

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

ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра управления персоналом

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА И
ЗДОРОВЬЯ ПЕРСОНАЛА (НА ПРИМЕРЕ ООО ДТ «ЗАВОД
ЭНЕРГОЦВЕТМЕТ»)**

Выпускная квалификационная работа

**студента (ки) заочной формы обучения
направления подготовки 38.03.03 «Управления персоналом»
5 курса группы 05001162
Кошкаровой Светланы Константиновны**

Научный руководитель:
Ассистент кафедры
управления персоналом
Исмаилова Анна Владимировна

БЕЛГОРОД 2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ	6
1.1. Безопасная трудовая деятельность человека как объект управления	6
1.2 Факторы, определяющие безопасные условия труда	13
1.3 Принципы обеспечения безопасности труда персонала	18
ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ СИСТЕМЫ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ ООО ДП «Завод Энергоцветмет»	25
2.1. Организационно-экономическая характеристика ООО ДП «Завод Энергоцветмет»	25
2.2. Анализ системы управления персоналом в ООО ДП «Завод Энергоцветмет».....	28
2.3 Анализ состояния техники безопасности труда персонала ООО ДП «Завод Энергоцветмет».....	39
ГЛАВА 3. РАЗРАБОТКА ПРЕДЛОЖЕНИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ООО ДП «Завод Энергоцветмет».....	47
3.1 Рекомендации по совершенствованию системы безопасности труда персонала организации.....	47
3.2 Оценка социально - экономической эффективности предлагаемых мероприятий по совершенствованию системе безопасности труда персонала организации.....	51
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	56
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	61
ПРИЛОЖЕНИЕ	

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность данной дипломной работы обусловлена тем, что на современных предприятиях имеются проблемы с обеспечением безопасности труда на производстве, это говорит о том, что в настоящее время руководители многих предприятий и организаций не уделяют должного внимания данной проблеме, а так же не выделяют денежные средства на реализацию предупредительных мер.

В условиях современного состояния экономики следует сказать, что работодатели пытаются с минимальными финансовыми и временными тратами получить наибольшую прибыль, и уделяют недостаточное количество внимания, или полностью пренебрегают правилами и требованиями безопасности труда. Вопросы регулирования охраны труда и техники безопасности становятся одними из важнейших для общества и государства в целом.

Создание безопасных условий труда на производстве всех форм собственности было и остается одним из главных приоритетов. Наибольшей ценностью Государства является человек – это означает, что для каждого конкретного работника должны быть созданы безопасные условия на производстве. Следует отметить, что данным вопросам с каждым годом уделяется все большее внимание, т. к. забота о здоровье человека стала не только делом государственной важности, но также и элементом конкуренции работодателей в вопросе привлечения кадров. Так одной из главных забот руководителя является обеспечение охраны здоровья трудящихся, безопасных условий труда, ликвидации профессиональных заболеваний и производственного травматизма на производстве. Особенно это характерно для такой отрасли промышленности, как строительство. Работник при возведении объекта имеет дело с крупногабаритными и тяжелыми предметами, опасными механизмами, электротехникой и т.д., негативное

воздействие оказывают на строителей природные факторы. Помимо этого современный уровень развития технологий предоставляет для строительства и отделки все новые и новые материалы, влияние которых на человека еще недостаточно изучено. Стремясь повысить прибыльность, руководство строительных предприятий часто идет на сознательную экономию на себестоимости строительства, пренебрегая безопасностью труда рабочих. Даже наличие нормативных актов, регулирующих охрану труда персонала на федеральном уровне, не способствует улучшению положения в данной сфере. Формальность подхода к инструктажу по безопасности труда, пренебрежение требованиями ежегодной диспансеризации сотрудников (особенно на предприятиях, где используется труд сезонных рабочих), отсутствие внедрения современных технологий обеспечения безопасности труда и жизнедеятельности - вот реалии современного кризисного состояния строительной отрасли в РФ.

Повседневная деятельность граждан на производстве должна осуществляться с выполнением требований Конституции Российской Федерации, Федерального закона Российской Федерации 1999 года NQ 181-ФЗ «Об основах охраны труда в РФ», требований государственного стандарта ГОСТ 12.0.004-98.

В данное время статистика травматизма на производстве показывает нам низкую работу и слабый контроль в обеспечении безопасности труда.

Изучению вопросов, связанных с различными аспектами управления безопасностью труда и здоровья персонала, посвящены работы А.Я. Кибанова, Т.Ю. Базарова, С.В. Андреев, Б.т. Бадагуев, М.В. Графкина, Е.А. Климова, И.Б. Дураковой, А.П. Егоршина, И.В. Маслова и др.

Объект исследования - ООО ДП «Завод Энергоцветмет».

Предмет исследования - системы безопасности труда персонала в ООО ДП «Завод Энергоцветмет».

Цель исследования - разработка мероприятий по совершенствованию

системы безопасности труда персонала в организации ООО ДП « Завод Энергоцветмет ».

В соответствии с основной целью поставлены следующие задачи:

- дать характеристику исследуемого предприятия, его системе безопасности труда, а так же показать его финансово-хозяйственной деятельности;

- раскрыть и обосновать теоретические аспекты охраны и безопасности труда персонала, а также определение ее роли в системе управления персоналом;

- вскрыть проблемы охраны труда на предприятии;

- разработать мероприятия по совершенствованию системы безопасности труда персонала в ООО ДП « Завод Энергоцветмет » и обосновать его эффективность.

В исследовании использовались следующие методы исследования:

- Метод организации исследования – сравнительный;

- Эмпирические методы – наблюдение, опрос, тестирование, анализ документов;

- Методы обработки данных – количественный и качественный анализ;

Информационная база исследования. При написании работы использовались учебники и учебные пособия по менеджменту и управлению персоналом, теории управления, монографии и научные статьи в периодических изданиях, а также учредительные документы, финансовая отчетность ООО ДП « Завод Энергоцветмет », отчеты о движении персонала, данные анализа макроокружения и конкурентов .

Структура дипломной работы. Дипломная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

1.1. Безопасная трудовая деятельность человека как объект управления

В настоящее время появилось много наук о труде как высшей форме деятельности человека: гигиена труда, научная организация труда (НОТ), психология труда, эргономика, физиология труда, охрана труда и т.д. Главным элементом изучения этих наук является субъект труда – человек, безопасностью труда которого занимаются медицинские, общественные и технические науки.

Стратегия адаптации человеческой деятельности к естественным и техногенным условиям обитания требует всесторонних знаний: технических, медико-биологических и общественных. Находясь на стыке этих знаний, управление безопасностью труда создало свою теоретическую основу. Предметом изучения охраны труда является безопасность труда или, иначе говоря, физиологические и психологические возможности человека, законы развития труда и отражение их в трудовой науке, формирование условий труда, их оптимизация и т.д.

Если труд – умственный и физический процесс, осуществляемый при помощи таких усилий (способностей) человека, которые направлены на производство товаров и услуг, то можно его разделить на такие разновидности: умственный и физический, простой и сложный, индивидуальный и наёмный.

Сущность труда раскрывается путем выявления его структуры, включающей в себя ряд взаимосвязанных элементов: субъектов труда как

носителей целей, производительных сил (предметов и средств), процесса трудовой деятельности, продуктов труда (целевых и побочных), общественных отношений (производственно-экономических).

Труд кроме внутренних элементов системы имеет и внешние элементы воздействия (политическая и экономическая ситуации в стране, технический уровень развития, природные условия и т.п.). Отсюда следует, человек – субъект труда. Без него не может быть ни процесса труда, ни производственных и других отношений.

Производительные силы, продукты труда (целевые и побочные) общественные отношения, а также внешние элементы воздействия на труд (общественные и природные) являются элементами условий труда. Отсюда структуру труда можно представить как систему:

$$\text{Ч} \leftrightarrow \text{ТД} \leftrightarrow \text{УТ},$$

где: Ч – человек;

ТД – трудовая деятельность;

УТ – условия труда.

Используя структуру труда, можно построить систему охраны труда, состоящую из следующих элементов:

$$\text{БЧ} \leftrightarrow \text{БТД} \leftrightarrow \text{БУТ},$$

где: - безопасность человека как субъекта труда (БЧ);

- безопасность трудовой деятельности (БТД);

- безопасность условий труда (БУТ).

Безопасность труда представляет собой совокупность требований, установленных законодательными актами, нормативно-техническими и проектными документами, правилами и инструкциями, выполнение которых обеспечивает безопасные условия труда и регламентирует поведение работающего. [4, с.7]

Безопасные условия труда - это состояние условий труда, при которых воздействие на работающего опасных и вредных производственных факторов исключено или воздействие вредных производственных факторов не превышает предельно допустимых значений.

Важное значение имеет организация гигиены и безопасности труда на предприятии. Она включает:

- организацию персонала и назначение лиц, ответственных за организацию гигиены и безопасности труда, а также за осуществление надзора на предприятии;
- составление программы деятельности по управлению безопасностью труда на предприятии;
- разработку стратегии внутреннего контроля;
- планирование внутреннего контроля;
- внедрение внутреннего контроля;
- проведение анализа рисков;
- организацию надзора и контроля (управление рисками);
- документирование, составление отчетов и ознакомление с ними работников.

Для нормальной работы цехов необходимо обеспечить комфортные климатические условия на рабочих местах для производственного персонала, допустимые уровни шума и вибраций, высококачественное естественное и искусственное освещение. Нарушение требований правил и норм, предъявляемых к рабочему месту отрицательно влияет на производительность труда и может быть причиной профессиональных заболеваний и производственного травматизма.

Основным направлением в области создания безопасных условий труда является профилактика причин и предупреждение условий возникновения опасных ситуаций.

Ответственность за создание безопасной производственной среды несет руководитель предприятия. Организация безопасности труда на предприятии направлена на предупреждение несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, сохранение работоспособности и обеспечение удовлетворенности работников.

На уровне предприятия надлежащая организация безопасности труда означает сокращение расходов, связанных с освобождением работников от трудовых обязанностей по болезни и повышение эффективности производства.

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

Производственная травма - это внезапное повреждение организма человека и потеря им трудоспособности, вызванные несчастным случаем на производстве. Повторение несчастных случаев, связанных с производством, называется - производственным травматизмом.[5, с.51]

Несчастные случаи можно классифицировать следующим образом:

- по количеству пострадавших: одиночные (пострадал 1 человек) и групповые (пострадало одновременно 2 и более человека);
- по тяжести: легкие (уколы, царапины, ссадины), тяжелые (переломы костей, сотрясения мозга), с летальным исходом (пострадавший умирает).
- в зависимости от обстоятельств: связанные с производством, не связанные с производством, но связанные с работой, и несчастные случаи в быту.

Несчастный случай признается связанным с работой, если он произошел при выполнении каких-либо действий в интересах предприятия за его пределами. Администрация несет ответственность только за несчастные случаи, связанные с производством. Если же увечье или иное повреждение здоровья работника явилось следствием не только не обеспечения предприятием безопасных условий труда, но и грубой неосторожностью самого работника, либо нарушение им правил внутреннего распорядка, то устанавливается смешанная ответственность.

При нарушении норм производственной санитарии и воздействие производственных вредностей работающий может подвергнуться профессиональному отравлению или заболеванию.

Профессиональные отравления могут возникнуть при вдыхании вредных веществ, всасывании их через кожу и попадании внутрь через пищеварительный тракт.

Одним из важнейших условий борьбы с производственным травматизмом является систематический анализ причин его возникновения, которые делятся на технические и организационные. [3, с.26]

Технические причины в большинстве случаев проявляются как результат конструктивных недостатков оборудования, недостаточности освещения, неисправности защитных средств, оградительных устройств и т.п.

Организационные причины - несоблюдение правил техники безопасности из-за неподготовленности работников, низкая трудовая и производственная дисциплина, неправильная организация работы, отсутствие надлежащего контроля за производством и др.

Наиболее характерными нарушениями являются: не обеспечение работников средствами индивидуальной защиты; отсутствие льгот и компенсаций работникам за работу во вредных условиях труда; эксплуатация неисправного оборудования; допуск к работе лиц не прошедших стажировку, инструктаж, обучение и проверку знаний требований охраны труда; нарушение требований Правил безопасности при работе с инструментом и приспособлениями и др.[6, с.112]

Общую ответственность за обучение в области гигиены и безопасности труда несет работодатель.

На предприятии в целях обеспечения безопасных условий труда должны проводиться следующие виды инструктажей по технике безопасности:

1. Вводный инструктаж работника - проводится специалистом по производственной среде на основании утвержденной работодателем инструкции, перед тем как работник будет допущен к работе и включает ознакомление: с организацией труда, правилами внутреннего распорядка на предприятии, а также с правовыми актами, регулирующими гигиену и безопасность труда; с мерами, принимаемыми для обеспечения гигиены и безопасности труда; с правами и обязанностями работника, установленными правовыми актами и пр.

2. Первичный инструктаж работника на рабочем месте, где работник будет выполнять свои трудовые обязанности - проводит назначенное работодателем компетентное лицо. Во время первичного инструктажа работник знакомится: с инструкциями по безопасности на рабочем месте при выполнении работы или при использовании оборудования; с факторами опасности в производственной среде и с использованием необходимых средств индивидуальной защиты; с требованиями пожарной безопасности и электробезопасности; с местом нахождения эвакуационных выходов и путей.

3. Обучение безопасным приемам работы - проводится для работника после первичного инструктажа, при необходимости и после дополнительного инструктажа. Обучение проводится в рабочее время назначенным работодателем специалистом или опытным работником. Продолжительность обучения определяется работодателем в зависимости от специфики, степени сложности и опасности должности или профессии. Работник допускается к самостоятельной работе, если инструктор убедился, что работник освоил требования в области охраны труда и умеет применять их на практике.

4. Дополнительный инструктаж работника проводится: в связи с утверждением новых инструкций или правовых актов либо в связи с изменением действующих; в связи с изменением организации труда; в связи с заменой технологии или средств труда; при переводе работника на другую работу или изменением его трудовых обязанностей; в связи с нарушением работником требований безопасности труда, которые обусловили или могли обусловить несчастный случай на производстве; в случае выполнения работ или деятельности, которые не относятся к работам или должностным обязанностям работника, определенным трудовым договором.

Вводный, первичный и дополнительный инструктаж, обучение, а также допуск работника к самостоятельной работе регистрируются в соответствующем журнале или базе данных. Работодатель утверждает

инструктаж, обучение и допуск к самостоятельной работе своей подписью.

1.2 Факторы, определяющие безопасные условия труда

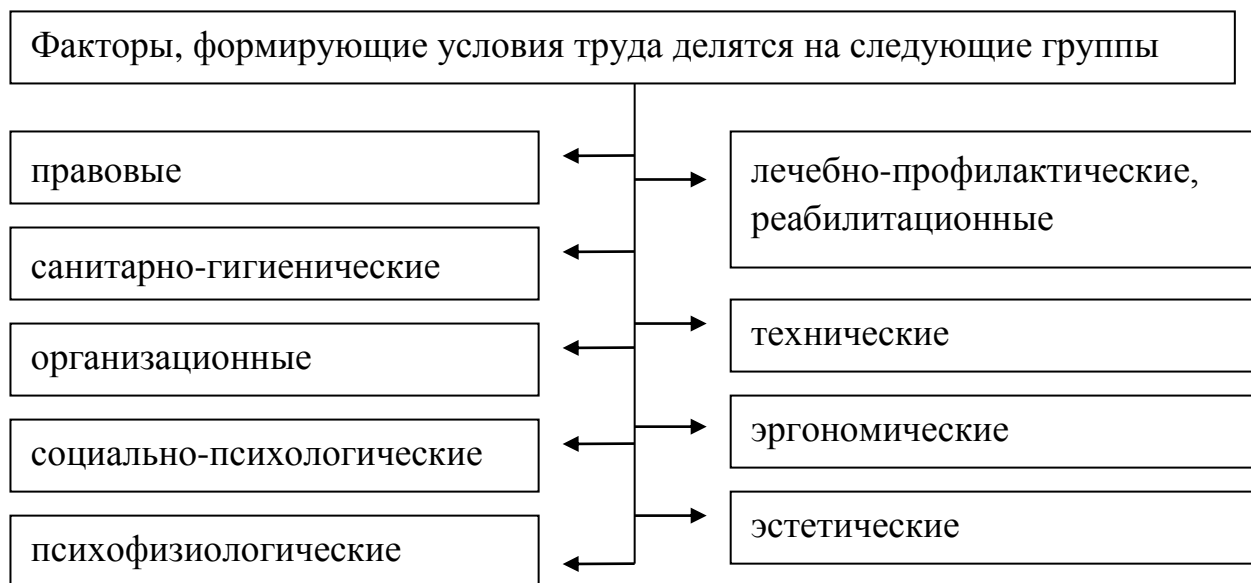
Выполнение любой работы в течение продолжительного времени сопровождается утомлением организма, проявляемым в снижении работоспособности человека. Наряду с физической и умственной работой значительное воздействие на утомление оказывает и окружающая производственная среда, то есть условия, в которых протекает его работа.

Условия труда — это совокупность факторов производственной среды, оказывающих влияние на функциональное состояние организма работающих, их здоровье и работоспособность в процессе труда. Они определяются применяемым оборудованием, технологией, предметами и продуктами труда, системой защиты рабочих, обслуживанием рабочих мест и внешними факторами, зависящими от состояния производственных помещений, создающими определенный микроклимат. Таким образом, исходя из характера выполняемых работ, условия труда специфичны как для каждого производства, цеха и участка, так и для каждого рабочего места. Существует и другое определение понятия «условия труда».

Данное определение дает целостную характеристику условий труда: их сущности как объективного явления, механизма формирования и основных направлений воздействия на работающего человека, эффективности, влияния на социальное развитие. Это определение конкретизирует термины «производственная среда» и «условия труда», представляющие собой единство двух сторон. С одной стороны, это факторы, воздействующие на формирование условий труда, а с другой — элементы, составляющие условия труда. К элементам условий труда относятся, например, температура,

загазованность и т. д., то есть все то, что непосредственно влияет на работающего человека, его здоровье, работоспособность и социальное развитие.

В процессе труда на человека воздействует множество разнообразных факторов производственной среды, которые в совокупности определяют то или иное состояние условий труда.



Их значение и содержание представлено в следующей таблице:

Таблица 1.1

Факторы, определяющие безопасные условия труда

Наименование факторов	Содержание фактора
1	2
1. Правовые	Обусловлены действующим законодательством РБ, нормативно-методической документацией, правилами и инструкциями, выполнение которых обеспечивает безопасность работников.
2. Технические	Обусловлены скрытыми дефектами и несовершенством конструкций производственных зданий, сооружений, машин, механизмов, приспособлений, инструментов, оснастки, нарушением правил и норм их безопасной эксплуатации.

« Продолжение таблицы 1.1»	
1	2
3. Организационные	Обусловлены отсутствием четко отлаженной системы охраны труда, недостаточной обученностью работающих, отсутствием или низким качеством инструктажей по безопасности труда, недостатками в организации и управлении производственными процессами, низкой трудовой дисциплиной работников, отсутствием или неэффективным контролем за охраной труда.
4. Санитарно-гигиенические	Определяют внешнюю производственную среду (микроклимат, чистоту воздуха, степень естественного и искусственного освещения, уровни шума, вибрации, ультразвука, различные виды излучений, контакт с водой, нефтепродуктами, токсическими веществами и пр.), а также санитарно-бытовое обслуживание производства.
5. Психофизиологические	Обусловлены конкретным содержанием и характером данного вида труда и соответствием его физиологическим особенностям организма человека.
6. Эстетические	Обусловлены формированием положительных эмоций у работающих в результате архитектурно-конструкторского и художественного оформления интерьера помещений, производственного оборудования, оснастки рабочих мест, спецодежды, мест отдыха, территории организации и т.п.
7. Социально-психологические	Обусловлены характером взаимоотношений членов трудового коллектива между собой и с руководством, оценкой коллективом результатов труда, наличием или отсутствием личных перспектив, деятельностью общественных организаций и другими факторами, создающими психологический настрой.
8. Эргономические	Обусловлены изучением человека и его деятельности в условиях современного производства с целью оптимизации орудий, условий и процессов труда.
9. Лечебно-профилактические, реабилитационные	Обусловлены действующей системой здравоохранения, позволяющей поддерживать и реабилитировать здоровье работников.

Каждая группа факторов заслуживает особого внимания, так как правильный подход к ним, а именно, изучение, соблюдение, контроль и реализация на практике нужных мер, позволит избежать нежелательных рисков для работников организации.

Условия труда зависят от того или иного сочетания производственных факторов и, в свою очередь, влияют на производительность и результаты труда, на состояние здоровья работающих.

Благоприятные условия улучшают общее самочувствие, настроение человека, создают предпосылки для высокой производительности, и, наоборот, плохие условия снижают интенсивность и качество труда, способствуют возникновению производственного травматизма и заболеваний.

Создание здоровых и безопасных условий труда – главная задача администрации предприятия, нанимателя.

Также существуют опасные и вредные производственные факторы. Трудовая деятельность человека протекает в условиях определенной производственной среды, которая при несоблюдении гигиенических требований может оказывать неблагоприятное влияние на работоспособность и здоровье человека. [5, с.64]

Опасный производственный фактор – такой фактор, воздействие которого на работающего в определенных условиях приводит к травме или другому внезапному резкому ухудшению здоровья.

Вредным производственным фактором называется такой фактор, воздействие которого на работающего в определенных условиях приводит к заболеванию или снижению работоспособности.

Также значительное влияние оказывают такие факторы как:

- физические – движущиеся машины и механизмы, острые кромки, высокое расположение рабочего места от уровня земли (пола), падающие с высоты или отлетающие предметы, повышенный уровень вредных аэрозолей, газов; ионизирующих и других излучений; напряжения в электрической цепи; напряженности магнитного и электромагнитного полей, статического электричества; шума, вибраций, повышенная или пониженная температура, подвижность, влажность, ионизация воздуха, атмосферное давление, отсутствие или недостаток естественного света, пульсация светового потока, повышенная контрастность, прямая или отраженная блескость.
- биологические – включают различные биологические объекты: патогенные микроорганизмы (бактерии, вирусы, риккетсии, спирохеты, грибы), а также макроорганизмы (растения и животные).
- психофизиологические – физические перегрузки (статические и динамические) и нервно-психические (умственное перенапряжение, монотонность труда, эмоциональные перегрузки).
- химические – токсические вещества различного агрегатного состояния: дихлорэтан, ацетон, бензол, ксилол, толуол и другие растворители; метан, углекислый газ, ацетилен, другие газы; лаки, краски, эмали; лекарственные средства; бытовые химикаты и многие другие химические вещества.

Основными неблагоприятными производственными факторами на предприятиях являются: повышенный уровень шума; повышенное нервно-эмоциональное напряжение; вредные химические вещества в воздухе рабочей зоны, превышающие предельно допустимые концентрации на рабочих местах. Для уменьшения шума и вибраций на рабочих местах, участках и в цехах необходимо прежде всего устранить причины образования вибраций в самом их источнике. С этой целью применяются различные конструктивные решения при модернизации оборудования и технологических процессов.

Подводя итог, можно сказать, что в каждой организации проводятся организационные, технические и иные мероприятия, направленные на снижение уровня факторов, вызывающих риск повреждения здоровья, и приведение значений вредных и опасных производственных факторов к нормированным величинам.

Требования охраны труда сформулированы в нормативно-правовых документах и предусматривают комплексное использование методов защиты в организациях с целью создания безопасных условий труда и сохранения здоровья работающих.

1.3 Принципы обеспечения безопасности труда персонала

Безопасность — это состояние деятельности, при которой с определенной вероятностью исключено проявление опасностей, а уровень риска деятельности не превышает приемлемый уровень.[1, с.31]

Поэтому под безопасностью следует понимать комплексную систему мер защиты человека и среды его обитания от опасностей, формируемых конкретной деятельностью. Комплексную систему безопасности формируют нормативно-правовые, организационные, экономические, технические, санитарно-гигиенические и лечебно-профилактические меры.

Невозможность достижения абсолютной производственной безопасности предопределило введение понятия приемлемого (допустимого) риска.

Приемлемый (допустимый) риск — это такая минимальная величина риска, которая достижима по техническим, экономическим и технологическим возможностям. Таким образом, приемлемый риск представляет собой некоторый компромисс между уровнем безопасности и возможностями его достижения.[1, с.58]

Уровень приемлемого риска определяется в результате учета всех обстоятельств — технических, технологических, социальных и рассчитывается в результате оптимизации затрат на инвестиции в техническую и социальную сферу производства.

Величина приемлемого риска зависит от вида отрасли производства, профессии, вида негативного фактора, которым он определяется. Для потенциально опасных отраслей производства (например, угольной промышленности), опасных профессий (горноспасателей, пожарных и т. д.) величина приемлемого риска выше, нежели для отраслей и профессий, где количество опасных факторов меньше и уровень вредных факторов ниже.

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

В производственных условиях принципы обеспечения безопасности труда условно разделяют на четыре класса: ориентирующие, технические, управленческие и организационные.

1. Ориентирующие определяют направление технологов, конструкторов, проектировщиков и организаторов производства на определение области поиска и методологии решения задач безопасности производственной деятельности персонала. К ним относятся:

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

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

в) принцип системности – ориентирует на учет всех без исключения элементов, формирующих опасные или вредные факторы, которые могут привести к несчастному случаю;

г) принцип деструкции – направлен на поиск хотя бы одного элемента в системе обстоятельств, искусственное удаление которого позволило бы не допустить несчастного случая;

д) принцип снижения опасности – направлен не на ликвидацию опасности, а только на снижение её уровня;

е) принцип замены оператора – направлен на замену человека роботом, станками с программным управлением;

ж) принцип ликвидации опасности – состоит в устранении опасных и вредных факторов при выполнении технологических процессов;

з) принцип классификации – направлен на распределение опасных и вредных факторов по определенным признакам, что позволяет делать обоснованные прогнозы относительно неизвестных фактов и закономерностей.

2. Управленческие предоставляют возможность руководству предприятия на основе законодательных и нормативных актов построить организационную структуру и систему управления безопасностью с четким распределением обязанностей, контролем, обратной связью и ответственностью должностных лиц за работу по обеспечению безопасности производственной деятельности персонала предприятия. К ним относятся:

а) принцип плановости – состоит в установлении на определенном периоде количественных показателей и направлений деятельности. Планирование в области безопасности направлено на улучшение условий труда;

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

в) принцип компенсации – состоит в предоставлении дополнительных льгот на работах с тяжелыми условиями труда с целью восстановления или поддержания здоровья;

г) принцип эффективности – состоит в сопоставлении фактических результатов с плановыми и оценке достигнутых показателей по критериям затрат и выгод;

д) принцип контроля – заключается в организации органов контроля и надзора с целью проверки объектов на соответствие их регламентированным требованиям безопасности;

е) принцип обратной связи – заключается в организации системы получения информации о результатах воздействия управляющей системы на управляемую путем сравнения параметров соответствующих состояний;

ж) принцип адекватности – заключается в том, что система управляющая должна быть адекватно сложной по сравнению с управляемой;

з) принцип ответственности – означает, что для обеспечения безопасности должны быть регламентированы права, обязанности и ответственность лиц, которые участвуют в управлении безопасностью.

3. Организационные – это те принципы, которые с целью повышения безопасности способствуют реализации положения научной организации деятельности. К ним относятся:

а) принцип защиты временем – предполагает сокращение длительности нахождения человека под воздействием опасных или вредных факторов до безопасных значений;

б) принцип нормирования – состоит в регламентации условий, соблюдение которых обеспечивает необходимый уровень безопасности;

в) принцип несовместимости – заключается в пространственном или временном разделении объектов реального мира с целью предотвращения их взаимодействия друг с другом;

г) принцип эргономичности – состоит в том, что для обеспечения безопасности учитываются антропометрические, психофизические и психологические свойства человека при создании рабочего места, места отдыха и социально-бытовых нужд;

д) принцип информации – заключается в передаче и усвоении персоналом сведений, обеспечивающих необходимый уровень безопасности;

е) принцип резервирования (дублирования) – состоит в одновременном применении нескольких устройств, способов, приемов, направленных на защиту от одной и той же опасности;

ж) принцип подбора кадров – заключается в таком подборе людей по специальности, практическому опыту работы, формирования структуры служб и отделов, которые были бы способны обеспечить необходимый уровень безопасности на производстве;

з) принцип последовательности – заключается в формировании определенной очередности выполнения операций, процессов, регламентных работ с целью снижения уровня опасности.

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

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

б) принцип слабого звена – заключается в запланированном разрушении одного из звеньев механизма в случае его перегрузки;

в) принцип прочности – направлен на повышение уровня безопасности наиболее ответственных элементов конструкций путем повышения коэффициента запаса прочности, когда значения критериев разрушения материала превышают допустимые нагрузки в эксплуатации;

г) принцип флегматизации – заключается в применении ингибиторов (инертных компонентов) в целях замедления скорости химических реакций и превращения горючих веществ в негорючие;

д) принцип экранирования – заключается в размещении между человеком и источником опасности преграды, гарантирующей защиту от опасностей;

е) принцип защиты расстоянием – заключается в том, что источник опасности устанавливается от человека на расстоянии, при котором обеспечивается заданный уровень безопасности. Принцип основан на том, что некоторые опасные и вредные факторы снижают свое воздействие на человека при увеличении расстояния;

ж) принцип герметизации – заключается в обеспечении невозможности утечки жидкой или газовой среды из одной зоны в другую;

з) принцип вакуумирования – заключается в проведении технологических процессов при пониженном давлении по сравнению с атмосферным;

и) принцип компрессии – состоит в проведении в целях безопасности различных процессов под повышенным давлением по сравнению с атмосферным.

В конечном итоге можно сказать, что необходимо четко спланировать меры по предупреждению возможных несчастных случаев и избежанию травматизма на производстве. В связи с этим и нужно вовремя проанализировать и выявить зависимость возможных несчастных случаев от производственных факторов.

ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ СИСТЕМЫ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ ООО ДП «Завод Энергоцветмет»

2.1. Организационно-экономическая характеристика ООО ДП «Завод Энергоцветмет»

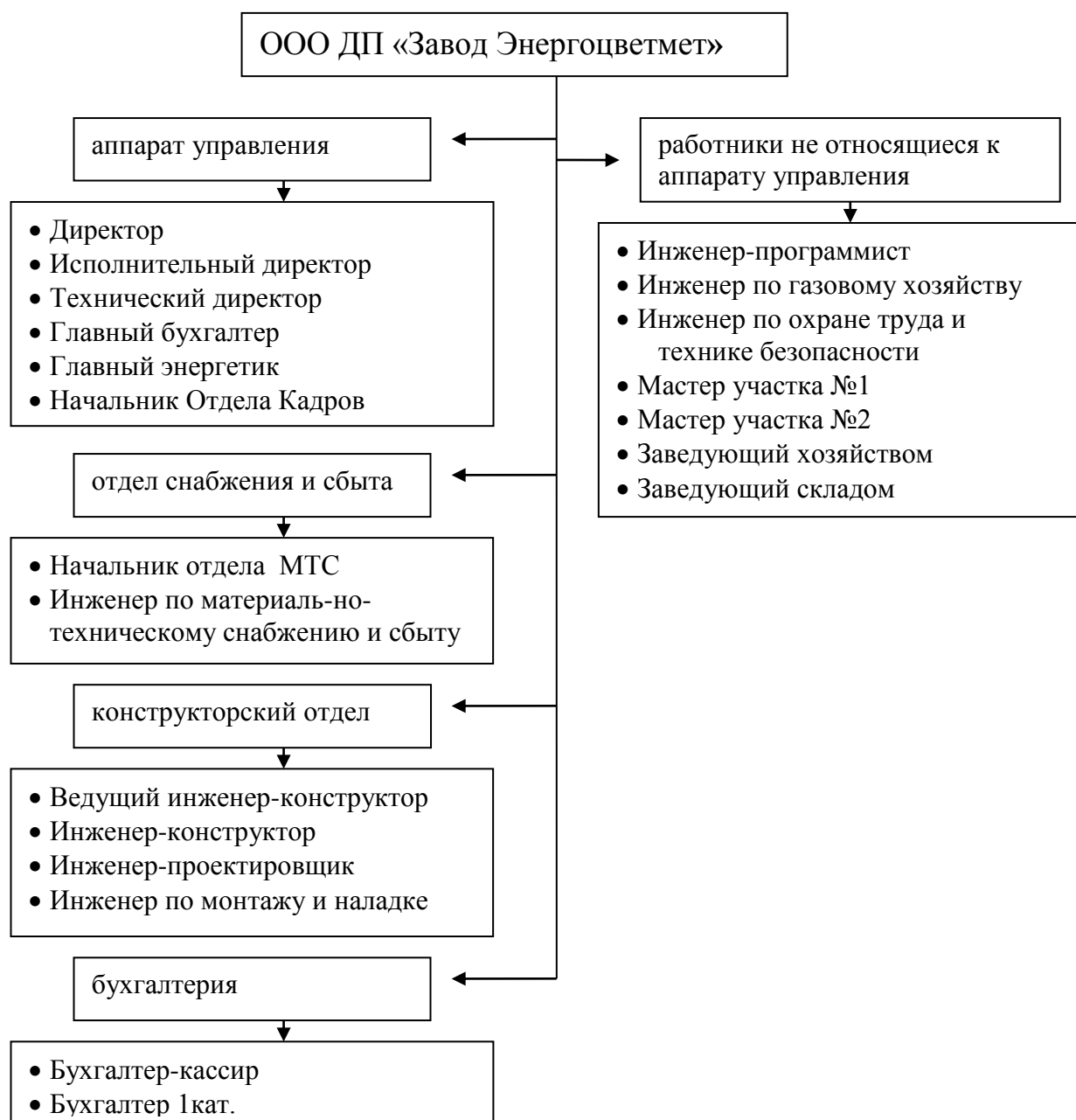
Распоряжением совета министерства СССР №8420 от 30мая 1951года в составе Минцветмета СССР был создан трест «Энергоцветмет», который при ликвидации министерств в 1992году был зарегистрирован как Закрытое акционерное общество «Энергоцветмет». В настоящее время образована группа компаний «Энергоцветмет».

Группа компаний «Энергоцветмет» обладает более чем полувековым опытом работы в промышленной энергетике, имеет высококвалифицированных специалистов и собственное промышленное производство.

В последние годы за исключительно короткий срок разработано и начато производство ранее не выпускаемой продукции, освоены новые технологические процессы.

ООО ДП «Завод Энергоцветмет», зарегистрирована по адресу г.Белгород, ул.Рабочая, д.14, 308017. Директор организации ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ ДОЧЕРНЕЕ ПРЕДПРИЯТИЕ «Завод Энергоцветмет» Ерков Константин Павлович.

Организационная структура ООО ДП «Завод Энергоцветмет»



Основным видом деятельности компании является производство электромонтажных работ (приложение 1). Также ООО ДП «Завод Энергоцветмет», работает еще по 8 направлениям. Размер уставного капитала 3 500 000 руб.

Таблица 2.1

Сведения о видах экономической деятельности ООО ДП «Завод Энергоцветмет»	
Основной вид деятельности 1	Производство электромонтажных работ 2
Дополнительный вид деятельности	Производство прочих химических

«Продолжение таблицы 2.1»	
1	2
Дополнительный вид деятельности	Предоставление услуг по монтажу, ремонту и техническому обслуживанию промышленного холодильного и вентиляционного оборудования
Дополнительный вид деятельности	Производство частей и принадлежностей для станков
Дополнительный вид деятельности	Производство прочих строительных работ, требующих специальной квалификации
Дополнительный вид деятельности	Оптовая торговля прочими машинами, приборами, оборудованием общепромышленного и специального назначения
Дополнительный вид деятельности	Консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления
Дополнительный вид деятельности	Проектирование производственных помещений, включая размещение машин и оборудования, промышленный дизайн
Дополнительный вид деятельности	Разработка проектов в области кондиционирования воздуха, холодильной техники, санитарной техники и мониторинга загрязнения окружающей среды, строительной акустики и т.п.

Важной задачей для предприятия является снижение себестоимости выпускаемой продукции. Один из путей ее снижения – это снижение энергопотребления, связанного как с выпуском самой продукции, так и с обеспечением вспомогательных нужд, в том числе и отопление помещения. Рассмотрим предприятие с экономической точки зрения.

Таблица 2.2

Основные показатели финансово-хозяйственной деятельности ООО ДП «Завод Энергоцветмет» в 2013-2015 гг. (млн.р.)

№ п/п	Показатель	2013г	2014г	2015г	2014-2013	2015-2014
	1	2	3	4	5	6
1	Среднегодовая численность работников	58	60	53	2	-7
2	Средний уровень заработной платы	11045	11765	13820	720	2055
3	Фонд оплаты труда	5635128	6141542	6258145	506414	116603

«Продолжение таблицы 2.2»						
	1	2	3	4	5	6
4	Выручка от реализации продукции	12492364	14125789	12358965	1633425	-1766824
5	Полная себестоимость продукции	8989754	9777894	8796521	788140	-981373
6	Прибыль (убыток) от продаж (руб.) (%)	3502610 28%	5147895 30,7%	3562444 28,8%	1645285	-1585451

На основании данных, полученных в ходе нашего исследования, можно сделать следующие выводы. Численность работников в 2014 г. по сравнению с 2013 г. увеличилась на 2 человек. К 2015 г. численность уменьшилась по сравнению с 2014 г. на 7 человек. Средний уровень заработной платы на предприятии имеет положительную динамику.

В 2015 г. выручка от реализации продукции составила 12358965 мил.р.. Полная себестоимость так же возросла, но это не отразилось на прибыли.

2.2. Анализ системы управления персоналом в ООО ДП «Завод Энергоцветмет»

Система управления персоналом – это совокупность элементов (цели, функции, кадры, технические средства, информация, методы организации деятельности и управления), формирующих кадровый комплекс организации [8, с. 15].

Субъектами системы управления персоналом являются: директор организации, его заместитель, а также различные отделы и входящие в них специалисты службы управления персоналом.

Служба управления персоналом решает ряд задач прописанных в должностной инструкции специалиста по кадрам.

К основным задачам относятся:

1. разработка кадровой концепции, кадровой политики, предоставление кадровых систем и инструментов;

2. оформление трудовых взаимоотношений, подписание трудового договора, ознакомление с коллективным договором и Положением о защите персональных данных;

3. набор, условия принятия на работу, отбор, определение требований и задач вакантных должностей, проведение собеседования планирование карьеры;

4. подготовка, переподготовка и повышение квалификации;

5. выявление социальной напряжённости и её снятие;

6. анализ рабочего места и рабочих процессов;

7. оценка результативности труда работников;

8. консультирование и поддержка руководящих работников;

9. соучастие в принятии решений по кадровым вопросам и т.п.

Дополнительные задачи: охрана труда и техника безопасности ; учет использования рабочего времени и расчёт заработной платы, оказание различного рода услуг (например, информирование, решение социальных проблем людей и проч.).

Во главе ООО ДП «Завод Энергоцветмет» директор Ерков Константин Павлович осуществляет оперативное руководство деятельностью организации:

1. осуществляет руководство коллективом, обеспечивает правильный подбор и расстановку кадров, утверждает штатное расписание, учитывая результаты аттестации, создает необходимые условия для повышения квалификации работников;

2. издает в пределах своей компетенции приказы, обязательные для всех работников и посетителей;

3. назначает и освобождает от должности своих заместителей, других работников, заключает с ними трудовые договоры в соответствии с трудовым законодательством;
4. утверждает должностные инструкции работников Учреждения;
5. обеспечивает соблюдение правил внутреннего распорядка, санитарно - гигиенического режима, охраны труда и техники безопасности в Учреждении;
6. отчитывается о работе организации перед соответствующими органами;
7. поощряет работников Учреждения, налагает на них взыскания;
8. контролирует совместно со своими заместителями по учебно-воспитательной работе деятельность тренеров;
9. отчитывается перед Учредителем за состояние и использование муниципального имущества и денежных средств.

У директора в непосредственном подчинении находятся: исполнительный директор; технический директор; главный бухгалтер; главный энергетик; начальник отдела кадров.

Основным структурным подразделением по управлению кадрами в ООО ДП «Завод Энергоцветмет» является отдел кадров, на который возложены функции по приему и увольнению работников, а также по организации их обучения, повышения квалификации и переподготовки. Работу службы отдела кадров непосредственно координирует начальник отдела.

Использование персонала в ООО ДП «Завод Энергоцветмет» регламентируется:

- Уставом предприятия; (приложение 2)
- Должностными инструкциями; (приложение 3)
- Положением о службе персонала;
- Положениями о подразделениях;

- Трудовым договором; (приложение 4)
- Договором о материальной ответственности.

К основным задачам отдела кадров можно отнести следующие:

1. создание целостной системы работы с кадрами, неразрывно связанной с ключевыми задачами, стоящими перед ООО ДП «Завод Энергоцветмет»;
2. осуществление мероприятий по подбору, перемещению, увольнению работников;
3. организация мероприятий по обучению, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников организации;
4. аттестация работников;
5. обеспечение соблюдения трудового режима;
6. формирование установленной отчетности по предмету деятельности отдела;
7. согласование деятельности отдела с другими службами ООО ДП «Завод Энергоцветмет»

Таблица 2.3

Основная деятельность отдела кадров ООО ДП «Завод Энергоцветмет»

Наименование направления	Цель
Планирование и подбор персонала	Своевременное определение потребностей в персонале и подбор специалистов обладающих необходимой квалификацией и личностными качествами
Учетно-организационная работа	Организация делопроизводства и учета персонала
Развитие персонала	Организация обучения персонала, а так же профессиональной переподготовки или повышения квалификации
Развитие системы мотивация и стимулирование	Мотивация и стимулирование сотрудников на достижение высоких результатов труда
Развитие корпоративной культуры	Развитие корпоративной культуры в соответствии с требованиями стратегии

Оценить возможности кадрового потенциала - одна из задач кадровой политики предприятия. Кадровый потенциал - совокупность способностей и

возможностей кадров обеспечить эффективное функционирование организации. Когда организация переходит к новому этапу развития, то создаются инновационные направления работ, расширяется объем задач, увеличивается кадровый состав, возникают проблемы командообразования – это повышает требования к кадровому потенциалу.

Оценка кадрового потенциала может проводиться:

- по всей компании и охватывать всех сотрудников, как руководителей, так и специалистов;
- в отдельных подразделениях;
- по уровням управления;
- для решения конкретной задачи управления.

При проведении оценочных мероприятий используются различные методики психологической и социально-психологической диагностики, специализированные методы сбора и анализа информации, социометрия, групповые оценочные методы. Применение взаимодополняющих методик позволяет считать достоверной ту информацию, которая получена в ходе оценки кадрового ресурса.

Результаты кадрового мониторинга могут служить основой для оптимизации расстановки кадров, планирования мероприятий коррекции социально-психологического климата, структуры подчинения, стиля управления и мотивирования сотрудников, оптимизации взаимодействия внутри и между подразделениями, а также для рационального планирования мероприятий по обеспечению безопасности труда персонала.

Можно выделить три основные задачи анализа кадрового потенциала:

- предоставить информацию, необходимую для принятия решения в области управления персоналом как для менеджеров по персоналу, так и для высшего руководства;
- обеспечить менеджеров методами численного измерения стоимости человеческих ресурсов, необходимых для принятия конкретных решений;
- заставить руководителей думать о людях не как о затратах, которые следует минимизировать, а, скорее, как об объектах, которые следует оптимизировать.

Следовательно, анализ кадрового потенциала - это процесс выявления, измерения и предоставления информации о человеческих ресурсах. Кадровый потенциал предприятия характеризуется количественными и качественными показателями.

Квалификационный уровень работников зависит от образования, стажа работы, возраста и других параметров, что определяет необходимость анализа персонала по уровню образования, возрастному составу, стажу непрерывной работы. Определяются изменения в уровне образования, возрастного состава и стажа; выявляются причины этих изменений. Затем разрабатываются мероприятия по подбору кадров, их подготовке и повышению квалификации.

На 2016 год штат ООО ДП «Завод Энергоцветмет» составляет 52 человека (приложение 5). Для оценки эффективности системы стимулирования персонала, можно привести формулу оценки, учитывающую эффекты, возникающие при увеличении производительности труда, снижении текучести кадров из-за половозрастных характеристик персонала [29, с. 215].

Таблица 2.4

Структура персонала в ООО ДП «Завод Энергоцветмет»

Категории персонала	2013г.	2014г.	2015г.	абсол.откл 2015/2013	относ.откл 2015/2013
1	2	3	4	5	6

«Продолжение таблицы 2.4»					
1	2	3	4	5	6
Персонал, всего в том числе:	58	60	53	- 5	- 8,7
1.Руководители	7	6	7	0	0
2. Специалисты	17	17	17	0	0
3. Рабочие	34	36	29	-5	- 8,7

Абсолютное отклонение это разница между отчетным и базовым периодом. В 2013 году на предприятии было 58 человек, а в 2015 53 человек. Абсолютное отклонение $53-58=-5$

Относительное отклонение рассчитывается по формуле $((2015/2013) * 100) - 100 = 25\%$. Относительное отклонение $(53/58)*100=91,3\%$ ($91,3\% - 100\% = -8,7\%$) т.е. количество человек уменьшилось на $-8,7\%$

Рассчитаем конкретно к каждой категории персонала:

Руководители – абсолютное отклонение $7-7=0$; относительное отклонение $-(7/7)*100=100\%$, $100\%-100\%=0$.

Специалисты – абсолютное отклонение $17-17=0$; относительное отклонение $-(17/17)*100=100\%$; $100\%-100\%=0$.

Рабочие – абсолютное отклонение $29-34=-5$; относительное отклонение $-(29/34)*100=91,3\%$; $91,3\%-100\%=8,7\%$.

Немаловажную роль в развитии и управлении персоналом играет возраст сотрудников. На каждом возрастном этапе наблюдаются разные потребности, удовлетворение которых ведет к повышению эффективности труда.

Таблица 2.5

Распределение персонала ООО ДП «Завод Энергоцветмет» по возрасту.

Группы работ. по возрасту, лет	Руководители		Специалисты		Рабочие	
	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
До 20						
20 – 30	2	28,7	7	41,6	9	31,1
30 – 40	4	57,1	6	35,1	8	27,6
40 – 50	1	14,2	3	17,4	12	41,3
50 – 60			1	5,8		
Свыше 60						
Итого	7	100	17	100	29	100

В Таблице 2.5 «Распределение персонала по возрасту» рассчитан возрастной коэффициент. Штат ООО ДП «Завод Энергоцветмет» составляет 53 человек. Из них Руководитель – 7, специалистов – 17 человека, рабочих – 29 человека. Рассмотрим расчеты отдельно на каждую группу:

Руководители – 2 человека, в возрасте от 20 до 30 лет; для расчета нам потребовалось $(2*100)/7=28,7\%$; в возрасте от 30 до 40 лет; для расчета нам потребовалось $(4*100)/7=57,1\%$; в возрасте от 40 до 50 лет; для расчета нам потребовалось $(1*100)/7=14,2\%$;

Специалисты – 17 человек, в возрасте от 20 до 30 лет; для расчета нам потребовалось $(7*100)/17=41,6\%$; в возрасте от 30 до 40 лет – 6 человек; $(6*100)/17=35,1\%$; в возрасте от 40 до 50 лет – 3 человек; $(3*100)/17=17,4\%$; в возрасте от 50 до 60 лет – 1 человек; $(1*100)/17=5,8\%$;

Рабочие – 29 человека, в возрасте от 20 до 30 лет, $(9*100)/29=31,1\%$; в возрасте от 30 до 40 лет $(8*100)/29=27,6\%$; в возрасте от 40 до 50 лет $(12*100)/29=41,3\%$;

Таблица 2.6

Характеристика персонала ООО ДП «Завод Энергоцветмет» по образованию.

Группы работников по образованию:	Руководители		Специалисты		Рабочие	
	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
среднее					5	17,3
среднее специальное			2	11,8	15	51,7
незаконченное высшее	3	42,8	5	29,4	5	17,3
высшее	4	57,2	10	58,8	4	13,7
ученая степень						
Итого	7	100	17	100	29	100

Как следует из данных, представленных в таблице, среди руководителей преобладают лица с высшим образованием, среди специалистов, так же

преобладают лица с высшим образованием, а среди рабочих – среднее специальное образование.

Знание специфики организации повышает производительность труда у сотрудников, но раскрытие особенностей происходит только в процессе труда. Продолжительность трудовой деятельности благотворно сказывается на опыте, позволяющем рационально использовать имеющиеся трудовые ресурсы. Для анализа качественного состава сотрудников рассмотрим распределение их по трудовому стажу.

Таблица 2.7

Распределение персонала ООО ДП «Завод Энергоцветмет» по трудовому стажу

Группы работников по стажу, лет	Руководители		Специалисты		Рабочие	
	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
До 5	1	14,2	2	11,6	10	35
От 5 до 10	3	42,7	6	35,4	4	13,7
От 10 до 15	2	28,9	4	23,7	6	20,5
От 15 до 20	1	14,2	3	17,5	7	23,8
Свыше 20			2	11,6	2	7
Свыше 30						
Итого	7	100	17	100	29	100

Анализ таблицы показывает, что коллектив достаточно молодой. Среди группы сотрудников (руководители, специалисты, рабочие) преимущество люди, чей стаж меньше 5 лет и от 5 до 10. Среди специалистов 47%, среди рабочих 48,7%. Руководящие должности 56,9%. Данная информация позволяет сделать вывод о том, что опытные руководители передают свои знания, умения и навыки молодым коллегам.

Далее рассмотрим движение рабочей силы и его динамику.

Таблица 2.8

Показатели основных кадровых процессов ООО ДП «Завод Энергоцветмет»

Показатели	2013	2014	2015	2015 к 2013 в %
1	2	3	4	5
Среднесписочное число работников, чел.	58	60	53	-8,6
Принято всего, чел.	3	0	2	-33,3
Выбыло всего, чел.	1	7	3	2

«Продолжение таблицы 2.8				
1	2	3	4	5
-по сокращению штатов	0	5	0	0
-по собственному желанию	1	2	3	2
-за нарушение трудовой дисциплины	0	0	0	0
Численность на конец года, чел.	60	55	53	-11,6
Коэффициент оборота по приему (Кпр)	5,1	0	3,7	-27,4
Коэффициент оборота по выбытию (Кв)	1,7	11,6	5,6	5,8
Коэффициент постоянства кадров (Кпс)	98,2	88,3	94,3	-0,1
Коэффициент текучести кадров (Ктк)	1,7	3,3	5,6	5,8

В ходе написания дипломного проекта нами был произведен анализ основных кадровых процессов на предприятии за последние три года. Эти показатели являются одними из основных индикаторов прибыльности предприятия.

Для расчетов данной таблицы были использованы следующие формулы:

Для того чтобы узнать относительное отклонение необходимо

$$((2015/2013) * 100) - 100$$

Коэффициент текучести персонала:

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

$K_{\text{текуч.}}$ - коэффициент текучести,

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

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

$Ч_{\text{ср.спис.}}$ - среднесписочная численность за период, чел.;

Коэффициент оборота по приему:

$$K_{\text{об.пр}} = Ч_{\text{прин.}} / Ч_{\text{ср.спис.}} \times 100\%$$

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

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

$Ч_{\text{ср.спис.}}$ - среднесписочная численность за период, чел.;

Коэффициент оборота по увольнению:

$$K_{\text{об.ув}} = \frac{Ч_{\text{увол.}}}{Ч_{\text{ср.спис.}}} \times 100\%$$

$K_{\text{об.ув}}$ - коэффициент оборота по увольнению,

$Ч_{\text{увол.}}$ - число уволенных за период, чел.,

$Ч_{\text{ср.спис.}}$ - среднесписочная численность за период, чел.;

Коэффициент постоянства кадров за определенный период:

$$K_{\text{пост.}} = \left(C_{\text{списочн.числ.}} - Ч_{\text{увол.}} \right) / Ч_{\text{ср.спис.}} \times 100\%$$

$K_{\text{пост.}}$ - коэффициент постоянства кадров,

$C_{\text{списочн.числ.}}$ - списочная численность на начало периода, чел.,

$Ч_{\text{увол.}}$ - число уволенных за период, чел.,

$Ч_{\text{ср.спис.}}$ - среднесписочная численность за этот период, чел.

Вопросами безопасности труда на предприятии ООО ДП «Завод Энергоцветмет» занимается инженер по охране труда и технике безопасности. Он относится к категории специалистов. По отношению к сотрудникам в его обязанности входит осуществление контроля соблюдения на предприятии и в его подразделениях законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, предоставления работникам установленных льгот и компенсаций по условиям труда, а также проведение вводных инструктажей по охране труда со всеми вновь принимаемыми на работу, командированными, учащимися и студентами, прибывшими на производственное обучение или практику.

Кандидат на должность специалиста по технике безопасности должен иметь не менее чем четырехлетний опыт работы на производстве в качестве квалифицированного работника или два года в аналогичной должности, иметь, как минимум, среднее техническое образование, знать технологию производства. Основные требования, предъявляемые к нему: объективность и беспристрастность, обладание педагогическими навыками, способность

устанавливать и поддерживать конструктивные отношения с коллективом, умение связано изъясняться как в письменной, так и в устной форме. Общая техническая эрудированность, знание документации по технике безопасности, методики проведения расследования несчастных случаев на производстве — также являются обязательными требованиями к специалисту по технике безопасности.

2.3 Анализ состояния техники безопасности труда персонала ООО ДП «Завод Энергоцветмет»

Организация работы в сфере управления безопасностью труда в процессе деятельности заключается в выборе и формировании структуры охраны труда организации, при которой обеспечиваются здоровые условия труда для персонала. Правильная организация труда повышает производительность и сокращает производственный травматизм, что благотворно сказывается на экономической составляющей - снижение выплат по больничным. Комфортабельные условия на рабочем месте способствуют хорошему самочувствию человека и благотворно оказывают влияние на его трудоспособность.

Условия труда определяются спецификой деятельности учреждения, его специализацией, трудовым процессом. Безопасность труда и здоровья персонала регулируется Трудовым кодексом РФ и коллективным договором.

В соответствии с коллективным договором работодатель обязуется:

- организовать контроль за соблюдением требований правил, норм безопасности труда и охраны окружающей среды;
- проводить аттестацию рабочих мест;
- разработать природоохранные мероприятия, обеспечивающие улучшение экологической обстановки;

- проводить обучение и проверку знаний по охране труда рабочих;
- обеспечивать строгое соблюдение требований правил и норм охраны труда;
- организовывать в установленные сроки проведение медицинского осмотра.

Ответственность и контроль за состоянием охраны труда в ООО ДП «Завод Энергоцветмет» несет инженер по охране труда опираясь на положение об организации системы управления охраной труда и положение об организации работы по охране труда. (приложение 6,7)

В ООО ДП «Завод Энергоцветмет» инженером по охране труда создается план мероприятий по обеспечению промышленной безопасности на год. Также он проходит обучение и проверку знаний по охране труда периодичностью не реже 1 раза в 12 месяцев. Главные специалисты предприятия, включая руководителей, обучаются и аттестуются каждые 3 года в специальных учебных центрах.

При поступлении работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация предприятия проводит инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда, разъясняет обязанности по сохранению сведений, составляющих коммерческую или служебную тайну, ответственность за ее разглашение.

Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, а также несоблюдение требований техники безопасности влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

Согласно статье 221 Трудового кодекса РФ «Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты», на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом свидетельством Российской Федерации».

Обязанности службы охраны труда:

- проводить анализ состояния и причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- разрабатывать мероприятия по предупреждению несчастных случаев и профзаболеваний, а также организовать внедрение мероприятий;
- организовать работу по проведению проверок технического состояния зданий, сооружений, оборудования на соответствии их требованиям техники безопасности;
- организовать работы по аттестации рабочих мест на соответствие требованиям безопасности;
- участие в расследовании несчастных случаев и оформление документации по расследованию;
- проведение вводного инструктажа.

Существует несколько видов контроля на предприятии и среди них контроль, осуществляемый службой охраны труда. Он проводится в нескольких формах:

- Целевые проверки, которые ставят своей задачей контроль производственного оборудования по определенному признаку.

- Объектом контроля могут быть:

Контроль проводится в масштабах всей организации. Комплексные

проверки проводятся на одном участке, в цехе. Объектом контроля является оборудование, которое проверяется на соответствие комплексу техники безопасности.

Учет и расследование несчастных случаев на производстве ведется в соответствии с положением «О расследовании несчастных случаев на производстве» (приложение 8). Условия распространяются на предприятия всех видов собственности. В соответствии с положением к учету и расследованию подлежат:

- несчастные случаи, которые привели к необходимости перевода работника на другую работу;
- временную или стойкую утрату им трудоспособности;
- либо его смерть.

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

При несчастном случае работодатель обязан:

- организовать оказание первой медицинской помощи;
- при необходимости доставить пострадавшего в лечебное учреждение;
- организовать формирование комиссии по расследованию;
- обеспечить сохранность рабочего места или всего места происшествия до начала расследования, если это не угрожает жизни и в последствии не приведет к аварии.

В течение трех рассматриваемых лет был зафиксирован один несчастный случай. По данному случаю было проведено расследование специально организованной для этого комиссией.

Анализ материалов расследования показывает, что основной причиной несчастного случая стало нарушение требований безопасности при эксплуатации оборудования, применение защитной спец. одежды, недостатки в обучении работника безопасности труда, нарушение трудовой и производственной дисциплины. Кроме того, анализ причин производственного травматизма показывает, что несчастный случай произошел из-за низкой требовательности руководителя предприятия к обеспечению безопасных условий труда, неудовлетворительной организации работ, нарушений трудовой дисциплины.

По имеющимся данным в 2014г. был зафиксирован 1 несчастный случай на предприятии с потерей трудоспособности на 21 день.

Рассмотрим причины травматизма и количество несчастных случаев на производстве ООО ДП «Завод Энергоцветмет» в таблице.

Таблица 2.9

Причины травматизма и количество несчастных случаев на производстве ООО ДП «Завод Энергоцветмет»

Причины травматизма и несчастных случаев	2013г.		2014г.		2015г.	
	Травм.	Нес.случ.	Травм.	Нес.случ	Травм.	Нес.случ
Нарушение правил и инструкций по безопасности труда	1		2		2	
Личная неосторожность	2		1			
Нарушение технологии работы			2		2	
Неприменение защитной спец. одежды			2	1	2	
Неисправность оборудования						
Всего:	3	0	7	1	6	0

Основными причинами в работе, приведшими к несчастным случаям или травматизму на производстве являются:

- невыполнение работниками мер безопасности при работе;
- низкое знание и выполнение правил и инструкций по безопасности труда;
- неприменение защитной спец. одежды;
- низкая эффективность проведения работы с «новичками» и неудовлетворительная организация стажировки работников.

Основными причинами нарушений требований охраны труда работниками ООО ДП «Завод Энергоцветмет» являются:

- не применение или неправильное применение средств индивидуальной защиты - 7%;
- нарушения при работе - 17 %;
- нарушения при работе с оборудованием -3%.

Работа проверяющих безопасности труда направлена на снижение рисков производственного травматизма. Проведенный анализ документации показал, что, несмотря, на проводимые мероприятия по безопасности труда в ООО ДП «Завод Энергоцветмет» наблюдаются случаи травматизма, несчастных случаев и нарушений техники безопасности. Это обусловлено различными причинами: недисциплинированность, несоблюдение техники безопасности, потеря бдительности персонала и т.д.

Также мы исследовали удовлетворенность персонала состоянием системы безопасности и охраны труда в организации при помощи анонимного анкетирования, которое должно нам показать, на сколько, работники организации удовлетворены нынешней системой безопасности и охраны труда (приложение 9). В анкетировании принимало участие 50 работников всех категорий. Результаты анкетирования представлены в таблице 2.10:

Таблица 2.10

Удовлетворенность персонала состоянием системы охраны труда в организации.

	0-10%	10-20%	20-30%	30-40%	40-50%	50-75%	75%-100%
Удовлетворены		20%					
Вполне удовлетворены	7%						
Не вполне удовлетворены			22%				
Не удовлетворены					41%		
Крайне не удовлетворены	10%						

В ходе анализа анкетирования выявили, что 41% работников не удовлетворены системой охраны труда в организации; 22% не вполне удовлетворены; 20% работников удовлетворены; 10% крайне не удовлетворены и 7% работников вполне удовлетворены системой охраны труда. Вывод - такой большой процент неудовлетворенных работников говорит о том, что в организации существуют факторы, которые негативно влияют на безопасность, здоровье и состояние работников, а так же плохо функционирует система информационного обеспечения работников по охране труда. Это сказывается на состоянии и на прибыльность труда работников. Руководство должно принимать во внимания те факторы, которые мешают работникам выполнять свои трудовые обязанности, потому что в связи с этим текучесть в организации может увеличиться, а прибыльность труда работников уменьшаться.

Так же мы провели опрос на необходимость совершенствования системы охраны труда в организации (приложение 10). Данные опроса представлены в таблице 2.11:

Таблица 2.11

Необходимость совершенствования системы охраны труда

	0-10%	10-20%	20-30%	30-40%	40-50%	50-75%	75%-100%
Совершенствовать полностью				30%			
Совершенствовать частично						57%	
Не нужно совершенствовать		13%					

По результатам опроса на выявление необходимость совершенствования системы охраны труда в организации выявили, что 30% работников считают, что систему охраны труда необходимо совершенствовать полностью; 57%

работников считают, что необходимо совершенствовать частично; 13% работников считают, что системы охраны труда в организации совершенствовать не нужно. При незнании и неудовлетворенности работников системой охраны труда на предприятии увеличивается неудовлетворенность работой, и повышается текучесть кадров, снижается работоспособности и уменьшается прибыльность труда работников. Следовательно, система охраны труда в организации, по мнению работников, нуждается в усовершенствовании.

Проанализировав данные проведенных исследований: анализ документов; анонимного анкетирования на выявление удовлетворенностью системы охраны труда в организации; опроса о необходимости совершенствования системы охраны труда в организации, нами были выявлены следующие проблемы:

- недостаточная освещенность;
- неполное выполнение работниками мер безопасности;
- неудовлетворенность персонала в системе безопасности труда.

Из результатов исследования следует, что существующую систему безопасности труда в ООО ДП «Завод Энергоцветмет» необходимо совершенствовать.

ГЛАВА 3. РАЗРАБОТКА ПРЕДЛОЖЕНИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ООО ДП «Завод Энергоцветмет»

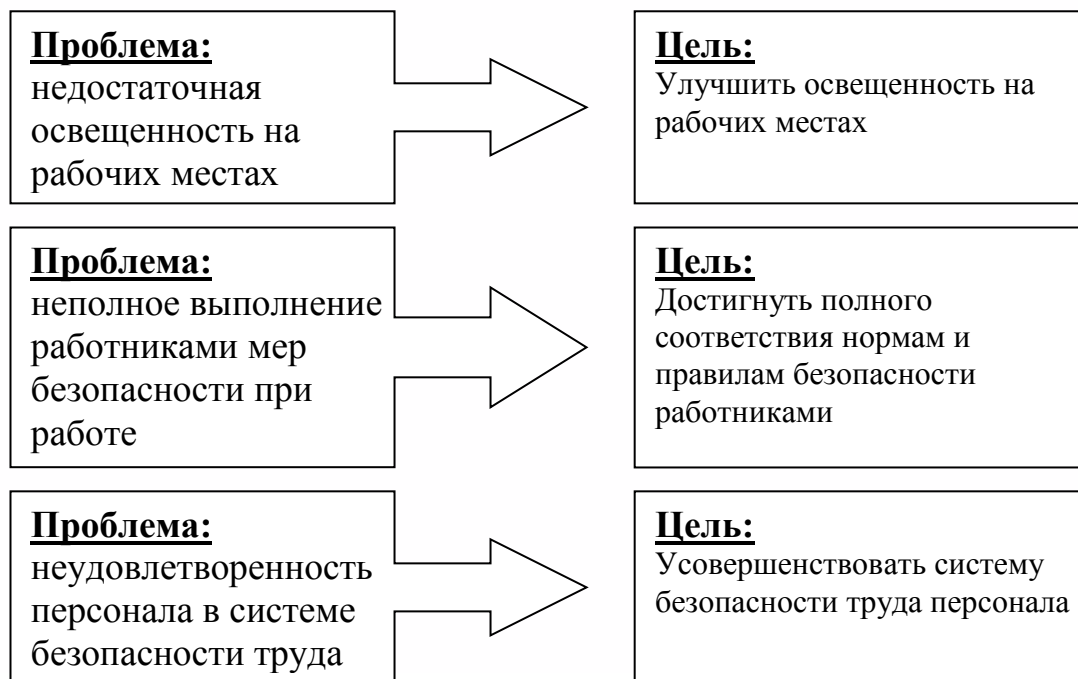
3.1 Рекомендации по совершенствованию системы безопасности труда персонала организации

Основной целью дипломной работы является разработка предложений, направленных на совершенствование системы безопасности труда персонала в ООО ДП «Завод Энергоцветмет».

Проведенное нами исследование позволило выявить основные проблемы системы, в рамках данного исследования мы проанализировали особенности системы безопасности труда персонала, изучили показатели финансово-хозяйственной деятельности, основываясь на полученных данных, выявили основные проблемы системы безопасности труда организации:

- недостаточная освещенность;
- неполное выполнение работниками мер безопасности;
- неудовлетворенность персонала в системе безопасности труда.

Изучив результаты всех исследований, мы пришли к выводу, что для улучшения показателей экономической деятельности и решения перечисленных проблем ООО ДП «Завод Энергоцветмет» нами были разработаны предложения по совершенствованию системы безопасности труда персонала. Для решения, сложившейся ситуации были определены цели, которые будут реализованы в данной системе безопасности труда персонала:



Проанализировав ситуацию, мы выявили цели данной работы по совершенствованию системы безопасности труда ООО ДП «Завод Энергоцветмет»:

- улучшить освещенность на рабочих местах;
- достигнуть полного соответствия нормам и правилам безопасности работниками;
- усовершенствовать систему безопасности труда персонала.

Опираясь на данные цели мы усовершенствуем систему безопасности труда персонала в ООО ДП «Завод Энергоцветмет», которая будет отвечать специфике и устоям организации и поможет нам улучшить показатели деятельности ООО ДП «Завод Энергоцветмет» такие как:

- показатели экономической эффективности, производительность труда;
- показатели количественного и качественного состава кадров;
- удовлетворенность работников системой безопасности труда.

В результате диагностики системы безопасности труда персонала в ООО ДП «Завод Энергоцветмет», были выявлены недостатки и недоработки данной системы, что позволило нам разработать ряд рекомендаций по

совершенствованию. В целях улучшения обеспечения охраны и безопасности труда персонала мы предлагаем следующее:

Таблица 3.1

Рекомендации по совершенствованию системы безопасности труда персонала в ООО
ДП «Завод Энергоцветмет»

№	Проблема	Рекомендации	Мероприятие	Результаты
1	Недостаточная освещенность на рабочих местах	Установить в организации лампы высокой мощности для приведения освещенности рабочей поверхности к нормативным показателям	Закупка и установка ламп высокой мощности	Повышение работоспособности сотрудников и увеличение прибыльности труда
2	Неполное выполнение работниками мер безопасности	Проведение ежеквартальных занятий, тренингов по правилам безопасности труда, введение системы контроля.	Закупка плакатов, стандартов безопасности труда, инструкций правил и др. литературы Организация проведения зачетных занятий по безопасности труда	Снижение несчастных случаев и производственного травматизма
3	Неудовлетворенность персонала в системе безопасности труда	Обеспечение сотрудников памятками по безопасности труда	Обеспечение каждого работника памяткой по безопасности труда	Информирование сотрудников по безопасности труда, удовлетворенность персонала в системе безопасности труда

Совершенствование системы безопасности труда персонала ООО ДП «Завод Энергоцветмет» невозможны без финансовых и временных затрат.

Таблица 3.2

Оценка стоимости мероприятий по совершенствованию системы безопасности труда персонала в ООО ДП «Завод Энергоцветмет»

№	Мероприятия	Период реализации	Ресурсы	Затраты
	1	2	3	4
1	Закупка и установка ламп высокой мощности	08.08.2016- 22.08.2016	Финансовые, временные	17475руб.
2	Закупка плакатов, стандартов безопасности труда, инструкций правил и др. литературы	23.08.2016- 29.08.2016	Финансовые, временные	3892руб.

«Продолжение таблицы 3.2»				
	1	2	3	4
3	Организация занятий и проведения зачетных занятий по безопасности труда	05.09.2016-23.09.2016	Финансовые, временные	1845руб.
4	Обеспечение каждого работника памяткой по безопасности труда	19.09.2016-23.09.2016	Финансовые, временные	2100руб.
Итого:				25312руб.

1) По таблице видно, что предложенные нами мероприятия должны осуществляться с 08.08.2016г. по 23.09.2016г. В общей массе длительность их составила 1,5 месяца. Этапы будут осуществляться параллельно, что положительно скажется на экономии временных и человеческих ресурсов;

2) На реализацию мероприятий нам так же необходимы финансовые ресурсы в размере 25312руб.

Рассмотрим предлагаемые мероприятия подробнее:

- оборудование дополнительными источниками освещения будет способствовать повышению уровня освещенности и работоспособности персонала. Для этого нам необходимо 5 ламп по 2795р + 700руб.шт. за установку. Стоимость составляет – $Z_1=(5*2795)+(700*5)=17475$ (установка однократно + замена перегоревших ламп в течение года =25шт.*470руб.=11700руб.)

- закупка плакатов, стандартов, правил и прочей литературы по технике безопасности. Нам необходимо 4плаката по 523руб., система стандартов безопасности труда (ССБТ).сборник ГОСТов на CD – 300руб. и прочая литература 1500руб. итого: $Z_2=(4*523)+300+1500=3892$ (однократно)

- организация занятий и проведение зачетных занятий, так же требует финансовых затрат, таких как, печать тестовых листов 65шт.- 13руб.шт. и доплата ответственному сотруднику за проведение-1000руб. итого: $Z_3=(65*13)+1000=1845$ (по графику 4раз в год)

- обеспечение каждого работника памяткой по безопасности труда. Печать памяток в типографии 60шт.- 35руб.шт. $Z_4=60*35=2100$ (3раза в год)

Общие затраты на предложенные мероприятия = 25312рублей. За год

составит $17475+11700+3892+(2100*3)+(1845*4)=46747$

По указанному плану мероприятий можно сделать вывод, что внедрение предложенных мероприятий в сочетании с совершенствованием иных методов системы безопасности труда на предприятии позволит уменьшить травматизм, повысить их работоспособность, совершенствовать их трудовые навыки, повысить прибыльность труда каждого отдельного работника, снизить текучесть кадров и улучшить дисциплину в организации.

В первую очередь необходимо позаботиться о тех угрозах, которые могут повредить здоровью работников и окружающих людей. Поэтому разработанный ряд мероприятий позволит превратить существующие минусы в реальные плюсы, тем самым свести риск возникновения несчастных случаев и травматизма к минимуму.

3.2 Оценка социально - экономической эффективности предлагаемых мероприятий по совершенствованию системе безопасности труда персонала организации

В результате выявленных проблем в ООО ДП «Завод Энергоцветмет»

- недостаточная освещенность на рабочих местах;
- неполное выполнение работниками мер безопасности при работе;
- неудовлетворенность персонала в системе безопасности труда.

Нами был разработан ряд мероприятий, которые позволят их устранить

- закупка и установка ламп высокой мощности;
- закупка плакатов, стандартов безопасности труда, инструкций правил и др. литературы;
- организация проведения зачетных занятий по безопасности труда;
- обеспечение каждого работника памяткой по безопасности труда.

Исходя из произведенных расчетов, мы пришли к выводу, что:

1. недостаточная освещенность на рабочих местах будет решена путем установки дополнительных ламп высокой мощности, общая стоимость которых составит 17475руб;

2. невыполнение работниками мер безопасности при работе будет решено закупкой литературы и организацией занятий по безопасности труда, общей стоимостью 5737руб.

3. обеспечение работников памяткой по безопасности труда составит- 2100руб.

В целом это уменьшит неудовлетворенность персонала системой безопасности труда.

Социальная эффективность предложенных мероприятий заключается в том, что они позволят сократить срок вхождения и период более низкой производительности труда новых сотрудников; сформировать у новых работников устойчивое положительное отношение к организации и действующим в ней правилам и стандартам, навыки применения корпоративных стандартов в рабочих ситуациях; обеспечить успешное вхождение новых сотрудников в коллектив организации.

Экономический эффект от внедрения мероприятий ожидается получить за счет снижения текучести кадров и роста производительности.

Внедрение комплекса мероприятий, способствующих снижению несчастных случаев и производственного травматизма, имеет большое экономическое значение, поскольку от условий, в которых работает человек, во многом зависит его отношение к труду, работоспособность, продолжительность трудовой деятельности, соблюдение правил и норм безопасности труда.

Социально-экономическая эффективность мероприятий, имеет следующие показатели:

- рост эффективного фонда рабочего времени благодаря сокращению потерь, связанных с временной нетрудоспособностью из-за

несчастных случаев и производственного травматизма, вызванных несоблюдением норм по безопасности трудовой деятельности;

- увеличение производительности труда благодаря повышению работоспособности, снижения утомляемости, вызванной неблагоприятными производственными условиями;
- годовой экономический эффект благодаря экономии расходов на выплаты в связи с производственным травматизмом, уменьшение убытков от текучести кадров из-за неудовлетворенности условиями труда и др.

Оценка мероприятий по совершенствованию системы безопасности труда персонала, с точки зрения экономической эффективности, способствует повышению целенаправленности в деятельности по улучшению безопасности труда путем выбора таких мероприятий, которые при равной эффективности потребуют меньших затрат или при равных затратах позволят получить более значительный эффект в улучшении безопасности труда. Осуществление мероприятий по улучшению системы безопасности труда, в конечном счете, дает не только социальный, но и экономический выигрыш.

Таким образом, при внедрении предложенных нами мероприятий планируются экономические выгоды, которые смогут покрыть все предполагаемые затраты. За счет устранения выявленных проблем предполагаемая выручка после внедрения мероприятий составит 23000руб. в мес. в год-276000руб.

Основными источниками финансирования мероприятий по совершенствованию системы безопасности труда персонала ООО ДП «Завод Энергоцветмет» являются собственные средства.

Рассчитаем экономический эффект от реализации данных мероприятий по совершенствованию системы безопасности труда персонала.

Таб.3.3

Изменения показателя текучести персонала в ООО ДП «Завод Энергоцветмет»

Показатели	До мероприятий	После мероприятий
Количество уволенных работников(чел.)	3	1
Общее количество работников (чел.)	53	53
Коэффициент текучести кадров (%)	5,6	1,8

Текучесть персонала после внедрения составит 1,8%, что на 3,8% меньше.

Расчет стоимостной производительности труда осуществляется по формуле $Птс = О/Ч$

О - объем работы в денежном выражении;

Ч - численность работников.

2015год - $12,3/53=0,232$ мил.руб. Так же мы предполагаем увеличение производительности труда на 3%. 2017год $=0,239$ мил.руб. из этого следует что выручка от реализации продукции составит 12,7мил.руб.

Для расчета экономической эффективности необходимо воспользоваться формулой: $Э=П-З$

Э - экономическая эффективность от мероприятий (за год);

П - предполагаемая прибыль (за год);

З - затраты на мероприятия (за год).

$$Э=276000- 46747 =229253$$

Таким образом, экономическая эффективность составила 229253руб.

Далее определим рентабельность мероприятий: $Р=П/З*100\%$

Р - рентабельность предложенных мероприятий;

П - предполагаемая прибыль;

З - затраты на мероприятия.

$$Р=276000/46747*100\%=5,9\%$$

Данные мероприятия оправдывают себя и начнут приносить прибыль.

Рассчитаем окупаемость предложенных мероприятий: $В=З/Э$

В - срок окупаемости, лет;

З - вложения в процесс реализации мероприятий;

Э - экономическая эффективность от мероприятий.

$$В= 46747/229253=0,49$$

Наши мероприятия окупятся за $0,49/12*100= 1,6$

Предложенные нами мероприятия окупятся менее чем за 2 месяца.

В результате исследования была просчитана стоимость мероприятий в

течение 1 года – 46747руб; размер экономической эффективности составил – 229253руб.

Таким образом, применение предложенных мероприятий должно обеспечить повышение уровня производительности труда, за счет которых будет обеспечен рост объемов производства продукции, прирост объема товарооборота, прирост чистой прибыли и обеспечение рентабельности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Безопасность труда и здоровья персонала - это система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Система обеспечения безопасности жизни и здоровья работника основывается на осуществлении всех принципов, при выполнении которых работоспособность работников будет соответствовать эффективному выполнению своих трудовых обязанностей.

Организация охраны труда конкретного предприятия - обязанность работодателя, поскольку именно на него, в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ, возлагаются обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников предприятия.

Современный менеджмент переходит от концепции тотального управления качеством (Total Quality Management, TQM) к социально ориентированной концепции управления (Total Responsibility Management, TRM). Важнейшим элементом данной концепции является менеджмент в области безопасности труда и здоровья персонала.

Безопасные условия труда - одно из основных прав человека и неотъемлемая часть понятия "достойный труд". Тем не менее, по оценкам МОТ, ежегодно в мире более 2,2 млн мужчин и женщин гибнут в результате несчастных случаев на рабочем месте или профессиональных заболеваний, 4% мирового валового внутреннего продукта теряются в результате плохих условий труда и несчастных случаев. "Популярная ранее практика компенсаций за работу во вредных и опасных условиях (так называемая "надбавка за вредность") уже устарела и является непродуктивной, в то время

как превентивные инвестиции в безопасность увеличивают производительность. Стабильное улучшение условий труда должно основываться на сотрудничестве между работодателями и работниками на предприятии. Иными словами, на социальном партнерстве в охране труда, что является неотъемлемой частью комплексной и устойчивой системы управления охраной труда в организации"

Основная цель улучшения условий труда - достижение социального эффекта, т. е. обеспечение безопасности труда, сохранение жизни и здоровья работающих, сокращение количества несчастных случаев и заболеваний на производстве. Улучшение условий труда дает и экономические результаты: рост прибыли (в связи с повышением производительности труда); сокращение затрат, связанных с компенсациями за работу с вредными и тяжелыми условиями труда; уменьшение потерь, связанных с травматизмом, профессиональной заболеваемостью; уменьшением текучести кадров и т. д.

На современных предприятиях имеются проблемы с обеспечением безопасности труда на производстве, что говорит о том, что в настоящее время руководители многих предприятий и организаций не уделяют должного внимания вопросам обеспечения безопасности труда своих работников. На реализацию предупредительных мер не выделяются должные денежные средства.

Охрана жизни и здоровья граждан обеспечивается созданием здоровых условий труда и быта на производстве, системой мер по предотвращению воздействия опасных факторов на их труд. Она осуществляется руководством предприятия во взаимодействии с органами государственными и местными власти Российской Федерации.

Повседневная деятельность граждан на производстве должна осуществляться с выполнением требований Конституции Российской Федерации, Федерального закона Российской Федерации 1999 года NQ 181-

ФЗ «Об основах охраны труда в РФ», требований государственного стандарта ГОСТ 12.0.004-98. Однако, несмотря на то, что в сейчас ГОСТы носят рекомендательный характер, в вопросах защиты жизни или здоровья граждан его требования должны выполнять руководители всех степеней.

Статистика травматизма выявляет низкую работу руководящего состава предприятий в обеспечении безопасности труда на производстве, слабые знания ими основных положений действующего законодательства в вопросах охраны труда.

Все это указывает на актуальность и значимость в настоящее время проблемы обеспечения безопасности труда на производстве, следовательно, и данного исследования. Таким образом, сделаем вывод, что ООО ДП «Завод Энергоцветмет» с каждым годом объемы продаж и число клиентов растут, тем самым увеличивая выручку от продаж. Функциональная система управления в ООО ДП «Завод Энергоцветмет» обеспечивает максимальную её стабильность, создает наиболее благоприятную основу для формальной регламентации полномочий и ответственности непрерывном функционировании отделов и подразделений организации. Результативность ООО ДП «Завод Энергоцветмет» имеет стремительную тенденцию к росту, чему свидетельствует значительное увеличение прибыли от продаж в 2015 году. Это связано с тем, что организация только начала свою деятельность и не имела сформированную базу клиентов, которые и являются основным элементом функционирования организации. Благодаря эффективной рекламе организации удалось увеличить количество клиентов, что послужило стремительному увеличению прибыли.

ООО ДП «Завод Энергоцветмет» работают 53 квалифицированных работника. Структура уравновешена по рабочему стажу (не слишком молодые кадры, не слишком старые). Это говорит о рациональной политике отбора кадровым отделом работников с соответствующим опытом, и уровнем образования. На основании данных, полученных в ходе нашего исследования,

можно сделать следующие выводы. Численность работников в 2014 г. по сравнению с 2013 г. увеличилась на 2 человек. К 2015 г. численность уменьшилась по сравнению с 2014 г. на 7 человек. Средний уровень заработной платы на предприятии имеет положительную динамику.

Проведенное нами исследование позволило выявить основные проблемы системы, в рамках данного исследования мы проанализировали особенности системы безопасности труда персонала, изучили показатели финансово-хозяйственной деятельности, основываясь на полученных данных, выявили основные проблемы системы безопасности труда организации:

- недостаточная освещенность;
- неполное выполнение работниками мер безопасности;
- неудовлетворенность персонала в системе безопасности труда.

В целях улучшения обеспечения охраны труда и здоровья персонала мы предложили следующие мероприятия:

- закупка и установка ламп высокой мощности;
- закупка плакатов, стандартов безопасности труда, инструкций правил и др. литературы;
- организация проведения зачетных занятий по безопасности труда;
- обеспечение каждого работника памяткой по безопасности труда.

Внедрение предложенных мероприятий позволит улучшить условия труда в организации и экономическая эффективность мероприятий за год составит 276000 рублей. Социальная эффективность предложенных мероприятий позволит улучшить здоровье работников, повысить их работоспособность совершенствовать их трудовые навыки, повысить прибыльность труда каждого отдельного работника, снизить текучесть кадров и улучшить дисциплину в организации.

К показателям социальной эффективности в результате внедрения проекта можно отнести следующие:

- удовлетворенность персонала условиями труда на рабочих местах;

- увеличение прибыльности труда работников;
- увеличение работоспособности работников;
- улучшение состояния здоровья работников;
- создание благоприятного социально-психологического климата;
- формирование благоприятного имиджа организации как работодателя.

Срок окупаемости данных мероприятий составил менее двух месяцев.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Базаров, т.ю. Управление персоналом: учебник / Под ред. т.ю. Базарова, Б.Л. Еремина. - 2-е изд., перераб. и доп./! ЮНИТИ, 2009. - 560 с.
2. Адизес, И. К. Развитие лидеров: Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей / И. К. Адизес; пер. Т. Гутман // Изд-во «ИНФА-М» 2008. - 267 с.
3. Абрамов Н.Р. Управление охраной труда: стандартизованные требования и их реализация // Стандарты и качество.- 1010. - N~ 1. - С. 50-53.
4. Анисимов, В.М. Кадровая служба и управление персоналом организации // Экономика, 2010. - 308 с.
5. Арутюнов, В.В. Управление персоналом: учеб. пособие /В.В. Арутюнов, И.В. Волынский. - Ростов-на-Дону, 2009. - 448с.
6. Беляев, В.П. Сущность контроля и надзора, их сходство и различия / В.П. Беляев // Государство и право. 2011. - № 7. - С. 31 - 43.
7. Билсбери, Д. Эффективный менеджер / под ред. Биллсберри Д.МЦДО «ЛИНК», 1997. - 363 с.
8. Бобров, И. А. Необходимое изменение стратегии обеспечения безопасности труда переход к управлению риском [Текст] / И.А. Бобров //Безопасность труда в промышленности. - 2008. - №1. - С. 46 - 50.
9. Бурцев, В. В. Организация системы государственного финансового контроля в Российской Федерации: Теория и практика [Текст] / В.В. Бурцев. - М.: Дашков и К., 2012. 496 с.
10. Варення, Г.А. Переход к управлению риском как необходимое условие обеспечения безопасности труда [Текст] / Г.А. Варення // Безопасность жизнедеятельности. 2014. – №12. - С. 13 - 17.
11. Безопасность жизнедеятельности. Производственная безопасность и охрана труда. - М.: Высшая школа, 2011. - 432 с.

12. Конституция Российской Федерации: N~ 6-ФКЗ от 30 декабря 2008 г. и N~ 7-ФКЗ от 30 декабря 2008 г. // Российская газета. - 2009. - Федеральный выпуск N~ 4831 (21 янв.)

13. Трудовой кодекс Российской Федерации: ФЗ от 30 декабря 2001 г. N~ 197-ФЗ (ред. от 29.12.2010 г.) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - N~ 1. - ч. 1. - Ст.3.

14. Винярская, И. В. Изучение качества жизни у людей [Текст] / И. В. Винярская // Проблемы социальной гигиены. - 2011. - № 3. - С. 28-30.

15. Галенко, В.П. Как эффективно управлять организацией [Текст] / В.П. Галенко.- М.: Бератор - Пресс, 2003.-160с.

16. Гата, А. С. Основные направления реализации государственной политики в области здравоохранения в федеральных округах [Текст] / А. С. Гата, В. Е. Пантелеева // Здравоохранение: журнал для руководителей и главных бухгалтеров. - 2011. - № 10. - С. 13-17.

17. Герасимов, Ю.Н. Менеджмент персонала [Текст] / Ю.Н. Герасимов, В. Г. Чумак, Н.Г. Яковлева. - Ростов н/Д: «Феникс», 2003. - 448 с.

18. Герчикова, И. Н. Менеджмент: учебник для вузов [Текст] / И. Н. Герчикова. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 511 с.

19. Гидаспов, Б.В. Научно - технический прогресс, безопасность и устойчивое развитие [Текст] / Б.В. Гидаспов, И.И. Кузьмин, Б.М. Ласкин // Журнал Всесоюзного химического общества им. Менделеева // Химическая безопасность. 2009. - № 4. - С. 9 - 14.

20. Глухов, В. В. Менеджмент: учебник для вузов [Текст] / В. В. Глухов. - 3-е изд. - СПб.: Питер, 2008. - 608 с.

21. Гришина, Л. П. Анализ инвалидности в РФ за 2000-2010 гг. и ее прогноза до 2015 г. [Текст] / Л. П. Гришина, Н. Д. Талалаева, Э. К. Амирова // Медико-социальная экспертиза и реабилитация. - 2001. - № 2. - С. 27-31

21. Жданкин Н.А. Охрана труда как важнейший элемент конкурентоспособности предприятия // Трудовое право- 2010. -N~ 2. - С13-16.

22. Журавлев П.В. Технология управления персоналом: Настольная книга менеджера // Карташов С.А. Технология управления персоналом: Настольная книга менеджера // Маусов Н.К. Технология управления персоналом: Настольная книга менеджера // Одегов Ю.Г. Технология управления персоналом: Настольная книга менеджера. - М.: «Экзамен», 2000. - 576 с.

23. Засухин И.Н. Количественная оценка работы по управлению охраной труда // Шульгин Ю.Г. Количественная оценка работы по управлению охраной труда // Справочник специалиста по охране труда. - 2011. - N~ 7. - С. 13-14.

24. Ивлев Г.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации: постатейный, науч.чтрактич. - М.: Издательство «Омега-Л», 2007. - 912 с.

25. Игнатюк Н.А. О государственном управлении охраной труда // Шептулина Н.Н. О государственном управлении охраной труда // Журнал российского права. - 2009. - N~ 5. - С. 18-26.

26. Карнаух Н.Н. Корпоративная система управления охраной труда и промышленной безопасностью // Справочник специалиста по охране труда. -2009.-N~ 1.-С. 7-11.

27. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестации // Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестации. - М.: Экзамен, 2005. - 416 с.

28. Киселев И.Я. Трудовое право: Учебник. - М.: «ТК Велби», 2009. - 528 с.

29. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. - М.: ПБОЮЛ Гриженко Е. - М., 2007. - 897 с.

30. Здоровье нации: хотим получить, не желая добиться [Текст] // Российское здоровье и общество. - 2013. - № 3. - 29 марта.

31. Иванов, В.Н. Социальные технологии в современном мире [Текст] / В.Н. Иванов. - М.: «Славянский диалог», 1996. - 335 с.

32. Куренной А.М. Правовое регулирование охраны труда // Практический журнал для руководителей и менеджеров. - 2011. - № 7. - с. 15-21.

33. Мардахаев А.А. Охрана труда: история, теория, практика. - Львов: «ВИЩА. ШКОЛА», 2011. - 137 с.

34. Методические рекомендации по разработке государственных нормативных требований охраны труда (утв. постановлением Минтруда РФ от 17.12.2002 № 80).

35. Научно-практический комментарий к Конституции Российской Федерации // Афанасьев В.С. Научно-практический комментарий к Конституции Российской Федерации // Арзамасов Ю.Г. Научно-практический комментарий к Конституции Российской Федерации // Лазарев В.В. Научно-практический комментарий к Конституции Российской Федерации. - М.: Юрайт-Издат, 2011. - 872 с.

36. Пашин Н.П. Охрана труда, здоровья и окружающей среды в российском законодательстве и конвенциях МОТ. Терминологический словарь-справочник // Фролов О.П. Охрана труда, здоровья и окружающей среды в российском законодательстве и конвенциях МОТ. Терминологический словарь-справочник. - М.: Издательство: Альфа-Пресс, 2009. - 368 с.

37. Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций (утв. постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003 № 1/29).

38. Охрана труда: Универсальный справочник. - М.: Издательство: АБАК, 2009. - 560 с.

39. Петросянц Э.В. Охрана труда: пути выхода из кризиса // Воробьев М.М. Охрана труда: пути выхода из кризиса // Охрана труда и

социальное страхование. - 2010. - № 5. - С. 11-16.

40. Постыка В.О. О промышленной безопасности // Охрана труда и социальное страхование. - 2010. - № 5. - С. 41-47.

41. Рябушкина, В.С. Организация и нормирование труда: Учебно-методическое пособие для вузов, Воронежского государственного университета, Воронеж 2008. - 313 с.

42. Сиван, Б. Аттестация персонала - путь к взаимопониманию. - М.: Претекст, 2007. - 226 с.

43. Спивак, В. А. Организационное поведение и управление персоналом/В. А. Спивак. - 2006. - 368 с.

44. Тихомирова, В.П. Дистанционное образование - образовательная система XXI века // МГУ, Москва. - 2008. - № 10. - С. 22-24.

45. Точеная, т.и. Менеджмент знаний в технологии формирования человеческого потенциала // Управление персоналом. - 2008. - №28. - С. 55- 56.

46. Травин, В. В. Менеджмент персонала предприятия/В. В. Травин. - 2008. - 518 с.

47. Управление персоналом организации: стратегия, менеджмент, маркетинг Учебник / Под ред. А.Я.Кибанова .. -М.:Инфра-М, 2007. - 424 с.

48. Федорова, Н. В. Управление персоналом организации/Н. В. Федорова, о. ю. Минченкова. - 2008. - 465 с.

49. Федорова, Н. В. Управление персоналом: учебник для вузов по направлению 080200 - Менеджмент / Н.В. Федорова, о.ю. Минченкова. - М.: КноРус, 2013. - 432 с.

50. Фитценц, Я. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала/Я. Фитценц; Ред. В. И. Ярных, пер. М. С. Меньшикова. - 2006. - 353 с.

51. Хант, Д. Управление людьми в компаниях/Д. Хант. - 2008. - 360с.

52. Химаныч, В. Ликвидация «темных сторон» в работе персонала: роль и значимость корпоративных ценностей персонала // Управление

персоналом. - 2010. - NQ 16 - С. 17-21

53. Хьюзлид, М. А. Оценка персонала. Как управлять человеческим капиталом, чтобы реализовать стратегию/М. А. Хьюзлид, Б. Е. Беккер, Р. У. Битти. - 2007. - 286 с.

54. Чемяков, В.П. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом. - М.: Вершина, 2011. - 334 с.

55. Шапиро, С.А. Основы управления персоналом в современных организациях. Экспресс-курс / С.А., Шапиро, О.В. Шатаева. // ГроссМедиа, РОСБУХ, 2011. - 468 с.

56. Шекшня, С. В. Управление персоналом современной организации / С. В. Шекшня // ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2011. - 480 с.

57. Шекшня, С.В., Ермошкин Н.Н. Стратегическое управление персоналом в эпоху Интернета // ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2011. - 428 с.

58. Шепеленко, Г. И. Антикризисное управление производством и персоналом: учебное пособие для экономических специальностей вузов / Г. И. Шепеленко - 2-е изд., доп. и перераб. // Феникс, 2010. - 256 с.

59. Шинкаренко, О.Н. Управление персоналом организации при внедрении стандартов серии ISO 9000. Практическое пособие 2-е издание, перераб. и доп. // Дело и Сервис, 2010. -448 с.

60. Штатулла, В.И. Настольная книга менеджера по кадрам // НОРМА, 2011. - 525 с.

61. Яхонтова, Е.С. Эффективные технологии управления персоналом // Питер, 2009. - 376 с.

62. Яковлева А.В. О системном подходе повышения эффективности государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства // Трудовое право. - 2010. -И2 9. - С. 70-75.

ПРИЛОЖЕНИЯ

