



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

Создание благоприятных условий труда в организации

Выпускная квалификационная работа по направлению
38.04.02 Менеджмент

Направленность программы магистратуры
«Управление человеческим капиталом»

Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:

52 % авторского текста

Работа рекомендована к защите

«21» 12 2025 г.

Зав. кафедрой Э,УиП

Корнеев Д.Н.

Выполнил:

Студент группы 3Ф-309-
147-2-1

Овчаров Константин
Алексеевич

Научный руководитель:

к.пед.н., доцент

Лысенко Юлия

Валентиновна

Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические и методические основы создания благоприятных условий труда в организации.....	6
1.1 Понятие, сущность благоприятных условий труда в организации.....	6
1.2 Управление условиями труда в организации.....	13
1.3 Факторы, влияющие на благоприятные условия труда в организации.....	22
Глава 2. Анализ условий труда ПАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод».	27
2.1 Характеристика организации, направлений деятельности.....	27
2.2 Анализ кадрового состава.....	29
2.3 Оценка условий труда.....	32
Глава 3. Направления улучшений благоприятных условий труда в организации..	46
3.1 Мероприятия по улучшению условий труда.....	46
3.2 Оценка эффективности предлагаемых мероприятий.....	52
Заключение.....	58
Библиографический список.....	60

Введение

Актуальность темы исследования. создание благоприятных условий труда является актуальной темой исследования по ряду причин: комфортная рабочая обстановка, оптимальные физические условия (освещение, температура, уровень шума и т.д.), а также эргономичное рабочее пространство способствуют повышению концентрации, мотивации и, как следствие, производительности сотрудников.

Неблагоприятные условия труда могут привести к росту профессиональных заболеваний, травматизма, стресса и эмоционального выгорания работников. Соблюдение норм и создание безопасной среды позволяет минимизировать эти риски и сохранить здоровье персонала. Многие аспекты условий труда регулируются государственными нормативными актами, стандартами и требованиями. Исследование позволит выявить степень соответствия организации этим нормам и определить необходимые меры для их соблюдения.

Привлекательные условия труда являются важным фактором при выборе места работы для соискателей. Благоприятная рабочая среда способствует укреплению лояльности существующих сотрудников и привлечению новых высококвалифицированных кадров. Забота об условиях труда повышает репутацию компании как социально ответственного работодателя, что положительно влияет на ее имидж и конкурентоспособность на рынке.

Принимая во внимание все вышесказанное, можно сделать вывод об актуальности вопроса совершенствования условий труда на предприятиях. Поскольку условия труда на предприятии является особо сложным и затратным процессом, она имеет большое значение для повышения эффективности производства, а потому требует четкого регламентирования, системного обеспечения и постоянного контроля со стороны руководства.

Актуальность работы заключается в том, что улучшение условий труда является одной из главных задач, стоящих перед специалистами по охране труда на большинстве предприятий России. Поскольку на предприятиях присутствуют

опасные и вредные производственные факторы, при превышении норм приводящие к появлению профессиональных заболеваний, специалисты по охране труда разрабатывают мероприятия по улучшению условий труда, при помощи которых стараются максимально уменьшить влияние опасных и вредных производственных факторов на организм человека.

Степень разработанности изучаемой проблемы. Наиболее значимые труды в области управления охраной труда изданы А.Б. Бедеровой, В.Н. Говорковым, М.В. Дулясовой, Н.В. Жаровой, А.Ф. Зубковой, А.М. Елиным, И.П. Карначевым, Н.К. Кульбовской, А.Л. Сафоновым, А.П. Соловьевым, Г.З. Файнбургом и многими другими отечественными деятелями науки.

В современных научных публикациях по выбранной проблеме исследования значительное внимание уделяется развитию организации труда в Российской Федерации как в теоретическом, так и в практическом аспектах. Среди отечественных авторов, занимающихся проблемами совершенствования организации труда, следует отметить таких как В.Б. Бычин, М.И. Бухалков, Е.В. Шубенкова, С.В. Малинин.

Объект исследования – ПАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод».

Предмет исследования – благоприятные условия труда.

Цель выпускной квалификационной работы – разработка мероприятий по улучшению благоприятных условия труда в организации.

Задачи исследования:

- рассмотреть теоретические и методические основы по созданию благоприятных условия труда в организации;
- охарактеризовать ПАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод» как предмет исследования;
- провести анализ условий труда ПАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод»;
- разработать мероприятия, направленные на совершенствование условий труда и охраны труда, дать экономическое обоснование предлагаемых мероприятий.

Теоретико-методологическая основа и методы исследования.

Теоретико-методической основой исследования послужили Трудовой кодекс РФ, а также труды российских авторов в области охраны труда, а именно: Р. И. Чаплин, Р. В. Шкрабак, С. А. Жукова, А. В. Седых и других. Основное внимание в трудах этих ученых сосредоточено на теоретических исследованиях условий труда, однако, до настоящего времени остаются открытыми вопросы определения научных направлений повышения эффективности организации труда в условиях рыночных трансформаций.

В работе применены такие **методы исследования**, как анализ, синтез, обобщение, методы табличного и графического представления данных.

Практическая значимость результатов исследования. Практическая значимость исследования заключается в том, что разработанные рекомендации могут быть использованы руководителями предприятий для совершенствования условий и охраны труда.

Структура работы. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка.

Глава 1. Теоретические и методические основы создания благоприятных условий труда в организации

1.1 Понятие, сущность благоприятных условий труда в организации

В цивилизованном обществе большое значение придаётся условиям труда и их улучшению. Во многих конвенциях и рекомендациях МОТ указывается, что трудовая деятельность и жизнедеятельность людей совпадают во времени и пространстве, то есть, основная активная жизнь человека проходит на работе.

В научной литературе содержание понятия «условия труда» трактуется по-разному. Согласно определению, представленному в экономическом словаре, условия труда заключается в приведении трудовой деятельности людей в определенную систему, характеризующуюся внутренней упорядоченностью, согласованностью и направленностью взаимодействия на реализацию совместной программы и цели¹. Также существуют определения условий труда как способа сочетания непосредственных производителей со средствами производства с целью создания благоприятных условий для получения высоких конечных социально-экономических результатов².

Данные определения являются правильными, но в то же время в них не раскрыта непосредственная цель труда, вокруг которой люди объединяются и организуют трудовой процесс. Такой целью, как представляется, является создание продукта, необходимого для удовлетворения потребностей человека и общества.

¹ Условия и охрана труда в тепличных объектах АПК и современные пути их улучшения / Р. И. Чаплин, Р. В. Шкрабак, С. А. Жукова [и др.] // Аграрный научный журнал. – 2022. – № 6. – С. 119.

² Седых, А. В. Анализ условий труда. Разработка мероприятий по улучшению условий труда на основании результатов специальной оценки условий труда / А. В. Седых // СТУДЕНЧЕСКАЯ НАУКА: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ, ДОСТИЖЕНИЯ и ИННОВАЦИИ : сборник статей VII Международной научно-практической конференции, Пенза, 12 апреля 2022 года. – Пенза: Наука и Просвещение (ИП Гуляев Г.Ю.), 2022. – С. 66.

Следует отметить, что многие зарубежные и отечественные ученые внесли свой весомый вклад в развитие, формирование и совершенствование понятия «условия труда». Среди взглядов ученых существуют различные трактовки применительно к этому понятию, которые приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Современные подходы к дефиниции «условия труда»

Автор	Сущность определения
Арон Ю. И.	Это совокупность мероприятий, направленных на рациональное соединение труда работников со средствами производства с целью достижения высокой производительности труда и сохранения здоровья и работоспособности работающих
Золотарева Т. М.	Это упорядоченная система взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом в едином производственном процессе
Чигринов А. В.	Это способ сочетания непосредственных производителей со средствами производства с целью создания благоприятных условий для получения высоких конечных социально-экономических результатов
Ф. П. Витко	Это осуществление комплекса мер по приведению трудовой деятельности людей в определенную систему, характеризующуюся внутренней упорядоченностью, согласованностью и направленностью взаимодействия для реализации совместной программы и цели.
А.В. Наянов	Система использования живого труда, обеспечивающую его функционирование с целью достижения полезного эффекта трудовой деятельности
Т. П. Тихомирова	Система рационального взаимодействия работников со средствами труда и друг с другом, основанную на определенном порядке построения и последовательности осуществления трудового процесса, направленную на получение высоких конечных социально-экономических результатов.
А.И. Рофе	Это обусловленная экономическим строем и законодательно регулируемая общегосударственная система использования труда в обществе.

Учитывая имеющиеся подходы, считаем, что условия труда – это системный процесс взаимодействия человека со средствами и предметами труда в пределах определенного предприятия, учреждения или организации, направленный на формирование социально-экономических результатов и обеспечение благоприятных и безопасных условий труда.

Следовательно, от продолжительности рабочего времени и от условий труда зависят не только результат труда, но и такие факторы, как общая продолжительность жизни, состояние трудоспособности, физического здоровья, период социальной активности и др.

Итак, условия труда - это физические, психологические и социально-экономические обстоятельства, в которых совершается трудовая деятельность человека. Эти условия оказывают влияние на здоровье и благополучие работника, а также на производительность труда и качество продукции.

Таблица 2 – Современные подходы к дефиниции «благоприятные условия труда»

Автор	Сущность определения
Арон Ю. И.	Безопасная рабочая среда, свободная от опасных факторов, таких как токсичные вещества, высокие уровни шума, вибрации и т.д.
Золотарева Т. М.	Соответствующие эргономические условия, включая правильно организованные рабочие места, удобную мебель, освещение и температуру.
Чигринов А. В.	Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности для предотвращения несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
Ф. П. Витко	Наличие программ по охране здоровья, включая медицинское страхование, профилактические осмотры и меры по снижению стресса.

Таким образом, благоприятные условия труда – это совокупность факторов, которые способствуют эффективной и безопасной работе сотрудников, а также их физическому и психологическому благополучию.

Физические условия труда определяются набором параметров, связанных с характеристиками рабочего места, оборудования и материалов. Основными факторами, которые влияют на физические условия труда, являются освещенность, температура, влажность, шум и вибрация. Значительное влияние на условия труда оказывает также уровень загазованности и пыли в воздухе.

Психологические условия труда также играют важную роль в производительности и качестве труда работника, а также на его здоровье и благополучие. К этой группе факторов можно отнести: степень нагрузки на психику, уровень стресса, эмоциональный климат в коллективе, отношения с начальством, возможность профессионального развития и возможность реализации творческого потенциала.

Социально-экономические условия труда также не менее важны, чем физические и психологические. Эти условия определяются уровнем оплаты труда,

системой социальных гарантий, условиями трудоустройства, стажем работы, возможностью профессионального роста и обучения, а также доступностью медицинского страхования и пенсионной системы.

При регулировании условий труда необходима комплексная оценка этих факторов и принятие соответствующих мер по их улучшению. Для этого используются методы оценки и анализа условий труда, такие как анкетирование работников, анализ оборудования и процессов, измерение уровня шума, вибрации и других параметров. Разработка и внедрение мероприятий по улучшению условий труда включает в себя модернизацию оборудования, оптимизацию рабочего места, повышение квалификации работников, организацию профилактических мероприятий и т.д.

Кроме того, существуют соответствующие нормативно-правовые акты, которые регулируют условия труда. В Российской Федерации такими актами являются Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях, Трудовой кодекс Российской Федерации, и другие законы и постановления. Одним из главных задач такой регламентации является защита работников от возможных вредных и опасных условий труда, а также установление социальных гарантий и оправданных требований к работодателям.

Таким образом, условия труда имеют важное значение для здоровья и благополучия работника, а также для производительности труда и качества продукции. Регулирование и улучшение условий труда является важной задачей государства и работодателей.

Система основных понятий, дающих представление об условиях труда и взаимосвязи между ними, представлена на рис. 1.

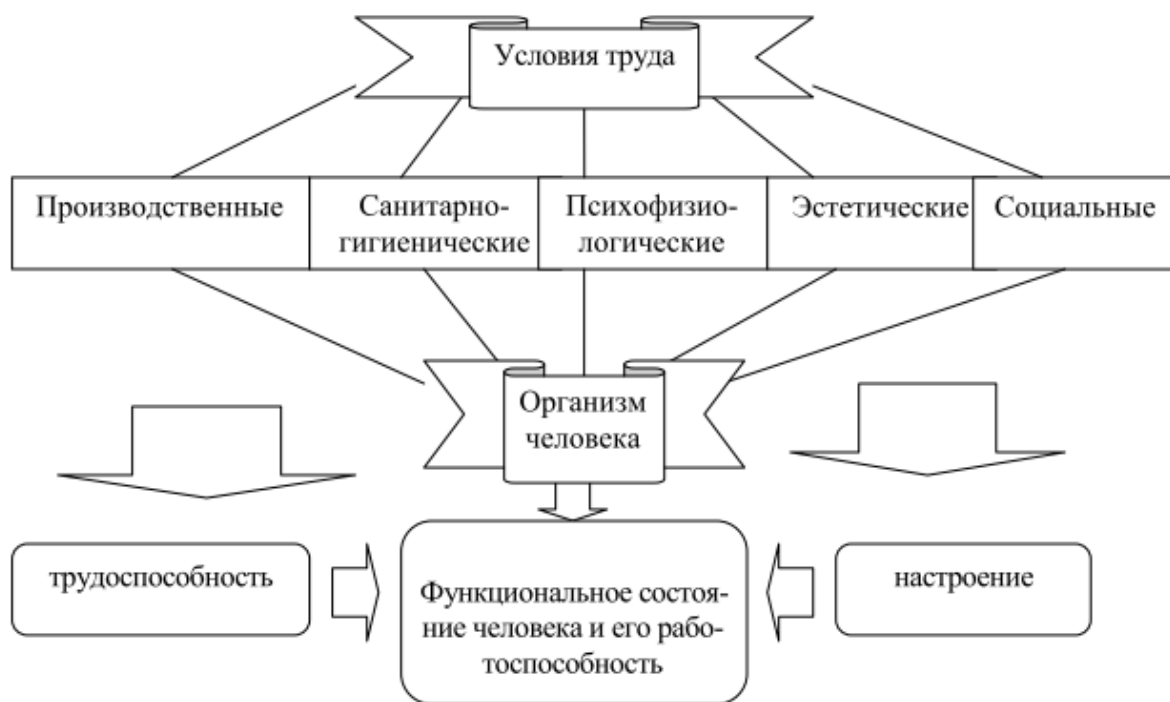


Рисунок 1 – Классификация условий труда

Из рисунка 1 следует, что условия труда на каждом рабочем месте - это синтез, по крайней мере, пяти их видов: производственных, санитарно-гигиенических, психофизиологических, эстетических и социальных. Данные условия представляют собой совокупность факторов, определяющих состояние производственной среды и оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека.

Рассмотрим отдельные элементы данной схемы. Прежде всего, работоспособность. Понятие «работоспособность» отличается от понятия «трудоспособность». Это отличие состоит в том, что трудоспособность является качественной чертой самой человеческой личности безотносительно к выполняемой работе. Работоспособность же человека характеризует не только трудоспособность человека, но и его возможность выполнять конкретную работу при определённых условиях. Следовательно, трудоспособность человека является основой его работоспособности. Поэтому важно различать пять фаз трудоспособности человека: становление, развитие, расцвет, затухание и прекращение, связанных с его возрастом и физическим здоровьем.

Однако установленные юридическими законами границы трудоспособности являются весьма условными. Более важными представляются естественные границы. Такие вопросы изучают демография и демографическая статистика³.

Работоспособность человека имеет свои специфические условия воспроизводства. В этой связи различают три степени утраты работоспособности людей во время работы (временная, устойчивая и полная).

Временная утрата работоспособности возникает в течение рабочего дня как результат использования рабочей силы. Однако в течение суток работоспособность человека восстанавливается полностью за счёт физиологического отдыха, материального и интеллектуального потребления.

Устойчивая потеря трудоспособности связана с возрастом и состоянием физического здоровья человека.

Полная утрата работоспособности возникает по старости, болезни или инвалидности, когда человек становится профессионально непригодным.

На работоспособность человека оказывают влияние: квалификация, мотивация труда, техника и организация производства и другие естественные (природные) и социально-экономические факторы, которые отражаются на результативности его трудовой деятельности. Особое место занимает производственная среда – это совокупность факторов, влияющих на работоспособность людей в процессе их трудовой деятельности.

Исследования НИИ труда, а также рекомендации МОТ позволяют определить десять основных факторов производственной среды, влияющих на работоспособность человека в процессе производства и вызывающих у него усталость (утомление):

– физическое усилие (перемещение грузов определённого веса в рабочей зоне, усилия, связанные с поддержанием тяжестей, нажатием на предмет труда или рукоятки управления механизмом в течение определённого времени).

³ Седых, А. В. Анализ условий труда. Разработка мероприятий по улучшению условий труда на основании результатов специальной оценки условий труда / А. В. Седых // СТУДЕНЧЕСКАЯ НАУКА: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ, ДОСТИЖЕНИЯ и ИННОВАЦИИ : сборник статей VII Международной научно-практической конференции, Пенза, 12 апреля 2022 года. – Пенза: Наука и Просвещение (ИП Гуляев Г.Ю.), 2022. – С. 67.

Различают четыре вида физического усилия: незначительное, среднее, тяжёлое и очень тяжёлое;

- нервное напряжение (сложность расчётов, особые требования к качеству продукции, сложность управления механизмом, аппаратом, прибором, опасность для жизни и здоровья людей при выполнении работ, особая точность исполнения). Различают три вида нервного напряжения: незначительное, среднее, повышенное;

- темп работы (количество трудовых движений в единицу времени).

Различают три уровня: умеренный, средний, высокий;

- рабочее положение (положение тела) человека и его органов по отношению к средствам производства). Различают четыре вида рабочего положения: ограниченное, неудобное, неудобно-стеснённое и очень неудобное;

- монотонность работы (многократность повторения однообразных, кратковременных операций, действий, циклов). Различают три уровня: незначительная, средняя, повышенная;

- температура, влажность, тепловое излучение в рабочей зоне (градусы по Цельсию, процент влажности, калории на 1 см в минуту). Различают пять стадий воздействия указанных факторов: незначительная, повышенная или пониженная, средняя, высокая, очень высокая;

- загрязненность воздуха (содержание примесей в 1 м или литре воздуха и их воздействие на организм человека). Различают пять степеней загрязнённости воздуха: незначительная, средняя, повышенная, сильная, очень сильная;

- производственный шум (частота шума в герцах, сила шума в децибелах). Различают умеренный, повышенный и сильный шум;

- вибрация, вращение, толчки (амплитуда в минуту, градусы и число вращений, количество толчков в минуту). Различают три уровня значений указанных факторов: повышенные, сильные, очень сильные;

– освещённость в рабочей зоне (в люксах). Различают два уровня значений этого фактора: недостаточная и плохая или ослепляющая⁴.

Каждый из указанных десяти факторов, определяющих условия труда, действует обособленно. Их влияние должно учитываться отдельно по каждому рабочему месту в процессе его аттестации и паспортизации и далее отражаться в интегральной оценке условий труда. Интегральную оценку условий труда и её составные элементы принято учитывать при организации оплаты труда (в части компенсационных выплат), проектировании форм и методов организации труда, разработке норм труда, составлении графиков труда и отдыха. Другими словами, условия труда оказывают существенное влияние на все элементы организации труда.

1.2 Управление условиями труда в организации

Управление условиями труда в организации является одним из важнейших аспектов ее деятельности. В этой сфере ведется организация труда, учитывая различные аспекты, такие как эргономические условия, здоровье работников, безопасность производства, а также уровень компенсации труда.

Для обеспечения здоровых и безопасных условий труда, важным является постоянная работа по поддержанию эргономических стандартов. Сюда входит рокировка рабочих мест, регулировка высоты столов и стульев, обеспечение правильных углов зрения и положения рук при работе на компьютере и т. д.

Важным аспектом управления условиями труда является формирование правильного отношения сотрудников к здоровью и безопасности на рабочем месте. Для этого, начиная с отбора персонала, необходимо обращать внимание на качество обучения и привитие поведения в соответствии с правилами безопасности.

⁴ Направления совершенствования организации труда. Опыт российских и зарубежных компаний/ Новикова Е.В., Торгунакова А. В / Экономика труда. – 2019. – С. 377.

Кроме этого, управление условиями труда в организации включает в себя обеспечение социально-экономических условий работы. Сюда входят вопросы компенсации труда, работа с профсоюзами и работниками, привлечение иностранных специалистов, улучшение системы мотивации и интеграции.

Итак, управление условиями труда в организации является многогранным процессом, где необходимо учитывать различные аспекты, такие как здоровье и безопасность, эргономические стандарты, социально-экономические условия, атмосфера сотрудничества и командной работы. Важно постоянно поддерживать внимание к этим вопросам и работать над их улучшением внутри организации.

Управление условиями труда можно рассматривать с различных точек зрения:

- как метод разработки и реализации, тщательно продуманных и взвешенных решений по поводу регулирования отношений труда и занятости на уровне организации;

- как управленческая деятельность, в которой персонал рассматривается как ресурс успешного функционирования и развития организации, как фактор эффективности и роста, как определенное средство для достижения стратегических целей.

Управление условиями труда представляет собой процесс (набор технологий и механизмов, процедур) управления условиями труда для достижения стратегических целей организации.

Цель управления условиями труда – с точки зрения управляющего субъекта – получение максимальной материальной выгоды от компетенций сотрудников организации, предприятия в условиях конкуренции на рынке среди компаний; с точки зрения управляемого объекта – получение материальной выгоды, вознаграждения, исходя из существующих условий на рынке труда; социально-психологического удовлетворения от социальной значимости своего труда, востребованности, своего социально-профессионального статуса внутри организации и вне ее.

Управление условиями труда является одной из главных задач для всех компаний, которые хотят создать безопасную и комфортную среду для работы своих сотрудников. Качество условий труда напрямую влияет на производительность, мотивацию и здоровье персонала, а также на общую репутацию компании. Рассмотрим подробно задачи управления условиями труда в таблице 3.

Таблица 3 – Задачи управления условиями труда

Задача	Характеристика
Оснащение рабочих мест подходящим оборудованием и материалами	Управление условиями труда начинается с ознакомления с потребностями и требованиями рабочего места. Работники должны иметь свежий воздух, достаточное освещение и правильную температуру. Необходимо также предоставлять достаточное количество рабочего пространства и комфортные стулья и столы. В зависимости от отрасли и профиля деятельности, могут понадобиться специфические инструменты и оборудование, например, специальные противогазы, респираторы, перчатки и др.
Обеспечение безопасности на рабочих местах	Все организации должны следить за безопасностью и здоровьем своих работников. Они должны быть осведомлены обо всех возможных рисках и опасностях, связанных с работой в данной области. Необходимо проводить обучение персонала правилам безопасности, проводить регулярные инструктажи и проверки знаний. Это поможет уменьшить количество травм и заболеваний, связанных с работой, а также снизит риски возникновения несчастных случаев на производстве.
Создание комфортной рабочей среды	Многие работники проводят большую часть своего дня на рабочем месте, поэтому важно создать комфортные условия труда. Организации могут применять различные методы для улучшения рабочей среды, такие как внедрение озеленения, установка систем кондиционирования, обеспечение хорошей звукоизоляции помещений. Эти меры могут помочь улучшить здоровье и увеличить продуктивность работников.
Разработка правильной организации рабочего дня и рабочей недели	Организации должны разработать графики работы, учитывая не только главные рабочие часы, но также отдых и перерывы. Рабочие часы могут быть обусловлены графиком производства, но необходимо соблюдать все законы о максимально разрешенном количестве рабочих часов в день и в неделю. Также необходимо учитывать возможность исправления не выполненной работы в случае заболевания.
Соблюдение всех требований и нормативных актов, связанных с условиями труда	Действующие законы и нормативные акты устанавливают минимальные требования к работе и условиям труда. Организации обязаны следовать им, чтобы предоставить своим работникам максимально безопасные и комфортные условия. Невыполнение требований может привести к штрафам и судебным преследованиям.

Таким образом, управление условиями труда – одна из важнейших задач для кадровых служб и менеджеров любой организации. Ее выполнение позволит

создать безопасную и комфортную среду для работы сотрудников, что положительно скажется на их результативности и здоровье, а также на общей репутации компании.

Технологии управления условиями труда особое внимание акцентируют на стратегических аспектах принятия кадровых решений.

Применение технологий управления условиями труда должно повышать мотивацию и приверженность путем введения такой политики и процедур, которые демонстрируют, что людей ценят и вознаграждают за то, что они делают и чего добиваются, а также за достигнутый ими уровень квалификации и компетентности.

Управление условиями труда рассматривается как сложная целостная система, состоящая из взаимосвязанных и взаимодействующих подсистем: формирования, использования и развития человеческих ресурсов организации. Однако каждая подсистема в отдельности не может обеспечить эффективность человеческих ресурсов. Только комплексный, интегрированный подход к управлению является залогом успеха кадрового менеджмента.

Так, например, формирование человеческих ресурсов подразумевает под собой закладывание базы трудового и творческого потенциала организации и перспективы его дальнейшего наращивания. Цель данной подсистемы – своевременное обеспечение качественных и количественных потребностей в человеческих ресурсах, принятых стратегий организации.

Использование человеческих ресурсов – эта подсистема реализует комплекс функций, направленных на обеспечение условий для наиболее эффективной реализации интеллектуальных, профессиональных, творческих, предпринимательских способностей работников для достижения поставленных целей.

Развитие человеческих ресурсов как подсистема управления в организации приобретает исключительно важное значение в современных условиях. Оно нацелено на повышение компетенций работников в соответствии с задачами стратегического развития организации.

Технология управления условиями труда представляет собой систему, состоящую из множества инструментов, необходимых для выполнения поставленных задач и достижения целей.

В условиях активного развития рынка, повышения конкурентоспособности организаций и специалистов появляются новые технологии, ориентированные на запросы современного общества. Новые стратегии управления условиями труда ориентированы на быстрые технологические изменения; инновационность, творчество, риск превращаются в необходимые компоненты практики управления. Происходит переход от узкой специализации работника к интегрированным трудовым функциям, командным формам организации труда.

Для того, чтобы управлять условиями труда, должна быть построена система организации труда. Следует отметить, что внимание ученых на вопросах организации труда сосредоточено уже достаточно продолжительное время. Так, с помощью систематизации всех имеющихся достижений в сфере организации производственного процесса, Тейлор рассчитал тот объем работы, выполняя который рабочий наиболее рационально может отдавать свою рабочую силу в течение длительного времени.

Была предложена научная система знаний о законах рациональной организации труда, составляющими элементами которой являются:

- математический способ вычисления себестоимости;
- дифференцированная система оплаты труда;
- метод изучения времени и движений;
- способ рационализации трудовых приемов, инструкционные карты.

Ф. Тейлор развивал научную организацию труда в таких сферах:

- нормирование (любой труд можно структурировать и измерить);
- исследование соотношения времени и задачи (результат необходимо достигать до определенного времени);
- систематический отбор и обучение работников;
- наличие денежных стимулов.

Основные характеристики организации труда и ее составляющие отражены на рисунке 2.

Рисунок 2 – Основные характеристики организации труда и ее составляющие

Нужно заметить, что процесс организации труда на предприятии зависит от факторов внешней и внутренней среды и взаимодействует с ними, поскольку они влияют на производственно-хозяйственную деятельность предприятия и обеспечивающие определенный уровень полученных результатов (рисунок 3):

Рисунок 3 – Внешние и внутренние факторы влияния на организацию труда на предприятии

Внешние факторы влияния находятся вне предприятия и существуют независимо от него, но влияют или могут в любой момент повлиять на его функционирование. Общей чертой факторов внешней среды является неконтролируемость их с стороны предприятия. В зависимости от характера влияния внешние факторы влияния на организацию труда на предприятии можно разделить на две группы:

– I группа – макросреда предприятия – элементы внешней среды, которые не контролируются предприятием и осуществляют косвенное, опосредованное влияние на его эффективность (экономика страны, общественная ситуация, изменения в законодательстве, НТР, международные отношения, экологическое равновесие и др.);

– II группа – микросреда предприятия – элементы внешней среды, которые не контролируются предприятием и непосредственно влияют на его функционирование (поставщики, конкуренты, посредники, банки, клиенты, институты гражданского общества и др.).

Внутренние факторы влияния на организацию труда на предприятии представляют собой совокупность элементов внутренней среды предприятия, которые им создаются и контролируются, а также непосредственно влияют на эффективность его деятельности (миссия и цели, стратегия, маркетинг, технология, персонал, материальные ресурсы, организационная культура и др.).

Внешние и внутренние факторы влияния на организацию труда на предприятии тесно взаимосвязаны: с одной стороны, предприятие создает внутреннюю среду под влиянием и учитывая факторы внешней среды, а с другой стороны – предприятие адаптируется к внешней среде с помощью факторов внутренней среды.

Содержание структурных элементов организации труда на предприятии приведено на рисунке 4.

Согласно рисунка 4 к основным элементам организации труда относится:

- определение цели и результата труда;
- проектирование и рационализация трудовых процессов;
- нормирование труда;
- организация и обслуживание рабочих мест;
- разделение и кооперация труда;
- подбор и организация обучения персонала;
- организация материального и морального поощрения;
- создание благоприятных условий труда;
- контроль за качеством работы.

Обеспечение условий для осуществления контроля за качеством работы, установление требований к результатам труда, мотивация качества труда, и трудовой дисциплины.

Рисунок 4 – Содержание структурных элементов организации труда на предприятии

Таким образом, управление условиями труда состоит из множества разносторонних функций и задач. Организация труда на предприятии сочетает в себе много структурных элементов, которые взаимосвязаны и дополняют друг друга. Их рациональное и эффективное сочетание в процесс организации охраны труда обеспечит максимально эффективное функционирование всех рабочих мест и производственных структур. Каждый структурный элемент организации труда включает в себя большое количество задач, которые необходимо решить руководителю предприятия для достижения эффективного развития и повышения конкурентоспособности.

1.3 Факторы, влияющие на благоприятные условия труда в организации

Благоприятные условия труда играют важную роль в повышении производительности и удовлетворенности сотрудников. Существует ряд факторов, которые влияют на создание оптимальной рабочей среды (таблица 4).

Таблица 4 – Факторы, влияющие на благоприятные условия труда в организации

Фактор	Характеристика
Физические условия труда.	К ним относятся освещение, температура, шум, вибрация и качество воздуха на рабочем месте. Правильно организованное освещение, комфортная температура, минимальный уровень шума и вибрации, а также хорошая вентиляция способствуют повышению работоспособности и снижению утомляемости сотрудников.
Эргономика рабочего места.	Правильно спроектированное рабочее место, соответствующее антропометрическим данным сотрудника, позволяет избежать физического дискомфорта и снизить риск возникновения профессиональных заболеваний. Сюда входят удобная мебель, расположение оборудования и инструментов в зоне легкой досягаемости.
Организация труда	Четкое распределение обязанностей, рациональное планирование рабочего времени, соблюдение режима труда и отдыха, а также возможность карьерного роста и профессионального развития повышают мотивацию сотрудников и способствуют эффективной работе.

Психологический климат в коллективе	Благоприятная атмосфера, основанная на взаимоуважении, доверии и поддержке между коллегами, а также отсутствие конфликтов и психологического давления со стороны руководства положительно влияют на эмоциональное состояние сотрудников и их отношение к работе.
Система мотивации и вознаграждения	Справедливая оплата труда, соответствующая квалификации и объему работы, а также наличие дополнительных льгот и поощрений за высокие результаты повышают удовлетворенность персонала и стимулируют их к более эффективной деятельности.
Безопасность труда.	Соблюдение норм и правил техники безопасности, наличие средств индивидуальной защиты, регулярное обучение персонала правилам безопасного поведения на рабочем месте снижают риск травматизма.

Таким образом, для создания благоприятных условий труда необходим комплексный подход, учитывающий физические, эргономические, организационные, психологические, экономические и другие факторы, которые в совокупности обеспечивают оптимальную рабочую среду и способствуют повышению производительности и удовлетворенности персонала.

В современных условиях производство развивается, учитывая изменения в законодательстве, экономике страны, научно-техническом прогрессе и организации производства. Для того, чтобы деятельность предприятия была эффективной необходимо создать условия по охране труда.

Охрана труда на предприятии является одной из основных задач, которые нужно решать для обеспечения безопасной и здоровой работой каждого работника. Организация охраны труда на предприятии – это комплекс мероприятий по предотвращению производственных травм и заболеваний, которые связаны с производственной деятельностью. Организация охраны труда на предприятии подразумевает создание безопасных условий труда для каждого работника, а также улучшение производственного процесса в целом. основные аспекты организации охраны труда на предприятии.

Таблица 5 – Основные аспекты организации охраны труда на предприятии

Раздел	Характеристика
Оценка риска	Первый шаг при организации охраны труда на предприятии – это оценка риска, которые связаны с конкретными видами деятельности и производственными процессами. Оценка риска предполагает идентификацию возможных опасностей и оценку вероятности их воздействия на работника. Это позволяет разработать конкретные меры по уменьшению риска и предупреждению травм и заболеваний.

Обучение и тренинг	Обучение и тренинг являются одними из важнейших мероприятий по организации охраны труда на предприятии. Каждый работник должен иметь соответствующие знания и навыки в области охраны труда, чтобы минимизировать риск возникновения производственной травмы или заболевания. Обучение и тренинг должны проводиться регулярно, чтобы поддерживать и улучшать знания работников.
Использование персональных защитных средств	Персональные защитные средства – это специальные средства, которые помогают защитить работника от опасностей, связанных с производственной деятельностью. Это могут быть наушники, очки, перчатки, маски и др. Использование персональных защитных средств обязательно при работе с опасными веществами, при выполнении высотных работ или работ с электричеством.
Использование технологий и оборудования с улучшенной безопасностью	Использование технологий и оборудования с улучшенной безопасностью является еще одним важным мероприятием для организации охраны труда на предприятии. Производственное оборудование должно соответствовать необходимым стандартам и требованиям безопасности, а также регулярно проходить технический осмотр.
Проведение анализов производственных травм	Проведение анализов производственных травм – это еще один элемент организации охраны труда на предприятии. Это позволяет идентифицировать причины производственной травмы и разработать меры по предотвращению ее возникновения в будущем.
Систематические проверки и инспекции	Систематические проверки и инспекции – это обязательный компонент организации охраны труда на предприятии. Они позволяют убедиться в том, что все мероприятия по охране труда соответствуют требованиям и нормам безопасности, а также устранить возможные нарушения.

В целом, организация охраны труда на предприятии – это важный процесс, который включает широкий спектр мероприятий, направленных на предотвращение производственных травм и заболеваний. Это помогает обеспечить безопасные условия труда для каждого работника и повысить общий уровень производственной безопасности. Организация охраны труда на предприятии – это инвестиция в будущее, которая будет способствовать увеличению эффективности и производительности труда, а также снижению производственных издержек.

Самым острым вопросом охраны труда является борьба с производственным травматизмом и его последствиями. Производственный травматизм – это травмы, которые происходят на производственном объекте в результате выполнения работ или использования оборудования.

Основные причины производственного травматизма:

1. Нарушение правил безопасности труда.
2. Отсутствие инструктажа и обучения работников.

3. Неисправность оборудования и техники.
4. Неправильная организация рабочих мест и площадок.
5. Несоблюдение режима труда и отдыха.
6. Невнимание и неосторожность со стороны работника.

Виды производственного травматизма:

1. Механические травмы, вызванные различными предметами и механизмами: различных степеней тяжести порезы, рваные раны, переломы, сотрясение, ушибы и другое.

2. Термические травмы, обусловленные тепловыми факторами: ожоги, обморожения, перегрев организма, инсоляция и другое.

3. Химические травмы, вызванные различными химическими веществами: отравления, общие нарушения функций организма.

4. Электротравмы, при которых могут произойти поражения кожи, нервной системы и органов чувств. Они бывают различных степеней тяжести.

5. Биологические травмы, которые могут произойти при контакте с бактериями, вирусами и другими микроорганизмами. Чаще всего бывают нарушения функций органов дыхания и пищеварения.

Необходимо уделить большое внимание по профилактике производственного травматизма. В основу профилактики должно быть положено исправление всех недостатков, таких как:

1. Соблюдение правил безопасности труда.
2. Организация обучения и инструктажа работников по технике безопасности.
3. Техническое обслуживание и ремонт оборудования.
4. Создание благоприятных условий труда на рабочих местах.
5. Налаживание системы контроля за работой оборудования и действиями работников.

Таким образом, для выполнения задачи по охране труда необходим эффективный подход в управлении и организации труда, которые напрямую

связаны с ростом экономики государства в целом и конкретного производства в частности.

Вывод по 1 главе.

Таким образом, условия труда – это системный процесс взаимодействия человека со средствами и предметами труда в пределах определенного предприятия, учреждения или организации, направленный на формирование социально-экономических результатов и обеспечение благоприятных и безопасных условий труда. Организация охраны труда – это системный процесс взаимодействия человека со средствами и предметами труда в пределах определенного предприятия, учреждения или организации, направленный на формирование социально-экономических результатов и обеспечение благоприятных и безопасных условий труда. Под ее эффективностью можно подразумевать максимально эффективное функционирование всех рабочих мест и производственных структур.

Глава 2. Анализ условий труда ПАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод»

2.1 Характеристика организации, направлений деятельности

ПАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод» – одно из ведущих предприятий машиностроительной отрасли.

На ЧКПЗ производится:

- Кузнечное производство – поковки, штамповки и другие детали для автомобилестроения, тракторостроения, железнодорожного машиностроения, нефтегазового комплекса;

- Колесное производство – штампованные колесные диски;

ПАО «ЧКПЗ» – один из лидеров среди кузнечных компаний СНГ по объему выпуска поволоков и штамповок. Кузнечное производство ЧКПЗ первым в России было сертифицировано по стандарту ISO/TS 16949.

Основной деятельностью завода является разработка, производство и ремонт широкого спектра кузнечно-прессового оборудования, включая гидравлические и механические прессы, горячештамповочные автоматы, ковочные молоты и другие виды оборудования. Продукция завода используется во многих отраслях промышленности, таких как машиностроение, металлургия, автомобилестроение, авиастроение и другие.

Предприятие располагает современными производственными мощностями, включающими в себя литейное, кузнечно-прессовое, механообрабатывающее, сборочное и ремонтное производства. Завод оснащен высокотехнологичным оборудованием, что позволяет выпускать продукцию высокого качества, соответствующую международным стандартам. Особое внимание уделяется научно-исследовательской и опытно-конструкторской деятельности, что обеспечивает постоянное совершенствование выпускаемой продукции и внедрение новых технологических решений.

Кроме основного производства, завод также предлагает широкий спектр дополнительных услуг, таких как проектирование и изготовление нестандартного оборудования, проведение пуско-наладочных работ, а также сервисное и послепродажное обслуживание. Это позволяет комплексно удовлетворять потребности клиентов и повышает конкурентоспособность предприятия на рынке.

Важным аспектом деятельности завода является социальная ответственность. Предприятие уделяет большое внимание развитию социальной инфраструктуры, поддержке образовательных и культурных инициатив в регионе. Завод является одним из градообразующих предприятий Челябинска и вносит значительный вклад в экономическое и социальное развитие города.

На нижеприведенном рисунке 5 представлена организационная структура рассматриваемого Общества.

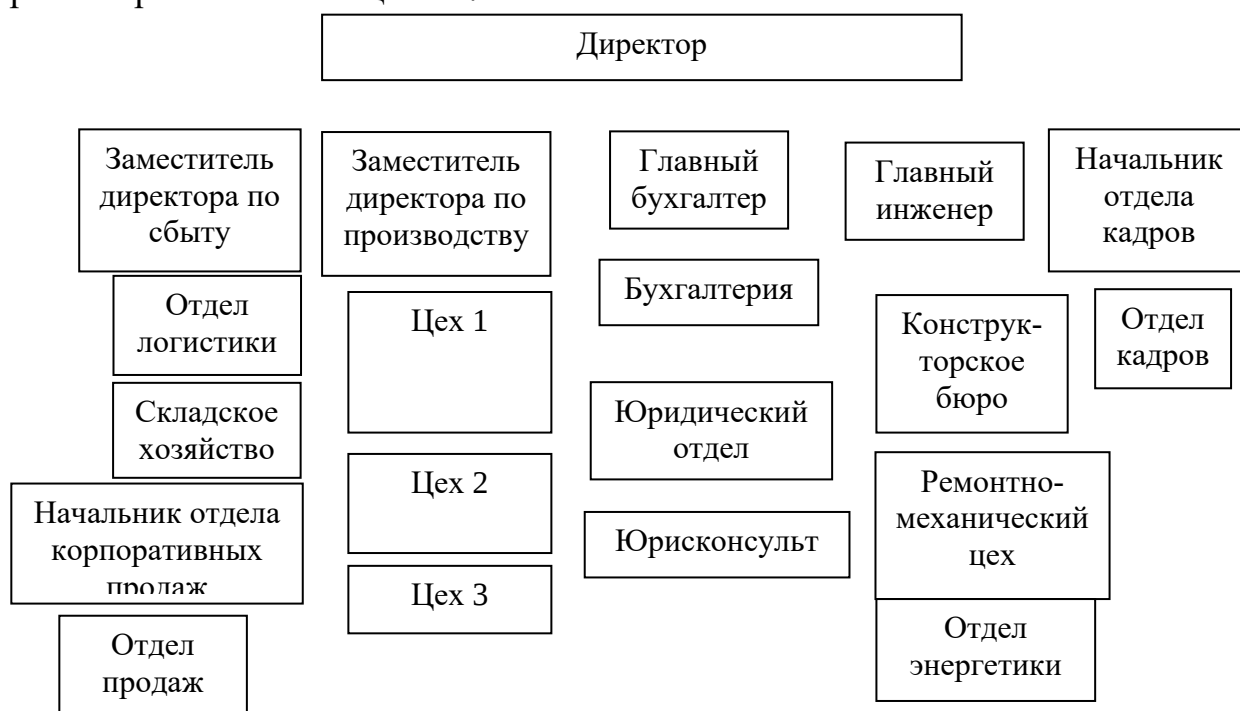


Рисунок 5 – Организационная структура ПАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод»

Организационная структура ПАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод» является линейно-функциональной. В линейно-функциональной структуре управления каждый руководитель обеспечивает руководство нижестоящими подразделениями по всем видам деятельности.

Ответственным за результаты и эффективность всех бизнес-процессов является директор ПАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод». В обязанности главного бухгалтера входит ведение бухгалтерского учета, формирование полно и достоверной бухгалтерской отчетности, расчёт и уплата налогов, решение всех вопросов, связанных с расчётами с персоналом по оплате труда.

2.2 Анализ кадрового состава

Далее целесообразно проанализировать структура работников (таблица 6).

Таблица 6 - Структура работников ПАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод» в зависимости от категории в 2021-2023 гг.

Категория	2021 г.		2022 г.		2023 г.		Абсолютное изменение	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	2022/20	2023/20
Руководители	1084	18	914	15	1053	17	-170	139
Специалисты,	723	12	731	12	744	12	8	13
Основные работники	3915	65	4266	70	4151	67	351	-115
Вспомогательный	301	5	183	3	248	4	-118	65

Очевидно, что данные, нашедшие свое отражение в таблице 14 дали возможность для формирования заключения о том неоспоримом факте, что доля руководства высшего и среднего звена за весь период исследования снизилась 18% до 17%. Касаясь удельного веса специалистов следует отметить их неизменную долю, которая составляет 12%. Доля работников, занятых в основной деятельности, находится приблизительно на уровне 67% и также достаточно стабильна.

Структура работников ПАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод» в зависимости от возрастного параметра в 2021-2023 гг. представлена в таблице 7.

Таблица 7 - Структура работников ПАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод» в зависимости от возрастного параметра в 2021-2023 гг.

Показатель	2021 г.		2022 г.		2023 г.		Абсолютное изменение	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	2022/2021	2023/2022
18-30 лет	1626	27	1889	31	1859	30	263	-30
31-40 лет	3072	51	2681	44	3036	49	-391	355
41-49 лет	1144	19	1280	21	1053	17	136	-227
свыше 50 лет	181	3	244	4	248	4	63	4

Исследование возрастного состава сотрудников, отражённое в таблице 4 показало, что значительная доля работников имеет достаточно молодой возраст (в пределах 40 лет). Данный факт достаточно положительно влияет на деятельность компании, так как более молодые сотрудники имеют значительно большие возможности для обучения и повышения квалификации. Доля молодых сотрудников варьируется в диапазоне 75-79%. При этом, в исследуемой совокупности основной удельный вес приходится на возрастной диапазон 31-40 лет, что в целом, свидетельствует о том факте, что работники ПАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод» уже обладают некоторыми важнейшими навыками для работы в компании. Но, для подтверждения данного положения следует проанализировать структуру сотрудников в зависимости от стажа, что будет представлено в ниже идущей таблице 8.

Таблица 8 - Структура работников ПАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод» в зависимости от длительности работы в компании в 2021-2023 гг.

Показатель	2021 г.		2022 г.		2023 г.		Абсолютное изменение	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	2022/2021	2023/2022
менее 1 г.	1205	20	975	16	1425	23	-230	450
1-5 лет	3915	65	3839	63	3594	58	-76	-245
свыше 5 лет	903	15	1280	21	1177	19	377	-103

Итак, в таблице 8 отражена характеристика персонала, позволяющая определить длительность их работы в ПАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод». Так, видно, что в последнем периоде исследования видно снижение доли работников, обладающих стажем менее 1 года. Это связано со структурными изменениями в компании, связанными со сложной обстановкой в стране. Тем не менее, основная доля сотрудников задерживается в компании на достаточно длинный срок.

Далее отраженной таблице 9 отражены сведения относительно структуры человеческих ресурсов ПАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод» исходя из уровня образования.

Таблица 9 - Структура человеческих ресурсов ПАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод» исходя из уровня образования в 2021-2023 гг.

Показатель	2021 г.		2022 г.		2023 г.		Абсолютное изменение	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	2022/2021	2023/2022
Среднее образование	663	11	548	9	558	9	-115	10
Среднее профессиональное образование	1144	19	1097	18	1053	17	-47	-44
Высшее образование	4216	70	4449	73	4585	74	233	136

Отраженные в таблице 9 сведения, относительно образовательного уровня человеческих ресурсов ПАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод» показывают, что они обладают высоким уровнем - в основном, это высшее образование. При этом, рыночные требования постоянно возрастают, и, наличие высшего образования становится крайне важным условием. Удельный вес сотрудников, которые уже получили высшее образование составляет 74%. Что касается сотрудников, которые только получают высшее образование, то тут ПАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод» позитивно воспринимает их обучение. Тем не менее, структура трудовых ресурсов достаточно оптимально, и на высшие должности принимаются исключительно высококвалифицированные кандидаты.

2.3 Оценка условий труда

Исследование условий труда проводилось в ПАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод» на рабочих местах производственного персонала.

В ПАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод» особое внимание уделено проведению инструктажей. При инструктаже особое внимание уделяют рабочим со стажем до 1 года, а также опытным рабочим с большим стажем. Эти категории наиболее подвержены травматизму, в силу профессии существует риск травм на производстве. Разбор несчастных случаев, проработка приказов является также своеобразной формой обучения.

При планировании рабочего места сотрудников в ПАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод» руководство исходит из следующих основных соображений: безопасность рабочего места; рациональность планирования; комфортные условия пребывания в течение рабочей смены.

Главной задачей является организация условий, которые обеспечивают сохранение концентрации на обязанностях и снижение утомляемости.

Условия на рабочем месте рабочего индивидуальны и зависят от многих факторов: вид переработки изделия, оборудование и т.д.

При сдаче-приемке рабочего места рабочего в эксплуатацию проводится его аттестация комиссией, которая оценивает соответствие нормам безопасности, санитарно-гигиеническим нормативам, ГОСТам, нормам условий труда.

На основе данных ПАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод» рассчитан коэффициент обслуживания рабочих мест за 2021-2023 гг.:

$$K_{o2021} = 10/15 = 0,66$$

$$K_{o2022} = 12/17 = 0,71$$

$$K_{o2023} = 13/18 = 0,72$$

Как видно из расчетов, коэффициент обслуживания рабочих мест улучшился к 2023 г., что можно охарактеризовать положительно.

На производстве ПАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод» была проведена специальная оценка условий труда - оценка рабочих мест по наличию вредных и опасных производственных факторов.

Таблица 10 –Результаты оценки рабочих мест по наличию вредных и опасных производственных факторов (специальная оценка условий труда)

Профессия рабочего/должность служащего/руководителя	Вредные и опасные производственные факторы	Класс условий труда
Начальник цеха производства	Отсутствуют или минимально выражены	1 (оптимальные)
Мастер	Отсутствуют или минимально выражены	1 (оптимальные)
Формовщик	Низкая температура	2 (допустимые)
Уборщик производственных помещений	Пыль, шум	3.1 (вредные)
Оператор	Загазованность, шум	3.1 (вредные)

Итак, проанализируем показатели вредных и опасных производственных факторов рабочих мест, распределим их по классам условий труда и степени совокупной вредности производственной среды и трудового процесса.

Согласно представленных данных в ПАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод» имеются вредные и опасные условия труда.

Среди наиболее распространенных проблем в условиях труда можно указать на то, что превышены предельно допустимые концентрации и уровни вредных и опасных производственных факторов, это касается избыточного производственного шума и вибрации, пониженной температуры воздуха.

Но не менее важной проблемой является формальное отношение к контролю техники безопасности и охраны труда на пищевом производстве.

Основные направления деятельности в области охраны труда на предприятии:

- обеспечение работников сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ согласно выполняемым видам работ, в соответствии с требованиями законодательства и корпоративных норм;

- организация обучения работников по вопросам охраны труда, промышленной, пожарной, экологической безопасности, реагирования в случае аварийных и чрезвычайных ситуаций;
- проведение первичных и периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников Общества;
- организация медицинской помощи на производственных объектах;
- проведение специальной оценки условий труда для идентификации вредных и (или) опасных производственных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работников предприятия;
- разработка и реализация мероприятий по улучшению условий труда по результатам проведения специальной оценки условий труда;
- контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм на рабочих местах и в производственно - бытовых помещениях;
- автоматизация и компьютеризация производственного оборудования и рабочих мест;
- укомплектование производственных объектов средствами малой механизации и современным электроинструментом для снижения доли ручного труда.

Стремясь обеспечить постоянное повышение уровня безопасности, снижение показателей аварийности, производственного травматизма, профессиональных заболеваний ПАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод» осуществляет следующие стратегические цели:

- отсутствие производственного травматизма и профессиональной заболеваемости
- отсутствие аварий и пожаров.

Цели системы управления охраной труда включают создание и поддержание в Обществе результативной и соответствующей требованиям международных стандартов системы управления в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды, обеспечивающей регулярное планирование и решение важнейших задач промышленной безопасности, охраны

труда и окружающей среды, возникающих перед Обществом. Также в цели организации входит разработка и реализация мероприятий по улучшению условий труда, соблюдение законодательства по охране труда, создание здоровых и безопасных условий труда за счет достижения уровня производственных процессов, соответствующего современному состоянию техники и достижениям науки, руководствуясь принципом приоритетности жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности, контроль за соблюдением требований охраны труда.

Цели организации включают обучение и проверку знаний по охране труда, в том числе, создание и совершенствование непрерывной системы образования в области обеспечения охраны труда недопущение несчастных случаев с лицами, осуществляющих трудовую деятельность, снижение травматизма в подрядных организациях, охрану и укрепление здоровья персонала, лиц, осуществляющих трудовую деятельность в Обществе, организацию их лечебно-профилактического обслуживания, создание оптимального сочетания режимов труда, производственного процесса, организованного отдыха.

Исходя из специфики рабочего места, сотрудник проходит обучение, особое внимание уделяется технической и противоаварийной подготовке. Поэтому в организации осуществляется периодическое повышение квалификации сотрудников. Расходы на обучение в динамике представлено на рисунке 6.

Целью организации является недопущение аварий на опасных производственных объектах Общества, обеспечение минимального уровня неблагоприятного воздействия от вновь вводимых объектов на окружающую среду и персонал посредством улучшения качества подготовки предпроектной и проектной документации и проведения необходимых экспертиз. Организация работ по охране труда в Обществе возлагается на генерального директора Общества, Управление по промышленной, пожарной безопасности и охране труда.

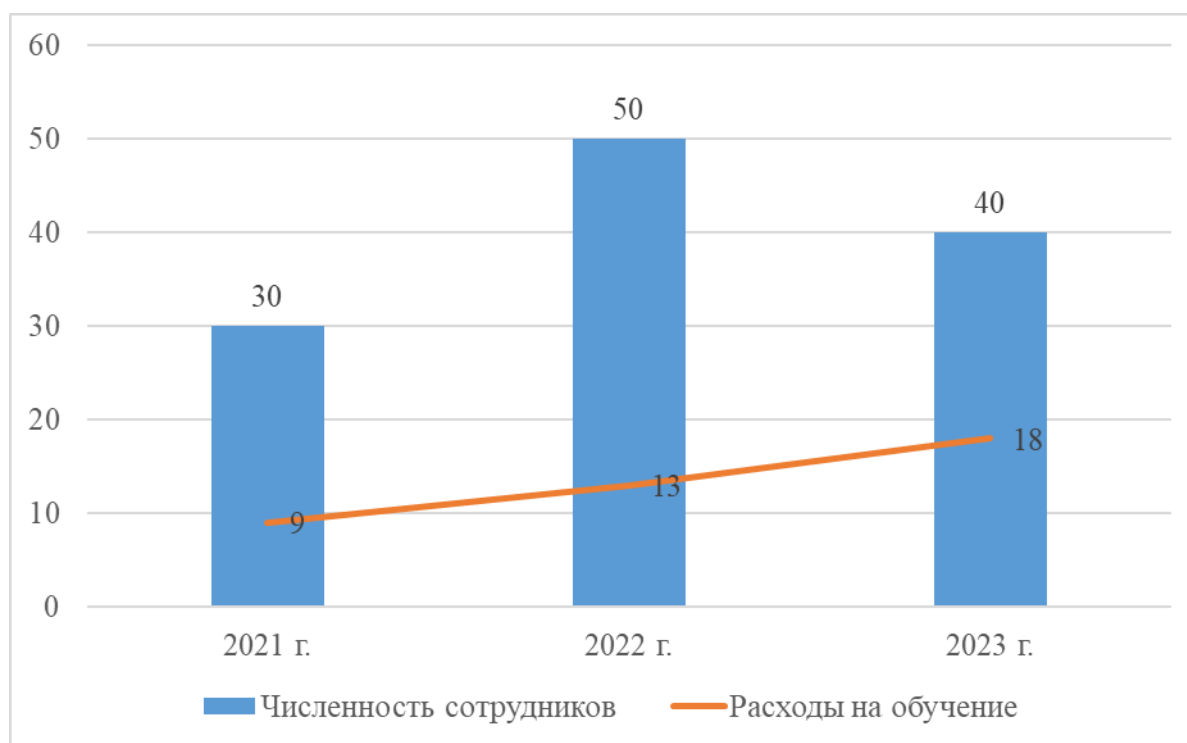


Рисунок 6 - Расходы ПАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод» на обучение сотрудников, тыс. руб.

На работников ПАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод» в сфере охраны труда возлагаются обязанности по соблюдению требований охраны труда в рамках выполнения своих трудовых функций, включая выполнение требований инструкций по охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, а также соблюдение производственной, технологической и трудовой дисциплины, выполнение указаний руководителя работ, прохождение медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований. Работники должны так же проходить подготовку по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим в результате аварий и несчастных случаев на производстве.

Уделяется внимание содержанию в чистоте своего рабочего места, перед началом рабочей смены (рабочего дня) проведение осмотра своего рабочего места, контроль за исправностью оборудования и инструментов на своем рабочем месте, информирование о выявленных при осмотре своего рабочего места недостатках своего непосредственного руководителя и выполнение его указаний.

Работники используют средства индивидуальной и коллективной защиты и приспособления, обеспечивающие безопасность труда, производят извещение

своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления), или иных лиц. При возникновении аварий осуществляют действия в соответствии с ранее утвержденным работодателем порядком действий и принимают необходимые меры по ограничению развития возникшей аварии и ее ликвидации, а также принимают меры по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.

Далее исследуем удовлетворенность трудом сотрудников по опроснику удовлетворенности работой (Job satisfaction survey; JSS; Спектор, 1985), результаты представлены в таблице 11.

Таблица 11 - Результаты исследования по методике удовлетворенности работой (Job satisfaction survey; JSS; Спектор, 1985)

Показатель	Средний балл	Ст.откл.
Зарплата	14,12	4,96
Карьера	15,29	4,69
Руководство	16,05	2,24
Дополнительные льготы	13,67	4,75
Зависимое вознаграждение	14,50	5,60
Условия	15,93	3,65
Коллеги	16,31	4,53
Характер работы	18,12	3,95
Информирование	17,21	4,97
Общая удовлетворенность трудом	141,19	30,48

Анализ результатов исследования по методике удовлетворенности работой показал следующие результаты:

Ниже на рисунках 5 – 13 представлены процентные распределения сотрудников по уровням удовлетворенности различными аспектами работы.

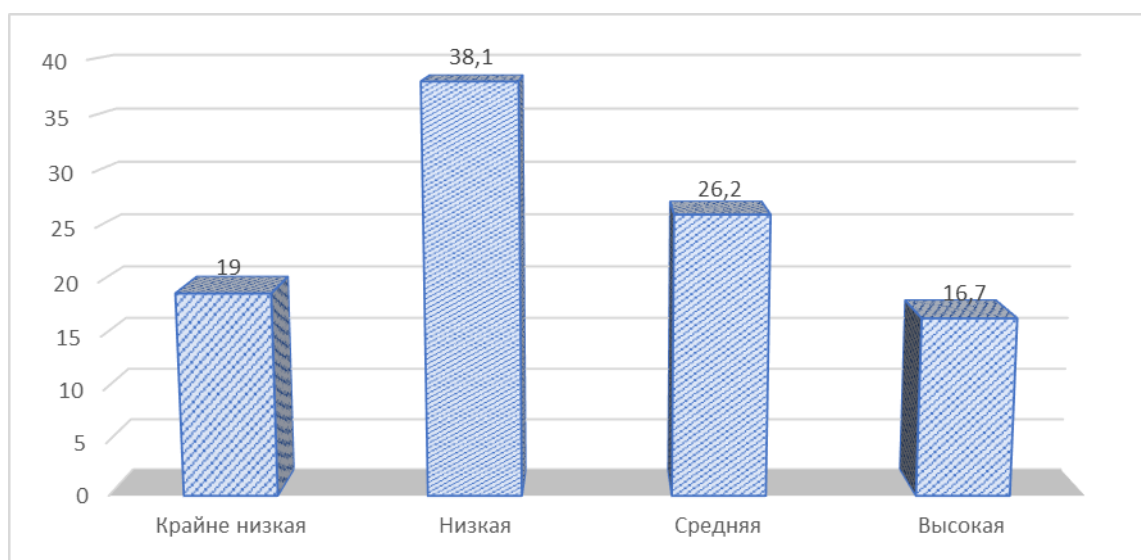


Рисунок 5. Процентное распределение сотрудников по уровням удовлетворенности заработной платой, %

Согласно полученным данным, средний балл по шкале «Заработная плата» составил 14,12 баллов. Это свидетельствует о том, что сотрудники организации в целом не удовлетворены своей заработной платой. Возможно, они считают, что их труд оплачивается недостаточно или несправедливо по сравнению с оплатой труда на аналогичных должностях в других организациях. Стоит отметить, что размер заработной платы является одним из ключевых факторов, влияющих на общую удовлетворенность работой, поэтому данный результат требует более детального изучения и принятия соответствующих мер по повышению удовлетворенности сотрудников в этом аспекте.

Средний балл по шкале «Карьера» составил 15,29 баллов. Это говорит о том, что сотрудники в целом удовлетворены возможностями профессионального роста и развития, которые им предоставляет организация. Они, вероятно, считают, что в компании существуют хорошие перспективы для карьерного продвижения, а также поощряется профессиональное развитие и обучение.

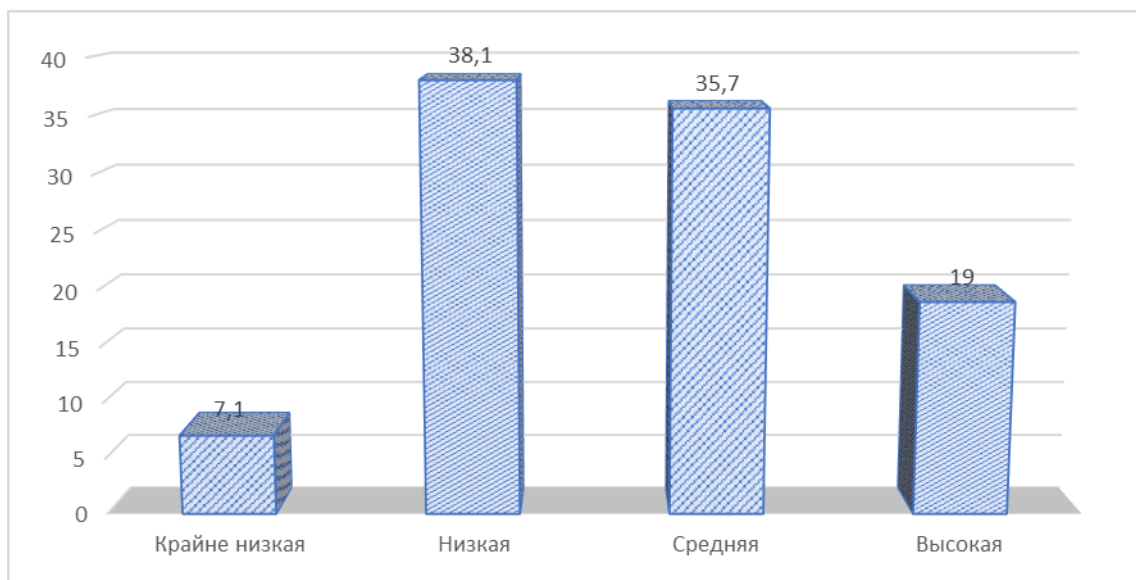


Рисунок 6. Процентное распределение сотрудников по уровням удовлетворенности карьерой (в процентах)

Это положительный результат, поскольку возможности для карьерного роста и развития являются важным мотивирующим фактором для многих сотрудников.

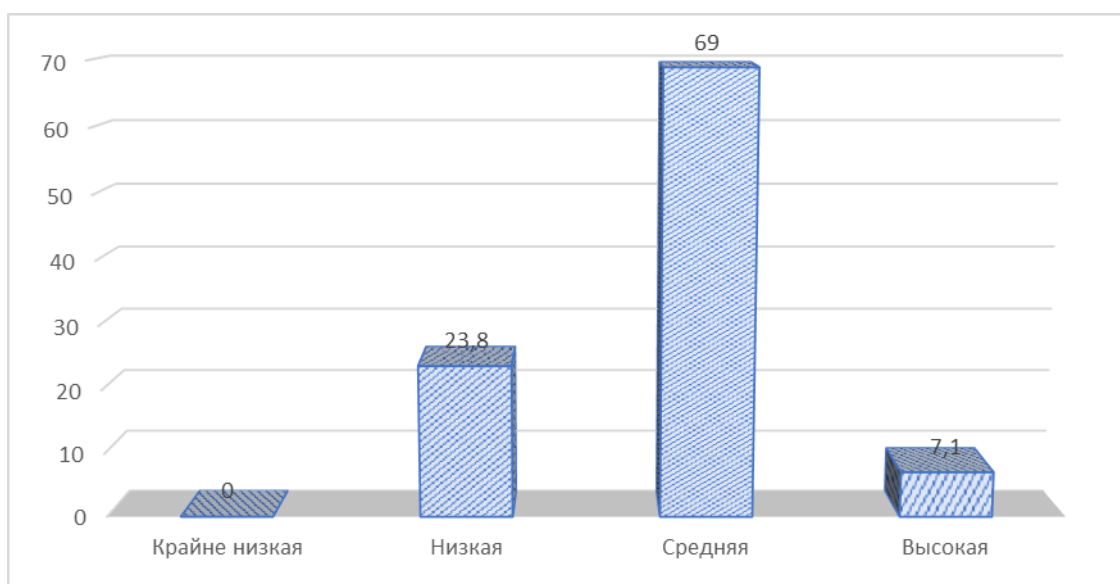


Рисунок 7. Процентное распределение сотрудников по уровням удовлетворенности руководством (в процентах)

Средний балл по шкале «Руководство» составил 16,05 баллов. Это свидетельствует о том, что сотрудники в целом удовлетворены стилем

руководства и управления в организации. Они, высоко оценивают профессионализм и компетентность руководителей, а также их способность эффективно организовывать работу и поддерживать благоприятный психологический климат в коллективе. Хороший стиль управления и эффективное руководство являются важными факторами, влияющими на удовлетворенность работой.

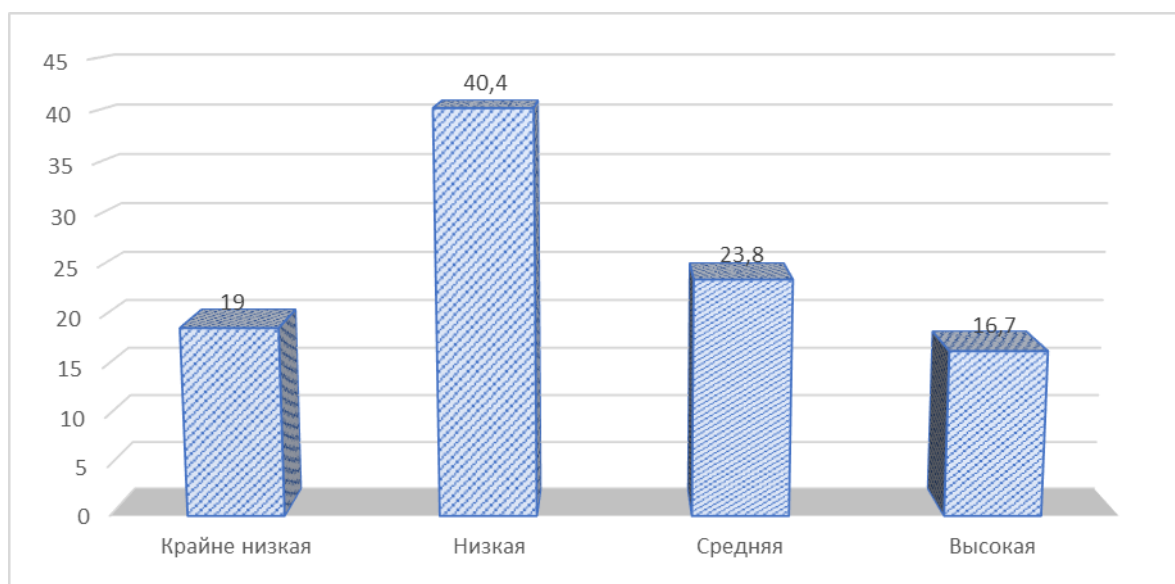


Рисунок 8. Процентное распределение сотрудников по уровням удовлетворенности системой дополнительных льгот (в процентах)

Средний балл по шкале «Дополнительные льготы» составил 13,67 баллов. Это указывает на то, что сотрудники в целом не удовлетворены набором предоставляемых им дополнительных льгот и социальных гарантий. Возможно, они считают, что организация недостаточно заботится о их социальном благополучии или не предоставляет конкурентоспособный пакет дополнительных льгот по сравнению с другими организациями. Данный аспект также важен для общей удовлетворенности работой и требует внимания со стороны руководства.

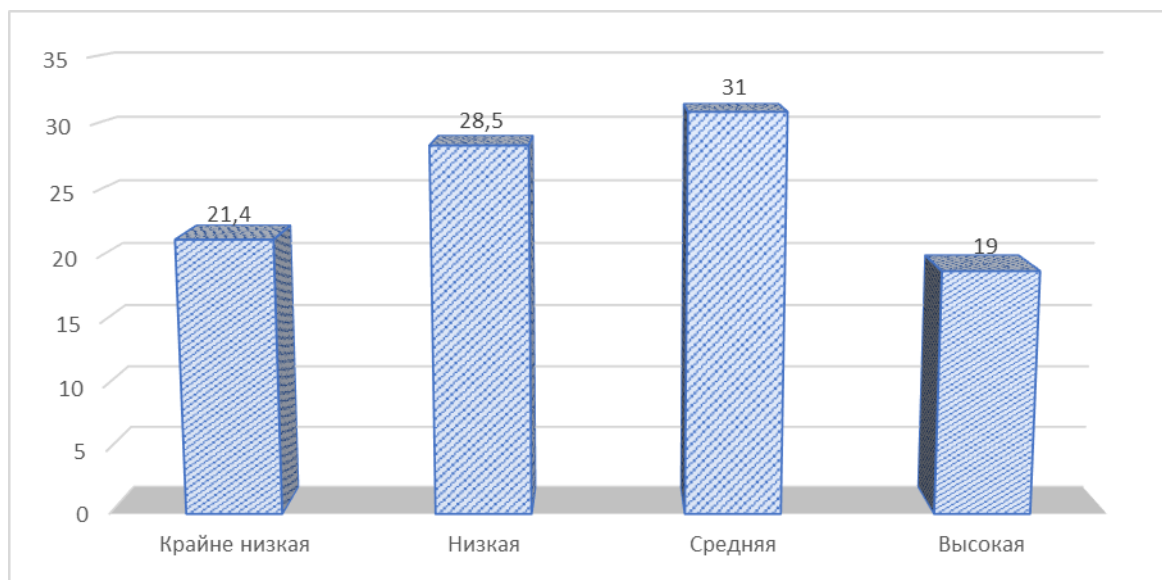


Рисунок 9. Процентное распределение сотрудников по уровням удовлетворенности системой зависимых вознаграждений (в процентах)

Средний балл по шкале «Зависимое вознаграждение» составил 14,50 баллов. Это говорит о том, что сотрудники в целом не удовлетворены системой зависимого вознаграждения, которая предполагает связь между уровнем их трудовых усилий/эффективности и получаемым вознаграждением. Они, вероятно, считают, что система поощрения и премирования в организации несправедлива или недостаточно стимулирует их к более эффективной работе. Это может негативно сказываться на их мотивации и вовлеченности.

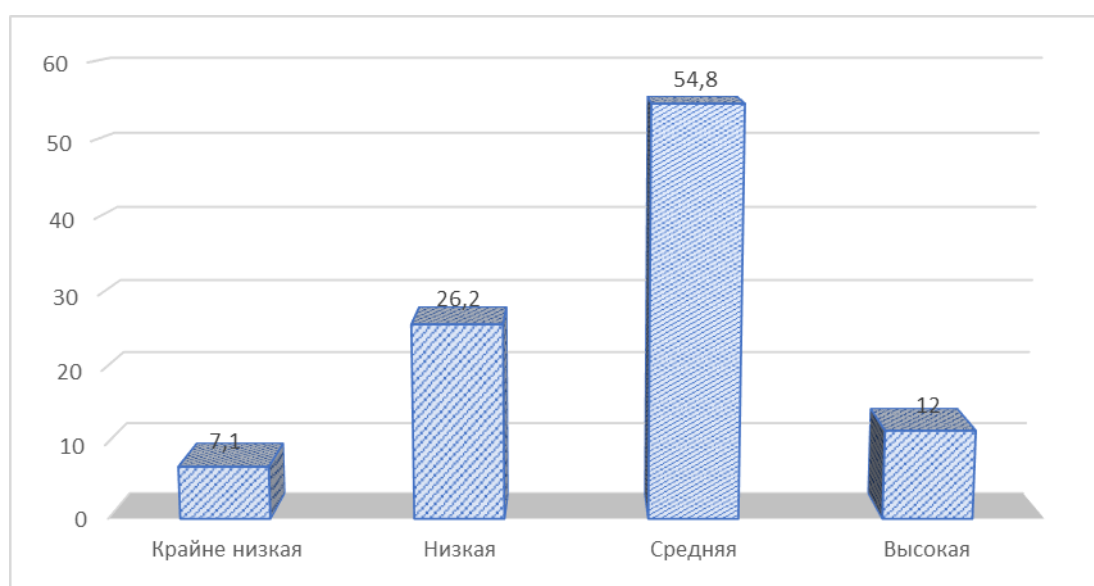


Рисунок 10. Процентное распределение сотрудников по уровням удовлетворенности условиями труда (в процентах)

Средний балл по шкале «Условия» составил 15,93 баллов. Это свидетельствует о том, что сотрудники в целом удовлетворены физическими условиями своей работы, такими как освещение, температурный режим, обеспеченность необходимым оборудованием и т.д. Комфортные условия труда являются важным фактором, способствующим повышению удовлетворенности персонала.

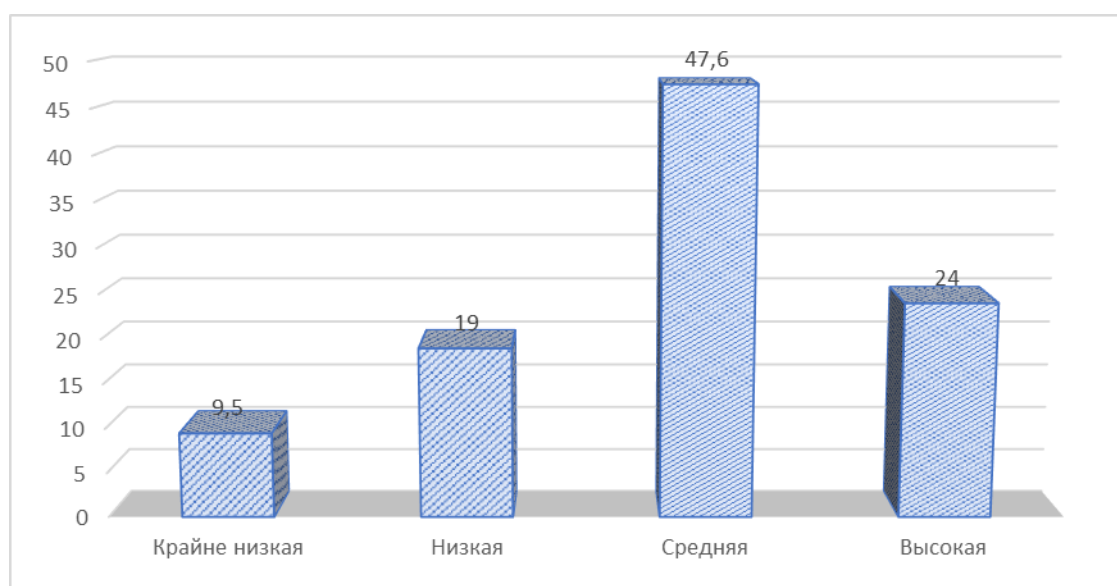


Рисунок 11. Процентное распределение сотрудников по уровням удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами (в процентах)

Средний балл по шкале «Коллеги» составил 16,31 баллов. Это говорит о том, что сотрудники в целом удовлетворены взаимоотношениями с коллегами по работе. Вероятно, в организации поддерживается благоприятный психологический климат, основанный на взаимопонимании, сотрудничестве и взаимной поддержке. Хорошие отношения с коллегами - важный аспект, влияющий на общую удовлетворенность трудом.

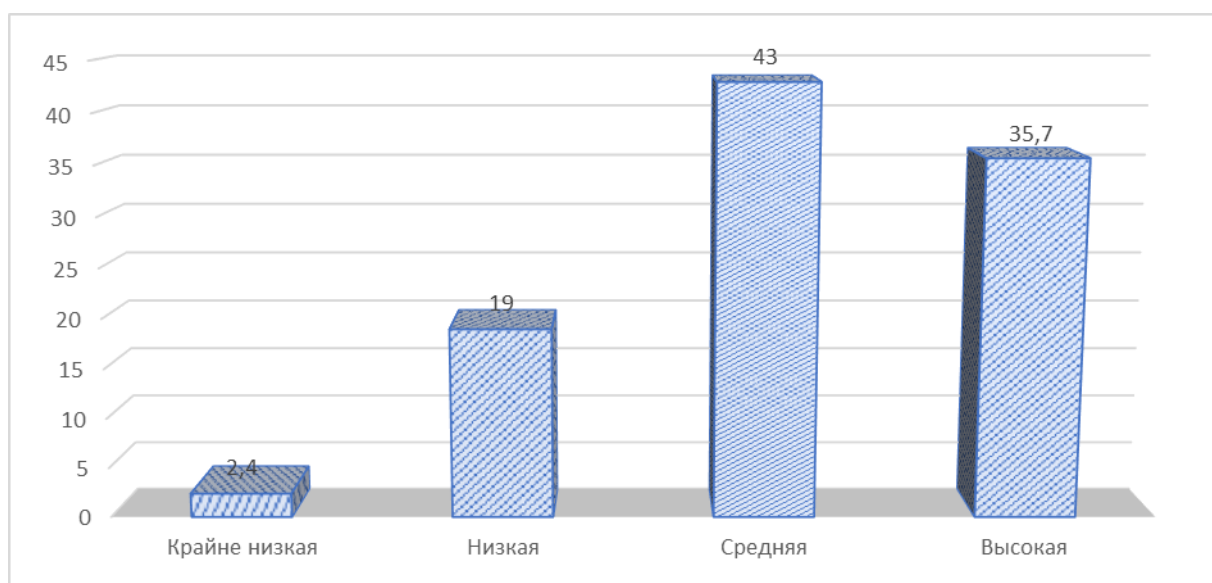


Рисунок 12. Процентное распределение сотрудников по уровням удовлетворенности характером работы (в процентах)

Средний балл по шкале «Характер работы» составил 18,12 баллов. Это свидетельствует о том, что сотрудники в целом удовлетворены содержанием и характером своей работы. Вероятно, они считают свою работу интересной, разнообразной, а также ощущают, что она дает им возможность реализовать свои профессиональные знания и навыки. Удовлетворенность характером работы является важным фактором, повышающим общую удовлетворенность трудом.

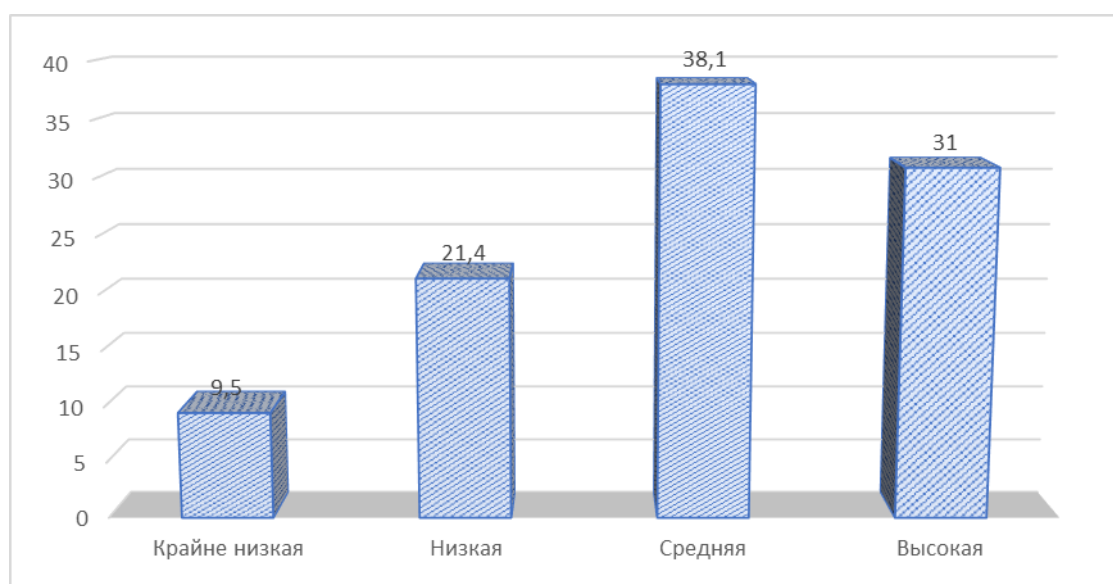


Рисунок 13. Процентное распределение сотрудников по уровням удовлетворенности информированием (в процентах)

Средний балл по шкале «Информирование» составил 17,21 баллов. Это говорит о том, что сотрудники в целом удовлетворены информационным обеспечением и коммуникациями в организации. Вероятно, они считают, что им своевременно предоставляется необходимая информация о делах компании, планах, изменениях и т.д. Хорошее информационное взаимодействие между руководством и персоналом способствует повышению вовлеченности сотрудников и их удовлетворенности работой.

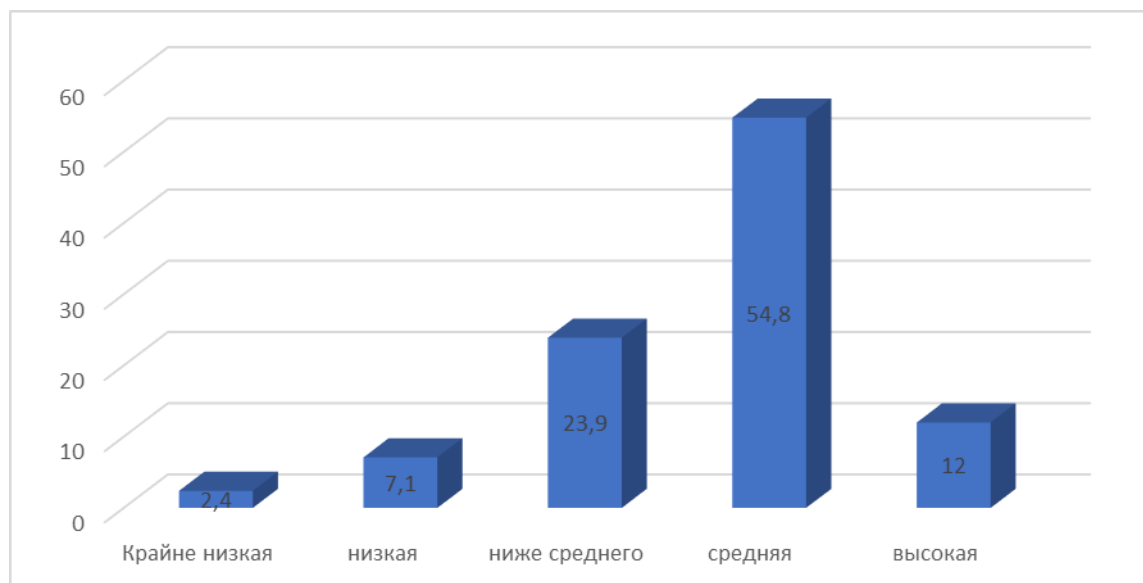


Рисунок 14. Процентное распределение сотрудников по уровням удовлетворенности работой на предприятии (в процентах)

Наконец, общий средний балл по шкале «Общая удовлетворенность трудом» составил 141,19 баллов. Это указывает на то, что в целом сотрудники организации удовлетворены своей работой. Данный интегральный показатель отражает, что большинство ключевых аспектов трудовой деятельности (заработная плата, карьера, руководство, условия труда, отношения с коллегами и т.д.) оцениваются сотрудниками позитивно. Такой высокий уровень общей удовлетворенности трудом является очень хорошим результатом, который свидетельствует об эффективности системы управления персоналом в организации и ее ориентации на создание благоприятных условий для работы сотрудников.

Подводя итог, можно отметить, что полученные результаты в целом указывают на среднюю степень удовлетворенности сотрудников различными аспектами своей работы. При этом некоторые области, такие как заработная плата и дополнительные льготы, требуют более пристального внимания со стороны руководства для повышения удовлетворенности в этих сферах. В целом, полученные данные свидетельствуют о том, что организация успешно создает благоприятные условия для своих сотрудников, что положительно сказывается на их мотивации, вовлеченности и лояльности к компании.

В заключении в таблице 12 проанализируем безопасность условий труда.

Таблица 12 – Анализ безопасности условий труда

Показатель экономической безопасности	Абсолютная (1)	Нейтральная (0,5)	Критическая (0)	Значение на 2023 год в ПАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод»	Оценка
Аттестация рабочих мест	Более 1	0,5-1	Менее 0,5	0,6	0,5
Коэффициент аварийности	3-7	8-12	Более 12	9,8	0,5
Затраты на обучение	Рост показателя в динамике	Показатель не меняется в динамике	Снижение показателя в динамике	Рост показателя в динамике	1
Затраты на охрану труда	Более 15%	15-10	Менее 10	6,7	0

Таким образом, организация обладает неудовлетворительными условиями труда, не проводит аттестацию рабочих мест, кроме того, наблюдается высокий коэффициент аварийности и низкий уровень затрат на охрану труда.

Глава 3. Направления улучшений благоприятных условий труда в организации

3.1 Мероприятия по улучшению условий труда

Учитывая проблемы в сфере условий и охраны труда, мы предлагаем для ПАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод» внедрение программы мероприятий. Цель программы – повышение условий труда персонала.

Далее более подробно рассмотрим мероприятия, включенные в данную программу.

С учетом текущего и перспективного планирования мероприятий по охране труда, нами предложены мероприятия по охране труда с учетом ущерба в связи с неблагоприятными условиями труда (табл.9). Данные мероприятия позволят осуществлять рациональное планирование и оценивать его эффективность за счет уменьшения ущерба.

Таблица 9 – Мероприятия по совершенствованию условий труда

№	Мероприятие	Назначение
1	Ежегодная аттестация рабочих мест	Аттестация рабочих мест - это процедура, в рамках которой проводится оценка условий труда на рабочем месте, устанавливается соответствие квалификации и компетенций работника с требованиями должности, оценивается его эффективность и производительность труда.
2	Внедрение должности инструктора по охране труда	Снижение коэффициента аварийности
3	Обновление оборудования	Что снизит вредные факторы труда, такие как шум и вибрация предлагается покупка нового куттера
4	Увеличение затрат на охрану труда	Увеличение затрат на оплату лечения производственных травм и обеспечение работников средствами индивидуальной защиты

Рассмотрим предлагаемые мероприятия более подробно.

Рассмотрим первое мероприятие.

Аттестация рабочих мест проводится с целью определения соответствия рабочих мест санитарно-гигиеническим нормам, оценки условий труда,

выявления рисков и опасностей, а также оценки квалификации и компетенций работников.

Процедура аттестации может проводиться по инициативе работодателя, профсоюза, государственных органов, а также по запросу работника. Результаты аттестации могут быть использованы для принятия решений о необходимости внесения изменений в условия труда и профессиональном развитии работников.

Важно отметить, что аттестация рабочих мест является законодательно регулируемой процедурой и может проводиться только в соответствии с требованиями нормативных актов.

Аттестация рабочих мест – один из важнейших элементов системы управления персоналом, позволяющий оценить профессиональные и личностные качества сотрудников. Для того чтобы аттестация была максимально эффективной, ее необходимо регулярно совершенствовать.

Первым шагом при совершенствовании аттестации является разработка комплексной методики. Она должна включать в себя критерии оценки, список необходимой документации, порядок проведения процедуры и рекомендации, какие решения могут быть приняты на основе результатов аттестации.

Второй шаг – обучение всех участников процесса. Аттестация – сложный процесс, требующий отработанности каждого вовлеченного в нее человека. Каждый сотрудник должен быть ознакомлен с процедурой аттестации, критериями оценки, правилами заполнения документов. Надо также проводить тренинги для руководителей, случаи подхода к решению поставленных задач, принимая во внимание результаты аттестации.

Третий шаг – проведение тестирования. Чтобы сэкономить время и силы, можно использовать специальные программы для проведения тестирования. Они позволяют определить уровень знаний и навыков сотрудников. Также могут быть использованы тесты личностных качеств сотрудников.

Четвертый шаг – внедрение системы обратной связи. Для того, чтобы улучшить аттестацию, необходимо обеспечить обратную связь между

сотрудниками и руководством. На основе результатов аттестации должны проводиться консультации, обсуждения продуктивности работы, обучения для поднятия квалификации.

Пятый шаг – постоянное совершенствование системы аттестации. Процесс аттестации должен постоянно совершенствоваться, чтобы быть наиболее эффективным. Нужно анализировать и улучшать процедуру, принимать во внимание мнение тех, кто уже прошел аттестацию.

В завершение можно сказать, что проведение аттестации рабочих мест – это один из главных компонентов системы управления персоналом. Для того чтобы аттестация была максимально эффективной, ее нужно регулярно совершенствовать, отрабатывать каждую деталь процедуры и стремиться к достижению максимально возможных результатов.

В качестве второго мероприятия предлагается внедрение должности инструктора по обучению охране труда. Введение должности инструктора по обучению охране труда в кадровой службе компании. В рамках данного предложения сформулированы основные задачи инструктора по обучению охране труда ПАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод»:

1. Определение потенциальных опасностей и рисков на рабочем месте. Первая задача инструктора по обучению охраны труда – это выявление всех возможных опасностей и рисков, которые могут возникнуть на рабочем месте, и разработка мер по их устранению. К таким опасностям могут относиться: падение с высоты, поражение электрическим током, различные виды травм, воздействие вредных веществ и т.д. Инструктор должен проводить инспекции рабочих мест, анализировать производственный процесс, общаться с работниками, чтобы выявить все недостатки и проблемы.

2. Организация обучения работников в области охраны труда. Одной из главных задач инструктора по охране труда является обучение работников в области охраны труда. Он должен разработать программу обучения, которая включает в себя теоретическую и практическую части. Задача инструктора –

донести до работников не только теоретические знания, но и показать, как их применять на практике.

3. Обучение работников пожарной безопасности. Пожарная безопасность является отдельной областью охраны труда и подчиняется своим особым правилам и требованиям. Инструктор по охране труда должен знать все эти правила и передавать их работникам. Способы тушения пожара, использование средств пожаротушения, правила эвакуации – все это должно быть рассказано и продемонстрировано на практике.

4. Работа с инструкциями по охране труда. Инструкции по охране труда являются основным инструментом, помогающим работникам знать, какие меры предпринимать для обеспечения безопасности на рабочем месте. Инструктор по охране труда должен ознакомить работников с инструкциями и объяснить, как их использовать в процессе работы.

5. Оказание помощи при производственных травмах. К сожалению, производственные травмы не всегда можно предотвратить. В случае их возникновения инструктор по охране труда должен немедленно оказывать помощь пострадавшему, вызывать скорую помощь и оформлять необходимые документы.

6. Проведение проверок соблюдения правил охраны труда. Инструктор по охране труда должен контролировать соблюдение правил охраны труда на предприятии. Для этого он проводит проверки рабочих мест и общается с работниками. В случае выявления нарушений, инструктор должен устранить их и принять меры, чтобы они больше не повторились.

Инструктор по охране труда играет важную роль в сфере производства. Его задача – обеспечить безопасность и здоровье работников, а также организовать обучение по всем вопросам охраны труда. Он должен быть компетентен в данной области и обладать навыками организации обучения и контроля.

Таким образом, работа инструктора по обучению охраны труда – это важная профессиональная деятельность, направленная на повышение уровня защищенности работника от возможных травм и профессиональных заболеваний.

Рассмотрим подробнее, какие задачи стоят перед инструктором по обучению охраны труда.

Разработанные проектные предложения содержат требования к тому, что должен выполнять инструктор по обучению охране труда.

1. Анализировать текущие условия труда на предприятии и выявлять проблемные зоны.

2. Проводить обучение и тренинги для работников, чтобы повысить их квалификацию и знания о безопасности труда.

3. Организовывать регулярные медицинские осмотры и проверки на соответствие нормам безопасности труда.

4. Создавать условия для отдыха и релаксации работников, например, обустройство комнат отдыха, спортивных залов и т.д.

5. Проводить мониторинг и анализ результатов совершенствования условий труда на предприятии и корректировать мероприятия в соответствии с полученными данными.

В качестве третьего мероприятия предлагается модернизация оборудования и покупка нового куттера для фаршесоставителя.

Куттер для мяса – это профессиональное оборудование, которое используется в пищевой промышленности для обработки мясных продуктов. Он представляет собой электрическую машину со специальным наконечником, на котором установлены лезвия для рубки, измельчения и перемешивания продуктов.

Основное назначение куттера – это быстрое и качественное измельчение мяса и других ингредиентов.

Куттер имеет множество преимуществ для работника:

1. Быстрота: с помощью куттера можно быстро измельчить большое количество мяса, что очень важно при массовом производстве.

2. Универсальность: куттер можно использовать для измельчения различных видов мяса, включая говядину, свинину, курицу и др.

3. Точность: куттер настроен на определенную скорость и мощность, что позволяет получить равномерный и мелкий фарш с определенной консистенцией.

4. Экономичность: использование куттера позволяет сократить количество труда, необходимого для производства фарша, что уменьшает расходы на оплату рабочей силы.

5. Безопасность: куттер обеспечивает высокий уровень защиты от травм на производстве.

6. Эффективность: использование куттера помогает сократить время, затрачиваемое на производство фарша, что позволяет быстрее выпустить продукцию на рынок.

7. Современные куттеры издают значительно меньше шума, а также обладают пониженной вибрацией.

В качестве четвертого мероприятия предлагается повысить затраты на охрану труда. Затраты на охрану труда представляют собой категорию расходов, связанных с обеспечением безопасности работников на производстве, в офисе или на других рабочих местах. Они включают в себя разные аспекты, такие как обучение персонала, приобретение необходимых средств индивидуальной защиты, компенсации работникам за травмы и заболевания, а также соблюдение законодательных требований.

Прежде всего, затраты на охрану труда начинаются с обучения персонала. Каждый новый сотрудник должен пройти инструктаж по охране труда, который включает в себя основные правила безопасности на рабочем месте. Также на регулярной основе проводятся обучающие семинары и тренинги по повышению уровня безопасности на работе. Необходимость проведения подобных мероприятий зависит от специфики работы и может колебаться в зависимости от того, насколько опасны в конкретной отрасли условия труда.

Одним из элементов затрат на охрану труда являются средства индивидуальной защиты (СИЗ). Это могут быть защитные очки, наушники, перчатки, маски, респираторы и другие устройства, которые защищают работников от возможных опасностей на производстве. При этом каждый

сотрудник должен иметь доступ к необходимому комплекту СИЗ, что также увеличивает затраты на охрану труда.

Немаловажным элементом является оплата травм и заболеваний, которые связаны с работой. Если на производстве происходят несчастные случаи, то компания должна оплатить лечение, реабилитацию и потерю заработной платы работника. Еще один аспект связан с компенсацией работникам, которые заболели на работе или получили другие повреждения в результате выполнения своих трудовых обязанностей.

Соблюдение требований законодательства по охране труда является также обязательным пунктом в затратах на охрану труда. Компании должны соответствовать требованиям законодательства и нормативных актов, касающихся безопасности на рабочем месте и уровня комфортности труда.

Таким образом, затраты на охрану труда включают в себя ряд компонентов, от обучения и СИЗ до оплаты травм, различных заболеваний и соответствия законодательству. Размер этих затрат зависит от условий работы и масштаба предприятия, но всегда остается на очень высоком уровне. В свою очередь, правильная организация охраны труда способствует повышению производительности труда и улучшению качества продукции, что может привести к экономии на стоимости производства в долгосрочной перспективе.

Итак, в рамках данной работы предлагается обеспечение работников средами индивидуальной защиты, а также оплата лечения травм и заболеваний, полученных на производстве.

3.2 Оценка эффективности предлагаемых мероприятий

Таблица 10 – Затраты на внедрение мероприятий в ПАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод»

Показатель	Итого, руб.
Аттестация рабочих мест	250000
Внедрение должности инструктора по охране труда	455000
Обновление оборудования	280000
Затраты на охрану труда	350000
Итого	1335000

Таким образом, затраты по внедрению мероприятий составят 1335000 рублей.

Для оценки экономической эффективности проектов, а также принятия решения об экономической целесообразности его осуществления и выборе наиболее оптимального в заданных условиях варианта были использованы следующие обобщающие показатели:

Чистый дисконтированный доход (ЧДД) определяется как сумма текущих экономических эффектов за весь период, приведенная к начальному шагу (начальному году расчетного периода) или как превышение интегральных экономических результатов над интегральными затратами. Его величина вычисляется по формуле (1).

$$\text{ЧДД} = \sum_{t=t_n}^{t_k} \frac{P_t - K_t}{(1 + \alpha)^t}, \quad (1)$$

где: P – экономические результаты осуществления мероприятий за расчетный период, руб.;

K – затраты на осуществление мероприятий за расчетный период, руб.;

t_n – начальный шаг (начальный год расчетного периода);

t_k – конечный шаг (конечный год расчетного периода);

P_t – экономические результаты, достигаемые на t -м шаге (в t -м году расчетного периода), руб.;

K_t – затраты, осуществляемые на t -м шаге (в t -м году расчетного периода), руб.;

α_t – коэффициент дисконтирования (коэффициент приведения разновременных затрат и экономических результатов к расчетному году).

Если ЧДД имеет положительное значение, то проект является экономически выгодным и может рассматриваться вопрос о его принятии. Чем больше значение ЧДД, тем эффективнее проект.

Индекс доходности (ИД) представляет собой отношение суммы приведенных доходов к величине капиталовложений и рассчитывается по следующей формуле (2):

$$ИД = \frac{\sum_{t=t_H}^{t_K} (P_t - K_t) \times \alpha_t}{K_{e,l}} > 1 \quad (2)$$

Внутренняя норма доходности (ВНД) представляет собой норму дисконта ($E_{ВН}$), при которой величина приведенных экономических эффектов равна капиталовложениям, и рассчитывается по формуле (3):

$$\sum_{t=t_H}^{t_K} \frac{(P_t - K_t)}{(1 + E_{ВН})^t} = \sum_{t=t_H}^{t_K} \frac{K_{e,l}}{(1 + E_{ВН})^t} \quad (3)$$

ВНД проекта сравнивается с требуемой инвестором нормой дохода на вкладываемый капитал. В случае, когда ВНД равна или больше требуемой инвестором нормы дохода, реализация проекта считается целесообразной.

Срок окупаемости ($T_{ок}$) – минимальный временной интервал (от начала осуществления проекта), за пределами которого интегральный экономический эффект становится положительным и в дальнейшем остается неотрицательным. Срок окупаемости определяется по формуле (4):

$$T_{ок} = \min t, \text{ при котором } \sum_{t=t_H}^{t_K} (P_t - K_t) \times \alpha_t = K_{e,l} \quad (4)$$

Рентабельность инвестиций (P_H), учитывающая интересы участников или специфику проекта, определяемая по формуле (5)

$$P_H = \sum_{t=H}^{tk} \frac{P_t - K_t}{K_{с.л.}} \times q / K_{с.л.} \quad (5)$$

Помимо расчета обобщающих показателей для оценки социально-экономической эффективности проектных предложений были рассмотрены непроизводственные факторы повышения качества персонала, перечень которых представлен в таблице 11.

Таблица 11 – Непроизводственные факторы улучшения условий и охраны труда в ПАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод»

Элемент системы управления	№ п/п	Наименование фактора	Улучшений условий и охраны труда в ПАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод»
Отдел кадров	1.	Снижение текучести кадров	+
	2.	Снижение затрат на подбор, отбор и наем персонала	+
	3.	Снижение затрат на обучение уволившихся сотрудников	+

Далее был проведен расчет стоимостной оценки экономических результатов (P_{y1}) мероприятий по внедрению мероприятий.

Основные расчетные формулы для стоимостной оценки экономических результатов внедрения разработанных проектных предложений в практику деятельности ПАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод» представлены в приложении.

Доходы от внедрения проекта на 2025 год представлены в таблице 12.

Таблица 12 – Доходы от внедрения предложений повышения качества персонала ООО обучению охране труда

Год	Тип доходов, тыс. руб.
-----	------------------------

	Снижение текучести работников	Снижение затрат на подбор, отбор и наем персонала	Снижение затрат на разработку специализированных программ обучения
2025	2756	420	49,6
Всего	3225,6		

На основании произведённых расчетов стоимостной оценки по непроизводственным факторам была рассчитана совокупная оценка экономических результатов мероприятий за год: 3225,6 рублей.

Затраты на совершенствование системы и технологии управления персоналом подразделяются на единовременные и текущие. Они составляют значительные размеры, поэтому их необходимо учитывать при оценке экономической эффективности совершенствования системы и технологии управления персоналом организации.

Годовые текущие затраты, связанные с совершенствованием управления персоналом ($З_y$), определяются по формуле (6):

$$З_д = \sum_{i=1}^{11} З_i \quad (6)$$

$$З_д = 785 \text{ тыс. рублей}$$

Также была рассчитана экономическая эффективность по формулам, приведенным в пункте 1.

$$ЧДД = (3225,6 - 1355) \times 0.909091 = 1700$$

$$ИД = 3225,6 / 1355 = 2,38.$$

$$К_{вл} = 1700 \times 0.909091 = 1545$$

$$T_{ок} = 1 \text{ год}$$

$$P_n = 1700 / 1545 = 1,1.$$

В заключении в таблице 13 проанализируем безопасность условий труда.

Таблица 13 – Анализ безопасности условий труда

Показатель экономическо й безопасности	Абсолютна я (1)	Нейтральна я (0,5)	Критическа я (0)	Значение на 2022 год в ПАО «Челябински й кузнечно- прессовый завод»	Прогноз	Оценк а
Аттестация рабочих мест	Более 1	0,5-1	Менее 0,5	0,6	1	1
Коэффициент аварийности	3-7	8-12	Более 12	9,8	5	1
Затраты на обучение	Рост показателя в динамике	Показатель не меняется в динамике	Снижение показателя в динамике	Снижение показателя в динамике	Рост показател я в динамике	1
Затраты на охрану труда	Более 15%	15-10	Менее 10	6,7	20	1

Благодаря нашим мероприятиям произойдёт увеличение затрат на обучение и снижения коэффициента аварийности.

Таким образом, уровень условий труда увеличится, следовательно, мероприятия эффективны.

Заключение

Условия труда – это системный процесс взаимодействия человека со средствами и предметами труда в пределах определенного предприятия, учреждения или организации, направленный на формирование социально-экономических результатов и обеспечение благоприятных и безопасных условий труда. Организация охраны труда – это системный процесс взаимодействия человека со средствами и предметами труда в пределах определенного предприятия, учреждения или организации, направленный на формирование социально-экономических результатов и обеспечение благоприятных и безопасных условий труда. Под ее эффективностью можно подразумевать максимально эффективное функционирование всех рабочих мест и производственных структур.

ПАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод» – одно из ведущих предприятий машиностроительной отрасли.

ПАО «ЧКПЗ» – один из лидеров среди кузнечных компаний СНГ по объему выпуска поковок и штамповок. Кузнечное производство ЧКПЗ первым в России было сертифицировано по стандарту ISO/TS 16949.

Основной деятельностью завода является разработка, производство и ремонт широкого спектра кузнечно-прессового оборудования, включая гидравлические и механические прессы, горячештамповочные автоматы, ковочные молоты и другие виды оборудования. Продукция завода используется во многих отраслях промышленности, таких как машиностроение, металлургия, автомобилестроение, авиастроение и другие.

В ПАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод» особое внимание уделено проведению инструктажей. При инструктаже особое внимание уделяют рабочим со стажем до 1 года, а также опытным рабочим с большим стажем. Эти категории наиболее подвержены травматизму, в силу профессии существует риск травм на производстве. Разбор несчастных случаев, проработка приказов является также своеобразной формой обучения.

При планировании рабочего места сотрудников в ПАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод» руководство исходит из следующих основных соображений: безопасность рабочего места; рациональность планирования; комфортные условия пребывания в течение рабочей смены.

Проведенный анализ условий труда производственного персонала позволил выделить следующие проблемы: организация обладает неудовлетворительными условиями труда, организация не проводит аттестацию рабочих мест, кроме того, наблюдается высокий коэффициент аварийности и низкий уровень затрат на охрану труда.

Организация обладает неудовлетворительными условиями труда, не проводит аттестацию рабочих мест, кроме того, наблюдается высокий коэффициент аварийности и низкий уровень затрат на охрану труда.

Итак, учитывая выявленные проблемы, для ПАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод» предлагается внедрение аттестации рабочих мест, открытие вакансии на должность инструктора по обучению охране труда, обновление производственного оборудования, а также расширить затраты на охрану труда.

Затраты по внедрению мероприятий составят 1355 тыс. рублей. Эффективность 1700 тыс. руб.

Таким образом, в ходе исследования были проанализированы теоретические основы улучшения условий труда и охраны труда в организации; изучены условия труда и охраны труда персонала в ПАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод»; разработаны мероприятия, направленные на совершенствование условий труда и охраны труда и оценена их эффективность.

Библиографический список

Нормативные правовые акты и официальные документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993)
2. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ
3. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»
4. Приказ Минтруда России от 24.06.2014 № 412н «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда»
5. Приказ Минтруда России от 04.08.2014 № 524н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»
6. Приказ Минтруда России от 19.08.2016 № 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда»
7. Постановление Минтруда России от 08.02.2000 № 14 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы Службы охраны труда в организации»
8. Постановление Минтруда РФ от 17.01.2001 № 7 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда»
9. Постановление Минтруда РФ от 17.12.2002 № 80 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке государственных нормативных требований охраны труда»

Специальная литература

10. Бычин, В. Б. Организация и нормирование труда: учеб. пособие / В.Б. Бычин, Е.В. Шубенкова, С.В. Малинин. — Москва: ИНФРА-М, 2019. — 248 с.
11. Бабкин, В. В. Анализ процесса, средств и методов проведения инструктажей по охране труда / В. В. Бабкин // . – 2022. – № 16-1(195). – С. 42-44.
12. Бухалков, М. И. Организация и нормирование труда: учебник / М.И. Бухалков. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва: ИНФРА-М, 2019. — 380 с.

13. Виханский, О. С. Менеджмент: учебник для средних специальных учебных заведений / О. С. Виханский, А. И. Наумов. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Магистр : ИНФРА-М, 2020. - 288 с.
14. Елисеева Т. П. Исследование оценки эффективности управленческого труда в организации // Т. П. Елисеева, Н. В. Подколзина, О. А. Казарян/ Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 24. – С. 54–58.
15. Корпоративный менеджмент: учебное пособие/ С. А.Орехов , В. А. Селезнев, Н. В. Тихомирова Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°» 2017. - 440 с
16. Курочкина, Р. Д. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли (вопрос - ответ). Ч I [Электронный ресурс] : учебное пособие / Р. Д. Курочкина. - 3-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2019.-188 с.
17. Лещиловский, П. В. Возможные показатели определения качества управленческого труда / П. В. Лещиловский // Экономический рост Республики Беларусь: глобализация, инновационность, устойчивость : материалы X Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 18-19 мая 2017 г. : в 2 т. / [редкол.: В. Н. Шимов (отв. ред.) и др.] ; М-во образования Респ. Беларусь, УО "Белорусский гос. экон. ун-т". — Минск : БГЭУ, 2017. — Т. 2. — С. 132-134.
18. Направления совершенствования организации труда. Опыт российских и зарубежных компаний/ Новикова Е.В., Торгунакова А. В./Экономика труда.- 2019.- 377-383 с.
19. Невдах, А. М. мероприятия по улучшению условий охраны труда в сельском хозяйстве / А. М. Невдах, Н. В. Улахович // Обеспечение безопасности жизнедеятельности на современном этапе развития общества : Материалы республиканской студенческой научно-практической конференции, Горки, 21–22 апреля 2022 года / Редколлегия: В.Н. Босак (гл. редактор) [и др.]. – Горки: Белорусская государственная сельскохозяйственная академия, 2022. – С. 74-76.
20. Румянцева, Н. В. Анализ риск-ориентированного подхода в контрольно-надзорной деятельности по охране труда / Н. В. Румянцева, Т. С. Житникова // Охрана труда в организациях, подведомственных Минобрнауки

России : Сборник материалов Всероссийской конференции, Санкт-Петербург, 08–09 сентября 2022 года. – Санкт-Петербург: Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования "Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого", 2022. – С. 100-104.

21. Седых, А. В. Анализ условий труда. Разработка мероприятий по улучшению условий труда на основании результатов специальной оценки условий труда / А. В. Седых // СТУДЕНЧЕСКАЯ НАУКА: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ, ДОСТИЖЕНИЯ и ИННОВАЦИИ : сборник статей VII Международной научно-практической конференции, Пенза, 12 апреля 2022 года. – Пенза: Наука и Просвещение (ИП Гуляев Г.Ю.), 2022. – С. 65-67.

22. Семенова, Е. В. Применение методики анализа охраны труда как способ снижения травматизма / Е. В. Семенова // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2023. – № 1(44). – С. 10-14.

23. Трудовое право : учебник для бакалавриата / под ред. В. М. Лебедева. — 2-е изд., перераб. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2019. - 368 с.

24. Трудовое право России: Учебное пособие / Шувалова И.А. - 2-е изд. - Москва :ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 251 с.

25. Трудовое право России: Учебное пособие / Шувалова И.А. - 2-е изд. - Москва :ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 251 с.

26. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования : монография / В. М. Лебедев, В. Г. Мельникова, Р. Р. Назметдинов ; под ред. В. М. Лебедева. — М. : Норма : ИНФРА М, 2019. — 480 с.

27. Трудовые права работников: науч.-практич. пособие / И.А. Шувалова. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 190 с.

28. Фатхутдинов, Р. А. Организация производства: учебник / Р.А. Фатхутдинов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 544 с.

29. Федосов, А. В. Анализ ключевых изменений в Трудовом законодательстве по охране труда в 2022 году / А. В. Федосов, К. А. Гафарова, К. Ф. Кужаева // Вестник молодого ученого УГНТУ. – 2022. – № 4(20). – С. 84-88.

30. Эффективное управление организационными и производственными структурами : монография / О.В. Логиновский, А.В. Голлай, О.И. Дранко, А.Л. Шестаков, А.А. Шинкарев ; под ред. О.В. Логиновского. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 450 с.

31. Яковлева, О. Г. Анализ изменений трудовых функций специалиста по охране труда в связи с новым профессиональным стандартом / О. Г. Яковлева // Неделя науки ИСИ : Сборник материалов Всероссийской конференции, Санкт-Петербург, 04–10 апреля 2022 года. Том Часть 3. – Санкт-Петербург: ПОЛИТЕХ-ПРЕСС, 2022. – С. 82-84.

Электронные ресурсы:

32. Арон Е. И. Методы исследования и проектирования организации труда на предприятии /Е. И. Арон https://rusneb.ru/catalog/002293_000049_RU_%D0%92%D0%BB%D0%B4%D0%B8%D0%BC%D0%B8%D1%80%D1%81%D0%BA%D1%8F+%D0%9E%D0%A3%D0%9D%D0%91_EKG_200119/

33. Витко Ф. П. Организация труда: учеб.-метод. комплекс по учеб. дисциплине «Организация труда» [Электронный ресурс] <https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/172751/1/%D0%A3%D0%9C%D0%9A%20%D0%9E%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0.pdf>

34. Газетдинова М.М. Экономика труда и регулирование занятости. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.studfiles.ru/preview/2059768/>

35. Золотарева Т. Н. Организация труда менеджера: Теория, методика, практика: монография / Т. Н. Золотарева, Г. И. Бритченко. <https://ukonf.com/doc/mon.2016.09.02.pdf>

36. Как в Google мотивируют сотрудников [Электронный ресурс] <https://hr-portal.ru/story/kak-v-google-motiviruyut-sotrudnikov>

37. ОАО «РЖД» [Электронный ресурс] <https://company.rzd.ru/>

38. ПАО «Газпром» [Электронный ресурс] <https://www.gazprom.ru/>
39. Рофе А.И. Экономика труда [Электронный ресурс] http://sevatiso.ru/uploads/files/metod_obesp/economika/%D0%AD%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D0%B8%D0%BA%D0%B0_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0_%D0%A0%D0%BE%D1%84%D0%B5_2010_96504.pdf
40. Тихомирова Т. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Электронный ресурс] https://www.rsvpu.ru/biblioteka/materialykonf/filedirectory/3468/4u4kalova_normirov.pdf
41. Чигринов О. В. Организация производства: учебно-метод. пособие / О. В. Чигринов, В. И. Белоконенко <https://elib.belstu.by/handle/123456789/9084>
42. Экономический словарь / А.И. Архипов (отв.ред.).. <https://knigifb2.org/ekonomika-biznes-pravo/3801-anatoliy-arhipov-ekonomicheskii-slovar-2016-rtffb2.html>