

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

ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ
КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ТРУДА
И ЗДОРОВЬЯ ПЕРСОНАЛА**

Выпускная квалификационная работа
обучающегося по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
заочной формы обучения, группы 05001361
Шпилька Юлии Алексеевны

Научный руководитель
старший преподаватель
Трофименко Е.Н.

БЕЛГОРОД 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ ПЕРСОНАЛА.....	8
1.1. Управления безопасностью труда и здоровья персонала: понятие, сущность и значение.....	8
1.2. Нормативно-правового регулирования подсистемы управления безопасностью и здоровьем персонала.....	14
1.3. Методы и показатели оценки состояния безопасности труда и здоровья персонала в организации	23
ГЛАВА 2. ИССЛЕДОВАНИЕ СОВРЕМЕННОГО СОСТОЯНИЯ УПРАВЛЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ ПЕРСОНАЛА В ООО «УКЖФ П. СЕВЕРНЫЙ».....	31
2.1. Организационно-экономическая характеристика ООО «УКЖФ П. СЕВЕРНЫЙ».....	31
2.2. Изучение системы управления персоналом и показателей кадровых процессов в компании.....	35
2.3. Оценка системы управления безопасностью труда и здоровья персонала компании.....	43
ГЛАВА 3. МЕРОПРИЯТИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УПРАВЛЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ ПЕРСОНАЛА В ООО УКЖФ П. СЕВЕРНЫЙ».....	53
3.1. Система мероприятий по совершенствованию управления безопасностью труда и здоровья персонала компании.....	53
3.2. Обоснование социальной и экономической эффективности предлагаемой системы мероприятий.....	58
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	61
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	63
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	69

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы выпускной квалификационной работы заключается в том, что ответственность за безопасные условия труда и здоровья персонала является одним из основных обязательств администрации компании. Администрация должна своевременно внедрять современные средства техники безопасности, которые предупреждают производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, которые предотвращают возникновение профессиональных заболеваний персонала.

На современном этапе развития нашего общества, когда практически все работодатели стремятся с наименьшими расходами времени и денег извлечь максимальную прибыль, и, воспользовавшись появившимся в последнее время в стране недостатком рабочих мест, уделяют мало внимания, а иногда и в принципе пренебрегают требованиями безопасности труда.

Одним из условий устойчивого социально-экономического развития общества является трудовая активность всех его участников и обеспечение безопасности их жизнедеятельности. Как показывает опыт, ни один вид деятельности (трудовая, интеллектуальная, духовная и др.) не является абсолютно безопасным. Современный человек живет в мире природных, техногенных, социальных и других видов опасностей. Поэтому среди острейших глобальных проблем современной земной цивилизации наряду с международным терроризмом, военно-политическими и социально-религиозными конфликтами, важнейшее значение приобрели проблемы среды обитания человека – защита работающих от связанных с производством недугов, болезней и травм.

Несчастные случаи, невыходы на работу по болезни, текучесть рабочей силы причиняют обществу большие экономические потери.

Анализ производственных аварий и несчастных случаев показывает, что основными причинами производственного травматизма и профессиональной заболеваемости являются:

- нарушение трудовой и технологической дисциплины,
- низкий уровень профессиональной подготовки персонала,
- его некомпетентность в области безопасности,
- незнание техногенных опасностей и методов защиты от них, то

есть человеческий фактор во многих случаях является одной из главных причин негативных последствий.

Но в последние десятилетие во всем мире происходят большие перемены в управлении организациями. Все большее число результатов и фактов исследований говорит о том, что важную роль во влиянии на долгосрочный успех организаций и компаний занимает человеческий фактор. В рассмотрении вопросов безопасности и надежности руководства организаций и компаний, признавших это, преобладает важность персонала и его воздействие на безопасность и надежность.

Поэтому изучение опасностей и вредностей современного производства, насыщенного сложными техническими средствами, и особенностей трудовой деятельности в этих условиях должно являться одной из составляющих профессиональной подготовки специалистов различного уровня.

Важнейшим фактором, способствующим сокращению числа несчастных случаев и профзаболеваний, повышения безопасности и улучшения гигиены труда в условиях рыночной экономики является широкое использование принципов экономического стимулирования работодателей в создании достойных условий труда. Экономическое стимулирование предполагает материальную выгоду вложения средств в улучшение условий и охраны труда по сравнению с выплатами штрафов, повышенных страховых взносов, компенсации за работу в неблагоприятных условиях, значительных сумм на возмещение вреда и утрату трудоспособности.

Проблема регулирования безопасности труда и здоровья персонала становится одной из важнейших для государства и общества в целом. Изучение и решение проблем, связанных с предоставлением здоровых и безопасных условий, в которых проходит трудовая деятельность человека – одна из

наиболее важных задач в исследовании новейших технологий и систем производства. Исследование и выявление вероятных причин, профессиональных заболеваний, производственных несчастных случаев, аварий, пожаров, взрывов, и разработка мероприятий и требований, нацеленных на устранение этих причин, дают возможность создать безопасные и благоприятные условия для трудовой деятельности человека.

Поэтому становится нужным не только признание работодателем этой важности, но и обеспечение максимальной пользы для компании в результате использования данного вида ресурсов. Это возможно при правильной организации труда персонала, одной из основных задач которой на сегодняшний день становится обеспечение комфортных условий труда и здоровья персонала.

Степень научной разработанности темы выпускной квалификационной работы. Основы управления безопасностью труда и здоровьем персонала рассматриваются в различных нормативно-правовых документах государства, а также в различных работах российских ученых. Большой вклад в изучение проблемы безопасности труда и здоровья персонала внесли такие отечественные ученые как: Бобкова О.В., Бурлака Г.Н., Девясилова В.А., Жданкин Н.А., Зотов Б.И., Кудрямов В.И., Назаров А.К., Раздорожный А.А., Бобкова О.В., Герасимов Б.Н., Кибанов А.Я., Михнюка Т.В., Музыкаченко В.В., Федосеев В.Н., Шекшня С.В., Шаталова Н.И. и многие другие.

Объектом исследования является ООО «Управляющая компания жилищным фондом п. Северный».

Предметом исследования выступает подсистема управления безопасностью труда и здоровья персонала компании.

Целью выпускной квалификационной работы является разработка мероприятий по совершенствованию подсистемы управления безопасностью труда и здоровья персонала в ООО «УКЖФ п. Северный».

В ходе исследования были поставлены следующие задачи:

- изучить теоретических и методических основ управления безопасностью труда и здоровья персонала в отечественных и зарубежных источниках литературы;
- охарактеризовать систему управления персоналом ООО «Управляющая компания жилищным фондом п. Северный»;
- проанализировать современное состояние управления безопасностью труда и здоровья персонала ООО «Управляющая компания жилищным фондом п. Северный»;
- разработать мероприятия по совершенствованию подсистемы управления безопасностью труда и здоровья персонала в ООО «Управляющая компания жилищным фондом п. Северный».

В качестве **практическая значимость** исследования выступает, в первую очередь, рост производительности труда, так как благоприятные условия труда порождают положительный производственный климат в компании, что и идет в прямой зависимости с производительностью труда. Во-вторых, снижение показателей производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Следовательно, предложенные в выпускной квалификационной работе мероприятия по совершенствованию подсистемы управления безопасностью труда и здоровья персонала организации могут быть использованы руководством ООО «Управляющая компания жилищным фондом п. Северный» в целях получения положительного результата в области управления безопасностью труда и здоровья персонала.

В роли **информационной базы** при выполнении выпускной квалификационной работы выступают: Конституция РФ, Трудовой Кодекс РФ, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, комплекс подзаконных нормативно-правовых актов, а также устав компании, бухгалтерский баланс, отчет о прибылях и убытках, годовой отчет ООО «УКЖФ п. Северный» за последние 3 года.

Методы исследования, используемые при выполнении выпускной работы:

- метод срезов;
- архивный метод (анализ документов), анкетирование, интервью;
- количественный и качественный анализ полученных данных;
- структурный метод.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ ПЕРСОНАЛА

1.1. Управление безопасностью труда и здоровья персонала: понятие, сущность и значение

Безопасность организации подразумевает такое состояние, при котором обеспечивается защищенность ее персонала и жизненно-важных интересов от внешних и внутренних угроз. При достижении необходимого уровня безопасности снижаются какие-либо негативные последствия возможных нежелательных событий и создаются условия для получения наилучших результатов деятельности [16, с.17-20].

Безопасность труда предполагает обеспечение безопасности жизни и здоровья сотрудников в процессе их трудовой деятельности, включая социально-экономические, правовые, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и другие мероприятия [52, с.284].

Вся деятельность человека происходит в условиях окружающей среды (производственной или природной зоны) или другими словами - в среде обитания человека. Поэтому, в теории «безопасности жизнедеятельности» важнейшими понятиями выступают: деятельность, среда обитания, риск и безопасность [36, с.720].

В нашей стране действует законодательство в области охраны труда, направленное на обеспечение безопасности производственной деятельности человека.

Охрана труда - система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и другие мероприятия [1, с.25].

Таким образом, охрана труда охватывает все основные направления, которые образуют замкнутый цикл системы обеспечения безопасности жизни и здоровья сотрудников в ходе их трудовой деятельности. Весь комплекс мероприятий (социально-экономических, правовых, организационно-технические и т.д.), отдельно и в совокупности, направлен на создание таких условий труда, которые отвечали бы требованиям сохранения жизни и здоровья сотрудников в процессе их трудовой деятельности. Соответственно, нельзя понятие охраны труда просто отождествлять с правилами техники безопасности или гигиеной труда, так как они являются лишь одними из элементов охраны труда. Следует понимать, что охрана труда представляет собой систему, составляющими которой и являются техника безопасности, условия труда, производственно-санитарные нормы и т.д. [2, с.20].

К определению «безопасности персонала» можно перейти, оттолкнувшись от понятия безопасности человека, поскольку безопасность персонала включает в себя более общая категория - безопасность человека, его жизнедеятельность.

В таблице 1.1 мы рассмотрим определение понятия безопасность и здоровье персонала, с точки зрения различных авторов.

Таблица 1.1
Толкование понятия «безопасность и здоровье персонала» различными авторами

Автор	Определение
А.А. Тер-Акопов	Социальная защищенность человека, которая обеспечивает как сохранность самого человека, так и его отдельных жизненно-важных функций, на основе имеющихся возможностей общества.
И.В. Рощина	Защита основных жизненно-необходимых условий существования человека (жизни, здоровья, имущества, жилища и т.д.)
Ю.П. Зинченко	Состояние, обеспечивающее базовую защищенность личности, как социальный и нормативный идеал.
ТК РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 05.02.2018г.)	Система охраны жизни и здоровья работника в процессе его трудовой деятельности, которая включает в себя социально-

	экономические, правовые, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и прочие мероприятия.
--	--

На наш взгляд, определение Аркадия Аваковича Тер-Акопова является наиболее правильным, так как более полно раскрывает суть понятия «безопасность и здоровье персонала». Исходя из этого, можно сделать вывод, что безопасность труда и здоровье персонала – это такое состояние деятельности, при котором с высокой вероятностью исключается возникновение опасностей, а уровень риска в процессе деятельности не превышает допустимый уровень.

Соответственно, безопасность есть ни что иное, как комплексная система мер защиты непосредственно человека и его среды обитания от опасностей, возникающих в результате конкретной деятельности. Такая комплексная система безопасности формируется за счет нормативно-правовых, организационных, экономических, технических, санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мер [15, с.25].

Поскольку невозможно достичь абсолютной производственной безопасности, было введено понятия допустимого (приемлемого) риска. Допустимый (приемлемый) риск представляет собой такую минимальную величину риска, которую можно достичь на основе технических, экономических и технологических возможностей. Другими словами, допустимый риск представляет собой некий компромисс между необходимым уровнем безопасности и возможностями его достижения [35, с.120].

Экономические возможности повышения уровня безопасности технических систем и, соответственно, снижения величины допустимого риска ограничены. При увеличении финансовых затрат на повышение уровня безопасности технических систем может быть нанесен ущерб социальной сфере производства - уменьшение средств, выделяемых на спецодежду, заработную плату, медицинское обслуживание и т.д. Таким образом, уровень допустимо-

го риска определяется с учетом всех обстоятельств (технологических, экономических и социальных) и рассчитывается путем оптимизации затрат на инвестиции как в техническую, так и в социальную сферу производства [16, с.46]

Величина допустимого риска зависит от вида производства, профессии и вредных факторов, которыми он определяется. Для потенциально опасных видов производств (например, в угольной промышленности) или опасных профессий (пожарных, горноспасателей и т.д.) величина допустимого риска будет выше, чем для производств или профессий, где потенциальный уровень опасности ниже и количество вредных факторов меньше [3, с.125].

В соответствии со стандартами охраны труда вредные и опасные производственные факторы делятся на 4 группы, в зависимости от природы их возникновения: физические, химические, биологические и психофизиологические (рис. 1.1).

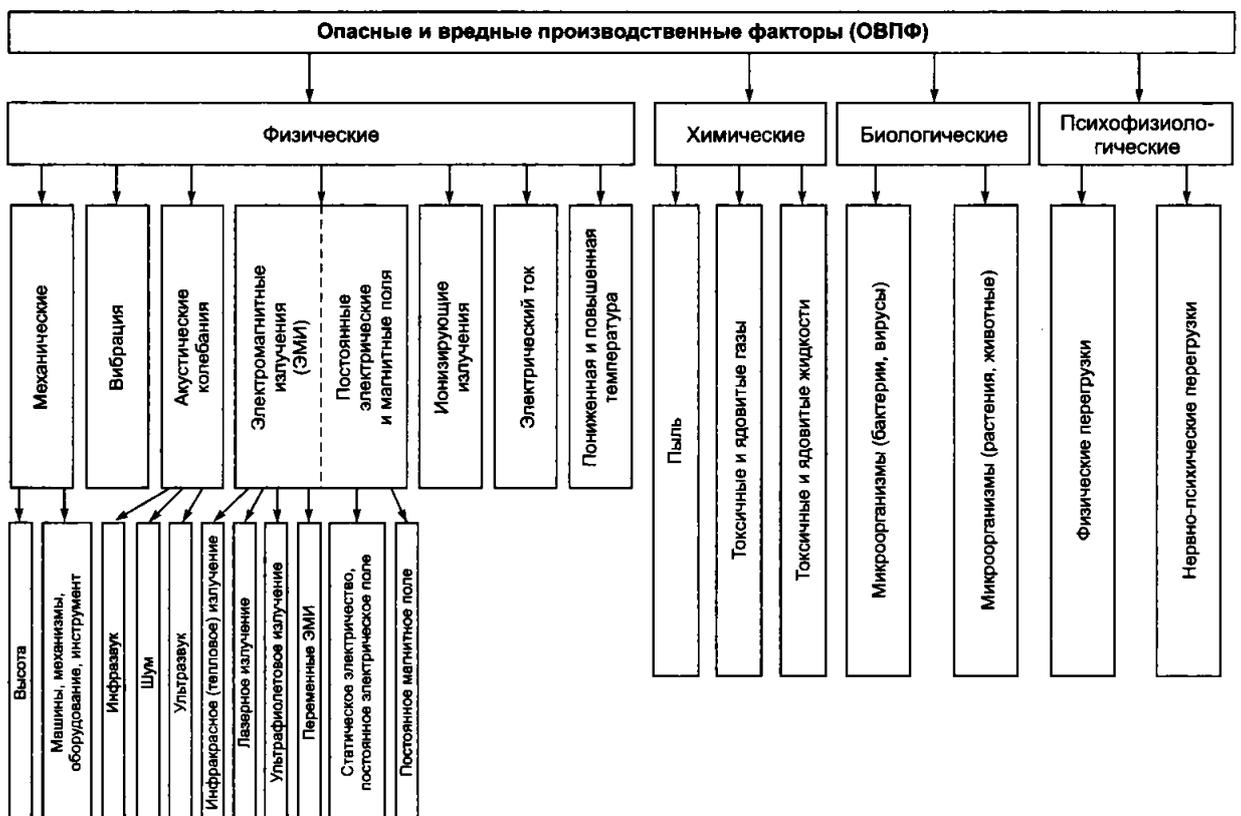


Рис. 1.1. Схема классификации опасных и вредных производственных факторов

К физическим факторам относятся:

- движущиеся машины и механизмы, подвижные части машин и оборудования, а также передвигающиеся изделия, заготовки и материалы;
- загазованность и запыленность воздуха, отклоняющиеся от параметров микроклимата;
- повышенный уровень шума, инфразвука и ультразвука;
- высокий уровень вибрации;
- электрический ток и статическое электричество;
- электромагнитное излучение, включая повышенный уровень электрической и магнитной составляющих;
- ионизирующее излучение;
- недостатки освещения, либо его пульсация, а также повышенное ультрафиолетовое и инфракрасное излучение.

К химическим факторам относятся:

- токсичные;
- сенсibiliзирующие;
- раздражающие;
- канцерогенные;
- мутагенные (влияющие на репродуктивную функцию человека).

Биологические факторы включают это макро- и микроорганизмы, влияние которых вызывает профессиональные травмы или заболевания.

Психофизиологические факторы подразумевают:

- физические перегрузки (динамические, статические или гиподинамию);
- нервно-психологические перегрузки (эмоциональные перегрузки, умственное перенапряжение, монотонность труда и т.д.) [34, с.72].

Все принципы и подходы, используемые для обеспечения безопасности труда, можно разделить на четыре основные группы (рис. 1.2.).

1. Ориентирующие – это основополагающие принципы, которые направляют конструкторов, проектировщиков, технологов и организаторов

производства на области поиска и методы решения задач безопасности персонала в ходе производственной деятельности.

2. Управленческие принципы – те, что предоставляют руководству предприятия возможность, исходя из законодательных и нормативных актов, выстроить организационную структуру и систему управления безопасностью, с четким распределением обязанностей, контролем и обратной связью, а также ответственностью должностных лиц за обеспечение безопасности персонала предприятия в процессе производственной деятельности.



Рис. 1.2. Подходы, используемые для обеспечения безопасности труда

3. Организационные принципы включают подбор и обучение кадров, систему нормирования труда и отдыха, организацию рабочего места с учетом эргономики.

4. Технические принципы, которые предусматривают комплекс типовых технических решений по обеспечению максимальной безопасности работы оборудования и протекания технологических процессов [14, с.36].

Таким образом, были определены место и роль безопасности труда и здоровья персонала в системе управления предприятием, а также рассмотрены подходы разных авторов к толкованию понятия «безопасность и здоровье сотрудников».

1.2 Нормативно-правового регулирования системы управления безопасностью и здоровьем персонала

Правовое поле для управления, контроля и надзора за безопасностью и охраной труда сформировано посредством многообразной и развитой системы законодательных и нормативно-правовых актов, регулирующих различные вопросы комплексной и сложной проблемы обеспечения безопасности и условий труда. С целью реализации законодательных и нормативных требований существует система управления охраной труда (СУОТ), для каждого элемент которой определены свои функции, обязанности и область деятельности, включая порядок действий и процедуры [18, с.146].

Все вопросы, касающиеся организации системы охраны труда на предприятиях и в организациях, включая требования по безопасности труда, регулируются законами, законодательным и нормативно-правовыми актами.

По своей иерархии все документы, регулирующие вопросы безопасности труда, можно подразделить на законодательные акты, нормативно-правовые акты и иные нормативные документы по охране труда федеральных органов законодательной и исполнительной власти Российской Федерации, а также ее субъектов [33, с.106].

Законодательство включает всю совокупность законов страны в какой-либо области права, в частности - в области охраны труда.

Законодательным актом по охране труда является документ, устанавливающий право работника на охрану труда в процессе его трудовой деятельности, утвержденный или принятый законодательным органом.

Нормативно-правовой акт по охране труда представляет собой документ, устанавливающий правовые, организационно-технические, санитарно-гигиенические и лечебно-профилактические требования, направленные на обеспечение безопасности, сохранение здоровья и работоспособности работника в процессе трудовой деятельности, утвержденный уполномоченным на это органом.

Основными законодательными актами, регламентирующими охрану труда в России, являются: Конституция РФ, ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» и Трудовой кодекс РФ.

Законодательные акты, помимо законов, включают Указы Президента России, Постановления Правительства РФ, а также постановления, письма, положения и другие документы министерств и ведомств.

По унификации и действию законодательные и нормативно-правовые акты подразделяются на пять уровней:

1. Единые законодательные акты, действующие на всей территории страны для всех предприятий, учреждений и организаций, и устанавливающие основные правила и принципы государства в области охраны труда. К таким актам относятся Федеральные законы, Указы Президента, Постановления Правительства и федеральных министерств и ведомств. Они утверждаются Государственной Думой, Президентом, Правительством, федеральными министерствами и ведомствами (например, Министерством труда и социального развития) [19, с.73].

2. Межотраслевые нормативно-правовые акты, действующие во всех отраслях экономики без исключения. К ним, например, относятся стандарты безопасности труда, санитарно-гигиенические нормы и правила работы с отдельными опасными и вредными производственными факторами и др. Такие акты разрабатываются и утверждаются только специально-уполномоченными федеральными органами власти.

3. Законодательные акты субъектов Российской Федерации, действующие только на территории данного субъекта и регулирующие отдельные вопросы охраны труда. Такие акты разрабатываются и утверждаются законодательными и исполнительными органами субъектов Российской Федерации.

4. Отраслевые нормативно-правовые акты, действующие только в той или иной отрасли промышленности (химической, текстильной, металлургической и т.д.) и не имеющие юридической силы в других отраслях. Эти акты разрабатываются и утверждаются отраслевыми министерствами и ведомст-

вами или другими уполномоченными органами (например, Госсанэпиднадзором, Госгортехнадзором и др.) применительно к конкретной отрасли.

5. Нормативно-правовые акты предприятий, представляющие собой документы по охране труда, которые действуют только на данном конкретном предприятии (инструкции, приказы и т.д.).

Законодательные и нормативно-правовые акты нижнего уровня не должны противоречить актам более высокого уровня. Так, отраслевые нормативно-правовые акты не могут противоречить межотраслевым, а региональные – общефедеральным и т.д. [5, с.44].

Основные законодательные акты по безопасности труда:

– Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации» (далее Закон) определяет основные направления государственной политики в области охраны труда, включая:

- обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- принятие и реализацию законодательных и нормативно-правовых актов об охране труда, федеральных и территориальных программ по улучшению условий и охраны труда;
- государственное управление охраной труда;
- государственный надзор и контроль за соблюдением требований по охране труда;
- содействие общественному контролю в области охраны труда;
- расследование несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и их анализ;
- защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и опасными условиями труда;
- координация деятельности в области охраны труда;

- распространение передового опыта работы по улучшению условий и охраны труда;
- государственное участие в финансировании мероприятий по охране труда;
- подготовка и повышение квалификации специалистов по охране труда;
- организация государственной статистической отчетности об условиях труда, о производственном травматизме, профессиональных заболеваниях и об их материальных последствиях;
- обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда;
- международное сотрудничество в области охраны труда;
- проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда;
- установления порядка обеспечения работников СИЗ и СКЗ, санитарно-бытовыми помещениями, лечебно-профилактическими средствами за счёт средств работодателя.

Реализацию перечисленных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивают федеральные органы государственной власти, органы власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, работодатели и профсоюзы путём совместных согласованных действий [20, с.44].

Данный Закон определяет единый на территории всей страны порядок регулирования взаимоотношений в области охраны труда между работниками и работодателями, вне зависимости от форм собственности, сферы деятельности и ведомственной подчиненности предприятий, учреждений и организаций [38, с.201].

Законом установлены основные положения относительно порядка регулирования отношений в области охраны труда, которые заключаются в следующем:

- определение управления охраной труда на государственном уровне и на уровне предприятия;
- установление обязанностей работодателей по обеспечению безопасных условий труда, а работников по выполнению требований безопасности;
- проведение обучения и инструктажа работников по охране труда и проведение медицинских осмотров;
- определение ответственности работодателя за вред, причинённый работнику трудовым увечьем, ответственности за невыполнение нормативных правовых требований по охране труда;
- предоставление льгот и компенсации работникам за тяжёлые работы и работы с вредными и опасными условиями труда;
- определение основных функций и ответственности органов государственного надзора и контроля за соблюдение законодательных и нормативно-правовых актов по охране труда;
- приостановление или закрытие производственной деятельности предприятий за нарушение законодательных и нормативно-правовых актов по охране труда [31, с.17].

Особое внимание следует обратить на статью 8 данного закона, где определяются права работника и устанавливается, что работник имеет право на рабочее место, защищённое от воздействия опасных и вредных факторов, которые могут вызвать травму, профессиональное заболевание или снижение работоспособности; на возмещение вреда, причиненного здоровью в связи с выполнением им своих трудовых обязанностей; на достоверную информацию от работодателя о состоянии условий и охраны труда на своем рабочем месте, о существующем риске, а также о принятых мерах по его защите; на

обеспечение СКЗ и СИЗ, на обучение безопасным методам и приемам труда за счёт средств работодателя [6, с.12].

Обязанности работодателя определены в статье 14 Закона. В ней сказано, что работодатель обязан обеспечить безопасность при эксплуатации зданий, сооружений и оборудования, безопасность технологических процессов и применяемого сырья и материалов, эффективную эксплуатацию СКЗ и СИЗ, которые он обязан предоставить работнику при необходимости, обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание, режим труда и отдыха работников, установленные законодательством.

Работодатель не имеет права применять новое сырьё и материалы, не прошедшие экспертизу на их влияния на человека (ст. 21 Закона).

В статье 9 Закона говорится, что при обнаружении у работника признаков профессионального заболевания или ухудшения здоровья из-за воздействия опасных или вредных производственных факторов (ОВПФ) работодатель, на основании медицинского заключения, должен перевести его на другую работу, не связанную с воздействием ОВПФ [31, с. 103].

Работник имеет право, без каких-либо для него последствий, отказаться от выполнения работы, в случае возникновения непосредственной опасности его жизни и здоровью, до устранения этой опасности.

Обязанности работника определены статьёй 15 данного закона. Работник обязан соблюдать инструкции, нормы и правила по охране труда, применять средства индивидуальной защиты, предусмотренные инструкциями, в установленном порядке проходить обучение, инструктаж и проверку на знание правил и инструкций по охране труда. Он обязан немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любых несчастных случаях, обнаружении профессионального заболевания, а также о ситуациях, которые создают угрозу жизни и здоровью.

В статье 12 Закона установлено, что в каждой организации, осуществляющей производственную деятельность и имеющую численность работников более 100 человек, должны быть создана служба охраны труда или вве-

дена должность специалиста по охране труда. При меньшей численности работников, решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда работодатель принимает самостоятельно, с учётом специфики деятельности предприятия.

Работник не должен нести расходов по финансированию мероприятий по улучшению условий и охране труда. Финансирование данных мероприятий в организациях (кроме федеральных учреждений) должно осуществляться в размере не менее 0.1% от суммы затрат на производство продукции, а в организациях, занимающихся эксплуатационной деятельностью, в размере не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов [21, с.79].

Вопросы охраны труда также отражены и в Трудовом кодексе Российской Федерации. В частности, там записано, что каждый работник имеет право на условия труда, отвечающие требованиям гигиены и безопасности; на обязательное социальное страхование; на возмещение ущерба, причинённого работнику в связи с выполнением трудовых обязанностей и т.д. Вопросы охраны труда выделены в специальный раздел «Охрана труда», где законодательно закреплены:

- обязанности работодателя и работника по обеспечению безопасных условий труда;
- медицинские осмотры некоторых категорий работников (работающие в пищевой промышленности, на транспортных предприятиях, в торговле и т.д., которые подвергаются воздействию ОВПФ);
- необходимость соответствия производственных объектов и продукции требованиям охраны труда;
- права работников на охрану труда и гарантии такого права;
- обязанность работников, в том числе руководителей, проходить обучение и проверку знаний по охране труда;
- несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию, обязанности работодателя при несчастном случае, порядок расследования

несчастных случаев, оформления материалов расследования и рассмотрения разногласий по материалам расследования [22, с.203].

В Трудовом кодексе также регулируется труд работников в возрасте до 18 лет, устанавливаются льготы и ограничения. Так, например, запрещается применение труда лиц моложе 18 лет на тяжёлых работах и работах с травмоопасными и вредными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может принести вред их нравственному развитию (в игорном бизнесе, в ночных клубах, на транспортировке и торговле табачными изделиями, спиртными напитками, наркотическими и токсическими препаратами) [7, с.13].

Лица моложе 21 года принимаются на работу только после обязательного медицинского осмотра и подлежат ежегодному обязательному медицинскому осмотру.

Учащиеся общеобразовательных и средних профессиональных учреждений до 15 лет могут быть приняты лишь на лёгкую работу, не причиняющую вреда здоровью и не нарушающую процесса обучения. Они могут быть приняты на работу только по достижении 14 лет, с согласия родителей.

К основным нормативным правовым актам по безопасности труда относятся:

Государственные стандарты системы стандартов безопасности труда (ГОСТ ССБТ). Система стандартов безопасности труда, утверждаемая Госстандартом России, является основным видом нормативных правовых актов по безопасности труда.

Система стандартов безопасности труда (ССБТ) -- это одна из систем государственной системы стандартизации (ГСС). Шифр (номер) ССБТ в системе ГСС -- 12. ССБТ представляет собой многоуровневую систему взаимосвязанных стандартов по безопасности труда. Этой системой стандартизованы требования безопасности, введен раздел «Требования безопасности» во все виды проектной документации на серийно-выпускаемую продукцию, а

также в рабочую конструкторскую и технологическую документацию. ССБТ включает в себя несколько подсистем.

Организационно-методические стандарты - устанавливают цель, задачи, структуру ССБТ, область распространения, особенности согласования стандартов ССБТ, терминологию, дают классификацию ОВПФ, принципы организации работ по безопасности труда.

Стандарты требований и норм по видам ОВПФ - устанавливают требования по видам ОВПФ и их ПДУ, методы и средства защиты от их воздействия, методы контроля за их уровнем [23, с.42].

Стандарты требований безопасности к оборудованию - устанавливают общие требования безопасности к отдельным видам производственного оборудования, методы контроля выполнения этих требований.

Стандарты требований безопасности к производственным процессам - устанавливают общие требования безопасности к отдельным производственным и технологическим процессам, методы контроля выполнения этих требований.

Стандарты требований безопасности к системам защиты устанавливают требования безопасности к системам защиты от ОВПФ.

Стандарты требований безопасности к зданиям и сооружениям устанавливают требования безопасности к зданиям и сооружениям [8, с.125].

Кроме ГОСТов и ССБТ, к нормативным правовым актам в области безопасности труда относятся: гигиенические нормативы (ГН), санитарные нормы (СН) и санитарные нормы и правила (СанПиН) Госкомсанэпиднадзора России; строительные нормы и правила (СНиП) Госстроя России; правила безопасности Госгортехнадзора России; документация Госэнергонадзора России, например, правила устройства энергоустановок (ПУЭ), межотраслевые правила по охране труда (правила безопасности) при эксплуатации электроустановок: межотраслевые правила по охране труда (ПОТМ) Минтруда России, выпуск которых начат недавно, а также межотраслевые организационно-методические документы (положения, методические указания (МУ),

методические руководства (МР), рекомендации, которые принимаются Правительством России, Минтрудом России, органами надзора и контроля за безопасностью и охраной труда. Отраслевая документация по охране труда представлена соответствующими правилами ведения работ, отраслевыми стандартами (ОСТ) и отраслевыми организационно-методическими документами.

1.3 Методы и показатели оценки состояния безопасности труда в организации

Любому современному производству необходима объективная оценка состояния безопасности труда. Для этого требуются прямые показатели, на основе объективных данных, с помощью которых можно было бы непредвзято оценивать эффективность системы управления охраной труда в организации [24, с.46].

Для оценки состояния охраны труда организации, по большому счёту, предлагается использовать множество коэффициентов, требующих глубокого и объективного анализа даже незначительных факторов, которые могут повлиять на конечный результат. А традиционные коэффициенты (например, частоты и тяжести травматизма) не дают необходимой объективной оценки работы предприятия в области охраны труда. Учитывая, что определение оценочных показателей состояния безопасности труда является неотъемлемой частью общей системы управления охраной труда на предприятии, требуется создание объективного, а главное, простого инструмента, который бы учитывал все интересующие нас аспекты [30, с.473].

В первую очередь необходимо задаться вопросом, какие данные будут являться прямыми (и будут заложены в основу анализа), а какие косвенными (могут быть задействованы в качестве поправочных коэффициентов). Для этого представим возможные показатели и классифицируем их с точки зрения объективности и погрешности данных. Классификация представлена в

таблице ниже и предполагает количественное выражение. Каждому из представленных прямых и косвенных показателей дана соответствующая характеристика.

Таблица 1.2

Классификация показателей безопасности труда

Прямые показатели	Характеристика показателей
Несчастные случаи на производстве	Основополагающий показатель работы системы охраны труда на производстве, который является ключевым при формировании инструмента оценки безопасности.
Дни потери трудоспособности, вследствие несчастных случаев на производстве	Один из самых простых и самых комплексных показателей, доступный без дополнительных оценок. Он показывает не только число травм, полученных работниками предприятия, но и их тяжесть, а также период восстановления. Но, при этом, может вносить и небольшую неточность в анализ, вследствие того, что процесс восстановления и реабилитации работника на данный момент не зависит напрямую от работодателя, а отчасти находится в руках самого пострадавшего.
Профессиональные заболевания	Показатель весьма сложный для анализа, т.к. носит долгосрочный характер и, тем самым, показывает состояние безопасности труда на предприятии в период до 30-40 лет, и включает в себя весь трудовой стаж работника на разных производствах, предприятиях, вследствие чего данный показатель не удовлетворяет задаваемым нами условиям.
Средняя численность работников	Данный показатель, несмотря на его простоту, максимально объективен и обязателен для оценки, т.к. дает возможность соотнести различные данные по предприятию к единице, побуждающей эти данные.
Работники, занятые на работах с вредными и опасными условиями труда	Показатель, характеризующий производственно-обусловленную и профессиональную заболеваемость, травмоопасность предприятия в целом, зачастую не подвержен изменению в меньшую сторону до отсутствия, в силу специфики отрасли или конкретных видов работ.
Косвенные показатели	
Предписания, выданные государственной инспекцией труда	Если в ходе проверки были обнаружены нарушения, вместе с актом проверки со-

	ставляется предписание государственного инспектора по труду.
Выявленные нарушения правил безопасности	Действующим законодательством предусмотрена ответственность за нарушение должностными лицами предприятий, учреждений и организаций общих либо специальных правил охраны труда, если эти нарушения могли повлечь несчастные случаи с людьми или иные тяжкие последствия либо повлекли телесные повреждения, утрату трудоспособности, смерть человека или причинение тяжких телесных повреждений.
Несчастные случаи с установленной причиной «личная неосторожность»	Вариант грубой неосторожности, когда пострадавший не предвидел вредных последствий своего поведения, хотя с учетом здравого смысла, знаний и опыта мог и должен был иметь их в виду. Чтобы оценить степень ответственности пострадавшего за допущенные нарушения, которые привели к несчастному случаю, комиссия по расследованию должна тщательно провести расследование и выявление всех обстоятельств.
Травмы любой степени тяжести, полученные работником в рабочее время	Причинение вреда здоровью рабочего или служащего, вследствие несчастного случая на производстве, которое повлекло за собой: необходимость перевода работника на другую работу, временную или стойкую утрату работником трудоспособности, смерть работника. Производственной травмой считается повреждение, которое сотрудник получил в рабочее время на территории предприятия или выполняя поручение руководства за его пределами. Кроме того, производственной травмой считается повреждение, полученное во время установленных трудовым договором перерывов, переработки, подготовки к началу работы, а также рабочих командировок.

Производственный травматизм, так или иначе, зависит от условий труда, поэтому для объективной оценки вероятности получения травмы работником, необходимо ввести поправочный коэффициент. Вполне очевидно, что классический коэффициент частоты травматизма не покажет справедливой

оценки состояния охраны труда на предприятиях с разными условиями труда [25, с.46].

Для отражения зависимости количества травм на производстве от количества работающих на вредных и опасных производствах, воспользуемся вышеупомянутым коэффициентом частоты травматизма, который определяется по формуле:

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

где $K_{\text{ч}}$ – коэффициент частоты травматизма; T – число травм на производстве; P – среднесписочное число работников.

Задачей объективной оценки состояния безопасности труда на предприятии является обозначение ключевых направлений работ в области охраны труда. Для возможности принятия оперативных решений, в первую очередь, необходимо исключить самые инертные составляющие безопасности труда. В данном случае, в качестве такой составляющей будут условия труда.

Для исключения данной составляющей в общей оценке, необходимо определить, в какой форме она будет нести более информативный характер. Представим условия труда в виде доли рабочих мест с вредными и опасными условиями труда:

$$d_{P_{\text{В}}} = \frac{P_{\text{В}}}{P} \quad (1.2)$$

где $d_{P_{\text{В}}}$ - доля работников, занятых во вредных и опасных условиях труда; $P_{\text{В}}$ – число работников, занятых во вредных и опасных условиях труда. Когда у нас есть число, определяющие долю работников, занятых на производствах с вредными и опасными условиями труда, мы можем установить его зависимость от $K_{\text{ч}}$ и частоты травматизма относительно условий труда ($K_{\text{чу}}$). Поскольку, зависимость условий труда и коэффициента частоты травматизма

описывалась степенной функцией, можно предположить, что $K_{\text{чу}}$ будет иметь формулу:

$$K_{\text{чу}} = \frac{K_{\text{ч}}}{d_{\text{рв}}^2} \quad (1.3)$$

После подстановки в формулу 1.1 формул 1.2 и 1.3, и соответствующих преобразований, коэффициент частоты травматизма относительно условий труда будет иметь следующий вид:

$$K_{\text{чу}} = \frac{1000TP}{P_{\text{в}}^2} \quad (1.4)$$

Методы оценки охраны труда:

1) Методика оценки социально-экономического состояния охраны труда на российских предприятиях.

Для оценки состояния охраны труда на российских предприятиях используют обобщенный показатель, в основе которого содержатся данные об аттестации рабочих мест по условиям труда, результаты трехступенчатого контроля, документы по присвоению оборудованию знака безопасности и т. п. Представляя охрану труда как систему медико-биологических, технологических и общественных знаний, для оценки состояния охраны труда можно рекомендовать интегральный показатель [9, с.25].

Интегральный уровень состояния охраны труда можно установить, как для участка или цеха, так и для предприятия в целом. Уровень состояния охраны труда, к которому должны стремиться на любом предприятии, равен 100 процентам.

К мероприятиям по улучшению условий и охраны труда относятся все виды хозяйственной деятельности, направленные на предупреждение, ликвидацию или снижение отрицательного воздействия вредных и опасных производственных факторов на работающих.

Для оценки результатов мероприятий по улучшению условий и охраны труда в настоящее время используют четыре группы показателей: изменение состояния условий труда; социальные; социально-экономические; экономические [29, с.279-283].

2) Методика оценки состояния охраны труда профессора Гандзюка.

Оценка состояния охраны труда на предприятии в целом и в его структурных подразделениях базируется на анализе данных аттестации рабочих мест, паспортизации санитарно-технического состояния цехов и отделов, результатов выполнения комплексных планов улучшения условий труда и санитарно-оздоровительных мероприятий, а также на динамике показателей производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

3) Методика оценки охраны труда Керб Р. П. Состояние охраны труда необходимо оценивать на основе показателей, их численной оценки и при сравнении с заданными или базовыми значениями.

Практика показывает, что для оценки состояния охраны труда могут применяться как оценочные, так и аналитические показатели.

4) Методика оценки рисков для анализа охраны труда.

Для организаций, имеющих намерение совершенствовать свою СУОТ, проблемными могут стать вопросы определения характера и масштаба рисков, а также увязка охраны труда с хозяйственными целями, т. е. интегрирования управления охраной труда в менеджмент организации [26, с.412].

Согласно ГОСТ Р 51897–2002, риск – это сочетание вероятности события и его последствий, а последствие – результат события или событий, которые применительно к аспектам безопасности всегда негативные. Предотвратить риск можно, исключив возможность вовлечения в рискованную ситуацию или предупредив вовлечение в нее. Процесс, связанный с риском, направленный на минимизацию негативных последствий и использование позитивных, представляет собой оптимизацию риска. Его последствия могут быть выражены качественно и количественно.

5) Методики оценки эффективности управления качеством охраны труда.

В рамках современных концепций качества определение, анализ и контроль расходов на качество охраны труда в организации являются первоочередной задачей. Согласно МС ИСО серии 9000 учет и оценка затрат на качество охраны труда – один из базовых элементов системы управления качеством охраны труда на Предприятии. Затраты на качество выступают как внутренняя экономическая основа системы управления качеством охраны труда, позволяющая определить экономические последствия любых управленческих решений, принимаемых для улучшения условий и безопасности труда [27, с.93].

Оценка состояния охраны труда осуществляется путем определения социального и экономического эффектов проводимых работодателями мероприятий по улучшению охраны труда.

Периодическому анализу подвергаются постоянно действующие процедуры наблюдения, измерения и учета деятельности по охране труда. Для достижения наибольшего эффекта ответственность и полномочия по наблюдению следует распределить по различным уровням управленческой структуры [10, с.251].

Основное назначение аудитов – представить информацию высшему руководству о функционировании системы управления охраной труда для анализа ее эффективности. Внутренние аудиты в организации проводят для установления соответствия СУОТ политике организации в области охраны труда, программам управления по реализации целей охраны труда и решаемым задачам, а также эффективности ее функционирования [28, с.11].

Таким образом, для оценки состояния охраны труда на российских предприятиях используют обобщенный показатель, в основе которого содержатся данные об аттестации рабочих мест по условиям труда, результаты трехступенчатого контроля, документы по присвоению оборудованию знака безопасности и т. п. Представляя охрану труда как систему медико-

биологических, технолого-технических и общественных знаний, для оценки состояния охраны труда можно рекомендовать интегральный показатель.

ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ УПРАВЛЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ ПЕРСОНАЛА В ООО «УКЖФ п. СЕВЕРНЫЙ»

2.1. Организационно-экономическая характеристика ООО «УКЖФ п. Северный»

ООО «Управляющая компания жилищным фондом п. Северный» - общество с ограниченной ответственностью, является юридическим лицом, свою деятельность организует и осуществляет на основании Устава (Приложение 1) и законодательства Российской Федерации, сокращённое наименование ООО «УКЖФ п. Северный»

Данная компания была зарегистрирована 10 апреля 2006 года и расположена по следующему адресу: 309518, Белгородская область, Белгородский район, поселок Северный, ул. Садовая, 84.

ООО «УКЖФ п. Северный» осуществляет свою деятельность по содержанию и ремонту общего имущества многоквартирных домов в п. Северный, п. Новосадовый, с. Бл. Игуменка, с. Ерик, с. Петропавловка, с. Беломестное На сегодняшний день на обслуживании компании находится 65 многоквартирных дома, общей площадью 154647,3 кв.м, в которых проживают 7457 человек.

Директор компании – Чугунов Александр Владимирович. Он является единоличным исполнительным органом и осуществляет руководство текущей деятельностью компании.

Целью деятельности компании является получение прибыли от хозяйственной и финансовой деятельности.

Основными видами деятельности организации являются:

- выполнение работ по управлению эксплуатацией жилищного фонда;
- проведение работ по текущему и капитальному ремонту жилищного фонда;

- уборка придомовой территории жилого фонда;
- вывоз бытовых отходов;
- услуги расчетно-кассового центра;
- санитарная уборка, сбор мусора и вторичных материалов;
- озеленение территорий;
- оказание платных бытовых услуг населению.

Ниже нами будет рассмотрена организационная структура управления ООО «УКЖФ п. Северный». Анализируя структуру управления компанией, можно сделать вывод, что тип структуры управления принадлежит к линейно-функциональному типу организационных структур.

Данный тип является наиболее распространенным. Преимуществами выбора этого типа организационной структуры является разгрузка высшего руководства, более глубокая, проработка стратегических вопросов по сравнению с линейной структурой. Недостатками такой структуры является неэффективный обмен информацией, отсутствие горизонтальных коммуникаций, медленная реакция на изменения науки и техники и других факторов внешней среды.

В подчинении директора находятся десять штабов, из них пять так же являются управленческими. К таким относятся:

- главный бухгалтер, к которому относятся бухгалтер и бухгалтер-кассир;
- главный экономист с подчинением экономиста;
- расчетно-кассовый центр, к которому относятся ведущий специалист РКЦ, бухгалтер-оператор, контролер-кассир и кассир по приему коммунальных плат;
- в отделе рабочих служащих подчиняются мастер, паспортист, диспетчер, кладовщик-экспедитор, механик, уборщик помещений и сторож.

К последнему отделу ремонтных бригад, подчиняются: содержание и ремонт конструктивных элементов, ремонт и обслуживание внутридомовых электрических, ремонт и обслуживание внутридомовых сетей, ремонт и

обслуживание внутридомовых сетей, благоустройство и санитарное обеспечение, транспортный участок и 4 жилищно-эксплуатационных участков - с. Ерик, с. Беломестное. п. Новосадовый и Ближняя Игуменка.

Главный инженер, инспектор ОК, специалист по охране труда, юрисконсульт и техник-энергетик, так же находятся в подчинении у директора, но не имеют собственных подчиненных.

На 1 марта 2018 года в компании трудится 102 человека. Далее, в таблице 2.1 будет представлена его организационная структура.

Таблица 2.1

Организационная структура управления ООО «УКПФ п. Северный»

№	Наименование структурного подразделения	Количество человек
1	2	3
1	Аппарат управления	10
2	Расчетно-кассовый центр	5
3	Рабочие и служащие	11
4	Содержание и ремонт конструктивных элементов ж/зданий (текущий ремонт)	12
5	Ремонт и обслуживание внутридомовых электрических и газовых сетей	4
6	Ремонт и обслуживание внутридомовых сетей теплоснабжения	12
7	Ремонт и обслуживание внутридомовых сетей водоснабжения и водоотведения	4
8	Благоустройство и санитарное обеспечение придомовой территории	27
9	Транспортный участок	4
10	Жилищно-эксплуатационный участок с. Ерик	2
11	Жилищно-эксплуатационный участок с. Петропавловка	2
12	Жилищно-эксплуатационный участок с. Беломестное	2
13	Жилищно-эксплуатационный участок п. Новосадовый и Бл. Игуменка	6
14	Итого:	102

В данной таблице, мы отобразили структурные подразделения компании и показали ее количественный состав.

Ниже будет целесообразно проанализировать основные показатели деятельности компании, которые будут отражены в таблице 2.2.

Таблица 2.2.

Экономические показатели ООО «УКЖФ п. Северный» за 3 года

Показатели	2015г.	2016г.	2017г.	Абсолютное отклонение		Темп роста, %	
				2016/ 2015	2017/ 2016	2016/ 2015	2017/ 2016
Выручка	54888	79360	88387	24472	9027	144,6	111,4
– в действующих ценах, тыс.руб.;	54888	70044	81238	15156	11194	127,6	116
– в сопоставимых ценах, тыс.руб.;							
Себестоимость в сумме, тыс.руб.	51744	78127	86934	126383	8807	151	111,3
Валовая прибыль (убыток), тыс.руб.	3144	1233	1453	-1911	220	39,2	117,8
Прибыль (убыток) от продаж, тыс.руб.	2378	369	441	- 2009	72	15,5	119,5
Прибыль (убыток) до налогообложения, тыс.руб.	-1674	429	42	-1245	-387	25	9
Чистая прибыль (убыток), тыс.руб.	-2512	3260	3290	2838	30	-	0,9
Рентабельность выручки, %	1,06	1,01	1,02	0,05	0,01	-	-
Среднегодовая стоимость основных средств, тыс.руб.	33765	37578	42804	3813	5226	111	113
Среднегодовая стоимость оборотных средств, тыс.руб.	1832	2409	2642	577	233	131	110
Коммерческие расходы	766	864	1012	98	148	113	117
Рентабельность продаж	4,33	0,46	0,5	-3,87	0,04	10,6	108,7
Среднесписочная численность работников, чел.	113	100	102	-13	-11	104,2	104,7
Индекс цен	-	1,088	1,133	-	-	-	-

При рассмотрении динамики экономических показателей отметим следующее: наблюдается рост выручки за три года. В 2015 году она составила 54888 тыс. руб., в 2016 – 70 044 тыс. руб., в 2017 году – 81238 тыс. руб. Увеличение выручки связано с тем, что компания привлекает с каждым годом все больше клиентов благодаря отличному сервису, который отличает ООО «УКЖФ п. Северный» от компаний-конкурентов. За анализируемый период выручка исследуемой компании увеличилась на 33499 тыс. руб. в основном за счет выручки от реализации основных услуг.

В период 2015-2017 гг. показатели прибыли от продаж увеличивались за счет уменьшения прочих расходов – в 2016 году прибыль от продаж составляла 369 тыс. руб., в 2017 году – 441 тыс. руб., в то время как показатели чистой прибыли увеличились всего на 30 тысяч рублей.

Таблица 2.3

Состав и структура основных производственных фондов ООО «УКЖФ п. Северный»

Виды основных фондов	2015 г.		2016 г.		2017 г.		Абсолютное Отклонение 2017/2015	Темп роста, % 2017/2015
	Тыс. руб.	%	Тыс. руб.	%	Тыс. руб.	%		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Здания	154158	16,4	156871	16,6	157583	16,4	+3425	102,2
Сооружения	2358	0,2	2358	0,2	2358	0,2	0	0
Машины и оборудование	757254	79,9	756547	79,6	762574	79,5	+5320	100,7
Транспортные средства	10557	1,1	11257	1,2	12657	1,3	+2100	119,8
Инвентарь	22987	2,4	23109	2,4	23589	2,6	+602	102,6
Итого:	947314	100	950142	100	958761	100	+11447	100

Таким образом, на основании таблицы 2.3 стоит отметить, что наблюдается постоянный рост основных производственных фондов компании. Наибольшему росту подвержены машины и оборудование (на 5320, в 2017 году по отношению к 2015 году). Также машины и оборудование имеют наибольший удельный вес в структуре основных фондов (79,5% в 2017 году).

Можно сделать вывод о том, что ООО «УКЖФ п. Северный» относительно молодая, но динамично развивающаяся компания, которая, не смотря на жёсткие конкурентные условия, на своем рынке предоставляемых услуг населению занимает высокие позиции.

2.2. Характеристика системы управления персонала компании

Кадровыми вопросами и процессами в ООО «Управляющая компания жилищным фондом п. Северный» занимается инспектор по кадрам. Проведя анализ методического обеспечения системы управления персоналом, мы выявили:

- наличие основных регламентирующих документов отдела кадров (положения об отделах, должностные инструкции);

- состав и использование кадровых документов, способы их ведения, систематизации, контроль за исполнением;
- документы, необходимые для рассмотрения;
- личная карточка работника (форма Т2);
- заявление о приеме на работу и увольнении;
- приказы о приеме, переводе, увольнении работника, предоставлении отпуска;
- трудовой договор;
- трудовая книжка;
- табель учета рабочего времени.

К задачам инспектора по кадрам относятся:

- подбор и расстановка кадров;
- учет личного состава и ведение кадровой документации;
- контроль соблюдения дисциплины труда;
- повышение квалификации работников;
- проведение аттестации;
- контроль соблюдения трудовых и социальных прав работников;
- поддержание и укрепление положительного социально-психологического климата, предупреждение трудовых конфликтов.

К функциям инспектора по кадрам относятся:

- определение текущей потребности в кадрах, анализ текучести кадров;
- подбор персонала совместно с руководителями заинтересованных подразделений;
- разработка штатного расписания компании;
- документирование приема, перевода, увольнения работников;
- прием, заполнение, хранение и выдача трудовых книжек;
- ведение учета личного состава работников компании, оформление личных дел, подготовка и выдача по требованию работника справок и копий документов;

- составление графика отпусков и учет использования отпусков, а также оформление отпусков в соответствии с их графиком;
- подготовка материалов для представления работников к поощрениям;
- подготовка материалов по привлечению работников к материальной и дисциплинарной ответственности;
- выполнение запросов о трудовом стаже работников, ранее работавших в компании;
- организация и участие в аттестации работников;
- составление планов повышения квалификации работников;
- организация табельного учета.

В данном задании нами будет конкретно рассмотрена система управления персоналом и развитие трудовых ресурсов в ООО «УКЖФ п. Северный».

Основными характеристиками персонала организации является структура и численность персонала. Структура персонала компании характеризуется соотношением различных категорий работников в их общей численности.

Анализ структуры персонала в представлен в таблице 2.4.

Таблица 2.4

Динамика численности персонала в ООО «УКЖФ п. Северный» за 2015-2017 гг.

Показатели	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Изменения 2016г. к 2015 г.		Изменения 2017г. к 2016 г.	
				отклонение (+,-)	темпы роста, %	откло- нение (+,-)	темпы роста, %
Персонал все- го, в том числе	113	100	102	-13	0.88	2	1,02
Руководители	27	25	25	-2	0.25	0	0
Специалисты	47	45	38	-2	0.25	-7	0.54
Рабочие	39	37	39	-2	0.25	2	0.13

Анализируя представленные категории персонала в ООО «УКЖФ п. Северный» отметим: в данной компании большую категорию сотрудников составляют рабочие, а меньшую руководители. В среднем, категории равны, так как везде +/- 30 человек.

Далее нами будет рассмотрен возрастной состав персонала компании 2015-2017 гг. рассмотрим в таблице 2.5.

Таблица 2.5

Динамика численности персонала по возрасту в
ООО «УПЖФ п. Северный» за 2015-2017 гг.

Показатели	2015г.	2016 г.	2017г.	Темпы роста 2017/2015
Среднесписочная численность, в т.ч. возрастная группа	113	100	102	-9,7
20-30	45	47	44	- 6,3
30-40	35	32	35	9,4
40-50	20	11	14	27,2
50 и более	13	10	9	-10,0

Данные таблицы 2.5 отражают возраст персонала компании, первая по уровню группа сотрудников принадлежит к самым молодым (14,6%), что также является отрицательным фактором: в силу молодости такие сотрудники легко относятся к смене окружающей обстановки и ищут способы реализации своих карьерных амбиций.

Таким образом, анализ позволил выявить предпосылки к текучести кадров: выход на пенсию; рождение ребенка; мотивационная неудовлетворенность.

Ниже рассмотрим состав персонала компании по полу и представим эти данные в таблице 2.6.

Таблица 2.6

Динамика численности мужчин и женщин в составе персонала компании
за 2015-2017 гг.

Категории персонала	2015г.		2016г.		2017г.		Отклонение относительное %	
	К-во, чел.	Уд. вес,%	К-вол. чел.	Уд. вес,%	К-во, чел.	Уд. вес, %	2016г. к 2015г.	2017г. к 2016г.
Мужчины	96	84,9	85	0,85	85	83,3	-11	0
Женщины	17	15,1	15	0,15	17	16,7	-2	2
Всего	113	100	100	100	102	100	-13	0

В ООО «УКЖФ п. Северный» заметна отрицательная динамика по всем показателям. В 2015 году в компании трудилось 96 мужчин, а в 2015 году количество трудящихся мужчин снизилось до 85 человек, что в процентах составляет 0,89 %. С численностью женщин динамика на одном уровне. В 2016 количество работающих мужчин снизилось на 2 человека по отношению к 2015 году, а в 2017 повысилось на то же количество.

Проанализировав данные можно судить, что большую долю в компании занимают мужчины, что связано с видами деятельности компании.

Ниже рассмотрим, образовательную структуру персонала в ООО «Управляющая компания жилищным фондом п. Северный» представлена в таблице 2.7.

Таблица 2.7

Динамика образовательной структуры персонала
В ООО «УКЖФ п. Северный» за 2015-2017 гг.

Уровень образования	2015г.		2016г.		2017г.		Абсолютное отклонение (+;-)	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	2016г. к 2015 г.	2017г. к 2016 г.
Высшее	75	75,9	67	67,0	69	67,6	-8	2
Среднее профессиональное	25	26,8	23	23,0	25	25,2	-2	2
Незаконченное высшее	13	10,3	10	10,0	8	7,2	-3	-2
Всего	113	100,0	100	100	102	100,0	-13	2

В профессионально-квалифицированных качествах персонала видно, что в компании у большинства имеется высшее образование. Но к 2017 году наблюдается тенденция падения сотрудников, имеющих высшее образование в связи с сокращением штатной численности персонала компании. Тот же факт можно применить к людям со средним профессиональным и незаконченным высшим образованием. Можно судить, что 70% сотрудников подготовлены по программам повышения квалификации либо имеют базовую подготовку, отвечающую современным требованиям.

Таблица 2.8

Расчет коэффициентов движения рабочей силы
в ООО «УКЖФ п. Северный» за 2015 -2017 гг.

Показатели	2015год	2016год	2017год	Отклонение отн. 2017/2015 %
Численность персонала, чел.	113	100	102	-9,0
Принято чел.	5	7	5	0
Выбыло чел.	18	6	9	50,0
в т.ч.:	-	-	-	-
- по сокращению штатов:				
- по собственному желанию:	16	5	9	56,0
- за нарушение трудовой дисциплины	2	1	0	0
1. Коэффициент прибытия персонала, %	4,4	7,0	5,0	114
2. Коэффициент выбытия персонала, %	16,0	6,0	9,0	56,0
4. Коэффициент текучести кадров, %	16,0	6,0	9,0	56,0
5. Коэффициент постоянства, %	84,0	93,0	95,0	113

В компанию за период с 2015 по 2017 год было принято 17 сотрудников, а уволено за тот же период 33 человека. По данным таблицы, можно сделать выводы, что в данной компании больше людей увольняют, чем принимают. Коэффициент оборота по прибытию за три года равен 114 %, а коэффициент оборота по убытию за тот же календарный период равен 56 %, коэффициент текучести равен 56%, а постоянства кадров в 2017 году составило 95%, а за 2015-2017 год коэффициент постоянства увеличился на 11%.

Важнейшим резервом повышения производительности труда персонала в любой организации, в том числе и в исследуемой компании, является рациональное использование рабочего времени рабочих путем всемерного сокращения всех видов потерь. Величина общих потерь рабочего времени на производстве, а также причины их возникновения выявляются в результате обработки фактических данных на основании действующих форм учета и отчетности.

Для анализа рабочего времени и выявления причин потерь были использованы таблицы рабочего времени, листы по нетрудоспособности, заявления и служебные записки. Причины потерь рабочего времени, а также расчёт уровня абсентеизма приведен в таблице 2.9.

Таблица 2.9.

Потери рабочего времени в связи с абсентеизмом

Причины потери рабочего времени	Документы, фиксирующие потери	2015г. чел.-дн.	2016г. чел.-дн.	2017г. чел.-дн.
1. по болезни	листы по нетрудоспособности	350	320	300
2.целодневные/ внутри- сменные простои организации	таблицы рабочего времени	0	0	0
3.административные от- пуска	заявления и служебные записки персонала	0	0	0
4. прогулы	служебные записки руководителей подразделений, ответственных лиц	10	8	6
Всего	официальные документы	360	328	306
Общий баланс рабочего времени организации за год, чел.-дни		27911	24700	24216
Коэффициент абсентеизма в т.ч. по болезни		1,3%	1,3%	1,3%

Проанализировав данные таблицы 2.9, можно сделать вывод о том, что основная причина потерь рабочего времени в ООО «УКЖФ П. Северный» – это отсутствие сотрудников по болезни. За последний год наблюдается положительная динамика в отношении прогулов, количество прогулов сократилось до 6 дней. Произведя расчет коэффициента абсентеизма, можно сделать вывод о том, что в 2017 году он по сравнению с 2016 годом остался прежним

и составил 1,3% рабочего времени, теряется в течение года из-за отсутствия работников на рабочем месте по болезни.

Ниже рассмотрим ряд затрат на персонал, включающий в себя совокупность расходов, связанных с привлечением, вознаграждением, стимулированием, решением социальных проблем, организацией работы и улучшением условий труда всего персонала. В таблице 2.10. приведена структура затрат на персонал за 2015-2017 гг.

Таблица 2.10

Структура затрат на персонал в ООО «УКЖФ п. Северный» в тыс.рублей

№	Вид затрат	Год			Отклонение уровня 2017 г. от 2015 г.	
		2015г.	2016г.	2017г.	абсолют., (+;-)	относит. %
1	Оплата труда	1 980,0	2 000,0	2 244,0	0,264	113,3
2	Набор и отбор персонала	0,150	0,170	0,200	0,050	133,3
3	Обучение и развитие персонала	0,100	0,150	0,200	0,100	200,0
4	Питание	-	-	-	-	-
5	Спецодежда	0,262	0,311	0,393	0,131	150,0
6	Охрана труда	0,454	0,478	0,520	0,066	114,5
7	Медицинское обслуживание	0,660	0,620	0,770	0,110	116,7
8	Организация отдыха	0,150	0,200	0,250	0,100	66,7
9	Оплата жилья	-	-	-	-	-
	Итого	3 756,0	3 929,0	4577,0	0,821	121,8

Проанализировав данные таблицы 2.10, можно сделать вывод о том, что фонд оплаты труда за три отчетных периоды увеличился на 0,264 тыс. руб. за счет увеличения заработной платы персонала. На набор и отбор персонала компании всего тратит 0,200 тыс.руб., что не скажешь об обучении и развитии, размер затрат на которых увеличился на 0,100 тыс. руб. В области охраны труда и динамика затрат увеличивается в положительную сторону, что позволят сделать вывод о том, что дирекция компании уделяет особое внимание безопасности труда персонала. Что касается оплаты питания и жилья персонала в ООО «УКЖФ п. Северный», то они не предусмотрены Уставом компании.

Таким образом, проанализировав систему управления персоналом и использования трудового потенциала в ООО «УКЖФ п. Северный» можно сделать вывод о том, количество сотрудников в организации составляет 102 человек, средний возраст которых 28 лет. Это позволяет сделать вывод о том, что организация имеет в своем распоряжении профессиональный кадровый состав.

2.3. Анализ системы управления безопасностью труда и здоровья персонала

Для более полного представления о системе управления безопасностью труда и здоровья персонала в ООО «Управляющая компания жилищным фондом п. Северный» проведем ее детальный анализ. В организационной структуре управления компанией есть должность специалиста по охране труда, который на основании своей должностной инструкции является ответственным за безопасность труда, то есть охрану труда всего персонала компании, так как в исследуемой компании работает всего 102 сотрудника, то в целом отделе по охране труда надобности нет.

Специалист по охране труда отвечает за:

- технику безопасности;
- противопожарную безопасность;
- осуществляет контроль за соблюдением, норма, правил, законов и инструкций по охране труда.

При осуществлении своей трудовой деятельности специалист по охране труда руководствуется «Инструкциями по организации работ по охране труда в компании». Эти инструкции были разработаны под руководством Управления по труду и занятости населения Белгородской области, а также в соответствии с Трудовым кодексом РФ, а также списком важнейших документов по охране труда для организаций, предприятий и компаний.

Для осуществления контроля охраны труда в компании применяют совместный административно-общественный контроль, директора компании, специалиста по охране труда и руководителей структурных подразделений с привлечением инспекторов государственного специального надзора и государственной службы по охране труда, через плановые и внеплановые проверки по охране труда и технике безопасности.

Для детального изучения современного состояния безопасности труда персонала и здоровья человека в ООО «УКЖФ п. Северный» нами были изучены и проанализированы следующие нормативно-правовые документы, имеющиеся в компании, а именно:

- Устав ООО «УКЖФ п. Северный».
- Правила противопожарной безопасности.
- Инструкции по охране труда всех категорий персонала.
- Листы нетрудоспособности, предоставленные инспектору по кадрам, сотрудниками компании за 2017 год.
- Журналы регистрации вводного и повторного инструктажа по технике безопасности и противопожарной безопасности.
- Отчет компании по затратам на охрану труда и обеспечение здоровья персонала за 2017 год.

В ООО «УКЖФ п. Северный» для учета контроля есть журналы, в которых по определенным нормам и требованиям осуществляются записи и отметки о реализации работ руководства компанией по созданию безопасных условий труда для персонала компании.

В целом надзор и контроль за соблюдением и несоблюдением правил, норм и инструкций по охране труда персонала компании осуществляет федеральный орган надзора.

Но также хочется отметить и недостаток в управлении безопасностью труда персонала в ООО «УКЖФ п. Северный», таков является отсутствие в помещениях компании информационных стендов по охране труда.

По изученной нами документации, можно сделать вывод о том, что руководящий состав ООО «Управляющая компания жилищным фондом п. Северный» систематически, на основании законодательных прав и норм, проводит проверку знаний по охране труда всего персонала компании, в таблице 2. нами представлены сроки проверки персонала на знания основ охраны труда. В комиссию по проверке входят директор, специалист по охране труда, руководители структурных подразделений и инспектор по кадрам, такая комиссия формируется на календарный год и утверждается приказом директора компании.

Таблица 2.11

Периодичность проверки знаний по охране труда у персонала ООО «Управляющая компания жилищным фондом п. Северный»

№ п/п	Категория персонала	Периодичность проверки знаний
1.	Руководители	ежегодно
2.	Специалисты	ежегодно
3	Рабочие	два раза в год и перед выполнением опасных работ

Анализируя данную таблицу, стоит отметить, что у руководителей и специалистов компании знания по охране труда проверяют ежегодно, а, что касается рабочих, но к ним относятся строже и знания по охране труда проверяют у них два раза в год, а при выполнении опасных работ, могут устроить им и внеплановую проверку. Результаты всех проверок персонала на знания основ безопасности труда фиксируются в специальном журнале.

Ниже, в таблице 2.12 нами будет представлен перечень инструктажей и обучения персонала на рабочем месте, а также его периодичность проведения.

Периодичность проведения инструктажей и обучения персонала на рабочих местах
в ООО «УКЖФ п. Северный»

№ п/п	Название инструктажа	Периодичность их проведения
1.	Инструктаж первичный	1 раз при поступлении на работу
2.	Инструктаж вторичный	1 раз в полгода
3.	Стажировка новых сотрудников	2 смены
4.	Обучение персонала основам охраны труда	1 раз в год
5.	Первичный инструктаж по противопожарной безопасности	1 раз при поступлении на работу
6.	Повторный инструктаж по противопожарной безопасности	1 раз в полгода

Представленные в таблице данные говорят о том, что в исследуемой компании большое внимание уделяется проведению инструктажей и обучению персонала основам по охране труда. Но при всем при этом, не практикуют обучение основам охраны труда новых сотрудников компании. Кроме прохождения инструктажа все новые сотрудники проходит стажировку в течение 2 рабочих дней под руководством руководителей структурных подразделений, но целесообразнее будет увеличить стажировки новых сотрудников при трудоустройстве до 5 рабочих дней, в зависимости от той должности, на которую они претендуют.

Далее нами будет рассмотрена обеспеченность некоторых сотрудников ООО «УКЖФ п. Северный» СИЗ – средствами индивидуальной защиты, на основании ГОСТов и стандартов, которые должны соответствовать СанПи-нам и представлена в таблице 2.13.

К СИЗ - средствам индивидуальной защиты относятся: маски, противогазы и респираторы, различные виды спецодежды и обуви, рукавицы, перчатки, каски, шлемы строительные, противозумовые шлемы, защитные очки, вклады, предохранительные пояса, дерматологические средства и другое. Эти средства создаются и выдаются на основании действующих норм. Их следует рассматривать как вспомогательные и временные меры защиты от опасных и вредных факторов.

Уровень обеспеченности некоторых сотрудников ООО «УКФЖ п. Северный»
средствами индивидуальной защиты

№ п/п	Должность сотрудника	Наименование средства индивидуальной защиты	Количество штук	Срок, на который выдается СИЗ
1.	Дворник	Комбинезон	1	1 год
		Рукавицы комбинированные	6	6 месяцев
		Перчатки резиновые	6	3 месяца
		Куртки (зимняя и демисезонная)	2	2 года
		Головной убор	2	2 года
2.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	2	1 год
		Косынка	1	1 год
		Перчатки резиновые	4	1 месяц
		Сапоги резиновые	1	3 года
3.	Механик	Защитные очки	1	2 года
		Комбинезон	1	1 год
		Перчатки на тканевой основе	12	полгода
		Каска	1	3 года
		Респиратор	4	1 год
4.	Кровельщик	Комбинезон	1	1 год
		Защитные очки	1	2 года
		Строительный шлем	1	3 года
		Хлопчатобумажные перчатки	6	3 месяца
		Предохранительный пояс	1	3 года
5.	Маляр-штукатур	Респиратор	4	1 месяц
		Комбинезон	1	1 год
		Головной убор	1	1 год
		Резиновые перчатки на тканевой основе	9	3 месяца

Из таблицы 2.13 видно, что в ООО «УКФЖ п. Северный» обеспечивает своих сотрудников средствами индивидуальной защиты согласно Типовым отраслевым нормам бесплатной выдачи СИЗ. Характеристика СИЗ (номенклатура, срок выдачи и нормы соответствия) устанавливается из личных карточек работников, занятых на определенном рабочем месте. На каждого ра-

ботника организации заведена личная карточка, в которой произведены отметки под роспись о выдаче СИЗ.

Все средства индивидуальной защиты, которые выдаются работникам, должны отвечать видам и условиям работы, а также обеспечивать им безопасность труда. Категорически не допускается приобретение и выдача работникам средств индивидуальной защиты без сертификата соответствия.

В случае увольнения сотрудника, рабочая одежда обязательно должна быть сдана, как и весь рабочий инвентарь под роспись.

Ниже рассмотрим и отразим в таблице 2.14 показатели заболеваемости сотрудников ООО «УКЖФ п. Северный» за 3 года.

Таблица 2.14

Анализ показателей заболеваемости персонала в ООО «УКЖФ п. Северный» за период с 2015 по 2017 годы

№ п/п	Показатель	Кол-во случаев заболеваний			Абсолютное отклонение, (+, -) 2017/2015	Темп прироста, (%) 2017/2015
		2015	2016	2017		
1.	Среднесписочная численность работников, чел.	113	100	102	-11	-9,8
2.	Количество случаев заболеваний с временной утратой трудоспособности	6	5	8	2	33,3
3.	Количество дней временной утраты трудоспособности	64	56	72	8	12,5
4.	Средняя длительность 1 случая нетрудоспособности, дн.	7	9	11	4	57,1

Из данной таблицы видно, что за период с 2014 по 2016 год количество случаев заболеваний с временной утратой трудоспособности увеличилось на 33,3% и стало на 2 случая больше. Также увеличилось количество дней временной утраты трудоспособности с 64 до 72, что в процентном соотношении составляет 12,5%. Средняя длительность одного случая нетрудоспособности увеличилась на 4 дня.

Далее нами будет, рассмотрены виды профессиональных заболеваний персонала в ООО «УКЖФ п. Северный» и представленные в таблице 2.15.

Таблица 2.15

Виды профессиональных заболеваний персонала в ООО «УКЖФ п. Северный»

№ п/п	Показатель	2015	2016	2016	Абсолютное отклонение, (+, -) 2017/2015	Темп прироста, (%) 2017/2015
1.	Отравления	5	3	7	2	40,0
2.	Заболевания, связанные с ЖКТ	2	1	2	0	0
3.	Заболевания, связанные с ЦНС	2	2	3	1	50,0
4.	Заболевания, связанные с системой кровообращения	4	3	4	0	0
5.	Заболевания, связанные с органами дыхания	8	9	9	1	12,5
6.	Заболевания, связанные с костно-мышечной системой	6	6	8	2	33,3

Делая анализ данной таблицы необходимо отметить, что за период с 2015 по 2017 год участились случаи, связанные с отравлением на 40%; заболевания, связанные с центральной нервной системой на 50%; заболевания, связанные с органами дыхания на 12,5%; заболевания, связанные с костно-мышечной системой на 33,3%.

Ниже рассмотрим случаи травматизма в ООО «УКЖФ п. Северный» за 3 года и представленные в таблице 2.16

Из данной таблицы видно, что общее количество случаев травматизма за период с 2015 по 2017 годы увеличилось на 15,3%. А именно, на 33,3% участились случаи удара строительными материалами; на 33,3 % увеличились случаи поражения электрическим током, на 50% увеличились случаи, связанные со сварочными работами. Все это свидетельствует о том, что сотрудники ООО «УКЖФ п. Северный» не всегда соблюдают правила техники безопасности труда.

Случаи травматизма в ООО «УКЖФ п. Северный» за 2015-2017 гг.

№ п/п	Показатель	Количество человек, получивших травмы			Абсолютное отклонение, (+, -) 2017/2015	Темп прироста, (%) 2017/2015
		2015	2016	2017		
1.	Нанесение травмы косилкой	5	4	5	0	0
2.	Удар строительными материалами	9	6	8	1	33,3
3.	Падение с высоты	2	5	3	0	0
4.	Поражение электрическим током	4	5	6	1	33,3
5	Травмы от сварочных работ	4	7	8	2	50
Итого:		24	27	30	2	15,3

Для наглядности проведем расчет коэффициента безопасности труда:

$$K_{\text{бт}} = \frac{K}{\text{Ч}_{\text{ср}}}; \quad (2.1)$$

где:

K – количество сотрудников, соблюдающих требования безопасности;

$\text{Ч}_{\text{ср}}$ – среднесписочная численность персонала.

Так как в компании среднесписочная численность персонала в 2017 году составляла 102 человека, а за 2017 год травмы разного рода получили 30 сотрудников, то значит, 72 сотрудника из 102 стараются соблюдать требования и правила безопасности труда ($102 - 30 = 72$).

$$K_{\text{бт}} = (72 / 102) * 100\% = 70,5.$$

Из полученных данных делаем вывод о том, что коэффициент безопасности труда в ООО «УКЖФ п. Северный» является достаточно высоким.

Но также стоит отметить, что уровень травматизма неблагоприятно влияет на производительность труда персонала, данные нами будут представлены в таблице 2.17.

По данным таблицы, можно сделать вывод о том, что производительность труда в 2017 году упала, что скорее всего и связано с уровнем травматизма. А выручка компании растет за счет новых домов, которые входят в обслуживание ООО «УКЖФ п. Северный».

Таблица 2.17

№ п/п	Показатель	2015	2016	2017	Отклонения	Темпы роста %
					2017/2015	2017/2015
1.	Выручка тыс. руб.	54 888	70 044	81 283	26 395	16,4%
2.	Численность персонала, чел.	113	102	100	-13	-11,5
3.	Отработано работниками за год, тыс. руб./чел.-час.	269,5	262,5	251,5	-18,0	-6,7
4.	Производительность труда 1 работника, тыс. руб.	714,69	668,42	650,73	-63,96	-9,0

Также в компании есть мероприятие, связанное с охраной здоровья персонала, такое как ежегодный медицинский осмотр персонала компании.

Неблагоприятные факторы практически не влияют на безопасность и состояние здоровья сотрудников, так ответило 70% опрошенных, но 30% респондентов наоборот утверждают, что на общее состояние их здоровья сказываются следующие факторы:

- работа на высоте – 10% респондентов;
- работа с лакокрасочными материалами - 5%;
- сварочные работы – 15%.

Также мы выяснили, что все опрошенные сотрудники хотели бы проходить регулярный плановый осмотр и дальнейшую реабилитацию за счет компании, если ухудшение здоровья напрямую связано с выполнением их должностных обязанностей. 80% респондентов считают систему охраны здоровья персонала эффективной, но 20% опрошенных утверждают об обратном.

Таким образом, проведя исследование, мы выяснили, что на предприятии существует ряд недостатков в области безопасности труда и здоровья персонала, а именно:

- выполнение должностных обязанностей специалиста по охране труда мало эффективное;

- отсутствие информационных стендов по охране труда;
- несоблюдение безопасности труда персонала компании;
- неэффективная система стажировок по безопасности труда для молодых сотрудников;
- отсутствует эффективной системы профилактики заболеваемости, что ведет к снижению производительности труда персонала.

Во 2 главе выпускной квалификационной работы мы провели анализ организационно-экономической характеристики ООО «Управляющая компания жилищным фондом п. Северный», а также проанализировали организационную структуру управления и динамику показателей основных кадровых процессов, протекающих в компании.

При рассмотрении динамики экономических показателей отметим следующее: наблюдается рост выручки за три года. В 2015 году она составила 54888 тыс. руб., в 2016 – 70 044 тыс. руб., в 2017 году – 81238 тыс. руб. Увеличение выручки связано с тем, что компания привлекает с каждым годом все больше клиентов благодаря отличному сервису, который отличает ООО «УКЖФ п. Северный» от компаний-конкурентов. За анализируемый период выручка исследуемой компании увеличилась на 26 350 тыс. руб. в основном за счет выручки от реализации основных услуг.

Стоит отметить, что в ООО «УКЖФ п. Северный» относительно молодая, но динамично развивающаяся компания, которая, не смотря на жёсткие конкурентные условия, на своем рынке предоставляемых услуг населению занимает высокие позиции.

Проанализировав систему управления персоналом и использования трудового потенциала в ООО «УКЖФ п. Северный» можно сделать вывод о том, количество сотрудников в компании составляет 102 человек, средний возраст которых 28 лет. Это позволяет сделать вывод о том, что компания имеет в своем распоряжении молодой кадровый состав. Но надо отметить, что за последние три года увеличилась текучесть персонала, а это негативно влияет на производительность труда персонала и в целом, на имидж компа-

нии. Всю кадровую работу в компании выполняет инспектор по кадрам, которые назначается на должность приказом директора компании.

Проведя исследование, мы выяснили, что в компании существует ряд недостатков в области безопасности труда и здоровья персонала, а именно:

- выполнение должностных обязанностей специалиста по охране труда мало эффективное;
- отсутствие информационных стендов по охране труда;
- несоблюдение безопасности труда персонала компании;
- неэффективная система стажировок по безопасности труда для молодых сотрудников;
- отсутствует эффективной системы профилактики заболеваемости, что ведет к снижению производительности труда персонала.

Все вышеперечисленные недостатки надо устранять, чтобы они не привели к уменьшению чистой прибыли компании, а также необходимо сократить количество сотрудников, которые по разным причинам получают травмы и заболевания при выполнении своих должностных обязанностей.

ГЛАВА 3. МЕРОПРИЯТИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УПРАВЛЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ ПЕРСОНАЛА В ООО «УКЖФ П. СЕВЕРНЫЙ»

3.1. Система мероприятий по совершенствованию управления безопасностью труда и здоровья персонала компании

Во 2 главе выпускной квалификационной работы нами был проведен анализ безопасности труда и здоровья персонала в ООО «Управляющая компания жилищным фондом» на основании которого выявили определенные недостатки.

На основании этих недостатков мы предлагаем разработать систему мероприятий, которая будет направлена на совершенствование управления безопасностью и здоровьем персонала компании. Представим и рассмотрим их более подробно в таблице 3.1.

Таблица 3.1

Система мероприятий, направленных на совершенствование управления безопасностью и здоровьем персонала в ООО «УКЖФ п. Северный»

№ п/п	Проблема	Рекомендации	Мероприятия	Результаты
1.	Мало эффективное выполнение должностных функций специалиста по охране труда	Рационализация выполнения функций охраны труда в организации	Провести дополнительное обучение специалиста по охране труда	Повышение эффективности функций охраны труда в организации
2.	Несоблюдение техники безопасности сотрудниками организации.	Укрепление и контроль дисциплины в области безопасности труда среди персонала организации	Создание индивидуальных электронных карточек нарушений персонала	Повышение безопасности труда и снижение травматизма персонала
3.	Неэффективная система стажировок по безопасности труда для молодых сотрудников.	Рационализация системы стажировок в организации путем увеличения количества смен в зависимости от стажа и опыта работников	3.1. Продлить стажировки на рабочем месте с 2 рабочих дней до 5 рабочих дней в зависимости от занимаемой вакантной должности и опыта работы.	Совершенствование системы стажировок на рабочем месте.

			3.2. Провести обучение охране труда для новых сотрудников в течение месяца после приема на работу.	
4.	Отсутствие информационных стендов по охране труда	Закрепление знаний по охране труда	Приобрести и оформить стенды с наглядной информацией по охране труда	Получения дополнительных знаний по безопасности труда и соблюдения правил безопасности
5.	Отсутствие действенной системы профилактики заболеваемости персонала	Предложение по разработке эффективной системы профилактики заболеваемости персонала	5.1. Разработка плана программы по снижению заболеваемости работников 5.2. Осуществление ежегодной медицинской диагностики, помимо ежегодных, предусмотренных медицинских осмотров 5.3. Приобретение набора медикаментов для профилактики заболеваемости персонала	Снижение количества больничных листов и повышение производительности труда персонала на 5%.

Ниже рассмотрим наши мероприятия более подробно и содержательно.

1. Провести дополнительное обучение специалиста по охране труда, в силу периодически меняющихся требований и знаний в сфере безопасности труда персонала.

Отсутствие дополнительного обучения по охране труда является препятствием по качественному выполнению данных функций и контролю безопасности труда в компании. На наш взгляд, специалисту по охране труда необходимо пройти дополнительное обучение для более качественного выполнения своих должностных обязанностей.

2. Создание индивидуальных электронных карточек нарушений персонала.

В настоящее время в ООО «УКЖФ п. Северный» имеются журналы регистрации нарушений, но в бумажном виде. В таком виде достаточно сложно сосчитать количество нарушений и вести постоянный контроль за тем или иным сотрудником, не соблюдающим технику безопасности труда. Мы предлагаем создать электронную базу, в которой пофамильно будут заведены индивидуальные карточки с учетом всех нарушений. Это позволит контролировать сотрудников, которые формально относятся к технике безопасности труда и будет способствовать укреплению дисциплины в данной области.

3. Продлить стажировки на рабочем месте с 2 рабочих дней до 5 рабочих дней в зависимости занимаемой вакантной должности и опыта работы.

3.1. На наш взгляд, существующая система стажировок в компании не совсем совершенна. Стажировки проводятся в количестве 2 рабочих дней. Мы считаем, что для вновь принятых сотрудников и тех, у кого небольшой стаж работы и мало опыта, необходимо продлить стажировки до 5 рабочих дней.

3.2. Провести обучение охране труда для новых сотрудников в течение месяца после приема на работу. В настоящее время, при приеме на работу в ООО «УКЖФ п. Северный» сотрудники проходят первичный инструктаж. На наш взгляд, во избежание получения травм и нарушения техники безопасности необходимо проводить обучение сотрудников охране труда, в течение 1 месяца со дня приема на работу.

4. Приобрести и оформить стенды с наглядной информацией по охране труда в зданиях компании, для закрепления знаний по технике безопасности персоналом компании.

5. Разработка программы снижения заболеваемости работников.

5.1. Разработка плана программы по снижению заболеваемости персонала. Предполагает включение мероприятий 5.2. и 5.3., позволяет отслеживать ход реализации программы по снижению заболеваемости персонала и ответственных за выполнение данных мероприятий. План программы представлен в приложении 4.

5.2. Для реализации данной рекомендации, необходимо помимо планового ежегодного медицинского осмотра проводить регулярный широкомасштабный диагностический осмотр сотрудников компании. В рамках наших рекомендаций реализация данного мероприятия несет незначительные затраты, так как на ежегодный плановый медицинский осмотр компанией выделяются средства в медицинское учреждение (в среднем по 2 400 рублей на человека (сумма рассчитывается исходя из пола, возраста и количества человек)).

С лечебным учреждением на проведение медицинских осмотров заключается договор. Дополнительная диагностика предполагает помимо осмотра специалистов, которых сотрудники проходят ежегодно, необходимо включить и таких как: иммунолог, маммолог для женщин (после 40 лет), уролог для мужчин. Еще необходимо проходить процедуру сдачи крови и мочи на общий анализ. Стоимость данного мероприятия будет составлять 1200 рублей, так как осмотр специалистами иммунолог, маммолог, уролог обойдется в 300 рублей за каждого, общий анализ крови -200 рублей, и мочи - 100 рублей.

Ниже нами будет представлена стоимость предлагаемой системы мероприятий, а также ответственные лица и срок реализации мероприятий.

Таблица 3.2.

Оценка стоимости системы мероприятий по совершенствованию оценки эффективности использования персонала

№	Название мероприятия	Срок реализации	Ответственные лица	Затраты
2.	Дополнительное обучение специалиста по охране труда по охране цента по охране труда БГТУ им. Шухова	11.06.2018 – 11.07.2018	Директор, инспектор по кадрам, главный бухгалтер	17 000 руб.
3.	Создание индивидуальных электронных карточек нарушений персонала	11.06.2018 – 30.06.2018	Инспектор по кадрам, программист, главный бухгалтер	В рамках заработной платы инспектора по кадрам и программиста

4.	Продлить стажировки на рабочем месте с 2 рабочих дней до 5 рабочих мест в зависимости от опыта работа и занимаемой вакантной должности	14.06.2018 – 18.06.2018	Директор, начальник отдела кадров, руководители структурных подразделений	В рамках заработной платы сотрудников
5.	Провести обучение 10 новых сотрудников по курсу «Охрана труда» в течение месяца после приема на работу на базе Лицензированного учебного центра по охране труда «ПрофАкадемия», г. Белгород	19.06.2018 – 18.07.2018	Директор, инспектор по кадрам, бухгалтер	44 400 руб. (10 чел. * 4 400 руб.)
6.	Приобретение, установка и оформления информационного стендов по охране труда персонала	02.07.2018 – 16.07.2018	Специалист по охране труда, бухгалтер	15 000 руб. (3 стенда*5 000 руб.)
7.	Разработка плана программы по снижению заболеваемости работников	02.07.2018 – 12.07.2018	Инспектор по кадрам, юрист	В рамках заработной платы ответственных лиц
8.	Осуществление ежегодной медицинской диагностики, помимо ежегодных, предусмотренных медицинских осмотров (по желанию сотрудников)	По мере необходимости	Инспектор по кадрам, руководители структурных подразделений	76 000 руб.
9.	Приобретение набора медикаментов для профилактики заболеваемости	12.07.2018 – 14.07.2018	Специалист по охране труда, главный бухгалтер	25 000 руб.
10.	Итого:			177 400 руб.

Из данных таблицы видно, что затраты на предложенную систему мероприятий составляют 177 400 руб., что вполне реально финансово осилить руководству ООО «УКЖФ п. Северный».

Таким образом, в данном параграфе мы предложили систему мероприятий, которые по-нашему может и не на 100%, но хотя бы частично решить проблемы с управлением безопасностью труда в компании.

3.2. Обоснование социальной и экономической эффективности системы мероприятий

В параграфе 2.3 выпускной квалификационной работы мы проанализировали существующие условия безопасности труда и здоровья персонала в ООО «УКЖФ п. Северный» и выявили, что из 102 человек, работающих в организации, 30 человек нарушили технику безопасности. Коэффициент безопасности труда до предложенной нами системы мероприятий составил 70,5%.

Ниже проведем расчет коэффициента безопасности труда после предложенных мероприятий:

$$K_{\text{бт}} = \frac{K}{\text{ч}_{\text{ср}}}; \quad (3.1)$$

где:

K – количество сотрудников, соблюдающих требования безопасности;

$\text{ч}_{\text{ср}}$ – среднесписочная численность персонала.

Напомним, что одним из мероприятий является обучение новых сотрудников курсу «Основы охраны труда». Мы предлагаем обучить 10 человек. Таким образом, после обучения 10 человек, нарушение техники безопасности снизится до 20 человек ($30 - 10 = 20$ чел.).

Так как в организации среднесписочная численность персонала составляет 40 человек, а количество травмированных предположительно снизилось до 9 человек, следовательно, количество человек, соблюдающих требования техники безопасности увеличится до 82 человека из 102 ($102 - 20 = 82$ чел.).

$$K_{\text{бт}} = (82 / 102) * 100\% = 80,4.$$

Рассчитаем эффект безопасности труда:

$$\text{Эф}_{\text{бт}} = K_{\text{бт}2} - K_{\text{бт}1}; \quad (3.2)$$

где:

$\text{Эф}_{\text{бт}}$ – эффект безопасности труда;

$K_{\text{бт}1}$ – коэффициент безопасности труда до предложенных мероприятий;

$K_{\text{бт}2}$ – коэффициент безопасности труда после предложенных мероприятий.

$$\text{Эф}_{\text{бт}} = 80,4 - 70,5 = 9,9\%.$$

Из полученных данных видно, что благодаря предложенной системе мероприятий, коэффициент безопасности труда удалось увеличить на 9,9%.

Также рассчитаем на сколько тыс.рублей увеличится производительность труда персонала за год, если речь шла о том, что, внедрив систему мероприятий по управлению безопасности труда и здоровья человека в компанию, она должна будет увеличиться на 5%.

$$\Pi_{\text{тп}} = (\Pi_{\text{тф}}/5\%)*100\% = (650,73/5\%)*100\% = 13,014 \text{ тыс. рублей}$$

После внедрения мероприятий производительность увеличится на 13,014 тыс.рублей и составит 650,73 тыс.руб. + 13,014 тыс. руб. = 663,74 тыс.рублей.

Все это говорит об эффективности предложенной нами системе мероприятий.

Ниже рассчитаем экономическую эффективность предложенных мероприятий по формуле:

$$\text{Э} = \text{Ч}_{\text{п}} - \text{З}; \quad (3.3)$$

где:

Э – эффективность предложенных мероприятий;

$\text{Ч}_{\text{п}}$ – чистая прибыль;

З – затраты на мероприятия.

$$\text{Э} = 3\,290\,000 - 177\,400 = 3\,112\,600 \text{ руб.};$$

Рассчитаем срок окупаемости мероприятий:

$$T = \text{З}/\text{Э}; \quad (3.4)$$

$$T = 177\,400 / 3\,112\,600 = 6 \text{ мес.}$$

Из полученных данных видно, что срок окупаемости предложенных нами мероприятий составляет около 6 месяцев. Делая вывод, стоит отметить, что реализация предложенной системе мероприятий, снизится уровень травматизма и увеличится производительность труда персонала компании.

По результатам проведенного анализа безопасности труда и здоровья персонала в ООО «Управляющая компания жилищным фондом п. Северный» и на основании выявленных недостатков, мы предложили следующие мероприятия:

- Провести дополнительное обучение специалиста по охране труда.
- Создание индивидуальных электронных карточек нарушений персонала.
- Продлить стажировки на рабочем месте с 2 рабочих дней до 5 рабочих дней в зависимости от занимаемой вакантной должности и опыта работы.
- Провести обучение охране труда для новых сотрудников в течение месяца после приема на работу.
- Приобрести и оформить стенды с наглядной информацией по охране труда.
- Разработка плана программы по снижению заболеваемости работников.
- Осуществление ежегодной медицинской диагностики, помимо ежегодных, предусмотренных медицинских осмотров.
- Приобретение набора медикаментов для профилактики заболеваемости персонала.

Благодаря предложенным мероприятиям коэффициент безопасности труда удалось повысить на 9,9%.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основании проработанного теоретического материала в 1 главе выпускной квалификационной работе можно сказать, что управление безопасностью труда – это процесс управления, в который входит:

- оценка параметров условий труда;
- формирование целей и постановка задач;
- составление программ;
- оперативное управление программами;
- оценка эффективности осуществления программ;
- стимулирование исполнителей.

Управление безопасностью труда происходит с помощью управляющего органа, включающего руководство компании, руководителей структурных подразделений, специалиста по охране труда на основе информации о состоянии объекта управления.

Объектом нашего исследования выступает ООО «Управляющая компания жилищным фондом п. Северный», которая занимается осуществлением следующих видов деятельности:

- выполнение работ по управлению эксплуатацией жилищного фонда;
- проведение работ по текущему и капитальному ремонту жилищного фонда;
- уборка придомовой территории жилого фонда;
- вывоз бытовых отходов;
- услуги расчетно-кассового центра;
- санитарная уборка, сбор мусора и вторичных материалов;
- озеленение территорий;
- оказание платных бытовых услуг населению.

Анализируя кадровые процессы в ООО «Управляющая компания жилищным фондом п. Северный» можно отметить, что среднесписочная численность персонала увеличилась на 2 человека и составила 102 человека.

В целом, кадровая ситуация в ООО «Управляющая компания жилищным фондом» практически в 2017 году остается по сравнению с 2016 годом стабильной.

На основании проведенного анализа безопасности труда и здоровья персонала мы выявили следующие недостатки:

- выполнение должностных обязанностей специалиста по охране труда мало эффективное;
- отсутствие информационных стендов по охране труда;
- несоблюдение безопасности труда персонала компании;
- неэффективная система стажировок по безопасности труда для молодых сотрудников;
- отсутствует эффективной системы профилактики заболеваемости, что ведет к снижению производительности труда персонала.

И предложили следующие мероприятия, направленные на совершенствование управления безопасностью и здоровьем персонала:

Затраты на предложенные нами мероприятия составили 177 400 рублей.

Таким образом, после предложенных мероприятий эффект безопасности труда персонала увеличился и составил 80,4% по сравнению с 70,5% (до предложенных мероприятий). Срок окупаемости мероприятий составит 6 мес.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ;
3. Федеральный Закон «Об основах охраны труда в РФ» от 17.07.1999 №181-ФЗ (в ред. от 09.05.2005).
4. Постановление Правительства РФ от 11 марта 1999 г. N 279 «Об утверждении Положения о расследовании и учете несчастных случаев на производстве» (с изменениями от 28 января, 24 мая 2000 г.);
5. Постановление Правительства РФ от 23 мая 2000 г. N 399 «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда»;
6. Постановление Правительства РФ от 26 августа 1995 г. N 843 "О мерах по улучшению условий и охраны труда" (с изменениями от 21 марта 1998 г.);
7. ГОСТ 12.0.230–2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования» // <http://www.internet-law.ru/gosts/gost/5649>
8. Алябьев, Д. Н. Трудовое право [Текст] / Д.Н. Алябьев. – М.: Омега, 2006. – 536 с.
9. Авраменко, А.В., В пределах «разумного эгоизма». Обеспечение безопасности труда персонала как элемент социально ориентированного управления организацией [Текст] // Кадровик. Кадровый менеджмент. - 2012.-№ 6.- С. 21-26.
10. Алексеев, В.С., Мурадова, Е.О., Давыдова, И.С., Безопасность жизнедеятельности в вопросах и ответах. -М.: ТК Велби, 2010. - 315с.
11. Алексеев, Д.М. Экономика труда. -М.: Польза, 2011. -201с.

12. Арустамова, Э.А. Безопасность жизнедеятельности. -М.: Дашков и ко, 2011. -184с.
13. Бобкова, О.В. Охрана труда и техника безопасности. Обеспечение прав работника [Текст] / О.В. Бобкова. – М.: Омега-Л, 2009. – 345 с.
14. Белов, С.В. Безопасность жизнедеятельности [Текст]: учебное пособие/ С.В. Белов, А.В. Ильницкая, А.Ф. Козьяков и др. - 2-е изд. - М.: Высшая школа, 2013. - 215 с.
15. Бешелева М.А., Обучение персонала охране труда и технике безопасности // Кадровик. Кадровое делопроизводство. - 2013. -№ 6. -С.19-28.
16. Бурков, В.Н., Грацианский Е.В., Дзюбко С.И., Щепкин А.В., Модели и механизмы управления безопасностью. - М.: Синтег, 2011. -411с.
17. Власов, В. И. Охрана труда: вопросы правового регулирования / В.И. Власов, О.М. Крапивин. – М.: Ось-89, 2006. – 274 с.
18. Веснин, В.Р. Менеджмент персонала. - М.: Т.Д. «Элит-2000», 2014;
19. Глазырин, В.В. Трудовое право России [Текст] / В.В. Глазырин, Р.З.Лившиц, и др. – Учебник для ВУЗов. – М.: НОРМА-ИНФРА-М, 2010. – 468 с.
20. Голощапов, С.А. Правовые вопросы охраны труда [Текст] / С.А. Голощапов. – М.: 2011. – 473 с.
21. Гусов, К.Н. Трудовое право России [Текст] / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. – М.: Юрист, 2009. – 519 с.
22. Герасимов, Б.Н. Менеджмент персонала [Текст]: учебное издание. – Ростов н/Д., 2012. – 159 с.
23. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. -М.: Изд. гр. НОРМА - ИНФРА, 2012. -348с.
24. Гордиенко, Ю.Ф. Управление персоналом [Текст]: учебное издание. – Ростов н/Д., 2010. – 97 с.
25. Девясилов, В.А. Охрана труда / В.А. Девясилов. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ФОРУМ, 2009. – 496 с.

26. Дуракова, И.Б. Управление персоналом: отбор и найм. - М.: Центр, 2014, -160с.
27. Емельянова, Н. В. Актуальные вопросы правового регулирования охраны труда / Н.В. Емельянова // Спорт: экономика, право, управление, 2007. – № 1. – С. 43-47.
28. Егоршин, А.П. Управление персоналом: Учебник для вузов - 4-е изд., испр. - Н.Новгород: НИМБ, 2014;
29. Евенко, Л.И. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами // Стратегия развития персонала: Материалы конференции. -- Нижний Новгород, 2016;
30. Елин, А.М. О безопасности труда производственного персонала // Охрана труда и техника безопасности на промышленных предприятиях. - 2012.- № 4.- С.17 -20.
31. Елин, А.М. К вопросу о повышении эффективности надзорно-контрольной деятельности в сфере охраны труда / А. Е. // Человек и труд. - 2010. - № 3. -168с.
33. Жданкин, Н.А. Охрана труда как важнейший элемент конкурентоспособности предприятия / Н.А. Жданкин // Трудовое право, 2006. – № 2. – С. 29-34.
34. Жидецкий, В.Ц. Основы охраны труда / В.Ц. Жидецкий, В.С. Джигирей, А.В. Мельников. – изд. 2-е, доп. – Львов: Афиша, 2000. – 351 с.
35. Жилинский, Е.В. Возможности и социальные пределы капитализации труда / Е. Жилинский // Человек и труд. - 2011. - № 8. -С.65-68.
36. Журавлев, П.В., Карташов, С.А., Маусов, Н.К., Одегов Ю.Г. Технология управления персоналом: Настольная книга менеджера. - М: «Экзамен», 2011. - 576с.
37. Зотов, Б.И., Курдюмов, В.И. Безопасность жизнедеятельности на производстве/ Б.И. Зотов, В.И. Курдюмов// Колос. - 2011. -437с.
38. Исмаилова, Ш. Н. Развитие системы управления качеством охраны труда: монография/ Исмаилова Ш. Н. — М.: Палеотип, 2015;

39. Кобевник, В.Ф. Охрана труда / В.Ф. Кобевник. – К.: Высшая школа, 2006. – 286 с.
40. Красных, Г.И. Охрана труда в Российской Федерации: понятие, основные признаки и содержание / Г.И. Красных // Антология научной мысли: К 10-летию Российской академии правосудия. Сборник статей. – М.: Изд-во Статут, 2008. – 153 с.
41. Коршунов, Ю.Н. Комментарий законодательства РФ об охране труда. – М.: Норма, 2014;
43. Кибанов, А.Я. Управление персоналом [Текст]: учебник. - М.: Высшая школа, 2013, с.30-35.
44. Кляуззе, В. Республика Беларусь: оценка и управление рисками в государственной системе охраны труда / В. Кляуззе // Человек и труд. -2013. - № 3. -547с.
45. Кукин, П.П. Производственная безопасность и охрана труда [Текст]: учеб. пособие для студентов средних спец. учеб. Заведений/ Кукин П.П., Лапин В.Л., Пономарев Н.Л. и др. - М.: Высшая школа, 2011. – 258 с.
46. Корякина, Ю. Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда / Ю.; Корякина // Кадровик. Кадровое делопроизводство. - 2014. - № 9. - С.40-45; № 10. -С.47-56.
47. Мамытов, Е. Социально-экономическая эффективность улучшения условий труда: методологические аспекты оценки / Е. Мамытов // Человек и труд. - 2012. - № 4. - С.62-66.
48. Маринин, Е.Н. Говорящие без слов / Е. Н. Маринин // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. - 2010. №10. - 416с.
49. Межотраслевые нормативы численности работников службы охраны труда в организациях: утв. постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 22 января 2011 г. № 10.
50. Михнюк, Т.Ф. Охрана труда / Т.Ф. Михнюк. – Минск: ИВЦ МинФина, 2007. – 358 с.

51. Музыченко, В.В. Управление персоналом [Текст]: учеб. пособие. – Ростов н/Д., 2012. – 328 с.
52. Назаров А. К. Теоретические основы безопасности жизнедеятельности. - М.: ДЭФА, 2012. -164с.
53. Николаев Т.Б. Условия труда на производстве. - СПб., -2010. - 517с.
54. Починок, А.П. Энциклопедия по безопасности и гигиене труда [Текст]: учебник. - М.: Министерство труда и социального развития РФ, 2012. – 295 с.
55. Раздорожный А.А. Охрана труда и производственная безопасность / А.А. Раздорожный. – Учебно-методическое пособие. – Москва: Изд-во «Экзамен», 2005. – 352 с.
56. Русак О.Н. Безопасность жизнедеятельности / О.Н. Русак, К.Р. Малаян, Н.Г. Занько. – СПб. Лань, 2001. – 327 с.
57. Руководство по системам управления охраной труда: МОТ-СУОТ 2001/ LO-OSH 2001. - Женева: Международное бюро труда, 2012. – 162 с.
58. Сердюк, В.С. Охрана труда / В.С. Сердюк. – Омск: ОГТУ, 2002. – 294 с.
59. Сергеев, А. Г. Менеджмент и сертификация качества охраны труда на предприятии: учебное пособие/ Сергеев А. Г., Баландина Е. А., Баландина В. В.— Электрон. текстовые данные. — М.: Логос, 2017;
60. Сокол Т.С. Охрана труда / Т.С. Сокол. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск: Изд-во «Дизайн ПРО», 2006. – 309 с.
61. Третьяков, В.Н. Справочник инженера по охране труда / В.Н. Третьяков. – Вологда: Инфра-Инженерия, 2007. – 231 с.
62. Третьякова, Л.А., Бабинцева Е.И, Гуськова Е.А., Антоненко Н.В, Организация и методика выполнения выпускной квалификационной работы по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»: учебное пособие. -Белгород: ИД «Белгород» НИУ «БелГУ», 2015. – с.40-48.

63. Трубачева, Ю.А. Техника безопасности на предприятии. - М., - 2010.
64. Турин, С. И. Экономическая выгода безопасного труда // Руководитель автономного учреждения. - 2013.- №8. -С. 72-78.
65. Ушаков, К.З. Безопасность жизнедеятельности [Текст]: учебник. - М.: Изд-во Моск. горн. ун-та, 2012. – 182 с.
66. Управление персоналом организации. Практикум: Учебное пособие / Под ред. А. Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2014;
67. Управление организацией: Учебник. / Под ред. А. Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н. А. Саломатина М.: ИНФРА-М, 2014;
68. Управление персоналом: Учебник для вузов /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. -- 2-е изд., перераб. и доп. -- М: ЮНИТИ, 2014.
69. Управление персоналом организации: Учебник для вузов /Под ред. А.Я. Кибанова -- 3-е изд., перераб. и доп. -- М: ЮНИТИ, 2015;
70. Ушаков, К.З. Безопасность жизнедеятельности [Текст]: учебник. - М.: Изд-во Моск. горн. ун-та, 2012. – 182 с.
71. Федосеев, В.Н. Управление персоналом организации [Текст]: учеб. пособие. – М.: Норма, 2013. – 251 с.
72. Цуциев, С. Нужна ли сплошная аттестация рабочих мест по условиям труда? / С. Цуциев // Человек и труд. - 2011. - № 2. -С.65-69.
73. Шапиро, С.А. Управление персоналом в современных организациях [Текст]: учебник. – М.: Изд-во Моск. горн. ун-та, 2012. – 263 с.
74. Шаталова, Н.И. Управление персоналом на производстве [Текст]: учебник. - М.: Высшая школа, 2011. – 361 с.
75. Шекшня, С.В. Управление персоналом современной организации [Текст]: учебник. - Ростов н/Д., 2013. – 274 с.