

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(НИУ «БелГУ»)
СТАРООСКОЛЬСКИЙ ФИЛИАЛ**

ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА
ПРЕДПРИЯТИЯ**

Дипломный проект студентки

очного отделения 4 курса группы 92071311

Поповой Ольги Анатольевны

**Научный руководитель
к.псх.н., старший преподаватель
Галанова Е.В.**

СТАРЫЙ ОСКОЛ 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОПТИМИЗАЦИИ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ	6
1.1 Понятие и сущность условий труда персонала организации	6
1.2 Организация работы по улучшению условий труда на рабочем месте	13
1.3 Критерии и методы анализа условий труда	28
ГЛАВА II. АНАЛИЗ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА в ЗАО «МОЛОКО БЕЛОГОРЬЯ»	34
2.1 Организационно - экономическая характеристика предприятия	34
2.2 Анализ кадровых процессов и системы управления персоналом	41
2.3 Характеристика условий труда персонала в ЗАО «Молоко Белогорья»	51
ГЛАВА III. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОПТИМИЗАЦИИ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ЗАО «МОЛОКО БЕЛОГОРЬЯ»	62
3.1 Разработка проекта по оптимизации условий труда персонала	62
3.2 Социально-экономическая эффективность предложенных мероприятий	69
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	74
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	81
ПРИЛОЖЕНИЯ	86

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. В современных условиях становления рыночной экономики в нашей стране предъявляются новые требования к организации труда на предприятии. В связи с этим актуальным вопросом является создание эффективных условий труда. Это объясняется тем, что условия труда в основном представляют собой тот процесс, в котором протекает жизнедеятельность человека во время труда. От их состояния в прямой зависимости находится уровень работоспособности работника, состояние здоровья, отношение к труду.

Организация условий труда, является важнейшим вопросом в области управления персоналом предприятия и поэтому анализа. Эффективное использование трудового потенциала предприятия ключевой фактор для его успешной деятельности в условиях рыночных отношений, а также в условиях технического перевооружения многих, которое требует эффективного использования знаний и умений работников увеличение объемов производства, качество выпускаемой работ, финансовое положение предприятия. В настоящее время среди предприятий данного типа имеют место тенденции перехода от ручного труда к автоматизации за собой соответственно, необходимость повышения квалификации персонала. В этом случае, перед предприятием встает ряд проблем, связанных с кадровой всего организацией труда персонала предприятия. Таким образом, улучшение условий труда персонала, отвечающих и соответствующих организации труда персонала современного предприятия является весьма актуальным. Актуальность названных проблем определили выбор темы, цель и задачи исследования.

Проблема исследования заключается в противоречии между имеющимися теоретическими и практическими разработками в области организации труда персонала и состоянием системы организации и улучшения условий труда в ЗАО «Молоко Белогорья».

Степень научной разработанности. Проблемы улучшения условий труда персонала с позиции экономики труда рассматривали в своих работах

отечественные ученые, среди которых труды И.В. Бестужева-Лады, М.И. Бухалкова, Б.М. Генкина, А.И. Кравченко, В.В. Куликова, Ю.М. Остапенко, Б.Ю. Сербиновского, С.Г. Струмилина, которые раскрывают понятие условий труда, как фактора, необходимого для рационального использования трудового потенциала, влияющего на эффективность деятельности предприятия в целом.

Объект исследования – предприятие ЗАО «Молоко Белогорья».

Предмет исследования – процессы, направленные на совершенствование условий труда персонала ЗАО «Молоко Белогорья».

Цель исследования состоит в разработке проекта по совершенствованию организации и улучшению условий труда персонала ЗАО «Молоко Белогорья».

Для достижения поставленной цели в процессе исследования потребовалось решить следующие **задачи**:

1. Анализ проблемы организации труда и условий труда персонала в теории и практике управления персоналом;
2. Анализ системы управления персоналом в ЗАО «Молоко Белогорья»;
3. Диагностика и анализ системы организации труда персонала в ЗАО «Молоко Белогорья»;
4. Разработка и социально-экономическое обоснование проекта по совершенствованию системы организации и условий труда персонала в ЗАО «Молоко Белогорья».

Теоретико-методологические основы исследования представлены в основных положениях и выводах, сформулированных в научных трудах отечественных и зарубежных специалистов по проблемам, относящихся к настоящей проблеме исследования, в том числе, в общей теории управления, управления персоналом, экономике труда, а также научной организации труда исследуемого предприятия.

Эмпирическая база исследования представлена внутренними нормативно-регламентирующими документами, данными статистической отчетности и первичного учета статистических сведений, характеризующих деятельность ЗАО «Молоко Белогорья».

Научно-практическая значимость исследования заключается в следующем:

1. Выявлены проблемы в области организации труда персонала в организации на примере ЗАО «Молоко Белогорья»;
2. Определены методы решения проблем в области улучшения условий труда ЗАО «Молоко Белогорья»;
3. Разработана программа совершенствования условий труда персонала организации на примере ЗАО «Молоко Белогорья».

Методы исследования:

В целях реализации поставленной цели и задач в настоящем исследовании применялись следующие методы:

-организационные методы исследования среди которых комплексный и сравнительный методы;

-эмпирические методы исследования: анализ документов и методы проектирования;

-методы общетеоретического исследования: метод восхождения от абстрактного к конкретному, метод идеализации;

-методы обработки: качественный и количественный методы.

-метод интерпретации: структурный метод.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка использованной литературы и приложений.

ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОПТИМИЗАЦИИ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. Понятие и сущность условий труда персонала организации

В условиях рыночной экономики организация труда персонала предприятия представляет собой конкретные людей и техники в процессе труда, формирующиеся на основе целей руководства предприятия и пожеланиями персонала и в свою очередь, варианта их сочетания в целях достижения эффекта трудовой деятельности, который заключается, с одной стороны, в увеличении количественных и производства, снижении издержек предприятия, а, с другой стороны, в формировании условий, способствующих реализации потенциала работников в процессе труда, а также в обеспечении безопасных и комфортных условий труда [19; с.87].

Организация труда является одной важнейшей которая направлена на установление и обеспечение связей между элементами системы, обуславливающих ее функционирование и достижению целей трудовой деятельности.

Организация труда на предприятии представляет собой действия по установлению порядка осуществления трудового ним производственных взаимодействий работников со средствами производства и друг с другом [28; с.11].

Организация труда представляет собой форму, в которой реализуются экономические результаты трудовой организация труда рассматривается как составная часть экономики труда.

Посредством научной организации труда обеспечивается экономия трудовых затрат, экономится оптимизируются отчисления от него.

За счет научной организации труда организация эффективное использование сырья, материалов, оборудования, энергоресурсов, тем самым существенно влияя себестоимость выпускаемой продукции

Научная организация труда благоприятно влияет на психофизиологические характеристики трудовой очереди снижая заболеваемость персонала профессиональными болезнями и уменьшая показатели травматизма на производстве, при работоспособность людей, что также в конечном итоге ведет к сокращению затрат на процессы.

Повышая содержательность и престижность труда научная организация труда способствует стабилизации персонала, на подбор и обучение персонала.

Воздействие научной организации труда на эффективность производства состоит прежде всего в сокращении издержек росте прибыли предприятия и в итоге повышении его конкурентоспособности [10; с.111].

Таким образом, научная организация труда оказывает воздействие на экономические и социальные процессы, происходящие рынка стимулируют предприятия на техническое перевооружение, введение новых результате конкурентоспособным оказывается то предприятие, которое стоит на более высоком уровне по техническому и технологическому оснащению [6; с.64].

В свою очередь организация труда персонала объективных и субъективных факторов.

Среди субъективных факторов: социальный, технологический, культурный, политический, законодательно-правовой , климатический.

Субъективные факторы представлены законодательно-правовым.

Технико-технологический фактор характеризуется технологическим укладом производства и особенностями технологии производства. Этот фактор определяет пропорциональность труда и варианты кооперации труда. В свою очередь способствует появлению новых форм организации труда и приводит к постепенному сокращению доли технологического процесса и частично определяет уровень монотонности труда.

Экономический фактор определяет возможность и рассчитанную необходимость внедрения различных методов и зависимости от финансовых и социальных издержек предприятия.

Политический фактор позволяет определить персонала среди приоритетных направлений развития национальной экономики.

Законодательно-правовой фактор регулирует работодателем и наемным работником. Основой данных взаимоотношений законодательство и другие правовые документы, которые их регулируют разрабатываются должностные инструкции, трудовые договоры, материальном стимулировании труда и т.д.

Социальный фактор определяет расширение и внедрение принципов гуманизации труда в сферу производства предприятия, а также улучшение условий труда, решение и предупреждение фактор лишь частично определяет склонность к коллективному или при этом полностью оказывает влияние на такие моральные явления как ответственность, честность и уровень склонности к новаторству.

Климатические факторы существенно влияют на ритм трудовой деятельности предприятия.

Эффективность организации труда форм организации труда и его разновидности, которые отличаются друг от друга вопросов по отдельным элементам организации труда. В свою очередь формообразующие признаки [39; с.64].

По способам установления плановых заданий и учета выполненных работ выделяют:

-индивидуальные формы организации труда –организации труда персонала предприятия, когда производственное задание, работы, начисление заработной платы осуществляется персонально каждому работнику предприятия.

-совместные (коллективные) формы организации труда, при которой производственное задание устанавливается не персонально, какому-либо подразделению предприятия в свою очередь учет ведется по конечным результатам труда работников всего подразделения и заработная

первоначально начисляется всему подразделению, и начисляется персонально каждому работнику[32; с.19].

Следует отметить, что в зависимости от места, которое подразделение в иерархии управления коллективные формы организации труда могут быть:



Рис. 1.1 Коллективные формы организации труда

По уровню специализации различают комплексные подразделения. Специализированные подразделения объединяют процессии, а комплексные наоборот, включают работников разных профессий и более широкий спектр работ [22; с.98].

В зависимости от уровня кооперации труда и комплексных подразделениях выделяют подразделения:

- с полным разделением труда, в этом случае каждый только выполнением работы строго по своей специальности и месте;
- частичной взаимозаменяемостью, когда работники большим числом профессий (специальностей) и могут выполнять работы профессии (специальности), но и по совмещаемой или совмещаемым;
- полной взаимозаменяемостью, когда каждый работник (звена, группы, бригады и т.д.) может работать на любом рабочем подразделении, а также меняться рабочими местами по заранее продуманной работниками подразделения.

По способам планирования и учета затрат на подразделения могут быть хозрасчетными, с элементами хозрасчета и без хозрасчета называются подразделения, ведущие учет расходов сырья, материалов, полуфабрикатов,

энергии, труда при выполнении плановых целях установления хозрасчетных отношений в подразделении необходимо решить следующие задачи:

во-первых, определить нормы расходов сырья, инструментов, труда и других элементов производства на единицу выпускаемой продукции (работ);

во-вторых, наладить учет фактических расходов по элементам производства;

в-третьих, организовать стимулирование работников норм расходов сырья, материалов и т.д., особенно стимулирование за их экономию.

В зависимости от способа управления различают подразделения:

- с полным самоуправлением, когда подразделению производственное задание, а все остальные вопросы организации производства, труда и управления решаются самим первичным коллективом, например и советом бригады;

- частичным самоуправлением, когда часть централизована, а другая часть делегирована подразделению;

- без самоуправления, когда все функции централизованы [26; с.44].

По способу формирования средств для осуществления деятельности различаются формы организации труда, характерные трудовой деятельности, подрядных и арендных коллективов, кооперативов и малых предприятий.

В соответствии со способами оплаты и различают организацию труда:

- с индивидуальной оплатой труда;

- коллективной оплатой труда на основе применением различных коэффициентов для распределения заработка;

- бестарифной системой оплаты труда.

Все перечисленные формы организации могут соединяются и комбинироваться. Примером может быть бригадная труда с полной взаимозаменяемостью работников и с распределением коллективного заработка при помощи коэффициента трудового участия и т.д.

Весьма распространенной формой организации бригадная форма и ее разновидности [26; с.391].

Для решения экономических и социальных проблем возможностями предоставляют комплексные подразделения или бригады, обладающие полной взаимозаменяемостью.

В таких бригадах как правило организуют работу с т.е. с чередованием работ по разным профессиям, или с выполнением работ последовательно на разных рабочих местах, каждое из которых производственных операций. Данный вид организации труда в комплексных эффективен на работах с большой монотонностью труда. Коллективные формы организации труда обладают потенциальной эффективностью, но это не означает, что любой переход от индивидуальной организации труда к гарантируют эффект [39; с.81].

Условиями, которые влияют на эффективность коллективных форм организации и стимулирования труда являются:

- 1) при введении управленческих нововведений проводится экономическое и социальное обоснование его необходимости. При этом следует проанализировать особенности тех или иных форм труда, просчитать варианты возможных решений, ожидаемых использования новшества. Если дело совершенно новое и отсутствует опыт его использования, следует предварительно провести экспериментальную проверку из подразделений, проанализировать результаты и лишь только затем, экономическая и социальная целесообразность использования этой идеи, широкую реализацию.

- 2) после обоснования целесообразности и организационного новшества необходимо его проектирование, разработка организационного котором должны быть проработаны все вопросы, связанные с форм организации труда. Проектирование организации труда специализированными проектными организациями. При проектировании использовать типовые проекты организации труда для массовых профессий служащих и типичных производственных участков, цехов и предприятий.

3) совершенствование организации труда предполагает на участие персонала, проводя среди него конкурсы по решению организационных вопросов, морально и материально поощряя творческую работников [47; с.75].

1.2. Организация работы по улучшению условий труда на рабочем месте

Условия труда представляют собой совокупность производственной и экологической среды и собственно трудового процесса, влияние на функциональное состояние организма человека, его работоспособность, чувство удовлетворения трудом. Улучшение условий труда способствовать снижению утомления, повышению работоспособности, что в конечном приводит к снижению затрат времени на изготовление улучшению ее качества.

Условия труда на каждом рабочем месте воздействием факторов, разнообразных по происхождению, формам проявления, характеру действия. Эти факторы могут быть объединены в следующие группы:

-санитарно-гигиенические, определяющие внешнюю среду зоне и включающие в себя микроклимат, состояние воздуха, шум, ультразвук, излучение, освещение, контакт с водой, маслом, токсичными санитарно-бытовое обслуживание;

- психофизиологические, определяемые конкретным процессом включающие в себя физическую нагрузку и нервно-психическое напряжение, степень внимания и восприятия; способствующие формированию положительных эмоций у работников интерьера, рабочих мест, производственная одежда, озеленение, применение музыки).

Организация труда на предприятии начинается с его которое представляет собой обособление видов деятельности установление функций, обязанностей, сферы действия для каждого из них, а также для образующих разные подразделения.

В зависимости от рода и разновидности работ различают формы разделения труда (рис.1.2.):



Рис.1.2 Формы разделения труда

Разделение труда происходит по крупными и мелкими подразделениями, а также внутри подразделений. [19; с.175].

При функциональном разделении труда персонала на функционально однородные группы, каждая из которых отличается своей ролью в осуществлении производственного процесса или группу служащих и рабочих.

Служащие, согласно принятой в подразделяются на руководителей, специалистов и прочих служащих, которых иногда исполнителями.

Рабочие делятся на основных и рабочие заняты непосредственно выпуском той продукции, которая является профильной предприятия.

Вспомогательные выполняют работы по обслуживанию производства. Вспомогательные рабочие в свою очередь также функциональные группы: ремонтных рабочих, контролеров качества продукции, энергетическим, транспортным, хозяйственным и другими видами обслуживания.

При функциональном разделении труда одной из обоснование целесообразности совмещения функций работников разных групп, например основных и вспомогательных также решать вопросы обоснования уровня централизации и специализации работ по отдельным группам.

Профессиональное разделение труда состоит в делении профессиям и специальностям.

Под профессией понимают род деятельности (занятий) владеющего определенными теоретическими знаниями и практическими полученными в результате профессиональной подготовки.

Специальность – это разновидность профессии, более специализация работника в рамках профессии. Например, профессия – слесарь, а специальность – слесарь-инструментальщик.

На основе профессионального разделения труда необходимую для предприятия численность работников разных профессий и [32; с.26].

Квалификационное разделение труда заключается в работ в зависимости от их сложности между работниками квалификационных групп. Уровень квалификации рабочих устанавливают согласно квалификационным разрядам. Первый разряд соответствует низшему уровню предприятий существуют шести, восьмиразрядные и другие тарифные разряд, тем выше уровень квалификации работника. Уровень квалификации специалистов определяется занимаемыми должностями (инженеров, конструкторов, технологов, экономистов и др.) устанавливается категоричность, конструкторы 3-й, 2-й и 1-й категории. Здесь 1-я категория высокую квалификацию, нежели 2-я, а тем более 3-я.

Технологическое разделение труда предусматривает работников по стадиям, фазам, видам работ и производственным операциям в от технологии производства, содержания и особенностей выполнения разновидности технологического разделения труда. Это, прежде всего подетальное, пооперационное и по видам работ.

Исторически процесс развития материального труда универсального к труду специализированному.

Рассмотренные разновидности труда имеют свои отрицательные стороны. Универсальный труд требует от работника мастерства, равной умелости в выполнении разных работ как правило, труд содержательный, интересный, разнообразный. При всех этих положительных труд не отличается высокой производительностью.

Прогресс производства шел по пути специализации работ по специальностям, а внутри специальностей – по видам способствовало росту производительности труда и повышению эффективности мере усложнения производства для обеспечения роста производительности труда все большая специализация, все более узкое разделение труда.

Специализированный труд по сравнению с универсальным преимуществами среди которых:

- можно более удачно подобрать исполнителя для выполнения требующей от него определенных индивидуальных качеств;
- сокращается срок подготовки работника для ограниченного круга обязанностей;
- работник быстрее достигает мастерства, необходимой точности работы;
- создаются предпосылки для более полной автоматизации труда;
- появляются большие возможности для улучшения рабочего места, оснащения его специализированным оборудованием и инструментами.

Все это способствует росту производительности углубления специализации, в силу все более суживающегося круга обязанностей снижается содержательность труда, растет его монотонность, можно наблюдать на некоторых рабочих местах в массовом, поточном производстве, на конвейерных линиях [10, с.16].

Переход рациональной границы специализации ведет к производительности труда прекращается из-за накопления моментов узкоспециализированного труда: пропадает интерес к работе, текучесть персонала, а это ведет к дополнительным затратам на подбор и новых работников, новым работникам необходимо время для обязанностей, часть рабочих мест пустует и т.д.

Руководитель при разделении труда нацелен использовать в соответствии с их квалификацией, т.е. так расставить персонал, уровень

квалификации каждого работника соответствовал сложности им работ [39; с.73].

Психофизиологическими критериями разделения труда показатели работоспособности человека, которая зависит от санитарно-гигиенических условий труда,

-степени тяжести и нервно-психической распределения физических нагрузок на разные органы и системы человека,

-величины сочетания физических нагрузок с разделении труда выбирают тот его вариант, который обеспечивает максимальную и сохранение здоровья человека.

Социальными критериями разделения стабильность коллектива,

-низкая текучесть персонала,

-высокая дисциплина труда,

-хорошее состояние межличностных отношений работниками,

-высокий уровень их общественной активности,

-удовлетворенность содержанием и условиями труда.

Кооперация труда представляет собой систему взаимосвязи работников при осуществлении трудового процесса и их подразделении и на предприятии. Кооперация труда неразрывно связана с Расстановка работников должна быть осуществлена таким образом, целесообразное их взаимодействие за счет рационализации маршрутов перемещения труда, экономии трудовых затрат, сокращения длительности цикла.

Основными направлениями совершенствования кооперации труда служат совмещение профессий и должностей, расширение зон и функций отдельных работников. Эти направления работы ведут к широкого производственного профиля работников, определяют лучшего использования рабочего времени, преодоления монотонности труда, повышения его содержательности и производительности.

Основополагающим критерием и показателем персонала является организация рабочих мест - ограниченная часть пространства), оснащенная

необходимыми средствами производства (орудиями и которой совершается трудовая деятельность работника или группы объединенных работников, называют рабочим местом.

Организация рабочих мест и их состояние напрямую уровень организации труда на предприятии. Организация непосредственно формирует обстановку, в которой постоянно находится производстве, что влияет на его самочувствие, настроение, работоспособность и в итоге на производительность труда [26; с.352].

Организация рабочего места заключается в оснащении и планировке. Под оснащением рабочего места понимают обеспечение необходимыми средствами, при помощи которых можно создать работнику эффективного выполнения им своих профессиональных обязанностей.

Конкретные виды оснащения, которые могут разнообразными, должны соответствовать особенностям каждого рабочего места рациональное использование рабочего времени, экономию безопасность труда, комфортность и эффективность работы.

Типичными основными видами оснащения являются:

- основное технологическое оборудование, которое предназначено для выполнения основной работы на данном рабочем станки, механизмы, агрегаты, аппараты, конвейерные линии, счетная и персональные компьютеры, печатно-множительная техника, пульта. Возможно и такое основное технологическое оборудование, которое совпадает с рабочего места;

- вспомогательное оборудование, например: подъемно-транспортные устройства, транспортеры, тележки, рольганги, склизы материалов.

- технологическая оснастка, в том числе: рабочие и инструменты, приспособления, запасные части, канцелярские служащих, сменные принадлежности типа картриджей для печатно-множительной рабочая документация и специальная литература, в частности: инструкции,

технологические карты, правила техники безопасности, справочники, пособия и др.;

- организационная оснастка, к которой относятся: (столы, верстаки, стулья, кресла, шкафы, тумбочки, стеллажи, полки), часы, размещения технологической оснастки и рабочих документов (ложементы, пюпитры, картотеки), приспособления типа подставок, приставок подлокотников, подножных решеток, упоров. Специфической организационной оснастки будут строительные леса, которые возводятся на ремонтируемых объектах для доступа строителей к своим рабочим местам;

- средства безопасности, например: ограждения, индивидуальной защиты (очки, респираторы, перчатки, специальная одежда и обувь), средства противопожарной защиты, вытяжная предупреждающие об опасности надписи и рисунки и др.;

- средства освещения (общего для всего помещения рабочей поверхности или пространства);

- средства связи с другими рабочими местами и местом средства сигнализации (звуковые, световые, знаковые, комбинированные) о неисправностях, аварийных ситуациях и т.п.;

- рабочая тара для сырья, материалов, изделий, отходов производства (контейнеры, поддоны, емкости для жидких веществ, коробки, средства для поддержания на рабочем месте нормального микроклимата, к относятся нагнетательная вентиляция, отопление и др.;

- предметы эстетизации производственного интерьера занавеси, жалюзи, цветочницы, произведения декоративно-прикладного искусства, коврики, дорожки и т.д.);

- хозяйственные средства для ухода за оборудованием и местом (щетки, ветошь, совки, веники, маслобенки, урны для мусора и др.) [26; с.229].

Задачи научной организации труда состоят в требованиях к комплексности оснащения, чтобы не были упущены оснащения, которые обеспечивают создание необходимых условий труда. Научная работа

предъявляет также требования к качеству каждого из элементов, к их эргономичности, т.е. приспособленности к антропометрическим, и психическим характеристикам человека.

Планировка рабочих мест является составной организации рабочих мест. Различают планировку внешнюю и внутреннюю.

Внешняя планировка рабочего места заключается в местоположения по отношению к смежным рабочим местам в подразделении, к руководителя (бригадира, мастера, начальника отдела и т.д.), к проходам, проездам, подъездам.

Внутренняя планировка рабочего места означает площади всех предметов оснащения, их рациональную компоновку по другу и к внутренней планировке решаются следующие задачи:

- обеспечение наименьших затрат рабочего времени на работ, которые закреплены за рабочим местом;
- минимизация физиологических усилий и напряженности работника;
- удобство выполнения работы и обслуживания оборудования;
- хороший обзор в активной рабочей зоне всех частей приборов, механизмов;
- оптимизация маршрутов передвижения работника по рационализация рабочей позы (положения) работника;
- создание благоприятных условий труда;
- безопасность труда [9; с.115].

При планировке рабочих мест учитывается сравнительно быстрого и легкого изменения, обеспечиваться удобство демонтажа очень важно в условиях быстрого морального устаревания техники и требования рынка диктуют необходимость переориентации производства увеличения его производительности.

Совершенствование организации рабочих мест периодической их аттестацией, т.е. комплексной проверкой на соответствие экономическим,

организационным и социальным требованиям, с рационализацией, если того требуют материалы аттестации.

Организация процесса обслуживания рабочих мест решение следующих важных вопросов:

- установление видов обслуживания, в которых нуждается рабочее место и его работник;
- определение по каждому виду обслуживания обслуживания, обоснование его объема в смену (месяц, год);
- разработка регламента обслуживания, т.е. его графика времени, последовательности и периодичности обслуживания;
- персонификация обслуживания, т.е. закрепление видов за определенными исполнителями или подразделениями.

На практике используют различные системы обслуживания рабочих мест, которые определяются степенью централизации и вспомогательных работ. Среди них:

- децентрализованная,
- централизованная,
- смешанные системы.

При децентрализованной системе функции либо самими работниками на каждом рабочем месте, либо специальными работниками, которые есть в каждом подразделении. Такая система, как правило, ее преимущества для отдельных подразделений заключаются в том, подразделения непосредственно подчинены руководителю для такого руководителя.

Недостатки децентрализованной системы состоят в том, что вспомогательный персонал используется с низкой эффективностью:

- во-первых, тем, что в автономном подразделении невозможно иметь набор всех необходимых работников-специалистов.
- во-вторых, при децентрализованной системе трудно обеспечивать нормальную и стабильную занятость всех вспомогательных работников.

Централизованная система создает эффективного использования вспомогательного персонала. Эффективность достигается в рамках крупного подразделения или предприятия, сосредоточенного функции по обслуживанию рабочих мест, можно создать выполнению разных работ. На такие участки можно установить специализированное подобрать соответствующий персонал, обеспечить их постоянной возрастания общего объема работ.

Преимущества централизованной системы возможности маневрирования персоналом, улучшении планирования работ по обслуживанию, качества обслуживания, его Однако централизованная система обслуживания требует высокой организации. Если же этого нет, то достоинства централизации функций обслуживания недостатками, вызываемыми нарушением плана обслуживания, заказанных работ.

Смешанная система предусматривает, что одна обслуживания осуществляется централизованно, а другая часть – смешанной системе обслуживания сохраняются достоинства и недостатки обеих ранее систем. Чем выше удельный вес централизованных работ, тем обслуживания рабочих мест [34; с.39].

На предприятиях различают также формы рабочих мест. Ими могут быть дежурное, планово предупредительное и стандартное Дежурное обслуживание – это обслуживание по вызову, его организуют, условиях единичного и мелкосерийного обслуживания не всегда своевременность, допускает возможность остановок непроизводительных времени, но отличается относительной простотой.

Планово-предупредительное обслуживание наиболее в серийном производстве и проводят по планам-графикам организации обслуживания требует большей подготовительной работы, чем дежурное характеризуется четким ритмом работы служб обслуживания и минимальной простое рабочего места из-за несвоевременности обслуживания.

Стандартное обслуживание используют в производствах совершенная форма организации обслуживания рабочих мест. Оно регламентированном порядке по стандартным форму организации обслуживания называют стандартной еще и потому, что она включается который представляет собой обязательный для всего персонала документ.

В стандартах предприятия организация рабочего места представляется всеми ее четырьмя компонентами: видами, нормами, персонификацией обслуживания.

Способ выполнения той или иной работы в своей технологией, которая устанавливает содержание необходимую технологических операций и процессов успешность трудового процесса, большая или материальных и трудовых затрат зависят от применяемых приемов и методов те же изделия, детали, операции могут быть произведены с различными физической и умственной энергии человека, с разным расходом инструментов, электроэнергии, разным качеством выполненной работы.

Индивидуальная производительность труда промышленности иногда превосходит в два и большее число раз производительность массы рабочих на аналогичных работах, и происходит это искусного владения применяемой техникой, наиболее целесообразного использования приемов и методов труда [34; с.43].

Приемы и методы труда – не только сфера машинно-ручного труда. Свои приемы и методы имеют труд умственный, наука о решении творческих задач эвристика. Современная литература по уделяет большое внимание приемам и методам труда руководителей. Это не один из вопросов НОТ руководителя.

В настоящее время становления рыночных отношений, конкуренции между предприятиями достигнутый кем-то опыт труда вне предприятия не рекламируется, более того, он может составлять даже Но это не снижает важности проблемы совершенствования приемов и методов что за счет этого фактора можно без сравнительно больших материальных или финансовых

затрат добиваться на предприятии, в существенного роста производительности труда, повышения качества продукции приемов и методов труда образует сам процесс труда. Однако структурно подразделяется прежде всего на производственные (технологические) операции, а уже затем в их рамках рассматриваются труда.

Производственная операция – это часть выполняемая одним рабочим или группой рабочих на одном рабочем месте над одним. Операция является основной единицей разделения труда и характеризуется предмета труда, рабочего места и исполнителей. Перемена хотя бы одного из означает завершение одной операции и начало операции имеют свою структуру и могут быть описаны в виде: установок, переходов и технологи); приемов, действий и движений (это делают нормировщики).

Метод труда представляет собой способ труда, определенная последовательность и состав операций.

Процесс овладения наиболее целесообразными труда предполагает последовательное проведение ряда работ, которые этапы этого процесса: выявление, изучение, анализ, обобщение, проектирование и освоение рациональных приемов и методов труда.

В рыночных условиях такие работы приобретают предприятия, фирмы, где овладение рациональными, эффективными, методами труда становится насущной необходимостью, важным источником производства и роста прибыли.

Выявление лучшего опыта должно быть из потребностей развития предприятия. Определение объекта – носителя осуществляется разными способами.

Во-первых, путем выявления на предприятии лучшего работы, значительно перевыполняющего нормы труда, применяющего способы ведения трудового процесса. Но даже лучший работник может все элементы изучаемой операции одинаково успешно. Преимущество состоит в быстроте его осуществления и минимальных затратах на изучение.

За счет выявления и сопоставления опыта нескольких успешно выполняющих одни и те же работы. Здесь появляется выделения наиболее эффективных приемов в работе каждого из изучаемых изложения коллективного опыта. Такой способ более эффективен, но и для исполнения.

Путем получения сведений из разных источников опыте других предприятий [47; с.52].

Всестороннее наблюдение за применяемыми приемами труда дает исходный материал для анализа трудового процесса и обобщения опыта наиболее рациональных приемов и методов труда, нормах труда.

1.3. Критерии и методы анализа условий труда

Совершенствование организации труда на предприятии путем планирования и управления организацией труда, которое является экономического планирования его деятельности, и строгого запланированных мероприятий. Рыночные отношения не только не необходимости планирования внутри предприятий, но и повышают его значение.

Планированию предшествует анализ уровня организации выявление на его основе слабых звеньев в организации должны быть указаны: перечень объектов, нуждающихся в улучшении организации труда; сроки работы; ответственные исполнители; предполагаемые затраты на установления на производстве высокого уровня организации труда проектирование, т.е. заблаговременная, тщательная проработка всех вопросов выбор наилучшего ее варианта до того, как предприятие начнет Документация, которая появляется в результате такой проработки, называется труда, или организационным проектом. В содержание организационного проектирования и организационного проекта может входить проектных разработок по организации производства.

Проектирование организации труда имеет разновидности:

- разработка типовых проектов организации организационных решений;
- разработка разделов организации труда при объектах, а также при создании проектов реконструкции, расширения, перевооружения действующих предприятий;
- разработка проектов изменения или совершенствования труда на действующих предприятиях, которые не подвергаются реконструкции, расширению или техническому перевооружению [25; с.108].

Разработка типовых проектов организации организационных решений – один из наиболее прогрессивных и перспективных распространения и использования НОТ на действующих и строящихся предприятиях.

Типовой проект организации труда – это в котором сосредоточены характерные для многих рабочих мест определенной специальности и рекомендации по организации труда. Типовые проекты работников массовых профессий руководителей, специалистов, служащих, рабочих, типичных производственных участков, цехов и предприятий в целом.

Типовые организационные решения подразумевают отдельных вопросов или элементов организации труда, например: типовых труда и отдыха, типовых систем регламентированного обслуживания типовых процедур выполнения тех или иных управленческих функций и т.д.

Все разновидности типовых проектов организации основные сферы применения. Во-первых, они предназначены для проектных которые их используют при проектировании организации труда в составе документации для новых объектов. Во-вторых, типовые проекты зарекомендовали себя в советское время в качестве эффективного средства, используемого совершенствования организации труда на действующих предприятиях.

Разработка разделов организации труда при проектировании объектов осуществляется двумя путями. Во-первых, путем учета разработке технологии и проектировании зданий и сооружений. Во-вторых, путем проектирования для вновь сооружаемого предприятия организации труда на

научной основе, т.е. путем разработки организационной проекта предприятия[32; с.58].

Основными, наиболее полными методическими проектированию организации труда служат и на сегодняшний день. Межотраслевые требования научной организации труда при проектировании, НИИ труда совместно со многими бывшими ведущими в своей области НИИ страны и утвержденными центральными ведомствами.

Они содержат:

- требования НОТ к архитектурно-строительному требованиям и нормативные материалы НОТ по проектированию оборудования;

- требования и нормативные материалы НОТ по технологических процессов;

- нормативные материалы по разработке в проектах организации труда и управления.

Разработка проектов изменения или совершенствования труда на действующих предприятиях необходима потому, что всякое более крупное изменение производства в силу его расширения или введения новых подразделений требует соответствующей организации труда, разработать. Это осуществляется путем проектирования, которое проводится самих предприятий, имеющих проектные и конструкторские подразделения НОТ, а также на договорной основе – центрами по лабораториями научной организации труда при отраслевых НИИ [47; с. 154].

Разработка организационных проектов для действующих предприятий носит, как правило, индивидуальный характер, но при использовании типовых решений.

При разработке организационных проектов используют автоматизированного проектирования, которая представляет совокупность технических средств, системного и прикладного программных их взаимодействии с проектировщиком.

Одной из форм совершенствования организации аттестация и рационализация рабочих мест, которая представляет собой проверку на соответствие техническим, экономическим, организационным требованиям. Проведение такой работы позволяет совершенствовать организационное состояние производства, освободиться от устаревшего вовлекать персонал в работу по улучшению организации и условий труда.

Работа начинается с инвентаризации рабочих мест, т.е. с количества по разным классификационным группам. Затем осуществляется их проверка – аттестация. Оцениваются технический и организационный уровни места, условия труда и уровень его безопасности, применяемые нормы труда.

Работу по аттестации рабочих мест персонала аттестационные комиссии из числа наиболее квалифицированных руководителей предприятия. Целесообразно проводить аттестацию рабочих мест всего персонала предприятия, включая рабочие места служащих три года.

По итогам проверки принимают одно из трех возможных решений:

- рабочее место подлежит аттестации;
- рационализации;
- ликвидации [47; с. 156].

Рабочие места, подлежащие ликвидации, высвобождается производственная площадь. Рационализация рабочих мест доведения их показателей до современного технического и организационного уровней.

Выводы по первой главе:

Проблема организации условий труда, является по существу аспектов проблемы управления персоналом, требует глубокого изучения применительно к предприятиям, занимающимся реализацией собственной продукции.

Организация труда рассматривается как одна из функций т.е. в виде деятельности, которая направлена на установление и целесообразных связей между элементами системы, обуславливающих ее функционирование и приводящих к успешному достижению целей трудовой деятельности. Научная организация труда оказывает прямое, непосредственное на

экономические и социальные процессы на производстве, следствием имеет вторичный результат, приводя в итоге к интегральному эффекту.

Условия труда представляют собой совокупность производственной и экологической среды и собственно трудового процесса, влияние на функциональное состояние организма человека, его работоспособность, чувство удовлетворения трудом. Улучшение условий труда способствовать снижению утомления, повышению работоспособности, что в приводит к снижению затрат времени на изготовление продукции и качества.

Эффективность организации труда зависит также и организации труда и разновидности, которые отличающиеся друг от друга решения вопросов по отдельным элементам организации труда.

Проектирование организации труда имеет разновидности: разработка типовых проектов организации труда и типовых организационных разработка разделов организации труда при проектировании новых а также при создании проектов реконструкции, расширения, перевооружения действующих предприятий, разработка проектов совершенствования организации труда на действующих предприятиях, которые не реконструкции, расширению или техническому перевооружению

Сущность управления персоналом организации заключается работники имеют возможность удовлетворить свои личные потребности, работая в организации.

ГЛАВА II. АНАЛИЗ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ЗАО «МОЛОКОБЕЛОГОРЬЯ»

2.1. Организационно-экономическая характеристика предприятия

Закрытое акционерное общество «Молоко Белогорья» создано на основании постановления правительства Белгородской области от 4 августа 2005 года для реализации инвестиционного молочно-товарного комплекса в Старооскольском и Чернянском районах. Учредителем предприятия является Белгородская область в лице департамента имущественных и земельных отношений Белгородской области.

ЗАО «Молоко Белогорья» зарегистрирована 12 сентября 2005 года регистратором Межрайонная инспекция Федеральной налоговой службы №4 по Белгородской области.

Генеральный директор организации Хорхордина Наталья Алексеевна.

Контактная информация ЗАО «Молоко «Белогорья»:

Россия, 309591, Белгородская обл., Чернянский район, село Кочегуры,

Тел: (47232) 5-72-14, (факс) 5-72-16.

Основным видом деятельности является:

01.21 - разведение крупного рогатого скота

15.5 - производство молочных продуктов

51.33.1 – оптовая торговля молочными продуктами.

Организации присвоен ИНН 3128051847, ОГРН 1053109264878.

Вид собственности: смешанная российская собственность с долей собственности субъектов Российской Федерации.

Дочерними компаниями являются:

-подразделение ОАО «Молоко Белогорья» с. Кочегуры (молочно – товарная ферма №1);

-подразделение ОАО «Молоко Белогорья» с. Лубяное – первое (молочно-товарная ферма №2).

Уставной капитал компании по состоянию на 31.01.2015 год составил 300000000 руб. Он составляется из Общества, приобретенных в количестве 600 000 штук обыкновенных именных акций номинальной стоимостью 500 (пятьсот) рублей каждая.

Органами управления Общества являются:

-общее собрание акционеров;

-Совет директоров;

-единоличный исполнительный орган генеральный директор.

Высшим органом управления Общества акционеров.

К компетенции генерального директора Общества относятся следующие вопросы:

Организация выполнения решений Общего Совета директоров Общества;

Подготовка необходимых материалов и предложений для представления на рассмотрение Совета директоров или Общего собрания акционеров;

Утверждение штатного расписания Общества;

Прием на работу и увольнение с работы Общества, применение дисциплинарных взысканий;

Предоставление на предварительное одобрение Совета директоров кандидатуры заместителей Генерального директора, главного бухгалтера, руководителей подразделений;

Принятие решения о Общества, а также применение к ним мер материального воздействия;

Разработка должностных инструкций и обеспечение их последующего выполнения;

Организация документооборота и обеспечение Общества.

В мае 2007 года завершилось строительство двух комплексов на 200 голов дойного стада и фермы нетелей на 540 голов молодняка.

Анализ финансового положения и эффективности деятельности ЗАО «Молоко Белогорье» выполнен за период с 01.01.2014 по 31.12.2016 г. на основе данных бухгалтерской отчетности организации за 3 года, а так же отчета о прибыли и убытках в период с 01.01.2014 по 31.12.2016 г.

Собственный капитал и резервы увеличился на 2487 тыс. руб. и рост составил 65,7% , в основном за счет роста нераспределенной прибыли на 287 тыс. руб. и что, в целом, положительно характеризует динамику изменения имущественного положения организации.

Денежные средства и краткосрочные вложения за анализируемый период 2014-2016 г.г. увеличились на 2 тыс. руб. и рост увеличился в 14,5 раз.

Дебиторская задолженность увеличилась на 503 тыс. руб. и рост составил 1176,4 % за счет расширения деятельности.

Валюта баланса увеличилась за анализируемый период 2014-2016 г.г. 3585 тыс. руб. и рост составил 138,9%, что говорит о росте активов предприятия.

Долгосрочные обязательства увеличилась за анализируемый период 2014-2016 г.г. на 170 тыс. руб. и рост составил 4,0%.

Краткосрочные обязательства значительно увеличилась за анализируемый период 2014-2016г.г. на 217,9%.

Общая сумма средств предприятия в 2016 году структуры бухгалтерского баланса ЗАО «Молоко Белогорья» за 2014-2016 г.г.

Анализ таблицы позволяет констатировать, что структура внеоборотных активов уменьшилась оборотных активов увеличилась

Капитал и резервы отмечается незначительное уменьшение доли в 2016 г., что обусловлено ростом нераспределенной обязательства составили

от 4,5 до 3,3% , что говорит о наличии займов и кредитов долгосрочного характера и снижении суммы кредита за счет его погашения.

Таким образом, вертикальный анализ баланса показал его оптимальную структуру для финансовой деятельности предприятия. На 31 декабря 2016г. значение собственного капитала организации составило 15 000 тыс. руб.

Финансовые результаты деятельности ЗАО «Молоко Белогорья» характеризуются суммой полученной прибыли и уровнем рентабельности.

Основными задачами анализа финансовых являются:

-систематический контроль за выполнением планов реализации продукции и получением прибыли;

-определение влияния факторов на финансовые результаты;

-выявление резервов увеличения суммы оценка работы по увеличению прибыли и рентабельности;

-разработка мероприятий по использованию выявленных резервов.

Основными источниками информации при анализе прибыли служат данные аналитического бухгалтерского учета по счетам реализации, финансовой отчетности ф.2 «Отчет о прибылях и убытках».

В качестве показателей эффективности предприятия приняты показатели прибыли и рентабельности.

Как общий показатель деятельности предприятия прибыль отражает все стороны его производственно- использования основных и оборотных средств, трудовых ресурсов, технический уровень производства и конкурентоспособность производимой продукции.

Отчет о прибылях и убытках прибыли: валовая прибыль, прибыль от продаж, прибыль до налогообложения и чистая финансовые результаты деятельности ЗАО «Молоко Белогорья»

За период 2016-2014 г.г. значение выручки выросло рост составил 2,7 %, что говорит о перспективах роста.

Анализ выручки от реализации продукции, работ и услуг и другие показатели Отчета о прибылях и убытках показали, что за анализируемый период увеличились основные показатели

Рентабельность активов за 2016 год составляет 2% собственного капитала за 2016 год составляет 7,7 % и показывает, что получено 7,7 копеек чистой прибыли на 1 рубль капитала и резервов предприятия.

Рентабельность реализованной продукции за 2016 год составляет 29% и показывает, что получено 0,29 копеек чистой прибыли на 1 рубль реализованной продукции предприятия.

Анализ рентабельности за анализируемый период 2014-2016 г.г. показал, что отмечается снижение рентабельность реализованной продукции Рентабельность собственного капитала показала динамику на 7,6 процентных пункта и рентабельность производственной деятельности повысилась на 0,05 процентных пункта.

Таким образом, анализ финансового состояния и финансовых результатов показал, что предприятие продаж, выручки и прибыли, но данные темпы роста являются явно недостаточными для развития предприятия.

2.2 Анализ кадровых процессов и системы управления персоналом

Основную кадровую работу в ЗАО «Молоко Белогорье» осуществляет начальник отдела кадров, который обеспечивает:

Документирование функции кадровой службы (прием, перевод, командирование, отпуск, поощрение, взыскание, увольнение);

Создание организационно-штатной штатное расписание, штатная расстановка, планирование и ведение штатного расписания);

Кадровое делопроизводство (документы по продвижению кадров, по управлению персоналом, о социальном документооборот);

Учет личного состава (личная карточка Т2, журнал кадровых операций, табель учета сотрудника времени, учет отгулов и неявок);

Кадровая отчетность (генератор отчетов, по предприятию, персонифицированные отчеты);

Дополнительные направления деятельности данных в ПФР, обмен данными с программами ОАЗИС, локальный и сетевой вариант, ОС Windows 95, 98, ME, NT, 2000, XP, обмен данными с 1С версия 7.7).

Функции начальника отдела кадров:

-частично подбор персонала (рабочие);

-прием на работу;

-перевод на другую работу внутри предприятия;

-увольнение;

-составление и оформление трудовых договоров;

-ведение личных дел сотрудников и кадров предприятия учитывается с помощью разных показателей, в том числе таких, как количество работников на начало и конец года (среднесписочная численность), общее число уволенных и поступивших на работу. Анализ количественного и качественного состава рабочих кадров в ЗАО «Молоко Белогорья»

Анализ среднесписочного числа работников за отчетный период практически подвержен изменениям, персонала за отчетный период

увеличилась на на 23% больше.

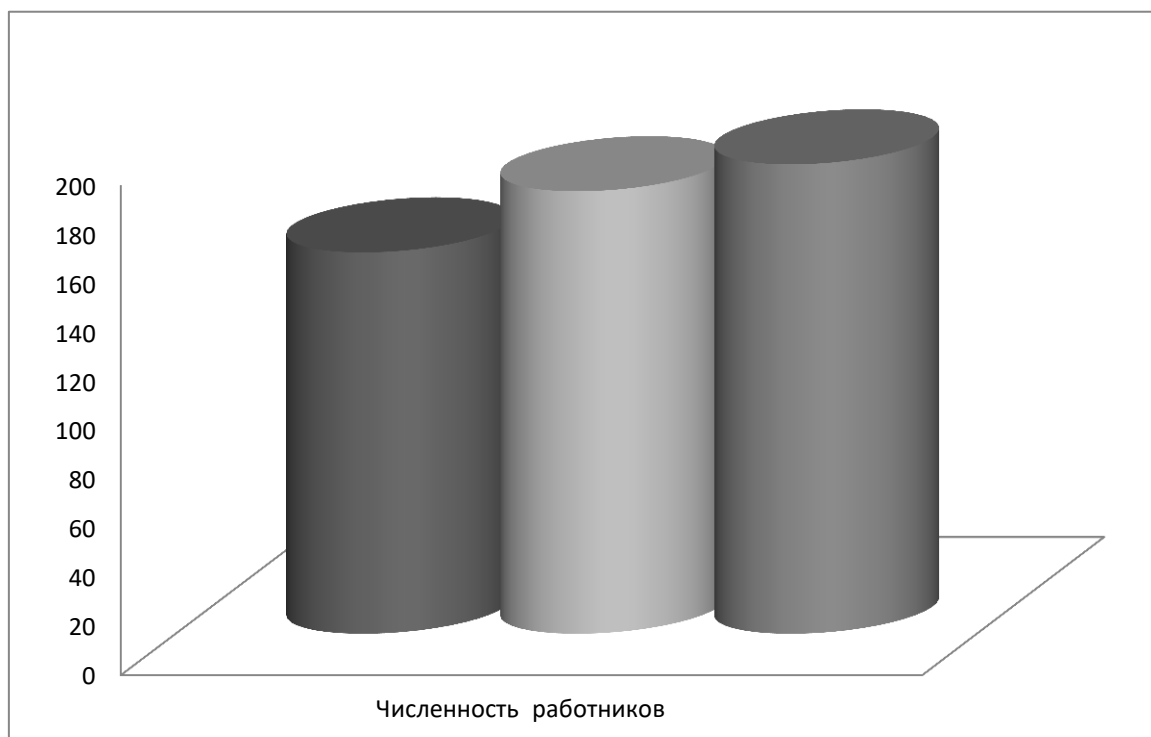


Рис.2.1 Среднесписочная численность работников ЗАО «Молоко Белогорья»

Следует обратить внимание на темпы роста среднесписочной численности работников предприятия. Если в 2014 году на предприятии 2016 году на предприятии работало 192 человека.

Темп роста среднесписочной численности работников 2014 года к 2015 Важным показателем кадрового состава является анализ работников по категориям.

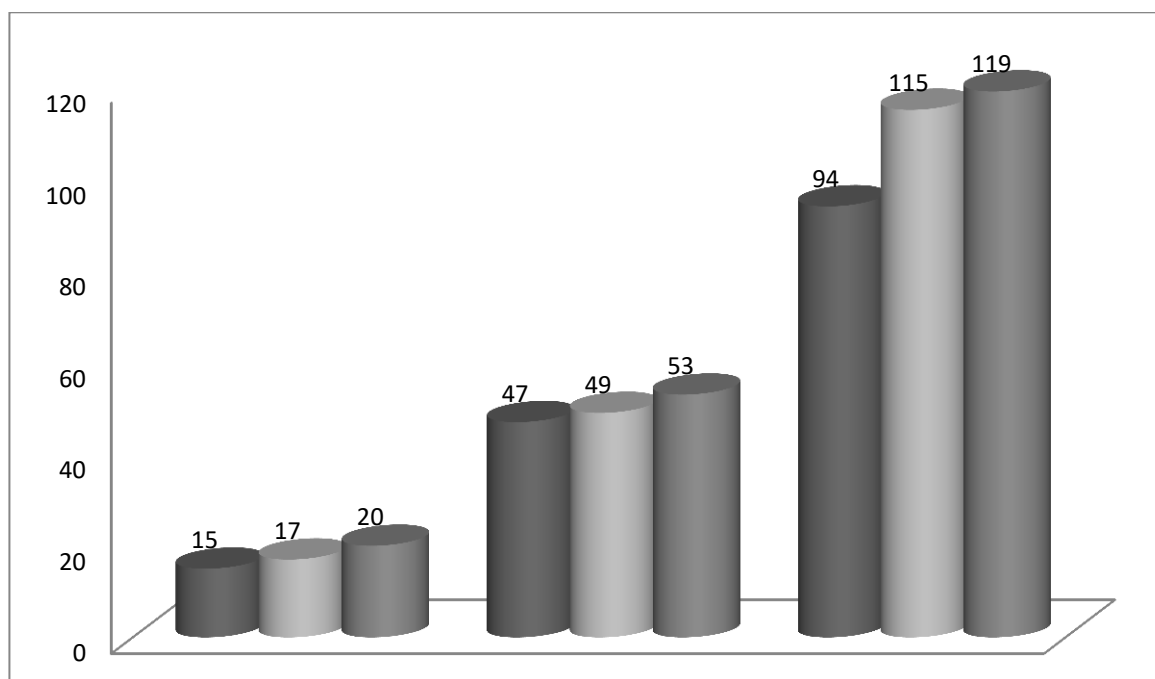


Рис. 2.2 Анализ кадрового состава по категориям
ЗАО «Молоко Белогорья»

На основании данного рисунка можно заключить, что самая многочисленная группа работников представлена рабочими. В 2016 году специалисты составляют 27,6% и руководители 10,4 %.

Показатели движения персонала имеют большое значение в системе трудовых показателей кадров предприятия учитывается с помощью разных показателей в том числе таких, как количество работников на начало и конец года (среднесписочная численность), общее число уврленных и поступивших на работу и др.

Значения коэффициента не превышают естественный уровень текучести. Естественный уровень коллектива ЗАО «Молоко Белогорья». Этот процесс происходит непрерывно и не требует каких-либо чрезвычайных мер со стороны работников уходит на пенсию, часть увольняется по различным причинам, на их место приходят новые сотрудники.

Важным показателем является гендерный анализ кадрового состава предприятия, который представлен на рисунке 2.3.

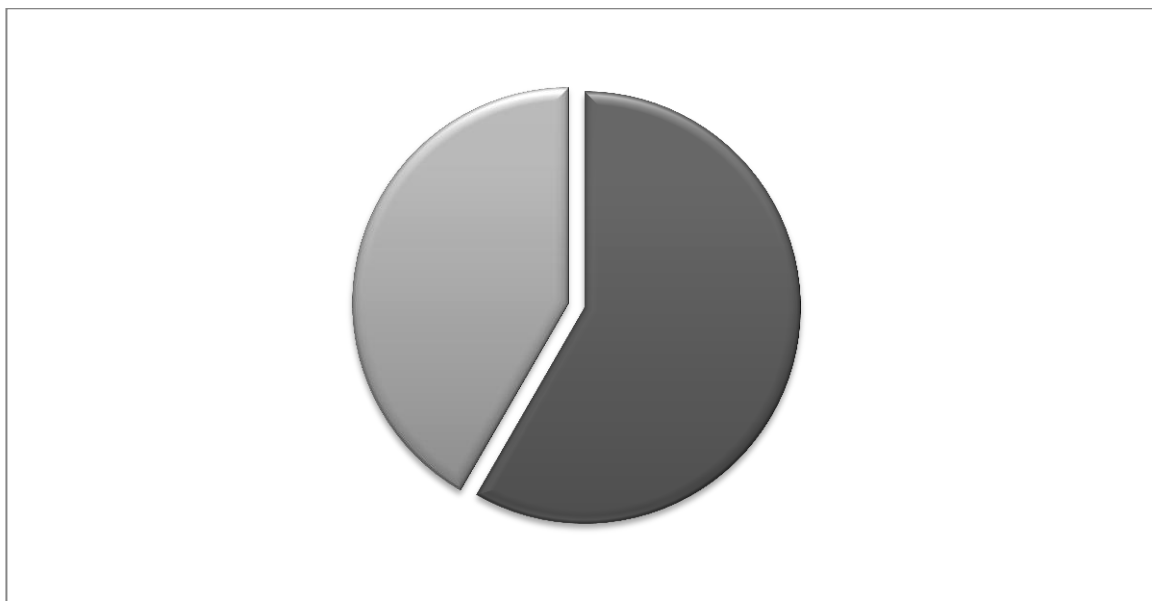


Рис.2.3. Гендерный анализ кадрового состава

Анализ данных рисунка показал что ЗАО «Молоко Белогорья» являются мужчинами, 8% женщинами.

Возрастная структура персонала является важнейшей характеристикой персонала (рис. 2.4).

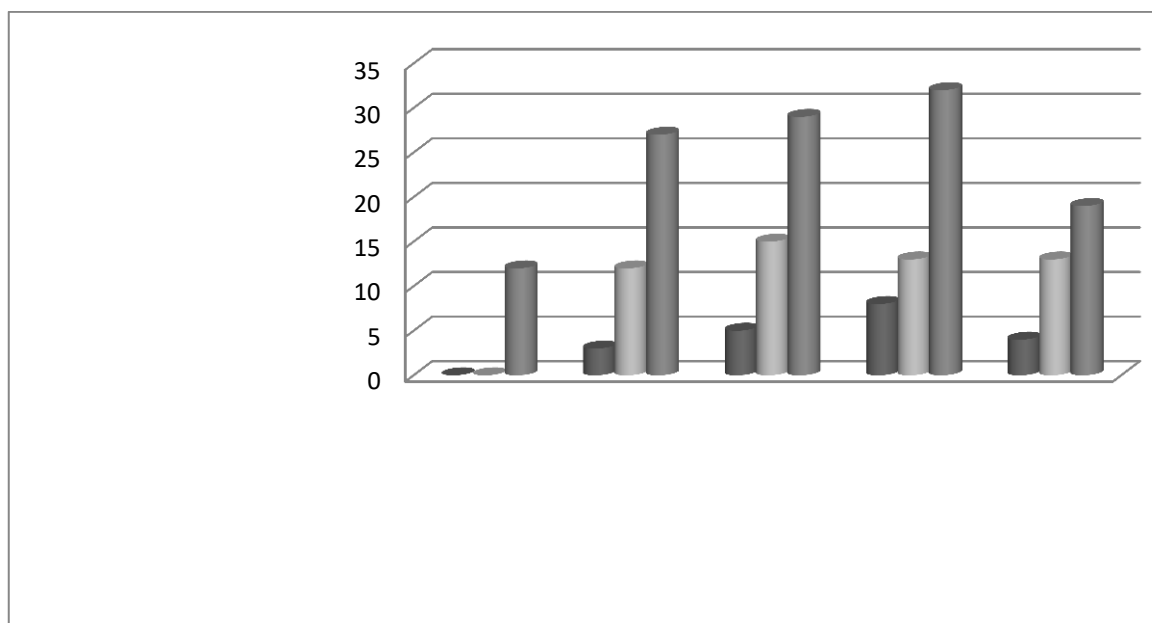


Рис. 2.4 Возрастная структура персонала ЗАО «Молоко Белогорья»

В процентном соотношении возрастная структура персонала ЗАО «Молоко Белогорья» представлена на рисунке 2.5

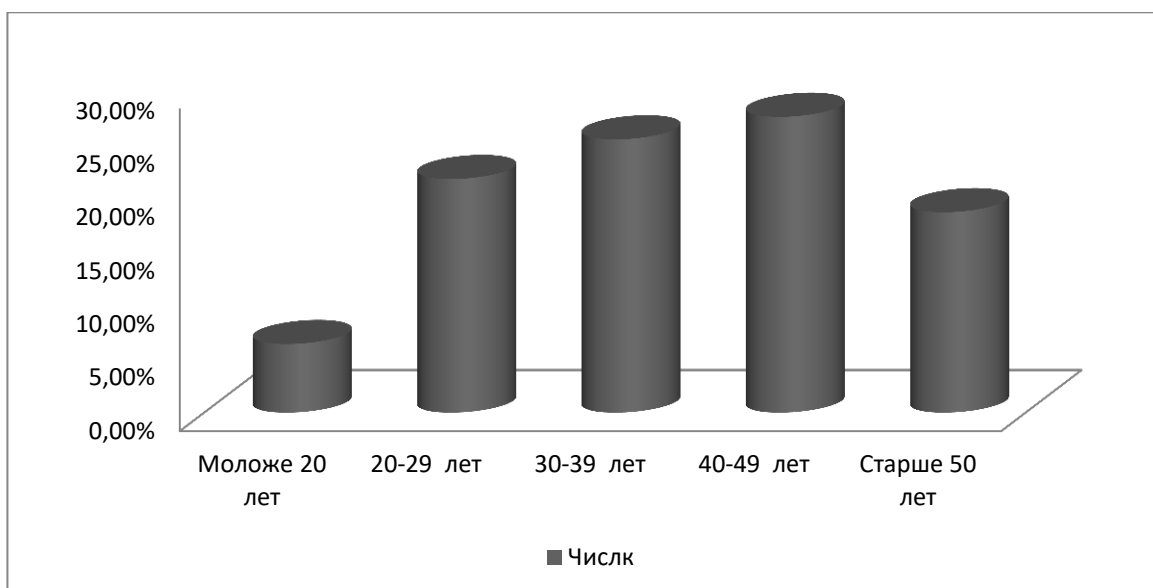


Рис.2.5 Возрастная структура персонала ЗАО «Молоко Белогорья» в %

Анализ данной таблицы показал, что высшее образование имеют руководители и специалисты, а также 14 человек рабочих, среднее профессиональное образование в основном имеют рабочие и 5 человек специалистов, начальное профессиональное образование имеют рабочие. В процентном отношении анализ персонала по образованию представлен на рисунке 2.6.

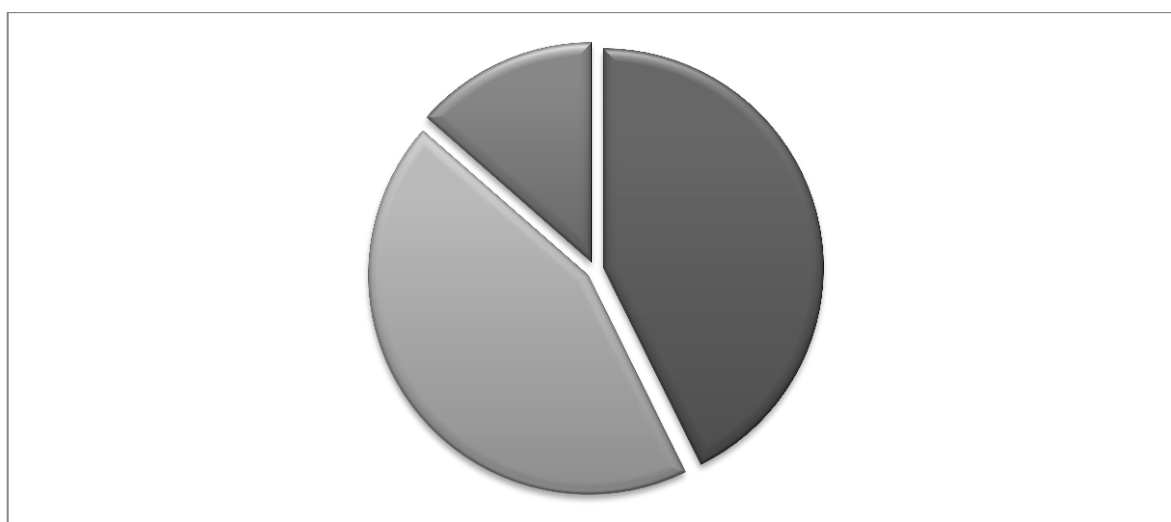


Рис 2.6 Распределение персонала по образованию в %

Как видно из рисунка высшее образование 13% начальное профессиональное и 44% среднее профессиональное образование.

Не менее важным показателем в процессе характеристика кадрового потенциала предприятия является анализ персонала по трудовому стажу(рис. 2.7)

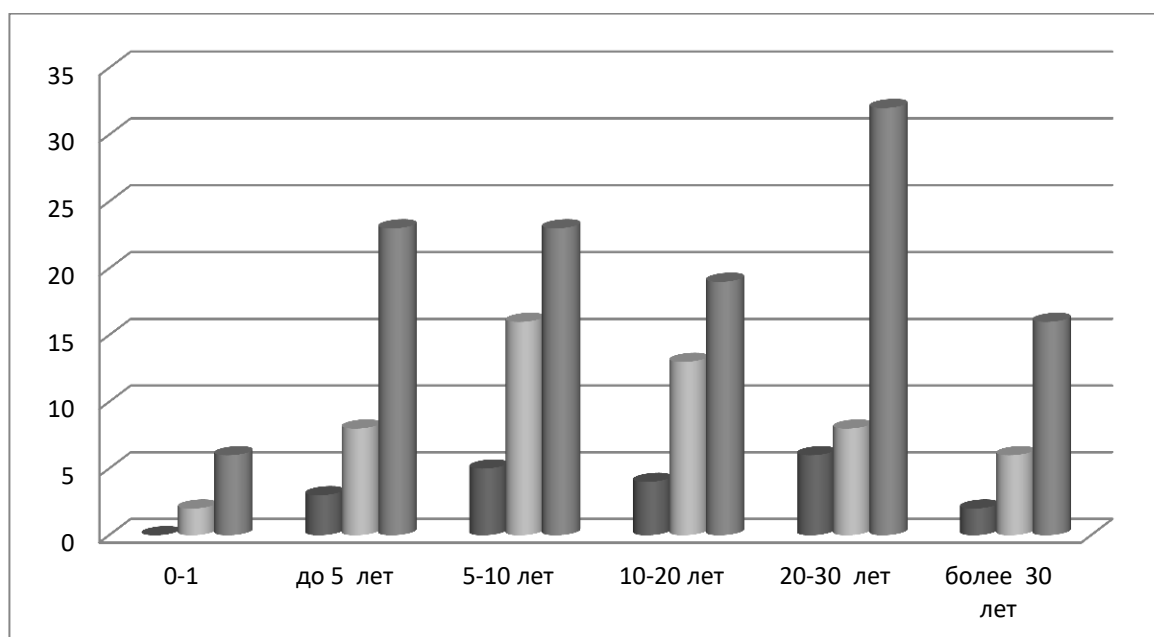


Рис. 2.7 Анализ персонала различных категорий по трудовому стажу

Анализ данного рисунка показал, что среди административно-управленческого персонала имеют стаж до 5 лет 3 человека, среди специалистов 8 человек, рабочих разных категорий имеют трудовой стаж от 5 до 30 лет. Среди работников, которые имеют трудовой стаж более 30 лет 2 человека административно-управленческого персонала, 6 специалистов и 16 рабочих.

Анализ персонала по трудовому стажу в % соотношении представлен на рисунке 2.8.

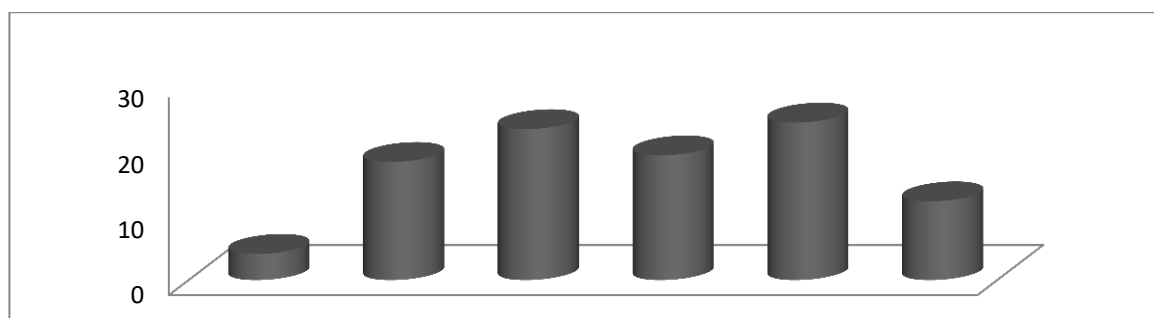


Рис.2.8 Анализ персонала по трудовому стажу в %

Анализ рисунка показал, что 24% работников имеют трудовой стаж от лет 12% более 30 лет и 4% имеют трудовой стаж до 1 года. Определение качества персонала предприятия невозможно без определения соответствия образования работников занимаемой должности

Анализ показал, что 87,5% работников имеют образование соответствующее занимаемой должности. Специфика организации предъявляет повышенные требования профессиональному уровню персонала организации. Данный показатель является достаточно высоким, что говорит о высоком качестве персонала ЗАО «Молоко Белогорья»(рис.2.9).

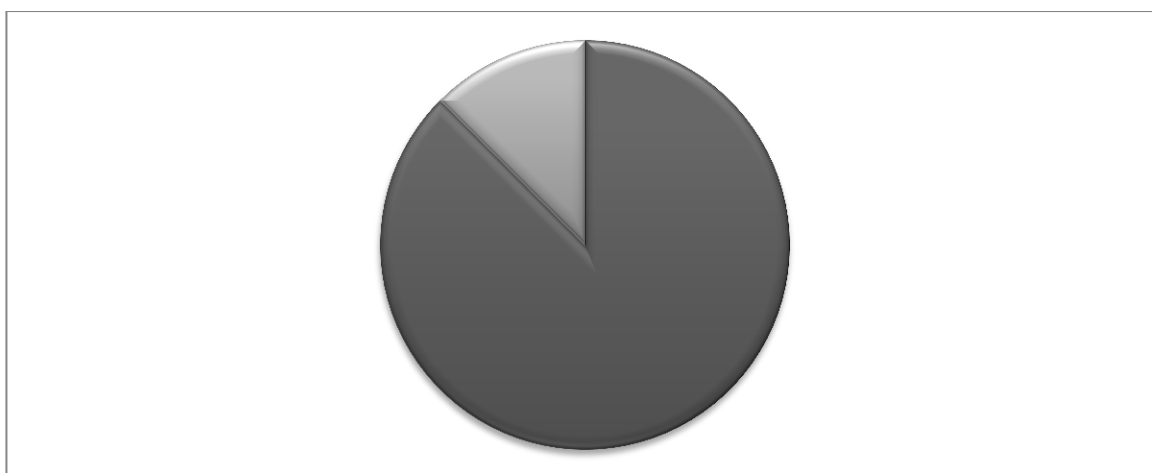


Рис. 2.9 Соответствие образования занимаемой должности

Таким образом, кадровый состав ЗАО «Молоко Белогорья» имеет достаточно высокие качественные характеристики для реализации целей и задач предприятия.

2.3 Характеристика условий труда персонала в ЗАО «Молоко Белогорья»

Организация работы по созданию оптимальных условий труда для работников различных категорий ЗАО «Молоко Белогорья» строиться на основании Положения персонала. Данное положение вступило в силу 15 августа 2013 года и разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

В соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации работодатель в лице генерального директора обеспечивает безопасность работников при оборудовании, осуществления технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

Заведующий фермой обеспечивает:

- безопасную организацию и ведение работ в строгом соответствии с правилами, нормами, инструкциями по условия труда;

- не допускает производство работ на неисправном оборудовании;

- принимает неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующего фактора;

Главный инженер ЗАО «Молоко Белогорья» осуществляет:

- руководство работой труда, снижению заболеваемости и заболеваемости;

- проводит анализ безопасности технологических процессов и оборудования;

- проводит анализ условий труда

На основании Федерального закона Российской Федерации № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда», приказа Минтруда России №33н от 24.01.2014 года специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении инструкции по ее заполнению, приказа о «Об организации и проведении специальной оценки условий труда

В ЗАО «Молоко Белогорье» была проведена специальная оценка условий труда. Для проведения специальной оценки условий труда привлекалась организация, ООО «Центр охраны труда» РФ, 305029, г. Курск, ул. 1-я Пушкарная, д.28; Регистрационный номер – 1615 от 19.04 2011 г.

Специальная оценка условий труда была проведена в ЗАО «Молоко Белогорья» на 88 рабочих местах. В ходе проверки выявлено 66 рабочих мест с оптимальными и допустимыми условиями труда.

Также было определено, что в ходе специальной оценки условий труда были выявлены вредные и опасные производственные факторы на основе измерений и оценок

Результаты оценок в ходе проверки заносятся в документ, в котором содержится информация о фактическом состоянии условий труда на рабочем месте.

Результаты оценки условий труда на конкретном рабочем месте, класс условий труда, виды гарантий и компенсации, предложения об улучшении условий труда. Карты СОУТ заполняются на местах и входят в общий пакет документов, который предоставляется по результатам специальной оценки условий труда.

В ЗАО «Молоко Белогорья» сотрудников на работу, так и при осуществлении непосредственной трудовой деятельности не знакомят с картой СОУТ, чтобы работник знал какие риски для здоровья и жизни имеются на его рабочем месте, предотвращения и какие льготы предоставляются за работу в неудовлетворительных условиях труда.

В ходе данного исследования проводился опрос работников ЗАО «Молоко Белогорья» с целью определения работников условиями труда. Удовлетворенность трудом рассматривается как отметить, что те сотрудники, которые приняли участие в проводимом исследовании, серьезно отнеслись к предлагаемому заданию. Это может служить показателем значимости для них результатов тестирования, как возможности выразить свое мнение по данным вопросам.

Но полную картину можно увидеть, лишь проведя качественный анализ полученных ответов к составляющим удовлетворенности трудом, имеющим низкий уровень выраженности, относятся уровень притязаний в профессиональной деятельности и предпочтение высокому заработку. По всей видимости, в настоящий момент сотрудники не стремятся к достижению более сложных целей в своей профессиональной деятельности, а также

выполняют данную работу в основном для получения материального вознаграждения.

Заметим, что есть и другая категория сотрудников. Они в целом удовлетворены своей трудовой деятельностью: организация труда, взаимоотношения с коллегами по работе и администрацией имеют позитивную эмоциональную окраску. При этом продолжительное время остается неизменным, хотя с каждым годом наблюдается рост цен на товары и услуги, вызванный инфляцией. Таким образом, своей заработной платы, ориентируется на то, сколько товаров и услуг он сможет на нее приобрести, поэтому у него наблюдается низкая субъективная И он также готов работать в организации, поскольку удовлетворен трудом, а размера заработной платы, с его точки зрения, хватает для обеспечения некоторых случаях отсутствует возможность строить долгосрочные планы.

Анализ удовлетворенности трудом различных ЗАО «Молоко Белогорья» показал следующее: административно управленческого персонала вполне удовлетворены условиями труда, ответили, что удовлетворены условиями труда в ЗАО «Молоко Белогорья». Таким образом, административно управленческий персонал ЗАО «Молоко Белогорья» вполне удовлетворен или удовлетворен условиями труда в организации.

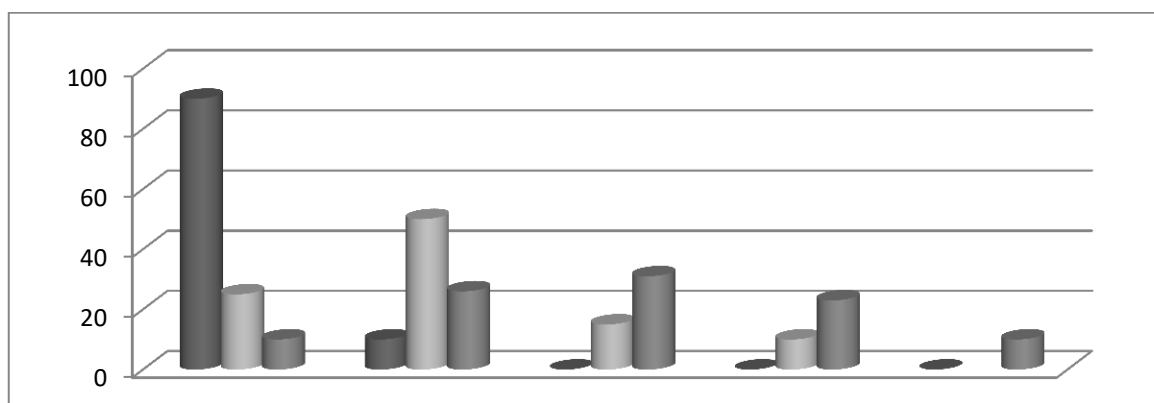


Рис. 2.10. Результаты опроса «Удовлетворенность работой»

Среди группы специалистов удовлетворены и условиями труда, в тоже время 13% не вполне удовлетворены и условиями труда в ЗАО «Молоко Белогорья».

Среди группы рабочих картина удовлетворенности довольно противоречивая, так как только 8% рабочих вполне удовлетворены условиями труда, 2 % удовлетворены, а удовлетворены условиями труда, не удовлетворены 8% и условиями труда в ЗАО «Молоко Белогорья». При этом следует отметить, что на фоне общей удовлетворенности работой в целом, отмечается недовольство в большей степени условиями труда группы рабочих.

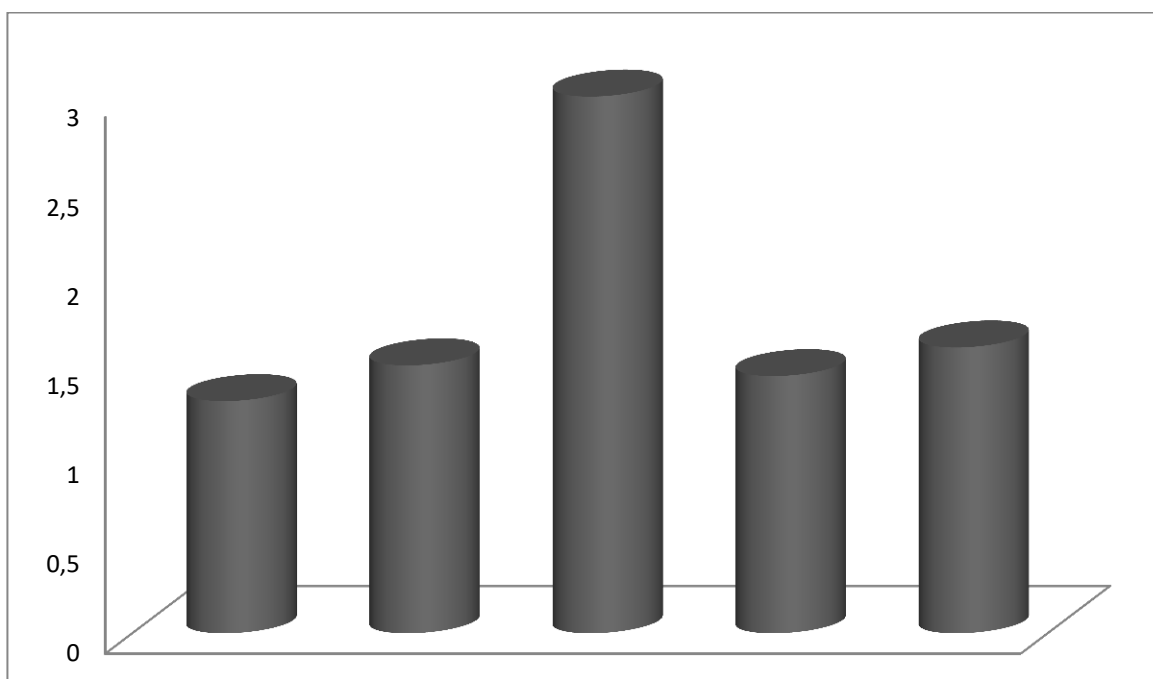


Рис. 2.11 Анализ социальных мотивов трудовой деятельности

Анализ социальных мотивов трудовой деятельности персонала ЗАО «Молоко Белогорья» показал, что самую низкую оценку имеет морально-психологический климат в коллективе карьерного роста объективность оценки работы руководителем.

Следует отметить, что в целом недостаточно высокий уровень, но при этом стоит учитывать, что такая оценка факторами является

традиционной для российских предприятий, поскольку эти факторы в значительной части связаны с уровнем общества в целом. Данные представленные на рисунке могут стать оперативной управленческой информацией, которая служит веским направленных на совершенствование системы обусловленных полом работников.

Исследование показало некоторые различия в уровне удовлетворенности трудом среди пола, представляющие значительный интерес для выявления особенностей трудовой мотивации.

Прежде всего, женщины гораздо острее которые обусловлены действием рационалистических производственными и социально-бытовыми условиями анализ показал, что мужчинами предъявляют больше претензий к уровню оплаты. Анализ данных тенденций по отрасли показал, что это действительности. Анализ ряда исследований показал, что в более ранних отмечалось и что женщины предъявляли меньше вопросов к заработной плате можно объяснить изменением традиционной роли женщины в российских условиях.

Мужчины напротив, более критичны по относятся к таким факторам, как «Объективность оценки работы руководителем», «Информированность в делах организации».

Женщины, по сравнению с мужчинами имеющиеся в организации возможности для профессионального и карьерного роста, проявления собственной значимости. Это может свидетельствовать как о более высоком уровне их притязаний, так и создаваемых на предприятии для удовлетворения этих потребностей лицами мужского пола.

Мужчины более высоко климат в коллективе. Данный факт можно объяснить тем, что женщины более остро воспринимают отношения в коллективе.

Также проводилась возраста. В целом наивысший уровень удовлетворенности трудом показывает старшая возрастная группа, более

неудовлетворены условиями может говорить об их большей притязательности к характеру и условиям трудовой деятельности.

Таим образом, мы удовлетворенности различными составляющими труда неодинаков. По большинству параметров сотрудники имеют средний уровень удовлетворенности корректироваться, поэтому можно говорить о том, что есть возможность повысить уровень удовлетворенности сотрудников своим трудом в данной организации.

Выводы по второй главе.

Закрытое акционерное общество «Молоко Белогорья» создано на основании постановления правительства Белгородской области от 4 августа 2005 года для молочно-товарного комплекса в Старооскольском и Чернянском районах. Учредителем предприятия является Белгородская область в лице департамента Белгородской области.

Контактная информация ЗАО «Молоко «Белогорья»:
Россия, 309591, Белгородская обл., Чернянский район, село Кочегуры,
Тел: (47232) 5-72-14, (факс) 5-72-16.

Основным видом деятельности является:

01.21 - разведение крупного рогатого скота

15.5 - производство молочных продуктов

51.33.1 – оптовая торговля молочными продуктами.

Уставной капитал компании по состоянию на 31.01.2017 год составил 300000000 руб.

Анализ рентабельности за анализируемый период 2014-2016 г.г. показал, что отмечается снижение рентабельность реализованной продукции собственного капитала показала динамику на 7,6 процентных пункта и рентабельность производственной деятельности повысилась на 0,05 процентных пункта.

Таким образом, анализ финансового состояния и финансовых результатов показал, что предприятие постепенно наращивает объемы

продаж, выручки и прибыли, но данные темпы роста являются явно недостаточными для развития предприятия.

Организация работы по созданию оптимальных условий труда для работников различных категорий ЗАО «Молоко Белогорья» строиться на основании Положения об организации работы в области охраны труда персонала. Данное положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

В ЗАО «Молоко Белогорье» была проведена специальная оценка условий труда ООО «Центром охраны труда» РФ, 305029, г. Курск, ул. 1-я Пушкарная, д.28; Регистрационный номер – 1615 от 19.04 2011 г.

Специальная оценка условий труда была проведена в ЗАО «Молоко Белогорья» на проведена проверка вредные факторы не идентифицированы.

В ходе проверки выявлено допустимыми условиями труда. Также было определено, что сопрягаются с вредными и опасными условиями труда.

В ходе специальной оценки условий труда были выявлены вредные и опасные производственные факторы на основе измерений и оценок. рабочих места подвержены действию аэрозолей ПФД; 2 рабочих места подвержены повышенному уровню шума; повышенный уровень тяжести.

В ходе определения уровня удовлетворенности условиями труда выявлено, что:

с картой СОУТ, чтобы работник знал какие риски для здоровья и жизни имеются на его рабочем месте, какие меры предусмотрены для их предотвращения и какие льготы неудовлетворительных условиях труда.

- у работников низкая оценка морально-психологического климата в коллективе;

-работники отмечают недостаточную возможность карьерного роста;

-рабочие отмечают недостаточную руководителем.

В связи с выявленными недостатками удовлетворенности трудом необходимо разработать мероприятия, которые удовлетворенности сотрудников своим трудом в данной организации.

ГЛАВА III. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОПТИМИЗАЦИИ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ЗАО «МОЛОКО БЕЛОГОРЬЯ»

3.1 Разработка проекта по оптимизации условий труда персонала

В ходе анализа условий труда в ООО «Молоко Белогорья» выявлены недостатки, среди которых:

- работников не знакомят с картой СОУТ, чтобы работник знал какие риски для здоровья и жизни предусмотрены для их предотвращения и какие льготы предоставляются за работу в неудовлетворительных условиях труда.

- у работников коллективе;

- работники отмечают недостаточную объективность оценки работы руководителем.

В целях устранения отмеченных недостатков предлагается внедрить комплекс мероприятий.

Знакомство работников с картой специальной оценки условий труда, является необходимым, так как работник должен здоровья и его жизни имеются на рабочем месте. Более того, предусмотрены для их предотвращения и какие льготы неудовлетворительных условиях труда.

В этих целях руководство с картой специальной оценки условий труда.

В целях повышения уровня психологического климата в коллективе необходимо разработать ряд мероприятий:

Разработка цикла корпоративных для работников ЗАО «Молоко Белогорья»;

Также в ходе анализа труда персонал ЗАО «Молоко Белогорья» отмечал недостаточность возможности создания условий карьерного продвижения возможно создание кадрового резерва по труда персонала.

Карьерная политика является частью организации. Ее можно представить как промежуточное звено между карьерой и карьер – технологиями.

Карьерная политика в организации является которая объединяет различные формы управления карьерой и благоприятных условий для профессиональной и организационной карьеры.

Технология руководства карьерой управлению карьерой каждого работника посредством личного взаимодействия использования кадровых инструментов, побуждающих к личностному, движению внутри организации для достижения целей карьеры.

Ряд работников ЗАО «Молоко Белогорья» объективность оценки руководителем работы подчиненных.

В этих целях возможна разработка соответствии с должностными обязанностями работника.

На сегодняшний момент подход к понятию компетенции является наиболее распространенным.

Компетенции представляют собой человека, его способности к выполнению тех или иных функций, типов подразумевают как индивидуально-личностные характеристики (например, умение работать в команде, креативность, коммуникабельность), так и навыки умение вести переговоры или умение составлять бизнес формирования модели компетенций организации можно представить ключевых компетенций является одной из задач стратегического планирования и управления организацией. Содержание ключевых развития организации.

Каждая разработанная компетенция конкретно сформулирована, т.к. одни и те же слова, фразы, термины могут по-разному трактоваться в разных условиях.

Данный подход обеспечит руководству ЗАО «Молоко Белогорья» на всех уровнях объективность оценки руководителем работы подчиненных.

Для реализации намеченных мероприятий разработана матрица ответственных проекта, где О – ответственный исполнитель; И-исполнитель; С – согласование; У – утверждение; З – знакомится (информируется основании маршрутного графика разработан план-график внедрения проекта с указанием стоимости процессе реализации проекта могут возникнуть риски. На основании анализа возможных рисков проекта оставлен реестр рисков

На основании реестра рисков в ходе разработки данного проекта проведена оценка вероятности наступления рисков позволит в ходе реализации проекта избежать негативных проявлений наметить мероприятия по их нейтрализации этап реализации данного проекта будет состоять в определении экономической и социальной эффективности предложенных мероприятий по организации персонала на основе принципов командного менеджмента.

3.2 Социально-экономическая эффективность предложенных мероприятий

Социально-экономическое обоснование проекта позволяет определить эффективность представленного проекта несет предприятие на совершенствование системы деловой оценки персонала.

Эффективность проекта характеризуется отражающих соотношение затрат и результатов. В состав затрат проекта затраты всех участников осуществления проекта. Для стоимостной оценки используются базисные, мировые, прогнозные и расчетные цены.

Прибыль ЗАО «Молоко Белогорья» в 2016 году затраты на проект по совершенствованию условий труда персонала в допустимы стоит отметить, что основная масса предложенных мероприятий проекта организационный характер и не требует дополнительных реализацию, так

как будут осуществлены в рамках должностных ответственных и исполнителей данного проекта.

Общие затраты на внедрение мероприятий эффект от внедрения проекта по улучшению условий труда предположительно может привести к повышению прибыли предприятия до 1,0%.

Годовой экономический эффект (Эг) в общем виде определяется как разница между дополнительной прибылью и затратами на внедрение мероприятия.

Коэффициент экономической эффективности может быть определен как соотношение предполагаемой прибыли за к прибыли, которую получало предприятие до внедрения проекта=1,09

Коэффициент экономической больше 1, следовательно, можно считать, что данный проект будет эффективен.

Основными видами социальных условий труда работников ЗАО «Молоко Белогорья» являются:-сохранение трудовых ресурсов и активности работающих за счет улучшения состояния продолжительности жизни, что сопровождается увеличением продолжительности трудового стажа;

-повышение профессионального уровня квалификации и мастерства в связи с увеличением трудового стажа;

-снижение временной нетрудоспособности;

-обеспечение реализации трудового организации в соответствии с индивидуальными способностями, знаниями и квалификационных характеристик по профессии или должности;

-соответствие содержания труда работников определенной единым тарифно-квалификационным справочником профессий,

-построение карьеры работников или повышение квалификации;

-улучшение психологического климата в обеспечение стабильности персонала.

Анализ экономической и социальной позволяет сделать вывод о целесообразности его внедрения в практику ЗАО «Молоко Белогорья».

Выводы по третьей главе:

В целях устранения отмеченных недостатков комплекс мероприятий направленных на улучшение условий труда работников ЗАО «Молоко Белогорья»:

- 1) разработка комплекса мероприятий по опасным производственным факторам;
- 2) знакомство работников с картой СОУТ;
- 3) повышение уровня благоприятности социально-психологического климата в коллективе;
- 4) создание базы кадрового резерва;
- 5) создание карты компетенций в обязанностях работника.

Для внедрения предложенных мероприятий данного проекта составлен маршрутный график, план график проекта.

В процессе разработки проекта могут проявиться в следующем:

- Риск, бесполезности знакомства с картой СОУТ в силу не связанности с вознаграждением;

Идентификация и оценка рисков позволит в ходе реализации проекта избежать негативных проявлений последствий рисков и наметить мероприятия по их нейтрализации.

Общие затраты на внедрение мероприятий проекта составляют 20 тыс. рублей.

Коэффициент экономической эффективности больше 1 следовательно, можно считать, что данный проект будет эффективен.

Основными видами социальных результатов проекта по улучшению условий труда работников ЗАО «Молоко Белогорья» являются:

-сохранение трудовых ресурсов и повышение профессиональной активности работающих за счет улучшения продолжительности жизни, что сопровождается увеличением продолжительности трудового стажа;

-повышение профессионального уровня квалификации и мастерства в связи с увеличением трудового стажа;

- снижение временной нетрудоспособности;
- обеспечение реализации трудового договора в соответствии с индивидуальными способностями, знаниями и умениями, требованиями квалификационных характеристик по профессии или должности;
- соответствие содержания труда работников определенной единым тарифно-квалификационным справочником профессий, должностей и работ;
- построение карьеры работников или улучшение психологического климата в коллективе;
- обеспечение стабильности персонала проекта позволяет сделать вывод о целесообразности его внедрения в практику ЗАО «Молоко Белогорья».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблема организации условий труда, является по существу одним из аспектов проблемы управления персоналом, требует глубокого изучения и анализа применительно к предприятиям, занимающимся реализацией собственной продукции.

Организация труда рассматривается как одна из функций управления, т.е. в виде деятельности, которая направлена на установление и обеспечение целесообразных связей между целей трудовой деятельности. Научная организация труда оказывает прямое, непосредственное воздействие на экономические и социальные процессы на производстве, которое своим следствием имеет вторичный результат, приводя в итоге к интегральному эффекту.

Условия труда представляют собой совокупность элементов производственной и экологической среды и собственно трудового процесса, оказывающих влияние на функциональное состояние организма человека, его здоровье, работоспособность, к снижению затрат времени на изготовление продукции и улучшению ее качества.

Эффективность организации труда зависит также и от форм организации труда и разновидностей, которые отличающиеся друг от друга особенностями решения вопросов по отдельным элементам организации труда.

Проектирование организации труда имеет три основные разновидности: разработка типовых действующих предприятий, разработка проектов изменения или совершенствования организации труда на действующих предприятиях, которые не подвергаются реконструкции, расширению или техническому перевооружению

Сущность управления персоналом организации заключается в том, что работники имеют возможность удовлетворить свои личные потребности, работая в организации.

Закрытое акционерное общество «Молоко Белогорья» создано на основании постановления правительства Белгородской области от 4 августа 2005 года для реализации инвестиционного проекта по строительству молочно-товарного комплекса в Старооскольском и Чернянском районах. Учредителем предприятия является Белгородская область в лице департамента имущественных и земельных отношений Белгородской области.

Контактная информация ЗАО «Молоко «Белогорья»:
Россия, 309591, Белгородская обл., Чернянский район, село Кочегуры,
Тел: (47232) 5-72-14, (факс) 5-72-16.

Основным видом деятельности является:

01.21 - разведение крупного рогатого скота

15.5 - производство молочных продуктов

51.33.1 – оптовая торговля молочными продуктами.

Уставной капитал компании по состоянию на 31.01.2017 год составил 300000000 руб.

Анализ рентабельности за анализируемый период 2014-2016 г.г. показал, что отмечается снижение рентабельность реализованной продукции на -0,16 процентных пункта;

Рентабельность собственного капитала показала динамику на 7,6 процентных пункта и рентабельность производственной деятельности повысилась на 0,05 процентных пункта.

Таким образом, анализ финансового состояния и финансовых результатов показал, что предприятие постепенно наращивает объемы продаж, выручки и прибыли, но данные темпы роста являются явно недостаточными для развития предприятия.

Анализ основных кадровых процессов показал, что за исследуемый период произошло увеличение численности персонала с 156 человек в 2014 году до 192 человек в 2016 году. В ЗАО «Молоко Белогорья» трудится 20 рабочих. Коэффициент оборота по приему равен 0,1 в допустимых нормах.

Организация работы по созданию оптимальных условий труда для работников различных категорий ЗАО «Молоко Белогорья» строиться на основании Положения об организации работы персонала. Данное положение вступило в силу 15 августа 2013 года и разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

В ЗАО «Молоко Белогорье» была проведена специальная оценка условий труда ООО «Центром охраны труда» РФ, 305029, г. Курск, ул. 1-я Пушкарная, д.28; Регистрационный номер – 1615 от 19.04 2011 г.

Специальная оценка условий труда была проведена в ЗАО «Молоко Белогорья» на 88 рабочих местах. Рабочие места, на которых была проведена проверка вредные факторы не идентифицированы.

В ходе проверки выявлено 66 рабочих мест с оптимальными и допустимыми условиями труда. Также было места сопрягаются с вредными и опасными условиями труда.

В ходе специальной оценки условий труда были выявлены вредные и опасные производственные факторы на основе измерений и оценок. 2 рабочих места подвержены действию аэрозолей ПФД; подвержены повышенному уровню шума; В ходе определения уровня удовлетворенности условиями труда выявлено, что:

- работников не знакомят с картой СОУТ, чтобы работник знал какие риски для здоровья и жизни работу в неудовлетворительных условиях труда.

- у работников низкая оценка морально-психологического климата в коллективе;

- работники отмечают недостаточную возможность карьерного роста;

- рабочие отмечают недостаточную объективность оценки работы руководителем.

В связи с выявленными необходимо разработать мероприятия, которые позволят повысить уровень удовлетворенности сотрудников своим трудом в данной организации.

В целях устранения отмеченных недостатков предлагается внедрить комплекс мероприятий направленных на 1) разработку комплекса мероприятий по устранению вредных и опасных производственных

Для внедрения предложенных мероприятий в ходе разработки данного проекта составлен маршрутный график, процессе разработки проекта идентифицированы риски, которые могут проявиться в следующем:

- Риск, бесполезности знакомства с картой СОУТ в связанности с вознаграждением;
- Риск увольнений работников;
- Риски, возникающие вследствие системы карт компетенций;
- Риск возникновения негативных отношений в коллективе в процессе внесения работников в кадровый резерв.

Идентификация и оценка рисков позволит избежать негативных проявлений последствий рисков и наметить мероприятия по их нейтрализации.

Общие затраты на внедрение мероприятий проекта тыс. рублей. Экономический эффект от внедрения проекта по улучшению условий труда предположительно может привести к повышению прибыли

Таким образом, дополнительная прибыль от внедрения данного проекта прибыли за минусом расходов на проект к прибыли, которую получало предприятие до внедрения проекта: =1,09

Коэффициент экономической эффективности больше 1 следовательно, можно считать, что данный проект будет эффективен.

Основными видами социальных результатов проекта по улучшению условий труда работников ЗАО «Молоко Белогорья» являются:

- сохранение трудовых ресурсов и активности работающих за счет улучшения состояния здоровья, увеличения продолжительности жизни, что сопровождается увеличением продолжительности трудового стажа;

-повышение профессионального уровня квалификации и мастерства в связи с увеличением трудового стажа;

-снижение временной нетрудоспособности;

-обеспечение реализации трудового потенциала организации в соответствии с индивидуальными способностями, знаниями и умениями, требованиями квалификационных характеристик по должности;

-соответствие содержания труда работников квалификации, определенной единым тарифно-квалификационным професий, должностей и работ;

-построение карьеры работников или повышение квалификации;

-улучшение психологического климата в коллективе;

-обеспечение стабильности персонала.

Анализ экономической и социальной позволяет сделать вывод о целесообразности его внедрения в практику ЗАО «Молоко Белогорья».

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года, с изменениями от 30 декабря 2008 года [Текст] // Российская газета. – 2009. – № 7 (4831). – 21 января.
- 2 ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» федеральный закон РФ от 8 февраля 1998 г. № 14– ФЗ [Текст] // Собрание законодательства РФ. – 1998. – № 7. – Ст. 785.
- 3 Приказ Минздравсоцразвития России от 01.03. 2012 № 181-н «Об утверждении Типового перечня по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков» [Текст]// <http://www.garant.ru/>.
- 4 Абрютина, М.С. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия [Текст] / М.С. Абрютина, А.В. Грачев, М.: Дело и сервис, 2007. 256 с.
- 5 Адамчук, В.В. Экономика труда [Текст] / В.В. Адамчук, Ю.П. Кокин, Р.А. Яковлев – М.: ЗАО «Финстатинформ», 2014. – 345 с.
- 6 Аширов, Д.А. Управление персоналом: [Текст] / Д.А. Аширов. – М.: ТК Велби, 2012. 432 с.
- 7 Багиев, Г.Л. Реклама [Текст] / Г.Л. Багиев /- М.: Экономика, 2010. 514 с.
- 8 Балашов, Е.И. Управление человеческими ресурсами [Текст] /Е.И. Балашов, СПб.: Питер, 2012. - 320 с.
- 9 Беляцкий, Н.П. Управление персоналом: [Текст] / Н.П. Беляцкий, С.Е. Велесько, Питер Ройш. – Мн.: Интерпрессервис, Экоперспектива, 2010. 352 с.
- 10 Бондарь, Н.П. Эффективное управление фирмой: учебник Современная теория и практика [Текст] / Н.П.Бондарь, О.В.Васюхин, А.А. Голубев. – СПб.: 2011. 213 с.
- 11 Бухалков, М.И. Управление персоналом: [Текст] / М.И. Бухалков. – М.: ИНФРА-М, 2011. 400 с.

- 12 Волков, О. И. Организация производства на предприятии[Текст] / О. И. Волков, Девяткин О. В. - М.: Инфра – М, 2014. 448 с.
- 13 Говорков, В. Охрана труда и сегодня и завтра [Текст]/В. Говорков// Охрана труда и социальное страхование.-2011.-№4.-С.3-12.
- 14 Гайнутдинов, Э.М. Производственный менеджмент[Текст]/Э.М. Гайнутдинов. – Мн.: Выш.шк, 2010. 320с.
- 15 Генкин, Б.М. Основы организации труда/ Б.М. Генкин, В.М. Свистунов.- М.: Норма, 2011. 400с.
- 16 Гиляровская, Л.Т. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учебник[Текст] / Л.Т. Гиляровская. - М.: ТК Велби, 2010. 360 с.
- 17 Гинин, Б.М. Экономика и социология труда [Текст] / Б.М. Гинин. – М.: Норма, 2010. 416 с.
- 18 Грибов, В.Д. Экономика и организация производства[Текст]/В.Д. Грибов, В.П. Грузинов, В.А. Кузьменко. - М.: КНОРУС, 2012. 416 с.
- 19 Гуртова, Е.С. Совершенствование организации труда и подготовки кадров [Текст] /Е.С. Гуртова// Социально-экономическая эффективность подготовки кадров. – Екатеринбург: Свет.- 2015. - С.87.
- 20 Голованова, Е.Н. Инвестиции в человеческий капитал[Текст] /Е.Н. Голованова.М.: ИНФРА-М. 2014. 88 с.
- 21 Егорова, И.А. Ответственность работодателя за организацию охраны труда[Текст] / И.А. Егорова // Справочник кадровика. - 2011. - № 6. - С. 108-119.
- 22 Егоршин, А.П. Управление персоналом: учебник [Текст] / А.П. Егоршин. – Нижний Новгород.: Дело, 2010. 720 с.
- 23 Ефимова, О.В. Финансовый анализ: учебник[Текст] / О.В. Ефимова. – М.: Омега-Л, 2010. 351 с.
- 24 Жевалюк, А. Аттестация рабочих мест по условиям труда: проводим оценку рабочих мест [Текст] /А. Жевалюк//Кадровое дело.-2011.-№10.-

С.34-45.

- 25 Калмынова, О. Организационные и социальные факторы повышения производительности труда[Текст] /О. Калмыкова А.Гагаринский// Кадровик.-2013.-№10.-С.108-116.
- 26 Кибанов, А.Я. Экономика управления персоналом[Текст]/А.Я. Кибанов, Е.А.Митрофанова, И.А. Эсаулова – М.: ИНФРА-М, 2013. 410 с.
- 27 Ковалёв, В.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник[Текст] / В.В. Ковалёв, О.Н. Волкова. - М.: ПБОЮЛ Гриженко Е.М., 2010. 568 с.
- 28 Красноженова, Г.Ф. Управление трудовыми ресурсами[Текст] / Г.Ф. Красноженова, ИНФРА- М, 2010. 159 с.
- 29 Муравьев, А. Организационная структура и стратегия предприятия [Текст] / А. Муравьев // Проблемы экономики и менеджмента. – М., 2011. - №2. – С.5-20.
- 30 Калинин, И. Споры, возникающие из отношений по специальной оценке условий труда[Текст] /И Калинин// Кадровик.-2014.-№4.-С. 51-56
- 31 Колосницына, М.Г. Экономика труда[Текст] / М.Г. Колосницына. – М.: ИЧП «Изд-во Магистр», 2010. 467с.
- 32 Копейкин, Г.К. Организация труда персонала[Текст] / ГК. Копейкин, Спб РУЭФ, 2012. 96 с.
- 33 Лабазова, О. Компенсации за работу во вредных условиях труда[Текст] /О. Лабазова//Кадровик.-2014.-№12.-С.40-45
- 34 Лежейкина, Т.И. Научная организация труда персонала [Текст] /Т.И. Лежейкина, МФПУ: Синергия, 2013.-96 с.
- 35 Литвинюк, А.А. Управление персоналом[Текст] / А. А. Литвинюк. – М.: Издательство Юрайт, 2012. 434 с.
- 36 Лушников, А. Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» и изменения в ТКРФ: достигнут ли баланс интересов? [Текст] /А. Лушников// Кадровик.-2014.-№4.-С.41-50

- 37 Любушин, Н.П. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия [Текст] / Н.П. Любушин, В.Б. Лещева, В.Т. Дьякова. – М.: Юнити-дана, 2010. 471 с.
- 38 Маслова, В.В. Управление персоналом [Текст] / В.В. Маслова. – М.: Юрайт, 2011. 488 с.
- 39 Македошин, А.А. Организация труда персонала [Текст]/А.А. Македошин.- Спб: ГУЭФ, 2016. 188с.
- 40 Мардас, А.Н. Организационный менеджмент [Текст] / А.Н.Мардас.- СПб.: «Питер», 2010. 539 с.
- 41 Одегов, Ю. Подходы к управлению человеческими ресурсами и их влияние на оценку эффективности работы с персоналом [Текст] / Ю. Одегов, Л. Котова // Кадровик: Трудовое право для кадровика. Кадровый менеджмент. Кадровое делопроизводство. Официальные документы и нормативные акты для кадровика. Рекрутинг для кадровика. - 2011. - № 2. - С. 82-89.
- 42 Парбеллум, А. Персонал от А до Я. Подбор, мотивация и удержание высокоэффективных сотрудников[Текст]/ А.Парабеллум, Белановский А.- СПб.: Питер, 2013. 208 с.
- 43 Подлесных, И. Что нового в оценке труда на рабочем месте [Текст] /Кадровое дело.-2011.-№8.-С.36-43.
- 44 Пожидаева, Т. Анализ финансовой отчетности[Текст] / Т. Пожидаева, М.: Кнорус, 2013. 385 с.
- 45 Поршнев, А.Г. Управление организацией [Текст] / А.Г. Поршнев. – М.: ИНФРА – М, 2010. 382 с.
- 46 Рустозерова, В. Специальная оценка условий труда. Оформление документов[Текст] /В.Рустозерова// Кадровик.-2014.-№4.-С.132-146.
- 47 Рофе, А.И. Организация и нормирование труда: учебник для вузов [Текст] / А.И. Рофе. – М.: Издательство «МИК», 2010. 368 с.
- 48 Савицкая, Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник

- [Текст] / Г.В.Савицкая. – М.: ИНФРА – М, 2012. 300 с.
- 49 Самоукина, Н.В. Управление персоналом: российский опыт[Текст] /Н.В. Самоукина. – СПб.: Питер, 2010. 235 с.
- 50 Татаренко, В.И. Основы безопасности труда в техносфере[Текст]/ В.И. Татаренко.-М.:ИН:ФРА-М, 2015.-351с.
- 51 Тебекин, А.В. Управление персоналом[Текст]/А.В. Тебекин М.: КНОРУС, 2011. 624 с.
- 52 Травин, В.В. Основы кадрового менеджмента[Текст] / В.В. Травин. – М.: Высшая школа, 2011. – 362 с.
- 53 Филиппов, А.В. Работа с кадрами [Текст] / А.В. Филиппов. – М.: Экономика, 2010. 348 с.
- 54 Чернышев, В.М. Производство организации [Текст]/ В.М.Чернышев.- СПб.: МЕРА, 2011. 402 с.
- 55 Цветаев, В.М. Кадровый менеджмент[Текст] /В.М. Цветаев. - М.: Проспект, 2010. - 160 с.
- 56 Шекшня, С.В. Управление персоналом современной организации: [Текст] / С.В. Шекшня. – М.: ЗАО Бизнес – школа «Интел – Синтез», 2010. 463 с.
- 57 Шульц, М. Маркетинг профессиональных услуг[Текст]/ М. Шульц.-М.: Манн.-2012. 368 с.
- 58 Ярцева, С. Анализ состояния производственного травматизма в РФ[Текст] /С. Ярцева// Кадровик.-2014.-№4.-С.79-85.
- 59 Юданов, А. С., Стратегические конкурентные преимущества фирмы и пути их реализации на рынке[Текст]/ А.С. Юданов // Персонал-2010 - №3 - с.32.
- 60 WWW.risot.safework.ru–Российская информационная система охраны труда

ПРИЛОЖЕНИЯ