МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Институт экономики и управления	Кафедра «Социология и управление персоналом»
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Магистерская программа	«Директор службы управления персоналом»

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ
на тему
«Влияние условий труда на удовлетворенность персонала в сфере сельского хозяйства (на примере ООО «Новые Фермы)»

Студент	19.01.2024 (подпись, дата)	Сеткина А.А. (фамилия, инициалы)
Руководитель	19.01.2024 (подпись, дата)	Седлецкий А.В. (фамилия, инициалы)
Нормоконтролер	25.01.2024 (подпись, дата)	Данилова Е.А. (фамилия, инициалы)
Рецензент менеджер по персоналу ООО «Торговый дом «СМС» (Группа компаний «Станкомашстрой») (должность, место работы)	31.01.2024 (подпись, дата)	Максимкина А.А. (фамилия, инициалы)

Работа допущена к защите (протокол заседания кафедры от _____, № ___)

Заведующий кафедрой _____ Щанина Е.В.
(подпись)

Работа защищена с оценкой _____ (протокол ГЭК от _____, №____)

Секретарь ГЭК _____ Мордишева Л.Н.
(подпись, дата) (фамилия, инициалы)

ПЕНЗА 2024

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ **5**

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ВЛИЯНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА НА УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА **8**

1.1 Понятие, сущность и классификация факторов условий труда 8

1.2 Методы исследования удовлетворенности трудом работников организаций 16

ГЛАВА 2 АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА НА УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ООО «НОВЫЕ ФЕРМЫ» .. **23**

2.1 Анализ системы управления и кадрового состава ООО «Новые Фермы» 23

2.2 Оценка влияния условий труда на удовлетворенность трудом работников ООО «Новые фермы» 33

ГЛАВА 3 МЕРОПРИЯТИЯ ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА ООО «НОВЫЕ ФЕРМЫ» **44**

ЗАКЛЮЧЕНИЕ **51**

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ **55**

ПРИЛОЖЕНИЯ **61**

ВВЕДЕНИЕ

Персонал в сфере сельского хозяйства играет решающую роль в производстве продуктов питания, обеспечении продовольственной безопасности и поддержании экономики многих стран. Работники этой отрасли охватывают широкий спектр профессий, от неквалифицированных трудящихся и фермеров до агрономов, техников, инженеров, ученых и менеджеров агробизнеса.

Условия труда оказывают огромное влияние на удовлетворенность персонала в сфере сельского хозяйства, поскольку сотрудники часто работают в сложных и переменных условиях.

Учитывая динамику и сезонность сельскохозяйственной отрасли, удовлетворение потребностей работников может быть сложной задачей. Но внимание к улучшению условий труда и озаботленность о благополучии персонала могут привести к снижению текучести кадров, росту продуктивности и улучшению качества продукции.

Улучшение трудовой среды является ключевым фактором для поддержания здоровья и продуктивности сотрудников. В условиях динамично мутабельного рынка работодатели сталкиваются с необходимостью обновления подходов к обеспечению оптимальных рабочих условий, чтобы обеспечить лояльность кадров, укрепить позиции на рынке и максимизировать финансовую отдачу.

Актуальность данной темы обусловлена тем, что в настоящее время идет тенденция к ухудшению условий труда, предоставляемых работникам. Это связано с экономией денежных средств работодателей на сотрудниках ради максимизации собственной прибыли. Также причиной такой экономии является ухудшение финансового положения многих предприятий, и все вместе это может привести к увеличению производственного травматизма, профессиональной заболеваемости. Но ведь именно финансовое положение зависит от производительности труда всех сотрудников, от качества

выполненной ими работы. А для этого работникам требуются нормальные условия труда. Обеспечение достойных условий работы не является лишь заботой об интересах работников, но в то же время стратегическим инвестированием в долгосрочное процветание самого предприятия. Следовательно, рабочая среда и забота о ней играют жизненно важную роль не только в защите здоровья лиц, трудящихся в ней, но и в процветании всего бизнеса.

В ходе исследования были использованы общенаучные методы, такие как, метод анализа публикаций в периодических изданиях и трудов отечественных и зарубежных авторов. Также были применены методы системного подхода к предмету изучения, метод анализа и синтеза информации, которые позволили более тщательно и многогранно раскрыть исследуемую тему. Для написания практической части выпускной квалификационной работы использовались документы внутреннего пользования ООО «Новые Фермы», нормативно-правовые акты. В выпускной квалификационной работе использованы методы анализа научной теоретической литературы и нормативных документов; опросные методы (глубинное интервью); обобщение и сравнение.

Степень научной разработанности рассматриваемой проблемы. Проблема совершенствования условий труда в современном мире играет важную роль для каждой организации и для каждого работника. Именно поэтому данный вопрос активно освещают в научной и учебной литературе, материалах периодической печати. Понятие условий труда представлено в работах: С.В. Андреева «Охрана труда от «А» до «Я»», Ю.Н. Болдырева «Охрана труда - обязанность всех предпринимательских структур», А.В. Вахрушевой «Специальная оценка условий труда: изменения в порядке организации и проведения процедуры», А.Е. Жулавской «Благоприятные условия труда как составляющие организации труда современного предприятия», Д.А. Кирсановой «Понятие рабочего места, отвечающего целям проведения специальной оценки условий труда» и многих других.

Отдавая должное более ранним исследованиям, в том числе на сельскохозяйственных предприятиях, следует отметить, что многие проблемы условий труда персонала еще не нашли своего решения и продолжают оставаться актуальными в нашей стране.

Объектом исследования является ООО «Новые Фермы».

Предмет исследования - влияния условия труда персонала в ООО «Новые Фермы».

Целью исследования является анализ влияния условий труда на удовлетворенность персонала и разработка мероприятий по совершенствованию условий труда персонала в ООО «Новые Фермы».

В соответствии с целью, объектом и предметом исследования были поставлены следующие задачи исследования:

– раскрыть понятие, сущность и классификацию факторов условий труда;

– рассмотреть методы исследования удовлетворенности трудом работников организаций;

– проанализировать систему управления и кадрового состава ООО «Новые Фермы»;

– дать оценку влияния условий труда на удовлетворенность работников ООО «Новые Фермы»;

– разработать мероприятия по совершенствованию условий труда персонала в ООО «Новые Фермы».

В ходе выполнения работы использована следующая информационная база: методы организации исследования (сравнительный метод); эмпирические методы (анкетирование, тестирование, измерение); методы обработки данных (качественный и количественный анализ с применением методов математической статистики); метод интерпретации результатов исследования (структурный метод).

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ВЛИЯНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА НА УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА

1.1 Понятие, сущность и классификация факторов условий труда

Изучение всех аспектов, связанных с условиями труда, является крайне важным для обеих сторон - как работодателей, так и работников. Работодатели должны быть осведомлены о законодательстве и требованиях, касающихся условий труда, чтобы обеспечивать безопасные и комфортные условия для своих сотрудников. Они также должны поддерживать профессиональное и этическое поведение на рабочем месте.

С другой стороны, работники должны знать свои права в области условий труда, чтобы защищать их, если возникают проблемы или споры. Это включает в себя знание о рабочем времени, оплате труда, безопасности и гигиене труда, и других важных аспектах.

Ученые и исследователи в своих работах часто предоставляют определения условий труда и разрабатывают методики для оценки и улучшения условий труда. Это помогает как работодателям, так и работникам лучше понимать эту тему и принимать соответствующие меры для улучшения рабочих условий.

Таким образом, изучение всех аспектов условий труда имеет важное значение для поддержания высоких стандартов и обеспечения безопасных и комфортных условий труда для всех работников.

Например, один из известных авторов книг по управлению персоналом А.П. Егоршин, рассмотрел условия труда как сложное объектное явление, характеризующее параметры производственной среды [12, с. 173].

Такой автор как Ж.Т. Тощенко раскрыл сущность условий труда как внешняя среда, окружающая человека в процессе производства [29, с.133].

По Е.В. Масловой, условия труда - комплекс мероприятий, направленных на обеспечение оптимального функционирования рабочей силы в процессе производства [18,с. 218].

И.Б. Дуракова дала такое определение условий труда - это комплекс производственных элементов рабочей силы, влияющих на функциональное состояние человека, работоспособность, трудоспособность, здоровье, процесс воспроизводства рабочей силы и эффективность труда [11, с. 176].

В статье 209 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляет важное определение условий труда, включая указание на ключевые аспекты, такие как рабочее время, оплата труда, безопасность и охрана труда, а также отпуска. Это позволяет работникам и работодателям иметь ясное понимание о том, какие нормы и требования установлены в законодательстве о труде, и какие права и обязанности применяются к ним. Это важно для обеспечения соблюдения трудовых отношений и защиты интересов обеих сторон, а также для обеспечения надлежащих условий труда в соответствии с законом.

Правильное понимание и учет всех аспектов условий труда помогает обеспечить безопасные и здоровые условия труда, повышает производительность и уровень удовлетворенности работников, и способствует общему благополучию на рабочем месте.

В рамках современного подхода к управлению охраной труда, структурная композиция включает ряд ключевых элементов. Производственная активность, как фундаментальное понятие в устройстве трудовых механизмов и нормативного урегулирования безопасности труда, описывается в статье 209 Трудового кодекса РФ как объединение усилий работников и инструментария труда, направленное на преобразование ресурсов в итоговую продукцию, что включает в себя разнообразное производство, переработку ресурсов, строительные процессы, а также предоставление широкого спектра услуг. Первостепенное значение в управлении производственными операциями придается гарантированию безопасности данных процессов. Согласно нормам, утвержденным в статье

212 ТК РФ, на работодателя возложена функция создания всех необходимых условий для осуществления специальной оценки трудовой среды.

Институт специальной оценки условий на труде (СОУТ) — это относительно недавно внедренный элемент в структуре обеспечения безопасности трудовой деятельности, официально начавший свое действие с начала 2014 года. Был создан в рекордные сроки в ответ на инициативу Президента России, нацелившуюся на улучшение качества рабочих мест путем их освобождения от вредных и опасных факторов. Это также стало стимулом к обновлению устаревшей системы аттестации рабочих мест. Обновление законодательства внесло коррективы в методы оценки условий труда и привело к изменениям в механизме расчета и предоставления пенсионных льгот на основе условий труда.

Специальная оценка условий труда (СОУТ) в Российской Федерации представляет собой комплекс мероприятий, направленных на идентификацию факторов рабочей среды и трудового процесса и их влияние на здоровье работников. Эти мероприятия целятся в классификацию рабочих мест по условиям труда с учетом степени воздействия на сотрудников различных опасностей и вредных факторов.

СОУТ был введен в действие с целью усовершенствования предыдущей системы аттестации рабочих мест по условиям труда (АРМУТ), чтобы предоставить более обширную и точную базу данных для оценки рисков и принятия мер по обеспечению безопасности и здоровья работников на производстве.

Основные цели СОУТ:

1. Идентификация и оценка вредных и опасных производственных факторов;

2. Своевременное выявление условий труда, которые не отвечают установленным нормативам;

3. Разработка и реализация рекомендаций по улучшению условий труда и предотвращению профессиональных рисков.

Важные моменты СОУТ:

- включает анализ воздействия на работников шума, вибрации, освещенности, климатических условий, химических веществ, тяжести и интенсивности труда и других факторов;

- предусматривает меры по устранению или минимизации обнаруженных рисков, от соответствующего оборудования защиты до изменений в технологических процессах;

- основывается на актуальной законодательной и нормативной базе, включая гигиенические нормативы и нормы безопасности.

- требует последующего контроля за проведенными мероприятиями по улучшению условий труда.

Результаты СОУТ используются работодателями для классификации рабочих мест по категориям (оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда), корректировки размеров оплаты труда и компенсаций работникам, а также для планирования мер по предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Работодатели обязаны регулярно проводить СОУТ и при изменении производственных процессов, использовании нового оборудования или материалов, которые могут повлиять на условия труда. СОУТ призвана служить важным инструментом для обеспечения безопасности рабочих мест и здоровья сотрудников.

Риск является ключевым понятием в теории управления безопасностью и охраной труда. Он описывает потенциальную опасность, которая может привести к негативным последствиям для здоровья работников и других лиц, находящихся в рабочей среде. Согласно ГОСТ 12.0.230-2007 (входит в систему стандартов безопасности труда ССБТ), риск - это «сочетание вероятности возникновения опасного события и последствий этого события для здоровья человека», где под опасным событием понимается ситуация, которая может привести к травме или заболеванию.

Профессиональный риск, как указывается в Трудовом кодексе Российской Федерации, связан с вероятностью вредного воздействия на работника в ходе осуществления его профессиональной деятельности. Профессиональный риск включает в себя возможность возникновения профессиональных заболеваний, травматизма и других отрицательных последствий для здоровья, вызванных как отдельно взятыми вредными факторами, так и их совокупностью в процессе работы.

Управление профессиональным риском включает идентификацию опасностей, оценку риска, разработку и реализацию мер по предупреждению или уменьшению возможного ущерба для здоровья работников. Целью этих действий является снижение вероятности и тяжести последствий опасных событий до уровня, который считается приемлемым с учетом существующих знаний, стандартов безопасности и технических возможностей.

В. С. Бердычевский и Д.Р. Акопов полагают, что понятие «охрана труда» можно трактовать в узком и широком смысле, причем в широком понимании оно совпадает с определением, приведенным в статье 209 Трудового кодекса РФ, а в узком рассматривается, как индивидуальное право каждого работника осуществлять профессиональную деятельность в условиях, соответствующих нормам безопасности и гигиены в конкретном трудовом правоотношении [26].

Система правового регулирования в области охраны труда и производственной безопасности в России является многоуровневой и включает различные виды нормативно-правовых актов, которые создаются и применяются на федеральном, региональном и отраслевом уровнях, а также на уровне отдельных предприятий и организаций.

Правовые документы, регулирующие охрану труда в России, включают:

1. Основным законом, регулирующим отношения в сфере охраны труда, является Трудовой кодекс Российской Федерации, а также ряд специализированных законов, таких как "О безопасности производственной деятельности", "О специальной оценке условий труда" и другие.

2. Постановления и приказы Правительства РФ. Эти документы содержат детализированные правила и процедуры по конкретным аспектам охраны труда, например, правила по охране труда при работе на высоте, правила по обеспечению пожарной безопасности и т.д.

3. Федеральные нормы и правила в области промышленной безопасности сюда входят правила, которые регулируют безопасность в конкретных отраслях, таких как нефтегазовая промышленность, горнодобывающая промышленность и т.д.

4. Нормативные акты федеральных органов исполнительной власти, например, нормы и правила, устанавливаемые Роспотребнадзором, Ростехнадзором и другими надзорными органами.

5. Законы и иные нормативные акты, принятые органами государственной власти субъектов РФ, могут вводить дополнительные требования к охране труда с учетом специфики региона.

6. Локальные нормативные акты разрабатываются и утверждаются на уровне отдельных предприятий и могут включать положения о порядке проведения инструктажей, организации рабочих мест, проведении специальной оценки условий труда и пр.

Все уровни регулирования охраны труда в России взаимодействуют друг с другом, создавая комплексную систему, направленную на защиту прав работников и обеспечение безопасности в производственной среде. Функционирование этой системы обеспечивается не только через правовые нормы, но и через систему государственного надзора, мониторинга и контроля за соблюдением законодательства охраны труда на предприятиях и в организациях.

В целом, охрана труда контролирует совокупность различных факторов производственной среды и стремится к их оптимальному учету и корректировке, чтобы сделать рабочее место максимально безопасным и эффективным. Это требует системного подхода и постоянной работы по

оценке рисков и их уменьшению через улучшение производственного процесса и обучение персонала.

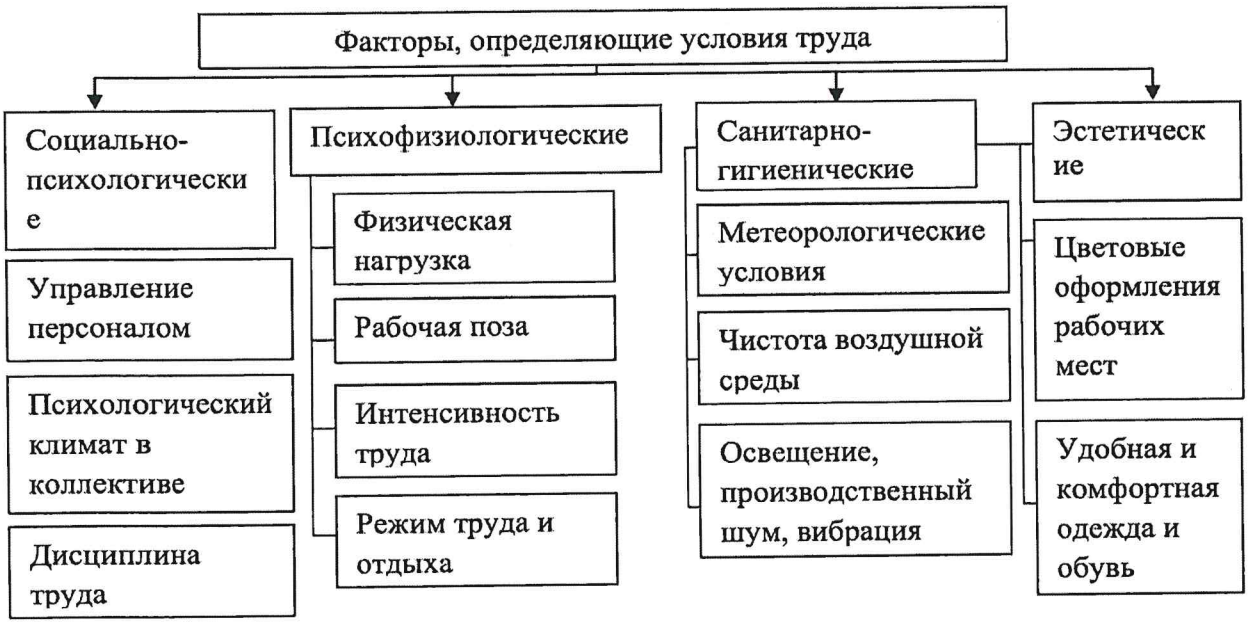


Рисунок - 1 Классификация факторов, определяющих условия труда.

Источник: Андреев, С.В., Ефремова О.С. Охрана труда от «А» до «Я»: Выпуск 3. - М.: Альфа-Пресс, 2021. - 392с.

Все условия труда можно подразделить на несколько факторов: санитарно-гигиенические, психофизиологические, эстетические и социально-психологические. Они представлены на рисунке 1.

Условия труда могут быть классифицированы на несколько основных групп факторов:

1. Санитарно-гигиенические факторы охватывают условия окружающей среды, такие как качество воздуха, температура, влажность, уровень освещённости, шум, вибрации, излучения и присутствие вредных химических веществ.

2. Психофизиологические факторы включают уровень физической и умственной нагрузки, ритм и интенсивность работы, комплексность задач и требуемый для их выполнения уровень квалификации.

3. Социально-психологические факторы касаются условий взаимодействия в коллективе, корпоративной культуры, стиля руководства,

возможностей для профессионального развития и карьерного роста, уровня зарплаты и социальных гарантий.

4. Эстетические факторы имеют отношение к организации рабочего пространства, внешнему виду и эстетике производственных помещений, рабочего места, одежды и инструментов.

Принимая во внимание и отслеживая эти факторы, организация может не только соблюдать законодательные требования в области охраны труда, но и создавать оптимальную производственную среду, способствующую сохранению здоровья и повышению производительности работников.

Улучшение условий труда на производстве в комплексе учитывает все эти факторы, комбинируя их для создания оптимальной рабочей среды, которая способствует сохранению и повышению профессионального здоровья работников, а также способствует повышению эффективности их труда.

Безопасные условия труда, несомненно, способствуют повышению производительности, улучшению качества продукции и снижению травматизма. Поэтому вопрос обеспечения безопасности и комфорта работников на производстве следует рассматривать как один из приоритетных вопросов в сфере трудовых отношений.

Чтобы соблюдать правила охраны труда, работодатели обязаны не только внедрять соответствующие мероприятия, но и постоянно контролировать их эффективность, а также обучать и информировать работников обо всех аспектах безопасности и здоровья на рабочих местах. Это важно для создания безопасного и здорового рабочего пространства, которое способствует улучшению общего благосостояния сотрудников и повышению производительности труда.

Улучшение условий труда способствует уменьшению числа производственных травм и заболеваний, что имеет положительное влияние на общественное здоровье и снижает затраты предприятий на лечение и компенсации. Таким образом, обеспечение безопасности и комфорта

работников должно быть важным элементом стратегии управления производством.

1.2 Методы исследования удовлетворенности трудом работников организаций

Удовлетворённость трудом сотрудников является одним из основополагающих факторов, определяющих эффективность и успех организаций, включая как коммерческие, так и государственные структуры. Удовлетворённость трудом влияет на множество аспектов деятельности организации, и здесь несколько причин, по которым это так важно.

Существует много зарубежных и отечественных исследований (Э. Мэйо, В. Врум, Ф. Херцберг, В. Ядов, А. Мурутар, Т. Китвель и др.), раскрывающих суть удовлетворенности трудом, его структуру и различные факторы. Однако вопрос о наличии и характере связи между удовлетворенностью индивидуума своей работой и ее результативностью остается до конца не изученным, что обуславливает необходимость проведения дальнейших исследований.

Исследования, проводимые различными учеными, часто нацелены на выявление того, как удовлетворенность трудом сотрудников влияет на их производительность и эффективность. Однако характер и прямолинейность этой связи могут быть сложнее, чем предполагается. Например, существует точка зрения, что удовлетворенность трудом может быть следствием высокой производительности так же, как и её предпосылкой. Также могут существовать другие переменные, такие как личностные качества, организационная культура или внешние экономические условия, оказывающие влияние на обе эти величины.

Кроме того, различия в методологии исследований, использование разных мер производительности и критериев удовлетворенности, а также вариации в исследуемых популяциях и культурных контекстах могут

затруднять получение однозначных ответов на вопрос о связи удовлетворенности трудом и результативности. Поэтому необходимость в продолжении таких исследований остается актуальной.

Дебаты о взаимосвязи между удовлетворенностью трудом и результативностью работы продолжаются на протяжении многих десятилетий в области управления персоналом и организационной психологии. Обе стороны аргументируют свою позицию, опираясь на различные исследования и данные.

Ученые, утверждающие существование прямой зависимости между удовлетворенностью и производительностью, полагают, что удовлетворенные работники склонны прилагать больше усилий для достижения целей организации, более инновационны, обладают лучшим здоровьем и меньше подвержены стрессу, что в свою очередь ведет к повышению их работоспособности.

С другой стороны, некоторые исследования показывают, что связь между удовлетворенностью и результативностью не является такой прямолинейной и сильной, как может казаться. Эмпирические данные иногда свидетельствуют о слабой или незначительной корреляции между этими двумя переменными.

В результате, организации и менеджеры по управлению персоналом используют многообразные подходы для развития стратегий повышения эффективности персонала, не ограничиваясь лишь попытками увеличить удовлетворенность работы. А также они признают, что существует потребность в продолжении исследований для лучшего понимания этой взаимосвязи и создания эффективной рабочей среды.

Так, по теории Герцберга, удовлетворенность служащих работой зависит от двух типов характеристик, присущих данной работе - мотивационных (связанных с повышением уровня человеческого капитала) и гигиенических (которые определяются требованиями работников к условиям труда).

В основе теории несоответствия потребностям лежит гипотеза о том, что удовлетворенность работой является мерой соответствия между потребностями работника и получаемой им отдачей от работы.

Инструментальная теория ставит удовлетворенность работой в зависимости от соответствия между полученными работником вознаграждениями и его ожиданиями, тогда как согласно теории ценностей основным источником удовлетворенности работников является возможность достижения ими с помощью работы важных для них целей [20, с. 92].

Система организационных факторов удовлетворенности трудом, включает в себя следующие компоненты (рисунок 2).



Рисунок 2 - Система организационных факторов удовлетворенности трудом

Источник: Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием: учебное пособие / С. Е. Елкин. - Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2022. - С. 72

Эти факторы в целом формируют опыт сотрудника на его рабочем месте и могут значительно влиять на его удовлетворенность работой, продуктивность и верность компании. Каждый из них может быть предметом анализа и улучшения в рамках программ управления человеческими ресурсами и организационного развития.

Удовлетворенность трудом можно рассматривать на двух уровнях (рисунок 3).



Рисунок 3 - Уровни удовлетворенности трудом

Источник: Битюкова С.С. Совершенствование системы мотивации персонала / С.С. Битюкова // Молодой ученый. - 2019. - № 15 (253). - С. 187

Аффективное удовлетворённость трудом отражает чувства и эмоции, которые испытывает человек в контексте своей трудовой деятельности. Когда сотрудник чувствует радость, гордость или воодушевление от своей работы, это говорит об аффективной удовлетворенности. Этот компонент связан с эмоциональной привязанностью к работе, личной вовлеченностью и общими чувствами благополучия на рабочем месте.

Когнитивный аспект удовлетворенности трудом связан с осмысленным восприятием и оценкой различных аспектов работы. Он относится к рациональным мыслям и оценкам сотрудника об условиях труда, включая заработную плату, возможности для профессионального развития, уровень автономии и ответственности, качество управления и руководства, рабочую среду и так далее. Когда сотрудники рассматривают свою работу и приходят к выводу, что они довольны определенными её аспектами (или имеют

удовлетворительные условия в целом), это относится к когнитивной удовлетворенности.

Оба эти компонента взаимосвязаны и оба важны для формирования общей удовлетворенности трудом. Эмоции и чувства, которые испытывают работники, могут влиять на их познавательные оценки, в то время как их познавательные оценки могут влиять на эмоциональный опыт. В целом, высокая удовлетворенность трудом можно наблюдать, когда сотрудники испытывают как аффективное наслаждение работой, так и когнитивное удовлетворение от различных аспектов своей деятельности.

Исследования, проведенные учеными в области организационного поведения и психологии труда, действительно показывают, что удовлетворенность работой среди сотрудников является комплексной и многоуровневой концепцией, и чувства, связанные с работой, могут значительно варьироваться в зависимости от ряда демографических, социальных и профессиональных факторов. Удовлетворенность трудом положительно коррелирует с возрастом, производственным стажем, должностным уровнем и с удовлетворенностью оплатой труда [33, с. 229]. Применяемые в настоящее время методы измерения удовлетворенности трудом можно поделить на:

1. Прямой вопрос с использованием вербальных шкал удобен и прост в применении. Основной его недостаток в том, что респонденты могут давать социально желательные ответы, а не отражать свои истинные чувства, или иметь разное понимание значений ключевых слов типа "доволен", "нравится".

2. Индексы позволяют получить более детализированную картину удовлетворенности посредством комбинации ответов на несколько вопросов. Однако их качество зависит от правильного конструирования и иногда недостаточной специфичности данных для конкретной организации или деятельности.

3. Диспрективный трудовой индекс (Job Descriptive Index - JDI) представляет собой стандартизированный инструмент, который детально

изучает различные аспекты работы и их влияние на удовлетворенность. JDI широко используется за его доказанную надежность и валидность, но поскольку он разработан в основном для культурных условий США, иногда необходима адаптация опросника под специфику других стран.

4. Методы, основанные на объективном поведении, такие как анализ уровня увольнений, могут предоставлять полезную информацию об удовлетворенности работой, однако не всегда увольнения коррелируют напрямую с удовлетворенностью из-за множества посторонних факторов.

Значимость каждого метода измерения удовлетворенности трудом зависит от конкретной цели исследования и контекста, в котором оно проводится. Для получения наиболее точной и полной информации часто целесообразно применять комбинацию различных методов.

Используя комбинацию этих подходов, исследователи и практики HR могут получить глубокое понимание удовлетворенности трудом сотрудников, учитывая как количественные оценки, так и качественное содержание их переживаний и взглядов. Это, в свою очередь, позволяет принимать обоснованные решения для улучшения рабочей среды и повышения уровня удовлетворенности сотрудников.

Комбинация этих подходов позволяет не только выявить существующие проблемы, но и понять их причины и мотивы, лежащие в основе отношений сотрудников к работе, их удовлетворённости или неудовлетворённости. С этих позиций управленцы и специалисты по персоналу смогут:

- разрабатывать целевые вмешательства, например, программы по улучшению корпоративной культуры, повышению мотивации и улучшению условий работы;

- проводить изменения в системе вознаграждения и карьерных перспектив в организации для улучшения возможностей личностного и профессионального роста сотрудников;

- внедрять программы повышения квалификации и обучения для развития компетенций работников;

- оптимизировать организационные процессы и научную организацию труда для снижения необходимости в монотонной работе и предоставления работникам большей самостоятельности;

- повышать внутреннюю коммуникацию и создавать каналы для эффективного общения и обратной связи.

Обоснованные решения, принятые на основе комплексного анализа удовлетворенности трудом, не только содействуют формированию более продуктивной и здоровой рабочей среды, но и улучшают общую эффективность организации, что в итоге может привести к улучшению её конкурентоспособности на рынке.

Оценка удовлетворённости трудом работников является ключевым элементом для улучшения управления персоналом и создания благоприятной рабочей среды. Анкетный опрос как метод социологического исследования позволяет руководству компании получить ценные сведения напрямую от сотрудников.

Повышение удовлетворённости трудом не только способствует улучшению рабочей среды, но и может повлиять на то, как работники воспринимают свою работу - не просто как способ заработать на жизнь, но и как возможность для самореализации, развития и достижения личных и профессиональных целей. В конечном счёте, это ведёт к созданию более сильной и успешной организации, где каждый сотрудник чувствует свою важность и вклад в общий успех.

ГЛАВА 2 АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА НА УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ООО «НОВЫЕ ФЕРМЫ»

2.1 Анализ системы управления и кадрового состава ООО «Новые Фермы»

Общество с ограниченной ответственностью «Новые Фермы» создано в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «Об обществе с ограниченной ответственностью», зарегистрировано за основным регистрационным номером (ОГРН) 1125827000243, Общество является корпоративной коммерческой организацией - хозяйственным обществом и осуществляет свою деятельность на основании действующего законодательства РФ и Устава Общества.

Место нахождения Общества: РФ, Пензенская область, Нижнеломовский район, село Овчарное.

Общество осуществляет следующие виды деятельности:

- торговля оптовая мясом и мясными продуктами;
- иные виды деятельности, не запрещенные законодательством РФ.

ООО «Новые Фермы» входит в ГК «Дамате» по реализации продукции из мяса индейке. Компания «Дамате» занимается разведением и переработкой мяса и молока, а также производством других сельскохозяйственных продуктов. У компании есть собственные фермы и производственные предприятия, что позволяет полностью контролировать процесс производства и обеспечивать высокое качество продукции.

Кроме того, компания активно развивает направление по производству и переработке птицы, предлагая своим клиентам широкий ассортимент птицы и готовых продуктов из птицы. Структура компании представлена на рисунке 4.

Производство мяса индейки в России является одним из секторов агропромышленного комплекса страны, и компания "Дамате" играет ключевую роль в этой отрасли. Она действительно известна своим вкладом в развитие птицеводства и является одним из флагманов национального сельского хозяйства. Успехи компании в основном обусловлены внедрением новаторских технологий, продуманной стратегией развития и расширения производственных мощностей.



Рисунок 4 - Структура ООО АПК «Дамате

Источник: составлено автором на основе анализа организационных документов ООО «Новые Фермы»

Результаты деятельности компании, такие как лидирование в российском рейтинге производителей индейки, её позиции в Европе и мире, являются показателем успешного развития и стратегического планирования. За последние годы компания акцентировала своё внимание на увеличении производства, соблюдении высоких стандартов качества и продовольственной безопасности, а также на освоении новых продуктов и рынков. В данном контексте важно отметить, что компания "Дамате" вкладывает средства не только в оперативную деятельность, но и в социальные проекты, инициативы по устойчивому развитию и биологической безопасности в регионах своего

присутствия, что также способствует укреплению её позиций на рынке и положительному имиджу среди потребителей и партнеров.

Система управления предприятием ООО «Новые Фермы» является сложной и многоуровневой, и для ее эффективной работы необходимо грамотно организовать взаимодействие между ее составляющими - управляющими и управляемыми подсистемами.

Управляющие подсистемы отвечают за принятие управленческих решений и направление деятельности предприятия. В случае ООО "Новые Фермы", к управляющим подсистемам общее собрание акционеров - высший орган управления, совет директоров, осуществляющий общее руководство деятельностью и генеральный директор, который руководит текущей деятельностью. А в качестве управляемых - рабочий и обслуживающий персонал, и все менеджеры, также технические системы или объекты (производственные линии, дистанционно управляемы станки).

Ключевым моментом является организационная структура всей системы управления, которая должна быть спроектирована таким образом, чтобы обеспечить четкую соподчиненность и информационную прозрачность на всех уровнях. Это требует наличия определенных правил, процедур и систем коммуникации, которые позволяют управляющим и управляемым подсистемам эффективно взаимодействовать друг с другом.

Организационная структура Общества представлена на рисунке 5.

В описанной системе управления ООО "Новые Фермы" применяется линейная структура управления, характеризующаяся четкими иерархическими связями и прямыми подчинениями. В такой структуре каждый руководитель отвечает за свою сферу деятельности и имеет полномочия по принятию решений в рамках своих функций, а также контроль над подчиненными ему сотрудниками и процессами.

Руководителями основных подсистем в ООО «Новые Фермы» выступают технический директор, коммерческий директор, директор по

производству, директор по финансам и экономике, директор по качеству, директор по управлению персоналом, директор по безопасности и режиму.

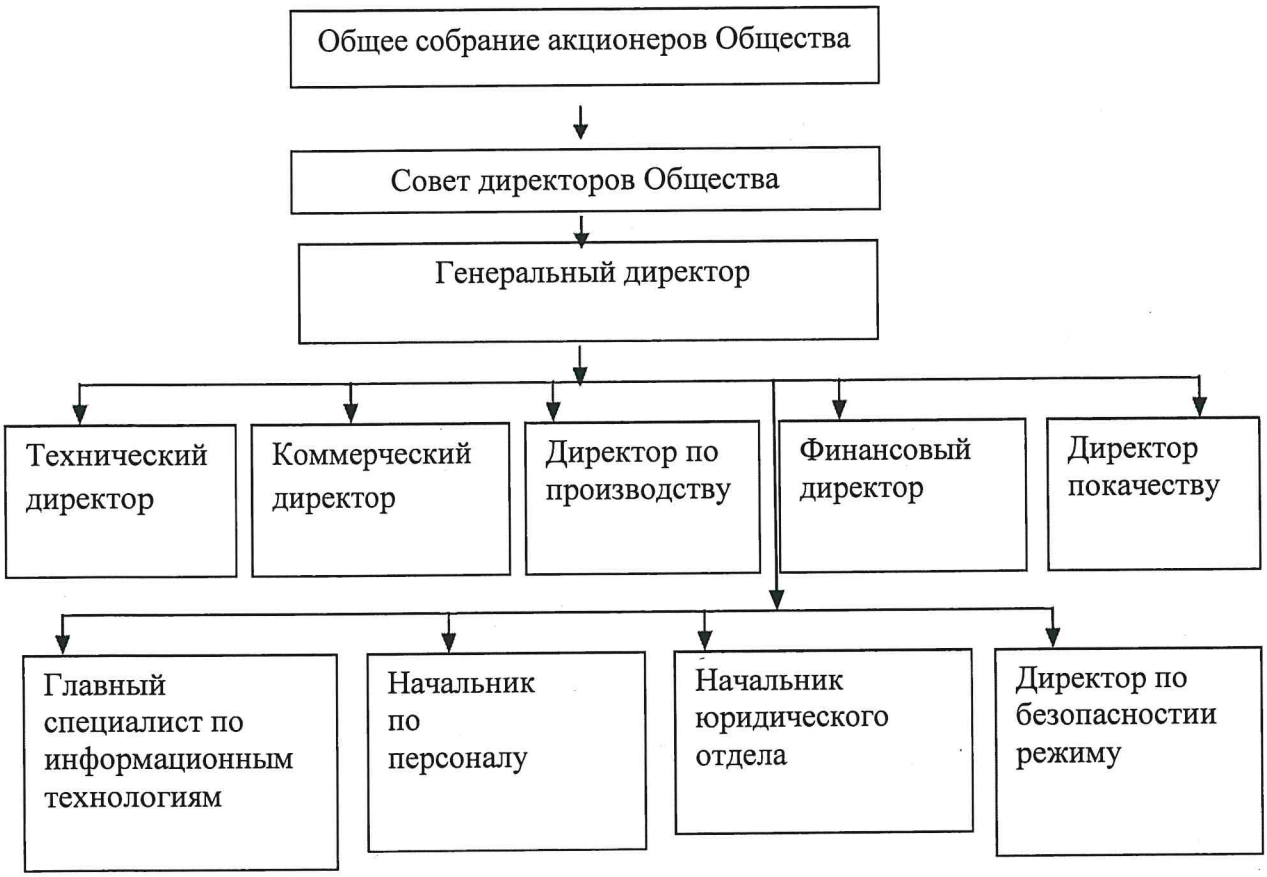


Рисунок 5 - Организационная структура ООО «Новые Фермы»

Источник: составлено автором на основе анализа организационных документов ООО «Новые Фермы»

В зоне ответственности ключевых управленцев ООО «Новые Фермы» находится ряд организационных блоков: ведущий специалист технической сферы, эксперт в коммерческой области, руководитель производственного процесса, специалист по финансовым и экономическим вопросам, отвечающий за продуктовое качество, куратор персональных вопросов, а также управленец, следящий за безопасностью и соблюдением установленных регламентов.

Центральное место в структуре производства занимает департамент под эгидой главного технического исполнителя, охватывающий все ступени производственного процесса.

Основные задачи по организации и надзору за производственным циклом возложены на управляющего, специализирующегося на производстве, в обязанности которого входит руководство планировочно-координационной службой.

Поддержание высоких стандартов выпущенной продукции – это прерогатива директора по политике качества; его руководство распространяется на отдел, который непосредственно занимается контролем качества.

Текущими аспектами трудового процесса и поддержанием его оперативности управляет директор по регулированию персональных ресурсов, в состав его команды входит отдел, занимающийся вопросами кадрового обеспечения.

Каждый из этих руководителей координирует работу подчиненных ему отделов и служб, что обеспечивает вертикальный поток исполнения задач от высшего уровня руководства до непосредственно работающих лиц. Такое построение структуры обеспечивает четкое распределение ответственности и полномочий, но также предполагает предоставление значительной степени автономии каждому из руководителей подсистем.

Для эффективности линейной структуры управления крайне важны хорошо налаженные коммуникации между разными уровнями управления, а также гибкость и способность быстро реагировать на изменения как внутри компании, так и в ее внешней среде.

Отдел кадров - это критически важный элемент в структуре управления предприятия, и в ООО «Новые Фермы» он играет ключевую роль в управлении персоналом. Задачи отдела кадров многообразны и требуют тесного взаимодействия с другими подразделениями компании.

В компании ООО «Новые Фермы» отдел кадров выполняет ряд важных функций:

- оформление приема, перевода и увольнения работников;
- учет личного состава;

- регистрация, хранение и заполнение трудовых книжек;
- ведение и хранение личных дел сотрудников;
- составление графика отпусков и контроль за его исполнением;
- оформление и регистрация больничных листов;
- учет наград и поощрений работников;
- издание приказов по персоналу;
- оформление командировок;
- подготовка различных отчетов по управлению персоналом;
- участие в аттестации сотрудников;
- работа с бланками документов государственного образца и другие.

Для того чтобы эффективно справляться со всеми этими задачами, отдел кадров должен тесно сотрудничать с другими подразделениями компании, делиться информацией и стратегически работать над достижением общих корпоративных целей.

Необходимо рассмотреть деление персонала по категориям, для рассмотрения полной информации о кадровых процессах (таблица 1).

Таблица 1 - Структура персонала ООО «Новые Фермы» 2021-2023 гг

Категории персонала	2021 г.	2022г.	2023 г.
Персонал, всего в том числе:	713	828	819
Директор	2	2	2
Руководители	67	62	58
Специалисты	239	323	354
Рабочие	405	441	405

Источник: составлено автором на основе анализа организационных документов ООО «Новые Фермы»

Категории персонала выделяются следующие: руководители, специалисты, рабочие. Данные по численности этих категорий представлены на рисунке 6.

По данным из рисунка 6 можно сделать вывод о том, что по всем категориям численность изменялась в небольших пределах, и везде, кроме специалистов, наблюдается тенденция увеличению количества работников.

Также, можно отметить, что самый большой процент персонала составили рабочие, а именно 50%, а самый маленький у исполнительного директора, всего лишь 0,2%.

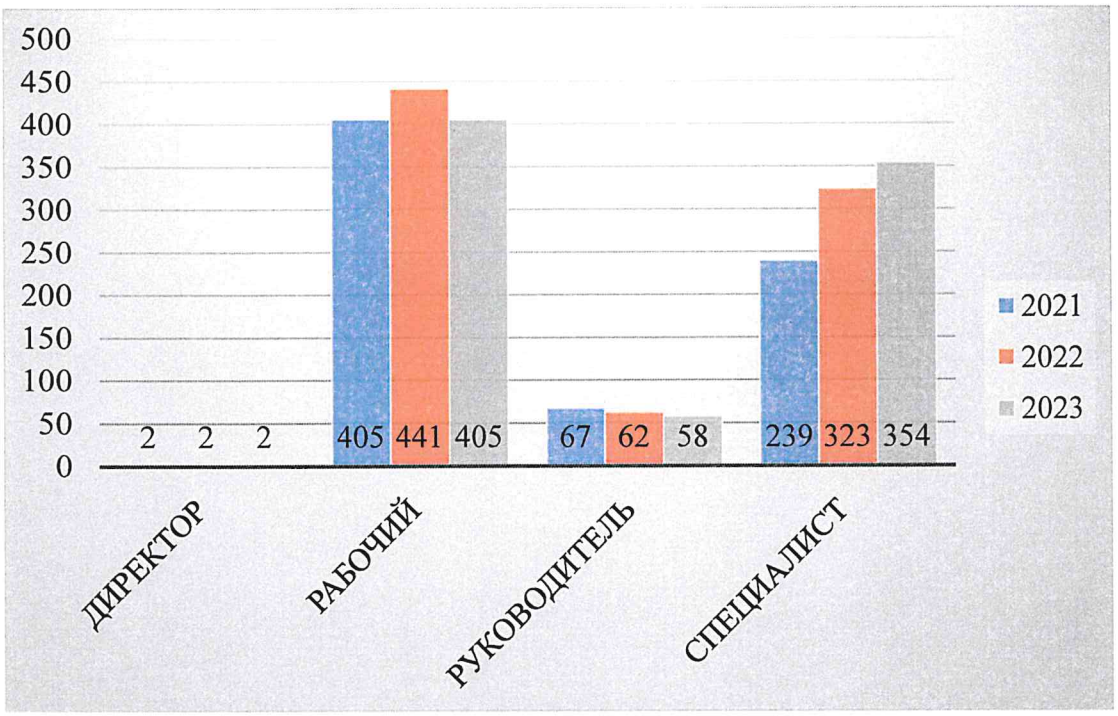


Рисунок 6 - Структура персонала по категориям в ООО «Новые Фермы» 2021-2023 г. (чел.)

Источник: составлено автором на основе анализа организационных документов ООО «Новые Фермы»

Из информации, представленной на рисунке 6, следует, что численность персонала в каждой категории менялась умеренно. Заметна общая тенденция к увеличению числа работающих во всех сегментах, исключая сферу специалистов. Отдельное внимание следует уделить тому факту, что рабочие составляют половину всего персонала или 50%, в то время как доля исполнительного директора в структуре составляет лишь 0,2%.

При детализации персонала по продолжительности работы в компании, классификация рассматривает три основные категории: сотрудники со стажем до пяти лет, имеющие стаж от пяти до восьми лет и те, кто работает в организации свыше восьми лет. Эти данные можно также визуализировать на рисунке 7.

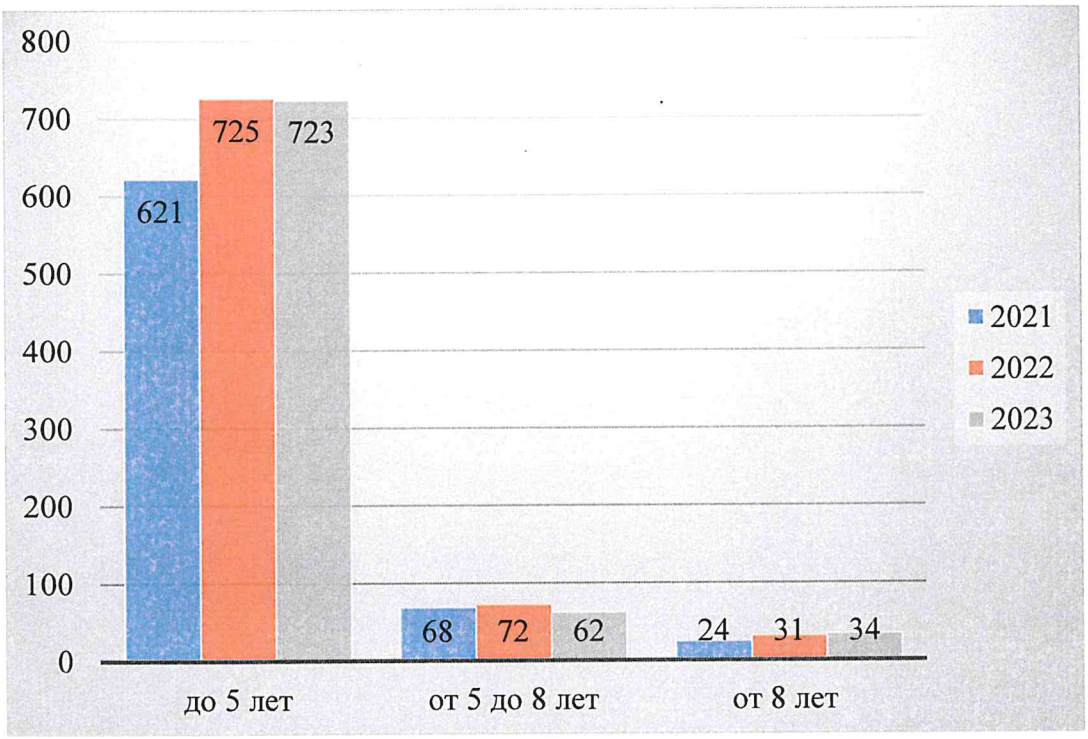


Рисунок 7 - Структура персонала по стажу работы в ООО «Новые Фермы» 2021 - 2023 г. (чел.)

Источник: составлено автором на основе анализа организационных документов ООО «Новые Фермы»

Анализ кадрового состава организации в разрезе стажа работы выявляет тенденции обновления персонала, учитывая продолжительность его работы в компании. Зонирование по стажу работы дает возможность изучить динамику и возрастной состав команды, а также понять потребности и специфику разнообразных групп работников. То, что старшее поколение сменяется молодыми работниками - это нормальный процесс обновления персонала, который происходит в результате естественных карьерных переходов, выхода на пенсию более старшего поколения работников и вхождения в профессиональную жизнь молодежи. Для организаций это означает необходимость адаптироваться к меняющимся ожиданиям и потребностям разных возрастных групп сотрудников, создать условия для плавной передачи опыта от более опытных к молодым, а также нацеливаться на поддержание мотивации и лояльности сотрудников разного возраста. Это также может включать в себя разработку программ менторства, стажерства, обучения и

профессионального развития для разных возрастных категорий.

Далее рассмотрим структуру персонала по полу. Данные представлены на рисунке 8.

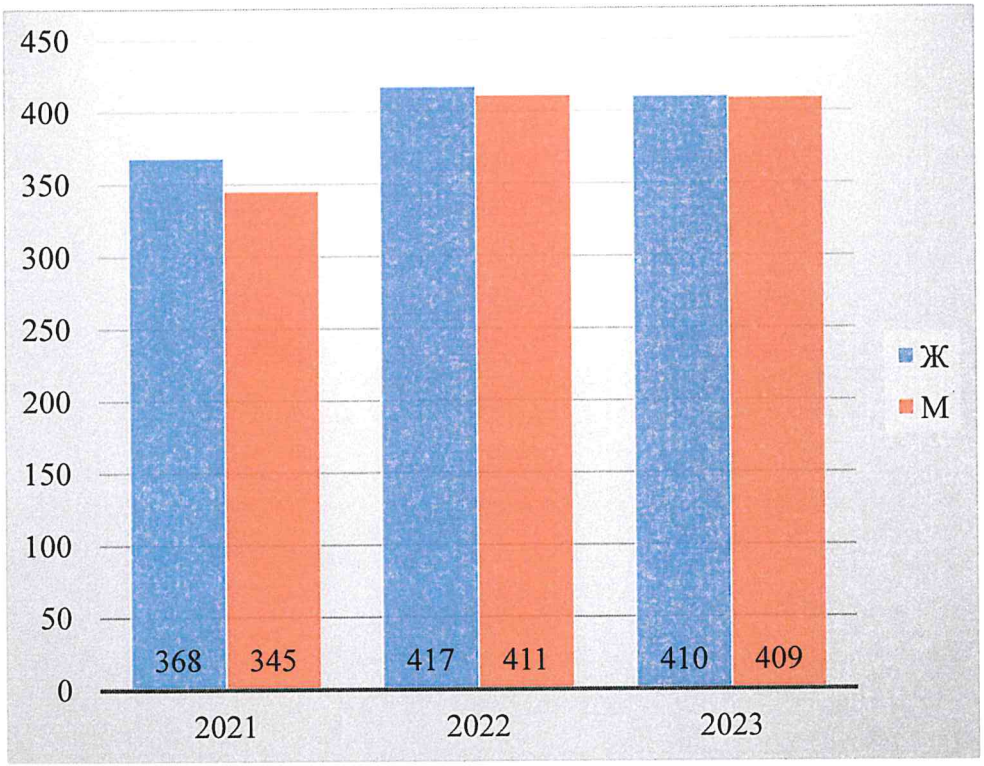


Рисунок 8 - Структура персонала по полу в ООО «Новые Фермы» 2021-2023 г. (чел.)

Источник: составлено автором на основе анализа организационных документов ООО «Новые Фермы»

Из данных, отраженных в исследовании гендерного состава сотрудников, наблюдается, что ежегодные изменения в структуре персонала были схожи по характеру, указывая на общий тренд увеличения числа сотрудников обоих полов. В 2022 году преобладание было за женским персоналом, тогда как в текущем году заметно равное представительство мужчин и женщин.

Проанализируем основные кадровые процессы в ООО «Новые Фермы» за 3 года, представлены в таблице 2.

Таблица 2 - Показатели движения рабочей силы

№	Показатель	2021 г.	2022г.	2023 г.	2023 г. к 2021 г., %
1	Среднесписочное число работников (человек)	713	828	819	14,87%
2	Принято всего (человек)	206	218	225	9,22%
3	Выбыло всего (человек)	199	215	219	10,05%
4	В том числе: - по сокращению штатов	-	-	-	-
5	- по собственному желанию	197	208	216	9,64%
6	- за нарушение трудовой дисциплины	7	7	9	28,57%
7	Количество рабочих дней	247	247	247	
8	Коэффициент оборота по приёму	0,29	0,26	0,27	
9	Коэффициент оборота по выбытию	0,28	0,26	0,27	
10	Коэффициент текучести кадров	0,28	0,26	0,27	

Источник: составлено автором на основе анализа организационных документов ООО «Новые Фермы»

Основываясь на представленных данных таблицы 2, можно проанализировать изменения в кадровых показателях ООО «Новые Фермы» в течение указанных лет. На протяжении 2021 и 2023 годов наблюдается колебание коэффициента по приему на работу, которое не превышает 0,29% и понижается до 0,27%. В течение 2021 года коэффициент увольнений слегка превышал показатель приема и составлял 0,28%, в последующем 2022 году он снизился до 0,26%, и в 2023 году снова возрос до уровня 0,27%.

Значения коэффициента текучести кадров за анализируемый период остаются ниже 1,0%, что свидетельствует об относительной стабильности и низком уровне текучести персонала в компании. Стабильность коллектива указывает на то, что сотрудники остаются работать в организации, что может говорить о благополучной обстановке внутри компании, удовлетворенности персонала условиями труда и политикой управления персоналом.

Эти показатели указывают на то, что оборот персонала в организации в целом невелик, учитывая, что коэффициенты как приема, так и выбытия сотрудников составляют менее 1%. Такие низкие коэффициенты оборота персонала часто являются признаком стабильного кадрового состава, низкой текучести кадров и возможно хорошей организационной атмосферы, где сотрудники мотивированы оставаться в компании.

Касательно количественных изменений, данные говорят о том, что с 2021 по 2022 год коллектив организации значительно вырос, с 713 до 828 человек. Это может говорить о различных сценариях, включая рост компании, присоединение других компаний, открытие новых подразделений или увеличение спроса на продукты или услуги организации, что потребовало увеличения количества персонала.

Однако в последующем, количество сотрудников незначительно сократилось с 828 до 819 человек. Такое сокращение может быть результатом нормализации после периода быстрого роста, оптимизации штата, сокращения из-за финансовых проблем, или естественного оттока сотрудников.

Такие цифры могут свидетельствовать о том, что в организации увеличился спрос на продукцию, а значит и увеличился объем выпускаемых продукций. В связи с этим, руководство приняло решение увеличить штат.

2.2 Оценка влияния условий труда на удовлетворенность трудом работников ООО «Новые фермы»

Эффективность работы предприятия действительно значительно увеличивается, когда труд сотрудников организован рационально, а условия труда являются безопасными и комфортными. На производительность труда и его результативность влияют различные факторы, включая соответствие рабочего места нормам охраны труда, уровень оснащенности инструментами и оборудованием, степень мотивации и вовлеченности работников. Существуют различные инструменты, позволяющие оценить текущую

ситуацию по этому вопросу.

Основные виды контроля в ООО «Новые Фермы»:

- оперативный контроль руководителями работ и другими должностными лицами;

- контроль за техникой безопасности при аттестации рабочих мест;

- контроль, осуществляемый службой охраны труда;

- ведомственный контроль вышестоящих организаций;

- государственный контроль инспекциями Госнадзора.

Эти виды контрольного влияния переплетаются, создавая многоуровневую систему проверки деятельности организации, что способствует её функционированию в рамках установленных законодательных актов, технических регламентов и стандартов. Известный в корпоративной практике как процесс сертификации рабочих мест или особая оценка условий труда, этот комплекс мер направлен на идентификацию возможных отклонений от утвержденных параметров трудовой среды или подтверждение соответствия текущему положению вещей безопасностным требованиям.

В структуре ООО «Новые Фермы» инженер по охране труда систематически проходит курсы повышения квалификации и экзамены по вопросам безопасности работы один раз в год. Ведущие специалисты компании, в том числе управленческий состав, посещают специализированные образовательные институты с целью сертификации каждые три года. Бюджет, выделяемый на образовательные нужды в этой сфере, имеет ограниченный размер.

От руководителей подразделений, службы главного инженера, службы материально-технического снабжения поступает информация опринятии на работу новых сотрудников или поступления нового оборудования, материалов и инструментов, для которых необходима разработка инструкций по охране труда. Откуда вытекает необходимость в проведении внеплановой СОУТ на рабочих местах, при работе с новыми приборами [12].

За весь 2023 года в организации ООО «Новые Фермы» была проведена специальная оценка условий труда на 496 рабочих местах, комплексная проверка 8 производственных отделов, вводный инструктаж по охране труда 436 работникам предприятия, также медицинский осмотр более 740 сотрудников. СОУТ проводится в соответствии с Положением о подготовке и проведении специальной оценки условий труда.

Сводная ведомость результатов проведения СОУТ приведена в приложении А.

На предприятии ООО «Новые Фермы» было проведено анкетирование сотрудников предприятия на тему состоянии условий и охраны труда на рабочих местах.

Анкетирование проводилось в период с 01.09.2023 г. по 30.09.2023 г. Перед анкетированием все сотрудники ООО «Новые Фермы» были оповещены о предстоящем опросе. Опрашиваемым сотрудникам были выданы анкеты о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах ООО «Новые Фермы» и памятки по заполнению анкеты.

Анкета об анализе влияния условий труда на удовлетворённость работой в ООО «Новые фермы» представлена в приложении Б. Памятка по заполнению анкеты представлена в приложении В.

Результативность анкеты считалась следующим образом. Считалось количество проголосовавших за вариант ответа в каждом вопросе анкеты и процентное соотношение их друг к другу (таблица 3).

Из предоставленного анализа таблицы 3 можно извлечь определенные инсайты относительно возрастных категорий, стажа работы и гендерного состава различных групп сотрудников в организации:

1. Руководители:

- возрастная категория большинства руководителей находится в диапазоне от 31 до 60 лет, при этом почти половина (42,9%) относятся к данному сегменту;

- по опыту работы руководители разделяются на две основные

группы: те, кто имеет стаж работы от 5 до 10 лет (большинство, 66,7%), и те, чей стаж работы превышает 10 лет (33,3%);

- большее количество руководителей являются женщинами, составляя 57,1% от общего числа руководящего состава.

2. Специалисты:

- средний возраст специалистов чаще всего фиксируется в рамках 31 - 40 лет, где 45,9% специалистов попадают в эту категорию;

- стаж работы специалистов склоняется к меньшим значениям, с 43,3% имеющими стаж менее 5 лет и 40%, чей стаж равен от 6 до 10 лет;

- мужчины преобладают среди специалистов, составляя 56,8%.

3. Рабочие:

- возрастная структура рабочих в первую очередь характеризуется категорией 21-30 лет, которая включает в себя 29% рабочих;

- подавляющее большинство рабочих (47,6%) имеют стаж работы менее 5 лет;

- как и среди специалистов, среди рабочего персонала больше мужчин (58,1%).

Данные выводы позволяют составить общий портрет рабочих коллективов в организации, выявить тенденции в распределении по возрасту и опыту работы, а также увидеть гендерные особенности среди руководителей, специалистов и рабочих.

Таблица - 3 Социально-демографические характеристики респондентов (в процентах от числа опрошенных, n=75)

Группы работников		Всего		Руководители		Специалисты		Рабочие	
		Кол-во	%	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
Возраст, лет	до 20	4	5%	0	0,0%	0	0,0%	4	12,9%
	20 - 30	15	20%	0	0,0%	6	16,2%	9	29,0%
	30 - 40	28	37%	3	42,9%	17	45,9%	8	25,8%
	40-50	16	21%	3	42,9%	7	18,9%	6	19,4%

Продолжение таблицы 3

	свыше 50	12	16%	1	14,3%	7	18,9%	4	12,9%
По стажу, лет	меньше 5 лет	33	44%	0	0,0%	13	43,3%	20	47,6%
	5-10 лет	27	36%	2	66,7%	12	40,0%	13	31,0%
	больше 10 лет	15	20%	1	33,3%	5	16,7%	9	21,4%
По полу	муж.	42	56%	3	42,9%	21	56,8%	18	58,1%
	жен.	33	44%	4	57,1%	16	43,2%	13	41,9%

Источник: составлено автором на основе анализа организационных документов ООО «Новые Фермы»

С помощью приведенных ниже диаграмм можно оценить состав персонала по различным критериям. Для начала рассмотрим структуру персонала по половому признаку (рисунок 9).

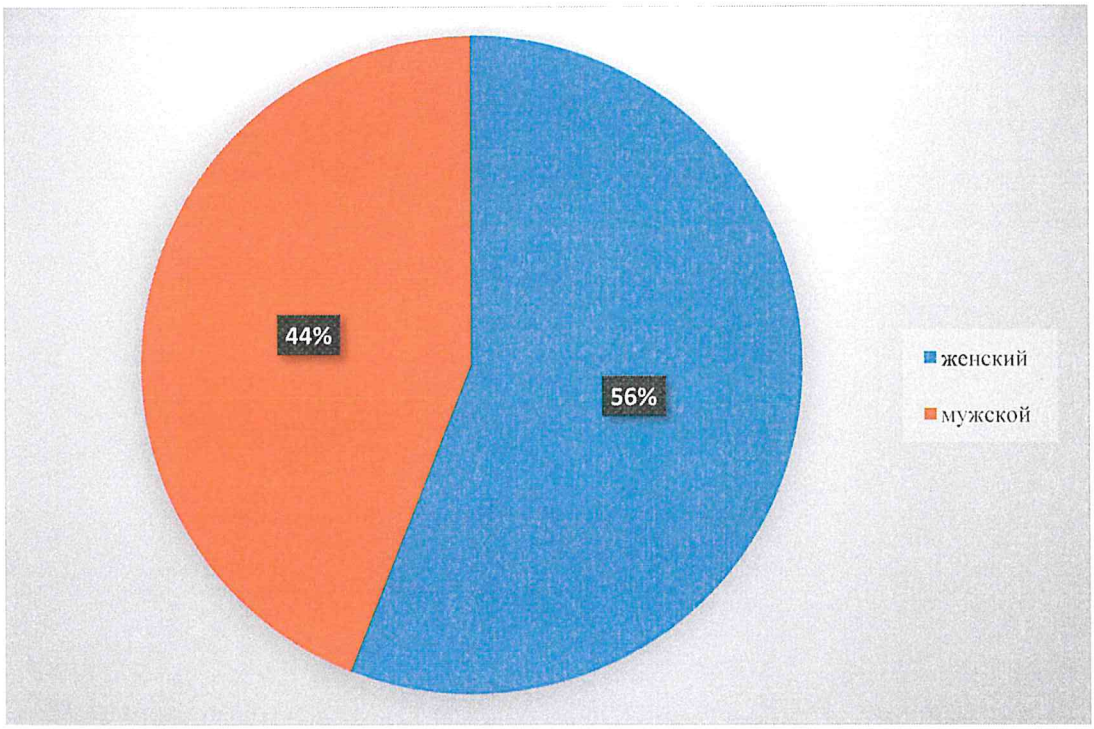


Рисунок 9 - Диаграмма распределения респондентов по полу

Источник: составлено автором на основе анализа организационных документов ООО «Новые Фермы»

В целом по анализу анкеты доля женщин преобладает (44% мужчин и 56% женщин), но незначительно.

На рисунке 10 представлена диаграмма возраста проголосовавших.

Итак, 16 % работников предприятия составляют люди в возрасте от 50 лет. Отмечается высокая мобильность сотрудников младше 40 лет, которые стремятся обрести определённость в как социальном, так и в личностном аспекте своей жизни. При наличии зрелых работников возрастной группы 30+ лет, они часто берут роль наставников за счет накопленного опыта и знаний. На основании наблюдения за динамикой возрастных групп в компании можно своевременно корректировать стратегию управления персоналом, рассматривая внедрение мер по обновлению состава сотрудников, их обучению, а также планированию мероприятий, нацеленных на удовлетворение потребностей разных возрастных категорий работников.

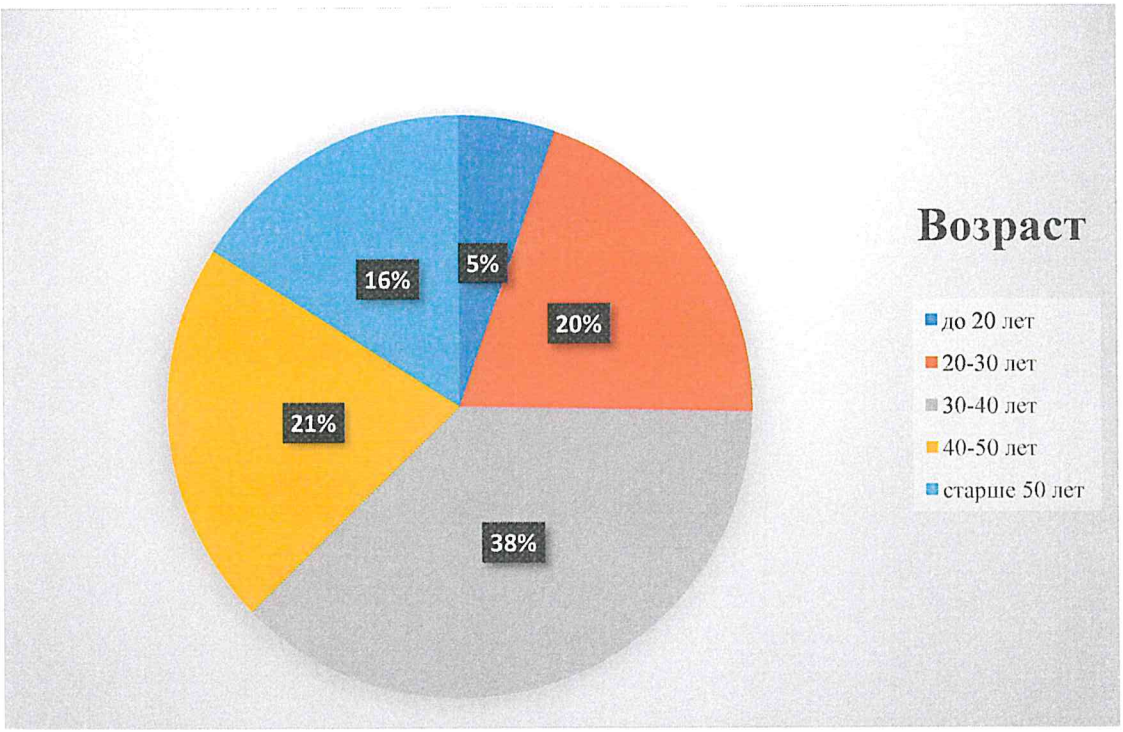


Рисунок 10 - Диаграмма распределения респондентов по возрасту

Источник: составлено автором на основе анализа организационных документов ООО «Новые Фермы»

Следующий критерий, который мы будем рассматривать это трудовой стаж (рисунок 11).

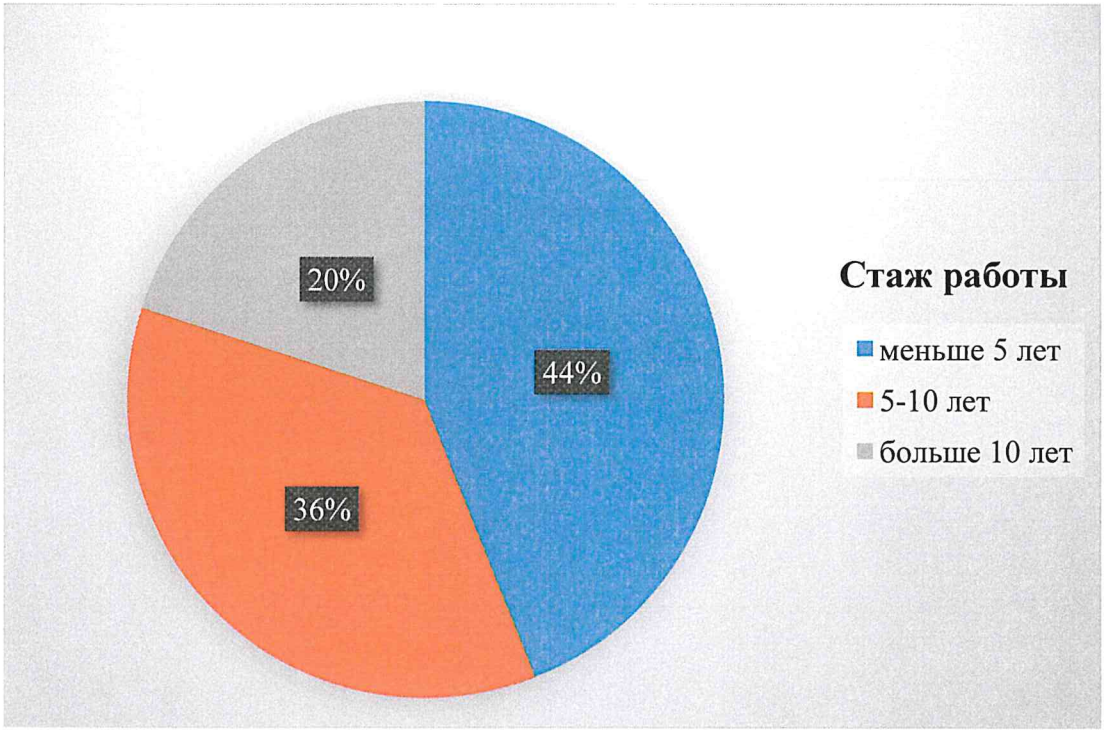


Рисунок 11 - Диаграмма распределения респондентов по профессиональному стажу

Источник: составлено автором на основе анализа организационных документов ООО «Новые Фермы»

Наибольшее количество людей со стажем меньше 5 лет. То, что старшее поколение сменяется молодыми работниками - это нормальный процесс обновления персонала, который происходит в результате естественных карьерных переходов, выхода на пенсию более старшего поколения работников и вхождения в профессиональную жизнь молодежи.

Полные результаты анкетирования представлены в приложении Г.

Всего в голосовании участвовало 75 человек. Возраст участников голосования варьировался от 18 до 55 лет.

Большинство участников голосования относятся к основной профессии предприятия. Это может указывать на то, что мнение основных работников, прямо связанных с производственными процессами, имеет особое значение при рассмотрении вопросов охраны труда. Следовательно, важно обеспечить таким работникам необходимое обучение и обратить внимание на их мнение и предложения по улучшению условий труда и безопасности.

Сочетание практического опыта рабочих и профессиональных знаний

специалистов по охране труда может привести к созданию эффективной и безопасной производственной среды, что в свою очередь приведет к сокращению аварийности, болезней и повышению производительности труда.

В результате проведенного исследования нами были рассчитаны следующие средние значения по шкалам: санитарно-гигиенические условия труда (освещенность, шум, температура и т.д.), эстетическое оформление рабочего места (световой фон, цветовое и художественное оформление помещения, средств труда), режим труда и отдыха, нормированностью рабочего времени, организация бытовых помещений, наличие материалов, оборудования и другие ресурсов, необходимых для работы, уровень организации труда на предприятии, комната отдыха для сотрудников, ее обустройство, качество быта и досуга с точки зрения отдыха и восстановления сил, затраченных на труд, трансфердом - работа (таблица 4).

Таблица 4 - Иерархия составляющих удовлетворенности трудом

Составляющие удовлетворенности трудом	Среднее значение
Наличие материалов, оборудования и других ресурсов, необходимых для работы.	4.8
Режим труда и отдыха, нормированностью рабочего времени.	4.5
Уровень организации труда на предприятии.	4.2
Эстетическое оформление рабочего места (световой фон, цветовое и художественное оформление помещения, средств труда)	4.1
Физические условия труда (освещенность, шум, температура и т.д.).	3.7
Организация бытовых помещений.	3.4
Качество быта и досуга с точки зрения отдыха и восстановления сил, затраченных на труд.	3.1
Трансфер дом - работа.	2.5
Комната отдыха для сотрудников, ее обустройство.	1
Итого	31

Источник: составлено автором на основе анализа организационных документов ООО «Новые Фермы»

Анализ, проведенный на основе анкетирования и собранных данных по различным видам условий труда, позволяет делать важные выводы о состоянии трудовой среды в ООО «Новые Фермы». Основываясь на высоких оценках по следующим критериям:

1. Удовлетворенность наличием материалов, оборудования и других ресурсов (4.8 из 5) предполагает, что сотрудники имеют все необходимое для качественного выполнения своих трудовых функций, что создает основу для их профессиональной эффективности и уменьшает потенциальный стресс от недостатка ресурсов.

2. Высокий уровень организации труда 4.2 из 5 указывает на четкость и проработанность процессов в компании, что способствует рациональному использованию рабочего времени и снижает уровень сложностей, с которыми сотрудники могут сталкиваться при выполнении своих обязанностей.

3. Удовлетворенность режимом труда и отдыха (4.5 из 5) говорит о том, что баланс между работой и отдыхом поддерживается на высоком уровне, и сотрудники чувствуют, что их физическое и психологическое здоровье учитывается компанией. Это может значительно сказаться на их лояльности и снижении уровня выгорания.

Совокупность этих показателей свидетельствует о хорошем менеджменте и значимости, которую руководство предприятия придает условиям труда и внутренней среде. Такие условия могут стимулировать сотрудников к более продуктивной деятельности и снижать текучесть кадров, так как благополучная рабочая обстановка является важным фактором удержания персонала.

Итак, проанализировав удовлетворенность персонала физическими аспектами рабочей среды, можно увидеть, что большинство отметили своё положительное отношение к данному вопросу, что отражено оценкой в 3.7 из 5. Однако, некоторые замечания были высказаны в отношении температурного режима на рабочих местах. Оказывается, этот параметр не вписывается в установленные нормы комфортности, создавая тем самым не совсем благоприятные условия для выполнения служебных обязанностей.

Переходя к оценке транспортного обеспечения сотрудников, заметно значительное недовольство в этом сегменте - субъективный балл составил всего 2.5 из 5. Наблюдаемая проблема заключается в том, что корпоративный

транспорт для перевозки персонала от дома к месту работы и обратно либо отсутствует, либо его возможности не покрывают всей потребности работников. Это заставляет многих полагаться на собственные средства передвижения.

Иными словами, хотя по ряду ключевых показателей удовлетворённость условиями труда оказалась весьма высокой, есть и те аспекты, где предстоит выполнить работу по улучшению, в частности, урегулировать вопросы температурного комфорта и транспортной доступности рабочих мест для сотрудников.

Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что уровень удовлетворенности различными составляющими труда неодинаков. По большинству параметров сотрудники имеют средний уровень удовлетворенности трудом. Часть из этих параметров может корректироваться, поэтому можно говорить о том, что есть возможность повысить уровень удовлетворенности сотрудников своим трудом в данной организации.

На основании данных анкетирования можно сделать вывод о том, что среди работников присутствует общее недовольство условиями труда. Полученный результат в 31 балл из 45 возможных указывает на проблематику, которую важно рассматривать в плане улучшения рабочей среды и повышения удовлетворенности персонала.

В результате проведённой нами диагностики статуса организации обнаружены ключевые трудности, касающиеся рабочей сферы. Основные зоны, требующие коррекции, были определены следующим образом:

1) Значения освещённости в областях производственной активности не соответствуют установленным стандартам освещенности, что представляет собой серьёзное отступление от идеальных рабочих условий.

2) Ощутимы пробелы в создании достойных социально-бытовых условий для работы, включая недоступность организованных зон для отдыха

и неэффективность транспортного сообщения между домом и местом работы сотрудников.

3) Зарегистрирован низкий уровень личной инициативы среди работников, что сопряжено с падением показателей промышленной выработки.

Учитывая обозначенные трудности, представляется логичным разработать и внедрить комплекс мер, направленных на усовершенствование рабочих условий. Такие активные действия будут способствовать росту удовлетворенности и лояльности сотрудников, а также взаимосвязанному увеличению их трудовой производительности.

ГЛАВА 3 МЕРОПРИЯТИЯ ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА ООО «НОВЫЕ ФЕРМЫ»

Чтобы повысить производительность и уровень удовлетворенности трудовой деятельности сотрудников, необходимо сконцентрироваться на решении целого комплекса вопросов, связанных с управлением персоналом. Обнаруженные пробелы, такие как отсутствие пространства для отдыха сотрудников, недостаточное обеспечение трансфера, неподходящие освещение на производстве и слабо выраженная инициатива среди работников, заметно снижают общую эффективность труда. В этом контексте встаёт задача создания ряда целенаправленных мер, направленных на исправление ситуации и совершенствование методов по управлению коллективом.

В ходе исследования были выявлены основные проблемы, связанные с условиями труда на предприятии ООО «Новые Фермы» (таблица 5).

Таким образом, можно отметить, что в плане мероприятий по совершенствованию условий труда в ООО «Новые Фермы» представлены основные элементы для их внедрений. Улучшение социально-бытовых условий работы, включая создание комнаты отдыха и организацию трансфера, может значительно повлиять на физическое и психоэмоциональное состояние сотрудников, что в свою очередь способствует росту их лояльности и удовлетворенности. Такие действия должны способствовать улучшению общего климата в коллективе, снижению уровня профессионального и эмоционального истощения среди работников, что повысит их производительность и уменьшит желание покидать компанию. Следует помнить, что вовлечение сотрудников в процесс внедрения изменений и постоянное обновление информации о ходе реализации предложенных мер являются ключевыми для успешной реализации таких инициатив.

Таблица 5 - План мероприятий по совершенствованию условий труда в ООО «Новые Фермы»

№	Проблема	Мероприятия	Результаты
1	Освещение ниже нормативного значения	Закупка и монтаж новой системы освещения	Снижение коэффициента текучести кадров на 10 %, Повышение коэффициента удовлетворенности трудом на 10 %.
2	Неудовлетворительные социально-бытовые условия труда	создание комнаты отдыха длясотрудников; предоставления трансфера до работы и обратно.	Снижение коэффициента текучести кадров на 10 %, Повышение коэффициента удовлетворенности трудом на 10 %.
3	Низкий уровень инициативности работников и снижение уровня производительности труда	установление плановых показателей по выпуску продукции; установление системынематериального стимулирования.	Повышение производительности труда на 15%

Источник: составлено автором на основе анализа организационных документов ООО «Новые Фермы»

На основе плана мероприятий был разработан календарный график внедрения мероприятий по совершенствованию условий труда в ООО «Новые Фермы» (таблица 6).

На основе таблицы 6, можно отметить, что реализация проекта осуществляется в период с 02.02.24 по 02.02.25. Следует также учесть, что любые изменения следует внедрять поэтапно с непрерывным мониторингом их эффективности, а также регулярно собирать обратную связь от работников для возможных корректировок и улучшений.

В пункте 4 описывает список оборудования, которое планируется приобрести для комнаты отдыха, и их стоимости:

- холодильник: 40 000 руб,
- микроволновая печь: 5 000 руб,
- чайник: 1 000 руб,
- диваны: 30 000 руб,
- телевизор: 15 000 руб,

- музыкальный центр: 10 000 руб,

- стол и стулья: 25 000 руб,

- живые растения: 24 000 руб,

- аквариум с рыбками: 20 000 руб.

Таблица 6 - Календарный график внедрения мероприятий

№	Названиезадачи	Длительность, дни	Дата начала работ	Дата окончания работ	Состав участников (должности ответственныхлиц)	Стоимость
1	Установка современного освещания	60	02.02.2024	02.04.2024	Начальник участка по ремонту, обслуживанию зданий и соружений	543000 руб.
2	Поощрение грамотами	365	02.02.2024	02.02.2025	Менеджер по персоналу	20 000 руб.
3	Трансфер	365	02.02.2024	02.02.2025	Начальник логистики Начальник отдела персонала	250 000 руб
4	Комната отдыха	365	02.02.2024	02.02.2025	Начальник отдела персонала	170 000 руб
ИТОГО:						983 000руб.

Источник: составлено автором на основе анализа организационных документов ООО «Новые Фермы»

Таким образом, на реализацию предложенного проекта потребуется 983 000 руб.

Достижение поставленных целей возможно через обеспечение постоянного диалога с сотрудниками, отслеживания полученных результатов и внесения коррективов в проекты улучшений. Все изменения должны осуществляться в рамках долгосрочной стратегии управления персоналом и с учетом уникальных особенностей компании.

В современных условиях рыночной экономики и напряжённой конкуренции, постоянное повышение эффективности производства и улучшение качества продукции становятся приоритетами для любой организации. Методология 5С, взявшая начало в Японии, положила основу бережливому менеджменту и оказалась эффективным инструментом в достижении этих целей. Система 5С - это подход к управлению рабочим местом и его организации, предлагающий комплекс мероприятий для создания

и поддержания дисциплинированной, чистой и постоянно оптимизированной рабочей среды.

Система 5С может быть особенно полезной в управлении складскими операциями, поскольку она направлена на устранение беспорядка, сокращение отходов и неэффективных процессов, а также на обеспечение стандартизированных и оптимальных рабочих условий.

Все 5 этапов представлены на рисунке 12.



Рисунок 12 - Система организации рабочего пространства

Чтобы внедрить систему 5С на складе, руководство и сотрудники должны пройти через пять этапов, которые включают:

- сортировка (Seiri) - избавление от ненужного, обозначение необходимых предметов;
- систематизация (Seiton) - оптимизация расположения инструментов и оборудования для упрощения доступа;
- уборка (Seiso) - поддержание чистоты и порядка на рабочих

местах;

- стандартизация (Seiketsu) - разработка стандартов для поддержания первых трех принципов 5С;

- поддержание дисциплины (Shitsuke) - внедрение привычки постоянного соблюдения правил и стандартов.

Система 5С привлекательна для организаций в силу своей относительной простоты и прямого воздействия на рабочую среду. Однако для достижения подлинной ценности от внедрения 5С, важно обеспечить интеграцию её принципов в повседневные рабочие процедуры с поддержкой со стороны руководства и активным участием всех сотрудников компании.

Одним из известных примеров компании, которая внедрила систему 5С, является Toyota. Toyota внедрила эту систему как часть своей комплексной системы производственного менеджмента, известной как "Toyota Production System" (TPS). 5С было одним из ключевых компонентов для достижения более высокой эффективности производства, уменьшения потерь и создания более чистой и организованной рабочей среды.

Преимущества применения системы 5С в офисе могут включать:

- повышение эффективности, благодаря быстрому доступу к необходимым материалам и инструментам;

- сокращение времени, тратимого на поиски необходимых документов или предметов;

- улучшение концентрации сотрудников благодаря минимизации беспорядка и отвлекающих факторов;

- улучшение внутренней коммуникации и сотрудничества;

- снижение риска ошибок, ошибочных действий и утраты информации;

- создание более профессиональной и пригодной для работы среды.

Для успешного внедрения 5С в офисе важна поддержка руководства, вовлечённость сотрудников и непрерывная работа над поддержанием и улучшением стандартов.

Оптимизация рабочей среды за счет системы 5С и улучшение условий труда играют значительную роль в повышении удовлетворённости сотрудников. Приобретение и установка обновлённой системы освещения в производственном цехе поможет поддерживать комфортную среду, что несомненно окажет положительное воздействие на самочувствие и рабочее настроение работников. Создание комнаты отдыха предложит им место для восстановления сил во время перерывов, что поможет снизить уровень стресса и улучшить фокусировку в течение рабочего дня.

Предоставление трансфера до работы и обратно также является важным шагом, устраняющим ежедневные неудобства сотрудников, связанные с дорогой на работу и домой, комфортный транспорт позволит им начинать и заканчивать день менее утомлёнными.

Развитие нематериальных аспектов труда через внедрение чёткой системы планирования и целеполагания даст работникам понятные ориентиры для достижения, что может повысить их вовлечённость в производственный процесс и способствовать росту производительности. При этом система нематериального стимулирования и поощрения самых активных и предприимчивых сотрудников посредством грамот и публичного признания служит усиленной мотивацией для проявления инициативности.

Ожидается, что все эти мероприятия в совокупности приведут к более высокой мотивации сотрудников, усилению их удовлетворённости работой и, как следствие, к лучшим рабочим показателям и общему эффективному функционированию производства.

Подводя итог вышеизложенному, следует отметить, что совершенствование условий труда в ООО «Новые Фермы» необходимо произвести для повышения эффективности труда работников и увеличения производительности труда, важным критерием которых является рабочее время. Контроль и корректировка должны осуществляться в тесном сотрудничестве с руководителями и персоналом, чтобы убедиться, что принятые меры эффективны и нацелены на достижение поставленных целей.

Регулярное обновление и улучшение практик и политик в ответ на изменяющиеся требования и условия также является важными элементами успешного управления рабочим временем и повышения производительности труда.

В итоге, при реализации предложенных мероприятий по улучшению условий труда, необходимо обеспечить систематическое наблюдение, анализ и оценку результатов, чтобы убедиться, что цели достигнуты и дальнейшая оптимизация процессов возможна.

Постоянное стремление к улучшению условий труда и рабочего времени помогают не только укреплять безопасность на рабочем месте, но и способствуют росту общей культуры предприятия, что напрямую влияет на конкурентоспособность компании.

Одной из рекомендаций может быть внедрение новой техники и оборудования, которые позволят автоматизировать определенные рабочие процессы и снизить физическую нагрузку на работников. Например, использование роботов или современных машин может сократить время выполнения задач и уменьшить риск возникновения травм.

Организационные мероприятия также могут быть рекомендованы для улучшения условий труда. Например, введение графика работы с учетом потребностей и предпочтений сотрудников может повысить их мотивацию и удовлетворенность работой. Также можно предложить обучение и развитие персонала, чтобы улучшить их навыки и повысить их профессиональное самооценку.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Правильное понимание и учет всех аспектов условий труда помогает обеспечить безопасные и здоровые условия труда, повышает производительность и уровень удовлетворенности работников, и способствует общему благополучию на рабочем месте.

Все условия труда можно подразделить на несколько факторов: санитарно-гигиенические, психофизиологические, эстетические и социально-психологические.

Условия труда оказывают огромное влияние не только на здоровье и благополучие работников, но и на производительность работы и в конечном итоге на финансовые результаты предприятия. Предоставление достойных условий труда и забота о безопасности работников на рабочем месте - это не просто юридическая обязанность работодателя, но и важнейший фактор устойчивого развития бизнеса.

Удовлетворённость трудом сотрудников является одним из основополагающих факторов, определяющих эффективность и успех организаций, включая как коммерческие, так и государственные структуры. Удовлетворённость трудом влияет на множество аспектов деятельности организации, и здесь несколько причин, по которым это так важно.

ООО «Новые Фермы» входит в ГК «Дамате» по реализации продукции из мяса индейке.

Согласно проведенному анализу системы управления персоналом и использования трудового потенциала в организации, изменения в кадровых показателях ООО «Новые Фермы» в течение указанных лет. На протяжении 2021 и 2023 годов наблюдается колебание коэффициента по приему на работу, которое не превышает 0,29% и понижается до 0,27%. В течение 2021 года коэффициент увольнений слегка превышал показатель приема и составлял 0,28%, в последующем 2022 году он снизился до 0,26%, и в 2023 году снова возрос до уровня 0,27%.

Значения коэффициента текучести кадров за анализируемый период остаются ниже 1,0%, что свидетельствует об относительной стабильности и низком уровне текучести персонала в компании. Стабильность коллектива указывает на то, что сотрудники остаются работать в организации, что может говорить о благополучной обстановке внутри компании, удовлетворенности персонала условиями труда и политикой управления персоналом.

Эти показатели указывают на то, что оборот персонала в организации в целом невелик, учитывая, что коэффициенты как приема, так и выбытия сотрудников составляют менее 1%. Такие низкие коэффициенты оборота персонала часто являются признаком стабильного кадрового состава, низкой текучести кадров и возможно хорошей организационной атмосферы, где сотрудники мотивированы оставаться в компании.

Проведенный анализ организации показывает, что уровень состояния условий труда средний. Существует ряд проблем, для решения которых были предложен ряд мероприятий.

Исходя из предоставленных данных о состоянии охраны труда в ООО «Новые Фермы», большинство сотрудников оценивают работу по охране труда положительно. Проценты сотрудников, оценивающих работу как "отлично" и "хорошо", в сумме составляют 84%, что указывает на то, что меры, принимаемые компанией в области охраны труда, воспринимаются как эффективные. Тем не менее, имеется еще 16% респондентов, которые считают, что охрана труда в компании либо "удовлетворительна", либо "плоха".

На основании данных анкетирования можно сделать вывод о том, что среди работников присутствует общее недовольство условиями труда. Полученный результат в 31 балл из 45 возможных указывает на проблематику, которую важно рассматривать в плане улучшения рабочей среды и повышения удовлетворенности персонала.

В результате проведённой нами диагностики статуса организации обнаружены ключевые трудности, касающиеся рабочей сферы. Основные зоны, требующие коррекции, были определены следующим образом:

1) Значения освещённости в областях производственной активности не соответствуют установленным стандартам освещенности, что представляет собой серьёзное отступление от идеальных рабочих условий.

2) Ощутимы пробелы в создании достойных социально-бытовых условий для работы, включая недоступность организованных зон для отдыха и неэффективность транспортного сообщения между домом и местом работы сотрудников.

3) Зарегистрирован низкий уровень личной инициативы среди работников, что сопряжено с падением показателей промышленной выработки.

Учитывая обозначенные трудности, представляется логичным разработать и внедрить комплекс мер, направленных на усовершенствование рабочих условий. Такие активные действия будут способствовать росту удовлетворенности и лояльности сотрудников, а также взаимосвязанному увеличению их трудовой производительности.

Поскольку опасения за свою жизнь и ответственность перед семьей являются сильными мотиваторами соблюдения требований безопасности, стоит уделять внимание усилению социального аспекта охраны труда, например, через компанийские мероприятия, поддержку семейных ценностей и создание комфортной и безопасной рабочей среды.

Улучшение условий труда может приводить к следующим положительным результатам:

1. Снижение числа рабочих травм и профессиональной заболеваемости, что позволяет предприятию экономить на компенсациях, больничных и простоях в производстве.

2. Повышение производительности и качества выпускаемой продукции, поскольку удовлетворенные условиями труда сотрудники работают более продуктивно и с большим вниманием к деталям.

3. Укрепление репутации компании как надежного и ответственного работодателя, что привлекает квалифицированные кадры и увеличивает лояльность клиентов.

4. Снижение текучести персонала, так как улучшение условий труда укрепляет приверженность сотрудников компании и уменьшает желание искать работу в другом месте.

Для поддержания и улучшения условий труда важно проводить регулярный мониторинг рабочей среды, предоставлять сотрудникам средства защиты, обеспечивать необходимые тренинги и обучение по безопасности, а также поощрять открытый диалог между руководством и сотрудниками.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Андреев, Д.В., Лукачевский, Н.И. Охрана труда на производстве / Д.В. Андреев, Н.И. Лукачевский // Московский экономический журнал. - 2021. -№ 5(1). - С. 40-48.
2. Андреев, С.В., Ефремова О.С. Охрана труда от "А" до "Я": Выпуск 3 /С.В. Андреев, О.С. Ефремова. - М.: Альфа-Пресс, 2021. - 392с.
3. Ахметзянова, А.Р. Оценка эффективности мероприятий в сфере охраны труда как ключевой элемент системы управления охраной труда / А.Р. Ахметзянова // Современные технологии в образовании и промышленности. - 2018. - № 2. - С. 95-97.
4. Богуш, А.Р. Комплексная оценка влияния напряженности и вредных условий труда / А.Р. Богуш // Биомедицинская инженерия и электроника. - 2018. - № 5. - С. 32-35.
5. Бозиева, Ю.Г. Ответственность работодателя за не проведение или ненадлежащее проведение специальной оценки условий труда / Ю.Г. Бозиева // Символ науки. - 2019. - №12. - С. 74-80.
6. Болдырев, Ю. Н. Охрана труда - обязанность всех предпринимательских структур / Ю. Н. Болдырев // Современная торговля. - 2019. - № 10. - С. 91-97.
7. Брусенцов, С.Г. Роль охраны труда на производстве / С.Г. Брусенцов // Концепт. - 2017. - № 12. - С. 55-60.
8. Васильева, Л.А. Специальная оценка условий труда: цели и перспективы / Л.А. Васильева // Балтийский гуманитарный журнал. - 2019. - № 10. - С. 23.
9. Вахрушева, А.В. Специальная оценка условий труда: изменения в порядке организации и проведения процедуры /А.В. Вахрушева // Скиф. Вопросы студенческой науки. - 2021. - №3. - С. 181-184.
10. Волкова Н.В., Ефимова Е.И. Мониторинг функционирования системы управления охраной труда // Науковедение. - 2020. [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://naukovedenie.ru/PDF/67tvn113.pdf.
11. ГОСТ Р 54934-2012/OHSAS 18001:2007. Национальный стандарт

Российской Федерации. Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования (утв. и введен в действие Приказом Росстандарта от 06.07.2012 №154-ст)// КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=STR&n=16661#06726275717959831.

12. ГОСТ 12.0.230.1-2015. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Руководство по применению ГОСТ 12.0.230-2007" (введен в действие Приказом Росстандарта от 09.06.2016 № 601-ст) // КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_205145/

13. Дубоносова А.Н. Основы успешного управления производством // Справочник экономиста. - 2019. - № 12. [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.profiz.ru/se/12_2019/upravlenie_proizvodstvom/

14. Елькин А. Б., Тишков К. Н. Управление безопасностью труда: учеб. пособие / А.Б.Елькин, К.Н.Тишков; Нижегород. гос. техн. ун-т им. Р.Е. Алексеева. - Нижний Новгород, 2018. - 105 с.

15. Жулавская, А. Е. Благоприятные условия труда как составляющие организации труда современного предприятия / А.Е. Жулавская// Молодой ученый. - 2018. - №11. - С. 740-742.

16. Зензера, С. А. Проблемы организации, мотивации и нормирования труда на российских предприятиях / С.А. Зензера // Молодой ученый. - 2019. - №10. - С. 669-672.

17. Ивушкина А. Охрана трудна: из-за травм сотрудников экономика потеряла 1,67 трлн.//Известия. - Выпуск от 16.10.2019. [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://iz.ru/932463/anna-ivushkina/okhrana-trudna-iz-za-travm-sotrudnikov- ekonomika-poteriala-167-trln

18. Кирсанов, Р.В. Принципы охраны труда / Р.В. Кирсанов // Вестник Омского университета. Серия «Право». - 2018. - №1. - С. 128-131.

19. Кирсанова, Д.А. Понятие рабочего места, отвечающего целям проведения специальной оценки условий труда /Д.А. Кирсанова // Проблемы экономики и юридической практики. - 2017. - № 2. - С. 319- 322.

20. Кодекс Российской Федерации об административныхправонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 25.12.2023) // КонсультантПлюс [Электронный ресурс] – Режим доступа:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/

21. Качалов П. Н., Курлевский И. В. Проблемы административной ответственности в области охраны труда // Теория и практика общественного развития. - 2017. [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/problemy- administrativnoy-otvetstvennosti-v-oblasti-ohrany-truda.

22. Курсова О.А. Система оценки и управления профессиональными рисками: Проблемы правового регулирования // LEX RUSSICA. - 2021. - №10. - С. 182-186.

23. Михайлов, А. Н. Условия труда как элемент качества трудовой жизни / А. Н. Михайлов // Человек и труд. - 2018. - №2. - С. 84-86.

24. Никулин А. Н., Должиков И. С. Критерии оценки эффективности функционирования системы управления охраной труда // Проблемы современной науки и образования. - 2020. - № 7 (89). - С. 30-32.

25. Петрова, А.А. Сравнительный анализ процедур аттестации рабочихмест и специальной оценки условий труда / А.А. Петрова // Научные исследования. - 2019. - № 10. - С. 42-48.

26. Попова Т.Н. Процессное управление в системе охраны труда и оценка информационных характеристик человеческого фактора: автореф. дисс. [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.susu.ru/sites/default/files/dissertation/polovova_tatjana_nikolaevna.pd

27. Приказ Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020 «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся

обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры» (Зарегистрировано в Минюсте России 29.01.2021 № 62278) // [Электронный ресурс] – Режим доступа:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_375352/

28. Приказ Минтруда России от 17.12.2020 № 924 н «Об утверждении Правил по охране труда при эксплуатации объектов теплоснабжения и теплопотребляющих установок» (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2020 N 61926) // КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_373015/

29. Приказ Роструда от 21.03.2019 № 77 «Об утверждении Методических рекомендаций по проверке создания и обеспечения функционирования системы управления охраной труда» // КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_322223/

30. Репин В. В., Елиферов В. Г. Процессный подход к управлению. Моделирование бизнес-процессов. - 6-е изд. - М.: РИА «Стандарты и качество», 2018. - 408 с.

31. Романчук А.А. Системный менеджмент охраны труда на предприятии. Модели управления: Информ. пособие. - Ч. 1. - Ильичевск, 2010. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www. trudohrana.ru/more/ library/systemmanagement OT1.pdf

32. Сабитов, А.А. Виды условий труда в трудовом законодательстве Российской Федерации / А.А. Сабитов // Вестник Омского университета. - 2018. - №3. - С. 357-361.

33. Сердюк В.С. Мотивация предотвращения несчастных случаев на производстве и профзаболеваний : учеб. пособие/ В. С. Сердюк, В. П. Кузнецов, Е. В. Бакико ; Минобрнауки России, ОмГТУ. - Омск: Изд-во ОмГТУ, 2016. [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.omgtu.ru/general_information/institutes/institute_of_life_safety/IBGD/Book_TBBT_Motivaciyz_predotvrasheniya_NS.pdf

34. Согомонян Т.К. Управление персоналом в системе управления охраной труда на машиностроительном предприятии с использованием процессного подхода // Науковедение. - № 2019. - Т.7.- №5. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://naukovedenie.ru/PDF/118TVN515.pdf

35. Соловьева М. В. Административно правовое регулирование охраны труда в Российской Федерации // Юридические науки: проблемы и перспективы: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Казань, апрель 2019 г.). - Казань: Молодой ученый, 2019. - С. 14-19.

36. Трефилов В.А. Управление безопасностью на производстве (охрана труда): учеб. пособие / В.А. Трефилов, Н.Л. Вишневская, О.В. Лонский, А.Д. Овсянкин. - Пермь: Изд-во Перм. гос. техн. ун-та, 2009. - 94с.

37. Трудовое право / Под общ. ред. В.С. Бердычевского. - Ростов н/Д: Феникс, 2018. - 512 с.

38. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.12.2023) // КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

39. Указ Президента РФ от 09.10.2007 № 1351 (ред. от 01.07.2014) «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года» // КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_71673/

40. Филимонов В. А., Горина Л. Н. Особенности разработки системы управления охраной труда на основе процессного подхода // Записки Горного института. - 2019. - № 235. - С. 113-122.

41. Федеральный закон «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» от 21.07.1997 № 116-ФЗ (последняя редакция) // КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_15234/

42. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 № 125-ФЗ (последняя редакция) // КонсультантПлюс.

[Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19559/

43. Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ (последняя редакция) // КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555/

44. Федеральный закон «О защите прав юридических лиц ииндивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» от 26.12.2008 № 294-ФЗ (последняя редакция)//КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_83079/

45. Хайбуллина А.Н. Усовершенствование системы управления охраной труда на производстве путем повышения мотивации // Студенческий: электрон. научн. журн. - 2019. - № 37(81). [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://sibac.info/journal/student/81/158465/

46. Черняева Д. В. Российская система охраны труда в свете ратификации Конвенции МОТ № 187 // Трудовое право. - 2018. - № 3. - С. 70-73.

47. Чепелев, Н.И., Горбунова П.Н. О специальной оценке условий труда / Н.И. Чепелев, П.Н. Горбунова // Вестник Красноярского государственного аграрного университета. - 2018. - №12. - С. 65-72.

48. Щепелев, Ю.Г. Порядок подготовки и организация проведения специальной оценки условий труда / Ю.Г. Щепелев // Новый взгляд. Международный научный вестник. - 2018. - № 5. - С. 55-59.

49. Яхонтова, Е.С. Доверие в управлении персоналом. Зарубежные зарубежные подходы и отечественный опыт оценки [Текст] / Е.С. Яхонтова // Социологические исследования. - 2014. - №9. -С.117-122.

50. Frolov, A.V. Life safety. Labor protection / A.V. Frolov, T.N. Bakaeva. -M.: Phoenix, 2015. - 752 p.

51. Geits, I. V. Labor protection / I.V. Geits. - M.: Business and service,2016. - 288 p.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Сводная ведомость результатов проведения специальной оценки труда

Сводная ведомость результатов проведения специальной оценки условий труда

Наименование организации: Общество с ограниченной ответственностью "Новые Фермы"

Таблица 1

Наименование	Количество рабочих мест и численность работников, занятых на этих рабочих местах		Количество рабочих мест и численность занятых на них работников по классам (подклассам) условий труда из числа рабочих мест, указанных в графе 3 (единиц)					
			класс 1	класс 2	класс 3			класс 4
	всего	в том числе на которых проведена специальная оценка условий труда			3.1	3.2	3.3	3.4.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Рабочие места (ед.)	167	167	0	105	3	59	0	0	0
Работники, занятые на рабочих местах (чел.)	329	329	0	129	11	189	0	0	0
из них женщин	158	158	0	92	11	55	0	0	0
из них лиц в возрасте до 18 лет	0	0	0	0	0	0	0	0	0
из них инвалидов	1	1	0	1	0	0	0	0	0

Таблица 2

Индивидуальный номер рабочего места	Профессия/должность/специальность работника	Классы (подклассы) условий труда																							
		химический фактор	биологический фактор	аэрозоли преимущественно фиброгенного действия	шум	инфразвук	ультразвук воздушный	вибрация общая	вибрация локальная	неионизирующие излучения	ионизирующие излучения	параметры микроклимата	параметры световой среды	тяжесть трудового процесса	напряженность трудового процесса	Итоговый класс (подкласс) условий труда	Итоговый класс (подкласс) условий труда с учетом эффективного применения СИЗ	Дополнительный размер оплаты труда (да,нет)	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (дней)	Сокращенная продолжительность рабочего времени (дней)	Молоко или другие равноценные пищевые продукты (литр)	Лечебно-профилактическое питание (дней)	Льготное пенсионное обеспечение (дней)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
Административный отдел ОП в Пензе																									
0001	Делопроизводитель	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	нет	нет	нет	нет	нет	нет		
0002	Менеджер-аналитик	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	нет	нет	нет	нет	нет	нет		
0003	Офис-менеджер	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	нет	нет	нет	нет	нет	нет		
0004	Специалист АХО	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	нет	нет	нет	нет	нет	нет		
Отдел бухгалтерского учета ОП в г. Пензе																									
0005	Архивариус	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	нет	нет	нет	нет	нет	нет		
0006	Начальник отдела бухгалтерского учета	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	нет	нет	нет	нет	нет	нет		
0007	Бухгалтер	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	нет	нет	нет	нет	нет	нет		
0008	Бухгалтер	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	нет	нет	нет	нет	нет	нет		

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Анкета об анализе влияния условий труда на удовлетворённость работой в ООО «Новые фермы»

АНКЕТА

(заполняется сотрудниками организации)

Убедительная просьба: пожалуйста, заполняйте анкету полностью. Только так мы сможем узнать реально сложившуюся в компании ситуацию. Внимательно читайте каждый вопрос до конца. Перед тем, как ответить, прочтите до конца перечень возможных ответов. Некоторые вопросы предполагают несколько вариантов ответов. Мы гарантируем анонимность анкетных данных.

1. Какие факторы условий труда способствуют вашей удовлетворённости трудом?

- Размер заработной платы
- Режим работы
- Возможность карьерного роста
- Санитарно-гигиенические условия
- Имидж компании
- Отношения с коллегами

2. Как Вы относитесь к вопросам охраны и безопасности труда на Вашем рабочем месте? *

- Я знаю требования охраны и безопасности труда и понимаю важность ихсоблюдения
- Я в общих чертах знаком с требованиями охраны труда
- Моя работа не связана с опасностями и вредными факторами, ко мне это не относится
- Охрана труда - это, скорее, формальность

3.Кто, по Вашему мнению, больше всего должен быть заинтересован в вопросах безопасности на работе? *

- Это обязанность работодателя, он должен показывать пример и заботиться о сотрудниках
- Это обязанность службы охраны труда, они за это получают зарплату
- Работники сами должны не формально, а внимательно относиться к вопросам охраны труда, так как речь идет об их собственной жизни и здоровье

Что является самым важным с точки зрения обеспечения безопасности работников? (выберите не более 4 вариантов ответа)

- ☐ Руководители показывают личный пример в соблюдении требований безопасности
- ☐ Работники знают о конкретных опасностях и рисках для здоровья на рабочих местах и о мерах по их защите от этих опасностей
- ☐ Существует четкое распределение ответственности за безопасность выполнения работы
- ☐ Есть понятные документы, правила, инструкции и требования в областиохраны и безопасности труда
- ☐ Работники получают наглядную информацию по вопросам охраны труда, в том числе имеются стенды, плакаты, предупреждающие надписи изнаки
- ☐ Используется современное и безопасное оборудование и технологии
- ☐ Проводятся качественные инструктажи по охране труда и обучение безопасным приемам и методам работы
- ☐ Работники получают регулярную информацию о состоянии охраны труда.
- ☐ Руководители работ дают необходимые разъяснения по вопросам безопасности
- ☐ Знания и навыки каждого работника позволяют безопасно работать насвоем оборудовании
- ☐ Существует возможность для работников обсуждать вопросы своей безопасности с руководителем и быть услышанным
- ☐ Работники всегда соблюдают требования безопасности, даже если есть более быстрый, но менее безопасный способ выполнения работы
- ☐ Существуют поощрения за соблюдение требований охраны труда и внедрение предложений по повышению уровня безопасности

4. Что, по Вашему мнению, может повысить безопасность работы в Вашей организации? (выберите не более 4 вариантов ответа)

- ☐ Возможность для работников открыто высказывать свое мнение, давать предложения и активно участвовать в разработке мероприятий, которые помогут сделать работу более безопасной
- ☐ Использование более современного и безопасного оборудования и технологий
- ☐ Более четкие и понятные инструкции и правила выполнения работ
- ☐ Более правильная организация работы (меньше авралов и сверхурочной

работы

- [ ] Больше наглядной информации по вопросам охраны труда (плакатов, листовок, знаков)
- [ ] Более качественные и практические инструктажи и обучение по охране ибезопасности труда
- [ ] Более серьезное отношение к вопросам безопасности со стороны самихруководителей
- [ ] Наличие системы поощрений за соблюдение требований охраны труда инаказаний за их нарушение
- [ ] Более внимательное отношение самих работников к своей безопасностии здоровью
- [ ] Другое

5. Что, по Вашему мнению, побуждает работника соблюдать требования безопасности? (выберите не более 3 вариантов ответа)

- [ ] Замечание, сделанное руководителем или специалистом по охране труда
- [ ] Замечание, сделанное коллегой
- [ ] Тревога за свою жизнь, ответственность перед семьей и близкими людьми.
- [ ] Боязнь наказания со стороны руководства (штраф)
- [ ] Поощрение за соблюдение требований безопасности
- [ ] У нас в коллективе принято соблюдать требования безопасности и. это для меня нормально

6. Как Вы оцениваете состояние охраны и безопасности труда в Вашей организации? *

- ○ Отлично (как работодатель, так и работники заботятся о сохранении жизни и здоровья на работе и демонстрируют это, мы делаем больше, чем прописано в правилах и инструкциях)
- ○ Хорошо (вопросы безопасности и охраны труда являются одним из принципов работы в нашей организации, осознанно соблюдаются все правила и требования)
- ○ Удовлетворительно (в нашей организации занимаются вопросами охраны и безопасности труда, однако делается это формально)
- ○ Плохо (охрана и безопасность труда никого не волнуют, требований иинструкций нет)

Приходилось ли Вам за последний год нарушать требования охраны

трудав связи с выполнением работы? *

- Нет, я всегда следую требованиям охраны труда
- Да, но я очень редко пренебрегаю требованиями безопасности
- Да, я часто пренебрегаю требованиями безопасности
- Затрудняюсь ответить

7. Что, на Ваш взгляд, служит причиной нарушения работниками требований безопасности? (выберите не более 3 вариантов ответа)

- Часто надеются на «авось»
- Все нарушают требования, поэтому нет смысла их соблюдать отдельным работникам
- Не всегда знают, как надо работать безопасно
- Правила и требования к безопасному выполнению работы непонятны и не соответствуют практике
- Большой объем работы, при котором невозможно соблюдать требования безопасности
- Желание перевыполнить план и получить премию, даже если это влечетнарушение требований охраны труда
- Желание сэкономить время и сделать работу быстрее

8. Как Вы оцениваете состояние охраны и безопасности труда в Вашей организации? *

- Отлично (как работодатель, так и работники заботятся о сохранении жизни и здоровья на работе и демонстрируют это, мы делаем больше, чем прописано в правилах и инструкциях)
- Хорошо (вопросы безопасности и охраны труда являются одним из принципов работы в нашей организации, осознанно соблюдаются все правила и требования)
- Удовлетворительно (в нашей организации занимаются вопросами охраны и безопасности труда, однако делается это формально)
- Плохо (охрана и безопасность труда никого не волнуют, требований иинструкций нет)

ЛИЧНЫЕ ДАННЫЕ

9. Ваш пол *

- мужской
- женский

10. Ваш возраст *до 20 лет

20-30 лет

30-40 лет

40-50 лет

старше 50 лет

11. Сколько Вы работаете по данной профессии/специальности? *

меньше 5 лет

5-10 лет

больше 10 лет

12. Какую должность Вы занимаете или по какой профессии работаете?

Руководитель высокого ранга (директор, заместитель директора)

Руководитель работ (начальник управления, отдела)

Отношусь к работникам основной профессии своего предприятия (кладовщик, весовщик, грузчик, комлектовщик, ветеринарный врач, диспетчер, оператор-фактуровщик, водитель погрузчика, водитель ричтрака)

Специалист по охране труда, промышленной, пожарной или экологической безопасности

Офисный работник (ассистент, секретарь, бухгалтер, работник административного аппарата, сотрудник информационно-технической службы и т.п.)

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Памятка по анкетированию о состоянии условий и охраны труда нарабочих местах ООО «Новые Фермы»

УВАЖАЕМЫЕ СОТРУДНИКИ ООО «Новые Фермы»

Администрация ООО «Новые Фермы» проводит опрос граждан с целью изучения условий и охраны труда на рабочих местах нашего предприятия, а также разработки мер, направленных на усиление внимания организации к вопросам охраны труда.

Просим Вас принять участие в опросе и ответить на вопросы ниже предложенной анкеты.

Результативность проводимой работы в немалой степени будет зависеть от качества заполнения этой анкеты, от того, будет ли получена реальная картина проблем, связанныхс обеспечением условий и охраны труда.

ПРАВИЛА ЗАПОЛНЕНИЯ АНКЕТЫ

ВНИМАТЕЛЬНО прочитайте формулировку вопроса! Если к нему предложены вариантыответов, сначала прочитайте все варианты, затем выберите тот, который лучше всего отражает Ваше мнение.

Если Вы не нашли среди предложенных вариантов того, что соответствует Вашей точкезрения, запишите свое мнение на специально оставленном месте.

Опрос проводится анонимно, поэтому Вы можете не вносить в анкету персональныеданные и не подписывать ее.

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Результаты анкетирования о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах ООО «Новые Фермы»

Таблица Г.1 –Распределение ответов на вопрос: «Как Вы относитесь к вопросам охраны и безопасности труда на Вашем рабочем месте?» (в процентах от числа опрошенных, n = 75)

Отношение работников к элементам охраны и безопасности труда Категория персонала	Руководители	Специалисты	Рабочие	Итого
1. Я знаю требования охраны и безопасности труда и понимаю важность их соблюдения	73,4% 38,3%	63,0% 32,7%	47,4% 29,0%	100%
2. Я в общих чертах знаком с требованиями охраны труда	16,6% 28,7%	25,0% 34,6%	29,6% 36,7%	100%
3. Моя работа не связана с опасностями и вредными факторами, ко мне это не относится	0 0	0 0	0 0	0 0
4.Охрана труда - это, скорее, формальность	10,0% 13,7%	12,0% 17,3%	23,0% 69,0%	100%
Итого	100%	100%	100%	

Таблица Г.2 –Распределение ответов на вопрос: «Кто, по Вашему мнению, больше всего должен быть заинтересован в вопросах безопасности на работе?» (в процентах от числа опрошенных, n = 75)

Заинтересованность в вопросах безопасности на работе Категория персонала	Руководители	Специалисты	Рабочие	Итого
1. Это обязанность работодателя, он должен показыватьпример и заботиться о сотрудниках	47,6% 31,0%	56,0% 36,0%	51,4% 33,0%	100%
2.Это обязанность службы охраны труда, они за этополучают зарплату	24,2% 32,4%	27,2% 34,3%	22,6% 33,3%	100%
3.Работники сами должны не формально, а внимательно относиться к вопросам охраны труда, так как речь идетоб их собственной жизни и здоровье	28,2% 38,8%	16,8% 27,1%	26,0% 34,1%	100%
Итого	100%	100%	100%	

Таблица Г.3 –Распределение ответов на вопрос: «Что, по Вашему мнению, побуждает работника соблюдать требования безопасности? (выберите не более 3 вариантов ответа)» (в процентах от числа опрошенных, n = 75)

Мотивация работников к безопасному труду Категория персонала	Руководители	Специалисты	Рабочие	Итого
1. Замечание, сделанное руководителем илиспециалистом по охране труда	7,6% 53,2%	3,0% 23,4%	3,0% 23,4%	100%
2. Замечание, сделанное коллегой	2,2% 27,0%	4,2% 42,0%	3,8% 31,0%	100%
3. Тревога за свою жизнь, ответственность перед семьей и близкими людьми	20,2% 33,7%	16,8% 29,8%	23,8% 36,5%	100%
4. Боязнь наказания со стороны руководства (штраф)	43,6 % 30,7%	48,1% 35,6%	46,2% 33,7%	100%
5. Поощрение за соблюдение требований безопасности	14% 36,6%	12,8% 33,3%	9,5% 30,1%	100%
6. У нас в коллективе принято соблюдать требования безопасности и это для меня нормально	12,4% 31,2%	15,1% 36,6%	13,7% 32,2%	100%
Итого	100%	100%	100%	100%

Таблица Г.4 –Распределение ответов на вопрос: «Как Вы оцениваете состояние охраны и безопасности труда в Вашей организации?» (в процентах от числа опрошенных, n = 75)

Состояние охраны и безопасности труда Категория персонала	Руководители	Специалисты	Рабочие	Итого
1. Отлично (как работодатель, так и работники заботятся о сохранении жизни и здоровья на работе и демонстрируют это, мы делаем больше, чемпрописано в правилах и инструкциях)	47,6% 34,3%	43,0% 31,4%	47,4% 34,3%	100%

Продолжение таблицы Г.4

2. Хорошо (вопросы безопасности и охраны труда являются одним из принципов работы в нашей организации, осознанно соблюдаются все правила и требования)	32,2%	40,2%	28,8%	
	31,0%	42,0%	27,0%	100%
3. Удовлетворительно (в нашей организации занимаются вопросамиохраны и безопасности труда, однако делается это формально)	20,2%	16,8%	23,8%	
	33,7%	29,8%	36,5%	100%
4. Плохо (охрана и безопасность труда никого не волнуют, требований иинструкций нет)	0 %	0 %	0%	
Итого	100%	100%	100%	

Таблица Г.5 –Распределение ответов на вопрос: «Приходилось ли Вам за последний год нарушать требования охраны труда в связи с выполнением работы?» (в процентах от числа опрошенных, n = 75)

Нарушение требований охраны труда Категория персонала	Руководители	Специалисты	Рабочие	Итого
1. Нет, я всегда следую требованиям охраны труда	77,6%	71,6%	66,1%	
	39,3%	33,4%	27,3%	100%
2. Да, но я очень редко пренебрегаю требованиями безопасности	4,2%	6,2%	8,8%	
	18%	40,4%	41,6%	100%
3. Да, я часто пренебрегаю требованиями безопасности	3,0%	3,8%	3,8%	
	30%	35%	35%	100%
4. Затрудняюсь ответить	15,2 %	18,4 %	21,3%	
	27,3%	34,3%	38,4%	100%
Итого	100%	100%	100%	

Таблица Г.6 –Распределение ответов на вопрос: «Что, на Ваш взгляд, служит причиной нарушения работниками требований безопасности? (выберите не более 3 вариантов ответа)» (в процентах от числа опрошенных, n = 75)

Причины нарушений работником требований безопасности / Категория персонала	Руководители	Специалисты	Рабочие	Итого
1. Часто надеются на «авось»	7,6% 53,2%	3,0% 23,4%	3,0% 23,4%	100%
2. Все нарушают требования, поэтому нет смысла их соблюдать отдельным работникам	2,2% 27,0%	4,2% 42,0%	3,8% 31,0%	100%
3. Не всегда знают, как надо работать безопасно	20,2% 33,7%	16,8% 29,8%	23,8% 36,5%	100%
4. Большой объем работы, при котором невозможно соблюдать требования безопасности	43,6 % 30,7%	48,1% 35,6%	46,2% 33,7%	100%
5. Желание перевыполнить план и получить премию, даже если это влечет нарушение требований охранытруда	26,4% 33,3%	27,9% 36,6%	23,2% 30,1%	100%
Итого	100%	100%	100%	

Таблица Г.7 –Распределение ответов на вопрос: «Какие факторы условий труда способствуют вашей удовлетворённости трудом?» (в процентах от числа опрошенных, n = 75)

Факторы условий удовлетворенности трудом / Категория персонала	Руководители	Специалисты	Рабочие	Итого
1. Размер заработной платы	43,6 % 30,7%	48,1% 35,6%	46,2% 33,7%	100%
2. Имидж компании	2,2% 27,0%	4,2% 42,0%	3,8% 31,0%	100%
3. Возможность карьерного роста	20,2% 33,7%	16,8% 29,8%	23,8% 36,5%	100%
4. Отношения с коллегами	26,4% 33,3%	27,9% 36,6%	23,2% 30,1%	100%
5. Режим работы	7,6% 53,2%	3,0% 23,4%	3,0% 23,4%	100%
Итого	100%	100%	100%	

ПОСЛЕДНИЙ ЛИСТ МАГИСТЕРСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ

Бакалаврская работа выполнена мной самостоятельно. Использованные в работе материалы, взятые из опубликованной научной литературы и других источников, имеют ссылки на них.

Библиография 50 наименований.
Рисунков 12, таблиц 6 штук.
Отпечатано в двух экземплярах.
Один экземпляр сдан на кафедру.

«19»января2024г. СеткинаА.А.