся 85 человек, из них 25% мужчин и 75% женщин. В организации 2 руководителя, 77 специалистов и 6 рабочих. Больше количество работников среднего возраста от 30 до 40 лет (34%). В компании «ХКФ Банк», работают специалисты с высоким уровнем стажа работы – 48%. В организации 87% работников имеют высшее образование. Коэффициент отбора по приему кадров составляет 13,68%, постоянство кадров 0,86% и коэффициент стабильности коллектива – 0,98%. Потери рабочего времени связаны с уважительными причинами, по причине болезни и административными отпусками. Коэффициент абсентеизма за последний год составляет 0,03%.

2.3. Анализ условий труда в операционном офисе «Регионального центра» ООО «ХКФ Банк»

Исходя из выбранной темы, исследование проходило в несколько этапов, так как условия труда складываются из множества факторов. Исследование условий труда основывается на выявление санитарно-гигиенических, эстетических, психофизиологических и социально-психологических факторов, а так же на изучении режимов труда и отдыха организации.

В исследование приняли участие 85 сотрудников операционного офиса «Регионального центра» ООО «ХКФ Банк», из них 19 мужчин и 66 женщин. 2 руководителя, 77 специалистов и 6 рабочих.

Для исследования были использованы следующие методы: эмпирические методы - анкетирование (Приложение 1), для изучения общего

состояния организации исходя из выявления мнения сотрудников ООО «ХКФ Банк» об условиях и охраны труда, техники безопасности на предприятии, так же для выявления эстетических, психофизиологических и социально-психологических факторов условий труда. Исследование анализа документации, такой как правила внутреннего трудового распорядка (Приложение 2), для изучения режимов труда и отдыха ООО «ХКФ Банк»; документ аттестации рабочих мест проведенной в 2016 году (Приложение 3), SWOT-анализ, а так же измерительные приборы (Приложение 4), для исследования санитарно-гигиенических факторов условий труда.

Для изучения общего состояния условий труда в организации «ХКФ Банк» формирования объективной оценки и выявления мнения сотрудников организации об условиях труда и техники безопасности, мы разработали определенный перечень вопросов и провели анкетирование.

Из результатов проведенного анкетирования было выявлено, что условия труда в организации «ХКФ Банк» находятся в степени удовлетворенности, так как 3% опрошенных в полной мере не удовлетворены общим состоянием охраны труда, 38% ответили, что удовлетворены условиями труда, 7% не удовлетворены общим состоянием охраны труда и 52% удовлетворены условиями труда (рис. 2.2).

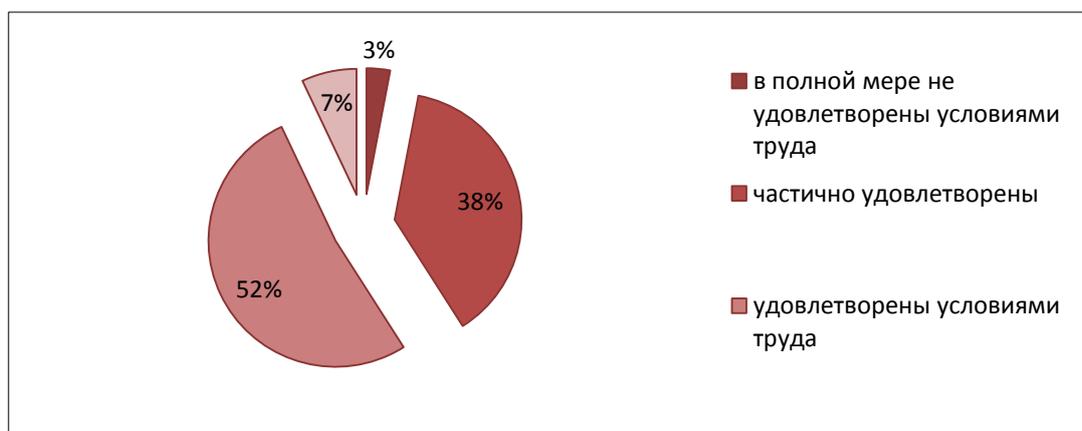


Рис. 2.2 Степень удовлетворенности условиями и охраной труда

Так же было выявлено, что рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям. 29% работников не довольны температурным

режимом в помещениях, как в летний, так и в зимний периоды времени, 18% не удовлетворены качеством освещения. Недовольство по отношению цветового оформления стен и оборудования выразили 9% опрошенных сотрудников. Некоторыми было отмечено, что расположение рабочих мест не совсем удобно, что затрудняет трудовую деятельность в процессе дня.

Проведенное анкетирование в отношении труда и отдыха в организации «ХКФ Банк», показало, что часть сотрудников (11%), в основном это рабочий состав не удовлетворены отведенным временем на обеденный перерыв и отдых, обосновывая это нехваткой времени (рис. 2.3).



Рис. 2.3 Степень удовлетворенности рабочих мест

Из результатов проведенного анкетирования, мы решили более подробно рассмотреть режимы труда и отдыха в организации на основе правил внутреннего трудового распорядка в ООО«ХКФ Банк».

В соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации «ХКФ Банк», можно сделать следующие выводы по режимам труда и отдыха.

В организации «ХКФ Банк», время для отдыха и питания отводится с 13:00 до 14:00, это время является оптимальным, так как рабочий день в организации начинается в 8:00, обеденный перерыв попадает в середине рабочей смены, что благоприятно сказывается на работниках, так как

снижение работоспособности отмечается в середине рабочего дня в связи с утомлением, накопившимся за первую половину смены.

Продолжительностью перерыва является один час в течение рабочего дня, что оказывается благоприятное воздействие на сотрудников организации, так как полноценный перерыв должен, длится от 40 до 60 минут, работники не более 20 минут должно уходит на принятие пищи, а остальное время остается на полноценный отдых. Эффективность складывается, с одной стороны, из количества времени, необходимого для восстановления физиологических функций до определенного уровня, обеспечивающего снятие утомления, а с другой стороны, из количества времени, необходимого для нормального приема пищи.

Правила внутреннего трудового распорядка организации «ХКФ Банк» составлены совершенно корректно в соответствии с трудовым кодексом РФ.

Исходя из результатов проведенного анкетирования, мы решили более подробно рассмотреть документ аттестации рабочих мест организации «ХКФ Банк» проведенной в 2016 году и более подробно исследовать каждый фактор условий труда.

По результатам аттестации рабочих мест организации «ХКФ Банк» в 2016 году, по санитарно-гигиеническим факторам условий труда выявили критерии для установления тяжести и соответствия бальных оценок санитарно-гигиенических факторов условий труда (Таблица 2.11).

Таблица 2.11

Критерии для установления тяжести санитарно-гигиенических факторов условий труда в ООО «ХКФ Банк»

Наименование факторов условий тяжести и единицы измерения	Нормативное значение (ПДУ)	Фактическое значение	Коэффициент условий труда	Индекс категории тяжести
Температура воздуха на рабочих местах, °С	24	26	0,9	3
Относительная влажность воздуха, %	65	52	0,8	2

Продолжение таблицы 2.11

Скорость движения воздуха, м/с	≤ 2	0,1	0,05	1
Освещенность рабочей поверхности, лк	≥ 300	130	0,43	3
Уровень шума, дБА	80	94	0,9	2
Уровень вибрации, дБ	112	83	0,7	2

Используя данные таблицы 2.11, мы рассчитали частные индексы соответствия фактических значений условий труда нормативным значениям по формуле:

$$a_i = \frac{y_f}{y_n}, \quad (2.6)$$

где y_f – фактическое значение показателей условий труда;

y_n – нормативное значение показателей условий труда.

Если фактические показатели превышают нормативные значения, ухудшая при этом условия труда, то индекс соответствия определяется обратным отношением нормативных и фактических показателей:

$$a_i = \frac{y_n}{y_f} \quad (2.7)$$

$$\text{Температура } a_i = \frac{24}{26} = 0,9$$

$$\text{Влажность } a_i = \frac{52}{65} = 0,8$$

$$\text{Давление воздуха } a_i = \frac{0,1}{2} = 0,05$$

$$\text{Освещенность } a_i = \frac{130}{300} = 0,43$$

$$\text{Шум } a_i = \frac{80}{94} = 0,8$$

$$\text{Вибрация } a_i = \frac{83}{112} = 0,7$$

Далее мы рассчитали интегральный коэффициент использования труда, по формуле:

$$K_{у.т.} = \sqrt[n]{a_1 a_2 \dots a_i}, \quad (2.8)$$

где $K_{у.т.}$ – интегральный коэффициент условий труда;

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

n – количество показателей, характеризующих условия труда.

$$K_{у.т.} = \sqrt[6]{0,9 * 0,8 * 0,05 * 0,43 * 0,8 * 0,7} = \sqrt[6]{0,008} = 0,536$$

Чем ближе значение интегрального коэффициента к единице, тем лучше условия труда в организации.

Проанализировав таблицу 2.11, можно сделать выводы о том, что в целом санитарно-гигиенические факторы условий труда на рабочих местах в организации «ХКФ Банк» отвечают необходимым требованиям и можно считать их удовлетворительными. Но существенными недостатками являются: освещенность рабочей поверхности; так же замечено нарушение температурного режима в помещениях.

По результатам аттестации рабочих мест организации «ХКФ Банк» в 2016 году психофизиологические факторы условий труда по показателям напряженности трудового процесса выявили критерии для установления психофизиологических факторов условий труда по показателям напряженности трудового процесса (Таблица 2.12).

Таблица 2.12

Критерии для установления психофизиологических факторов условий труда в ООО «ХКФ Банк»

Показатели напряженности трудового процесса	Класс условий труда			
	Оптимальный	Допустимый	Вредный	
	Напряженность труда легкой степени	Напряженность труда средней степени	Напряженный труд	
			1 степени	2 степени
1	2	3.1	3.2	
	2	3	4	5
1. Интеллектуальные нагрузки:				
1.1. Содержание работы	-	-	Решение сложных задач с выбором по известным алгоритмам	-

1.2. Восприятие сигналов (информации) и их оценка	-	-	Восприятие сигналов с последующим сопоставлением фактических значений параметров с их номинальными значениями. Заключительная оценка значений	
1.3. Распределение функций по степени сложности задания	-	Обработка, выполнение задания и его проверка	-	-
1.4. Характер выполняемой работы	-	-	-	Работа в условиях дефицита времени и информации с повышенной ответственностью за конечный результат
2. Сенсорные нагрузки				
2.1. Длительность наблюдения (в % от времени смены)	-	-	51-75	-
2.2. Наблюдение за экранами ПК (часов в смену):				
- при буквенно-цифровом типе отображения информации;	-	-	-	более 4
- при графическом типе отображения информации	-	-	-	более 6

3. Эмоциональные нагрузки				
3.1. Степень ответственности и за результат собственной деятельности. Значимость ошибки	-	-	Несет ответственность за качество основной работы, предоставленных услуг. Влечет за собой исправления за счет дополнительных усилий.	-
4. Режим работы				
4.1. Фактическая продолжительность рабочего дня	-	8-9 ч	-	-
4.2. Сменность работы	Односменная работа (без ночной смены)	-	-	-

По данным аттестации рабочих мест в организации «ХКФ Банк» в 2016 года по показателям напряженности трудового процесса видно, что вредному классу условий труда (3.1 и 3.2) соответствуют:

- интеллектуальные нагрузки, а именно: содержание работы, восприятие сигналов (информации) и их оценка, характер выполняемой работы;
- сенсорные нагрузки, а именно: длительность сосредоточенного наблюдения и наблюдение за экранами ПК;
- эмоциональные нагрузки, а именно: степень ответственности за результат выполняемой работы.

Проанализировав данные, можно сделать вывод, что показатели напряженности трудового процесса относятся к вредным условиям труда.

Данные об аттестации рабочих мест по условиям труда в компании «ХКФ Банк» предоставил инженер по технике безопасности отдела охраны труда и техники безопасности.

Для более подробного исследования состояния ООО «ХКФ Банк», мы провели SWOT-анализ производственной среды, для изучения сильных и слабых сторон компании «ХКФ Банк», а так же выявления угроз и возможностей. Данные представлены в Таблице 2.13.

Таблица 2.13

SWOT - анализ производственной среды в ООО «ХКФ Банк»

Сильные стороны	Слабые стороны
1. Наличие высококвалифицированных специалистов во всех основных специализациях	1. Недостаточная освещенность рабочих мест
2. Высокий уровень компетентности руководителей	2. Нарушение температурного режима
3. Высокое качество оказания услуг	3. Шум на рабочих местах
4. Автоматизированная система управления взаимоотношениями с клиентами	4. Загрязненность воздуха и плохо проветриваемые помещения
5. Проведение медицинских осмотров работников	5. Длительная сосредоточенность наблюдения за экранами ПК
6. Благоприятный социально-психологический климат	
Возможности	Угрозы
1. Высокий уровень производительности труда.	1. Высвобождение рабочих мест из-за сокращения объема работы
2. Наличие лучшей стратегии в области управления персоналом и кадровой политики по сравнению с конкурентами.	2. Ухудшение системы социального обеспечения в городе.
3. Высокое качество продукции за счет использования квалифицированной рабочей силы.	3. Слабые позиции в области кадровой политики по сравнению с конкурентами.
4. Снижение профессиональных заболеваний	4. Неблагоприятная социально-экономическая политика в стране.

Данная таблица 2.13 наглядно показывает, что в компании «ХКФ Банк» достаточно много сильных сторон, которые заключаются в наличие высококвалифицированных специалистов во всех основных специализациях, высоком качестве оказания услуг, заботе о здоровье персонала, который

заключается в проведении медицинских осмотров работников. Из таблицы видно, что в компании «ХКФ Банк» достаточно много перспектив для дальнейшего развития, и они представлены в виде повышения производительности труда, повышении качественного уровня услуг. При всем этом, в организации также есть слабые стороны и угрозы, которые заключаются в отрицательном влиянии на работу персонала.

Проанализировав данные проведенных исследований условий труда в компании «ХКФ Банк», нами были выявлены следующие проблемы:

1. Недостаточная освещенность рабочих помещений.
2. Нарушение температурного режима.
3. Длительная сосредоточенность наблюдения за экранами ПК.

Таким образом, условия труда в компании «ХКФ Банк» являются не совсем удовлетворительными, тем самым нуждаются в усовершенствовании, так как оптимальные условия труда благотворно сказываются на здоровье персонала в целом и высокой работоспособности, по средствам чего увеличивается производительность труда всей организации.

Операционный офис «Регионального центра» ООО «ХКФ Банк» занимает высокое место и роль в структуре региональной, национальной экономики. Финансово-хозяйственная деятельность организации имеет хорошие показатели, чистая прибыль организации за 2016 год составляет 17 миллионов рублей.

В компании «ХКФ Банк» трудятся 85 человек, из них 25% мужчин и 75% женщин. В организации 2 руководителя, 77 специалистов и 6 рабочих. Большее количество работников среднего возраста от 30 до 40 лет (34%). В компании «ХКФ Банк», работают специалисты с высоким уровнем стажа работы – 48%.

В исследование приняли участие 85 сотрудников компании «ХКФ Банк», из них 19 мужчин и 66 женщин. 2 руководителя, 77 специалистов и 6 рабочих.

Проанализировав данные проведенных исследований условий труда в компании «ХКФ Банк», нами были выявлены следующие проблемы:

1. Недостаточная освещенность рабочих помещений.
2. Нарушение температурного режима.
3. Длительная сосредоточенность наблюдения за экранами ПК.

Условия труда в компании «ХКФ Банк» являются не совсем удовлетворительными, тем самым нуждаются в усовершенствовании, так как оптимальные условия труда благотворно сказываются на здоровье персонала в целом и высокой работоспособности, по средствам чего увеличивается производительность труда всей организации.

ГЛАВА 3. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА В ОПЕРАЦИОННОМ ОФИСЕ «РЕГИОНАЛЬНОГО ЦЕНТРА» ООО «ХКФ БАНК»

3.1. Разработка мероприятий по совершенствованию условий труда в операционном офисе «Регионального центра» ООО «ХКФ Банк»

Цель внедрения плана мероприятий – совершенствование условий труда в компании «ХКФ Банк».

Проанализировав данные проведенных исследований по улучшению условий труда, нами были выявлены следующие проблемы:

1. Недостаточная освещенность рабочих помещений.
2. Нарушение температурного режима.
3. Длительная сосредоточенность наблюдения за экранами ПК.

На основе выявленных проблем, мы разработали программы по улучшению условий труда в компании «ХКФ Банк» и предлагаем следующие мероприятия (Таблица 3.1).

Таблица 3.1
Мероприятия направленные на устранение выявленных проблем в
ООО «ХКФ Банк»

Проблема	Мероприятия	Результат
1. Недостаточная освещенность рабочих помещений	Закупка и установка ламп.	Повысить уровень освещенности на 150 люкс
2. Нарушение температурного режима	Установка кондиционеров регулирующих теплый и холодный воздух.	Снижение температуры до 24 °С
3. Длительная сосредоточенность наблюдения за экранами ПК	Систематические перерывы для работников при работе с ПК;	Повышения работоспособности

Рассмотрим более подробно каждое из предложенных мероприятий:

1. Одним из условий благоприятного климата на рабочем месте является оптимальное освещение. Свет должен падать на рабочие поверхности столов и средств оргтехники с левой стороны или спереди.

Световые лампы следует располагать под углом более 30 градусов от горизонтальной линии взора.

В компании «ХКФ Банк» расстояние между рядами и от стены в помещении не в норме. Количество светильников 8 (два ряда по 4 лампы). Для нормального освещения необходимо два ряда по 5 ламп. Таким образом, необходима переустановка освещения.

2. Кондиционирование воздуха обеспечивает автоматическое поддержание параметров микроклимата в необходимых пределах в течение всех сезонов года.

3. Использование специальных увлажнителей, комнатных растений. Запыленность воздуха не должна превышать нормируемых значений. Комнатные растения помогут сотрудникам меньше болеть, они станут более энергичными и работоспособными.

Зимой в офисах достаточно сухо, а комнатные растения как раз помогают увлажнению помещения.

4. Систематические перерывы для работников при работе с ПК. Необходимо учитывать, что работа сотрудников в исследуемой организации происходит в основном на компьютере, соответственно у работников увеличивается нагрузка на глаза. Для снижения такой нагрузки необходимо давать отдых сотрудникам каждые 1,5-2 часа. Минут по 15 отдыха в эти периоды позволят повысить внимание сотрудников при работе на ПК.

Важным этапом внедрения мероприятий по совершенствованию условий труда в ООО «ХКФ Банк» является процесс результата оценки потребностей в ресурсах по каждому предлагаемому мероприятию.

Основной задачей является понимание стоимостных характеристик отдельных мероприятий и их комплекса с учетом стоимости привлекаемых ресурсов для создания возможности дальнейшего расчета экономической эффективности предлагаемых решений.

Так же не мало важным является введение временного параметра обосновано с позиции повышения точности расчета затрат на реализацию

мероприятий, расчетов экономической эффективности предлагаемых решений.

Все практические рекомендации, период реализации мероприятия, ресурсы и затраты представлены в Таблице 3.2.

Таблица 3.2
План внедрения мероприятий по улучшению условий труда в ООО «ХКФ Банк»

№	Мероприятия	Ответственные лица	Период реализации	Стоимость
1.	Покупка и установка ламп	Помощник инженера по техники безопасности	1 недели	35000 рублей
2.	Установка вентиляций и кондиционирования воздуха	Помощник инженера по техники безопасности	1 неделя	63000 рублей
3.	Приобретение цветочных растений	Офис-менеджер	3 дня	8000 рублей
Итого			106 000 рублей	

Таким образом, реализация представленных мероприятий по улучшению условий труда в компании «ХКФ Банк» позволит повысить работоспособность своих сотрудников, сохранить их здоровье и безопасность. Тем самым повысится общая производительность труда всей организации. Период реализации всех представленных мероприятий составит 1 месяц. Сумма общих затрат на реализацию представленных мероприятий составит 106 000 рублей.

3.2. Обоснование социально-экономической эффективности мероприятий по совершенствованию условий труда в операционном офисе «Регионального центра» ООО «ХКФ Банк»

В экономическом аспекте преобразования условий труда в компании «ХКФ Банк» должны обеспечить повышение работоспособности и рост эффективности на основе постоянного технического и организационного совершенствования организации.

Основным источником средств на совершенствование условий труда в организации «ХКФ Банк» является прибыль организации.

Предлагаемые мероприятия, направленные на совершенствование условий труда в ООО «ХКФ Банк» позволят увеличить производительность труда каждого работника.

Важным этапом в разработке и внедрении мероприятий по управлению безопасностью труда и здоровьем персонала организации является определение эффективности.

1. Рассчитали интегральный коэффициент использования труда до внедрения мероприятий по формуле:

$$K_{у.т.} = \sqrt[n]{a_1 a_2, \dots, a_i}, \quad (3.1)$$

где $K_{у.т.}$ – интегральный коэффициент условий труда;

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

n – количество показателей, характеризующих условия труда.

$$K_{у.т.} = \sqrt[6]{0,9 * 0,8 * 0,05 * 0,43 * 0,8 * 0,7} = \sqrt[6]{0,008} = 0,536$$

(до внедрения мероприятий).

2. В результате установки кондиционера, и увлажнителей воздуха, температура в помещении снизилась до 24 °С, влажность воздуха снизилась до 50%.

$$\text{Температура} = \frac{24}{24} = 1$$

$$\text{Влажность} = \frac{50}{65} = 0,76$$

$$\text{Давление воздуха} = \frac{0,1}{2} = 0,05$$

3. Освещенность рабочей поверхности, за счет правильной установки ламп повысился на 150 люкс.

$$\text{Освещенность} = \frac{280}{300} = 0,93$$

4. Рассчитаем интегральный коэффициент использования труда после внедрения мероприятий:

$$K_{у.т.} = \sqrt[6]{0,67 * 1 * 0,05 * 0,76 * 0,93 * 0,93} = 0,889 \text{ ед.}$$

После внедрения мероприятий интегральный коэффициент использования труда увеличился на 0,353 единиц. Чем ближе значение интегрального коэффициента к единице, тем лучше условия труда в организации.

На основании данных внедрения мероприятий по улучшению условий труда в компании «ХКФ Банк» произведем расчет экономической эффективности.

1. Недостаточная освещенность рабочих помещений - покупка и установка ламп. Рассчитаем прирост производительности труда по участку (Пу):

$$P_y = \frac{((P_2 - P_1)100K_T)}{(P_1 + 1)} \quad (3.2)$$

где P1 – удельный вес до внедрения мероприятий;

P2-удельный вес после внедрения мероприятий;

Kт - поправочный коэффициент, отражающий долю прироста производительности труду, обусловленную функциональным состоянием организма человека в различных условиях труда; принимается равным 0,20.

$$P_y = \frac{(0,93 - 0,43) * 100 * 0,20}{(0,43 + 1)} = 6,9\%$$

Рассчитаем прирост производительности труда по предприятию (Пп):

$$\text{Пп} = \text{Пу} * 0,45 \quad (3.3)$$

где Пу - прирост производительности труда по участку;

0,45 – удельный вес рабочих данного участка в общей численности персонала.

$$\text{Пп} = 6,9 * 0,45 = 3,1\%$$

Нарушение температурного режима - установка кондиционирования воздуха.

Рассчитаем прирост производительности труда по участку (Пу):

$$\text{Пу} = \frac{((\text{P2} - \text{P1}) * 100 * \text{Кт})}{(\text{P1} + 1)},$$

где P1 – удельный вес до внедрения мероприятий;

P2 - удельный вес после внедрения мероприятий;

Кт - поправочный коэффициент, отражающий долю прироста производительности труда, обусловленную функциональным состоянием организма человека в различных условиях труда; принимается равным 0,20.

$$\text{Пу} = \frac{((1 - 0,9) * 100 * 0,20)}{(0,9 + 1)} = 1,05\%$$

Рассчитаем прирост производительности труда по предприятию (Пп):

$$\text{Пп} = \text{Пу} * 0,28$$

Где Пу - прирост производительности труда по участку;

0,28 – удельный вес рабочих данного участка в общей численности персонала.

$$\text{Пп} = 1,05 * 0,28 = 0,29\%$$

1. Приобретение цветочных растений.

Ученые провели исследования и пришли к выводу, что озеленение помещений положительным образом влияет на работоспособность человека.

Сравнительный анализ показал, что наличие растительности серьезнейшим образом повышает настроение, улучшает психологический климат и увеличивает работоспособность на 15%. При этом результат воздуха становится на 40% чище, помещение, где нет растений.

2. Длительная сосредоточенность наблюдения за экранами ПК – систематические перерывы. Рассчитаем экономию рабочего времени в связи с сокращением потерь времени (Эвр), человеко-час.

$$\text{Эвр} = б * ч * \Phi \quad (3.4)$$

где б – 8,6 мин. сокращение потерь времени на одного рабочего в течение смены;

ч – численность работающих участка, где сокращаются потери времени, человек;

Φ – годовой фонд рабочего времени одного рабочего, дней.

$$\text{Эвр} = 0,14 * 95 * 230 = 3059 \text{ человеко-часов};$$

Рассчитаем годовую экономию рабочего времени рабочими этих участков:

$$\frac{95 * 8,6 * 230}{\text{Эвр}} = \frac{187910}{3059} = 61 = 21132 \text{ человеко-часов.}$$

Из всего вышеизложенного, мы видим, что от предложенных нами мероприятий по улучшению условий труда в компании «ХКФ Банк», прирост производительности труда по участку от покупки и установки ламп увеличится на 6,9%; от установки кондиционирования воздуха на 1,5%; от установки вентиляции воздуха 0,4%. Общий прирост производительности труда по предприятию составит 8,8%. Годовая экономия рабочего времени в

связи с внедрением систематических перерывов составит 21132 человеко-часов. А наличие растительности, повысит настроение и улучшает психологический климат в организации.

Рассчитаем экономическую эффективность представленных нами мероприятий.

На реализацию мероприятий по совершенствованию условий труда в ООО «ХКФ Банк», потребуется затратить 106000 рублей.

Рассчитаем годовую производительность труда организации, каждого работника по формуле:

$$ПТ = \frac{V}{Ч}, \quad (3.4)$$

где ПТ – производительность труда;

V – выручка, руб.;

Ч – среднесписочная численность работников организации.

$$ПТ = \frac{24460000}{85} = 287764,7 \text{ рублей}$$

Годовая производительность труда каждого работника составляет 287764,7 рублей. Далее рассчитаем производительность труда на каждого работника в час:

$$\begin{aligned} 287764,7/12 \text{ месяцев} &= 23980,3/22 \text{ дня} = 1090/9 \text{ часов} = \\ &= 121,1 \text{ руб./час.} \end{aligned}$$

Рассчитаем производительность труда на каждого работника в часах после внедрения мероприятий:

$$ПТр/ч = \frac{Птр/ч * (100 + Пт)}{100} \quad (3.5)$$

$$ПРр/ч = \frac{121,1 * (100 + 8,8)}{100} = 131,7$$

Рассчитаем, на сколько, повысится производительность труда в ООО «ХКФ Банк» после внедряемых мероприятий:

$$131,7 * 9 \text{ часов} = 1185,3 * 22 \text{ дня} = 26076,6 * 12 \text{ месяцев} = \\ = 312919,2 \text{ рублей в год}$$

Производительность труда после внедряемых мероприятий повысилась на 25154,5 рублей, чем в изучаемом периоде.

Далее рассчитаем экономическую эффективность внедряемых мероприятий по формуле:

$$\mathcal{E} = \frac{\Pi}{K}, \quad (3.6)$$

где \mathcal{E} – экономическая эффективность;

Π – прибыль после внедряемых мероприятий;

K – предполагаемые затраты на реализацию мероприятий.

$$\mathcal{E} = \frac{312919,2}{106000} = 2,9$$

Данный расчет показывает, что коэффициент общей экономической эффективности капитальных вложений больше единицы, а значит, предложенные мероприятия можно считать экономически эффективными.

Далее произведем расчет срока окупаемости внедряемых мероприятий по формуле:

$$T = \frac{\Pi}{\frac{12}{K}}, \quad (3.7)$$

где T – срок окупаемости внедряемых мероприятий;

Π – производительности труда;

K – капитальные вложения, руб.

$$T = \frac{312919,2}{\frac{12}{106000}} = 0,24$$

Таким образом, расчеты окупаемости внедряемых мероприятий по совершенствованию условий труда в ООО «ХКФ Банк», показали, что данные мероприятия окупятся приблизительно за 1 месяц.

Реализация представленных мероприятий по улучшению условий труда в компании «ХКФ Банк» позволит повысить работоспособность своих сотрудников, сохранить их здоровье и безопасность. Тем самым повысится общая производительность труда всей организации. Период реализации всех представленных мероприятий составит 1 месяц. Сумма общих затрат на реализацию представленных мероприятий составит 106000 рублей.

После внедрения мероприятий интегральный коэффициент использования труда увеличился на 0,353 единиц. Чем ближе значение интегрального коэффициента к единице, тем лучше условия труда в организации.

Общий прирост производительности труда по предприятию составит 8,8%. Годовая экономия рабочего времени в связи с внедрением систематических перерывов составит 21132 человеко-часов. А наличие растительности, повысит настроение и улучшает психологический климат в организации.

Производительность труда после внедряемых мероприятий повысилась на 25154,5 рублей. Коэффициент общей экономической эффективности капитальных вложений больше единицы, а значит, предложенные мероприятия можно считать экономически эффективными. Расчеты окупаемости внедряемых мероприятий по совершенствованию условий труда в ООО «ХКФ Банк», показали, что данные мероприятия окупятся приблизительно за 1 месяц.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В дипломной работе были освещены важнейшие аспекты проблемы условий труда в компании «ХКФ Банк» и их влияние на эффективность деятельности организации, а также предпринята попытка оценить условия труда в ООО «ХКФ Банк» на основе главных ее параметров.

Организация «ХКФ Банк» занимает высокое место и роль в структуре региональной, национальной экономики. Компания имеет линейную структуру организации. Финансово-хозяйственная деятельность организации имеет хорошие показатели, чистая прибыль организации за 2016 год составляет 24460000 рублей.

Всего в компании «ХКФ Банк» трудятся 85 человек, из них 25% мужчин и 75% женщин. В организации 2 руководителя, 77 специалистов и 6 рабочих. Больше количество работников среднего возраста от 30 до 40 лет (34%). В компании «ХКФ Банк», работают специалисты с высоким уровнем стажа работы – 48%. В организации 87% работников имеют высшее образование. Коэффициент отбора по приему кадров составляет 13,68%, постоянство кадров 0,86% и коэффициент стабильности коллектива – 0,98%. Потери рабочего времени связаны с уважительными причинами, по причине болезни и административными отпусками. Коэффициент абсентеизма за последний год составляет 0,03%.

Условия труда в компании «ХКФ Банк» являются не совсем удовлетворительными, тем самым нуждаются в усовершенствовании, так как оптимальные условия труда благотворно сказываются на здоровье персонала в целом и высокой работоспособности, по средствам чего увеличивается производительность труда всего предприятия.

Реализация представленных мероприятий по совершенствованию условий труда в компании «ХКФ Банк» позволит повысить работоспособность и сохранить здоровье сотрудникам. План по внедрению мероприятий будет считаться экономически эффективным, так как общий

прирост производительности труда по предприятию составит 8,8%. Годовая экономия рабочего времени в связи с внедрением систематических перерывов составит 21132 человеко-часов.

Производительность труда после внедряемых мероприятий повысилась на 25154,5 рублей. Коэффициент общей экономической эффективности капитальных вложений больше единицы, а значит, предложенные мероприятия можно считать экономически эффективными. Расчеты окупаемости внедряемых мероприятий по совершенствованию условий труда в ООО «ХКФ Банк», показали, что данные мероприятия окупятся приблизительно за 1 месяц.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации [Текст]: офиц. текст. – Москва: Юристъ, 2005. – 63 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации [Текст]: федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002. - № 1, ч. X.
3. Абросимов, П.Ю. Инструкция по применению и испытанию средств защиты, используемых в электроустановках [Текст]: учеб.пособие / П.Ю. Абросимов. – М.: Изд-во НЦ ЭНАС, 2014. – 96 с.
4. Агатъев, М.И. Межотраслевые правила по охране труда при погрузочно-разгрузочных работах и размещении грузов в вопросах и ответах [Текст]: Пособие для изучения и подготовки к проверке знаний / М.П. Агатъев. – М.: Изд-во НЦ ЭНАС, 2012. – 120 с.
5. Агатъев, М.И. Межотраслевые правила по охране труда при погрузочно-разгрузочных работах и размещении грузов в вопросах и ответах [Текст]: Пособие по безопасному проведению погрузочно-разгрузочных и транспортно-складских работ / М.П. Агатъев. – М.: Изд-во НЦ ЭНАС, 2013. – 64 с.
6. Алексеев, В.С. Безопасность жизнедеятельности в вопросах и ответах [Текст]: учеб. пособие / В.С. Одегов, Е.О. Мурадова, И.С. Давыдова. - М.: ТК Велби, 2012. - 315 с.
7. Алексеев, Д.М. Экономика труда [Текст] / Д.М. Алексеев. -М.: Польза, 2011. - 201 с.
8. Абрамов, Н.Р. Специальная оценка условий труда [Текст]: / Н.Р. Абрамов // Безопасность и охрана труда. - 2013. - № 2. - С. 19-25.
9. Анфилофьев, Б.А. Сравнительный анализ особенностей проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и специальной оценки условий труда[Текст]: /Б.А. Анфилофьев,П.К. Власов // Наука и образование транспорту. - 2014. - № 1. - С. 228-231.

10. Акатьева, М.Д. Оценка труда работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда [Текст]: / М.Д. Акатьева // Бухгалтерский учет в издательстве и полиграфии. - 2013. № 3. С. 20-24.
11. Акопов, В.И. Охрана здоровья в России: принципы организации на фоне проблем [Текст]: / В.И. Акопов // Научно культурно-логический журнал, 2015. - № 7. – С. 15
12. Аскеров, Р.В. Аттестация рабочих мест по условиям труда как одна из форм охраны труда [Текст]: / Р.В. Аскеров // Право и жизнь. - 2013. - № 161. - С. 262.
13. Беляков, Г.И. Безопасность жизнедеятельности. Охрана труда: учебник для бакалавров [Текст]: / Г.И. Беляков. - М.: Юрайт, 2012. - 572 с.
14. Бешелева, М.А. Обучение персонала охране труда и технике безопасности [Текст] / М.А. Бешелева // Кадровик. Кадровое делопроизводство. - 2013. - № 6. - С. 19- 28.
15. Богданов, А.В. Улучшение условий и охраны труда на основе использования оценочных показателей уровня безопасности работников [Текст]: / А.В. Богданов // Безопасность жизнедеятельности. - 2013. - № 12. - С. 2-3.
16. Борцев, И.В. Обеспечение безопасных условий и охраны труда в организациях – обязанность работодателя [Текст]: / И.В. Борцев// Хозяйство и право. - 2012. - № 12. - С. 14.
17. Графкина, М.В. Охрана труда в непроизводственной сфере: учебное пособие [Текст]: / М.В. Графкина. - М.: Форум, 2013. - 320 с.
18. Дегтярева, Е.С. Рационализация труда в современной России: социологические аспекты // Изв. Волгоградского гос. техн. ун-та. – 2012. – Т. 8, № 11. – С. 85–86.
19. Девисилов, В.А. Охрана труда: Учебник [Текст]: / В.А. Девисилов. - М.: Форум, НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 512 с.

20. Докторов, А.В. Охрана труда на предприятиях автотранспорта: Учебное пособие [Текст]: / А.В. Докторов, О.Е. Мышкина. - М.: Альфа-М, НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 272 с.
21. Дрозд, В.В. Справочник по охране труда Том 1. Нормативные правовые акты, регулирующие вопросы охраны труда / Дрозд В.В. – Москва: 2013. – 25 с.
22. Ефремова, О.С. Охрана труда в организации в схемах и таблицах [Текст]: / О.С. Ефремова. - М.: Альфа-Пресс, 2012. - 108 с.
23. Ефремова, О.С. Охрана труда от А до Я: Практическое пособие [Текст]: / О.С. Ефремова. - М.: Альфа-Пресс, 2013. - 672 с.
24. Ищенко, В.Н. Улучшение условий и охраны труда [Текст]: / В.Н. Ищенко, И.В. Тубашев// Железнодорожный транспорт. - 2013. - № 4. - С. 100-101.
25. Карнаух, Н.Н. Охрана труда: Учебник для бакалавров [Текст]: / Н.Н. Карнаух. - М.: Юрайт, 2013. - 380 с.
26. Коробко, В.И. Охрана труда: Учебное пособие для студентов вузов [Текст]: / В.И. Коробко. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 239 с.
27. Камышникова, И.В. Специальная оценка условий труда как инструмент совершенствования условий и охраны труда [Текст]: / И.В. Камышникова // Труды Братского государственного университета. Серия: Естественные и инженерные науки. - 2014. - Т. 1. - С. 389-394.
28. Кузнецова, М.Н. Аттестация рабочих мест по условиям труда как важнейший элемент системы управления охраной труда в организации [Текст]: / М.Н. Кузнецова // Современная экономика: проблемы и решения. - 2013. - № 6. - С. 108-115.
29. Лопшин, Н.А. Безопасных условий и охраны труда в организациях [Текст]: / Н.А. Лопшин // Безопасность жизнедеятельности. - 2012. - № 12. - С. 26.

30. Минько, В.М. Охрана труда в машиностроении: учебник для студ. учреждений сред. проф. образования [Текст]: / В.М. Минько. - М.: ИЦ Академия, 2012. - 256 с.
31. Малинина, Т.Б. Превышение экономии труда по условиям потребления над трудом по условиям производства [Текст]: / Т.Б. Малинина // Глобальный научный потенциал. – 2012. - № 18. - С. 102-109.
32. Новиков, Н.Н. Деятельность национальной ассоциации центров охраны труда [Текст]: / Н.Н. Новиков // Безопасность и охрана труда. - 2012. - № 4. - С. 5-13.
33. Никифорова, Н.Н. Некоторые актуальные правовые проблемы охраны труда [Текст]: / Н.Н. Никифорова, Л.А. Чернышева // Журнал правовых и экономических исследований. - 2015. - № 1. - С. 61-65.
34. Пашин, Н.А. Состояние условий и охраны труда – важнейший резерв трудовых ресурсов России [Текст]: / Н.Н. Пашин // Человек и труд. - 2013. - № 6. - С. 70-72.
35. Петухова, О.В. Охрана и условия труда в малом предпринимательстве [Текст]: / О.В. Петухова // Проблемы прогнозирования. - 2013. - № 4. - С. 102-110.
36. Полякова, Е.В. Роль обеспечения благоприятных условий труда на предприятиях [Текст]: / Е.В. Полякова, Г.Н. Гасанлы // Наука - промышленности и сервису. - 2013. - № 8. - С. 254-258.
37. Попова, Е.С. Обзор актуальных нормативных документов [Текст]: / Е.С. Попова // Менеджер здравоохранения. - 2013. - № 7. - С. 81-96.
38. Прянин, В.А. Улучшение условий и охраны труда [Текст]: / В.А. Прянин // Безопасность жизнедеятельности. - 2013. - № 12. - С. 19.
39. Сибикин, Ю.Д. Охрана труда и электробезопасность [Текст]: / Ю.Д. Сибикин. - М.: Радио и связь, 2012. - 408 с.
40. Севастьянов, Б.В. Прогнозные индикативные показатели для разработки программы по улучшению условий и труда организации [Текст]: / Б.В. Севастьянов, Е.А. Черных, Р.О. Шадрин // Вестник

- Ижевского государственного технического университета. - 2013. - № 1. - С. 133-135.
41. Соколова, Н.Ю. Охрана труда – повседневное внимание [Текст]: / Н.Ю. Соколова // Человеческие ресурсы. - 2013. - № 1. - С. 8-13.
42. Туревский, И.С. Охрана труда на автомобильном транспорте [Текст]: учеб.пособ. /И.С. Туревский. -М.: ТК Велби, 2012. - 315 с.
43. Бешелева М.А. Обучение персонала охране труда и технике безопасности [Текст]: /М.А. Бешелева// Кадровик. Кадровое делопроизводство. - 2013. - № 6. - С. 19- 28.
44. Томакова, И.А. Проблемы оценки социально-экономических последствий неблагоприятных условий труда и производственного травматизма [Текст]: / И.А Томакова, М.В. Томаков // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. - 2015. - № 1. - С. 40-43.
45. Тудос, А.В. Средства коллективной защиты работников [Текст]: / А.В. Тудос, С.Н. Буйновский // Безопасность труда в промышленности. - 2015. - № 3. - С. 50-54.
46. Федосов, А.В. Устройство для исследования условий труда при проведении специальной оценки условий труда на предприятиях [Текст]: / А.В. Федосов, С.Ю. Серегородцева // Электротехнические и информационные комплексы и системы. - 2014. - Т. 10. - № 4. - С. 107-112.
47. Фролов, А.В. Безопасность жизнедеятельности и охрана труда в строительстве [Текст]: учебное пособие / А.В. Фролов, В.А. Лепихова, Н.В. Ляшенко. - Рн/Д: Феникс, 2013. - 704 с.
48. Хныкин, Г.В. Право на охрану труда и правоприменительная практика [Текст]: / Г.В. Хныкин // Права человека в современном мире. - 2014. - № 3. - С. 218-225.
49. Хайкин, Р.М. Адаптация нормативных материалов по труду к современным условиям производства [Текст]: / Р.М. Хайкин,

- М.А. Савенко // Успехи в химии и химической технологии. - 2013. - Т. 27, № 8. - С. 40-45.
50. Черных, Е.А. Анализ региональных программ улучшения условий и охраны труда работающих [Текст]: / Е.А. Черных, Б.В. Севастьянов Е.Б. Лисина // Вестник Ижевского государственного технического университета. - 2013. - № 1. - С. 125-130.
51. Чернышева, Л.А. Актуальные правовые проблемы охраны труда [Текст]: / Л.А. Чернышева // Журнал правовых и экономических исследований. - 2015. - № 1. - С. 61-65.
52. Шадрин, Р.О. Программы по улучшению условий труда организации [Текст]: / Р.О. Шадрин // Вестник Ижевского государственного технического университета. - 2013. - № 1. - С. 133-135.
53. Шептулина, Н.А. Обеспечение безопасных условий и охраны труда в организациях – обязанность работодателя [Текст]: / Н.А. Шептулина // Хозяйство и право. - 2012. - № 12. - С. 79-88.
54. Шкрабак, В.С. Состояние аварийности, травматизма и профзаболеваний в производственных структурах [Текст]: / В.С. Шкрабак, П.С. Орлов, Л.А. Голдобина // Аграрный научный журнал. - 2015. - № 5. - С. 58-64.
55. Шляхов, Н.Н. Улучшение условий и охраны труда предприятий [Текст]: / Н.Н. Шляхов // Безопасность и охрана труда. - 2012. - № 4. - С. 5-13.
56. Акопов, В.И. Охрана здоровья в России: принципы организации на фоне проблем [Электронный ресурс] / В.И. Акопов // Научно культурно-логический журнал, 2015. - № 7. – Режим доступа: <http://www.relga.ru/Environ/WebObjects/tgu>
57. Пашин, Н.А. Состояние условий и охраны труда [Электронный ресурс] / Н.Н. Пашин // Человек и труд. - 2013. - № 6. – Режим доступа: <http://www.tehdoc.ru/repository/hygiene>
58. Ищенко, В.Н. Улучшение условий и охраны труда [Электронный ресурс] / В.Н. Ищенко, И.В. Тубашев // Железнодорожный транспорт. - 2013. - № 4. - Режим доступа: <http://www.relga.ru/Environ/WebObjects/tgu>

59. Федосов, А.В. Устройство для исследования условий труда при проведении специальной оценки условий труда на предприятиях [Электронный ресурс] / А.В. Федосов, С.Ю. Серегородцева // Электротехнические и информационные комплексы и системы. - 2014. - Т. 10. - № 4. Режим доступа: <http://www.klerk.ru/duh/articles>
60. Соколова, Н.Ю. Охрана труда – повседневное внимание [Электронный ресурс] / Н.Ю. Соколова // Человеческие ресурсы. - 2013. - № 1. – Режим доступа: <http://web-local.rudn.ru>
61. Делопроизводство в кадровой службе Рогожин, М.Ю. М.: ТК Велби: Проспект, 2015. - 784 с.
62. Делопроизводство в службе персонала: Практическое пособие для работников кадровой службы и юристов: 50 образцов документов Новиков, Е.А. М.: Омега-Л, 2015. - 352 с. : табл. - (Кадровая служба)
63. Кадровое делопроизводство: документация Андропова, Т.Ю. М.: Академия, 2015. - 64 с.
64. Основы управления персоналом в современных организациях: уникальный подход, обеспечивающий эффективную работу компании Шапиро, С.А. М.: ГроссМедиа, 2015. - 248с.
65. Основы управленческой деятельности Шипунов, В.Г., Кишкель, Е.Н. М.: Дело, 2015.- 574 с.
66. Подготовка и переподготовка кадров на предприятии Прохоров, Д.И. М.: Лаборатория книги, 2015. - 206 с.
67. Управление персоналом Егоршин, А.П. Нижний Новгород: НИМБ, 2015 - 1092 с.: ил., табл.
68. Управление персоналом ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина Москва: ЮНИТИ, 2015. - 554 с.: ил., табл
69. Управление персоналом Одегов, Ю.Г. М.: Финстатинформ, 2015. – 298с.
70. Управление персоналом организации ред. А.Я. Кибанова М.: ИНФРА-М, 2015. - 695 с.: табл.

