

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

38.03.03 Управление персоналом

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему

**«Совершенствование условий труда на производственном предприятии
(на примере АО «Радиозавод»)**

Студент

09.06.2022

(подпись, дата)

Матиева В. В.

(фамилия, инициалы)

Руководитель

09.06.2022

(подпись, дата)

Седлецкий А. В.

(фамилия, инициалы)

Нормоконтролер

21.06.2022

(подпись, дата)

Данилова Е. А.

(фамилия, инициалы)

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

Заведующий кафедрой

(подпись)

Щанина Е.В.

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

Секретарь ГЭК

(подпись)

Мордишева Л.Н.

(фамилия, инициалы)

ПЕНЗА 2022

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ	8
1.1 Понятие условий труда и факторы, влияющие на работоспособность и здоровье работников	8
1.2 Основные показатели и методы оценки условий труда персонала на предприятиях	15
ГЛАВА 2 АНАЛИЗ И ОСНОВНЫЕ СПОСОБЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА АО «РАДИОЗАВОД»	26
2.1 Характеристика деятельности и системы управления персоналом АО «Радиозавод»	26
2.2 Исследование условий труда персонала АО «Радиозавод» и рекомендации по их совершенствованию.....	41
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	53
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	56
ПРИЛОЖЕНИЯ	59

ВВЕДЕНИЕ

Рассматривая вопрос о совершенствовании условий труда на производстве, стоит отметить, что данный вопрос регламентируется статьей Трудовым кодексом Российской Федерации, который возлагает именно на работодателя создание и обеспечение безопасных условий труда.

Данному вопросу посвящается большое количество отечественной литературы. Требования условиям труда в первую очередь разработаны Международной Организацией Труда в соответствии с общепризнанными международными принципами. В Российской Федерации требованиями служит Система стандартов безопасности труда, которая регламентирует общие положения для создания оптимальных условий труда на предприятии. При этом отмечается ведение постоянной работы на предприятиях различной направленности по данному направлению, что доказывает актуальность рассмотрения тематики совершенствования условий труда.

Удельный вес работников данной отрасли, занятых во вредных и опасных условиях труда составляет 43,1% в 2021 году [1][2, с. 24], что говорит о большой занятости в данной отрасли, а значит и совершенствование условий труда на предприятиях данной отрасли является одной из актуальных процедур, так как при этом большое количество работников занято работой во вредных и опасных условиях труда, что требует постоянного улучшения условий труда на таких рабочих местах, снижения опасностей и рисков, воздействия на здоровье человека [3]. Все эти аспекты связываются с непрерывным совершенствованием условиям труда, при этом в соответствии с поставленными государственными нормативно-правовыми требованиями Российской Федерации, чем обосновывается выбор данной темы выпускной квалификационной работы.

Правильная работа по направлению совершенствования условий труда на производстве играет прямую роль на экономических показателях предприятия, которые связываются напрямую с эффективной работой в

данном направлении, начиная с создания комфортных условий труда работникам, заканчивая социальными выплатами работникам, которые задействованы во вредных и опасных условиях труда.

В настоящее время, данному вопросу посвящается множество работ, которые рассматривают как теоретическую составляющую вопроса, так и практическую составляющую, которая направлена на совершенствование условий труда. Как правило, такие мероприятия являются однообразными и не рассматривают инновационных решений касающихся современных вопросов совершенствования условий труда и эффективного управления персоналом. Предложенные решения являются точечными и не имеют циклического характера с постоянным сроком действия, тем самым подразумевая временные решения имеющихся актуальных проблем, но не их постепенное искоренение.

Улучшение условий труда на рабочих местах является одним из приоритетных направлений любого предприятия и является одним из инструментов, который позволяет повысить эффективность работников. Благоприятные условия труда являются главным фактором, который способствует всестороннему развитию работника, формированию творческого подхода и повышению показателей его производительности. Условия труда, которые не удовлетворяют работника, являются причиной возникновения травматизма на производстве, возникновению профессиональных заболеваний и падению производительности.

Такие условия труда, являются причиной затрат, потраченных государством, которые сказываются на валовом продукте РФ, так ежегодно страной теряется порядка 4% ВВП. В данные потери, включаются выплаты по досрочным пенсиям, расходы, связанные с, реабилитацией больных, а также обязательного медицинского страхования, так как такие расходы по большей части связаны с большим уровнем профессиональной заболеваемости [32].

Исходя из этого, в данной работе предлагается решение по совершенствованию условий труда на АО «Радиозавод».

Проблема условий труда персонала давно привлекает пристальное внимание многих ученых и на сегодняшний день активно разрабатывается в научных трудах социологов, психологов, исследователей в области права и HR-специалистов. Большое внимание изучению данного вопроса уделили отечественные исследователи, среди которых: Александров Н.Г., Кузьмина О.В., Пашуто В.П., Харабуга С.Г.

Цель работы – анализ условий труда в АО «Радиозавод» и разработка рекомендаций по их совершенствованию

Объектом исследования являются АО «Радиозавод».

Предмет исследования – факторы условий труда в АО «Радиозавод».

Достижение цели будет осуществляться в ходе решения следующих поставленных задач:

- изучения понятий условий труда и факторов, влияющих на работоспособность и здоровье работников;
- рассмотрения основных показателей и методов оценки условий труда персонала на предприятиях;
- изучения направлений деятельности и системы управления персоналом АО «Радиозавод»;
- анализа условий труда на предприятии АО «Радиозавод» и разработки рекомендаций по их совершенствованию.

В ходе исследования были использованы такие общенаучные методы, как, анализ, обобщение, классификация, а также было проведено глубинное интервью и анализ нормативно-правовых актов и документов АО «Радиозавод», которые позволили более тщательно и многогранно раскрыть исследуемую тему.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, списка использованных источников, заключения и приложений.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

1.1 Понятие условий труда и факторы, влияющие на работоспособность и здоровье работников

Обращаясь к статье 209 ТК РФ условиями труда, считаются совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника [27].

Работоспособность человека во многом определяется от факторов, которые окружают его, при этом принято делить данные факторы на внешние и внутренние факторы. В настоящее время, актуальными являются три группы факторов, которые стоит подразделять следующим образом:

- внешнее воздействие (освещенность, шум, вибрация, температура окружающей среды);
- психологические особенности человека;
- физическое состояние человека.

При этом каждый из перечисленных факторов является важным в жизни каждого человека [2].

Проводя анализ производственной деятельности предприятий, отмечается, что труд можно разделить на несколько видов, а именно:

- ручной;
- автоматизированный;
- полу автоматизированный.

Рассматривая историю, в течение многих столетий, человек, использовал в основном свою физическую силу, в то время как его отношение к технике, оставалось не настолько доверительным. Ручной труд охарактеризовался как правило двигательными процессами, которые в свою

очередь требовали определенных физических затрат, а также определенных навыков.

С точки зрения М.А. Куликовой в работе «Условия труда и влияние их на качество жизни», понятие условия труда представляется как общественное явление со сложной структурой, которое формируется в процессе своего существования под влиянием различных факторов, которые в свою очередь влияют на показатель работоспособности работников, показатели эффективности труда и другие показатели, при условии того, что человек – это главная производительная сила[27].

Профессор Н.Г. Александров, в своей фундаментальной монографии «Трудовое правоотношение» провел анализ сущности права работника на условия труда, а также факторов, которые могли бы стать благоприятными для повышения производительности труда и одновременно быть безопасными для здоровья работников, при этом ученый утверждал, что каждому работнику должны быть обеспечены условия, регламентированные организационными и техническими условиями, которые соответственно будут способствовать повышению производительности труда. В данной работе также говорилось о том, что создание требуемых условий труда является обязанностью руководства, и в ходе исследования было отмечено, что работники в своих интересах хотят видеть не только финансовые блага [2, с. 21].

Слово «условие» в русском языке не имеет однозначного толкования. Но из всех имеющихся значений данного слова наиболее приемлемыми для использования в правовой сфере, на наш взгляд, являются:

- 1) «правила, установленные в какой-либо области жизни, деятельности»;
- 2) «обстановка, в которой происходит осуществление чего-либо»;
- 3) «требования, из которых следует исходить» [11].

В.Н. Скобелкин выделял еще два смысловых значения данного слова – устные или письменные соглашения о чем-нибудь и статьи или пункты договора, предусматривающие определенные действия его сторон [21, с. 91].

Л.Ю. Бугров, проводя работы над анализом советского трудового законодательства, в своих работах упоминал, что логично было бы применительно ко всем нормам независимо от их институциональной принадлежности под «условиями труда» подразумевать правила, установленные в области труда (трудовых и смежных с ними отношений) работников [34, с. 84]. Такие рассуждения имеют доказательства, особенно в законодательстве РФ, которое регулирует трудовые отношения [28, с. 188].

Проведя анализ других литературных источников, отмечается, что определение условий труда в научных работах имеет строгий характер исходя из определения именно Трудового кодекса РФ.

В то время факторами условий труда являются все факторы окружающей его производственной среды, которые определяют в той или иной степени условия труда [31].

Когда двадцатый век был ознаменован появлением определенных видов современной техники, то потребовалась необходимость не только в физической составляющей человека, но и в наличии его психологической составляющей и её возможностей, к примеру, таких как скорость реакции, память, внимание и т.п., для управления такой техникой как автомобили или же самолеты.

Появление же автоматизированной техники ознаменовалось появлением операторов такой техники, особенно это требовалось при автоматизации определенных технологических процессов, что в своём роде сильно повлияло на профессиональную структуру.

Исходя из рассмотренного, труд человека в значительной мере изменился – увеличилась напряженность труда, потому что у работников предприятия увеличился объём обрабатываемой информации и управления ею, а также увеличилось количество объектов и параметров данных объектов, при этом ярким примером является работа диспетчера, которая обусловлена уже не прямым наблюдением за объектом, а наблюдением за информацией, которая отображается на мониторах.

Технократические реалии, в которых появились компьютеры и автоматизация, в значительной мере повлияли на расширение возможностей человека, но при этом и значительно поменялись требования к деятельности человека, которые требовали уже новых реалий, в которых обычный физический труд, не является столь ценным, так как увеличилась потребность в высококвалифицированном персонале [6, с. 52].

Несмотря на некоторые различия ручной труд, автоматизированный и полу автоматизированный объединены как физическим трудом, так и нагрузкой нервно-эмоционального напряжения, которое так или иначе влияет на психологическое здоровье человека.

Большую весомость в рассмотрении физиологии труда имеет особенность протекания психических и физиологических процессов во время трудовой деятельности, которая в свою очередь разделяется на физиологическую и умственную составляющие [19, с. 81].

Физическая деятельность характеризуется физической работой мышц, сердца и органов дыхания, в процессе которой характерным является расход энергии, именно по этой характеристике, физическую деятельность можно разделить на три категории [20, с. 83]:

- легкую – работы, которые выполняются в сидячей позе и характеризуются малыми физическими затратами;
- среднюю – работы, которые связываются с перемещением грузов, масса которых не достигает 10 кг, а также работами, связанными с небольшой физической нагрузкой;
- тяжелую – работы, которые связываются с постоянными и значительными физическими нагрузками.

Исходя из ранее сказанного, можно сделать вывод о том, что чем выше категория физических нагрузок, тем больше идет нагрузка на различные системы здоровья человека.

В свою очередь деятельность умственного характера, характеризуется работой центральной нервной системы в процессе трудовой деятельности.

Также, умственная деятельность тесно связана с вовлечением в процесс трудовой деятельности различных органов чувств, в особенности это касается органов зрения и слуха. Сравнивая эти два вида деятельности, в отдельных направлениях трудовой деятельности, умственная деятельности превышает объемы напряженности во время трудовой деятельности от 5 до 10 раз [8, с. 21].

Результатом высокой интенсивности в процессе трудовой деятельности может быть утомление, которое в свою очередь характеризуется снижением показателей работоспособности работника.

Утомление – это развитие изменений в двух направлениях, как физическом, так и умственном, являясь их совокупностью, результатом которой является ухудшение показателей работоспособности, как качественных, так и количественных и представляется в виде защитной реакцией организма человека, чтобы избежать истощения [5].

С целью оценки конкретных условий труда и характера труда на определенном рабочем месте требуется гигиеническая классификация труда, в ходе которой выявляются основания, которые направлены на предотвращение или же минимизацию неблагоприятных производственных факторов на рабочем месте [6, с. 127].

Именно на основе гигиенической классификации осуществляется специальная оценка условий труда [30].

Оценка условий труда проводится на основании гигиенической классификации. Исходя из этого условия труда подразделяют на 4 класса:

- оптимальные условия труда - такие условия, при которых сохраняется не только здоровье работающих, а создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности;

- допустимые условия труда - характеризуются такими уровнями факторов производственной среды и трудового процесса, которые не превышают установленных гигиенических нормативов для рабочих мест, а возможные изменения функционального состояния организма

восстанавливаются за время регламентированного отдыха или до начала следующей смены и не оказывают неблагоприятного влияния на состояние здоровья работающих (приложение А) [30].

Оценка условий труда, должна содействовать разработке комплекса мероприятий, которые направляются на улучшение условий и охраны труда, являясь основным инструментом в борьбе с производственным травматизмом и профессиональными заболеваниями.

Показатель эффективности труда по большей части зависит от предмета и орудий труда, работоспособности организма, организации рабочего места, гигиенических факторов производственной среды.

Важной составляющей в процессе повышения эффективности трудовой деятельности человека можно считать умения и навыки, которые должны совершенствоваться в процессе осуществления трудового обучения.

С точки зрения физической составляющей человека, то правильное расположение и эргономика рабочего места, а также возможность обеспечения удобной позы и свободы трудовых движений, использование оборудования, отвечающего требованиям эргономики, учет психологических знаний являются самым эффективным инструментом для обеспечения трудового процесса, содействуют понижению утомляемости работника снижению риска возможного возникновения профессиональных заболеваний [20 с. 102].

Не менее важным элементом в процессе организации производственного процесса является учет антропометрических данных и психофизиологических особенностей работника, а также особенностей условий труда не только для мужчин, но и для женщин.

Режим труда и отдыха является одной из базовых составляющих в сохранении высокой производительности. Классическим является применение чередований режима труда и отдыха, а именно наличие регламентированного обеда и технических перерывов.

В процессе выполнения работ, которые требуют большого объема усилий, рекомендованы короткие перерывы, о которых шла речь ранее, такие

перерывы рекомендуется делать по 15-20 минут, в то время как для нервного напряжения и для работ, которых требуется повышенная напряженность, рекомендуется проведение перерывов, регламентированных в объеме 5-10 минут.

Чередование периодов труда и отдыха в течение недели должно регулироваться с учетом динамики работоспособности. Наивысшая работоспособность приходится на 2, 3 и 4-й день работы, в последующие дни недели она понижается, падая до минимума в последний день работы. В понедельник работоспособность относительно понижена в связи с вработываемостью.

Эффект психоэмоциональной разгрузки достигается путем эстетического оформления интерьера, использования удобной мебели, позволяющей находиться в удобной расслабленной позе, трансляции специально подобранных музыкальных произведений, насыщения воздуха благотворно действующими отрицательными ионами, приема тонизирующих напитков, имитации в помещении естественно-природного окружения и воспроизведения звуков леса, морского прибоя и др. Это позволяет нормализовать психическую деятельность, эмоциональную сферу сотрудника.

Резюмируя, можно говорить о том, что неблагоприятные условия труда являются причиной снижения производительности труда, объемов выполняемых работ, снижения качества продукции. Поэтому, социальная политика является одним из важных факторов, которым руководство может влиять на своих работников.

При этом приоритетной на предприятии должна ставиться задача создания условий труда таким образом, чтобы работники в таких условиях могли показывать свою высокую производительность и эффективность, в особенности это касается самых ценных кадров – опытных и высококвалифицированных работников, при этом условия труда влияют не только на производительность труда и качество оказываемых услуг или производимой продукции, но и на настроение в коллективе.

1.2 Основные показатели и методы оценки условий труда персонала на предприятиях

Условия труда можно разделить на благоприятные и неблагоприятные, это зависит от по большей части от индивидуальных особенностей человека и производственной среды, в которой он осуществляет свою деятельность.

К благоприятным условиям, можно отнести условия, в которых человек чувствует себя комфортно, непрерывно осуществляет процесс развития и при этом проявляет прямой интерес в работе. Характеризуются такие условия тем, что человек удовлетворен своей работой и проявляет интерес с точки зрения реализации своих способностей.

С другой стороны, неблагоприятными условиями труда принято считать условия, в которых работник ощущает на себе негативное влияние, которое проявляется в виде повышенной утомляемости, ухудшения самочувствия. Последствиями данного фактора является снижение производительности человека, неудовлетворённость своим трудом, повышенная текучесть кадров, а самым тяжелым последствием является возникновение профессиональных заболеваний и травматизм в форме высоких показателей.

Исходя из этого, приоритетной задачей любого предприятия является такие условия труда, при которых оказывается благоприятное воздействие условий труда на работника, сказывающееся положительным образом на показателях предприятия. Как правило, такого результата можно добиться при условии применения комплексного подхода к такой проблеме, при этом на постоянной основе должен проводиться анализ текущих условий труда и не только с точки зрения исследования неблагоприятных факторов, но и с точки зрения эффекта воздействия неблагоприятного влияния. Для этого, специалисты научно-исследовательских институтов разработали количественную оценку условий труда на основе расчета индивидуальных

коэффициентов по отдельным факторам условий труда и интегрального коэффициента по всем факторам.

Для оценки условий труда приняты четыре группы показателей, а именно:

- тяжесть работы в соответствии с медикофизиологической классификацией;
- соблюдение предельно допустимой концентрации (ПДК) и предельно допустимых уровней (ПДУ) производственной среды;
- степень комфортности условий труда;
- соблюдение работниками требований охраны труда и техники безопасности.

Соответственно исходя из информации, представленной в подразделе 1.1 критериями оценки условий труда, будут являться показатели, которые позволяют оценивать степень отклонений параметров производственной среды, и трудового процесса от действующих нормативов.

Классификация условий труда базируется на основании принципа дифференциации указанных отклонений, которые позволяют отнести условий труда к определенным классам вредности за счет потенциальной опасности.

От уровня отклонения рабочей среды и трудового процесса от нормативов условия труда можно разделить исходя из вредности и опасности на следующие классы:

- оптимальный класс условий труда – класс условий труда, при котором сохраняется здоровье работника и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности. Условия труда на рабочем месте, которые отвечают гигиеническим требованиям, относятся к оптимальным и допустимым. Для факторов за оптимальные условно принимают такие условия труда, при которых вредные факторы отсутствуют либо не превышают предельно допустимые уровни;
- допустимый класс условий труда – характеризуется такими уровнями факторов среды и трудового процесса, которые не превышают установленных

гигиенических нормативов для рабочих мест, а возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены и не оказывают неблагоприятного действия в ближайшем и отдаленном будущем на состояние здоровья работающих и их потомство. Допустимые условия труда условно относятся к безопасным;

- класс условий труда - вредный (степень 3.1; 3.2; 3.3; 3.4). Вредные условия труда (3класс) - характеризуются наличием вредных факторов, уровни которых:

- превышают гигиенические нормативы;
- оказывают неблагоприятное действие на организм работника и/или его потомство [16].

Класс условий труда является индивидуальным для каждого рабочего места, взятого в отдельности, и оценивается в процессе проведения специальной оценки условий труда (далее СОУТ). Решение о присвоении класса условий труда принимает экспертная организация, которую по договору нанимает предприятия, для осуществления проведения СОУТ, а также разработки мероприятий по её результатам, направленные на улучшения условий труда. Оценка условий труда ведется от самых оптимальных и до условий труда с уровнем повышенного риска и даже опасного.

Комфортными, считаются условия труда, при выполнении трудовых обязанностей, которые относят к первой категории тяжести как по психофизиологическим критериям, так и по санитарно-гигиеническим, при условии, что ПДК и ПДУ не превышают допустимым показателям.

Вторая категория характеризуется нормальным функционированием организма человека в процессе выполнения трудовой деятельности в течении всей рабочей смены, при этом ПДК и ПДУ находятся также в норме, при этом человек успевает восстанавливаться в течении рабочей смены.

Третья категория характеризуется формированием у работников начальных стадий профессиональных заболеваний и когда ПДУ и ПДК превышают норму первой стадии.

Четвертая категория характеризуется более тяжелыми последствиями, чем третья, при этом организм человека не успевает восстанавливаться за рабочую смену, более того, могут развиваться тяжелые профессиональные заболевания, а ПДК и ПДУ показывает более высокие результаты, нежели в третьей категории, что соответственно негативно сказывается на здоровье работника.

Пятая категория характеризуется также повышением последствий четвертой категории, при этом человек может потерять работоспособность в процессе выполнения своих трудовых обязанностей, подвергаясь воздействию факторов, показатели которых значительно превышают нормы ПДК и ПДУ.

Шестая категория является самой опасной, так как в данной категории имеется риск не только здоровью, но и жизни работника, при этом ПДК и ПДУ превышают максимально возможные показатели. Характеризуются такие условия труда такой повышенной опасностью не по причине отсутствия эффективной охраны труда, а по большей части из-за работ, которые характеризуются в своих особенностях повышенным риском. Как правило, у работников данной категории, назначается максимально доступная досрочная пенсия и присутствуют максимальные льготы.

Оценка условий труда в каждом случае обоснована на наличии на рабочем месте вредных и опасных факторов производственной среды, которые напрямую влияют на условия труда и риск угрозы здоровью человека.

Для оценки состояния психофизиологических функций, работающих применяются методики, которые направлены на измерение мышечной силы, выносливости, времени реагирования на зрительный стимул, скорости приема, переработки информации. Для сопоставления между собой этих показателей в различных методиках применяется формула определения величины обобщенного показателя изменения изучаемой функции,

$$K_{об.} = B - V / a - B + V \quad (1),$$

где:

$K_{об.}$ - обобщающий показатель;

a - количество случаев, при которых не отмечено изменений по сравнению с данными, полученными до работы;

B - количество случаев улучшения показателей;

V - количество случаев ухудшения показателей.

Значение $K_{об.}$ может изменяться от 1,0 до -1,0. Знак минус свидетельствует об ухудшении функционального состояния по изучаемому показателю.

Для определения интегрального показателя $K_{инт.}$ используется формула:

$$K_{инт.} = K_{об} / n \quad (2).$$

Показатель утомления Y вычисляется по следующей формуле:

$$Y = (\text{сумм. } K_{инт.}) / n * 100 \text{ (отн. ед)} \quad (3).$$

Коэффициент тяжести труда ($И т.$) в зависимости от степени утомления работающих имеет вид:

$И т. = 0,64 Y + 15,6$, где Y - показатель утомления (отн. ед);

$И т.$ - интегральный показатель (баллы);

15,6 и 0,64 - коэффициенты регрессий.

Из проведенных исследований НИИ труда было определено, что первой категории тяжести соответствует число баллов не более 18, второй 19-33 балла, третьей 34-45, четвертой 46-53, пятой 54-59 и шестой 59,1-60 баллов [1, с. 191].

Рассматривая санитарно-гигиенические факторы, среди методов приближенной оценки суммарного влияния метеорологических факторов наибольшее значение имеет метод учета эффективных и эквивалентно-

эффективных температур. Показателем наиболее эффективной температуры и влажности воздуха считается таким в результате, которого у работника появляется ощущение комфорта на рабочем месте.

Таким образом в результате исследований было доказано, что повышение температуры воздуха выше 20-22° С снижает работоспособность человека на 2-4% на каждый градус повышения температуры, а при температуре в 30°С и выше - на 4-6% на каждый градус [14, с. 98]. В результате длительного воздействия такого фактора с негативной точки зрения, может возникать переохлаждение или перегрев организма, что является причиной возникновения и развития тяжелых заболеваний, а как и результат, потерю трудоспособности.

Воздействие шума и вибрации также, может значительно повлиять на работоспособность человека с учетом показателей влияния на работника.

Повышенные показатели шума могут воздействовать не только на органы слуха, как бы не казалось банальным, но могут и влиять на общее состояние человека, а также по большей части воздействовать на центральную-нервную систему, а также указывать утомляющий эффект на человека, при этом вибрация имеет схожие негативные эффекты.

На основе экспериментальных данных установлено: при шуме, интенсивность которого около 80 - 90 Дб, продолжительность работы должна составлять в течение рабочего дня не более 4 ч. при 100 Дб - не свыше 3 ч. [33, с. 52].

На работоспособность человеческого организма большое влияние оказывает фактор производственной среды - вибрация и в первую очередь учитывается частота колебаний.

К санитарно-гигиеническим факторам относится освещение рабочего места, где при создании оптимальных условий для деятельности зрительного анализатора нужно учитывать, что эффективность работы зависит не только от освещенности рабочего места, но и от функций глаза таких, как контрольная чувствительность, острота зрения, быстрота различения деталей

и устойчивость ясного видения. Зрительное восприятие предметов повышается по мере увеличения освещения: оно возрастает при освещении в 70-75 Лк и замедляется - при освещении в 1000-1200 Лк и более. Чем лучше освещение, тем дольше и четче глаз сохраняет восприятие предмета. Кроме этого, ясность увиденного предмета сохраняется в зависимости от условий производственной среды, от продолжительности освещения, от характера производимой работы (при более напряженной зрительной работе устойчивость ясного видения будет меньше, чем при менее напряженной). Поэтому длительность четкого видения зависит от отношения времени ясного видения к общему времени рассматриваемого предмета.

Кроме вышеперечисленных факторов на работоспособность человека большое влияние оказывает чистота воздушной среды и производственные излучения.

Для оценки условий труда на производстве проводится специальная оценка условий труда, в результате которой определяются факторы производственной среды, оказывающие влияние на состояние здоровья работника (приложение Б) [30].

В качестве методов оценки условий труда используется утвержденная методика, описанная в Приказе Министерства труда и социальной защиты РФ № 33н от 24.01.2014 «Об утверждении методики проведения специальной оценки условий труда, классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

Проведение специальной оценки условий труда осуществляется по следующему алгоритму:

1. Подготовка проекта приказа о создании комиссии по проведению специальной оценки условий труда – при этом к составу комиссии предъявляются определенные требования (состав комиссии должен быть нечетным, требуется включение в неё специалиста по охране труда и т.д.). В приказе прописывается порядок работы комиссии и сроки проведения СОУТ

[30]. Шаблон приказа о создании комиссии представлен в приложении В, шаблон приказа о завершении СОУТ представлен в приложении Г.

2. Определение перечня рабочих мест – включение в перечень всех рабочих мест, на которых планируется проведением СОУТ, при этом перечень составляется в свободной форме и утверждается приказом.

3. Составление графика проведения СОУТ – в график должны быть в обязательном порядке все процедуры и сроки их выполнения с учетом количества рабочих мест, при этом следует указывать ответственных за проведением каждого мероприятия.

4. Выбор экспертной организации и заключение договора с ней.

5. Уведомление работников о проведении СОУТ, при этом не следует забывать о том, что работники имеют право предоставления своих предложений о факторах, которые можно идентифицировать на их рабочих местах, что оформляется в виде опросных листов.

6. Предоставление первичной информации по запросу экспертной организации.

7. Обеспечение доступа работников экспертной организации к рабочим местам, на которых должна проводиться СОУТ.

8. Проверка и утверждение полученных результатов во время проведения СОУТ – утверждение отчета по СОУТ.

9. Уведомление экспертной организации об утверждении отчета по СОУТ, после чего, следует направление запроса о подтверждении о передаче отчета о СОУТ в Федеральную государственную информационную систему.

10. Направление результатов о СОУТ в бухгалтерию для дальнейших расчетов и начислений по компенсациям работникам, которым это регламентировано по результатам СОУТ.

11. Направление результатов о СОУТ в отдел кадров для дальнейших расчетов дополнительных дней отпуска, режимов работы работникам, которым это регламентировано по результатам СОУТ.

12. Ознакомление работников о результатах СОУТ на их рабочих местах в течение 30 дней со дня утверждения отчета.

13. Подготовка и подача в государственную инспекцию труда декларации.

14. Размещение в соответствии с ФЗ-426 в открытых источниках, а именно на сайте организации результаты о СОУТ.

15. Разработка мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах [28].

В качестве периодических источников по оценке условий труда при проведении СОУТ эксперты пользуются следующей информацией:

- СНиП, ГОСТ, СП, государственными и корпоративными документами, нормирующими условия труда;
- должностными инструкциями;
- инструкциями по охране труда;
- видами выполняемых работ.

Неблагоприятные условия труда являются основной причиной возникновения профессиональных заболеваний, а причинами производственного травматизма является некачественная оценка условий труда. Определив правильно факторы производственной среды и класс условий труда, появляется возможность правильного реагирования на них, что позволяет влиять на различные показатели производственной среды в зависимости от класса условий труда и соответственно совершенствовать, и улучшать их.

Когда условия и организация труда не изменились, в соответствии с новыми правилами, у декларации теперь нет срока действия. Документ автоматически продлевает результаты СОУТ и действует, пока на рабочем месте не произойдет несчастный случай по вине работодателя или работника либо не выявят профзаболевание, причиной которых стали вредные или опасные факторы, не обнаружат нарушения охраны труда [30].

Если ни одно из этих событий не произойдет, проводить СОУТ не нужно даже спустя 10 лет после предыдущих процедур. Правило бессрочности применяют и для тех деклараций, которые уже внесли в реестр Роструда [25].

Как правило формы заполняют эксперты организации, которая проводит СОУТ, для это следует закрепить за ними обязанность составить декларации в договоре на услуги спецоценки. Если такого условия в договоре нет, то организация наниматель заполняет декларации сама. Оформлять декларацию должен специалист по охране труда: такая функция закреплена в профстандарте.

Подписать документ и заверить его печатью должен руководитель организации или ИП. Подавать декларацию следует в электронном виде или в печатном в государственную инспекцию труда (ГИТ) по месту нахождения организации, филиала или представительства в срок 30-ти рабочих дней с даты утверждения отчета о СОУТ [15].

Подавайте декларации в ГИТ по месту нахождения организации, филиала или представительства. Срок на подачу – 30 рабочих дней с даты, когда утвердили отчет о СОУТ [16].

Если декларация сдается в печатном виде, то следует принести её в ГИТ лично или направить письмом, при этом дублируя на электронную почту. Для визита в ГИТ следует подготовить два экземпляра декларации при этом заранее требуется подготовка копий документов по СОУТ.

Для подачи в электронном виде, требуется квалифицированная электронная подпись (ЭЦП), при этом заполняются специализированные поля с данными организации с внесением данных по каждому рабочему месту, на котором была проведена СОУТ.

О результате принятия декларации, можно узнать с реестра Роструда, на который данные заносятся в течение 15 рабочих дней после получения декларации [22, с. 114].

На основе изученных данных можно сделать выводы, которые могут иметь далеко идущие последствия для предприятия: сокращения, увольнения,

изменения в организационной структуре, изменения в системе нормирования и оплаты труда, а также изменения организационного климата, степени удовлетворения работников условиями и результатом труда, что может достигаться анализом текущей ситуации и рассмотрением основных способов совершенствования условий труда, на основе полученных данных при проведении процедур указанных в данном разделе.

ГЛАВА 2 АНАЛИЗ И ОСНОВНЫЕ СПОСОБЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА АО «РАДИОЗАВОД»

2.1 Характеристика деятельности и системы управления персоналом АО «Радиозавод»

Акционерное Общество «Радиозавод» является одним из ведущих предприятий российской радиоэлектронной промышленности. Основным направлением деятельности завода является разработка, производство и модернизация сложных автоматизированных радиотехнических систем управления специального назначения для нужд Министерства обороны РФ.

Предприятие ведет свою историю с 1959 года, когда на базе Пензенского завода имени Фрунзе было организовано радиопроизводство.

Корпоративный дух и стремление к дальнейшему развитию заключены в миссии АО «Радиозавод»: "Непрерывное совершенствование – гарантия безопасности и достойного уровня жизни людей".

С 1975 года по 1987 год АО «Радиозавод» возглавлял Рящин Николай Васильевич, его портрет занимает почётное место перед входом в здание.

На сегодняшний день завод является одним из крупнейших промышленных предприятий России и как у любой организации у него есть свой устав [29]. АО «Радиозавод» играет важную роль в промышленной, экономической и социальной жизни Пензы и Пензенской области. С 2013 года предприятие является структурной частью холдинга АО «Росэлектроника», входящего в ГК «Ростехнологии».

Ключевые компетенции АО «Радиозавод» представлены на рисунке 1:

1. Разработка, серийное производство, модернизация, сервисное обслуживание систем и комплексов автоматизированного управления формированиями РВиА, СВ, РВиА береговых войск ВМФ, артиллерии ВВ МВД России.

2. Разработка, серийное производство, модернизация, сервисное обслуживание систем и комплексов автоматизированного управления формированиями ПВО СВ.

3. Разработка программного обеспечения АСУ войсками и оружием с единым интерфейсом для различных систем и комплексов управления на основе внедрения распределенной сервисно-ориентированной архитектуры, блочно-модульной архитектуры распределенных сервисно-ориентированной архитектуры, блочно-модульной архитектуры распределенных программных систем, методов 3D моделирования геоинформационной обстановки, создания системы поддержки принятия решения.

4. Создание роботизированной системы управления войсками и оружием тактического звена.

Рисунок 1 - Ключевые компетенции АО «Радиозавод»

Источник: составлено автором по документам организации о политике в области безопасности труда и охране здоровья

Для достижения этих целей Общество осуществляет в установленном законодательством РФ порядке следующие виды деятельности:

- разработка, производство, ремонт, техническое обслуживание, установка и монтаж вооружения и военной техники, в т. ч. с применением драгоценных металлов и их последующая реализация, а также выполнение работ (оказание услуг) по государственному оборонному заказу и осуществление поставок для государственных нужд;

- исследования и разработки в области естественных и технических наук;

- организация и проведение работ, связанных с использованием сведений, составляющих государственную тайну;

- разработка методов и оборудования для проведения измерений и испытаний продукции электронной техники с целью установления и повышения качества и потребительских свойств этой продукции.

Продукция предприятия широко востребована и достойно представляет Пензенскую область как на Российском, так и мировом рынках, о чем

свидетельствуют многочисленные дипломы престижных отечественных и международных выставок и конкурсов. Предприятию неоднократно присуждались звания лауреата и дипломанта конкурсов правительства Пензенской области «За лучшие показатели качества» среди предприятий оборонно-промышленного комплекса. На протяжении последних лет завод является победителем областного конкурса «Лучшее промышленное предприятие года» по отрасли «Оборонная промышленность и приборостроение» [2].

Производство подразделяется на следующие направления:

1. Сборочно-монтажное производство:

- изготовление и монтаж печатных плат, в том числе по технологии поверхностного монтажа компонентов;
- сборка и отладка узлов, блоков, приборов;
- изготовление кабелей, жгутов любой сложности, в том числе волоконно-оптических.

2. Металлообработка:

- выполнение токарных и фрезерных работ на современном высокопроизводительном оборудовании.

3. Каркасно-штамповочное производство.

4. Сварочное производство.

5. Гальванопроизводство.

6. Термообработка.

7. Оснащенная лаборатория испытаний позволяет проводить все виды климатических и механических испытаний [3].

Организационная структура предприятия представлена в приложении Д.

Структура организации имеет линейно-функциональный вид. Линейно-функциональная структура управления - для нее характерно как функциональное деление задач организации, так и установление линейной иерархии подразделений внутри функциональной области.

Охарактеризуем организационную структуру — документ, схематически отражающий состав и иерархию подразделений предприятия. При такой структуре назначение функциональных служб заключается в подготовке данных для линейных руководителей, чтобы те в свою очередь могли принять компетентное управленческое или производственное решение.

В подчинении у генерального директора находятся:

1. Корпоративно-правовой отдел.
2. Первый заместитель генерального директора. Ему подчиняются: отдел по гарантийному и сервисному обслуживанию ГОЗ, отдел по ГОЗ, отдел гарантийного обслуживания, отдел ВТС, отдел комплектации, отдел материально-технического обеспечения, транспортный цех.
3. Заместитель генерального директора по производству. Ему подчиняются: механообрабатывающий комплекс, цех 5, цех 9, цех 11, Заметчинский филиал, производственно-диспетчерский отдел, отдел контроля качества, отдел внешней кооперации, цех 15, цех 14, цех 19.
4. Заместитель генерального директора по научно-техническому развитию. Ему подчиняются: научно-технический центр, Московский филиал, Смоленский филиал, отдел управления результатами интеллектуальной деятельности.
5. Заместитель генерального директора по гражданской продукции. Ему подчиняются: проектный офис, отдел маркетинга, отдел продаж гражданской продукции.
6. Заместитель генерального директора по финансам и экономике. Ему подчиняются: управление по учёту и отчётности, планово-экономическое управление, отдел казначейства.
7. Заместитель генерального директора по режиму и безопасности. Ему подчиняются: управление комплексной безопасности, отдел противодействия иностранно техническим разведкам и технической защиты информации, отдел защиты государственной тайны, отдел специальной связи, мобилизационный

отдел, отдел по организации и планированию закупочной деятельности, бюро пропусков, группа гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций.

8. Главный инженер. Ему подчиняются: служба главного технолога, ремонтно-механическая служба, энергетическая служба, ремонтно-строительный отдел, отдел технической документации, управление администивно-хозяйственного обеспечения, группа развития производственных систем.

9. Отдел по управлению работе с персоналом.

10. Отдел по качеству. Ему подчиняются: отдел по работе с поставщиками и потребителями, отдел испытаний, отдел стандартизации, группа менеджмента качества.

11. Отдел управления информационными технологиями. Ему подчиняется: служба охраны труда.

Документально структура управления АО «Радиозавод» утверждена Приказом, подписанным генеральным директором и директором по экономике и финансам.

К преимуществам данной линейно-функциональной структуры управления относятся:

- высокий уровень компетентности функциональных менеджеров;
- производительность завода при небольшом разнообразии продуктов на рынке;
- формализация и стандартизация процессов и использования производственных мощностей.

Однако у этого типа структуры управления есть и недостатки:

- проблемы с межфункциональными коммуникациями из-за сильно разветвленной организационной структуры, отсюда более длительное время принятия решений из-за необходимости координации;
- чрезмерная централизация;
- медленная реакция на изменения рынка;

– ограниченный масштаб деятельности в сфере предпринимательства и инноваций деятельности.

Функционирование структуры основывается на единстве распределения поручений. В соответствии с ним, только вышестоящее подразделение обладает полномочиями отдавать распоряжения. Соблюдение данного принципа обеспечивает единство администрирования.

Средний возраст работников предприятия составляет 44 - 83 года. В производственных подразделениях данный возраст является более меньшим в сравнении со вспомогательными подразделениями, где средний возраст составляет 46 и 47 лет соответственно.

Для создания эффективной системы развития персонала АО «Радиозавод» в течение нескольких лет были разработаны и уже нашли свое применение на практике Положение об адаптации персонала, Положение о кадровом резерве предприятия, Положение о Золотом фонде.

В целях адаптации вновь принятых сотрудников и развития у них лояльного отношения к АО «Радиозавод» введено новое Положение об адаптации персонала.

Положение призвано помочь работнику адаптироваться в новой обстановке и достичь необходимой эффективности работы в наиболее короткие сроки.

Основные задачи адаптации:

- уменьшение первоначальных издержек;
- сокращение текучести кадров;
- экономия рабочего времени сотрудников;
- снижение психологической напряженности у вновь принятого сотрудника;
- развитие у персонала удовлетворенности работой на предприятии.

Положение о кадровом резерве определяет порядок и условия формирования, утверждения и подготовки кадрового резерва АО

«Радиозавод». Пример положения о кадровом резерве и предлагающиеся к нему документы находятся в положении об адаптации [17].

Целью формирования и подготовки кадрового резерва является назначение на руководящие должности предприятия компетентных руководителей и специалистов, достигших положительных результатов в профессиональной деятельности и управлении коллективом.

Основные задачи формирования и подготовки кадрового резерва:

- проведение целенаправленной подготовки кадрового резерва через управление системой профессионального обучения и планирования карьеры;
- создание условий, мотивирующих сотрудников к профессиональному и личностному развитию, долгосрочному сотрудничеству с АО «Радиозавод»;
- обеспечение преемственности управленских и профессиональных знаний, корпоративных ценностей и норм управления.

Кадровый резерв формируется следующим образом: по одному кандидату в оперативный резерв (работники, которые готовы к работе в этой должности в настоящий момент или будут готовы в ближайшем будущем) и перспективный резерв (работники, имеющие способности к управлению людьми, положительно проявившие себя в профессиональной деятельности). Отбор производится на основе оценки профессиональной компетентности и личностного потенциала сотрудников. Кандидаты для включения в кадровый резерв должны соответствовать требованиям планируемых должностей: иметь успешные результаты деятельности, быть ориентированным на дальнейшее профессиональное и личностное развитие. На предприятии есть должностная инструкция руководителя группы подбора и развития персонала отдела персонала она представлена в приложение Е.

С 2007 года предприятие участвует в реализации постановления правительства РФ «О государственном плане подготовки научных работников, специалистов и рабочих кадров для организаций оборонно-промышленного комплекса». В рамках этой программы заключены договоры с высшими учебными заведениями города: Пензенским государственным

университетом и Пензенским государственным технологическим университетом, по которым сейчас обучаются студенты.

С целью закрепления молодых специалистов на рабочих местах действует Положение, стимулирующее набор и закрепление работников, принятых по трудовому и ученическому договору, и устанавливающее особую систему оплаты труда на период ученичества. Также у организации есть кодекс этики и служебного поведения работников АО «Радиозавод» (представлено в приложение Ж).

Численность работников предприятия представлена ниже (рисунок 2):

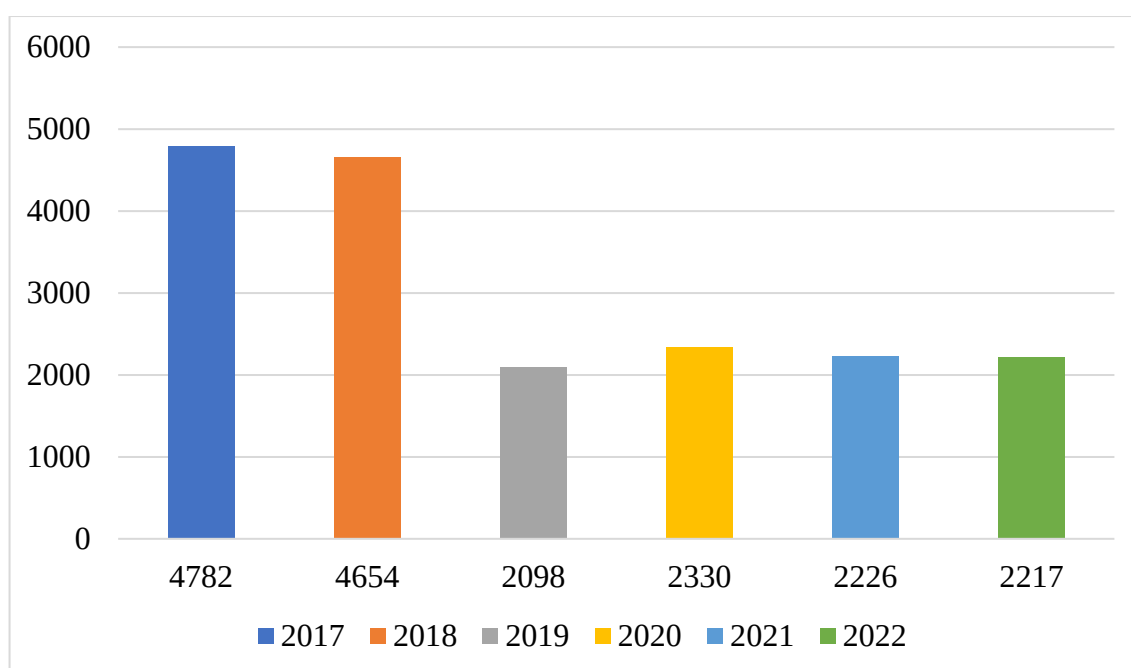


Рисунок 2 – Штатная численность работников предприятия с 2017 по 2022 гг.

Источник: составлено автором по кадровым данным предприятия АО «Радиозавод»

Из рисунка 2 видно, что за шесть лет самая большая численность работников было в 2017 году, а самая маленькая в 2019 году. Разрыв между 2017 и 2021 годом составляет 2 556 работника. Точные причины такого разрыва предприятие не оглашает [1].

Преобладающей группой трудящихся на предприятии являются работники на основном производстве и вне его. Примерно равная численность наблюдается у групп «руководители» и «научные работники».

Количественная наполненность категорий персоналом отвечает требованиям масштабов производства.

Изменения в возрастной структуре кадров отразим на рисунке 3.

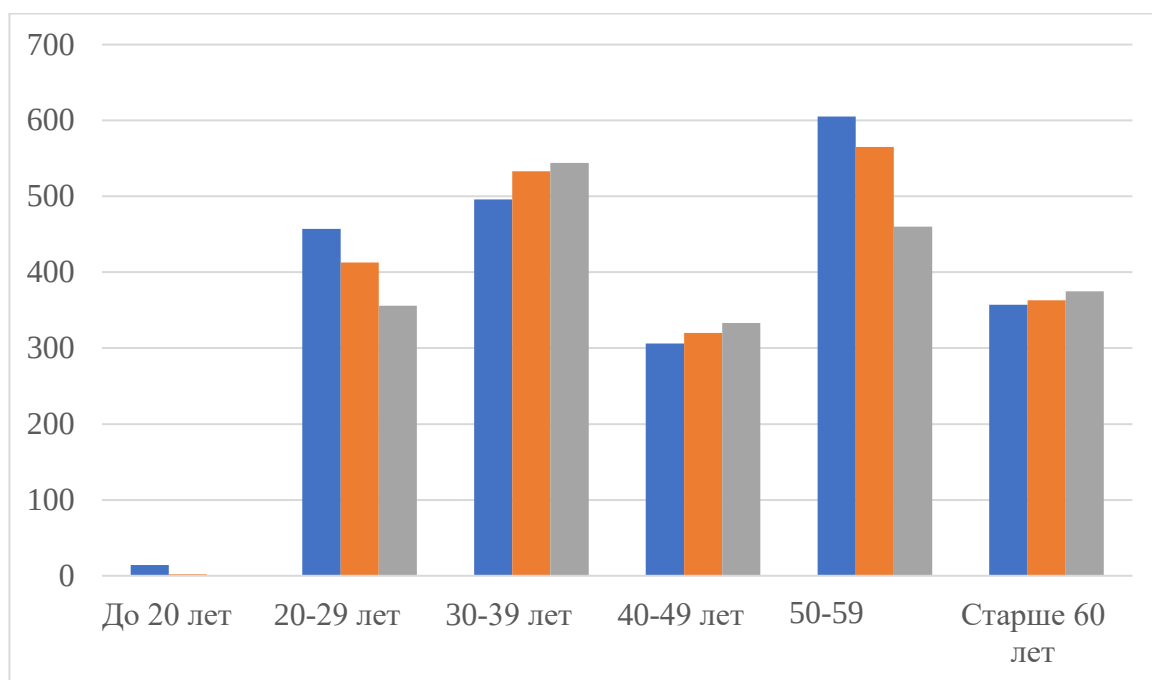


Рисунок 3 – Возрастная характеристика персонала АО «Радиозавод» за период 01.01.2019 – 01.01.2021 гг., чел.

Источник: составлено автором по кадровой документации предприятия АО «Радиозавод»

Полученная гистограмма свидетельствует о том, что самыми многочисленными группами персонала являются категории «30-39» и «50-59» лет. В 2020 г. на предприятии работало 14 человек, не достигших возраста 20 лет, в 2019 г. — ни одного сотрудника в этой возрастной категории. Группам категорий «20-29», «50-59» лет свойственно сокращение численности, в то время как количество персонала в категориях «30-39», «40-49» и «старше 60» лет растет. Очевидна медленная тенденция к омоложению трудового коллектива, которую необходимо поддерживать.

Изменения в численности кадров по стажу представим на рисунке 4.

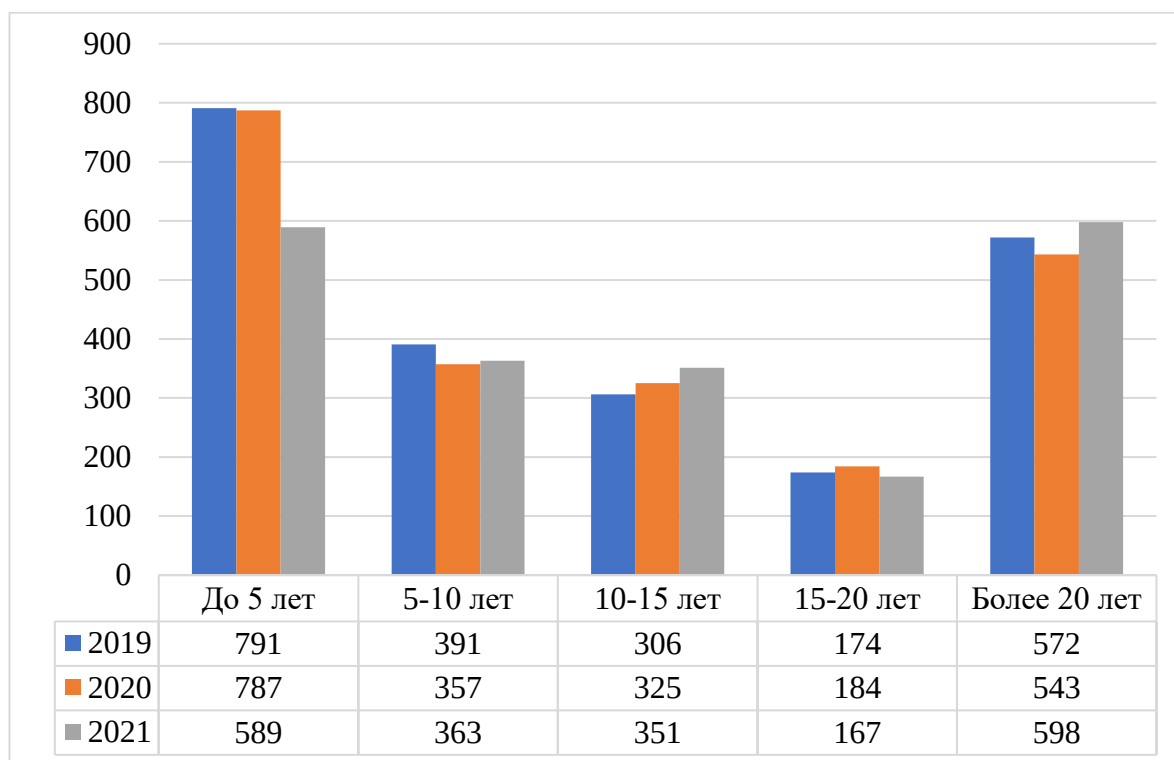


Рисунок 4 — Динамика численности персонала АО «Радиозавод» по стажу работы за период 01.01.2019 – 01.01.2021 гг., чел.

Источник: составлено автором по кадровым данным предприятия

Одной из составных частей организации является отдел персонала, который выполняет функции управления персоналом.

На предприятии, отдел персонала является не только функциональной единицей, но и представляет лицо предприятия, так как именно в данном подразделении начинается знакомство с организацией.

Целью отдела персонала является способствование достижению целей предприятия с помощью обеспечения его необходимыми кадрами и их эффективными использованием.

Для более подробного изучения системы кадровой работы АО «Радиозавод» было проведено исследование в виде анкетирования. Образец анкеты представлен в приложении И.

В процессе исследования было опрошено 82 человека, из них 37% составляют работники предприятия, 12% руководители, 17% специалисты,

10% научные работники, 24% рабочие. По половому признаку 58% опрошенных приходится на мужчин и 42% на женщин.

По стажу работы процентное выражение опрошенных выглядит следующим образом: 30% проработали на заводе менее 5 лет, 12% — 5-10 лет, 14% — 10-15 лет, 10% — 15-20 лет, 34% работают на заводе более 20 лет. В образовательной структуре распределение сотрудников произошло так: 58% опрошенных имеют высшее профессиональное образование, 28% — среднее профессиональное, 14% — общее среднее образование.

Приведем ниже результаты ответов респондентов на некоторые вопросы анкеты.

Мнение сотрудников о действительно реализуемых на предприятии кадровых технологиях выглядит следующим образом (рисунок 5).

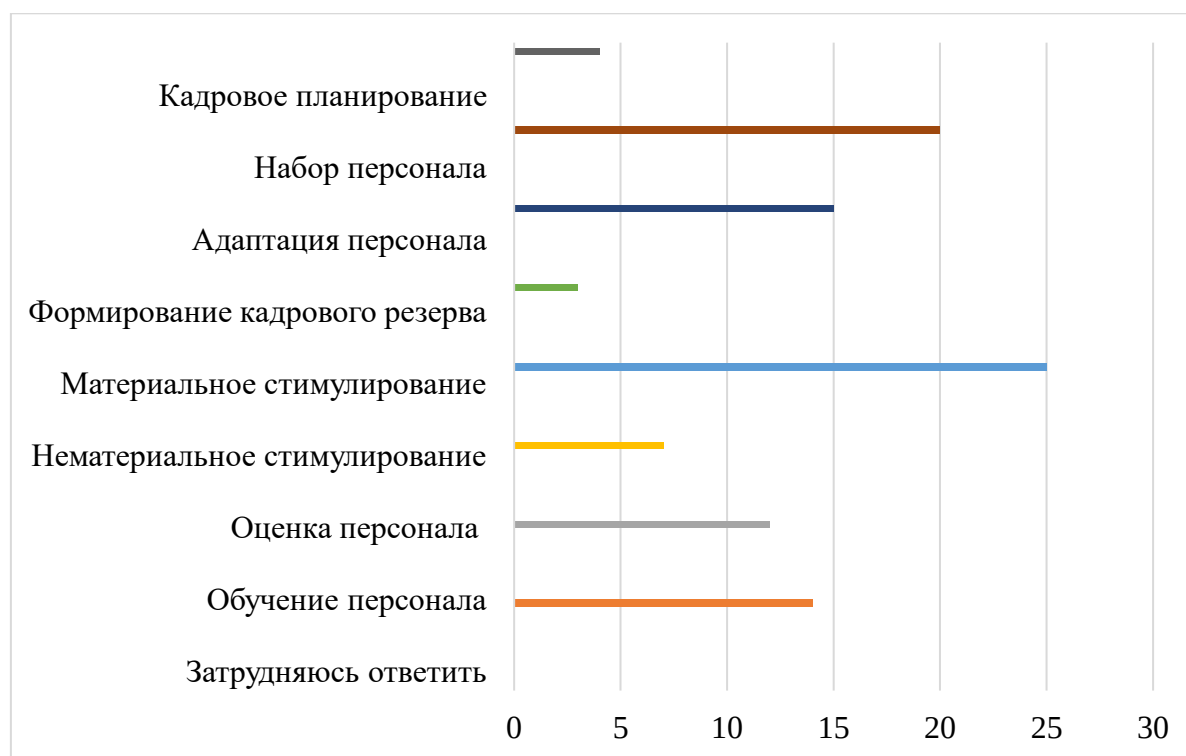


Рисунок 5 — Кадровые технологии, разработанные на предприятии (в % от числа опрошенных, n=84)

Все категории персонала в той или иной степени подтверждают наличие на предприятии заявленных технологий. Самой распространенной на предприятии кадровой технологией считается материальное стимулирование.

Подбор кадров на предприятии осуществляется с помощью специально разработанных методик: подачи информации о вакансиях в СМИ и службы занятости населения, применения методик отбора, тестирования, процедур адаптации специалистов и последующего повышения квалификации.

Мнения сотрудников о наиболее часто используемых на предприятии источниках набора кадров разделились следующим образом (рисунок 6).

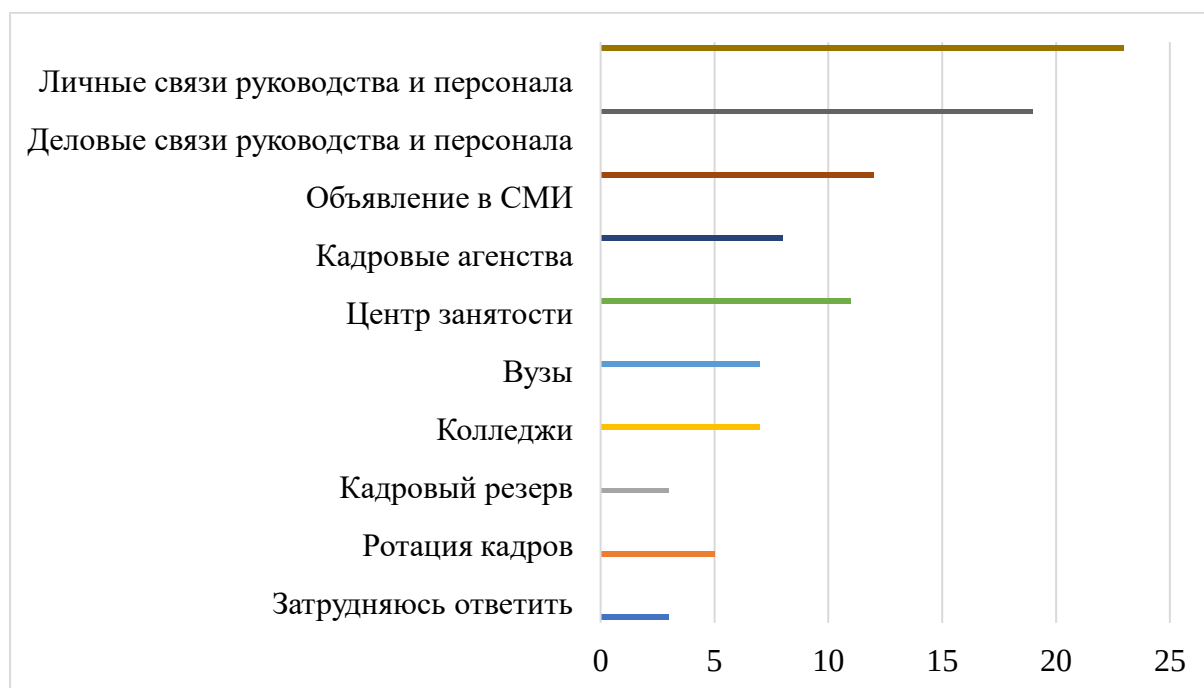


Рисунок 6 — Наиболее часто используемые на предприятии источники набора кадров по мнению сотрудников (в % от числа опрошенных, n=84)

Среди наиболее часто используемых на предприятии источников набора кадров преобладают личные и деловые связи руководства и персонала. О резерве кадров как источнике набора персонала знают 3% респондентов.

Большая половина респондентов в равной степени оценила применяемые на предприятии виды адаптации: испытательный срок, программа введения в должность, наставничество, консультирование, развитие персонала. 34% опрошенных затрудняются ответить на вопрос.

По итогам опроса все категории персонала осведомлены о существовании на предприятии социального пакета. Преобладающее большинство отметило, что составляющие социального пакета фиксированы.

Предприятие в полной мере обеспечивает персоналу социальные гарантии и выплаты, заявленные в Положении «О социальном пакете».

Задачи, которые выполняет отдел персонала перечислены ниже:

- правильный учет сотрудников, определение количества рабочих, выходных и больничных дней для расчета зарплаты, отпусков и подачи сведений в бухгалтерию предприятия;
- организация отбора, набора и найма персонала необходимой квалификации и в требуемом объеме. Подбор работников ведется с помощью специально разработанных стратегий: от подачи информации о вакансиях в СМИ и службы занятости населения до применения методик отбора, тестирования, процедур адаптации специалистов и последующего повышения квалификации;
- создание эффективной системы штатных сотрудников;
- разработка карьерных планов сотрудников;
- разработка кадровых технологий.

Помимо этого, отдел персонала осуществляет подачу информации о сотрудниках в различные организации такие как ПФР, страховые организации и т.д.

Функции, которые выполняет отдел персонала:

- подбор персонала – основная функция;
- выявление потребности предприятия в кадровых единицах;
- аналитика текучести кадров и методы борьбы с ними;
- повышение мотивации труда персонала и поиски таких решений;
- оформление личных карточек (дел) сотрудников, документационное обеспечение работников;
- ведение отпусков, составление графиков и оформление данной процедуры в соответствии с ТК РФ;
- подготовка процедуры аттестации сотрудников;
- подготовка планов повышения квалификации сотрудников.

Структура отдела персонала на предприятие и его численность определяется руководителем предприятия и на данном предприятии насчитывает около 10 сотрудников.

На предприятии действует Положение «О социальном пакете», которое регулирует вопросы предоставления персоналу АО «Радиозавод» дополнительных по отношению к предусмотренным действующим законодательством социальных гарантий и льгот.

На предприятии создана профсоюзная организация и заключен коллективный договор, регулирующий социально-трудовые отношения и гарантирующий защиту прав и интересов работников.

В последнее время усилилась работа предприятия по направлению работы с молодежью и в настоящее время оно становится всё более приоритетным, так как именно за счёт молодежи формируется будущий резерв кадров.

В 2013 году был сформирован Совете молодых ученых, рабочих и специалистов, который стал координирующим органом в работе с молодыми работниками, основной деятельностью которых является создание возможности всестороннего развития молодежи предприятия, для более эффективного решения, поставленных перед заводом задач, а также повышения кадрового потенциала предприятия [27].

Предприятие имеет значительный кадровый потенциал в части научно-производственных компетенций: 4 доктора наук и 28 кандидатов, из них 4 профессора и 5 доцентов (с учетом работников филиалов завода).

Кроме материального поощрения, немаловажным элементом работы с персоналом является моральное поощрение. На повышение эффективности производства действует система поощрения коллективов по результатам квартального трудового соревнования. Предусмотрено присуждение трех призовых мест в разных номинациях среди цехов основного и вспомогательного производства. Установленная система критериев оценки

достижений предоставляет равные возможности всем подразделениям предприятия.

Работники предприятия, добившиеся высоких показателей в труде, представляются к награждению почетными знаками и почетными грамотами, к присвоению почетных званий, объявляются благодарности.

Следует отметить, что любая система имеет как свои достоинства, так и проблемные моменты, АО «Радиозавод» не исключение. Положительные и отрицательные стороны системы управления персоналом в АО «Радиозавод» представлены на рисунке 7.



Рисунок 7 — Положительные и отрицательные стороны системы управления персоналом АО «Радиозавод»

2.2 Исследование условий труда персонала АО «Радиозавод» и рекомендации по их совершенствованию

Для исследования условий труда на АО «Радиозавод» были проанализированы следующие документы:

- Правила внутреннего распорядка;
- Положение о службе охраны труда;
- Устав АО «Радиозавод»;
- Положение об адаптации;
- Должностная инструкция руководителя подбора и развития персонала отдела персонала;
- Кодекс этики и служебного поведения работников АО «Радиозавод»;
- Политика в области безопасности труда и охраны здоровья.

Охрана труда в АО «Радиозавод» играет важную роль, ведь работа в организации может быть связана с травматизмом, большими нагрузками не только в физическом, но и в психологическом плане.

На сегодняшний день Правительство Российской Федерации разрабатывает и внедряет законы и постановления, которые ужесточают контроль в сфере охраны труда на предприятиях.

В организации АО «Радиозавод» охраной труда занимается служба охраны труда (далее СОТ) [18].

Основными целями и задачами СОТ в АО «Радиозавод» являются:

1. Основной целью деятельности СОТ является:

организация и координация работы по охране труда на предприятии.

2. Основными задачами деятельности СОТ являются:

2.1. Организация работы по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда.

2.2. Контроль за соблюдением работниками законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, коллективного договора,

соглашения по охране труда, других локальных нормативных правовых актов предприятия.

2.3. Организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами, а также работы по улучшению условий труда.

2.4. Информирование и консультирование работников завода, в том числе его руководителя, по вопросам охраны труда.

2.5. Изучение и распространение передового опыта по охране труда, пропаганда вопросов охраны труда.

У СОТ есть своя собственная структура (она представлена на рисунке 8), в неё входят:

1. Организационная структура СОТ состоит из следующих единиц:

2. Руководитель службы охраны труда.

3. Ведущий специалист по охране труда.

4. Специалист службы охраны труда 2 категории.

Рисунок 8 – Структурная схема службы охраны труда АО «Радиозавод»

Функции и обязанности руководителя СОТ представлены в «Положение П01-2019(3)/СОТ о службе охраны труда» [18].

После проверки условий труда СОТ составляется отчёт и рассылает его в отделы. Затем после получения отчёта сотрудники расписываются в нём. Всё это представлено в «Положение П01-2019(3)/СОТ о службе охраны труда» [18].

С целью анализа деятельности отдела персонала АО «Радиозавод» по организации труда была изучена организационная документация, отражающая элементы организационной деятельности и проведено глубинное интервью с руководителем СОТ (Приложение К).

На вопрос, кто непосредственно отвечает за работу по охране труда в организации и какие у него основные функциональные обязанности, заданный руководителю СОТ, был получен следующий ответ:

«В соответствии с ТК РФ работу по охране труда на предприятии организует руководитель предприятия, данные полномочия также закреплены в Положении по системе управления охраной труда предприятия. Руководитель предприятия отвечает за полное функционирование системы охраны труда на предприятии, а также контролирует работу главного инженера в данном направлении, так как именно он является председателем всех комиссий и комитетов по охране труда».

На вопрос, каким документом в АО «Радиозавод» регламентируется режим работы и отдыха? Какой график работы устанавливается для персонала осуществляющего деятельность на производственной базе предприятия? Для каких работников устанавливаются перерывы в течение рабочей смены, заданный руководителю СОТ, был получен следующий ответ:

«Режим труда и отдыха регламентируется в первую очередь локальным положением предприятия, а с другой стороны коллективным договором. У всех работников имеется 3 перерыва, два технических – в 10:00 и 15:00 по 15 минут каждый и перерыв на обед в течении 1 часа».

На вопрос, что чаще всего является причиной получения травм работниками, заданный руководителю СОТ, был получен следующий ответ:

«В ходе проведенного нашим предприятием анализа, причиной возникновения большинства случаев травматизма, является человеческий фактор, а именно – нарушение требований охраны труда при проведении работ».

На предприятии систематически проводится специальная оценка условий труда. Последняя проверка была 1 января 2018 года. По результатам проведенной СОУТ на предприятии были выявлены определенные проблемы, в соответствии с которыми были разработаны рекомендации, которые направлены на совершенствование условий труда работников предприятия. В соответствии с результатами СОУТ работники подвержены следующим вредным факторам:

- повышенному уровню шума;
- высокому уровню напряженности труда;
- неблагоприятным параметрам микроклимата.

Данные параметры, в результате процедуры проведения СОУТ превышали показатели нормативных значений.

Ниже (рисунок 9) обозначены проблемы и цели рекомендаций по совершенствованию условий труда персонала в АО «Радиозавод».

Проблема 1. Высокий уровень шума

- Цель 1. Снизить уровень шума

Проблема 2. Неблагоприятные параметры микроклимата

- Цель 2. Улучшение параметров микроклимата

Проблема 3. Напряжённости трудового процесса

- Цель 3. Снизить напряжённости трудового процесса

Рисунок 9 – Анализ целей и проблем АО «Радиозавод»

В результате определения основных направлений мероприятий, для совершенствования условий труда, требовалось внедрение данных изменений, с целью снижения воздействия отрицательного влияния данных факторов на условия труда работников. Внедрение таких мероприятий, позволит сохранить

штат работников и обеспечить привлекательные условия для новых сотрудников, а также повысить показатели эффективности на производстве, тем самым обеспечив прирост объемов выполняемой работы не только в натуральном выражении, но и в финансовом.

Для того, чтобы внедрить предложенные мероприятия, требуется провести расчет затрат на их осуществление, так как данная процедура является обязательной в рамках проведения технико-экономической оценки.

1. По результатам СОУТ на предприятии был выявлен повышенный уровень шума. Шум оказывает значительное влияние на здоровье человека в случае превышения нормативных показателей, в особенности, если воздействие происходит в длительный промежуток времени. Данный фактор может влиять не только на ухудшение слуха, а может также воздействовать прямо на центральную нервную систему. Обманчивым, является тот факт, что со временем, человек привыкает к постоянному воздействию шума, при этом стоит понимать, что негативное влияние шума всё же продолжается, при этом независимо от продолжительности такого влияния.

Уровень производственного шума является повышенным если он выше 140 Дб и в АО «Радиозавод» он выше данного значения.

Шум является не только фактором снижения работоспособности человека и его производительности, но и влияет на безопасность организма.

С целью уменьшения влияния данного фактора, требуется ужесточение требований правил охраны труда и самым эффективным способом в данном направлении является применение средств индивидуальной защиты органов слуха – противошумных вкладышей или наушников.

Наушники противошумные 3М PELTOR ОПТИМ II Хайвиз 520A472GB соответствуют ГОСТ Р 12.4.210-99. Применяются в условиях значительного промышленного шума, на производственных площадках, в гражданских аэропортах, на сельскохозяйственных работах, пищевой промышленности, в лесотехнической промышленности, дорожном строительстве, производстве бетона.

Преимуществами данных наушников является удобная конструкция, облегающая вокруг головы и плотно прилегающая к ней. Данные наушники можно применять совместно с головным убором, что не влияет на комфортность их носки, а внутренняя набивка состоит из вспененного полиуретана и глицерина и обеспечивает наиболее оптимальное и комфортное прилегание чашек наушников к голове. Эффект акустики до 31 дБ, выполнены с добавлением стали и зарекомендовали себя в практическом применении как высокопрочные, облегченные наушники.

Затраты на внедрение представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Затраты на внедрение:

№ п/п	Наименование должностей	Количество	Цена 1 ед	Сумма, руб.
1.	Закупка СИЗ (противошумов)	48	2195	105 360
Итого:				105 360

Из данных таблицы 1 видно, что годовая сумма затрат по снижению уровня шума, оказывающее влияние на производственный персонал, составляет 105 360 руб.

2. Другим фактором, который влияет на условия труда персонала является негативное влияние параметров микроклимата. Оптимальный тёплый климат от 19 до 25, а холодный от 17 до 24. В АО «Радиозавод» уровень тёплого климата (в производственных помещениях, где непосредственно идёт выплавка и работа с высокой температурой) равен 30-35 градусов, а холодный (в лабораториях) от 18 до 22. В кабинетах отделённых от производства (например канцелярии) тёплый климат составляет от 20 до 26, а холодный от 19 до 24, но если кабинет расположен с солнечной стороны тогда температура повышается на 3-4 градуса и на оборот понижается на 3-4 градуса если расположен не с солнечной стороны.

Негативное влияние микроклимата в сочетании многих факторов может послужить причиной возникновения перегрева или переохлаждения

работника, что соответственно вызывает понижение работоспособности, а то и вовсе полное снижение её к нулю.

В качестве решения предлагается установка систем кондиционирования в производственных помещениях, в которых были зафиксированы выходы параметров микроклимата за пределы нормы по результатам СОУТ.

Затраты по улучшению условий микроклимата производственного персонала АО «Радиозавод» представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Затраты на рекомендации по улучшению условий микроклимата производственного персонала:

п/п	Наименование	Сумма затрат, руб.
1.	Установка системы кондиционирования	
1.1.	Стоимость оборудования	168000
1.2	Оплата работ по установке	48000
Всего		216000

Таким образом, из данных таблицы 2 видно, что затраты по улучшению условий микроклимата составляют 216 000 руб.

3. Ещё одним фактором является напряженность труда. Данный фактор вызван большим объемом психофизиологических нагрузок, которые вызывают эмоциональную перегрузку, тем самым, нарушая работоспособность центральной нервной системы.

В данном случае, решением проблемы может являться предоставление отдыха работникам. Так как данный фактор является вредным, то для него в качестве решения рекомендуется введение дополнительных режимов труда и отдыха, а также предоставление социальных льгот – направление работников на отдых по путевкам или же коллективные выезды работниками предприятия на отдых.

Самой эффективной психологической разгрузкой является отдых на природе, когда происходит кардинальная смена обстановки, а дополняя отдых коллективом, можно утверждать, что данный инструмент не только позволяет

сплотить коллектив, но и снизить напряжённость от эмоциональных и моральных перегрузов. Такое решение, позволяет эффективно восстановить состояние работников, которым по виду трудовой деятельности присущи стрессовые нагрузки.

Затрат по данному мероприятию нет.

Затраты по снижению напряженности труда производственного персонала АО «Радиозавод» равны 0, так как у предприятия имеется базы отдыха.

Бюджет рекомендаций и мероприятий по улучшению организации труда персонала АО «Радиозавод» таблица 3.

Таблица 3 – Бюджет рекомендаций по совершенствованию условий труда АО «Радиозавод»:

Код задачи	Название задачи	Сумма, руб.	Источники финансирования		Итого:
			Собственные средства	Заемные средства	
1	Снижение уровня шума	105360	105360	-	105360
2	Улучшение микроклимата производственного персонала	216000	216000	-	216000
3	Снижение напряженности труда производственного персонала	-	-	-	-
Итого:		321360	321360	-	321360

Из данных таблицы 3 видно, суммарные затраты на осуществление рекомендаций по улучшению условий труда производственного персонала составляют 321 360 руб.

Таким образом, для решения выявленных проблем условий труда производственного персонала АО «Радиозавод» предлагается следующее (рисунок 10):

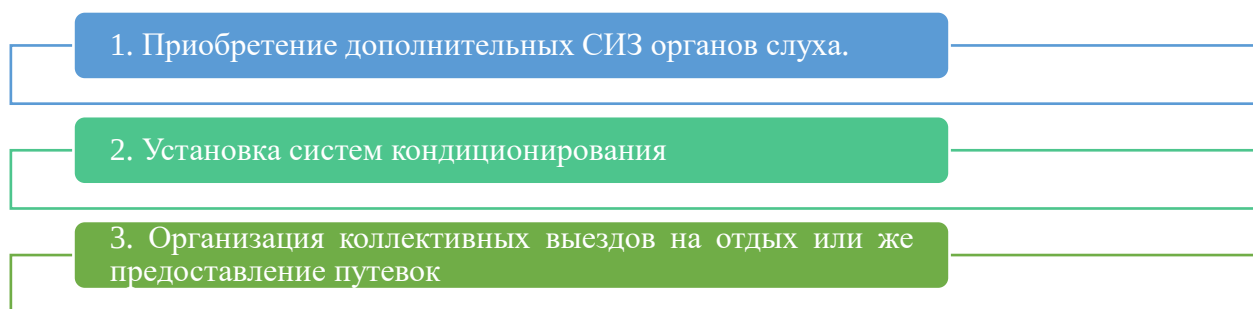


Рисунок 10 – Рекомендации по улучшению труда на АО «Радиозавод»

Далее приведем реестр рисков в таблице 4.

Таблица 4 – Реестр рисков рекомендаций:

п/п	№	Риск (возможное событие с отрицательным и последствиями для проекта)	Ожидаемые последствия наступления риска	Мероприятия по предупреждению наступления риска	Действия в случае наступления риска
1	1	Принятие проектных мероприятий для их реализации не комплексно, а частично	Увеличение текучести кадров, снижение объемов реализации товаров.	Согласование материальных затрат для стимулирования персонала	Предварительно сделать расчет на 1 год штрафных санкций на предприятии и анализ снижения прибыли предприятия
2		Невыполнение мероприятий, предусмотренных календарным планом и перенесение сроков.	Увеличение количества дней реализации мероприятий проекта	Жесткий контроль за выполнением каждого мероприятия	Корректировка календарного плана
3	3	Риск отсутствия средств индивидуальной защиты в магазине	Увеличение текучести кадров, больничных листов	Предварительное согласование с менеджерами компании по продажам СИЗ	Поиск новых поставщиков
4		Риск несвоевременной оплаты за товары и выплаты оклада	Недовольство персонала на комбинате, отсутствие заинтересованности в клиенте у поставщиков товаров.	Привлечение дополнительных	Перераспределение прибыли

Условия труда являются одним из важнейших факторов повышения эффективности деятельности организации. Оценка экономической эффективности работ по условиям труда - важный элемент для мобилизации усилий руководящего состава и персонала в деле улучшения условий труда, а также формирования психологии приоритетности работ по обеспечению безопасности труда. Политика об охране труда на предприятии АО «Радиозавод» представлена в приложение Л.

Главная цель - оптимизация работ по условиям труда, выявление первоочередных мероприятий за счет проведения оценки их экономической эффективности. Экономическая заинтересованность предприятий в деле улучшения условий и охраны труда достигается за счет сокращения материальных потерь, связанных с уменьшением профессиональных рисков. Снижение уровня рисков позволит уменьшить количество несчастных случаев, которые являются наиболее затратными источниками возможных потерь.

Внедрение мероприятий по совершенствованию условий труда проводится поэтапно (рисунок 11):



Рисунок 11 – Этапы внедрения мероприятий по совершенствованию условий труда АО «Радиозавод»

Социальные выгоды при совершенствовании условий труда персонала на АО «Радиозавод» (рисунок 12).

1. Моральная удовлетворенность работников условиями труда
2. Желание активно работать на предприятии, повышение заинтересованности у персонала
3. Сохранение здоровья персоналу, при обеспечении его средствами индивидуальной защиты
4. Улучшение морального климата в коллективе
5. Стремление персонала к повышению уровня квалификации на рабочих местах
6. Рост авторитета руководства у персонала и предприятия в регионе
7. Повышение качества трудовой жизни

Рисунок 12 – Социальные выгоды при совершенствовании условий труда персонала на АО «Радиозавод»

По данной главе можно сделать следующие выводы: для решения выявленных проблем условий труда производственного персонала АО «Радиозавод» предлагаются такие мероприятия как:

Во-первых, покупка противошумовых наушников (СИЗ), затраты по данному мероприятию составят 105 360 руб.

Во-вторых, улучшение микроклимата путем установки системы кондиционирования, затраты по данному мероприятию составят 216 000 руб.

В-третьих, снизить напряженность труда за счет регулярного коллективного отдыха на природе. Затрат по данному мероприятию нет.

Таким образом, общие затраты на реализацию мероприятий по совершенствованию условий труда персонала составят 321 360 руб.

Основные показатели эффективности рекомендаций свидетельствуют о его эффективности, а значит выгоды. Поэтому будет целесообразно совершенствовать условия труда персонала АО «Радиозавод».

На основе проведенного глубинного интервью и анализа нормативной документации, были сделаны выводы о том, что малая часть работников в

случае возникновения проблемных вопросов по направлению условий труда стараются не обращаться к специалисту по охране труда, соответственно, обратная связь не имеет высокой эффективности.

В данном случае, эффективным решением будет являться разработка процедуры работы руководителей со своим подчиненным персоналом, для создания контакта между ними, так как уровень доверия между работником и руководителем более высокий, то рабочему будет легче обратиться к руководителю, чем к специалисту по охране труда, после чего руководитель на совещаниях по охране труда будет освещать проблематику своего подразделения, являясь представителем структурного подразделения, при этом имея прямой доступ к общению с руководством.

Другим решением, является создание горячей линии, которая позволит принимать жалобы или обращения работников, касающихся их условий труда.

Уведомление о действующей горячей линии можно размещать как на досках по охране труда, уведомлять при проведении инструктажей по охране труда работников, так и на сайте предприятия, создавая при этом высокий уровень осведомлённости об возможности обратной связи с работниками.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Вопрос совершенствования условий труда, в современных условиях нестабильной экономики РФ, приобретает все большее значение, требуя повышенного акцентирования внимания на улучшение условий труда персонала, его вовлечении в деятельность предприятия.

Условия труда является одним из важных факторов, который оказывает значимое влияние на организм человека, его состояние, а также физические функции, которые могут повлиять на производительность работника и его отношение к труду, что соответственно понижает его эффективность в процессе осуществления своей трудовой деятельности.

Кроме материального поощрения, немаловажным элементом работы с персоналом является моральное поощрение. На повышение эффективности производства действует система поощрения коллективов по результатам квартального трудового соревнования. Предусмотрено присуждение трех призовых мест в разных номинациях среди цехов основного и вспомогательного производства. Установленная система критериев оценки достижений предоставляет равные возможности всем подразделениям предприятия.

Работники предприятия, добившиеся высоких показателей в труде, представляются к награждению почетными знаками и почетными грамотами, к присвоению почетных званий, объявляются благодарности.

На основе вышеизложенного можно выделить следующие преимущества предприятия:

- стабильный социальный пакет для работников и пенсионеров предприятия;
- возможность как карьерного, так и научного роста работников предприятия (для своих);
- программы развития для молодых работников предприятия (для своих).

При проведении глубинного интервью с руководителем предприятия, были сделаны определенные выводы о том, что между работниками и соответственно непосредственно руководством предприятия отсутствует качественная обратная связь, что говорит о том, что руководители предприятия не всегда могут знать информацию об ухудшении условий труда на рабочих местах, что соответственно может привести к производственному травматизму в дальнейшем. Результаты интервью показали, что для предприятия, сохранение жизни и здоровья работников являются приоритетными направлениями, в соответствии с чем, были предложены рекомендации к таким рекомендациям относится - разработка порядка обращений с жалобами работников предприятия по вопросам условий и охраны труда. Это предполагает работа через непосредственных руководителей и создание горячей линии по вопросам данного направления с высоким уровнем осведомлённости различными способами – (доски по охране труда, размещение контактов горячей линии на сайте предприятия и информация о горячей линии при проведении всех инструктажей по охране труда) по улучшению обратной связи по вопросам условий и охраны труда. Это позволит оперативно реагировать на проблемные вопросы в данном направлении.

В процессе выполнения работы, были рассмотрены факторы производственной среды, которые оказывают влияние на работника в процессе выполнения его трудовой деятельности, после чего соответственно рассмотрены особенности проведения процесса специальной оценки условий труда на рабочих местах.

Анализируя результаты проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников и изучив организационные особенности предприятия, было выявлено несколько вредных факторов, которые оказывают вредное воздействие на организм работника, а именно: повышенный уровень шума, параметры микроклимата, повышенная напряженность трудового процесса.

В соответствии с выявленными факторами, были предложены мероприятия по совершенствованию условий труда, для снижения влияния данных факторов.

В процессе работы были достигнуты следующие поставленные задачи:

- изучены понятий условий труда и факторов, влияющих на работоспособность и здоровье работников;
- рассмотрены основных показатели и методы оценки условий труда персонала на предприятиях;
- проведён анализ деятельности организации и системы управления АО «Радиозавод»;
- исследованы условий труда персонала АО «Радиозавод» и разработаны рекомендации по их совершенствования.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Андреев С.В., Ефремова О.С. Охрана труда от «А» до «Я»: Выпуск 3. – М.: Альфа-Пресс, 2006. – 392с.
2. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: монография. М.: Проспект, 2008. 344 с.
3. Бухгалтерская отчетность АО "Радиозавод" ИНН 5835049799 за 2020 год. [Электронный ресурс] — Режим доступа: URL:<https://e-ecolog.ru/buh/2020/5835049799>.
4. Кузьмина, О.В., Совершенствование системы управления охраной труда в организации // О.В. Кузьмина, С.В. Янчий / Приоритетные научные направления: от теории к практике. 2016. №25-1. [Электронный ресурс] — Режим доступа: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-sistemy-upravleniya-ohranoy-truda-v-organizatsii-1>.
5. Кадровая политика АО «Радиозавод». - 2022. [Электронный ресурс] — Режим доступа: URL:<https://penza-radiozavod.ru/o-kompanii/kadrovaya-politika.html>.
6. [Электронный ресурс] — Режим доступа: Об отрасли. Официальный сайт Министерства энергетики РФ. - 2022. Режим доступа: [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://minenergo.gov.ru/node/910>.
7. О безопасности жизнедеятельности людей: учебное пособие / Житомир: РВВ, 1997. – 80 с.
8. Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учеб. пособие/ Ю.М. Остапенко. -2-е изд., перераб. и доп.-М.: ИНФРА-М, 2007.-272 с.-(Высшее образование).
9. Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учеб. Пособие / Ю.М. Остапенко. -2-е изд., перераб. и доп.-М.: ИНФРА-М, 2007.-272 с.
10. Опасные и вредные производственные факторы. - 2022. [Электронный ресурс] — Режим доступа: URL: <https://www.rsuh.ru/upload/main/teacher>.
11. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка - 2022. [Электронный ресурс] — Режим доступа: URL: <http://www.ozhegov.org>.

12. О компании АО «Радиозавод». - 2022. [Электронный ресурс] — Режим доступа: URL:<https://penza-radiozavod.ru/o-kompanii>.
13. О производстве АО «Радиозавод». [сайт]. - 2022. [Электронный ресурс] — Режим доступа: URL:<https://penza-radiozavod.ru/o-kompanii/proizvodstvo.html>.
14. Пашуто В.П. Организация и нормирование труда на предприятии: Учеб. пособие для студ. экон. спец. вузов. – Мн.: Новое знание, 2001. – 304с.
15. Приказ Минтруда России от 04.08.2014 № 524н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда».
16. Приказ Минтруда России от 07.02.2014 № 80н «О форме и порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным
17. Положение об адаптации персонала АО «Радиозавод» / утв. Приказом № 1 Генерального директора от 20.06.2017 г.
18. Положение П01-2019(3)/СОТ о службе охраны труда персонала АО «Радиозавод» / утв. Приказом № 5 Генерального директора от 01.01.2020 г.
19. Решетников Н.В., Кислицын Ю.Л. Физическая культура: Учеб. пособие для студ. сред. проф. учеб. заведений. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Изд. центр «Ака-демия»; Мастерство; Высшая школа, 2000. - 152 с.
20. Спортивная медицина: учебник для ин-тов физ. культуры / под общ. ред. В. Л. Карпмана. – 2-е изд., перераб. – М. : Физкультура и спорт, 1987. – 304 с. : ил.
21. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М.: Юрид. лит., 1969. 183 с.
22. Справочник специалиста по охране труда №2 февраль 2021 Издательство – ООО «Аktion-МЦФЭР», 2021. – 136 с.
23. Справочник специалиста по охране труда №9 сентябрь 2021 Издательство – ООО «Аktion-МЦФЭР», 2021. – 121 с.
24. Социальная политика АО «Радиозавод». - 2022. [Электронный ресурс] — Режим доступа: URL:<https://penza-radiozavod.ru/o-kompanii/sotsialnaya-politika.html>.

25. Совершенствование условий труда (На примере ООО «ПОБЕДА» Белгородской области) - 2022. [Электронный ресурс] — Режим доступа: URL:<https://nauchkor.ru/uploads/documents/5a4032347966e104c6a3e8b2.pdf>.
26. Труд и занятость в России. 2021: Стат.сб./Росстат -Т78 М., 2021. - 177 с.
27. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022).
28. Условия труда: отражение в трудовом праве и экономике Худякова С.С. // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2010. № 4 (10). С. 187-191.
29. Устав акционерного общества «Радиозавод» (редакция №6)/ утв. Приказом № 2 Генерального директора от 29.06.2018 г.
30. Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ.
31. Факторы, формирующие условия труда. - 2022. [Электронный ресурс] — Режим доступа: URL: <http://smorgonlizey.by/Metodkabinet/biblioteka/teorija/102.htm>.
32. Федеральный закон «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» и Федеральный закон «О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений» от 28.12.2016 № 503-ФЗ.
33. Харабуга С.Г. Суточный ритм и работоспособность. – М.: Знание, 1976. – 144 с.
- (34. Черкасов Г., Громов Ф. Условия труда: анализ и пути совершенствования. М.: Профиздат, 1974. 176 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ А

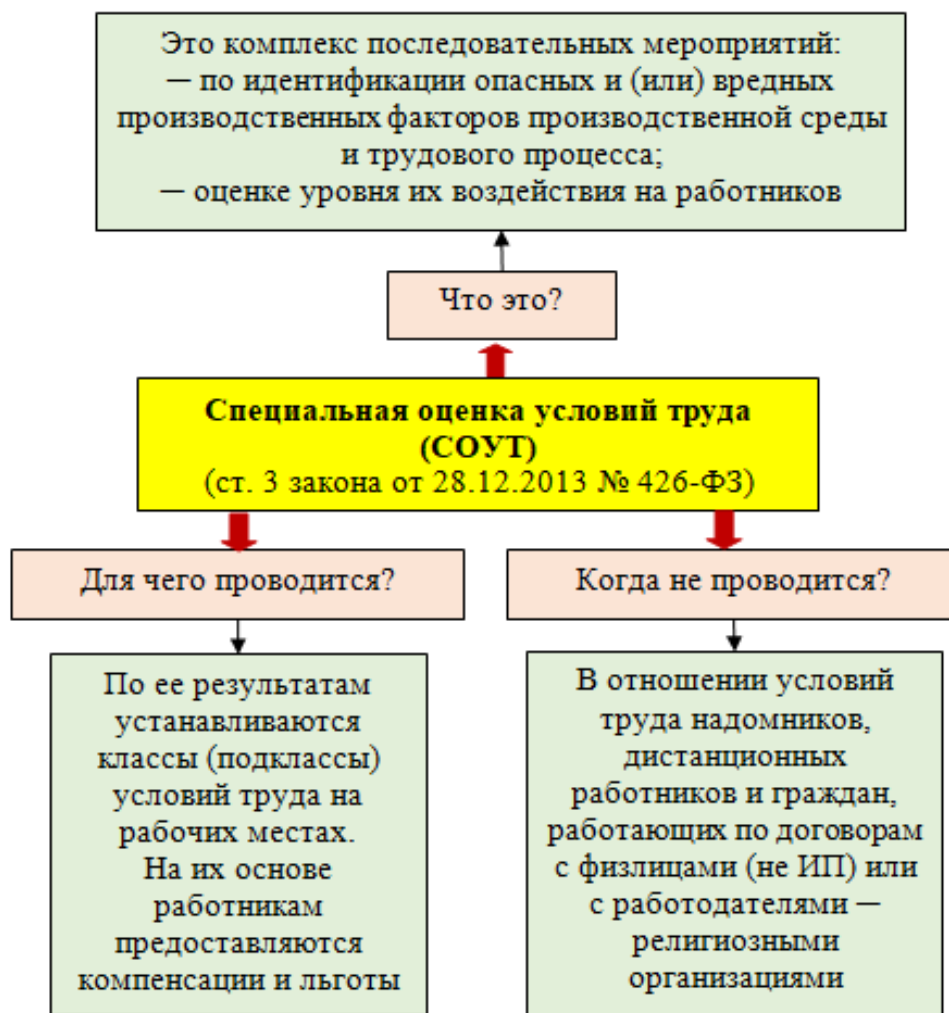
Факторы, определяющие условия труда



Источник: составлено автором по нормативным требованиям к условиям труда

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

О проведении специальной оценки условий труда



Источник: составлено автором по Федеральным законам «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Шаблон приказа на создание комиссии для проведения СОУТ

Общество с ограниченной ответственностью

«_____»

«_____» _____ 20 г.

г.

ПРИКАЗ №

о проведении специальной оценки условий труда

В целях реализации требований ст. 212 Трудового Кодекса РФ и в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в ООО «_____».

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Создать комиссию для организации и проведения специальной оценки условий труда в следующем составе:

Председатель комиссии: (например директор) Ф.И.О.(должность)

Члены комиссии:

1. Ф.И.О. (должность)

2. Ф.И.О. (должность)

2. Комиссии приступить к специальной оценке условий труда в ООО «_____» с «___» _____ 20 г.

3. Составу комиссии подготовить и утвердить Перечень рабочих мест, на которых необходимо провести специальную оценку условий труда.

4. Составу комиссии подготовить и направить на утверждение График проведения специальной оценки условий труда с указанием срока по каждому мероприятию.

5. Составу комиссии осуществлять руководство и контроль за проведением специальной оценки условий труда на всех ее этапах.

6. Назначить специалиста (например, представителя отдела кадров или секретаря) ответственным за хранение документации, по специальной оценке, условий труда.

7. Контроль исполнения настоящего Приказа возложить на председателя комиссии (или возлагаю на себя).

Генеральный директор

ООО «_____»

_____ ФИО

Шаблон приказа о завершении СОУТ

**ПРИКАЗ №
О завершении работ по специальной оценке условий труда**

В целях реализации требований ст. 212 Трудового Кодекса РФ и в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в ООО «_____».

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Считать работу по СОУТ, проведенную в соответствии с приказом от _____ № ____, завершенной.

2. _____:

– ознакомить работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под подпись в срок не позднее чем 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда председателем комиссии по проведению СОУТ;

– в срок не позднее 30 рабочих дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда на рабочих местах оформить декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда для рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы не идентифицированы, и направить в государственную инспекцию труда после их утверждения.

3. _____:

в срок не позднее чем в течение 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении СОУТ разместить на официальном сайте организации сводные данные о результатах проведения СОУТ в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда.

4. _____ проверить
правильность:

– предоставления работникам гарантий и компенсаций;
– направления работников на обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры;
– обеспечения работников средствами индивидуальной защиты.

5.

_____:

разработать план мероприятий по улучшению условий и охраны труда
(на основании перечня мероприятий по улучшению условий труда).

6. _____:

уведомить Фонд социального страхования о результатах СОУТ согласно
приказу ФСС от 26.09.2016 № 381.

7. _____:

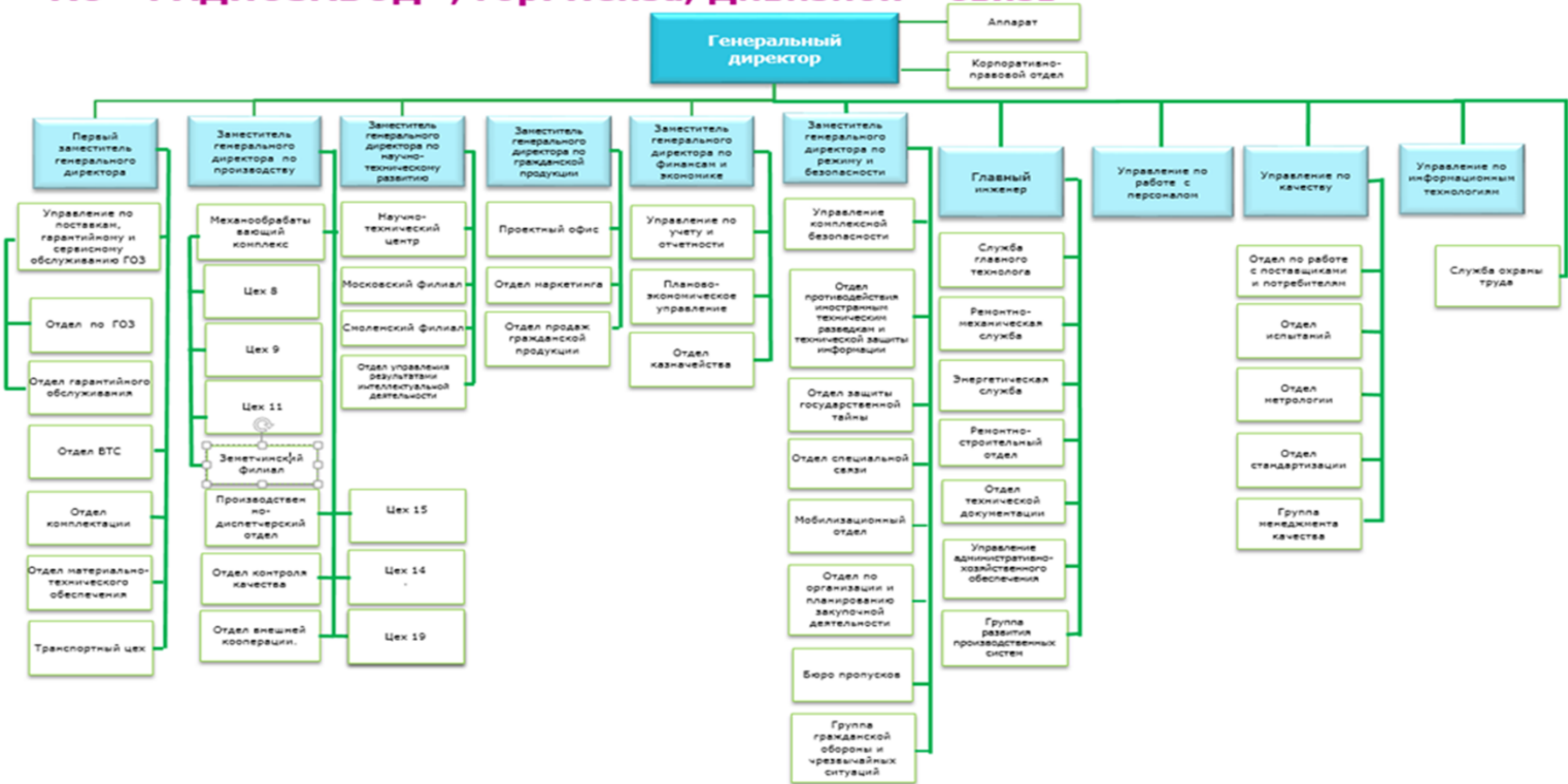
- представить предложения по внесению изменений в трудовые
договоры с работниками по результатам СОУТ в срок до _____;
- ознакомить ответственных лиц с настоящим приказом под подпись.

Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Генеральный директор
ООО «_____» _____ ФИО

Структура предприятия АО «Радиозавод»

АО «РАДИОЗАВОД», гор. Пенза, Дивизион «Связь»



ПРИЛОЖЕНИЕ Е

АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
«РАДИОЗАВОД»
(АО «Радиозавод»)

УТВЕРЖДАЮ
И.о. руководителя управления
по работе с персоналом
_____ Н.А. Чупрунова
« _____ » _____ 2020г.

ДОЛЖНОСТНАЯ ИНСТРУКЦИЯ И09-2020/ОП РУКОВОДИТЕЛЯ ГРУППЫ ПОДБОРА И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ОТДЕЛА ПЕРСОНАЛА

Дата введения «01» марта 2020г.

1. Общие сведения.

- 1.1 Руководитель группы подбора и развития персонала отдела персонала непосредственно подчиняется начальнику отдела персонала.
- 1.2 Целями деятельности руководителя группы подбора и развития персонала отдела персонала является:
- 1.2.1 участие в создании положительного HR-бренда предприятия;
 - 1.2.2 организация и координация работы подчинённых специалистов отдела персонала в соответствии с общими целями развития Общества и конкретными направлениями HR политики для достижения эффективного использования и профессионального совершенствования работников;
 - 1.2.3 обеспечение укомплектования предприятия работниками необходимых профессий, специальностей и квалификации;
 - 1.2.4 совершенствование процесса адаптации персонала;
 - 1.2.5 обеспечение эффективного взаимодействия с ВУЗами и студентами.
- 1.3 Руководитель группы подбора и развития персонала отдела персонала в своей деятельности руководствуется действующим законодательством, приказами, указаниями, распоряжениями вышестоящих руководителей, действующей нормативной и технической документацией по направлению деятельности, планами работы и настоящей должностной инструкцией.
- 1.4 Назначение на должность руководителя группы подбора и развития отдела персонала, освобождение от должности осуществляется приказом в порядке, установленном законодательством РФ.
- 1.5 В период отсутствия руководителя группы подбора и развития персонала отдела персонала, исполнение его полномочий осуществляется другим работником со схожей трудовой функцией.

2 Требования к образованию и обучению, опыту практической работы, особым условиям допуска к работе.

Руководитель группы подбора и развития персонала отдела персонала должен иметь высшее профессиональное образование (по специальности "управление персоналом") или высшее профессиональное образование и опыт работы в данной области более 5 лет и дополнительное

ПРИЛОЖЕНИЕ Ж

УТВЕРЖДЕН

приказом от «___» _____ 2022 г. № _____

КОДЕКС

этики и служебного поведения работников АО «Радиозавод»

1. Общие положения

1.1 Кодекс этики и служебного поведения работников АО «Радиозавод» (далее Кодекс) – основной элемент корпоративной культуры – устанавливает корпоративные ценности, требования и принципы, направленные на формирование единых этических стандартов деятельности АО «Радиозавод» (далее – Общество), стандарты и правила служебного поведения работников Общества, порядок информирования о выявленном или вероятном несоблюдении Кодекса, ответственность за несоблюдение Кодекса.

1.2 Кодекс разработан на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

1.3 Цель Кодекса состоит в обобщении этических норм и установлении правил служебного поведения, повышении эффективности выполнения работниками Общества своих должностных обязанностей, создании благоприятной атмосферы в трудовом коллективе, основанной на взаимоуважении, доверии и содействующей корпоративным ценностям и миссии АО «ОПК» (далее - Холдинг) и Общества.

1.4 Задачи Кодекса:

- довести до сведения каждого работника корпоративные ценности и миссию Общества;
- установить этические стандарты деятельности Общества и правила поведения работников;
- предоставить каждому работнику простое и понятное руководство по принятию решений в спорных и конфликтных ситуациях.

АНКЕТА

Уважаемый коллега! Просим Вас принять участие в опросе, направленном на изучение Вашей удовлетворенности различными аспектами трудовой деятельности и осведомленности о действующих на предприятии кадровых технологиях.

Правильность выводов и дальнейших мероприятий будет зависеть от искренности, точности и полноты Ваших ответов.

1. Ваша должность:

- руководитель;
- специалист;
- научный работник;
- работник;
- рабочий.

2. Ваш возраст:

- до 20 лет;
- 20-29 лет;
- 30-39 лет;
- 40-49 лет;
- 50-59 лет;
- старше 60 лет.

3. Стаж на предприятии:

- до 5 лет;
- 5-10 лет;
- 10-15 лет;
- 15-20 лет;
- более 20 лет.

4. Какие кадровые технологии применяются на предприятии?
- кадровое планирование;
 - набор персонала;
 - адаптация персонала;
 - формирование кадрового резерва;
 - материальное и нематериальное стимулирование;
 - оценка персонала;
 - обучение персонала;
 - затрудняюсь ответить.
5. Планируется ли на предприятии потребность в персонале?
- да;
 - нет;
 - затрудняюсь ответить.
6. Отметьте наиболее часто используемые источники набора кадров на предприятии.
- личные связи руководства и персонала;
 - деловые связи руководства и персонала;
 - объявления в СМИ;
 - кадровые агентства;
 - центры занятости;
 - вузы;
 - колледжи;
 - кадровый резерв;
 - ротация кадров;
 - затрудняюсь ответить.

7. Какие виды адаптации применяются на предприятии?
- испытательный срок;
 - программа введения в должность;
 - наставничество;
 - консультирование;
 - развитие персонала;
 - затрудняюсь ответить.
8. Формируется ли на предприятии кадровый резерв?
- кадровый резерв формируется систематически, условия выдвижения кандидатов доводятся до сведения коллектива;
 - кадровый резерв формируется, но условия выдвижения кандидатов не доводятся до сведения коллектива;
 - кадровый резерв не формируется;
 - затрудняюсь ответить.
9. Какие виды мотивации наиболее часто применяются на предприятии?
- материальная мотивация;
 - нематериальная мотивация;
 - затрудняюсь ответить.
10. Какие виды материального стимулирования Вы предпочитаете?
- премии;
 - оплата транспортных расходов;
 - льготное питание;
 - оплата обучения;
 - материальная помощь;
 - надбавки и компенсации.
11. Какие виды нематериального стимулирования Вы предпочитаете?

- корпоративные мероприятия;
- внутрикорпоративное обучение;
- почетные знаки, грамоты, звания, благодарности;
- квартальные трудовые соревнования;
- занесение в кадровый резерв;
- занесение в «Золотой фонд».

12. Существует ли на предприятии социальный пакет?

- да;
- нет;
- затрудняюсь ответить.

13. Каким образом формируется социальный пакет на предприятии?

- социальный пакет фиксирован;
- сотрудники вправе выбирать необходимые им выплаты и льготы;
- социальный пакет не применяется;
- затрудняюсь ответить.

14. Какие социальные гарантии и выплаты обеспечивает предприятие?

- бесплатное медицинское обслуживание;
- дополнительное медицинское страхование;
- обучение перспективной молодежи в вузах;
- оплата санаторно-курортного лечения;
- предоставление путевок в детские лагеря;
- посещение работниками спортивных комплексов;
- льготное питание;
- оплата транспортных расходов;
- оплата жилья;
- пособия по уходу за ребенком;
- отпускные;

- организация корпоративных мероприятий;
- затрудняюсь ответить.

15. Проводится ли на предприятии оценка соответствия характеристик сотрудника требованиям должности?

- да;
- нет;
- затрудняюсь ответить.

16. Каким образом предприятие осуществляет обучение сотрудников?

- переподготовка кадров;
- повышение квалификации в учреждениях профессионального образования;
- получение дополнительной квалификации;
- курсы на предприятии;
- обучение на рабочем месте;
- затрудняюсь ответить.

17. Какие методы обучения персонала на рабочем месте применяются на предприятии?

- производственный инструктаж;
- смена рабочего места (ротация);
- использование работников в качестве ассистентов, стажеров;
- наставничество;
- подготовка в проектных группах;
- затрудняюсь ответить.

18. Какие методы обучения персонала вне рабочего места применяются на предприятии?

- программированные курсы;

- конференции, лекции, семинары, беседы за «круглым» столом, экскурсии, встречи с руководством;
- деловые игры;
- тренинги;
- самостоятельное обучение;
- методы решения производственно-экономических проблем с помощью моделей;
- кружки качества, рабочие группы;
- затрудняюсь ответить.

19. Какие на Ваш взгляд категории работников наиболее часто направляются на обучение?

- руководители;
- специалисты;
- научные работники;
- работники;
- рабочие.

20. Оцените текучесть кадров на предприятии.

- уровень текучести постоянно возрастает;
- уровень текучести умеренный;
- уровень текучести минимален;
- затрудняюсь ответить.

Гайд глубинного интервью

1. Кто непосредственно организует работу по охране труда в организации? Какие основные функциональные обязанности?
2. Для каких должностей необходимы инструкции по охране труда и где фиксируется факт ознакомления с инструкциями?
3. Какие средства индивидуальной защиты предоставляются работникам в АО «Радиозавод», занятым с вредными и опасными условиями труда?
4. Что чаще всего является причиной получения травм работниками?
5. Какие производственные факторы в большей степени влияют на работников?
6. Каким документом в АО «Радиозавод» регламентируется режим работы и отдыха? Какой график работы устанавливается для персонала осуществляющего деятельность на производственной базе предприятия? Для каких работников устанавливаются перерывы в течение рабочей смены?
7. Кто является ответственным за обеспечение работников организации спец.одеждой, спец.обувью и другими СИЗ ?
8. Каким образом оцениваются условия труда в АО «Радиозавод»?



ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА И ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ

Основной целью руководства АО «Радиозавод» в области безопасности труда и охраны здоровья персонала является обеспечение сохранения жизни и здоровья работников.

Для достижения этой цели:

1. Руководство предприятия стремится к тому, чтобы АО «Радиозавод» стало самым безопасным производством.

2. Производственное оборудование, приспособления, инструменты должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда и промышленной безопасности, обеспечивать полную безопасность работников.

3. Обеспечение безопасности персонала в АО «Радиозавод» осуществляется на основе реализации федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации об охране труда и промышленной безопасности путем разработки, анализа и совершенствования всех процессов деятельности предприятия.

4. Каждый несчастный случай на производстве, в том числе микротравмы и каждый случай профессионального заболевания, авария и инцидент произошедшие на опасном производственном объекте, подлежат обязательному и своевременному расследованию и являются чрезвычайным происшествием.

5. Все работники АО «Радиозавод», включая руководителей, обязаны проходить обучение и проверку знаний требований охраны труда и промышленной безопасности.

6. Приведение условий труда на рабочих местах в соответствие санитарно – гигиеническим нормативам – обязанность каждого руководителя АО «Радиозавод».

7. Безопасность персонала достигается оптимальным сочетанием выполнения обязанностей, инициативы и ответственности каждого работника:

- ни один работник, включая руководителя, не должен осуществлять никаких действий, способствующих снижению безопасности персонала;

- долг каждого работника – активно участвовать в создании здоровых и безопасных условий труда и неукоснительно соблюдать требования федеральных законов и иных нормативных правовых актов по охране труда и промышленной безопасности.

8. Проведение эффективной экономической политики, стимулирующей создание здоровых и безопасных условий труда, в том числе за счет взносов

на обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9. Руководство АО «Радиозавод» берет на себя ответственность за реализацию политики в области безопасности труда и охраны здоровья и обязуется обеспечить каждому работнику безопасные условия труда.

Генеральный директор

О.Б. Ратников

ПОСЛЕДНИЙ ЛИСТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

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

Библиография 34 наименований.

Рисунков 12, таблиц 4 штук.

Отпечатано в двух экземплярах.

Один экземпляр сдан на кафедру.

«09» июня 2022 г.

Матиева В. В.

