

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

ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
БЕЗОПАСНОСТЬЮ ТРУДА ПЕРСОНАЛА**

Выпускная квалификационная работа
обучающейся по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом
очной формы обучения, группы 92071311
Чабан Лилии Руслановны

Научный руководитель
доктор эконом. Наук, профессор
Третьякова Л.А.

СТАРЫЙ ОСКОЛ 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ТРУДА	6
1.1. Место и роль безопасности труда в системе управления предприятием.....	6
1.2. Подходы и технологии формирования системы безопасности труда...	14
1.3. Методы и показатели оценки эффективности системы безопасности труда	20
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ТРУДА В ЗАО « КОМБИНАТ ХЛЕБОПРОДУКТОВ СТАРООСКОЛЬСКИЙ».....	26
2.1. Организационно – экономическая характеристика предприятия	26
2.2. Анализ системы управления персоналом в организации	31
2.3. Оценка системы управления безопасностью труда.....	42
ГЛАВА 3. РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ТРУДА.....	47
3.1. Направления совершенствования системы безопасности труда	47
3.2. Обоснование эффективности разработанных мероприятий	52
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	58
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	60
ПРИЛОЖЕНИЕ	69

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Вопросы безопасности труда работников являются важными и актуальными для любого предприятия.

Охрана труда в современном мире имеет огромное значение в связи с интенсивным развитием производственной сферы и появлением новых видов деятельности.

Во времена «застойного периода» новейшей истории нашего государства охране труда уделялось недостаточно внимания.

В настоящее время многие руководители сохранили консервативные принципы управления, где охране труда отводилась второстепенная роль.

Одной из приоритетных проблем охраны труда является сохранения здоровья трудоспособного населения России, которое вызывает особую тревогу в связи со значительными его ухудшением за последние годы. Суть проблемы состоит в том, что в процессе труда работающее население подвергается воздействию сложного комплекса неблагоприятных производственных и социальных факторов, негативно отражающихся на его здоровье.

Усложнение процесса труда, подорожание стоимости оборудования, требует от промышленного производства повышенного внимания к дисциплине труда, большой ответственности. Повышение нервно – психических нагрузок и сокращение затрат физической энергии сотрудников достигается за счет механизации и автоматизации производства.

На восстановление физических затрат организма требуется меньше расходов времени, чем для компенсации нервных нагрузок. Обострение таких проблем вызывают проблемы охраны труда персонала, отдыха и образа жизни жителей городов.

Возникает необходимость новых подходов к формированию человеческого капитала, в том числе необходимость совершенствования культуры безопасности производств, создания благоприятных

производственных сред, формированию системы безопасности с учетом перспектив развития общества.

Степень научной разработанности темы. Общетеоретические аспекты охраны труда разрабатывали такие ученые, как Азизов Б.М., Ефремов О.С., Кирсанов Р.В., Файнбург Г.З. В работе используются труды Ибаттулина У.Г. и Михайлова Ю.М. по ключевым вопросам организации охраны труда на производстве. Проблема повышения экономической эффективности затрат на охрану труда рассматривалась в работах отечественных и зарубежных ученых экономистов: Аширов Р.З., Бабаков А.Н., Литвинов Ф.И., Разинькова О.П. Также используются работы ученых в сфере управления персоналом – Веснин В.Р., Грачев А.А., Зайцева Т.В., Кибанов А.Я., Крикун В.П., Маренков Н.Л., Сильва Х., Шестаков Ю.Г., а также других авторов, комментарии к трудовому законодательству, учебники и журналы по безопасности и охране труда. Тем не менее, рассмотрению проблем организации системы управления безопасностью труда на производстве уделено недостаточно внимания.

Объектом исследования является ЗАО «Комбинат хлебопродуктов Старооскольский».

Предметом исследования выступают социально – экономические и управленческие отношения, определяющие систему управления безопасностью труда.

Целью исследования является разработка мероприятий по совершенствованию системы управления безопасностью труда персонала в ЗАО «Комбинат хлебопродуктов Старооскольский»

Для достижения данной цели были поставлены следующие **задачи:**

- 1) определить место и роль безопасности труда персонала организации в системе управления
- 2) рассмотреть методы оценки системы безопасности труда персонала
- 3) дать организационно – экономическую характеристику ЗАО «Комбинат хлебопродуктов Старооскольский»
- 4) провести анализ системы управления персоналом организации

- 5) оценить существующую систему управления безопасностью труда в ЗАО «Комбинат хлебопродуктов Старооскольский»
- 6) разработать мероприятия по совершенствованию системы управления безопасностью труда в ЗАО «Комбинат хлебопродуктов Старооскольский»
- 7) обосновать эффективность разработанных мероприятий

Практическая значимость исследования заключается в следующем:

1. Выявлены проблемы в области управления безопасностью труда на примере ЗАО «Комбинат хлебопродуктов Старооскольский».
2. Определены методы решения проблем в области управления безопасностью труда на примере ЗАО «Комбинат хлебопродуктов Старооскольский».
3. Разработаны мероприятия по совершенствованию системы управления безопасностью труда на примере ЗАО «Комбинат хлебопродуктов Старооскольский», представляющий практический интерес для организаций подобного профиля.

Информационную базу исследования составляют законы Российской Федерации по вопросам государственного управления безопасностью труда, нормативно – правовые источники по вышеперечисленным вопросам, учебная литература, научные труды, статьи в профессиональных журналах, а также годовая отчетность организации по вышеперечисленным вопросам за 2014-2016 годы, плановые и первичные документы.

Основными методами исследования являются: логический, расчетно – аналитический, графический, экономико – статистический.

Структура дипломного проекта. Дипломная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы, приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ТРУДА

1.1. Место и роль безопасности труда в системе управления предприятием

Система безопасности труда, вопрос, затрагивающий все организации, так как является законодательным требованием.

Вопросы безопасности труда работников являются очень важными и актуальными для любого предприятия России.

Охрана труда – это важнейший элемент социальной политики государства[21].

Обеспечение безопасности жизни и здоровья трудящихся, достигается за счет роста культуры охраны труда.

Конституция Российской Федерации, Закон об основах охраны труда, федеральные законы и иные нормативные акты Российской Федерации составляют основу законодательства по охране труда.

Требования, включенные в данные документы должны соблюдаться федеральными органами, организациями всех форм собственности, при эксплуатации технических средств, технологических процессов и организации производства.

Охрана труда является социально значимой деятельностью по обеспечению сохранности здоровья, жизни и трудоспособности работников во время выполнения ими своих трудовых функций в интересах работодателя.

Законодательство Российской Федерации по охране труда предусматривает основные условия отношений в области охраны труда между работодателем и наемным сотрудником организации.

Конституция Российской Федерации устанавливает, что «...в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей...» (п.2 ст.7) и «... каждый имеет право на труд в условиях отвечающих требованиям безопасности и гигиены...» (п3.ст.37) [1].

Согласно Трудовому кодексу РФ (ст.209), охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально – экономические, организационно-технические, санитарно – гигиенические, лечебно - профилактические, реабилитационные и иные мероприятия [2].

Анализ данных условий труда, свидетельствует о росте численности работников занятых на работах с неблагоприятными условиями.

Данные статистики показывают, что почти каждый третий работник в России трудится в несоответствующих гигиеническим нормам условиях. Работники занятые на вспомогательных работах или в обеспечении процессов производства, обеспечивают прирост данного показателя. Статистика не раскрывает истинных причин такого положения.

Специалисты контроля состояния условий труда обеспокоены положением дел в сфере профилактических работ и проведению мер предупреждающего характера. Поэтому на эти проблемы обращено первостепенное внимание.

Безопасность персонала является частью более общего явления – безопасности человека и его жизнедеятельности.

Под безопасностью человека А.А. Тер - Акоповым понимается «социальная защищенность человека, обеспечивающая сохранность самого человека и отдельных жизненно важных функций в соответствии с наибольшими возможностями общества» [44].

Сходство понятий «безопасность человека» и «безопасность работника» определяется тем, что в том и другом случае объектом безопасности выступает человек.

Возможность обеспечения безопасности персонала во многом определяется безопасностью жизнедеятельности человека в целом. Как отмечают С.И. Ярцева, Т.В. Лукьянова, на трудовую деятельность человека приходится половина его жизни, и именно в процессе трудовой деятельности человек подвергается наибольшей опасности [44].

Безопасность деятельности – сведение риска нарушений к минимуму или к социально приемлемому уровню поражения объекта, его элементов в процессе функционирования.

Устранение и защита от угроз, задачи обеспечения безопасности служат инструментом обеспечения безопасности работников.

Предметом безопасности персонала являются интересы работника во всех их проявлениях.

Безопасность персонала – самостоятельная подсистема кадровой безопасности организации, она характеризует совокупность институтов и механизмов, которые защищают интересы каждого конкретного работника во всех их проявлениях [44].

Из данного определения можно выделить следующие виды безопасности персонала: личная, экономическая, социальная, профессионально – квалификационная.

Данные виды относятся к функциональному уровню безопасности труда персонала.

Рассмотрим основные угрозы безопасности персонала в таблице 1.1.

Таблица 1.1.

Угрозы безопасности персонала

Разновидность безопасности персонала, ее характеристика	Угрозы безопасности персонала	
	Внешние	Внутренние
Личная (физическая и психологическая) – состояние защищенности жизненно важных интересов работника от угроз, возникающих в процессе трудовой деятельности и связанных с возможностью ущерба физическому и психическому здоровью работника	Занятость на работах, характеризующихся неблагоприятными условиями труда. Низкое качество средств индивидуальной и коллективной защиты, стрессы, неблагоприятный социально психологический климат в коллективе, несоблюдение режима труда и отдыха, низкая культура безопасного труда, использование оборудования, не отвечающего требованиям безопасности, недостаточный уровень компетенций и т.д.	Алкогольная, наркотическая, токсическая и иные виды зависимости; низкая культура безопасного труда; несоблюдение правил техники безопасности; неадекватное эмоциональное реагирование; конфликтность; неудовлетворенность отношениями в коллективе; неудовлетворенность личных интересов; опасность профессии и т.д.

<p>Экономическая – состояние защищенности жизненно важных интересов работника от угроз, возникающих в результате необеспеченности необходимым уровнем дохода от участия в трудовой деятельности, не позволяющим удовлетворить базовые потребности работника</p>	<p>Низкий уровень оплаты труда, не позволяющий удовлетворить базовые потребности работника; несправедливый с точки зрения работника уровень оплаты труда; чрезмерно высокий уровень дифференциации заработной платы на предприятии; задержки выплаты заработной платы; использование «черных» и «серых» схем оплаты труда и т.д.</p>	<p>Низкая мотивация к труду; безразличное отношение к труду; ненадлежащее, недобросовестное выполнение трудовых обязанностей; низкая удовлетворенность заработной платой, социальным пакетом и т.д.</p>
<p>Социальная – состояние защищенности жизненно важных интересов работника от угроз, которые приводят к ущемлению интересов работника, связанных с активным досугом, общением с семьей и с друзьями, воспитанием детей и др.</p>	<p>Несоблюдение норм трудового законодательства в отношении режима труда и отдыха : работа за пределами нормальной продолжительности рабочего дня, в выходные дни, несоблюдение норм продолжительности основных и дополнительно оплачиваемых отпусков, чрезмерное дробление отпуска на части и т.д.</p>	<p>Доминирующее место работы системе ценностей; неудовлетворенность собой, отношением с социальным окружением и т.д.</p>
<p>Профессионально – квалификационная – состояние защищенности интересов работника от угроз, связанных с отсутствием возможности профессионального развития, реализация которых приводит к снижению конкурентоспособности работника на внутреннем и внешнем рынке труда</p>	<p>Недостаточный уровень профессиональных и личностных компетенций, отсутствие возможности их развития; низкий уровень содержания труда; перегруженность работника; жесткая регламентация труда, е отсутствие; недостаточное признание заслуг работника со стороны коллег и руководства; отсутствие спроса на рабочую силу, обладающую необходимым уровнем квалификации, на рынке труда т.д.</p>	<p>Недостаточный уровень профессиональной подготовки; истощение эмоциональной сферы; снижение интереса к данной профессиональной деятельности; потеря смысла работы; разочарование в выбранной профессии, негативное отношение к предмету труда; формальное отношение к работе; неудовлетворенность профессионально – квалификационным развитием, возможностями карьерного роста; непрестижность профессии и т.д.</p>

Безопасность профессиональной деятельности работников предприятия во многом зависит от условий труда, определяющихся характером трудового процесса и производственной обстановкой.

Воздействие неблагоприятных микроклиматических условий, неравномерная трудовая нагрузка, негативные факторы связанные с нервным и физическим напряжением – факторы с которыми сопряжена трудовая деятельность работников [25].

Воздействие неблагоприятных условий труда, может сопровождаться снижением работоспособности человека, развитием у него различных заболеваний.

Деятельность в области безопасности труда персонала связана с ограничением и уменьшением рисков, но абсолютная безопасность недостижима.

Уровень безопасности объекта или деятельности оценивают для предупреждения ущербов и приобретения преимуществ. Один из постулатов результативного менеджмента гласит: «управлять можно тем, что подлежит измерению».

Эффективным считается уменьшение опасности в самом источнике рисков – производственном процессе. Обеспечение безопасности ограниченного числа конкретных технологических процессов для всего персонала более целесообразно, чем обеспечение безопасности каждого работника [17].

Центральным элементом системы безопасности является производственный процесс.

Производственный процесс – совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих материальных объектов и управляющих действий, предназначенных для создания ценности с участием человека или без него.

В идеальной системе менеджмента безопасности взаимосвязь между двумя элементами системы полностью отсутствует, поскольку в результате

реализации предупреждающих и корректирующих действий статически однородный поток случайных событий каждый раз прерывается.

Грамотно организованная работа по обеспечению безопасности труда повышает дисциплинированность работников, ведет к повышению производительности труда, снижению несчастных случаев, поломок оборудования и нештатных ситуаций, то есть повышает эффективность производства [21].

Охрана труда подразумевает обеспечение безопасности работников во время исполнения ими трудовых обязанностей, а также профилактику профессиональных заболеваний, организацию полноценного отдыха, обеспечение работников необходимой спецодеждой и гигиеническими средствами, выполнения специальных льгот и гарантий.

Благодаря налаженной работе системы безопасности труда снижается текучесть кадров, что в свою очередь влияет на стабильность предприятия.

Несчастные случаи на производстве выбивают из рабочего ритма, надолго парализуют работу предприятия, создавая нервную обстановку в коллективе и принося существенные финансовые потери [35].

Работа на изношенном оборудовании влечет за собой повышенную аварийность. В связи с этим возрастает роль безопасности труда как одной из первоочередных задач предприятия.

Рассмотрим процессы, ведущие к росту значимости безопасности труда на предприятии (рис.1.1.)

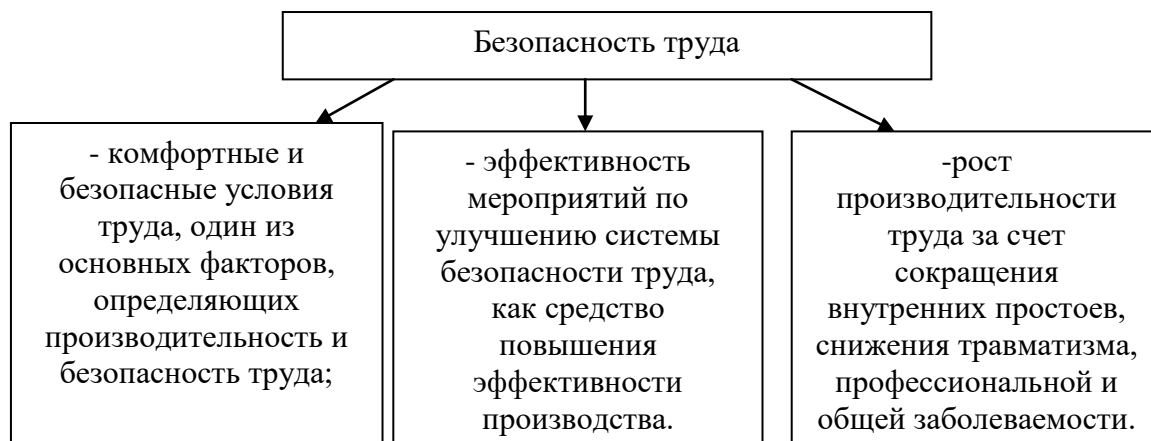


Рис.1.1 Ключевые процессы, ведущие к росту значимости безопасности труда

Важную роль в повышении производительности труда и росте значимости вопросов безопасности труда играют психологические средства повышения безопасности труда, объединяющие в себе факторы, которые определяют психологический климат в коллективе, профессиональный подбор кадров, подготовку и обучение безопасным методам труда рабочих, расстановку и эффективное использование трудовых ресурсов, их взаимоотношения в процессе производства [40].

Путем решения вопросов охраны труда, создается уверенность персонала организации в защищенности, и в том, что они работают в комфортных и безопасных условиях.

Условия труда существенно влияют на профессиональную заболеваемость, а также на возникновение и продолжительность общих заболеваний.

Создание безопасных и благоприятных условий труда для сотрудников, разработка мероприятий, достигается путем изучения и определения возможных причин производственных несчастных случаев, заболеваний, страховых случаев.

Для обеспечения высокого уровня безопасности на производстве необходимо постоянно планировать улучшение системы безопасности труда персонала [54].

Предотвращение аварий и инцидентов, снижение уровня производственного травматизма обеспечивается полным выполнением мероприятий по снижению и устранению рисков.

Основа организации управления безопасностью труда персонала - определение рисков и использование полученных данных для определения приоритетных действий.

Для эффективной работы безопасности труда в организации необходима решимость высшего руководства в отношении повышения уровня культуры охраны труда и создания современной системы управления охраной труда при

сотрудничестве с командой профессионалов, на всех этапах организации работ по охране труда в организации.

Рассмотрим основные шаги управления безопасностью труда (рис.1.2.).

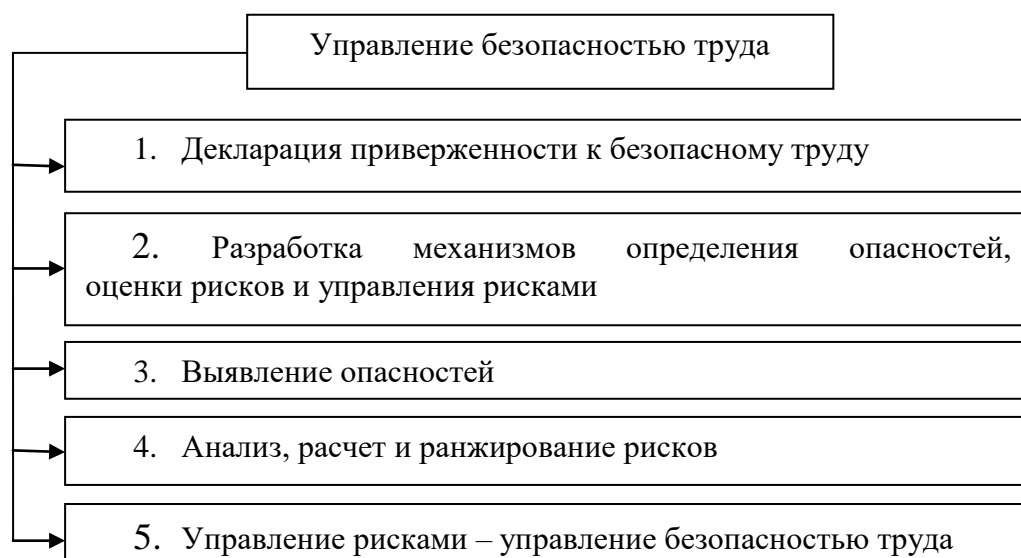


Рис.1.2 Шаги управления безопасностью труда

Важнейшим показателем для обеспечения безопасности труда на производстве является понимание сотрудниками норм безопасного поведения. Последствия ошибок могут быть неблагоприятными не только для человека, допустившего ошибку, но и для окружающей среды.

Системный подход к процессу производства, эксплуатации оборудования, принятия управленческих решений являются основой современной политики обеспечения промышленной безопасности.

Главная задача системы безопасности труда состоит в умелой координации деятельности всех служб предприятия в достижение главной цели: безопасности производства [47].

Для управления производственными рисками, необходимо проводить распознавание возникновения возможных опасностей, определение возможности риска, а так же его оценку.

Менеджмент безопасности предприятия должен руководствоваться принятыми положениями организации работ по прогнозированию,

обеспечивающее оперативное получение вариантов развития качественных характеристик проблем безопасности, условий их эффективного использования, тенденцию совершенствования.

Уточнять и корректировать планы мероприятий обеспечения безопасности позволяют качественный и количественный анализ состояния системы безопасности труда.

Безопасность производства нацелена на формирование и сохранение человеческого капитала.

1.2. Подходы и технологии формирования системы безопасности труда

Знание свойств систем безопасности труда играет важную роль при проектировании системы безопасности персонала. Различают следующие свойства систем безопасности труда: синергичность, приоритет интересов системы, эмерджентность, мультипликативность, целенаправленность, альтернативность путей функционирования и развития, целостность, структурность, иерархичность, коммуникативность, взаимодействие и взаимосвязь системы и сред, адаптивность, надежность, развитие, самоорганизация.

Проблеморазрешающая система безопасности труда должна обладать большим разнообразием, чем решаемая проблема [41].

Система должна обладать способностью, изменять свое состояние в ответ на возможное возмущение, в другом случае данная система не может отвечать задачам управления безопасностью труда на производстве и будет неэффективной.

Целью управления безопасностью труда на производстве можно считать достижение экстремума критерия оптимальности.

Система безопасности труда на предприятии – самоприспосабливающаяся система, автоматически изменяющая алгоритмы

функционирования и структуру с целью достижения оптимального состояния при изменении внешних условий [65].

Формирование системы безопасности труда может быть основано на следующих подходах.

Системный подход. С точки зрения сложной системы производства, внешние и внутренние рисковые воздействия на систему безопасности труда должны быть тщательно проанализированы.

Можно выделить следующие существенные моменты при организации системного подхода, формирования системы безопасности труда (рис.1.3).



Рис.1.3 Элементы системного подхода

Сущность каждого из этапов управления безопасностью труда предполагает применение различных методов.

В условиях экзистенциализма риска в системе безопасности труда и связанные с ним возможные потери определяют потребность в системе, которая позволит учитывать и предупреждать возможный риск нештатных ситуаций. Результатов можно достигнуть путем использования возможностей, а не путем решения проблем [59].

Традиционно составление плана в индустриальных фирмах объединяется к эксплуатационным планово – ревизорским вычислениям: производственным проектам; необходимости использования материалов; итога работы. Это не дает возможность принимать во внимание нематериальные условия.

Низкая надежность и недоступность обуславливают необходимость системного подхода к управлению системой безопасности труда.

Сущность каждого из этапов управления безопасностью труда предполагает применение различных методов.

Системный подход к управлению системой безопасности труда должен позволять организации эффективно распределять ресурсы с целью обеспечения экономической устойчивости и развития.

Необходимо отметить ряд негативных моментов, связанных с изложенным подходом:

- уровень риска зависит от поставленной задачи;
- цели могут допускать отсутствие прибыли;
- для эффективного управления концепцией защищенности работников необходим анализ показателей, отображающих её состояние.

Организационный подход. По совокупности всех техногенных воздействий и, несмотря, на принятые технические и организационные меры обеспечения безопасности, уровень индивидуального риска на технически насыщенных объектах часто превышает допустимый уровень риска для персонала промышленных предприятий (ст. 93 Технического регламента 123 – ФЗ «О пожарной безопасности») [6].

Аспект, применяемый в психологии безопасности, в котором в качестве объекта выступает работник, выполняющий профессиональную деятельность, можно считать классическим [31].

Проведенные с использованием этого подхода исследования дают основания для выделения нескольких важных с точки зрения безопасности свойств работника: стаж, возраст, пол, индивидуально – психологические особенности, психофизиологическое состояние, профессионально важные качества [31].

Организационный подход к различным феноменам человеческой жизни, связанный с развитием организационной психологии, подразумевает в качестве основного объекта анализа человека в социальной организации.

Человек рассматривается как активная система, взаимодействующая с другой системой – социальной организацией.

В этом аспекте организационная культура понимается как процесс и итог взаимодействия, согласования культур членов организации и общих организационных требований. Это в полной мере относится к культуре безопасности труда работника как члена организации [31].

Риск – ориентированный подход. С целью рационального применения трудовых, материальных и финансовых ресурсов, снижения издержек и повышения результативности своей деятельности органы государственного контроля, применяют риск - ориентированный подход.

Данный подход характеризует систему, основанную на принятии решений, ориентированных на учете степени риска.

Риск измеряет вероятность воздействия опасности на человека и значимость последствий такого влияния [72].

Чтобы интегрировать деятельность по охране труда в финансово – экономическую структуру производства необходимо, чтобы заложенный в базу этой деятельности риск - ориентированный подход оперировал с количественными характеристиками ситуаций на производстве и приводил к количественным прогнозам уровней производства.

Реализованный подход к риск – ориентированной модели нормирования в сфере обеспечения безопасности труда позволяет учитывать интересы всех сторон государства, бизнеса, работников.

В процесс управления рисками должны быть включены все центральные субъекты промышленности.

Комплексный подход. Основан на комплексном решении основных задач системы безопасности труда (рис.1.4.).

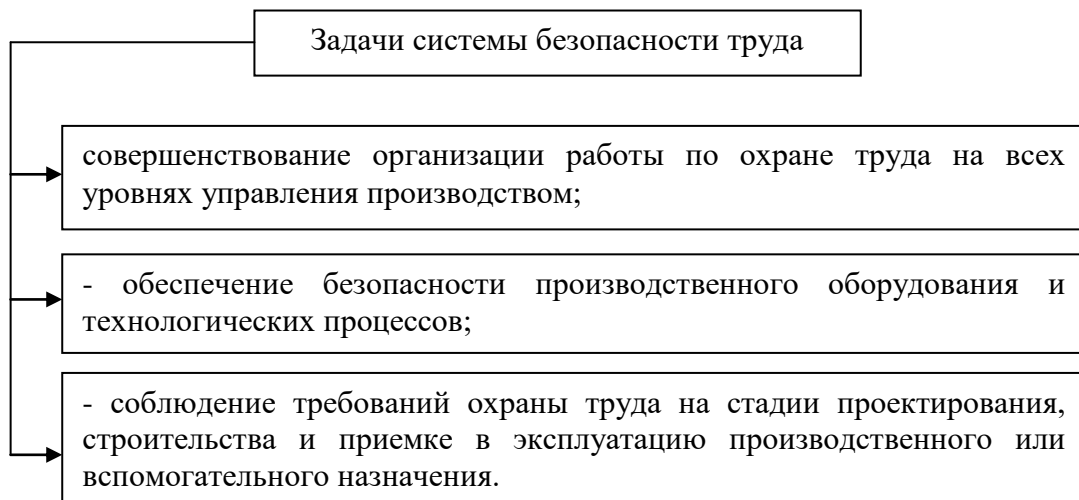


Рис. 1.4 Задачи системы безопасности труда при комплексном подходе

Для повышения эффективности функционирования системы управления безопасностью труда, необходимо изменить принципы работы системы, то есть, перейти от фиксации и расследования случившихся нарушений безопасности труда к снижению риска их возникновения [70].

Комплексный подход к организации системы охраны труда позволяет достичь существенных успехов в повышении конкурентоспособности фирмы.

Реализация любого подхода обеспечения безопасности, направленных на минимизацию вероятности возникновения и уменьшения последствий потенциальных травм и профессиональных заболеваний, достигается осуществлением комплекса мероприятий различного характера: правового, технического, социально – экономического и другие [68].

Рассмотрим этапы комплексного подхода на рисунке 1.5.



Рис.1.5 Этапы комплексного подхода

Комплексный подход к организации системы охраны труда, включает в себя следующие преимущества: повышение имиджа менеджмента предприятия, активно занимающегося повышением качества жизни человека; обеспечение соответствия корпоративной деятельности требованиям законодательства в сфере охраны и безопасности труда, осуществление эффективного контроля за опасными производственными факторами и управление рисками, возникающими в процессе производственной деятельности, что влечет уменьшение потерь ресурсов; существенное снижение непроизводственных потерь, возникающих при устранении ущерба, полученного предприятием при наступлении несчастного случая - потеря трудоспособности работниками и соответственно потеря рабочего времени, оплата штрафов за нарушения, уменьшения страховых выплат и прочее; улучшение безопасности и качества рабочих мест, морального климата в коллективе, что приводит к росту производительности труда.

Реализация любого подхода обеспечения безопасности, направленных на минимизацию вероятности возникновения и уменьшения последствий потенциальных травм и профессиональных заболеваний, достигается осуществлением комплекса мероприятий различного характера: правового, технического, социально – экономического и другие [68].

1.3 Методы и показатели оценки эффективности системы безопасности труда

Согласно федеральному Закону «О специальной оценке условий труда» № 426 – ФЗ от 28.12.2013 идентификация вредных производственных факторов выступает ключевым компонентом специальной оценки условий труда [5].

С целью установления системы управления безопасностью труда на предприятии используется мониторинг системы, в процессе которой собирается, фиксируется и анализируется определенное количество ключевых признаков, сгруппированных в критерии, и раскрывающих их суть показатели,

а так же учитываются те факторы, воздействующие на формирование оценочных критериев и показателей.

Для объективной оценки состояния безопасности труда требуются прямые показатели.

Необходимо определить, какие данные будут прямыми и какие косвенными.

Рассмотрим классификацию показателей в таблице 1.2.

Таблица 1.2

Классификация показателей оценки безопасности труда

Прямые показатели	Косвенные показатели
Несчастные случаи на производстве	Предписания, выданные государственной инспекцией труда
Дни потери трудоспособности вследствие несчастных случаев на производстве	Выявленные нарушения правил безопасности
Профессиональные заболевания	Несчастные случаи с установленной причиной «личная неосторожность»
Средняя численность работников	Травмы любой степени тяжести, полученные работников в рабочее время
Работники, занятые во вредных и опасных условиях труда	

Данные на входе и выходе определяют внешнее воздействие и показатели, характеризующие качество и эффективность функционирования объекта управления.

Критерий эффективности – признак, на основании которого производится оценка, определение эффективности [55].

Основными показателями при оценке состояния безопасности и охраны труда на предприятии является уровень травматизма и профессиональной заболеваемости, данные аттестации рабочих труда, затраты, на мероприятия по охране труда и прочее.

В настоящий период на состояние здоровья работающих оказывают влияние не только профессиональные факторы риска, связанные с характером производства, использованием небезопасных технологий, недостаточной

ответственностью работодателей за создание здоровых, безопасных условий труда, но и с факторами, появляющихся в результате научно – технического прогресса, внедрения новых технологий в разных отраслях производства [71].

Для обозначения зависимости травм на производстве и количество работающих во вредных условиях труда, используют коэффициент частоты травматизма, который определяется по формуле:

$$K_{\text{ч}} = 1000 T/P, \quad (1.1)$$

где, $K_{\text{ч}}$ – коэффициент частоты травматизма;

T – число травм на производстве;

P - среднесписочное число работников.

Методикой подсчета прямых потерь вследствие нетрудоспособности является оценка средней зарплаты на предприятии за один рабочий день.

Оплата времени нетрудоспособности определяется по формуле:

$$\text{ПП} = \text{ПД} \times \text{ФОТ} / n, \quad (1.2)$$

где, ПД – число потерянных дней;

ФОТ – фонд оплаты труда;

n – сумма рабочих дней.

Коэффициент безопасности труда характеризуется количеством нарушений правил охраны труда за текущий месяц, выявленных при выполнении работ и определяется по формуле:

$$KB = 1 - 0,1 \times P, \quad (1.3)$$

где, $0,1$ – установочная величина снижения коэффициента безопасности труда за каждое нарушение правил охраны труда;

P – выявленное количество нарушений правил охраны труда, допущенных работником.

Рационально иметь инструмент, позволяющий всецело оценить уровень промышленной безопасности конкретным количественным показателем [39].

В Ростехнадзоре уровень промышленной безопасности долгое время оценивали с учетом показателей аварийности на поднадзорных объектах.

Уровень промышленной безопасности определяется как функция, зависящая от пяти факторов:

$$P = P \{L, T, S, C, V\},$$

где, L – человеческий фактор,

T – техническое состояние опасных производственных объектов;

S – используемая технология;

C – контроль за функционированием опасных производственных объектов,

V – внешние воздействия.

I определяется по формуле :

$$P = \sum_i^m L_{э,о} + m_i S_{э,о} + m_i C_{э,о} + m V_{э,о} / 100\%, \quad (1.4)$$

где $L_{э,о}$, $S_{э,о}$, $C_{э,о}$, $V_{э,о}$ – экспертные оценки основных факторов, влияющих на уровень промышленной безопасности в организациях.

Критериями оценки эффективности работы по охране труда являются:

1. Коэффициент риска – отношение числа выявленных отклонений к общему числу оцениваемых позиций [76].

$$K_p = N_o / N_n, \quad (1.5)$$

где, K_p – коэффициент риска;

N_o – количество выявленных отклонений;

N_n – количество оцениваемых позиций.

Оцениваемые позиции могут укрупняться, делиться или полностью исключаться в зависимости от достигнутых рубежных результатов или потери значимости. Коэффициент применяется для оценки безопасности в однородных подразделениях.

2. Приведенный коэффициент риска – определяемый умножением коэффициент риска на коэффициент приведения [76].

$$K_{\text{ПР}} = K_{\text{Р}} \times K_{\text{П}}, \quad (1.6)$$

где, $K_{\text{ПР}}$ – приведенный коэффициент риска;

$K_{\text{П}}$ – коэффициент приведения.

Применяется для оценки разнородных подразделений.

3. Коэффициент приведения – отношение числа контролируемых позиций в подразделении к среднему числу контролируемых отклонений от требований законодательных актов, норм и правил охраны труда в целом по предприятию [76].

$$K_{\text{П}} = N_{\text{КПП}} / N_{\text{Ср}}, \quad (1.7)$$

$N_{\text{Ср}}$ – среднее число контролируемых позиций;

$N_{\text{КПП}}$ – число контролируемых позиций в подразделении.

Объективность и гласность подведения итогов данной работы достигается при комиссионной оценке [38]. Комиссия назначается из числа выборных представителей трудового коллектива и администрации с обязательным участием инженера по охране труда [76].

Охрана труда является социально значимой деятельностью по обеспечению сохранности здоровья и трудоспособности работников.

Законодательство Российской Федерации по охране труда предусматривает основные условия отношений в области охраны труда между работодателем и наемным сотрудником производства.

Для своевременного выявления сбоев или недочетов в системе управления безопасностью труда необходим регулярный мониторинг всех ее элементов, включая проверку знаний по охране труда, производственной, электро – и пожарной безопасности, также соблюдения норм гигиены и профилактической медицины.

Улучшение условий труда в организации дает возможность получить, не только оздоровительный, но и экономический эффект, так как при этом повышается работоспособность, уменьшаются потери рабочего времени, снижается текучесть кадров.

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ТРУДА В ЗАО «КОМБИНАТ ХЛЕБОПРОДУКТОВ СТАРООСКОЛЬСКИЙ»

2.1. Организационно – экономическая характеристика организации ЗАО «КХПС»

ЗАО «КХПС» - многопрофильное предприятие по производству муки пшеничной, муки ржаной, крупы манной, различных видов комбикормов (рассыпные, гранулированные, крупка), кормовые смеси. Комбинат обладает самой широкой линейкой мелкофасованной муки в России, которая включает в себя 12 торговых марок.

Полное фирменное наименование: Закрытое акционерное общество «Комбинат хлебопродуктов Старооскольский».

Место нахождения: 309500, Белгородская область, г. Старый Оскол, ул. 1-ой Конной Армии, Промкомзона.

ЗАО «Комбинат хлебопродуктов Старооскольский» ведет свою производственную деятельность с 1988 года.

Проектная мощность установленного на предприятии лицензионного оборудования швейцарской фирмы «BUNLER», позволяет перерабатывать 500 тонн зерна и производить 370 тонн муки в сутки, тем самым обеспечивать потребность в муке огромной страны на долгие годы вперед.

В 2000 году ЗАО «Комбинат хлебопродуктов Старооскольский» вошел в Агропромышленную корпорацию «Стойленская Нива».

Войдя в состав АПК «Стойленская Нива», «Комбинат хлебопродуктов Старооскольский» начал работать по новой, принципиально отличающейся от прежней, экономической схеме. Прежде предприятие только оказывало услуги по переработке зерна, в 2001 году оно вышло на рынок со своей продукцией. И сразу же были предприняты шаги по переходу от оптового покупателя к розничному.

Проведенные маркетинговые исследования, показали, что оптимальный вариант для целевой группы потребителей — это мука, расфасованная в упаковки по два килограмма. Удобная упаковка из плотной бумаги не занимает много места в кухонном шкафу и обеспечивает сохранность муки. В конце 2001 года Комбинатом была приобретена линия немецкого производства «Фавема» по фасовке муки в 2-килограммовые пакеты.

Старооскольская мука довольно быстро приобрела популярность не только в нашем регионе, но и за его пределами.

Осенью 2003 года «Комбинат хлебопродуктов Старооскольский» вышел на российский рынок муки с новой продукцией.

Помимо привычной «Старооскольской» муки, покупателям были предложены товары в красочных упаковках с легко узнаваемыми и запоминающимися названиями - «Ладушка», «Хлопотунья».

В октябре 2003 г. На Комбинате внедрена одна из самых прогрессивных технологий комбикормовой промышленности — экспандирование — гидротермическая обработка сырья для производства комбикормов.

Но предметом особой гордости комбината стала мука «Белая Королева». «Выше высшего сорта!» - под таким девизом «Белая Королева» появилась на российском рынке. Технические условия производства этой продукции разрабатывались во Всероссийском научно-исследовательском институте зерна и продуктов его переработки (ВНИИЗ). Её качественные показатели выше, чем у муки высшего сорта. Примечательно, что в России больше никто не производит такую муку. Для изготовления «Белой Королевы» используют лучшие помольные партии пшеницы.

Эта мука идеально подходит для любой выпечки, особенно праздничных тортов и пирожных. Превосходный вкус и длительные сроки хранения — главные особенности готовых изделий, которые оценит любая хозяйка. Самое интересное, что «Белая Королева» получила высокую оценку, ещё не успев появиться на прилавках рынков и магазинов.

Мука была удостоена золотой медали на всероссийской выставке с международным участием «Золотая Осень-2003», прошедшей в Москве.

В частности, в 2003 году был проведен плановый капитальный ремонт элеватора, мельничного комплекса и комбикормового завода на сумму более 4 млн. рублей.

Технологический процесс экспандирования позволяет повысить питательную ценность комбикормов и их усваиваемость, сократить расход кормов и повысить продуктивность животных и птицы, увеличить возможность добавления жидких компонентов, что в свою очередь повышает обменную энергию кормов. Кроме того, специалисты комбината могут изготовить любые виды комбикормов по желанию заказчика, предложенной им рецептуре и в любом количестве. – Комбикорма, также как и мука, производства ЗАО «КХПС» реализуются не только в областях и регионах России, но и за ее пределами.

Современный и профессиональный менеджмент, достаточное и своевременное финансирование открыли новые возможности для дальнейшего развития нашего предприятия.

АПК «Стойленская Нива» - крупнейший агрохолдинг России имеет в своем составе предприятия – по производству и переработке зерна, производству муки, производству хлебобулочных изделий. Помимо закупки зерна для собственных нужд активно развивается зерновой трейд (покупка зерна для последующей перепродажи), что позволяет выгодно использовать конъюнктуру рынка и быть всегда на шаг впереди наших конкурентов.

География закупок зерна охватывает самые разные регионы страны, что в свою очередь, позволяет формировать оптимальные помольные партии. Организационная структура ЗАО «Комбинат хлебопродуктов Старооскольский» построена по линейно-функциональному принципу. Исполнительный директор, как линейный руководитель берет на себя всю полноту власти. Функциональные подразделения оказывают содействие директору при разработке конкретных вопросов и подготовке решений.

Функциональные структуры подразделения находятся в подчинении линейного руководителя. Через руководителей служб – исполнителей они осуществляют свои решения.

Структура создает условия для единства распоряжения в системе управления, ориентирует на выполнение оперативных задач.

Такая организационная структура позволяет руководителю предприятия, а также функциональным подразделениям контролировать все процессы принимаемых решений.

Тип производственной системы ЗАО «Комбинат хлебопродуктов Старооскольский» основан на непрерывном производстве муки, манной крупы, макаронных изделий. Этому, прежде всего, способствует то, что производство продукции, обусловлено технологическим оборудованием комплекса.

Фактический объем производства в целом и по ассортименту выпускаемой продукции за последние 3 года представлены в таблице 2.1.

Таблица 2.1

Объем производства продукции

Наименование выпускаемой продукции	Годы		
	2014	2015	2016
Мука	50000	65000	78000
Манная крупа	140	160	210
Макаронные изделия	10500	11650	12550
Всего	60640	76810	90760

Как видно из таблицы основной рост производства происходит с 2015 года.

Цены на продукцию с средним выросли на 25%. В результате внедрения ряда организационных мероприятий, укрепления производственной, технологической и трудовой дисциплины на тех же производственных мощностях против 2014 года увеличилась на 120 тонн, или в 1,3 раза. Проанализируем финансовые результаты деятельности ЗАО «Комбинат хлебопродуктов Старооскольский» за 2014 – 2016 г. г. в таблице 2.2

Анализ финансовых результатов деятельности ЗАО «Комбинат хлебопродуктов
Старооскольский» за 2014- 2016 г. г.

Показатель	2014	2015	2016	+;- 2015/2014	+;- 2016/2015	
1	2	3	4	5	6	
Средняя величина активов (тыс.руб)	8376948	9847629	10844240	1470681	996611	
Капитал и резервы (тыс.руб)	3749537	2789048	2792885	-960489	3837	
Долгосрочные обязательства (тыс.руб)	1888464	4465574	6099699	2577110	1634125	
Средняя величина текущих активов (тыс.руб)	1864988	2288442	2568229	1023454	2339787	
Выручка от реализации товаров, работ, услуг (тыс.руб)	3885472	8424960	9989548	4539488	1564588	
Себестоимость реализации товаров, работ, услуг (тыс.руб)	3542417	5863542	7989436	2321125	2125894	
Среднегодовая стоимость основных производственных фондов (тыс.руб)	3275450	3155215	3043578	-120235	-111637	
Среднегодовая стоимость материальных оборотных средств (тыс.руб)	758423	893487	1028710	135064	135223	
Прибыль отчетного периода (тыс.руб)	-983415	-587802	967287	395613	379485	
Прибыль от реализации (тыс.руб)	658987	2669689	2635624	2010702	-15935	
Прибыль, остающаяся в распоряжении предприятия (тыс.руб)	-975963	-637872	783056	338091	145184	
Рентабельность активов (%)	-12,6238	-6,75758	7,382642	5,86622	14,140222	
Рентабельность текущих активов (%)	-	54,73581	-28,3427	31,54432	26,39311	59,88702
Рентабельность инвестиций (%)	-	17,58822	-8,28644	11,26814	9,30178	19,55458
Рентабельность собственного капитала (%)	-	26,56685	-23,8472	29,43276	2,71965	53,27996
Рентабельность реализованной продукции (%)	-26,85444	-7,74408	8,613880	19,11036	16,35796	
Рентабельность объема продаж (%)	17,62374	30,58748	20,4638	12,96374	-10,12368	
Коэффициент фондоемкости	0,847644	0,389428	0,27749	-0,458216	-0,111938	
Коэффициент закрепления оборотных средств	0,264462	0,166725	0,167464	-0,097737	0,000739	
Рентабельность производственной деятельности	0,265464	0,439675	0,256844	0,174211	-0,182831	
Рентабельность перманентного капитала	-0,47763	0,096257	0,196287	0,378506	0,10003	
Прибыль на 1 руб. реализованной продукции	-	0,248793	-0,09041	0,097345	0,158383	0,006935
Оборачиваемость активов	0,438276	0,857836	0,935720	0,41956	0,077884	

По результатам таблицы 2.2 можно сделать вывод: ЗАО «Комбинат хлебопродуктов Старооскольский» значительно улучшило результаты хозяйственной деятельности в 2016 году по сравнению с 2014 и 2015 г.г. Чистая прибыль увеличилась на 145184 тыс. руб., также увеличились показатели рентабельности активов, инвестиций, рентабельность собственного капитала и реализованной продукции. Произошло увеличение оборачиваемости активов. Рост прибыли на 1 руб. реализованной продукции составил 0,17 руб. Но произошло снижение рентабельности производственной деятельности и рентабельности объема продаж за счет снижения прибыли от реализации.

2.2. Анализ системы управления персоналом в организации

Аппарат управления содержит свою структуру, под которой понимается количество: состав его подразделений, ступеней управления в единой взаимосвязанной системе. На данной схеме, кроме структурных, отражены и производственные подразделения и их взаимосвязь. Схема организационной структуры ЗАО «КХПС» по горизонтали определяет количество звеньев одного уровня, а по вертикали количество ступеней в их соподчиненности (приложение 1).

К органам управления относятся руководители структурных подразделений, структурные подразделения и некоторые специалисты, определяющие части функций.

Ступени аппарата управления – это его уровни по горизонтали в их последовательном соподчинении снизу вверх. Первый (низовой) уровень на предприятии - производственный участок.

Определение функций каждого органа управления и деятельность структурных подразделений определяется специальными положениями.

На КХПС таким положением является положение о структурном подразделении, утвержденное Советом директоров.

На ЗАО «КХПС» применяется линейно – функциональная система управления, основывающаяся на сочетании преимуществ линейной и функциональной форм. При этой системе линейные руководители сохранили за собой право отдавать распоряжения и принимать решения при участии и помощи функциональных служб.

Функциональные органы находятся в подчинении линейного руководителя, распоряжения отдаются производственным подразделениям только после согласования с последним. Это объясняется тем, что линейный руководитель устанавливает очередность в решении комплекса мероприятий.

Маркетинг, планирование, координация, учет, контроль, руководство обеспечения научно – технической и сбытовой деятельности определяют функции среднего уровня управления. Они подготавливают информацию и рекомендации по вопросам, для принятия решений управленцами. Средний управленческий уровень, объединяет руководителей среднего звена и их подразделения. Задачи. Вытекающие из функциональной специфики решают менеджеры среднего уровня.

Принятие решений линейными руководителями ограничено установленными рамками.

Управление ЗАО «Комбинат хлебопродуктов Старооскольский» осуществляется в соответствии с Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о структуре управления в учреждении, Положениями о структурных подразделениях, Должностными инструкциями, Инструкциями по делопроизводству и иными документами, утвержденными в установленном порядке.

В части специальных вопросов (финансовых, материально-технического снабжения и т.д.) подчинение осуществляется по системе функциональных связей, которые делятся на два типа: функциональные восходящие связи – подчинение функциональному руководителю вышестоящего уровня управления; функциональные горизонтальные связи – подчинение функциональному руководителю одноименного уровня управления (рис. 2.1.).

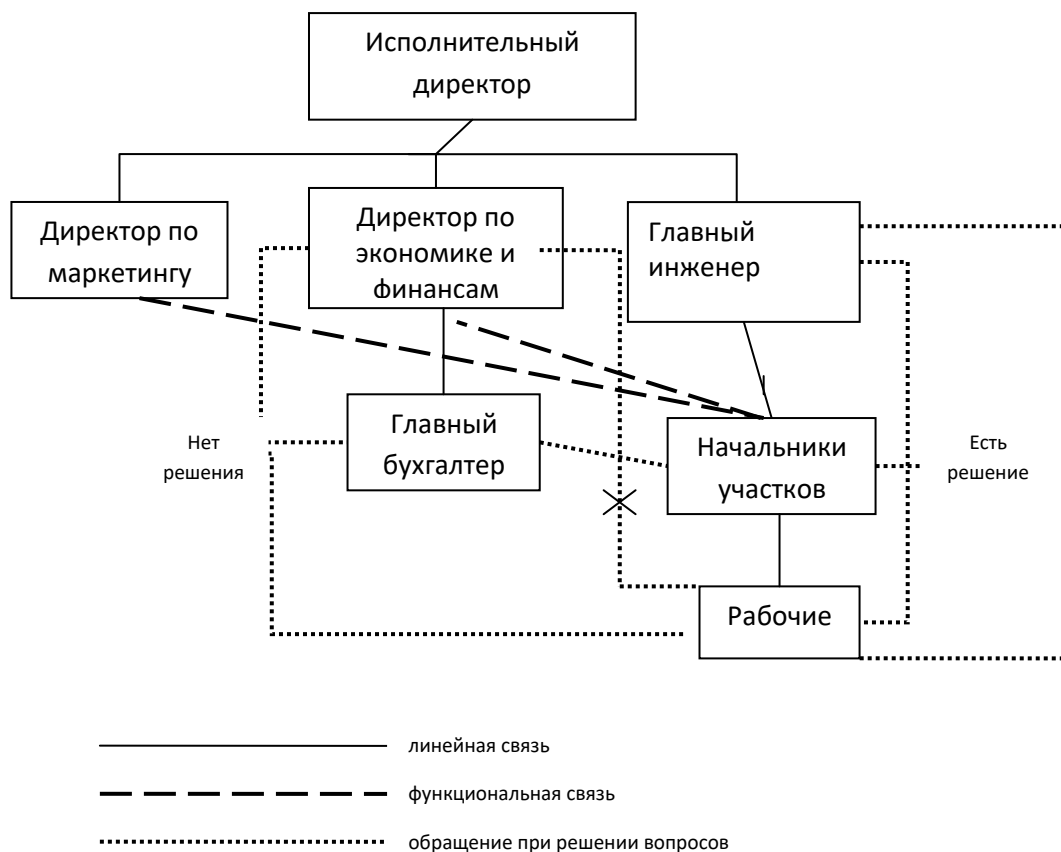


Рис. 2.1 Взаимосвязи между уровнями управления ЗАО «Комбинат хлебопродуктов Старооскольский»

Из приведенной схемы видно, что подчиненный может решать вопросы с руководителем уровня управления, стоящего выше, чем его непосредственный руководитель (линейные связи) или, чем руководитель по части выполнения отдельных функций (функциональные связи). При этом руководитель уровня управления следующего над вышестоящим, при решении вопроса на своем уровне, обязан выяснить, почему вопрос не был решен на соответствующем уровне.

Для более конкретного анализа системы управления рассчитаем основные показатели кадровых процессов ЗАО «Комбинат хлебопродуктов Старооскольский».

$$K_{\text{пр}2014} = \frac{Ч_{\text{пр}}}{Ч} * 100\% = 53/156 * 100\% = 33,9\%$$

$$K_{\text{пр}2015} = \frac{Ч_{\text{пр}}}{Ч} * 100\% = 12/147 * 100\% = 8,2\%$$

$$K_{\text{пр}2016} = \frac{Ч_{\text{пр}}}{Ч} * 100\% = 85/153 * 100\% = 55,5\%$$

$$K_{\text{в}2014} = \frac{Ч_{\text{ув}}}{Ч} * 100\% = 94/156 * 100\% = 60,2\%$$

$$КВ_{2015} = Чув / Ч * 100\% = 254 / 147 * 100\% = 172,7\%$$

$$КВ_{2016} = Чув / Ч * 100\% = 70 / 153 * 100\% = 45,7\%$$

$$Ктекуч_{2014} = (Чсж + Чув1) / Ч * 100\% = (35 + 9) / 156 * 100\% = 28,2\%$$

$$Ктекуч_{2015} = (Чсж + Чув1) / Ч * 100\% = (97 + 7) / 147 * 100\% = 70,7\%$$

$$Ктекуч_{2016} = (Чсж + Чув1) / Ч * 100\% = (55 + 5) / 153 * 100\% = 39,2\%$$

$$Кпост_{2014} = (Ссп. Ч. - Чув) / Ч * 100\% = (1917 - 94) / 156 * 100\% = 1168,5\%$$

$$Кпост_{2015} = (Ссп. Ч. - Чув) / Ч * 100\% = (1675 - 254) / 147 * 100\% = 966,6\%$$

$$Кпост_{2016} = (Ссп. Ч. - Чув) / Ч * 100\% = (1690 - 70) / 153 * 100\% = 1058,8\%$$

Проанализируем основные кадровые процессы ЗАО «КХПС» в таблице

2. 3.

Таблица 2.3

Анализ основных кадровых процессов ЗАО «КХПС»

Показатель	2014г.	2015г.	2016г.	2016г. В % к 2014г.
Численность персонала на начало года, чел.	1917	1675	1690	88,1
Среднесписочное число работников, чел.	156	147	153	98,1
Принято всего, чел.	53	12	85	160,4
Выбыло всего, чел.	94	254	70	74,5
В т.ч.:				
- по сокращению штатов:	50	150	10	20
- по собственному желанию:	35	97	55	157,1
- за нарушение трудовой дисциплины	9	7	5	55,5
Численность на конец года, чел.	1942	1690	1713	88,2
Коэффициент оборота по приему (Кпр)	33,9	8,2	55,5	163,7
Коэффициент оборота по выбытию (Кв)	60,2	172,7	45,7	75,9
Коэффициент постоянства кадров (Кпс)	1168,5	966,6	1058,8	90,6
Коэффициент текучести кадров (Ктк)	28,2	70,7	39,2	139

Анализируя данные таблицы 2.3 можно заметить тенденцию к снижению численности персонала в основном за счет сокращения штатов (в 2014г. – 1917, в 2016г. – 1690 человек).

Предприятие стремится увеличить коэффициент постоянства кадров, и число выбывших работников в 2016 году по сравнению с 2015 уменьшается. Происходит увеличение коэффициента по приему работников.

Уменьшается количество уволенных за нарушение трудовой дисциплины.

Среднесписочная численность работников уменьшается с заметным непостоянством.

Движение рабочей силы имеет неоднозначную динамику, так в 2015 по сравнению с 2014 коэффициент текучести имеет отрицательную динамику и увеличился на 42,5%. В 2016г. Положительная динамика коэффициента текучести возвращается и он составил 39,2%.

Рассмотрим динамику основных коэффициентов движения кадров на рис. 2.2.

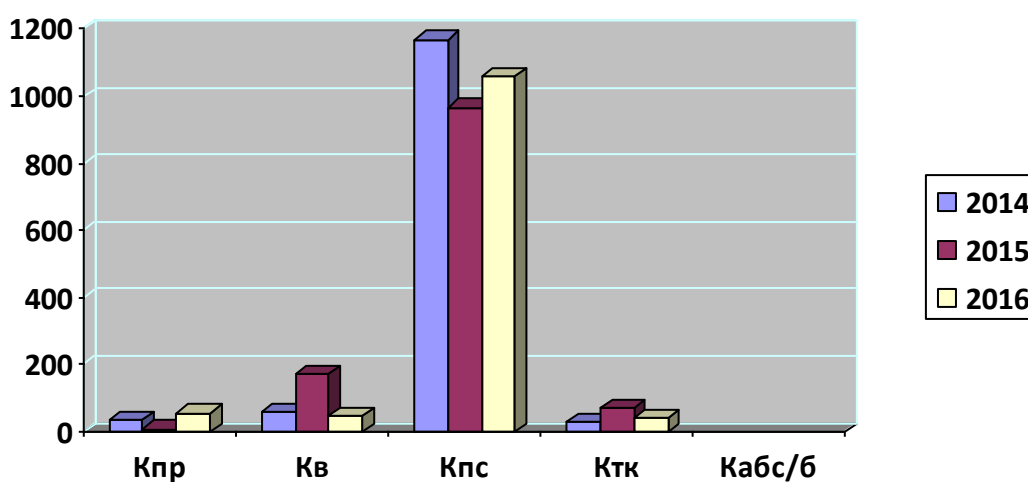


Рис.2.2 Динамика коэффициентов движения персонала в ЗАО «Комбинат хлебопродуктов Старооскольский» в 2014 – 2016 гг.

Персонал ЗАО «Комбинат хлебопродуктов Старооскольский», участвующий в производстве и оказании услуг, делится на четыре группы:

- руководители (исполнительный директор, заместители, начальники структурных подразделений, мастера);
- специалисты (инженеры, технологи, бухгалтера, специалисты отдела кадров);
- служащие (секретари, делопроизводители, учетчики);
- рабочие (работники, участвующие в процессе производства, а также обслуживающие участки).

Рассмотрим структуру и укомплектованность персонала в ЗАО «Комбинат хлебопродуктов Старооскольский» в таблице 2.4

Структура и укомплектованность персоналом в ЗАО «КХПС»

Показатели	2014г.			2015г.			2016г.		
	Кол-во должностей	Кол-во физ. Лиц	Укомплектованность	Кол-во должностей	Кол-во физ. Лиц	Укомплектованность	Кол-во должностей	Кол-во физ. Лиц	Укомплектованность
Персонал, всего в том числе :	1953	1942	99,4	1675	1670	99,7	1727	1713	99,1
1.Руководители	225	224	99,5	210	209	99,5	220	216	98,1
2.Специалисты	320	315	98,4	280	277	98,9	273	268	98,1
3.Рабочие	1390	1385	99,6	1170	1169	99,9	1220	1215	99,5
4.Служащие	18	18	100	15	15	100	14	14	100

Анализируя данные таблицы, можно сделать вывод о том, что число должностей за последние три года уменьшалось. Укомплектованность физическими лицами увеличивалось и составляет в 2014 г. – 99,5; в 2015г.- 98,9; в 2016г. – 99,1. Фактическая численность персонала на 98% соответствует штатной потребности в персонале, это говорит о том, что предприятие заботится о обеспеченности кадрами.

Из данных таблицы 2.5 укомплектованность персоналом в ЗАО «Комбинат хлебопродуктов Старооскольский» за 2014-2016 гг. представим в виде схемы (рис.2.3.).

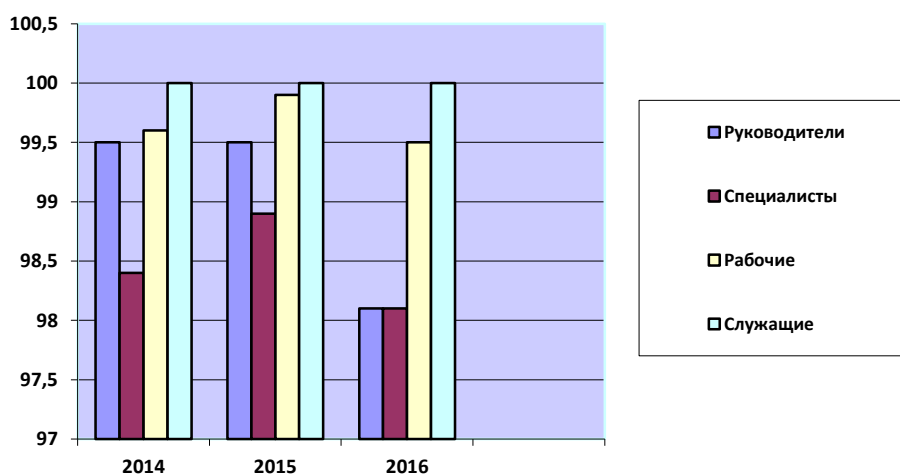


Рис.2.3. Динамика укомплектованности персонала ЗАО «Комбинат хлебопродуктов Старооскольский» за 2014 – 2016 гг.

Из диаграммы мы видим, что служащие являются самым укомплектованным классом персонала. Наименее укомплектованной является группа специалистов. Руководители, в 2016г. На 0,6% менее укомплектованы по сравнению с 2015г. (99,7%). Укомплектованность рабочих на протяжении трех лет сохраняет положительную динамику, что может свидетельствовать о удовлетворенности людей, своей работой.

Проанализируем качественный состав трудовых ресурсов ЗАО «Комбинат хлебопродуктов Старооскольский», то есть распределение работников по возрасту, полу, трудовому стажу и образованию (табл. 2.5, 2.6, 2.7, 2.8).

Таблица 2.5

Распределение персонала в ЗАО «КХПС» по возрасту в 2014 – 2016 гг.

Группы работников по возрасту, лет	2014г.		2015г.		2016г.	
	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
До 20	157	8	142	8,5	151	8,8
20-30	546	28,1	487	29,1	503	29,4
30-40	665	34,4	522	31,3	528	30,8
40-50	534	27,5	502	30,1	506	29,5
50-60	38	1,9	17	1	24	1,4
Свыше 60	2	0,1	0	0	1	0,05
Итого	1942	100	1670	100	1713	100

Как видно из таблицы 2.5 основную группу работников составляют работники в возрасте 30 - 40 лет. Работники 20-30 лет составляют около 30 % от общего числа персонала. За последние два года численность работников в этой категории увеличилось на 16 человек. Сотрудники в возрасте 40-50 так же составляют около трети общей численности персонала.

Наименьшую численность составляет персонал в возрасте выше 60 лет.

Также наблюдается увеличение количества персонала до 20 лет, это говорит о том, что предприятие сотрудничает с учреждениями среднего профессионального и высшего образования, и готово принимать молодых специалистов.

Таблица 2.6

Распределение персонала ЗАО «КХПС» по полу 2014- 2016 г.

Группы работников по полу	Мужчины		Женщины	
	Кол- во	Удельный вес,%	Кол- во	Удельный вес,%
1.Руководители	105	9,61	111	17,9
2.Специалисты	194	17,7	74	11,9
3.Рабочие	783	71,7	432	69,6
4.Служащие	10	0,91	4	0,6
Итого	1092	100	621	100

По данным таблицы 2.6 видно, что на заводе преобладает мужская рабочая сила. Превышающий мужской состав работников, над женским, обусловлен спецификой работы.

В группе руководителей количество женщин больше на 6 человек, чем мужчин.

Распределение персонала отражается, прежде всего, по участию в основных видах деятельности организации.

Таблица 2.7

Распределение работников ЗАО «КХПС» по трудовому стажу в 2016 г.

Группы работников по стажу, лет	Всего (чел./%)	Руководители		Специалисты		Рабочие		Служащие	
		Кол- во	% по группе	Кол- во	% по группе	Кол- во	% по группе	Кол- во	% по группе
до 5	163	12	5,5	36	13,4	115	9,5	-	-
от 5 до 10	727	107	49,5	94	35,1	524	43,1	2	14,3
от 10 до 15	260	72	33,3	79	29,5	102	8,4	7	50
от 15 до 20	452	25	11,6	42	15,7	380	28,8	5	35,7
свыше 20	106	-	-	17	6,3	89	7,3	-	-
свыше 30	5	-	-	-	-	5	0,4	-	-
Итого	1713	216	100	268	100	1215	100	14	100

Данные таблицы 2.7 свидетельствуют о том, что наибольшую долю персонала составляют работники со стажем 5 - 10 лет. Персонал со стажем 10-15 лет составляет 50% численности в категории служащие. Трудовые ресурсы со стажем работ свыше 30 лет присутствуют только в категории рабочие. Это то звено персонала, которое наиболее полно взаимодействует с молодыми специалистами и может способствовать передаче трудового опыта. Молодых рабочих со стажем до 5 лет, около 10 % от общей численности персонала.

Таблица 2.8

Распределение работников ЗАО «КХПС» по образованию в 2016 г.

Группы работников по образованию:	Всего (чел./%)	Руководители		Основной		Вспомогательный	
		Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
среднее	148	-	-	125	13,2	23	6,7
Среднее специальное	311	-	-	226	24	85	24,8
Незаконченно е высшее	208	57	26,4	117	18,8	34	9,9
высшее	838	163	75,5	475	50,4	200	58,5
Ученая степень	7	7	3,2	-	-	-	-

Данные таблицы 2.8 свидетельствуют о том, что в организации преобладает персонал с высшим образованием. Это свидетельствует о серьезной квалификационной подготовке кадров на предприятии, эффективной системе обучения, подготовки и переподготовки кадров.

Таблица 2.9

Анализ заработной платы персонала в ЗАО «КХПС» (руб.)

Показатели	2014г.	2015г.	2016г.	2016г. В % к 2014
Персонал, всего в том числе:	63000	73000	80000	126,9
1.Руководители	30000	35000	37000	123,3
2.Специалисты	20000	23000	25000	125
3.Рабочие	13000	15000	18000	138,5
4.Служащие	10000	12000	16000	160

По данным таблицы 2.9 видно, что за последние три года наблюдается положительная тенденция роста заработных плат сотрудников.

Наибольшее число выплат осуществляется категории руководители, что обусловлено занимаемыми должностями.

Важнейшими этапами процесса управления персоналом предприятия, исходя из основных функций службы управления персоналом, являются: формирование кадровой политики; подбор персонала; оценка персонала; расстановка кадров; обучение персонала.

Для анализа процессов управления персоналом рассмотрим таблицу 2.10.

Анализ процессов управления персоналом

Наименование	Содержание	Регламентирующий документ
Кадровая политика	Разрозненность сотрудников и подразделений в процессе осуществления своей деятельности; дублирование функций сотрудниками внутри подразделения; отсутствие контролирующего органа деятельности в сфере корпоративной культуры	Коллективный договор Корпоративный Кодекс
Подбор персонала	Оценка кандидатов: внимание личностным характеристикам, во многом определяет успешность выполнения должностных обязанностей	Регламент по подбору, набору персонала
Оценка персонала	Оценка потенциала для снижения продвижения риска, выявление некомпетентных сотрудников	Положение об оценке персонала
Расстановка кадров	Распределение сотрудников по структурным подразделениям и должностям в соответствии с требуемым уровнем	Положение о структурных подразделениях Положение об обработке персональных данных работников
Обучение персонала	Проведение мероприятий по повышению квалификации, которая предполагает создание возможностей для проявления инициативы и развития способностей.	Положение об обучении персонала, повышении квалификации, переобучении
Мотивация и стимулирование	Использование эффективных методов мотивации и стимулирования работников	Положение об оплате труда и премировании работников Положение о дополнительном стимулировании работников за отсутствие нарушений по охране труда, культуре производства и промышленной санитарии
Кадровое делопроизводство	Упорядочение работы с персоналом, обеспечение соблюдения требований трудового и налогового законодательства	Регламент по кадровому делопроизводству

Безопасность работников	труда	Создание безопасных условий труда для работников, контроль и профилактика травматизма и заболеваний персонала.	ГОСТ 12.0.230-2007 ССБТ. «Системы управления охраной труда. Общие требования»; Положение о обучении охраны труда; правила охраны труда; типовые инструкции; строительные правила и нормы (СниПы)
----------------------------	-------	--	---

Можно отметить, что на предприятии проводится планомерная работа с персоналом. Согласно положениям персонал проходит инструктажи по безопасности труда, обучение и медицинские осмотры.

Таким образом, ЗАО «Комбинат хлебопродуктов Старооскольский» действует по линейно-функциональной системе управления, отдел кадров относится к 5 уровню управления и осуществляет общее руководство в части кадровых вопросов с вышестоящим руководством.

Движение рабочей силы имеет неоднозначную динамику, так в 2015 по сравнению с 2014 коэффициент текучести имеет отрицательную динамику и увеличился на 42,5%. В 2016г. Положительная динамика коэффициента текучести возвращается и он составил 39,2%.

Фактическая численность персонала на 98% соответствует штатной потребности в персонале.

Служащие являются самым укомплектованным классом персонала. Наименее укомплектованной является группа специалистов.

Укомплектованность рабочих на протяжении трех лет сохраняет положительную динамику.

Основную группу работников составляют работники в возрасте 30 - 40 лет. Работники 20-30 лет составляют около 30 % от общего числа персонала.

На заводе преобладает мужская рабочая сила. Превышающий мужской состав работников, над женским, обусловлен спецификой работы.

Наибольшую долю персонала составляют работники со стажем 5 – 10 лет.

Трудовые ресурсы со стажем работ свыше 30 лет присутствуют только в категории рабочие.

В организации преобладает персонал с высшим образованием. Это свидетельствует о серьезной квалификационной подготовке кадров на предприятии, эффективной системе обучения, подготовки и переподготовки кадров.

2.3. Оценка системы управления безопасностью труда

Организация эффективной системы безопасности труда заключается в формировании безопасных и здоровых условий труда для сотрудников организации.

Ответственность за состояние охраны труда в ЗАО «Комбинат хлебопродуктов Старооскольский» несет служба охраны труда и промышленной безопасности, которую возглавляет инженер по охране труда.

Формирование и деятельность системы управления охраной труда основано на исполнении требований Трудового Кодекса Российской Федерации и других нормативных актов в области охраны труда [67].

На заводе действует административный контроль выполнения норм охраны труда. На каждом участке производства ведутся книги контроля, в которых делаются записи об осуществлении работ по созданию безопасных условий труда.

Контроль службой охраны труда осуществляется в масштабах всей организации.

Обеспечение работников инструкциями по охране труда, является одним из важнейших направлений промышленной безопасности.

Составленные инструкции для персонала разрабатываются с утвержденными нормами и при участии линейных руководителей.

Рассмотрим основные элементы управления системой безопасности труда персонала на ЗАО «Комбинат хлебопродуктов Старооскольский (рис.2.4).

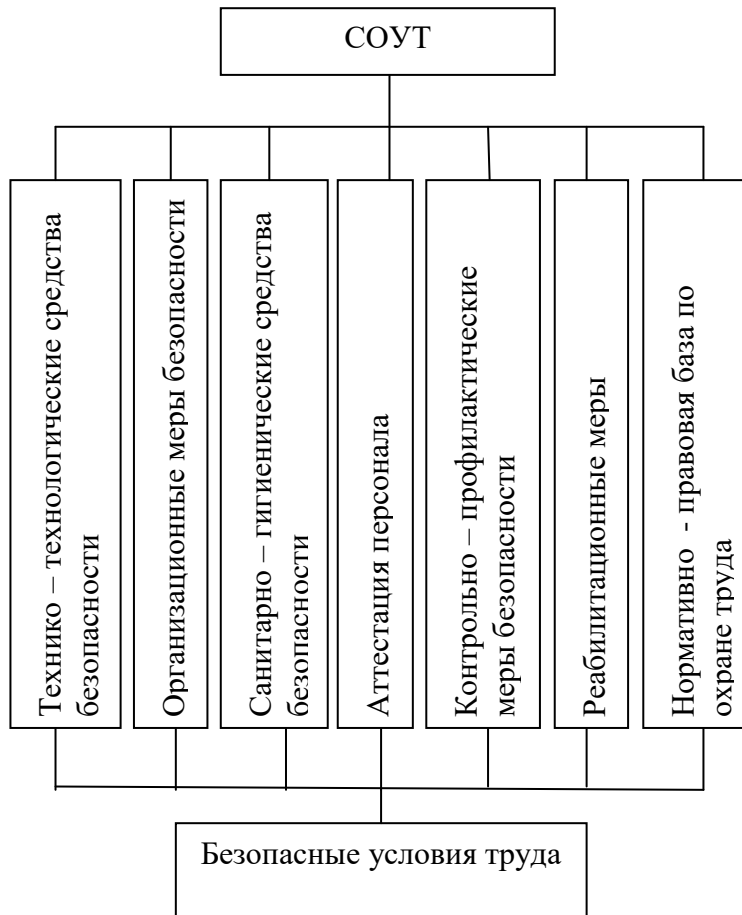


Рис.2.4. Основные элементы системы управления охраной труда на ЗАО «КХПС»

Оказание методической помощи разработчикам, контроль над разработкой и пересмотром инструкций для работников входит в обязанности службы охраны труда.

Контроль службой охраны труда осуществляется в масштабах всего предприятия.

Комплексные проверки проводятся на одном подразделении, объектом является оборудование, проверяемое на соответствие требованиям техники безопасности.

Контроль, проводимый, комиссиями проводится в виде целевых и комплексных проверок. Учет и расследование страховых случаев на производстве ведется в соответствии с положением о расследовании несчастных случаев. В соответствии с положением к учету и расследованию подлежат:

- 1) несчастные случаи, приведшие к необходимости перевода работника на другую работу
- 2) временную или долговременную утрату им трудоспособности
- 3) либо его смерть.

Произошедшие: на рабочем месте; на территории предприятия; за территорией предприятия, но работы выполнялись по письменному приказу администрации; при следовании к месту работы или с работы на транспорте, предоставленном организацией.

При несчастном случае работодатель обязан: организовать оказание первой медицинской помощи; по необходимости доставить пострадавшего в лечебное учреждение; организовать комиссию по расследованию; обеспечить сохранность рабочего места или всего места происшествия до начала расследования, если это не угрожает жизни и впоследствии не приведет к аварии.

Сотрудники охраны труда проходят обучение и проверку знаний по охране труда периодичностью не реже одного раза в год.

В результате анализа результатов обучения персонала по охране труда разрабатывается стратегия управления, и выбирается ключевое направление безопасности.

Засчитаем потери, связанные с травматизмом и заболеваниями на предприятии за 2014 -2016гг.

Таблица 2.11

Анализ травматизма и заболеваний на ЗАО «КХПС» за 2014-2016 гг.

Наименование исходных данных	2014	2015	2016	2016г. В % к 2014г.
Общее списочное число работающих (Чел.)	1942	1670	1713	88,2
Годовой фонд календарного рабочего времени (Дн.)	260	260	260	100
Потеряно всеми травмированными (Дн.)	196	99	97	49,5
Потеряно всеми больными (Дн.)	3753	3888	3893	103,7
Число травмированных (Чел.)	23	22	21	33,3
Число не работающих в результате заболеваний (Чел.)	430	467	456	106
Средняя дневная фактическая выработка на 1 раб. (Руб.)	655	983	987	150,7

Продолжение таблицы 2.11

Среднедневная выплата по б/л, связанная с травм.(Руб.)	95,2	132,4	135,6	142,3
Среднедневная выплата по б/л, связанная с заболеваниями (Руб.)	61,2	80,3	87,2	142,5
Израсходовано средств на улучшение условий (Руб.)	605	633	644	106,4
Продолжительность рабочего дня (Час)	7,9	7,93	7,9	100
Стоимость всей изготовленной продукции за год (Тыс. руб.)	3665400	8381960	9959048	271,7

Данные таблицы 2.11 показывают, что число травмированных с каждым годом уменьшается на 1 человека, это связано с тем, что на заводе уделяется большое внимание профилактике несчастных случаев. Среднегодовая выплата, связанная с травматизмом увеличилась в 2016г. На 3р.,20 коп., а выплата, связанная с заболеваниями увеличилась на 7р.,10 коп.

Средства, выделяемые на улучшение условий труда с каждым годом незначительно, но увеличиваются. Число неработающих в результате заболеваний с каждым годом увеличивается, это заставляет задуматься о профилактике заболеваний на комбинате. Потери, связанные с травматизмом на предприятии не велики, значит предприятие в лице руководителя, выполняет требования охраны труда и безопасности, следит за травматизмом и заболеваниями работников.

Основными показателями при оценке состояния безопасности и охраны труда на предприятии является уровень травматизма и профессиональной заболеваемости, данные аттестации рабочих труда.

Проследим зависимость травм на производстве путем вычисления коэффициентов функционирования системы безопасности труда персонала.

$$K_{\text{ч}} = 1000 * 21 / 153 = 137,2$$

$$ПП = 3990 * 13704000 / 260 = 210303,2$$

$$K_{\text{б}} = 1 - 0,1 * 3 = 0,7$$

$$P = 5 + 4 + 5 + 5 / 100 = 0,19$$

$$K_{\text{р}} = 7 / 9 = 0,7$$

$$K_{\text{пр}} = 0,7 * 2,3 = 1,61$$

$$K_{п} = 21/9 = 2,3$$

Таблица 2.12

Анализ основных коэффициентов безопасности труда

Наименование	2016 год
Коэффициент частоты травматизма (Кч)	137,2
Оплата временной нетрудоспособности (ПП)	2103030,2
Коэффициент безопасности труда (Кб)	0,7
Уровень промышленной безопасности (Р)	0,19
Коэффициент риска (Кр)	0,7
Коэффициент приведения (Кп)	1,61
Приведенный коэффициент риска (Кпр)	2,3

Анализ основных коэффициентов безопасности труда персонала показал, что коэффициент частоты травматизма на комбинате достаточно высок. Это говорит о том, что персонал часто пренебрегает своей безопасностью при выполнении трудовых функций. В 2016 году персоналу было выплачено 2103030,2 тыс. рублей за нетрудоспособность. Коэффициент риска достаточно высокий и равен 0,7.

Таблица 2.13

SWOT – анализ безопасности труда

Слабые стороны	Риски
Отсутствие эффективной системы профилактики травматизма и заболеваемости персонала	Случаи травматизма работников, частая заболеваемость, убытки вследствие частой нетрудоспособности работников
Сильные стороны	Возможности
Наличие административного контроля	Сокращение частоты нетрудоспособности персонала. Повышение эффективности безопасности труда.

В результате проведенного анализа, можно сделать вывод о том, что система безопасности труда ЗАО «Комбинат хлебопродуктов Старооскольский» достаточно эффективна, но не хватает профилактических работ по сохранению здоровья персонала и предупреждению травматизма.

Также разработка четкой стратегии обучения персонала охране труда и промышленной безопасности позволит повысить уровень ответственности работников на рабочих местах и в организации в целом.

ГЛАВА 3. РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ЗАО « КОМБИНАТ ХЛЕБОПРОДУКТОВ СТАРООСКОЛЬСКИЙ»

3.1. Проектное решение по совершенствованию системы управления безопасностью труда персонала ЗАО « Комбинат хлебопродуктов Старооскольский»

Ситуация несчастных случаев на производстве складывается из предотвращения причин травматизма. Травматизм отражает несовершенство производственной системы.

Выявление нарушений требований охраны труда, устранение негативных последствий и явлений свидетельствуют об эффективности функционирования системы управления безопасностью труда. Существующие системы контроля не достаточно точно оценивают вероятность возникновения травм [67].

Недостаточная информированность и профессиональная неготовность работников и работодателей к выполнению работ при наличии вредных производственных факторов и других источников риска, являются одними из основных причин возникновения страховых случаев.

Для повышения эффективности функционирования системы управления безопасностью необходимо изменить принципы работы системы, то есть перейти от фиксации и расследования случившихся случаев нарушения техники безопасности к снижению возможности их возникновения.

В нашем случае, не нужно изменять всю систему управления безопасностью труда персонала, а лишь внести некоторые изменения, способствующие повышению эффективности работы системы.

Рекомендации по совершенствованию системы управления безопасностью труда в ЗАО « Комбинат хлебопродуктов Старооскольский» заключаются в следующем (табл.3.1.)

Рекомендации по совершенствованию системы безопасности труда в ЗАО «Комбинат хлебопродуктов Старооскольский»

№	Проблема	Рекомендации	Мероприятия	Результаты
1.	Несвоевременный производственный контроль за соблюдением промышленной безопасности	Автоматизация контроля за соблюдением техники безопасности, законодательства по охране труда	Внедрение информационной системы управления промышленной безопасностью «myObject»	Снижение риска финансовых санкций со стороны надзорных органов, повышение качества соблюдения требований ТБ и безопасности промышленного процесса.
2.	Пренебрежение сотрудниками ТБ, допуск к работе людей не прошедших инструктаж	Разработка инструкций проведения инструктажа, адаптированных к реально существующим условиям труда, с учетом общих требований охраны труда	Внедрение системы оценки персонала в сфере безопасности	Повышение уровня соблюдения ТБ сотрудниками, уменьшение страховых случаев нарушений техники безопасности

Мероприятие 1. Внедрение информационной системы управления промышленной безопасностью «myObject».

«myObject» – это база данных и ежедневник для повседневного планирования и контроля, «будильник» с напоминаниями, и удобное табло с наглядной картинкой состояния работ. Это эффективное средство информатизации и автоматизации производственного контроля, за соблюдением требований промышленной безопасности.

Функции выполняемые информационной системой: ведение базы данных ОПО, эксплуатируемых технических устройств, зданий и сооружений; осуществление контроля за: получением и наличием лицензий в области промышленной безопасности; мероприятиями промышленной безопасности; устранением причин возникновения аварий, инцидентов; своевременным

проведением испытаний и освидетельствований технических устройств, применяемых по ОПО, ремонтом и поверкой контрольных средств измерений; наличием документов об оценке соответствия технических устройств обязательным требованиям; выполнением предписаний территориальных органов Ростехнадзора; устранением замечаний, выявленных при проведении внутренних проверок производственного контроля; управление оценкой состояния промышленной безопасности, в том числе по результатам соответствующих проверок и экспертиз; разработка и согласование планов мероприятий промышленной безопасности и контроль их выполнения; контроль обязательного страхования гражданской ответственности за причинение вреда в результате аварии или инцидента; расследование аварий и инцидентов, учет и анализ их возникновения; управление документацией СУБТ; формирование отчетности о производственном контроле за состоянием промышленной безопасности.

Данная программа позволит снизить временные затраты на выполнение некоторых функций, повысит производительность службы охраны труда. Позволит контролировать все процессы, относящиеся к промышленной безопасности, вследствие чего уменьшится количество травм и страховых случаев, повысится удовлетворенность работников в собственной безопасности.

Сервис предназначен для повседневного использования специалистами и управленцами, связанными с эксплуатацией опасных производственных объектов.

Во-первых, сервис помогает создать единое централизованное хранилище данных по промышленной безопасности на предприятии. В одном месте будут собраны в электронном упорядоченном виде сведения об ОПО, зданиях, сооружениях, технических устройствах, их техническом состоянии, персонале, наличии тех или иных разрешительных документов и т.д.

Во-вторых, сервис поддерживает основные бизнес-процессы в области промышленной безопасности на предприятии. Например, планирование

мероприятий промышленной безопасности и их контроль, управление проверками и выполнением предписаний, учёт и аттестацию персонала ОПО и т.д.

Сервис автоматизирует монотонные действия по формированию отчётов для надзорных органов, например, сведений об организации производственного контроля за соблюдением требований промышленной безопасности в соответствии с приказом Ростехнадзора от 23.01.14 №25.

Мероприятие 2. Внедрение системы оценки персонала в сфере безопасности.

Организация работы в сфере охраны труда и безопасности невозможна без организации соответствующего обучения персонала.

Организация обучения и проверки знаний представляет собой набор последовательных действий по инструктажу персонала в сфере охраны труда и промышленной безопасности.

Инструктаж работников проводится в соответствии с Порядком обучения по охране труда.

Выделяют следующие виды инструктажей: вводный инструктаж; первичный инструктаж; повторный инструктаж; внеплановый инструктаж.

Руководство комбината обязано организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктажам по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний и требований охраны труда.

Внеочередная проверка знаний может проводиться по решению руководителя, а также по требованию Ростехнадзора. Порядок проведения внеочередной проверки должен быть согласован руководителем организации с соответствующими органами.

Отдел по охране труда и промышленной безопасности на основании действующих правил, определяет перечень работ и профессий, к которым предъявляются особенные требования безопасности труда, требующие обучения.

Обучение способствует личной ответственности работников за соблюдением требований техники безопасности и сохранению своего здоровья и жизни.

Сотрудники, не прошедшие аттестацию, в течение месяца обязуются вторично пройти аттестацию. Ответственность за своевременное проведение аттестации несет служба по охране труда и промышленной безопасности.

Постоянное совершенствование – незаменимая часть любого подхода к процессам управления. Постоянное совершенствование требует регулярной оценки принятой стратегии, целей, задач и степени выполнения планов, выявления системных недостатков и их коренных проблем.

Таким образом, данные мероприятия способствуют совершенствованию систему управления персоналом и приведут к достижению поставленных целей – повышению уровня безопасности труда и сокращению страховых случаев.

Будущая система управления безопасностью труда персонала должна быть построена не на принципах реагирования на страховые случаи, а на принципах их профилактики.

Рассмотрим стоимость и сроки реализации предложенных мероприятий в таблице 3.2.

Таблица 3.2

Оценка стоимости мероприятий по совершенствованию системы безопасности труда на ЗАО «Комбинат хлебопродуктов Старооскольский»

№	Мероприятия	Период реализации	Ресурсы	Затраты(тыс.руб.)
1.	Внедрение информационной системы управления промышленной безопасностью myObject	1,5 месяца	Приобретение и установка информационной системы управления промышленной безопасностью	25 000
2.	Внедрение системы оценки персонала в сфере безопасности	2 месяца	Разработка инструкций с учетом специфики условий труда и основных норм	5 000

Из данных таблицы 3.2 видно, что для реализации 1 мероприятия необходимо 60 дней, это связано с обучением сотрудников охраны труда по работе с данной информационной системой, а также с покупкой пакета информационной системы.

На 2 мероприятие необходимо 2 месяца, так как разработка инструкций безопасности должна происходить с учетом не только специфики работы и условий труда, но и с учетом всех законодательных актов по охране труда и промышленной безопасности.

Общая сумма на реализацию двух мероприятий составляет 30 000 рублей.

Таким образом, осуществление мероприятий по совершенствованию системы управления безопасностью труда персонала ЗАО «Комбинат хлебопродуктов Старооскольский» позволит сократить количество случаев нарушения требований техники безопасности, уменьшить число страховых случаев и число выплат по ним. Вследствие предложенных мероприятий увеличится производительность труда и ответственность работников за безопасность на рабочем месте.

3.2 Обоснование эффективности разработанных мероприятий

Первостепенное предназначение предложенных мероприятий по совершенствованию системы безопасности труда – защитить здоровье работника и обеспечить безопасность труда путем внедрения системы управления профессиональными рисками на каждом рабочем месте и вовлечение в управление этими рисками – работодателей и работников.

Анализ условий труда и средств, с точки зрения возможности появления опасных факторов, выделения вредных производственных веществ показал, что условия труда на рабочих местах не всегда соответствуют требуемым.

Проблеморазрешающая система безопасности труда, должна иметь большее разнообразие, чем разнообразие решаемой проблемы.

Риски оказывают влияние на все стороны работы организации, ухудшая ее финансовое положение, производственные, сбытовые возможности, способность отвечать по своим обязательствам и другие аспекты.

Спрогнозировав данную систему мероприятий по совершенствованию системы управления безопасностью труда персонала, были выявлены следующие возможные риски, связанные с реализацией предложений (табл 3.3.).

Таблица 3.3

Анализ возможных рисков

Наименование	Вероятность, %	Сумма ущерба, руб.	Временные потери, дн.
1. Неопределенность должностных и функциональных обязанностей	40	5000	2
2. Неопределенность при принятии решений	25	12000	4
3. Недостаток ресурсов	15	20000	15
4. Изменчивость кадрового состава	5	17000	10

По данным таблицы 3.3 видно, что наиболее вероятно возникновение риска связанного с неопределенностью должностных и функциональных обязанностей – 40%, чтобы избежать данных потерь руководитель службы охраны труда и промышленной безопасности, должен четко разграничить ответственность и обязанности между сотрудниками.

Наибольшую сумму ущерба (20 000) может принести недостаток ресурсов, в результате потери времени на реализацию мероприятий по совершенствованию системы безопасности труда персонала.

Отообразим полученные результаты на рисунке 3.1.

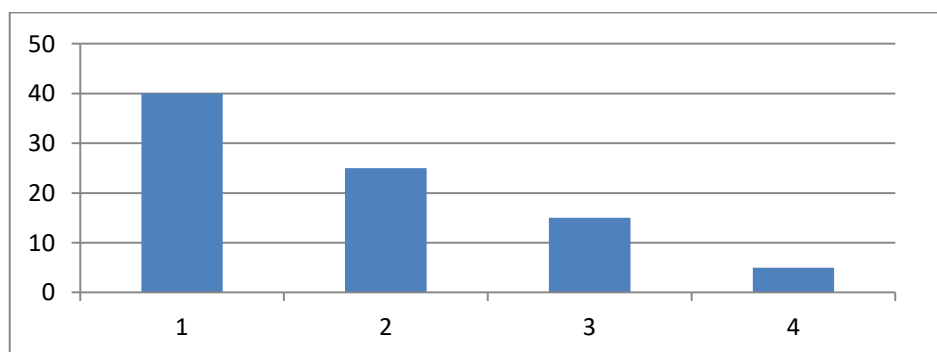


Рис.3.1 Результаты анализа рисков

Рассчитаем экономический эффект предложенных мероприятий.

Внедрение предложенных мероприятий по совершенствованию системы управления безопасностью труда персонала ЗАО «Комбинат хлебопродуктов Старооскольский» будет способствовать росту производительности труда. Рассчитаем производительность труда по формуле:

$$P = \Delta T / (F - \Delta T) \times 100, \quad (3.1)$$

где, P – производительность труда,

ΔT – экономия времени после внедрения программ,

F- время, которое планировалось использовать для выполнения работы до внедрения мероприятий.

$$P = 45 / (60 - 45) \times 100 = 3 \text{ кг/мин}$$

Вследствие повышения производительности труда, повысится общая выручка предприятия. Рассчитаем планируемый показатель выручки после реализации мероприятий.

$$ПВ = (Врп + (Врп \times (Пвр/100))), \quad (3.2)$$

где, ПВ – планируемый показатель выручки после реализации предложенных мероприятий,

Врп – выручка от реализации за последний исследуемый период (руб.),

Пвр – планируемый прирост выручки от реализации предложенных программ (%).

$$ПВ = 9989548 + (9989548 \times (15 / 100)) = 11487980,2 \text{ руб.}$$

После реализации предложенных мероприятий выручка предприятия увеличится на 11487980,2 рублей.

Затраты на прямую определяют объемы издержек, издержки, в свою очередь, формируют себестоимость – самый важный из показателей эффективности производства.

Так как управленческие решения в основном обращены в будущее, при организации управленческого учета менеджерам предприятий необходимо знать и использовать основные классификации затрат.

Рассчитаем общий экономический эффект затрат на реализацию предложенных мероприятий по совершенствованию системы безопасности труда:

$$\text{Эр/р} = \text{Э}_0 / S_0, \quad (3.3)$$

где, Эр/р – общая экономическая эффективность затрат,

Э₀ – общая экономия от сокращения несчастных случаев,

S₀ – затраты на реализацию мероприятий.

$$\text{Эр/р} = 101242 / 30000 = 3,4 \text{ руб.}$$

На каждый затраченный рубль на мероприятия по охране труда получается экономия в размере 3,4 руб.

Любые управленческие решения должны работать на пользу всей системе управления предприятием. Эффективность управления представляет собой экономическую категорию, которая демонстрирует вклад управленца и его окружения в совокупный результат деятельности организации.

Эффективность производственно-хозяйственной деятельности определяется эффективностью и качеством деятельности системы управления.

Рассчитаем эффективность управления при внедрении предложенных мероприятий по совершенствованию системы безопасности труда персонала.

$$\text{ЭУ} = \text{П} / \text{ЗУ}, \quad (3.4)$$

где, ЭУ – эффективность управления,

П – прибыль,

ЗУ – затраты на управление.

$$\text{ЭУ} = 967287 / 30000 = 32,2$$

Прежде чем начать реализацию каких - либо мероприятий, нужно узнать, через какой промежуток времени они начнут приносить предприятию прибыль.

Показатель срока окупаемости используется, чтобы выбрать один из альтернативных проектов для инвестиций.

Рассчитаем срок окупаемости для предложенных мероприятий по совершенствованию системы управления безопасностью труда.

$$\text{ТОК} = T / (\text{Э}_0 - S_0), \quad (3.5)$$

где, ТОК – время окупаемости,

T – количество месяцев за анализируемый период проведения трудоохранных мероприятий,

Э_0 – общая экономия от сокращения несчастных случаев,

S_0 – затраты на реализацию мероприятий.

$$\text{ТОК} = 12 / (101242 / 30000) = 3,5.$$

Затраты, произведенные на трудоохранные мероприятия за 12 месяцев, окупятся в течение 3,5 месяцев.

Показатель ТОК 3,5 > значения T , что свидетельствует о удовлетворительной экономической эффективности.

Оценкой эффективности от реализации предложенных мероприятий является также социальный эффект.

Для расчета социального эффекта и оценки результатов проведения мероприятий по совершенствованию системы управления безопасностью персонала, был проведен опрос работников прошедших обучение по охране труда.

В данном тесте предлагалось ответить на 13 вопросов, связанных с условиями работы, техникой безопасности и другими процессами трудовой деятельности. Необходимо было оценить каждый вопрос по пятибалльной шкале от «вполне удовлетворен» - 1, до «крайне не удовлетворен» - 5.

Рассмотрим результаты опроса в таблице 3.4.

Результаты опроса работников в ЗАО «КХПС» после проведения мероприятий по совершенствованию системы безопасности труда персонала

Высказывания	Впол не удов- н,%	Удов- н,%	Не вполне удов- н,%	Не удов- н,%	Край не не удов- н,%
...в целом организацией, где вы работаете	63	37			
...безопасностью и условиями работы	68	32			
...системой здравоохранения на предприятии в целом	51	34	14	1	
...слаженностью действий ваших коллег между собой		69	31		
...стилем руководства начальника в целом	65	35			
...профессиональной компетентностью руководителя	51	30	19		
...з/пл в соответствии с вашими трудовыми затратами	72	28			
...з/пл в соответствии с тем, что за такую же работу платят в другом месте	63	37			
...вашим профессиональным ростом		54	46		
...вашими возможностями профессионального продвижения	69	31			
...что на этой работе вы можете использовать все знания	66	34			
...требованиями работы к интеллекту человека	31	37	32		
...длительностью рабочего дня	66	38			

Показатели таблицы 3.4 показывают, что после проведения мероприятий по совершенствованию системы управления безопасностью труда персонала, прошедшие обучение сотрудники показывают высокий уровень удовлетворенности работой, что говорит об успешном проведении мероприятий. Свою удовлетворенность безопасностью труда высказали 68% опрошенных. 72 % высказали удовлетворенность заработной платой в соответствии с трудовыми затратами. Проведенный анализ предложенных мероприятий по совершенствованию системы управления безопасностью труда персонала, показал, что мероприятия являются эффективными и рентабельными. Разработанные предложения будут способствовать общему повышению состояния системы охраны труда и промышленной безопасности, вследствие чего, наблюдается положительная тенденция роста производительности труда и прибыли организации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Охрана труда является значимой деятельностью по обеспечению сохранности здоровья, жизни и трудоспособности работников во время выполнения ими трудовой деятельности в интересах работодателя.

Законодательство России по охране труда регламентируют Конституция Российской Федерации, Законы об основах охраны труда, федеральные законы и другие нормативные акты.

Задачей обеспечения безопасности работников является профилактика и защита от существующих угроз. Для эффективной работы системы безопасности труда в организации необходима решимость высшего руководства в отношении повышения культуры охраны труда и создания современной системы управления охраной труда при сотрудничестве с командой профессионалов, на всех этапах организации работ по охране труда в организации.

Определение состояния системы управления безопасностью труда на предприятии осуществляется при помощи мониторинга системы.

Основными показателями оценки состояния, системы охраны труда являются: уровень травматизма и профессиональной заболеваемости, данные аттестации рабочих, затраты на мероприятия по охране труда и другие.

Объектом исследования является ЗАО «Комбинат хлебопродуктов Старооскольский», предметом исследования выступают социально – экономические и управленческие отношения, определяющие систему безопасности труда персонала организации.

Анализ основных экономических показателей деятельности подтверждает устойчивое экономическое состояние ЗАО «Комбинат хлебопродуктов Старооскольский».

За последние три года на предприятии существенно растут объемы производства. Это говорит о том, что продукция комбината пользуется спросом у потребителей.

С целью определения эффективности системы управления безопасностью труда, проведен анализ основных показателей травматизма и заболеваний на ЗАО «Комбинат хлебопродуктов Старооскольский».

В результате анализа было выявлено, что система безопасности труда ЗАО «Комбинат хлебопродуктов Старооскольский» достаточно эффективна, но не хватает профилактических работ по сохранению здоровья персонала и предупреждению травматизма и заболеваний.

Мероприятия по совершенствованию системы управления безопасностью труда ЗАО «Комбинат хлебопродуктов Старооскольский»:

1. Внедрение информационной системы управления промышленной безопасностью «myObject».
2. Внедрение системы оценки персонала в сфере безопасности.

Осуществление данных мероприятий позволит сократить количество случаев нарушений требований техники безопасности, уменьшить число страховых случаев и число выплат по ним. Увеличится производительность труда и ответственность работников за безопасность на рабочем месте.

Затраты произведенные на осуществление трудоохранных мероприятий окупятся через 3,5 месяца.

Мероприятия являются эффективными и рентабельными. Разработанные предложения будут способствовать общему повышению состояния системы охраны труда и промышленной безопасности, вследствие чего наблюдается положительная роста производительности труда и прибыли предприятия.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации [Текст]: офиц. текст.- Москва: Юристъ, 2015.- 63с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: РИПОЛ классик, Омега – Л, 2016. – 221с.
3. О промышленной безопасности и опасных производственных объектах [Текст]: федер. закон от 22 июля 2005 г. № 116 – ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации.- 2005. - №30, ч. II.- Ст. 3127.
4. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний [Текст]: федер. закон от 24 июля 1998 г. № 125 – ФЗ.
5. О специальной оценке условий труда [Текст]: федер. закон от 28 декабря 2013 г. № 426 – ФЗ.
6. Технический регламент о требованиях пожарной безопасности [Текст]: федер. закон от 22 июля 2008 г. № 123 – ФЗ.
7. Технический регламент о безопасности зданий и сооружений [Текст]: федер. закон от 30 декабря 2009 г. № 384 – ФЗ.
8. Положение о расследовании и учете профессиональных заболеваний [Текст]: постановление правительства Российской Федерации: от 15 декабря 2000 г. № 967.
9. Об утверждении положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные акты по охране труда [Текст]: постановление правительства Российской Федерации: от 27 декабря 2010 г. № 1160.
10. Об охране труда [Текст]: закон Белгородской области от 5 апреля 1999 г. № 55.
11. О внесении изменений в статью 1 закона Белгородской области «О наделении органов местного самоуправления полномочиями в

- области охраны труда» [Текст]: закон Белгородской области от 22 марта 2017 г. № 151.
12. Азизов, Б.М. Технический прогресс и безопасность труда [Текст] / Б.М. Азизов, Г.Н. Зиннатуллина, Ф.А. Галеева // Вестник Казанского технологического университета. – 2012. - № 19. – С. 146- 147.
 13. Бабаков, А.Н. Обеспечение безопасности труда как условие повышения цивилизованности бизнеса [Текст] / А.Н. Бабаков, А.Г. Черникова // Теория и практика общественного развития. – 2014.- №11. – С.19-23.
 14. Баранов, Д.О. Охрана труда – залог успеха предприятия [Текст] / Д.О. Баранов // Наука и современность. – 2016. – №2. – С.13-14.
 15. Баскаков, В.П. Управление безопасностью труда. Оценка рисков [Текст] / В.П. Баскаков, В.И. Ефимов // Известия Тульского государственного университета. – 2013. - №1. – С. 21 -23.
 16. Башев, Д.В. Формирование системы управления рисками на предприятии [Текст] / Д.В. Башев // Известия Южного федерального университета. Технические науки. – 2005. - №8. – С.
 17. Белехов, А.Н. Научно – технический прогресс и безопасность труда [Текст] / А.Н. Белехов // Инновации и инвестиции.- 2016. - №3. – С. 116 – 121.
 18. Березина, Е.С. Управление охраной труда в России: проблемы и пути их решения [Текст] / Е.С. Березина // Основы экономики, управления и права.- 2013. - №1. – С.56-59.
 19. Бехметьев, В.А. Основные показатели социальной работы в сфере безопасности и охраны труда [Текст] / В.А. Бехметьев // Транспортное дело России. – 2014. - №6. – С. 116 – 119.
 20. Бичева, И.Б. Обучение сотрудников организации в области охраны труда [Текст] / И.Б. Бичева, М.В. Бичева // Науковедение. – 2014. - №6. – С. 20-30.
 21. Бруснецов, С.Г. Роль охраны труда на производстве [Текст] / С.Г. Бруснецов // Концепт. – 2015. - №12. – С.65 -71

22. Бураканова, Г.А. Стиль руководителя и эффективность управления [Текст] // Проблемы теории и практики управления. – 2011. - №4. – С. 112- 117.
23. Волкова, Н.В. Бережливое производство по охране труда [Текст] / Н.В. Волкова, Е.И. Ефимова, В.Н. Смирнов // Науковедение. – 2013. - №3. – С.31- 35.
24. Волкова, Н.В. Мониторинг функционирования системы управления охраной труда [Текст] / Н.В. Волкова, Е.Н. Ефимова // Науковедение. – 2013. - №1. – С.37 – 41.
25. Гельманова, З.С. Анализ условий и безопасности труда на предприятиях металлургической промышленности [Текст] / З.С. Гельманова, Ю.И. Осик // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2012. - №8. – С.44-47.
26. Гельманова, З.С. Система менеджмента профессиональной безопасности и здоровья [Текст] / З.С. Гельманова, Г.Г. Жабалова, Н.А. Гарт // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований.- 2015. - №2. – С.17-21.
27. Геринг, В.А. Определение потребностей организации в модернизации системы управления промышленной безопасностью и охраной труда [Текст] / В.А. Геринг, М.Н. Карнаух // Успех в химии и химические технологии. – 2012. - №3. – С. 48 – 51.
28. Горбачева, А.В. К вопросу о понятии «охрана труда» [Текст] / А.В. Горбачева // Вестник Волгоградского государственного университета. – 2015. – №1. – С. 27 – 31.
29. Горбачева, А.В. К вопросу о понятии «охрана труда» [Текст] / А.В. Горбачева // Вестник Волгоградского государственного университета. – 2015. - №1. – С.116 -120.
30. Горюнкова, А.А. Охрана труда как рыночная категория [Текст] / А.А. Горюнкова, Д.О. Климова // Экономика и социум. – 2013. - №2. – С.35-36.

31. Грачев, А.А. Организационный подход к формированию культуры безопасности работника [Текст] / А.А. Грачев // Знание. Понимание. Умение. – 2014. - №1. – С. 51- 56.
32. Грузинов, В.П. Экономика предприятия и предпринимательство [Текст] / В.П. Грузинов. - Москва: СоФит,2015. – 573 с.
33. Гузенко, Е.Ю. Мероприятия по охране труда на зерноочистительных комплексах [Текст] / Е.Ю. Гузенко // Известия Нижневолжского агроуниверситетского комплекса: наука и высшее профессиональное образование. – 2012. - №2. – С.75 – 79.
34. Донцов, С.А. Управленческие методы повышения безопасности труда на объектах ж/д транспорта [Текст] / С.А. Донцов, О.О. Черкасова // Современные проблемы транспортного комплекса России. – 2012. - №2. – С. 13-16.
35. Драчева, Е.Л. Эффективная информация и управление знаниями внутри организации [Текст] / Е.Л. Драчева // Менеджмент в России и за рубежом. - 2013. - №6. - С.47- 54.
36. Ибатуллин, У.Г. О некоторых терминах в области профессиональных рисков [Текст] / У.Г. Ибатуллин // Безопасность и охрана труда. – 2013. - №3. – С.25 – 27.
37. Иванов, В.К. Оценка страхового риска по результатам сертификации организации работ по охране труда (по фактору «травмобезопасность рабочих мест») [Текст] / В.К. Иванов // Надежность и качество. – 2013. – №2. – С.92 – 96.
38. Иванов, Г.С. Охрана труда: от античности к современности [Текст] / Г.С. Иванов // Науковедение. – 2016. - №3. – С. 42-44.
39. Измеров, Н.Ф. Условия, охрана труда и производственный травматизм в России [Текст] / Н.Ф. Измеров, Г.И. Тихонова, А.Н. Чуракова, Т.Ю. Горчанова // Здравоохранение Российской Федерации. – 2013. - №1 . – С.17-20.

40. Кирсанов, Р.В. Охрана труда и заемные работники [Текст] / Р.В. Кирсанов // Вестник Омского университета. – 2012. – №1. - С. 89 -91.
41. Кирсанов, Р.В. Принципы охраны труда [Текст] / Р.В. Кирсанов // Вестник Омского университета. – 2013. - №1. – С. 36 -39.
42. Ковалев, В.А. Современные условия обеспечения безопасности труда [Текст] / В.А. Ковалев // Вестник научного центра по безопасности работ в угольной промышленности. – 2014. - №2. – С. 187 – 193.
43. Краснощекова, Е.А. Методики оценки социально – экономического состояния охраны труда на российских предприятиях [Текст] / Е.А. Краснощекова // Вестник Саратовского ГТУ. – 2013. - №1. – С.12-14.
44. Кузнецова, Н.В. Безопасность персонала: терминологический аспект [Текст] / Н.В. Кузнецова // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2011. - №5. – С. 31-35.
45. Кузьминов, А.Л. Инновационные подходы к обучению требованиям промышленной безопасности и охраны труда [Текст] / А.Л. Кузьминов, Н.П. Голубева, С.В. Егоренкова // Вектор науки Тольяттинского государственного университета.- 2012. - №2. – С.138 – 143.
46. Лапина, О.С. Организация безопасного труда на экоферме [Текст] / О.С. Лапина, С.В. Захаров // Интерактивная наука. – 2016. - №5. – С. 44-46.
47. Лапшин, Ю.А. Охрана труда как элемент корпоративной социальной ответственности агробизнеса [Текст] / Ю.А. Лапшин, Г.В. Лапшина, А.В. Жирнов // Триада. – 2014. - № 3. – С.57 - 60.
48. Литвинов, Ф.И. Моделирование управленческих структур предприятия [Текст] / Ф.И. Литвинов // Менеджмент в России и за рубежом. - 2013. - №2. - С. 91- 96.
49. Макаров, Р.И. Методика анализа и оценки эффективности функционирования системы менеджмента в области профессиональной безопасности и охраны труда [Текст] / Р.И. Макаров, Е.Р. Хорошева, С.А. Огрызков // Надежность и качество. – 2015. - №1. – С.17 - 24.

50. Новиков, Н.Н. Совершенствование программ обучения руководителей и специалистов по охране труда о оценке соответствия специалиста требованиям охраны труда [Текст] / Н.Н. Новиков // Надежность качество. – 2013. - №1. – С. 74 – 78.
51. Нурмуханова, Г.С. Охрана труда несовершеннолетних [Текст] / Г.С. Нурухманова // Царкосельские чтения. – 2016.- №10. – С.76 – 81.
52. Отельченко, Е.В. Использование методов научного прогнозирования для формирования эффективной системы безопасности труда на предприятии [Текст] / Е.В. Отельченко // Инженерный вестник Дона.- 2012. - №4. – С.45 – 49.
53. Петров, А.Я. Понятие охрана труда: теоретико – правовой аспект [Текст] / А.Я. Петров // Право. Журнал высшей школы экономики. – 2015. - № 2.- С. 61-75.
54. Поздняков, А.Н. Методы борьбы с рискованным поведением на рабочем месте [Текст] / А. Н. Поздняков // Вестник Кузбасского ГТУ. – 2014. - №6. – С. 32-35.
55. Пустовит, А.Е. Методика расчета индекса безопасности труда [Текст] / А.Е. Пустовит, В.И. Козлов // Вестник Кузбасского государственного технического университета. – 2013. - №3. – С.17 – 19.
56. Разинькова, О.П. Применение программных продуктов для оптимизации затрат предприятия на охрану труда персонала [Текст] / О.П. Разинькова, А.В. Разумов // Программные продукты и системы. – 2013. – №1. – С. 156 – 159.
57. Сенченко, В.А. Требования безопасности к средствам индивидуальной защиты при работе на высоте [Текст] / В.А. Сенченко // Безопасность и охрана труда. – 2014. - №2. – С. 44- 47.
58. Сидельников, Г.Е. Компетенции и компетентность персонала в сфере охраны труда и промышленной безопасности. Оценка компетенции [Текст] / Г.Е. Сидельников // Вестник научного центра по безопасности работ в угольной промышленности. – 2014. - №2. – С.138-143.

59. Силаева, Е.В. Безопасность и охрана труда на предприятии и пути их совершенствования [Текст] / Е.В. Силаева, А. В. Демина // Экономика и социум. – 2013.- №2. – С. 109-115.
60. Сильва, Х. Искусство менеджмента по методу Сильве [Текст] / Х. Сильва, Р.Б. Стоун. – Москва: Попурри, 2013. – 288 с.
61. Стягун, Д.И. Расчет экономического эффекта при построении функциональной схемы управления персоналом в системе управления охраной труда [Текст] / Д.И. Стягун, С.А. Солод // Известия высших учебных заведений. – 2013. - №5-6. – С. 99-101.
62. Тихомиров, О.И. Мультимедийные технологии на службе охраны труда [Текст] / О.И. Тихомиров // Безопасность труда и жизни. – 2013. - №4. – С. 31- 34.
63. Толмачев, В.Д. Методические рекомендации для разработки инструкций по охране труда для электротехнического и электротехнологического персонала [Текст] / В.Д. Толмачев // Энергобезопасность и энергосбережение. – 2016. - №1.- С. 34 – 48.
64. Томаков, И.А. Организационный микроклимат как фактор, влияющий на безопасность труда [Текст] / И.А. Томаков // Технические науки. – 2016. – №1. – С. 24 – 27.
65. Усикова, О.В. Финансирование фонда охраны труда на предприятии [Текст] / О.В. Усикова, Ю.В. Тарасова // Интерэкспо Гео – Сибирь. – 2013. - №2. – С. 115 – 119.
66. Федорович, Г.В. Идентификация вредных и / или опасных факторов при специальной оценке условий труда [Текст] / Г.В. Федорович // Безопасность и охрана труда. – 2014. - №1. – С.70 – 75.
67. Фомин, А.И. Подходы к совершенствованию системы управления охраной труда на угольных шахтах в области снижения риска профессиональных заболеваний [Текст] / А.И. Фомин, В.А. Ковалев // Вестник Кузбасского государственного технического университета. – 2012. - №4. – С. 64 - 66.

68. Фомин, А.И. Подходы к совершенствованию системы управления охраной труда на угольных шахтах в области снижения риска профессиональных заболеваний [Текст] / А.И. Фомин, В.А. Ковалев // Вестник Кузбасского государственного технического университета.- 2012. - №4. – С. 64- 68.
69. Хайруллина, Л.И. Культура охраны труда как элемент управления предприятием [Текст] / Л.И. Хайруллина, В.С. Гасилов // Фундаментальные исследования. – 2012. - №11. – С. 45-47.
70. Хайруллина, Л.И. Модификация поведения работников для повышения уровня безопасности труда на рабочем месте [Текст] / Л.И. Хайруллина, В.С. Гасилов // Фундаментальные исследования. – 2013. - №10. – С.8-10.
71. Шаброва, Е.С. Процесс управления рисками в области охраны труда [Текст] / Е.С. Шаброва, Д.В. Шабров // Вектор науки Тольяттинского государственного университета.- 2012.- №2. – С. 15-18.
72. Шампорова, Н.С. Человеческий фактор в культуре безопасности труда [Текст] / Н.С. Шампорова // Мир современной науки. – 2014. - №2. – С. 15-18.
73. Шапров, М.Н. Специальная оценка условий труда и безопасность работников АПК [Текст] / М. Н. Шапров, В.Ю. Мисюряев, И.С. Мартынов, Е.Ю. Гузенко // Известия Нижневолжского агроуниверситетского комплекса: наука и высшее профессиональное образование. – 2014. - № 4. – С. 36 – 39.
74. Шарафутдинов, Д.К. Безопасность труда как фактор повышения качества продукции [Текст] / Д.К. Шарафутдинов, М.Г. Ахмадиев // Известия КГАСУ. – 2015. - № 2. – С. 64 - 66.
75. Шевченко, И.Л. Безопасность труда на рабочем месте и корпоративная социальная ответственность [Текст] / И.Л. Шевченко // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2014. - №2. – С.11-13.
76. Шестаков, Ю.Г. Новые подходы к совершенствованию системы охраны труда [Текст] / Ю.Г. Шестаков, Е.В. Яковлева, Е.В. Полехина, И.В.

Алибекова // Вестник Орловского государственного аграрного университета. – 2013. - № 1. – С.213 -217.

77. Янчий, С.В. Снижение уровня производственного травматизма на основе интеграции методов контроля за состоянием условий и охраны труда [Текст] / С.В. Янчий // Science Time. – 2016. - №6. – С. 608 – 619.

ПРИЛОЖЕНИЯ

