

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт экономики, управления и природопользования

Кафедра управления человеческими ресурсами

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
_____ И.П. Воронцова

« _____ » _____ 2019г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

38.03.03 Управление персоналом

Обеспечение благоприятных условий труда на предприятии

Руководитель _____

ст. преподаватель Н.Д. Макушкина

Выпускник _____

Н.Н. Аксенова

Красноярск 2019

Продолжение титульного листа БР по теме Обеспечение благоприятных условий труда на предприятии

Консультант _____ доцент, канд. социол. наук С.Н. Лыкова

Нормоконтролер _____ ст.преподаватель Н.Д. Макушкина

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа по теме «Обеспечение благоприятных условий труда на предприятии» содержит 61 страницу, 3 рисунка, 20 таблиц, 3 приложения, 39 использованных источников.

**УСЛОВИЯ ТРУДА, БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА,
РОЗНИЧНАЯ ТОРГОВЛЯ, РЕКОМЕНДАЦИИ.**

Цель работы: разработка мероприятий по обеспечению благоприятных условий труда в ИП Лопатина И.А. магазин «Катюша».

В ходе работы были выявлены благоприятные и неблагоприятные условия труда, с помощью полустандартизированного наблюдения и опроса основного персонала.

В результате были разработаны рекомендации по обеспечению благоприятных условий труда на предприятии.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
Глава 1 Теоретические аспекты обеспечения благоприятных условий труда на предприятии	7
1.1 Условия труда: понятие, виды, факторы.....	7
1.2 Обеспечение благоприятных условий труда на предприятии как управленческая задача	14
1.3 Особенности обеспечения благоприятных условий труда в розничной торговле	22
Глава 2 Анализ условий труда в ИП Лопатина И.А. магазин «Катюша»	29
2.1 Организационно-экономическая характеристика ИП Лопатина И.А. магазин «Катюша»	29
2.2 Программа оценки благоприятности условий труда.....	33
2.3 Оценка благоприятности условий труда в ИП Лопатина.....	39
Глава 3 - Рекомендации по обеспечению благоприятных условий труда в ИП Лопатина И.А. магазин «Катюша»	45
3.1 Мероприятия по обеспечению благоприятных условий труда.....	45
3.2 Эффективность предложенных мероприятий Error! Bookmark not defined.	
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	47
ПРИЛОЖЕНИЕ А - Классификация условий труда	50
ПРИЛОЖЕНИЕ Б - Классификация условий труда по степени вредности	51
ПРИЛОЖЕНИЕ В - Классификация психофизиологических факторов среды по характеру воздействия на организм работника	52

ВВЕДЕНИЕ

Обеспечение благоприятных условий труда выступает необходимым фактором роста и развития предприятий. Обеспечение благоприятных условий труда приводит к снижению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, что сохраняет здоровье трудящихся и одновременно приводит к уменьшению затрат на оплату льгот и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда, на оплату последствий такой работы (временной и постоянной нетрудоспособности), на лечение, переподготовку работников производства в связи с текучестью кадров по причинам, связанным с условиями труда.

Анализ организационного контекста и основных результатов хозяйственной деятельности ИП Лопатина И.А. магазина «Катюша» показал, что на предприятии наблюдается сокращение производительности труда, при сохранении численности персонала. Снижение производительности труда наблюдается на протяжении последних двух лет, при этом существенных изменений в факторах, влияющих на производительность труда, не происходило. На предприятии отсутствует текучесть кадров, что с одной стороны свидетельствует о стабильности кадрового состава, но с другой стороны такая ситуация вызвана отсутствием рабочих мест, что не дает возможность работникам сменить место работы. На основе представленной информации, можно предположить, что сокращение производительности труда вызвано сокращением работоспособности и ухудшением отношения к выполняемой работе. Данные факты могут означать, что на предприятии сложились неблагоприятные условия труда.

Целью работы выступает разработка мероприятий по обеспечению благоприятных условий труда в ИП Лопатина И.А. магазине «Катюша».

Задачи:

- определить сущность, виды и факторы благоприятных условий труда на предприятии;
- определить содержание обеспечения благоприятных условий труда, как управлеченческой задачи;
- определить особенности обеспечения благоприятных условий в розничной торговле;
- определить состояние условий труда ИП Лопатина И.А.;
- определить направления обеспечения условий труда ИП Лопатина И.А. магазина «Катюша».

Объект анализа – условия труда в ИП Лопатина И.А.

Предметом исследования выступает благоприятность условий труда.

Теоретической основой являются труды российских и зарубежных ученых в области изучения условий труда, таких как В.Б.Бычин, О.С. Ефремова, Н.Л.Захаров, А. Л. Кузнецов, С.В.Малинин, Е.В. Шубенкова и др.

Информационную базу исследования составили научные статьи в периодической печати по исследуемой проблеме, нормативные акты, учебные

пособия, методические пособия, локальные нормативные акты и отчетность предприятия.

Практическая значимость исследования заключается в возможности применения разработанных рекомендаций для повышения показателей деятельности предприятия.

Глава 1 Теоретические аспекты обеспечения благоприятных условий труда на предприятии

1.1 Условия труда: понятие, виды, факторы

Результативность работы субъектов хозяйствования зависит от такой составной части организации труда, как условия труда. Это связано главным образом с тем, что условия труда являются системой факторов непосредственного влияния на состояние здоровья сотрудников компании, их уровень работоспособности, что в свою очередь оказывает влияние на уровень производительности труда. В большинстве источников условия труда рассматриваются с точки зрения их влияния на здоровье работников.

Право населения на работу в условиях труда, не влекущих вред здоровью, в нашей стране зафиксировано ст. 37 Конституции Российской Федерации: «Каждый имеет право на труд в условиях, которые отвечают требованиям безопасности и гигиены» [1].

Комплексное описание условий труда представлено в Трудовом Кодексе РФ. Согласно статье 209 ТК РФ Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника [2].

В ТК РФ в ст. 220 указано: «Государство гарантирует сотрудникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Условия труда, которые предусмотрены трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда» [2].

Государство отводит работодателю обязанность обеспечения реализации сотрудниками компании всех форм собственности их права на труд в условиях, которые соответствуют требованиям охраны труда (ст. 212 ТК РФ), а также выполняют функции надзора и контроля соблюдения требований охраны труда и определяет ответственность за их нарушение[2].

В научной литературе встречается несколько определений категории «условия труда». Определения данной категории в Трудовом кодексе и Конституции Российской Федерации, можно свести к определению «условий труда» как системы факторов, и определение как процесса влияния на человека. Также в учебной литературе встречается определение условий труда как явления.

Рассмотрим наиболее часто встречающиеся определения.

Условия труда — это совокупность факторов производственной среды, которые оказывают влияние на работоспособность и здоровье человека в процессе труда, на его отношение к своей трудовой деятельности [21]. Они определяются применяемым оборудованием, технологией, предметами, а также продуктами труда, системой защиты работников, обслуживанием рабочих мест и внешними факторами, которые зависят от состояния производственных помещений, которые создают некоторый микроклимат. То есть, исходя из характера производимых работ, условия труда различны как для каждого производства, цеха и участка, так и для определённого рабочего места [7].

Условия труда — это процесс влияния на здоровье, работоспособность сотрудника, на его отношение к труду и степень удовлетворенности трудом, на эффективность труда и прочие экономические итоги производства, на уровень жизни и всестороннее развитие человека как основной производительной силы общества, который формируется под воздействием взаимосвязанных факторов санитарно-гигиенического, психофизиологического, эстетического и социально-психологического характера [14].

Условия труда - сложное общественное явление, формирующееся в процессе труда под воздействием взаимосвязанных факторов социально-экономического, технико-организационного и естественно-природного характера и влияющее на здоровье, работоспособность человека, его отношение к труду, степень удовлетворенности трудом, на эффективность и другие экономические результаты производства, а в конечном итоге — на уровень жизни и развитие человека [12].

Основные элементы, дающие представление об условиях труда, и взаимосвязи между ними, представлена в виде рисунка 1.

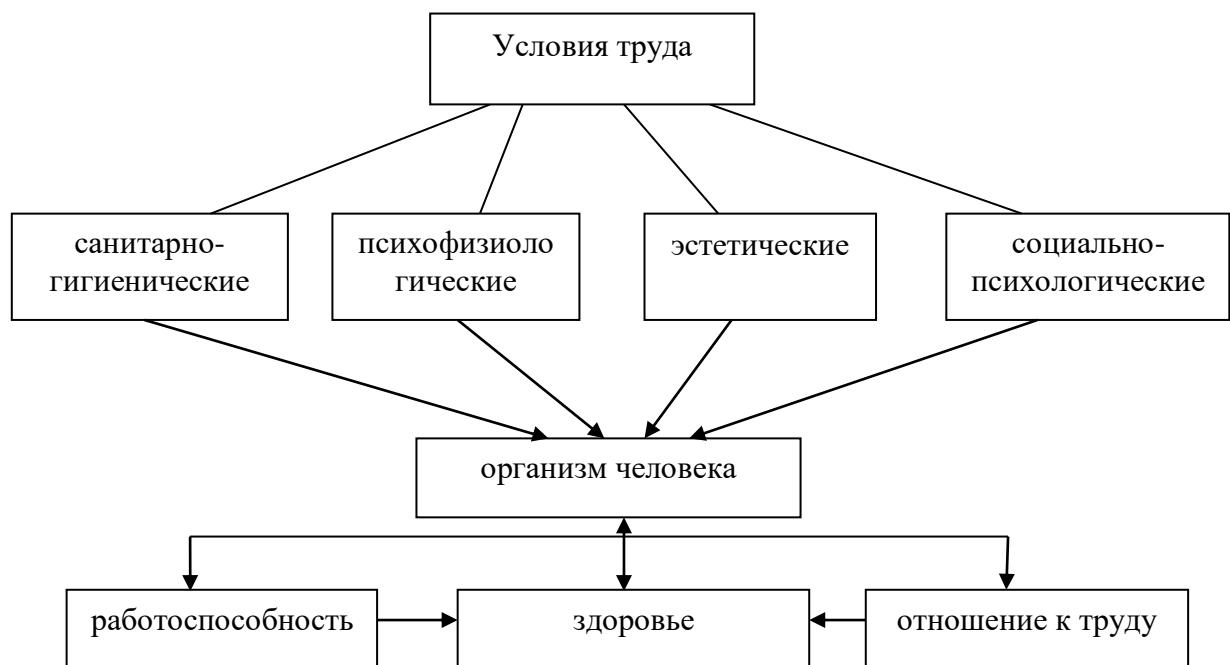


Рисунок 1 – Элементы условий труда

Из рисунка 1 следует, что условия труда на каждом рабочем месте - это комплекс, по крайней мере, четырех их видов: санитарно-гигиенических, психофизиологических, эстетических и социально-психологических. Данные условия представляют собой совокупность факторов, определяющих состояние производственной среды и оказывающих влияние на организм человека, что проявляется через влияние на здоровье, работоспособность и отношение к труду человека.

Работоспособность — состояние человека, определяемое возможностью физиологических и психических функций организма, которое характеризует его способность выполнять конкретное количество работы заданного качества за требуемый интервал времени[31].

На работоспособность человека оказывают влияние: условия труда, 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.

Всемирная организация здравоохранения определяет здоровье как гармоничное единство биологических, физиологических и психических функций, обуславливающих полный физический, душевный и социальный комфорт, а также возможность оптимального участия человека в различных видах социально-трудовой жизни. Здоровье человека является естественной основой трудового потенциала работника.

Отношение к труду — это эмоционально-волевая установка личности на труд, то есть выражение ее позиции. Объективными показателями отношения к труду выступают такие, которые характеризуют уровень ответственности, добросовестности, инициативности и дисциплинированности. Субъективными показателями отношения к труду являются общее удовлетворение или неудовлетворение работой и ее условиями — заработной платой, содержанием труда, взаимоотношениями с руководителем и коллегами, производственными условиями и т.д. [11].

Рассмотрим детальнее факторы условий труда представленные на рисунке 1.

Санитарно-гигиенические факторы — это внешняя производственная среда, то есть, микроклимат (температура, относительная влажность, скорость движения воздуха), чистота воздушной среды (наличие паров, газов, аэрозолей), освещенность, шум, вибрация, ультразвук, различные излучения, биологические и прочие негативные факторы. Почти все они нормируются методом установления стандартов, санитарных норм и требований и количественно оцениваются при помощи методов санитарно-гигиенических исследований [14].

В соответствии с руководством «Р 2.2.2006—05. Гигиена труда. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда», утвержденным Главным государственным санитарным врачом РФ 29 июля 2005 г. (далее — Р 2.2.2006—05), условия труда по степени вредности и опасности условно делятся на четыре класса в зависимости от уровня отклонения реальных уровней факторов рабочей среды и трудового процесса от гигиенических нормативов (Приложение А).

Гигиенические нормативы условий труда (пределно допустимые концентрации — ПДК, предельно допустимые уровни — ПДУ) — это уровни неблагоприятных факторов рабочей среды, которые при каждойдневной (кроме

выходных дней) работе в ходе 8 ч, но не более 40 ч в неделю, в процессе всего рабочего стажа не должны вызывать заболеваний либо отклонений в состоянии здоровья, которые обнаруживаются современными методами исследований, в ходе работы либо в отдаленные сроки жизни настоящего и дальнейшего поколений.

В зависимости от размера превышения гигиенических нормативов и выраженности изменений в организме сотрудника вредные условия труда в соответствии с Р 2.2.2006—05 условно делят на четыре степени вредности (Приложение Б).

Психофизиологические условия труда это величина физической, динамической и статической нагрузок, рабочая поза, темп работы, напряженность внимания, напряженность анализаторных функций, монотонность, нервно-эмоциональное напряжение, эстетический (уборка туалетов, работа с гноем, экскрементами и прочее) и физический дискомфорт (применение личных средств защиты, сменность) [6]. Классификация психофизиологических факторов среды по характеру воздействия на организм работника представлена в Приложении В.

На протяжении рабочего дня в организме работника происходят физические и психологические изменения: улучшение и ухудшение состояния, восприятия запоминания, представления, воображения и тому подобное. Все данные понятия являются психическими категориями, которые вместе с физиологическими функциями создают, определяют личность человека, его физические и нервно-эмоциональные способности и возможности, пригодность к выполнению той либо иной деятельности.

Физические и психологические функции рекомендуется учитывать при реализации технических, организационных, социальных, а также прочих мероприятий по совершенствованию организации труда. Помимо прочего, рекомендуется учитывать и эмоции человека, которые вызываются не только собственно трудовой деятельностью, но также производственными и личными взаимоотношениями, эстетическим оформлением окружающей среды.

Эстетические условия (цветовое оформление интерьеров помещений и рабочих мест, озеленение производственных а также бытовых помещений, прилегающих территорий, обеспечение спецодеждой и прочее). Все данные факторы имеют воздействие на работающего через создание эмоционального производственного фона. Приятно, легче и эффективнее работает на рабочем месте, которое оснащено современным оборудованием, в конструкции которого учтены эргономические требования, когда соблюден эстетически выразительный внешний вид оборудования, механизмов, инструмента, помещений и рабочей одежды.

Внутренняя и внешняя территория предприятия должна соответствовать требованиям эстетики: устройство удобных подходов и подъездов к предприятию, проходных, безопасных для движения пешеходов асфальтированных дорожек по всей территории, озеленение территории, включая устройство газонов, клумб; сооружение фонтанов, бассейнов,

скульптурных украшений и др. Внешнее оформление условий (чистота на рабочем месте, правильно подобранная цветовая окраска помещений, инвентаря, оборудования, форма и покрой рабочей одежды), в которых осуществляется трудовая деятельность должно вызывать положительные эмоции, способствовать повышению работоспособности человека.

Функции цвета в производственной обстановке многообразны. Условно их можно разделить на 2 группы: цвет как средство информации и как фактор психофизиологического комфорта. Государственным стандартом установлены следующие значения цветов: красный – запрещение, непосредственная опасность, средства пожаротушения; желтый – предупреждение, возможная опасность; зеленый – предписание, обеспечивающее безопасность; синий – указание, информация [4].

Глаз человека различает в солнечном спектре более 120 градаций по цветовому тону, более 10 – по насыщенности каждого тона и более 25 ступеней по яркости, что в сумме дает свыше 25 тысяч различных цветов и оттенков. Однообразие и, наоборот, резкие контрасты цвета по насыщенности воздействуют на психику человека отрицательно [14].

Социально-психологические факторы характеризуют взаимоотношения в трудовом коллективе и создают у сотрудников определенный психологический настрой. К социально-психологическим факторам относятся: социально-демографический состав персонала, интересы работников, стиль руководства в подразделениях предприятия, уровень культуры, уровень конфликтности, дисциплина труда.

На основе социально-психологических факторов формируется социально-психологический климат в коллективе.

Социально-психологический климат – это устойчивое морально-нравственное состояние коллектива, в котором отражаются настроения людей, их общее мнение, взаимоотношения друг с другом и к наиболее важным материальным и духовным устоям, к целям развития коллектива.

Социально-психологический климат бывает благоприятным или неблагоприятным.

1. Признаки благоприятного социально-психологического климата [16]:

- а) доверие и большая требовательность друг к другу;
- б) дружелюбная и деловая критика;
- в) полная информированность участников коллектива о его задачах и состоянии дел при их выполнении;
- г) свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов которые касаются всей группы;
- д) удовлетворенность принадлежностью к организации;
- е) терпимость к другому мнению;
- ж) большая степень эмоциональной включенности а также взаимопомощи;
- з) возложение на себя ответственности за состояние дел в коллективе

каждым из его участников.

Для коллектива с плохим социально-психологическим климатом характерны: плохая производительность труда и большая текучесть кадров. Крайне сильно чувствительны к морально-психологической атмосфере молодые сотрудники, а так же женщины. Производительность труда прямо зависит от настроя сотрудников и может расти на 5-10 % среднего уровня при хорошем настроении и, соответственно наоборот, снижаться так же при плохом. Соответственно, зависимо только от настроения сотрудников производительность труда может меняться в пределах 10-20 % [39].

В зависимости от характера социально-психологического климата его действие на человека будет различаться — стимулировать к работе, поднимать настроение, вселять бодрость и уверенность в себе, либо, напротив, действовать угнетающе, уменьшать энергию, вести к производственным а также нравственным потерям.

В середине 50-х годов XX в Ф.Герцберг разработал теорию, с помощью которой было выяснено, что факторы, вызывающие удовлетворение от работы отличаются от факторов, вызывающих неудовлетворение. Первые факторы были названы мотивационными, вторые получили название гигиенических. Неблагоприятные гигиенические факторы оказывают отрицательное влияние на желание работать, в то время как благоприятные обеспечивает стабильную работу индивида и совершенно не способствуют повышению удовлетворенности[37]. Согласно точке зрения Ф.Герцберга, определенные гигиенические аспекты являются необходимыми, но не достаточными условиями мотивации. Итак, факторами, удерживающими на работе, или гигиеническими, являются величина заработной платы, отношения в коллективе, отношения с руководством, подчиненными, условия труда. Условия труда выступают одним из наиболее важных компонентов гигиенических факторов. С другой стороны, факторами, мотивирующими к работе, были признаны возможность проявлять инициативу, брать на себя ответственность, возможности карьерного роста, признание достижений, содержание труда (рисунок 2).



Рисунок 2 - Сущность двухфакторной теории Ф. Герцберга [33]

Таким образом, Герцберг показывает необходимость использования гигиенических факторов в т.ч. условий труда, для обеспечения стабильной работы, а мотивирующих факторов – для обеспечения удовлетворенности работой.

Важно понимать, что соответствие условий труда нормативному значению, не всегда совпадает с требованиям работников, что в свою очередь, вызывает необходимость производить оценку удовлетворенности условиями труда (субъективная оценка).

Неудовлетворенность условиями труда влечет за собой сокращение качества и количества работ (производительности). В целом можно сделать вывод, что условия труда влияют на качество и объем выполняемых работ (производительность труда), что в свою очередь ведет к изменению прибыльности и рентабельности предприятий.

Условия труда – факторов, определяющих состояние производственной среды и оказывающих влияние на организм человека, что проявляется через влияние на здоровье, работоспособность и отношение к труду человека.

На условия труда оказывает влияние большое количество факторов, которые условно принято разделять на четыре группы: санитарно-гигиенических, психофизиологических, эстетических и социально-психологических. Неудовлетворенность условиями труда приводит к сокращению производительности, что негативно отражается на результативности работы предприятия. Руководству предприятия необходимо постоянно контролировать все факторы влияния на условия труда с целью полного удовлетворения работников.

1.2 Обеспечение благоприятных условий труда на предприятии как управленческая задача

Условия, в которых трудится человек, влияют на результаты производства - производительность труда, качество и себестоимость выпускаемой продукции. Производительность труда повышается за счет сохранения здоровья человека, повышения уровня использования рабочего времени, продления периода активной трудовой деятельности человека, положительного отношения к труду.

Для обеспечения благоприятных условий труда целесообразно, в первую очередь, определить сущность категории «благоприятные условия труда».

Данное понятие употребляется в Трудовом Кодексе Российской Федерации всего 2 раза:

- при определении целей трудового законодательства (ст.1 ТК РФ);
- при рассмотрении коллективного договора (ст.40 ТК РФ).

Законодатель не дает определения, поэтому благоприятные условия труда могут трактоваться, как такие факторы, которые обеспечивают нормальный труд человека, не сказываясь отрицательно на его здоровье, стимулируют к положительному отношению к труду.

В научной литературе встречаются разные определения «благоприятных условий труда», рассмотрим основные в таблице 1.

Таблица 1 – Определение понятия «благоприятные условия труда»

Автор	Определение
Ладензак К.Н. [18]	условия труда, которые снижают физическое и умственное напряжение и повышают слаженность работы сотрудников в коллективе.
Починок А.П. [29]	условия труда, которые включают мероприятия, направленные на дальнейшее повышение культуры производства; к ним в первую очередь относятся мероприятия по обеспечению чистоты рабочих мест.
Жулавская А. Е. [15]	совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих положительное влияние на работоспособность и здоровье человека.
Ефремова О.С. [14]	условия труда, которые соответствуют санитарно-гигиеническим, психофизиологическим, эстетическим требованиям
Генкин Б.М. [9]	условия труда, которые вызывают удовлетворенность работников и мотивируют к повышению производительности

На основе анализа литературы было сформулировано авторское определение: благоприятных условий труда: благоприятные условия - это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих положительное влияние на работоспособность и здоровье человека, стимулируют работника к позитивному отношению к труду. Данное определение объединяет факторы влияния на условия труда, мероприятия по обеспечению условий труда.

Благоприятные условия труда обеспечивают длительное поддержание высокой работоспособности, сохранение здоровья работающих и положительное отношение к труду [39].

Благоприятные условия труда способствуют всестороннему развитию личности, формированию у работников творческого отношения к труду и чувства удовлетворенности трудом [16].

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что важной задачей работодателя выступает обеспечение благоприятных условий труда, что позволит сократить расходы, повысить производительность работников.

Наиболее благоприятные условия труда принято называть комфортными. Обеспечение благоприятных условий труда – это процесс, который направлен на длительное поддержание высокой работоспособности и сохранения здоровья работающих, положительное отношение к труду.

На основе анализа научной литературы по теме исследования можно сформировать этапы процесса обеспечения благоприятных условий труда [26, 32, 34]:

1. Оценка благоприятности условий труда.
2. Разработка комплекса мероприятий по устранению выявленных недостатков и обеспечению благоприятности условий труда.
3. Устранение недостатков и отклонений фактических условий труда от благоприятного значения.
4. Контроль состояния условий труда.

Рассмотрим основные этапы детальнее.

1. Оценка благоприятности условий труда;

Комплексная оценка санитарно-гигиенических, психофизиологических, эстетических и социально-экономических факторов, которые влияют на здоровье, работоспособность и отношение к труду работников в процессе трудовой деятельности осуществляется с помощью аттестации рабочих мест.

Аттестация предусматривает:

- выявление на рабочем месте вредных и опасных производственных факторов и причин их образования;
- исследование производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса на рабочем месте;
- комплексную оценку факторов производственной среды и характера труда на соответствие их требованиям стандартов, санитарных норм;
- обоснование отнесения рабочего места к соответствующей категории по условиям труда;
- подтверждение (установление) права работников на льготное пенсионное обеспечение, дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день, другие льготы и компенсации в зависимости от условий труда.

Фактическое состояние условий труда определяется на рабочих местах, где выполняются работы, предусмотренные отраслевым перечнем работ с тяжелыми, вредными и особо вредными условиями.

Оценка проводится с использованием специальных инструментальных замеров, которые отображаются в карте условий труда на рабочих местах.

Степень вредности факторов производственной среды и тяжести работы устанавливается в баллах на основе критериев гигиенической классификации труда[22].

Оценка условий труда на основе определения тяжести труда является наиболее научно-обоснованной, поскольку она позволяет отнести реальные условия труда, которые имеют место на производстве, к благоприятным или неблагоприятным, а также может быть применена на предприятии как основа разработки системы льгот и компенсаций за неблагоприятные условия [19].

Оценка влияния социально-психологических факторов производится традиционными способами, в которых применяется психология и социология. Данные способы - наблюдение, опрос, тестирование и моделирование, анализ документов.

а) Наблюдение — позволяет получить информацию по состоянию социально-психологических факторов, степень их проявления [17].

б) Опрос — это способ сбора информации об условиях труда на предприятии через получение ответов на установленную систему вопросов, которые предъявляются в устной либо письменной форме респонденту (анкета либо интервью).

в) Тестирование дает возможность дать оценку социально психологическим факторам, которые не поддаются прямому наблюдению. На основе тестирования производится оценка следующих факторов, оказывающих влияние на благоприятные условия труда: ценностно-мотивационный образ группы, запас профессиональной и деловой эффективности, стиль руководства и степень формализации организационных контактов, отношение к трудовой деятельности и другие критерии организационной культуры [37].

Работа с документами позволяет получить информацию о установленных условиях труда в организации.

Важно не только проводить оценку соответствия условий труда благоприятным значениям, но и проводить оценку удовлетворенности работников условиями труда. Не всегда благоприятные условия труда с точки зрения охраны труда соответствуют представлениям работников о благоприятных условиях труда. Данная оценка производится при помощи анкетирования, опросов, бесед.

2. Разработка комплекса мероприятий по устранению выявленных недостатков и обеспечению благоприятности условий труда.

На данном этапе, в первую очередь, производятся работы по планированию работ по обеспечению благоприятности условий труда.

Планирование работы по улучшению условий труда осуществляется по таким направлениям:

- разработка долгосрочных программ улучшения состояния безопасности, гигиены труда и производственной среды;

- разработка перспективных планов предприятия;
- текущих годовых планов предприятий;
- оперативных планов.

При планировании используются планы экономического и социального развития предприятия, план организационно-технических, технологических и других мероприятий, направленных на повышение эффективности; материалы аттестации рабочих мест по условиям труда; комплексные мероприятия по достижению нормативов безопасности, гигиены труда и производственной санитарии; материалы расследования несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий и т.п.[7].

Важное значение в системе планирования труда по обеспечению безопасности работы на предприятии имеет разработка раздела “охрана труда” коллективного договора (соглашения, трудового договора).

Основными направлениями работы по улучшению условий труда является внедрение организационных, технологических, санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий.

Организационные мероприятия предусматривают правильную подготовку работников, четкое и своевременное проведение инструктажей и контроля знаний по охране труда, правильное планирование рабочих мест, соблюдение хода технологического процесса.

Технологическими (инженерными) средствами и мероприятиями являются: применение технически совершенного и исправного оборудования, инструментов и приспособлений, транспортных средств и средств коллективной защиты (ограждений, предупредительных устройств, блокирования, сигнализации, системы дистанционного управления).

Санитарно-гигиенические мероприятия предусматривают исследование влияния производственных факторов на человека и установление допустимых значений этих факторов на рабочих местах, а также определение соответствия условий на рабочих местах требованиям нормативных документов.

Лечебно-профилактические мероприятия предусматривают предшествующий и периодический медицинские осмотры работников, бесплатное обеспечение лечебно-профилактическим питанием.

Благоприятные санитарно-гигиенические, психофизиологические и эстетические условия труда помогают сохранению здоровья человека и поддержанию устойчивого уровня его работоспособности. Работа по улучшению условий труда подразумевает главным образом совершенствование техники, технологии и физико-химических свойств сырья, а также последующее совершенствование производственных процессов с учетом комплекса санитарных норм, стандартов а также требований к процессу производства [7].

Ограничение и регламентация физических усилий, рациональное сочетание физической и умственной работы имеют большое влияние на уменьшение утомляемости работников.

Для формирования благоприятных условий труда необходимо создавать благоприятный климат в коллективе. К основным социально-психологическим факторам условий труда относятся [5]:

- а) совместимость его участников, определяемая как наиболее положительное сочетание свойств сотрудников которая обеспечивает эффективность общей деятельности и личную удовлетворенность каждого. Совместимость отражается во взаимопонимании, взаимоприемлемости, сочувствии, сопереживании участников коллектива по отношению друг к другу;
- б) глобальная макросреда это обстановка в коллективе, система экономических, культурных, политических и прочих условий. Неизменность в экономической а также политической жизни коллектива создает социальное и психологическое благополучие его участников и косвенным образом оказывают влияние на социально-психологический климат рабочих коллективов;
- в) локальная макросреда - это организация, из которой состоит рабочий коллектив. Размеры организации, статусно-ролевой состав, отсутствие функционально-ролевых противоречий, уровень централизации власти, участие работников в планировании, в распределении ресурсов;
- г) организация общей деятельности. Формальный состав группы, вид распределения полномочий, наличие одной цели влияет на СПК. Взаимозависимость задач, неправильное распределение функциональных обязанностей, несоответствие работника его профессиональной деятельности, психологическая несовместимость участников совместной деятельности способствуют росту напряженности отношений в коллективе и могут быть причиной конфликтов;
- д) сработанность — это результат совместности персонала. Она способствует максимально возможной успешности общей работы при минимальных издержках;
- е) наличие и характер коммуникаций в организации выступает в виде фактора СПК. Отсутствие полной и точной информации по важному для персонала вопросу создает основу для создания и дальнейшему распространению слухов и сплетен, ведению интриг а также закулисных игр. Руководству необходимо тщательным образом следить за удовлетворительным информационным обеспечением работы компании. Плохая коммуникативная компетентность работников в свою очередь приводит к коммуникативным препядствиям, увеличению напряженности в межличностных отношениях, недопониманию, недоверию и конфликтам. Способность ясно и точно высказывать личную точку зрения, владение методами конструктивной критики, умениями активного слушания и другое создают условия для удовлетворительной коммуникации в организации.

3. Устранение недостатков и отклонений фактических условий труда от благоприятного значения.

На данном этапе производится реализация разработанных мероприятий. На данном этапе важное значение имеет реализация мероприятий в установленные сроки и в рамках выделенных ресурсов (временных, финансовых, трудовых).

4. Контроль состояния условий труда.

Осуществление мероприятий по улучшению условий и охраны труда оказывает стимулирующее влияние, как на экономические, так и социальные результаты производства.

К экономическим результатам влияния условий труда на человека, которые имеют положительное значение, следует отнести повышение производительности труда, рациональное использование основных производственных фондов.

Благоприятные условия обеспечивают повышение производительности труда как за счет интенсивных изменений (сокращение затрат рабочего времени на производство единицы продукции), так и экстенсивного (повышение эффективности использования рабочего времени благодаря снижению целодневных затрат по временной нетрудоспособности и производственному травматизму).

Рост производительности труда сопровождается также, как правило, достижением высокого качества произведенной продукции или услуг, а сокращение затрат рабочего времени оказывает содействие снижению себестоимости продукции.

По данным исследований, мероприятия по улучшению условий труда могут обеспечить прирост производительности труда на 15 - 20% [13].

Улучшение условий и внедрение мероприятий по обеспечению безопасности труда сокращают текучесть кадров. По причине “тяжелые и неблагоприятные условия” освобождается в промышленности до 20 % всех высвобожденных работников, а в строительстве – свыше 25 %[36].

Следует отметить, что положительные экономические результаты тесно связаны как с личными факторами (дееспособность, работоспособность), так и социальными результатами.

Рост производительности труда связан с сокращением затрат рабочего времени, обусловленных временной нетрудоспособностью, повышением эффективности использование рабочего времени и продолжением периода активной трудовой деятельности.

Неблагоприятные условия приводят к обратным результатам: различным формам и степеням утомления работников, функциональному напряжению организма.

К отрицательным экономическим результатам относятся недополучение дополнительного продукта, задержка с введением новых фондов, непроизводительное потребление рабочей силы, снижение производительности труда.

Кроме того, в специальной литературе рекомендуется уделять внимание социальным результатам влияния условий труда на работников.

К положительным социальным результатам можно отнести степень благоприятного влияния процесса труда на здоровье человека и развитие его личности; состояние здоровья, отношение к работе, социальную активность, максимальное удовлетворение одной из важнейших потребностей человека – потребности в благоприятных условиях и непосредственно связанной с этим потребности в содержательном, творческом, высокопроизводительном труде, укреплении здоровья [38].

Отрицательный социальный результат включает снижение творческой активности, заинтересованности в работе, снижении трудовой дисциплины, возрастании текучести кадров вследствие неблагоприятных условий труда.

Для оценки результатов мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с Методикой определения социально-экономической эффективности мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предложены четыре группы показателей [27]:

- изменение состояния условий и охраны труда;
- социальные;
- социально-экономические;
- экономические.

При оценке могут применяться, как все группы показателей, так и показатели только одной группы.

Контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах на предприятии проводится с целью установления степени выполнения службами, подразделениями и работниками правил, норм и инструкций по охране труда, регламентируемых нормативными актами по охране труда [17].

Таблица 2 – Виды контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах

Вид контроля	Описание
ведомственный контроль	Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории Российской Федерации осуществляет федеральная инспекция труда.
общественный контроль	В соответствии со статьей 370 ТК РФ профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

Продолжение таблицы 2

административно-общественный (оперативный) контроль	<p>Первая ступень Контроль проводится непосредственным руководителем работ. Проверяется состояние рабочих мест, исправность оборудования, инструмента и приспособлений, состояние санитарно-бытовых помещений, наличие инструкций и плакатов по охране труда, обеспеченность и исправность средств индивидуальной защиты. В случае обнаруженных недостатков принимаются меры к их устранению, с записью в журнале.</p> <p>Вторая ступень Контроль осуществляется руководителем структурного подразделения с представителем комитета (комиссии) по охране труда, специалистами охраны труда и других служб подразделения с периодичностью не реже одного раза в месяц (день устанавливается исходя из графика проверок).</p> <p>Третья ступень оперативного контроля Проводится руководителем предприятия (техническим директором), совместно с председателем комитета (комиссии) по охране труда, с инженером по охране труда и другими специалистами организации, с периодичностью не реже одного раза в квартал. Контролируется состояние условий и охраны труда в одном из цехов (участков, отделов).</p> <p>Генеральным директором, один раз в год, проводится комплексное обследование состояния охраны труда одного из структурных подразделений организации с обсуждением результатов проверок на совещании или общем собрании. По итогам проверки издается приказ.</p>
--	--

Контроль за состоянием условий труда и охраны труда производится на основании разработанных норм и нормативов, при этом контролируется соблюдение данных норм на отдельных рабочих местах, в цехах и в целом на предприятии. Контроль производится внутри предприятия (оперативный, общественный) и надзорными органами (ведомственный контроль).

Контроль мотивационной составляющей условий труда (удовлетворенностью) производится внутри организации. Данный вид контроля, как и оперативный осуществляется в три ступени: контроль непосредственным руководителем уровня удовлетворенности работников условиями труда; контроль руководителем структурного подразделения и контроль на уровне руководителя предприятия.

В целом можно сделать вывод, что благоприятные условия труда это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих положительное влияние на работоспособность и здоровье человека, положительное отношение к труду. Обеспечение благоприятных условий труда приводит к снижению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, что сохраняет здоровье трудящихся и одновременно приводит к уменьшению затрат на оплату льгот и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда, на оплату последствий такой работы (временной и постоянной нетрудоспособности), на лечение,

переподготовку работников производства в связи с текучестью кадров по причинам, связанным с условиями труда. Обеспечение благоприятных условий труда предполагает оценку благоприятности условий труда, разработку и реализацию мероприятий, направленных на доведения фактических условий труда до благоприятных, а также постоянный контроль выполнения мероприятий.

1.3 Особенности обеспечения благоприятных условий труда в розничной торговле

В зависимости от отрасли функционирования предприятия, благоприятными являются разные условия труда. Поскольку объектом анализа данной работы выступает торговое предприятие, рассмотрим особенности обеспечения благоприятных условий труда для торговых предприятий.

Розничная торговля является конечным звеном, замыкающим цепь хозяйственных связей в процессе товародвижения от изготавителей к потребителям.

Существует масса определений термина «розничная торговля». Наиболее распространенное содержится в нормативно-правовых документах и звучит следующим образом: «Розничная торговля — вид предпринимательской деятельности в сфере торговли, связанный с реализацией товаров непосредственно потребителю для личного, бытового, семейного, домашнего использования»[3].

В таблице З приведены взгляды разных авторов на определение понятия «розничная торговля».

Таблица 3 – Обзор определений «розничная торговля»

Автор	Определение
С.И. Ожегов [23]	Хозяйственная деятельность по обороту, купле, продаже товара поштучно или небольшими количествами
А.Б. Борисов [6]	Торговля товарами поштучно или в небольших количествах для личного, некоммерческого использования конечным потребителем
М.А. Николаева [35]	Торговля товарами и оказание услуг покупателям для личного, семейного, домашнего использования, не связанного с предпринимательской деятельностью
Е.П. Голубков [10]	Все виды предпринимательской деятельности по продаже товаров и услуг непосредственно конечным потребителям для их личного, а не производственного потребления
Н.А. Нагапетьянц [20]	Любая деятельность по продаже товаров и услуг непосредственно конечному потребителю, причем совершенно не важно, как продаются товары: методом личной продажи, по почте, телефону или через торговый автомат
В.Н. Наумов [24]	Производственная деятельность по продаже товаров или услуг конечному потребителю для их личного некоммерческого использования

Продолжение таблицы 3

Э. Ньюмен [30]	П. Каллен	Комплекс видов деятельности по реализации товаров и/или услуг конечным потребителям для их личного использования или применения в домашнем хозяйстве
-------------------	-----------	--

Таким образом можно сделать выводы, что:

1. Розничные торговцы продают товары или услуги конечному (не деловому) потребителю. Конечный потребитель покупает конечные продукты, которые не подвергаются никакому дальнейшему изменению вне дома или нерабочей внешней среды. Деловой или неконечный потребитель, с другой стороны, приобретает промежуточные товары производственного назначения, необходимые для выпуска других, конечных товаров или услуг.

2. Розничные торговцы закупают товары крупными партиями и продают их в небольших количествах потребителям. Последние используют их для личного или домашнего использования. Данная черта отличает розничных продавцов от оптовых торговцев или других отраслевых поставщиков (которые закупают в очень больших количествах и продают в меньших).

3. Товары для розничной торговли часто поступают из разнообразных весьма удаленных географически, даже глобальных источников. Затем торговая компания перепродаёт товары через близлежащий магазин, заказ по почте, телевидение или Интернет, организуя доставку и услуги по сбору денежных средств.

4. Розничные торговцы могут продавать услуги. Специализирующиеся на сервисе ритейлеры предлагают широкий круг услуг (от гаражей до ресторанов и банков), что требует специфических физических и технических навыков (как в случае с ремонтными услугами и ресторанным сервисом) или знаний (финансовые услуги). Как и ритейлеры товаров, они вкладывают существенные средства в оборудование и системы функционирования. Инвестиции даютенную отдачу только в том случае, если розничный торговец предоставляет большой объем услуг в пределах данного периода. Сервисные ритейлеры предоставляют относительно малые «порции» услуг большому числу клиентов.

5. Розничные торговцы продают товары большому числу различных потребителей. Розничные торговцы готовы продать свои товары любому, кто имеет возможность заплатить за них. Они ограничены только юридическими границами (например, запретом на продажу алкоголя несовершеннолетним) или собственной практикой дискриминации. Некоторые ограничения такого рода незаконны. К тому же любая дискриминация усложняет задачу генерирования прибыли, так как ограничивает либо продажи, либо перспективы привлечения наилучших работников [23].

На основе вышеизложенного можно сделать вывод, что розничная продажа – это деятельность направленная на удовлетворение потребности покупателя в товарах или услугах для личного некоммерческого пользования с целью получения экономического и социального эффекта.

Требования к порядку работы магазинов и других розничных торговых предприятий независимо от их организационно-правовой формы определены действующими Примерными правилами работы предприятия розничной торговли. Они предусматривают ответственность руководителей предприятий за качество реализуемых товаров и услуг, а также содержат требования, направленные на защиту прав и интересов покупателей, улучшение качества торгового обслуживания населения. Правилами работы предприятия розничной торговли регламентируются:

- общие положения;
- приемка, хранение и подготовка товаров к продаже;
- продажа товаров;
- особенности продажи товаров на предприятиях (в отделах, секциях) самообслуживания;
- порядок расчетов с покупателями;
- права и обязанности покупателя;
- содержание информации для покупателей;
- санитарные требования к содержанию предприятия и его работникам;
- порядок контроля работы предприятия.

Наряду с Примерными правилами работы предприятия розничной торговли разработаны и Основные требования к «работе мелкорозничной торговой сети, в которых определены:

- общие положения;
- требования к помещению и оборудованию;
- порядок продажи товаров;
- санитарные требования.

Рассмотрим основные требования к условиям труда в розничных магазинах [25]:

1. Температура воздуха в холодный период года должна быть в пределах 17-22 градусов, а в теплый не более 28 (так же в подсобке); скорость движения воздуха в теплый период 0,3-0,5 м/с, в холодный - не более 0,3 м/с; система вентиляции должна предусматривать равномерное распределение воздуха в помещениях магазина (влажность воздуха в холодное время не более 75 процентов, в теплое — от 55 при 28 градусах и не более 75 при 24 градусах цельсия).

2. Особые требования предъявляются к освещению магазинов. Оно должно быть равномерным, достаточно интенсивным, но не ослепляющим. Важно, чтобы освещение неискажало фактический цвет товаров. Рабочие места фасовщиков, продавцов гастрономических товаров, контролеров-кассиров должны освещаться в 1,5-2 раза интенсивнее, чем остальная часть торгового зала.

3. В рабочих помещениях магазина концентрация пыли в воздухе не должна превышать 10 мг/м³.

4. Предельно допустимый уровень шума для торговых залов магазинов составляет 50-60 дБ.

Приборы, использующиеся для контроля этих показателей и проведения аттестации рабочих мест должны быть занесены в Госреестр. Данный факт подтверждается сертификатом, который выдается Федеральным агентством по техническому регулированию и метрологии РФ.

Измерение показателей на уровне организации производится следующими приборами: термометр (измерение температуры), шумомер (измерение шума).

Работа в магазине является одной из наиболее деформирующих личность видов профессиональной деятельности, что приводит к росту синдрома выгорания, ухудшению социально-психологических характеристик.

Обеспечение благоприятных условий труда для работников розничной торговли предполагает соблюдение основных требований, а также повышение уровня социально-психологических характеристик работы.

Таким образом, обеспечение благоприятных условий труда предполагает следующие мероприятия:

1. На этапе оценки благоприятности условий труда производится оценка показателей представленных в таблице 4. Объективными являются показатели, которые оцениваются на основании сравнения с нормативным значением. Субъективными являются показатели, которые отображают отношение работников.

Таблица 4 – Показатели оценки благоприятности условий труда

Группа условий труда	Показатели		Метод получения данных
	Объективные	Субъективные	
Санитарно-гигиенические	Температура в торговом зале	Удовлетворенность температурой в торговом зале	1. Замер температуры; 2. Опрос.
	Температура в подсобных помещениях	Удовлетворенность температурой в подсобных помещениях	1. Замер температуры; 2. Опрос.
	Наличие санитарных помещений	Удовлетворенность наличия и удобства санитарных помещений	1. Наблюдение; 2. Опрос.
	Освещенность помещений	Удовлетворенность освещенностью помещений	1. Наблюдение; 2. Опрос.
Психофизиологические	Физические нагрузки	Удовлетворенность выполнения физических нагрузок, согласно должностной инструкции, применение техники	1. Наблюдение; 2. Опрос.
	Продолжительность перерыва на отдых или личные надобности	Удовлетворенность наличия и достаточность перерыва на отдых или личные надобности	1. Наблюдение; 2. Опрос.

Продолжение таблицы 4

	Программные продукты	Удовлетворенность наличия и удобство использования программных продуктов	1. Наблюдение; 2. Опрос.
	Эмоциональные перегрузки	Удовлетворенность эмоциональных перегрузок	1. Наблюдение; 2. Опрос.
Эстетические	Обеспечение специальной одеждой	Удовлетворенность обеспечением специальной одеждой	1. Наблюдение; 2. Опрос.
	Расположение оборудования	Удовлетворенность оборудованием	1. Наблюдение; 2. Опрос.
	Наличие комнаты отдыха	Удовлетворенность наличием и оснащенностью комнаты отдыха	1. Наблюдение; 2. Опрос.
	Цветовое решение помещений	Удовлетворенность цветовым решением помещений	1. Наблюдение; 2. Опрос.
Социально-психологические	Конфликтность в коллективе	Удовлетворенность конфликтностью в коллективе	1. Наблюдение; 2. Опрос.
	Состояние межличностного общения	Удовлетворенность состоянием межличностного общения	1. Наблюдение; 2. Опрос.
	Отношения с руководителем	Удовлетворенность отношением с руководителем	1. Наблюдение; 2. Опрос.
	Проведение командообразующих мероприятий	Удовлетворенность проведением командообразующими мероприятиями	1. Наблюдение; 2. Опрос.

2. На этапе разработки мероприятий по устранению выявленных недостатков и обеспечению благоприятности условий труда производится формирование мероприятий.

3. На этапе устранения недостатков и отклонений фактических условий труда от благоприятного значения производятся мероприятия:

- Улучшение санитарно-гигиенических факторов. Снизить концентрацию пыли можно при помощи вытяжной вентиляции. Для удаления пыли, осевшей на оборудовании, стенах и т. д., используют пылесосы. Улучшению условий труда работников торговли, повышению культуры обслуживания покупателей способствуют также соблюдение требований технической эстетики при организации рабочих мест и оформлении интерьеров, а также строгое соблюдение санитарно-гигиенических условий труда. Магазины должны располагать необходимыми санитарно-техническими устройствами и бытовыми помещениями.

– Улучшение психофизиологических факторов. Широкое применение тары и оборудования. Улучшению условий труда работников магазина во многом способствует широкое применение тары-оборудования для доставки товаров в розничную торговую сеть, внедрение средств механизации погрузочно-разгрузочных работ и внутримагазинного перемещения товаров, механизация операций, связанных с подготовкой товаров к продаже и их отпуском, а также учетно-вычислительных операций.

Внедрение средств механизации погрузочно-разгрузочных работ. Добиться улучшений условий труда можно внедрением средств механизации тяжелых и трудоемких работ, улучшением санитарно-гигиенических, бытовых и эстетических условий труда, обеспечением охраны труда и строгим соблюдением техники безопасности.

Механизация подготовки товаров к продаже. Использование программных продуктов для сокращения времени и повышения качества работ.

Механизация учетно-вычислительных операций.

Внедрение перерывов работникам.

– Улучшение эстетических факторов. Для улучшения условий труда необходимо соблюдать нормы расположения оборудования, улучшать комнату отдыха (обеспечивать работников минимальным набором техники для отдыха), соблюдать спокойные тона в окраске помещений.

– Улучшение социально-психологических факторов. На производительность труда работников магазина, качество обслуживания покупателей существенное влияние оказывает микроклимат в его коллективе. Благоприятный микроклимат в коллективе предполагает доброжелательное отношение работников друг к другу, дружную работу, взаимовыручку и т. д. Он во многом зависит от характера и стиля руководства коллективом магазина. Важным является возможность работников участвовать в принятии решений. Для поддержания климата применяются разнообразные командообразующие мероприятия, совместное времяпровождение.

4. На этапе контроля состояния условий труда производится контроль директором выполнения разработанного плана мероприятий.

Оценка условий труда в магазине производится по методике описанной выше, особенностью является обязательная оценка уровня отношения работников к условиям труда.

Можно сделать вывод, что на предприятии розничной торговли следующие особенности соблюдение температурного режима в магазине и складских помещениях, освещенность помещений, состояние санитарных комнат, использование программных продуктов, перерывы, физические и эмоциональные нагрузки, обеспечение специальной одеждой, расположение оборудования, состояние комнат отдыха, характеристики социально-психологического климата.

Проведенный анализ показал, что условиями труда выступает набор факторов, которые определяют состояние производственной среды и оказывают влияние на организм человека, что проявляется через влияние на

здоровье, работоспособность и отношение к труду человека. Все факторы, оказывающие влияние на условия труда разделяют на четыре группы санитарно-гигиенические, психофизиологические, эстетические и социально-психологические. Благоприятными являются такие условия труда, которые оказывают положительное влияние на работоспособность и здоровье человека, позитивное отношение к труду. Обеспечение благоприятных условий труда предполагает оценку благоприятности условий труда, разработку и реализацию мероприятий, направленных на доведения фактических условий труда до благоприятных, а также постоянный контроль выполнения мероприятий.

Необходимо учитывать, что в зависимости от сферы деятельности благоприятность условий труда разнится, так для предприятий торговли благоприятными являются соблюдение температурного режима в магазине и складских помещениях, освещенность помещений, состояние санитарных комнат, использование программных продуктов, перерывы, физические и эмоциональные нагрузки, обеспечение специальной одеждой, расположение оборудования, состояние комнат отдыха, характеристики социально-психологического климата.

Глава 2 Анализ условий труда в ИП Лопатина И.А. магазин «Катюша»

2.1 Организационно-экономическая характеристика ИП Лопатина И.А. магазин «Катюша»

Объектом исследования в работе выступает ИП Лопатина И.А. магазин «Катюша». Организация была зарегистрирована 27 декабря 2005 года под регистрационным номером 1022401272805 (ОГРН) в органе гос. регистрации Межрайонная инспекция Министерства Российской Федерации по налогам и сборам №6 по Красноярскому краю.

Паспорт предприятия представлен в таблице 5.

Таблица 5 - Паспорт ИП Лопатина И.А. магазин «Катюша»

Фирменное наименование	Индивидуальный предприниматель Лопатина И.А. магазин «Катюша»
Срок деятельности	Не ограничен
Юридический адрес	Россия, 663180, Красноярский край, Балахтинский район, с.Огур, ул. Дружбы, д 6 б.
Фактический адрес	Россия, 663180, Красноярский край, Балахтинский район, с.Огур, ул. Дружбы, д 6 б.
ИНН/КПП	2447001368/244701001
Телефон/факс	8215-23079
Web-сайт	Нет
Основной вид деятельности	Розничная торговля в неспециализированных магазинах не замороженными продуктами, включая напитки, и табачными изделиями
Штат персонала	12 человек
Территория оказания услуг	с.Огур

Предприятие пользуется имуществом, закрепленным за ним на праве хозяйственного ведения.

Торговое предприятие - ИП Лопатина И.А. магазин «Катюша» это магазин товаров повседневного спроса. Организационно-правовая форма магазина - индивидуальное предприятие. Магазин находится по адресу: Красноярский край, Балахтинский район, с.Огур, ул. Дружбы, д 6 б. Торговое предприятие начало свою деятельность с 2005 года.

Правовые регуляторы деятельности организации приведены в таблице 6.

Таблица 6 - Регламентация управления ИП Лопатина И.А. магазин «Катюша»

Вид документа	Правовые регуляторы деятельности
Документы, регулирующие деятельность торгового предприятия	
Регистрации контрольно-кассовой машины, № 9003	ФЗ от 12.01.1998 г. «Правила торговли на территории РФ»
Документы, регулирующие деятельность персонала	
Индивидуальный договор	Конвенция Международной организации труда, Конституция РФ, ТК РФ
Должностные инструкции	ТК РФ, Устав, правила внутреннего распорядка

Продолжение таблицы 6

Договор о материальной ответственности	ТК РФ, Устав, должностные инструкции
Документы, регулирующие информационное обеспечение	
Документооборот	ГК РФ, ФЗ, ГОСТ
Документы, нормирующие процесс управления	
Матрица функций	Должностные инструкции, Устав

Данный магазин является самым большим в селе Огур, с самым широким ассортиментом товаров. В магазине представлено около 1000 наименований высококачественной продукции. Магазин оснащен современным торговым и технологическим оборудованием и техникой. Магазин занимает небольшое одноэтажное здание. Поскольку здание магазина строили сравнительно недавно, оно имеет современный дизайн и не уступает по своему оформлению аналогичным магазинам.

В торговом зале выставлены образцы различных продуктов питания, канцелярские товары, различные виды химических средств. Магазин располагается в центре села, основные посетители магазина – это жители с. Огур и соседних населенных пунктов. Также у магазина заключены договора с двумя школами на поставку: продуктов питания, канцелярских принадлежностей, бытовой химии. С сельской администрацией для поставки товаров.

В магазине имеются следующие отделы:

- продуктовый;
- хозяйственный.

Основной целью предприятия является получение прибыли, а также удовлетворение запросов потребителей.

Миссию исследуемого предприятия торговли можно сформулировать следующим образом: предоставлять клиентам только качественную продукцию таким образом и в таком объеме, которые соответствуют высоким профессиональным стандартам, обеспечивая тем самым соответствующую прибыль собственникам и приток денежных средств в оборотные средства.

Конкретизацией миссии фирмы выступает генеральная цель – повышение эффективности и конкурентоспособности предприятия.

Для достижения генеральной цели реализуются руководителем следующие подцели:

- усиление своих конкурентных позиций с помощью положения на рынке, характеризующихся объемом продаж, расширением предлагаемого ассортимента товаров, прогнозированием спроса;

- увеличение выручки от реализации товаров, снижение уровня издержек обращения;

- совершенствование систем управления, совершенствование технологий управления;

- эффективное использование трудового потенциала.

Для выполнения поставленных подцелей организации необходимо решить ряд возникающих задач, непосредственно относящихся к воплощению в жизнь данной стратегии.

Весь персонал розничного предприятия подразделяют на три категории:

1. Управленческий персонал – директор.

Директор - руководит предприятием, так же руководит планово-экономической работой, занимается подбором кадров и организует повышение их квалификации, обеспечивает охрану труда, технику безопасности и пожарную безопасность. Следит за соблюдением правил продажи товаров, проверяет качество поступающих на предприятие товаров, управляет персоналом.

2. Основной персонал - это продавцы, т. е. работники, занятые обслуживанием покупателей в торговом зале.

Продавцы - в их обязанности входит подготовка и уборка рабочего места (получение упаковочного материала, проверка работоспособности торгового оборудования и инвентаря, пополнение рабочих товарных запасов, уборка тары), подготовка товаров к продаже, обслуживание покупателей, учет неудовлетворенного спроса и т. д. Готовит рабочее место к выполнению расчетных операций, выполняет расчетные операции с покупателями, осуществляет сдачу выручки и т. д. Приемка товаров по количеству, оформление витрин, подготовка товаров к продаже. Следить за частотой пополнения товара с учетом покупательского спроса, знать ассортимент и особенности пищевой ценности товара.

3. Вспомогательный персонал - обеспечивает обслуживание основного персонала, а также поддерживает магазин в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии.

Структура управления является отражением полномочий и обязанностей каждого работника. Организационная структура управления исследуемого предприятия торговли представлена на рис. 3.

В организации работает 12 человек, а именно: директор, 4 продавца продуктового отдела, 3 продавца хозяйственного отдела, 1 уборщица, 1 фасовщица, 1 дворник, 1 водитель.



Организационная структура ИП Лопатина И.А. магазин «Катюша»

Данная структура относится к линейно-функциональному типу, который характеризуется разделением деятельности линейных и функциональных звеньев и усилением координации и функционирования в процессе осуществления управленческой деятельности.

Проведем анализ основных экономических показателей деятельности ИП Лопатина И.А. магазин «Катюша» за 2017-2018 года.

Таблица 7 - Анализ основных показателей финансово – хозяйственной деятельности предприятия за 2017-2018 гг.

Показатели	Ед. изм.	2017 год	2018 год	Отклонение (+; -)	Темп изменения, %
A	Б	1	2	3	4
Выручка	тыс.руб.				
Численность работников	чел.				
в том числе основной персонал	чел.				
Производительность труда	тыс.руб. / чел.				
в том числе производительность труда одного основного работника	тыс.руб. / чел.				
Фонд заработной платы	тыс.руб.				
Среднегодовая з/п одного работника	тыс.руб.				
Себестоимость	тыс.руб.				
Валовая прибыль	тыс.руб.				
Издержки обращения	тыс.руб.				
Прибыль от продаж					
- сумма					
- рентабельность продаж					
Прочие доходы					
Прочие расходы					
Прибыль до налогообложения					
- сумма					
- рентабельность предприятия					
Прочие платежи из прибыли					
Чистая прибыль					
- сумма					

Из данных таблицы 7 следует, что выручка предприятия ИП Лопатина И.А. магазин «Катюша» в действующих ценах $11111w111$.

Люлька вспоминает о том, что в детстве она часто слышала пение птиц и пела сама. Её мать, Людмила, любила петь и увлекала девочку музыкальной жизнью. Всё это стало основой для её будущей карьеры. Люлька выросла в семье, где музыка играла важную роль. Её отец был профессиональным музыкантом, а мать – любительницей пения. С детства Люлька увлекалась музыкой и пением. Её голос был очень красивым и звучным. Она всегда была уверенна в себе и не боялась выступать перед публикой. Люлька всегда стремилась к совершенству и неустанно работала над своим мастерством. Её песни всегда звучали ярко и выразительно, передавая глубокие эмоции и чувства. Люлька была настоящим талантом и заслужила признание и любовь миллионов людей по всему миру.

Чвllя llwыlъ llяllwяlвя 1 2018 llяl llлlwqвлъ llяllllbll, ю wllllяllый llwя
llяllwяlвl яllllя lьllllllllyblyl: lllllyllb lllyчll яllyllbllw lllywюçww llюlll.

Это обуславливает необходимость анализа и оценки благоприятности условий труда на предприятии с целью выявления проблем и их устранения.

2.2 Программа оценки благоприятности условий труда

Проведенный анализ деятельности ИП Лопатина И.А показал, что на предприятии наблюдается сокращение производительности труда, при сохранении численности персонала, что ведет к недополучению дохода коммерческой организацией. Снижение производительности труда наблюдается на протяжении последних двух лет, при этом существенных изменений в факторах, влияющих на производительность труда, не происходило. Стоит отметить, что уровень оплаты труда на предприятии находится на среднем уровне по с.Огур. На предприятии отсутствует текучесть кадров, что с одной стороны свидетельствует о стабильности кадрового состава, но с другой стороны такая ситуация вызвана отсутствием рабочих мест, что не дает возможность работникам сменить место работы. На основе представленной информации, можно предположить, что сокращение производительности труда вызвано сокращением работоспособности и ухудшением отношения к выполняемой работе. Данные факты могут означать, что на предприятии сложились неблагоприятные условия труда.

Таким образом, снижение производительности труда обуславливает необходимость анализа и оценки благоприятности условий труда на предприятии с целью выявления проблем и их устранения.

Цель: определить уровень благоприятности условий труда.

Задачи:

1. составить показатели благоприятных условий труда по каждой группе факторов;
 2. определить фактического состояния условий труда;
 3. сравнить фактические и нормативные показатели благоприятности условий труда;

4. провести оценку уровня удовлетворенности основного персонала условиями труда по группам факторов;

5. определить соответствие объективных и субъективных показателей благоприятности условий труда.

Объектом исследования выступают условия труда работников предприятия.

Предметом исследования - благоприятность условий труда.

Условия труда – совокупность факторов санитарно-гигиенического, психофизиологического, эстетического и социально-психологического характера, которые оказывают влияние на работоспособность, здоровье и отношение к труду работника в процессе труда.

Санитарно-гигиенические условия труда включают факторы внешней среды (шум, свет, температура и т.д.), измерение данной группы факторов производится надзорными органами. В рамках проведения экспресс-диагностики благоприятности условий труда будет произведена оценка соответствия базовых показателей установленным нормативам на основании наблюдения и опроса.

Психофизиологические факторы включают физические и нервно-психические перегрузки, контроль данной группы факторов производится Рострудинспекцией. Изучение и систематизация факторов данной группы будет производится при помощи наблюдения и сравнения фактических показаний с нормативными, учитывая специфику его деятельности (высокая вероятность выгорания работников, совершения трудовых процедур связанных с высокими физическими нагрузками).

Эстетические условия включают внешнее оформление рабочего места, организации, а также эргономические требования к оборудованию, рабочим местам, технике. Будет проведена оценка восприятия работниками эстетических проявлений организации (цвета, территории), а также оснащенности рабочих мест.

Социально-психологические факторы включают социально-психологический климат в коллективе.

Благоприятными считаются такие условия труда, которые соответствуют нормативным (санитарно-гигиенические, психофизиологические и эстетические) и удовлетворяют работников.

Соответствие условий труда (санитарно-гигиенические, психофизиологические и эстетические) нормативным значениям является основанием относить факторы к благоприятным, однако, целесообразно проводить оценку отношения работников к проявлению данных факторов. Социально-психологические факторы можно считать благоприятными при проявлении признаков благоприятного социально-психологического климата, которые представлены в первой главе работы.

Уровень благоприятности условий труда – это количественный показатель оценки благоприятности условий труда, измеряется в диапазоне высокий - низкий уровень.

Гипотеза: на предприятии не все факторы условий труда соответствуют благоприятному уровню и работники не в полной мере удовлетворены условиями труда.

Гипотеза будет считаться доказанной, если будут выявлены отклонения фактических значений условий труда от нормативных, а также выявлена неудовлетворенность работников состоянием условий труда.

Стратегический план:

1. Составить карточку для полустандартизированного наблюдения, с целью оценки соответствия фактических значений условий труда нормативным по группам факторов;

2. Провести полустандартизированное наблюдение;

3. Составить анкету для оценки удовлетворенности основного персонала условиями труда;

4. Определить соответствие объективных и субъективных показателей благоприятности условий труда.

Методика сбора данных

Сбор данных для анализа будет проводится с использованием двух методов - полустандартизированное наблюдение и анкетирования основного персонала. В рамках исследования, методика сбора и обработки данных включает в себя разработку следующих инструментов для сбора данных: карточки полустандартизированного наблюдения, анкеты для оценки уровня удовлетворенности основного персонала условиями труда.

Методы сбора данных

1. оценка объективных показателей условий труда – полустандартизированное наблюдение;

2. оценка субъективных показателей условий труда (удовлетворённость основного персонала условиями труда по группам факторов).

Полустандартизированное наблюдение будет проводится по карточке представленной в таблице 8. Нормативные значения составлены на основе Основных требований к работе мелкорозничной торговой сети [28].

Таблица 8 – Карточка полустандартизированного наблюдения

Условия труда	Нормативное значение	Фактическое значение	Комментарии
Санитарно-гигиенические			
Температура в торговом зале	22-28 °C		
Температура в подсобных помещениях	22-28°C		
Наличие санитарных помещений	Должен быть туалет		
Освещенность помещений	Наличие освещения во всех помещениях, освещение рабочего места интенсивнее остальных помещений		
Психофизиологические			
Физические нагрузки	Должны быть грузчики,		

	специальное оборудование для проведения выгрузки товара		
Продолжительность перерыва на отдых или личные надобности	1 раз 30 минут 2 раза по 10 минут		
Программные продукты	Наличие компьютерных программ для контроля товарооборота, заказа товара, управления запасами и поставками, документооборота		
Эмоциональные перегрузки	Отсутствие негативных эмоциональных ситуаций на протяжении рабочего дня		
Эстетические			
Обеспечение специальной одеждой	Наличие халатов, шапочек, жилеток		
Расположение оборудования	Проходы между стеллажами 1,5 метра, высота стеллажей до 1,8 метра или наличие лестницы, расстояние от прилавка до стены 2,5 метра		
Наличие комнаты отдыха	Минимальный комплект мебели (стол, стул, тумбочка для личных вещей, шкаф), чайник, микроволновая печь		
Цветовое решение помещений	Спокойные светлые тона		
Социально-психологические			
Конфликтность в коллективе	Отсутствие деструктивных конфликтов		
Состояние межличностного общения	Дружелюбность		
Отношения руководителем с	Возможность высказать мнение, наложенная обратная связь		
Проведение командообразующих мероприятий	Совместные выезды, отдых		

Вторым инструментом исследования выступает анкета для основного персонала (продавцов), анкета представлена в таблице 9.

Таблица 9 – Анкета оценки уровня удовлетворенности основного персонала условиями труда

Оцените, насколько Вы удовлетворены условиями труда. Отметьте цифру, соответствующую Вашему мнению (0-совершенно не удовлетворен, 1-не удовлетворен, 2-скорее не удовлетворен, чем удовлетворен, 3- скорее удовлетворён, чем нет; 4 – в общем, удовлетворен; 5- совершенно удовлетворен). Если Вы затрудняетесь ответить, поставьте отметку в специально отведенном квадрате.

Условия труда	Оценочная шкала
---------------	-----------------

	0	1	2	3	4	5	Затрудняюсь ответить
Температура в торговом зале							
Температура в подсобных помещениях							
Наличие санитарных помещений							
Освещенность помещений							
Выполнение физических нагрузок, согласно должностной инструкции, применение техники							
Продолжительность перерыва на отдых или личные надобности							
Программные продукты							
Эмоциональные перегрузки							
Обеспечение специальной одеждой							
Расположение оборудования							
Наличие комнаты отдыха							
Цветовое решение помещений							
Конфликтность в коллективе							
Состояние межличностного общения							
Отношения с руководителем							

Продолжение таблицы 9

Проведение командообразующих мероприятий							
--	--	--	--	--	--	--	--

Параметры наблюдения.

1. Структурированное наблюдение

Срок проведения с 12.06.2019 – 14.06.2019 (2 дня). Наблюдение проводит 1 человек, результаты и комментарии фиксируются в отведенных колонках по каждому параметру.

2. Анкетирование. Продавцы 7 человек. Анкетирование проводит 1 человек. Срок проведения с 12.06.2019 – 14.06.2019 (2 дня).

Методика анализа данных.

1. Оценка результатов наблюдения. При соответствии фактического значения нормативному фактору присваивается оценка 1, при несоответствии 0, при частичном соответствии 0,5. Оценка производится, как по каждому фактору, так и по группе факторов (санитарно-гигиенические, психофизиологические, эстетические, социально-психологические). По группе факторов оценка производится по среднему арифметическому. Максимальное значение для каждой группы 1. Далее производится расчет суммы, для оценки благоприятности условий труда, максимальное значение 1.

2. Анализ результатов наблюдения. По группе факторов оценка производится по среднему арифметическому. Максимальное значение для каждой группы 1.

$$Б_{гр} = \sum Б_{факторов\ группы}/4$$

Общий уровень благоприятности оценивается на основе расчета среднего значения:

$$Б_о = \sum Б /4$$

Оценочная шкала представлена ниже:

[0 – 0,25] – неблагоприятный;

(>0,25-0,45] – скорее неблагоприятный;

(>0,45-0,75] – скорее благоприятный;

(>0,75-0,1] – благоприятный.

3. Оценка результатов анкетирования. Оценка производится на основании расчета индекса удовлетворенности. Индекс удовлетворенности учитывает количество человек, которые выбрали вариант ответа умноженный на балл удовлетворенности. Баллы удовлетворенности: 0 -совершенно не удовлетворен, 1-не удовлетворен, 2- скорее не удовлетворен, чем удовлетворен, 3- скорее удовлетворён, чем нет; 4 – в общем, удовлетворен; 5- совершенно удовлетворен.

$И_{у} = \sum (\text{Количество ответивших*балл удовлетворенности}) / (\text{количество опрошенных} - \text{количество ответивших «затрудняюсь ответить»})$

Индекс удовлетворенности рассчитывается по каждому фактору отдельно, по каждой группе факторов и совокупный. Расчет индекса удовлетворенности по группе и совокупный производится на основе расчета среднего значения:

$$И_{у\ гр} = \sum И_{у\ факторов\ группы}/4$$

$$И_{уо} = \sum И_{у} /4$$

4. Анализ результатов анкетирования. На основании индексов удовлетворенности формируется вывод об уровне благоприятности условий труда по каждому фактору, группе факторов и в целом по организации.

Оценочная шкала индекса удовлетворенности представлена ниже:

[0-2] – низкая удовлетворенность

(>2-3] – низкая удовлетворенность

(>3-4] – средняя удовлетворенность

(>4-5] – высокая удовлетворенность.

5. Определить соответствие объективных и субъективных показателей благоприятности условий труда

Согласно исследованию, допускаем, что удовлетворенность соответствует благоприятности, таким образом факторы, которые вызывают удовлетворенность являются благоприятными. Соответствие объективных и субъективных показателей производится на основании данного допущения методом сравнения.

На основе проведенного исследования можно выявить основные факторы условий труда, которые являются благоприятными, а также факторы не благоприятные.

2.3 Оценка благоприятности условий труда в ИП Лопатина

Проведем оценку благоприятности условий труда в организации по методике описанной выше.

Первым методом сбора данных выступает полустандартизованное наблюдение. Результаты представлены в таблице 10.

Таблица 10 – Результаты полустандартизированного наблюдения

Условия труда	Нормативное значение	Фактическое значение	Комментарии
Санитарно-гигиенические			
Температура в торговом зале			
Температура в подсобных помещениях			
Наличие санитарных помещений			

Продолжение таблицы 10

Освещенность помещений			
Благоприятность по группе			0,75
Психофизиологические			
Физические нагрузки			

Продолжительность перерыва на отдых или личные надобности			
Программные продукты			
Эмоциональные перегрузки			
Благоприятность по группе			
Эстетические			
Обеспечение специальной одеждой			
Расположение оборудования			
Наличие комнаты отдыха			

Продолжение таблицы 10

Цветовое решение помещений			
Благоприятность по группе			
Социально-психологические			
Конфликтность в коллективе			
Состояние межличностного общения			

Отношения с руководителем			
Проведение командообразующих мероприятий			
Благоприятность по группе			
Общий индекс благоприятности			

Экспертные оценки показывают, что введение в Европу санкций против России не приведет к значительным изменениям в экономике ЕС, но может нанести ущерб российской экономике и политической стабильности. Важно помнить, что санкции – это инструмент политического давления, а не рыночной стратегии. Для достижения поставленных целей необходимо использовать комплексный подход, включающий не только санкции, но и диалог и поддержку союзников.

ЕЕЕЕЕуЕ ЕЕЕЕЕЕЕу ЕЕЕЕЕЕЕЕЕЕЕЕЕЕ, ЕЕЕЕ ЕЕЕЕЕЕЕуЕ:

- ЭЭЭуЭЭЭЭыЭЭЭЭ; ЭЭЭЭ
- ЭЭЭуЭЭЭЭЭЭЭых ЭЭЭуКЭЭ; ЭЭЭЭ
- ЭЭЭЭЧЭЭЭыЭЭЭшЭЭЯ;
- ЭЭЭЭШЭЭЯ Э ЭУКЭЭЭЭЭЭЭ;
- ЭЭЭЭЭЭЭЭ кЭЭЭЭЭЭЭЭЭУЮЩЭХ ЭЭЭЭЭЯЭЙ.

На следующем этапе производилась субъективная оценка благоприятности условий труда, через анкетирование удовлетворенности основного персонала. Результаты представлены в таблице 11.

Таблица 11 – Результаты анкетирования основного персонала по оценке удовлетворенности условиями труда

Вопросы	Оценочная шкала (количество ответов)							Индекс удовлетворенности
	0	1	2	3	4	5	Затрудняюсь ответить	
Температура в торговом зале								
Температура в подсобных помещениях								
Наличие санитарных помещений								
Освещенность помещений								
Индекс удовлетворенности санитарно-гигиеническими условиями								
Выполнение физических нагрузок, согласно должностной инструкции, применение техники								
Продолжительность перерыва на отдых или личные надобности								
Программные продукты								
Эмоциональные перегрузки								
Индекс удовлетворенности психофизиологическими условиями								
Обеспечение специальной одеждой								
Расположение оборудования								
Наличие комнаты отдыха								
Цветовое решение помещений								
Индекс удовлетворенности эстетическими условиями								
Конфликтность в коллективе								
Состояние межличностного общения								
Отношения с								

руководителем								
---------------	--	--	--	--	--	--	--	--

Продолжение таблицы 11

Проведение командообразующих мероприятий								
Индекс удовлетворенности социально-психологическими условиями								
Общий индекс удовлетворенности								

Общий показатель соответствует значению скорее благоприятных условий труда.

Санитарно-гигиенические факторы соответствуют благоприятным условиям труда (индекс благоприятности составил юююю). Продавцы удовлетворены температурой в торговом зале и подсобных помещениях, освещенностью помещений. Психофизиологические факторы соответствуют скорее благоприятным условиям труда (индекс благоприятности составил юююю). Неудовлетворенность вызывает отсутствие перерыва. Эстетические факторы соответствуют благоприятным условиям труда(индекс благоприятности составил юююю). Работники не удовлетворены комнатой отдыха. Социально-психологические условия труда оцениваются как низкая удовлетворенность (индекс благоприятности составил юююю), неудовлетворенность вызывает отсутствие командообразующих мероприятий, отношения с руководителем и с коллегами.

На следующем этапе проведем сравнение результатов объективной и субъективной оценок, что позволит определить благоприятность условий труда.

Таблица 12 – Сравнение результатов субъективной и объективной оценок условий труда

Условия труда	Результаты объективной оценки	Результаты субъективной оценки	Соответствие (+), несоответствие (-) результатов
Температура в торговом зале			
Температура в подсобных помещениях			
Наличие санитарных помещений			
Освещенность помещений			
Физические нагрузки			
Продолжительность перерыва на отдых или личные надобности			
Программные продукты			
Эмоциональные перегрузки			

Продолжение таблицы 12

Обеспечение специальной			
-------------------------	--	--	--

одеждой			
Расположение оборудования			
Наличие комнаты отдыха			
Цветовое решение помещений			
Конфликтность в коллективе			
Состояние межличностного общения			
Соответствие отношений с руководителем потребностям предприятия			
Проведение командообразующих мероприятий			

При соответствии субъективной и объективной оценок в последнем столбце ставится знак «+», при несоответствии – знак «-». Совпадение субъективной и объективной оценок показывает, что отношение работников к факторам условий труда соответствует наблюдению.

На основе проведения объективной и субъективной оценок, а также проведения сравнения результатов можно сформировать группы благоприятных и неблагоприятных условий труда.

К благоприятным условиям труда относятся:

К неблагоприятным условиям труда относятся:

На основе проведенного анализа выявлены благоприятные и неблагоприятные условия труда, что позволит сформировать комплекс мероприятий по повышению уровня удовлетворенности основного персонала и повысить эффективность работы организации.

Глава 3 - Рекомендации по обеспечению благоприятных условий труда в ИП Лопатина И.А. магазин «Катюша»

3.1 Мероприятия по обеспечению благоприятных условий труда

На основе анализа благоприятности условий труда, были выявлены благоприятные и неблагоприятные факторы. В таблице представлены рекомендации по факторам, которые были оценены.

Таблица 13 – Рекомендации на основе результатов субъективной и объективной оценок благоприятности условий труда

Условия труда	Благоприятность/ Не благоприятность	Рекомендация
Температура в торговом зале		
Температура в подсобных помещениях		
Наличие санитарных помещений		
Освещенность помещений		
Физические нагрузки		
Продолжительность перерыва на отдых или личные надобности		
Программные продукты		
Эмоциональные перегрузки		
Обеспечение специальной одеждой		
Расположение оборудования		
Наличие комнаты отдыха		
Цветовое решение помещений		
Конфликтность в коллективе		
Состояние межличностного общения		
Отношения с руководителем		
Проведение командообразующих мероприятий		

Проведенный анализ показал, что для повышения благоприятности условий труда необходимо:

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Обеспечение благоприятных условий труда выступает необходимым фактором роста и развития предприятий.

В ИП Лопатина снизилась производительность труда, при этом продавцы стали чаще проявлять недовольство по разным поводам.

Изучение специальной литературы, показало, что условия труда это совокупность факторов, определяющих состояние производственной среды и оказывающих влияние на организм человека, что проявляется через влияние на здоровье, работоспособность и отношение к труду человека. Данные факторы условно принято разделять на четыре группы: санитарно-гигиенических, психофизиологических, эстетических и социально-психологических. Благоприятные условия труда это совокупность факторов производственной среды, оказывающих положительное влияние на работоспособность и здоровье человека, его отношение к труду.

Анализ организационного контекста и основных результатов хозяйственной деятельности магазина «Катюша» показал, что на предприятии наблюдается сокращение производительности труда, при сохранении численности персонала. Что ведет к недополучению дохода коммерческой организацией. Это обуславливает необходимость анализа и оценки благоприятности условий труда на предприятии с целью выявления проблем и их устранения.

Для проведения объективной оценки использовались метод полустандартизированного наблюдения, для проведения субъективной оценки использовался опрос основного персонала.

На основе проведенного исследования, были сформированы группы благоприятных и неблагоприятных условий труда.

Выявленные недостатки позволили сформировать меры по обеспечению благоприятных условий труда в магазине: внесение изменений в трудовой график – предоставлять работникам перерыв; внедрить использование программных продуктов в работу магазина (электронный документооборот); улучшить комнату отдыха – оборудование чайником, микроволновой печью, установка шкафа для личных вещей; улучшить социально-психологический климат в коллективе – совместные выезды на природу, праздники; наладить обратную связь – проведение собраний с возможностью работников высказывать свое мнение, участвовать в принятии решений; внедрить проведения командообразующих мероприятий – тренинг.

Для обеспечения реализации предложений разработан организационный план мероприятий, в котором определены этапы работы, сроки, ответственные и исполнители, а также дана оценка затрат на мероприятия. На реализацию мероприятий планируется затратить 20 дней, труд Директора, 72 тыс.руб. Проведенные расчеты показали, что на каждый рубль вложенный в реализацию мероприятий предприятие получит дополнительный доход в размере 1,12 руб. в первый год реализации мероприятий.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 декабря 2008 г. № 7-ФКЗ, от 5 февраля 2014 г. № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2018. № 31. Ст. 4398.
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019)
3. Федеральный закон от 28.12.2009 N 381-ФЗ (ред. от 25.12.2018) "Об основах государственного регулирования торговой деятельности в Российской Федерации"
4. Гигиена труда. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда», утвержденным Главным государственным санитарным врачом РФ 29 июля 2005 г.
5. Балашов, А.П. Организационная культура: Учебное пособие / Балашов А.П. - НИЦ ИНФРА-М, 2017. Вузовский учебник. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=814611>
6. Борисов А.Б. Большой экономический словарь. - М.: Книжный мир, 2002. - 895 с.
7. Бычин В.Б., Малинин С.В., Шубенкова Е.В. Организация и нормирование труда: Учеб, пособие. - М: ИНФРА-М, 2017.
8. Валдайцев С.В. Оценка бизнеса и управление стоимостью предприятия: Учеб. Пособие для вузов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. - 720с.
9. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. - М.: Издательство НОРМА, 2001. - 448 с.
10. Голубков, Е.П. Основы маркетинга. Учебник / Е.П. Голубков. - М.: Финпресс, 111. - 656 с.
11. Дворецкая Г. В. Социология Учебное пособие / К.: КНЭУ, 2002. - 472 с.
12. Душков Б.А., Королев А.В., Смирнов Б.А. Энциклопедический словарь: Психология труда, управления, инженерная психология и эргономика, 2005 г
13. Егоршин, А.П. Организация труда персонала: Учебник / А.П. Егоршин, А.К. Зайцев. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 320 с.
14. Ефремова, О.С. Система управления охраной труда в организациях / О.С. Ефремова. - М.: Альфа-Пресс, 2015. - 352 с.
15. Жулавская А. Е. Благоприятные условия труда как составляющие организации труда современного предприятия // Молодой ученый. — 2016. — №11. — С. 740-742.
16. Захаров, Н. Л. Управление социальным развитием организации : учебник : [для студентов вузов по специальности «Управление персоналом»] / Н. Л. Захаров, А. Л. Кузнецов. – Второе издание, дополненное и переработанное. – Москва : ИНФРА-М, 2015. – 206с.

17. Казанник, А.И. Научная организация управленческого труда в исполнительных органах государственной и муниципальной власти России / А.И. Казанник. - М.: Проспект, 2015. - 528 с.
18. Ладензак К.Н. Стиль работы и образ жизни руководителя
19. Леженкина, Т.И. Научная организация труда персонала: учебник. / Т.И. Леженкина. - М.: Маркет ДС, 2013. - 352 с.
20. Маркетинг в отраслях и сферах деятельности - Учебное пособие - Нагапетьянц Н.А. – 2007
21. Масалова Ю. А. Качество человеческих ресурсов как объект управления в системе высшего образования / Ю. А. Масалова // Известия Иркутской государственной экономической академии. — 2016. — Т. 26, № 1. — С. 107–114.
22. Методика проведения специальной оценки условий труда. Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов. Формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению. - М.: Альвис, 2014. - 108 с.
23. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. - М.: ИТИ Технологии; Издание 4-е, доп., 2015. - 944 с.
24. Основы предпринимательской деятельности: Уч. / В.Н. Наумов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016-313с.
25. Памбухчиянц О.В. Организация и технология коммерческой деятельности: Учебник М.: "Дашков и К", 2016
26. Пащуто В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: учеб.-метод. пособие / В. П. Пащуто. 3-е изд., стер. - М.: КНОРУС, 2007. - 320 с.
27. Петрюкова К.А. Разработка и реализация эффективной стратегии по управлению персоналом / К.А. Петрюкова // Проблемы современных интеграционных процессов и пути их решения. – 2017. – №2. – С. 96-98.
28. Письмо Роскомторга от 17.03.1994 N 1-314/32-9 "О примерных правилах работы предприятия розничной торговли и Основных требованиях к работе мелкорозничной торговой сети"
29. Починок А.П. Энциклопедия по безопасности и гигиене труда Т3
30. Розничная торговля: организация и управление / Э. Ньюмэн, П. Каллен ; [пер. с англ. Е. Ковачева, О. Сергеева под ред. Ю. Каптуревского]. - Санкт-Петербург : Питер, 2005. - 416 с.
31. Российская энциклопедия по охране труда. — М. : НЦ ЭНАС . Под ред. В.К.Варова, И.А. Воробьева, А. Ф. Зубкова, Н. Ф. Измерова. 2007.
32. Рофе, А.И. Организация и нормирование труда: Учебное пособие / А.И. Рофе.. - М.: КноРус, 2013. - 224 с.
33. Содержательные теории мотивации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pro-psixology.ru/socialno-psixologicheskie-fenomeny/151-soderzhatelnye-teorii-motivacii.html>.

34. Суханов, ; Суханов Организация И Методика Разработки Систем Нормирования Труда На Предприятиях В Современных Условиях / Суханов ; Суханов. - Москва: ИЛ, 2016. - 326 с.
35. Теоретические основы товароведения : учеб. для вузов / М. А. Николаева. — М. : Норма, 2007. — 448 с.
36. Трушков С.А. Управление персоналом в современных реалиях / С.А. Трушков, Н.В. Шарапова // Экономические исследования и разработки. – 2017. – № 2. – С. 77-86.
37. Холлифорд С., Уиддett С. Мотивация: Практическое руководство для менеджеров. — М.: ГИППО, 2008. — С. 119.
38. Чумак В.Г. Проведение изменений в управлении персоналом организации / В.Г. Чумак // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2017. – № 2. – С. 94-97.
39. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации Издание 3

ПРИЛОЖЕНИЕ А - Классификация условий труда

Классы условий труда	Оптимальные (I класс)	<ul style="list-style-type: none">Условия, при которых сохраняется не только здоровье работающих, но и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности
	Допустимые (II класс)	<ul style="list-style-type: none">Уровни факторов среды и трудового процесса не превышают установленные гигиенические нормативы для рабочих мест, а возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены и не должны оказывать неблагоприятного действия в ближайшем и отдаленном периодах на состояние здоровья работающих и их потомство
	Вредные (III класс)	<ul style="list-style-type: none">Условия труда характеризуются наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего и его потомство. Вредные условия труда подразделяются на четыре степени вредности
	Опасные (экстремальные) (IV класс)	<ul style="list-style-type: none">Условия труда, характеризующиеся такими уровнями производственных факторов, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск возникновения тяжелых форм острых профессиональных поражений

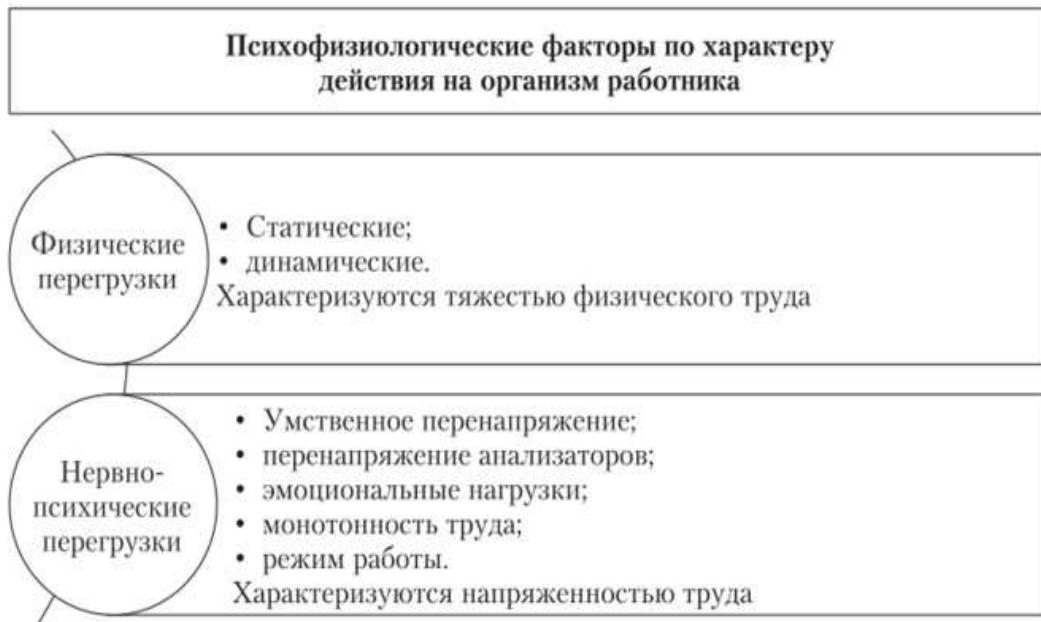
[6].

ПРИЛОЖЕНИЕ Б - Классификация условий труда по степени вредности

Первая степень (3.1)	<ul style="list-style-type: none">Условия труда, характеризующиеся такими отклонениями от гигиенических нормативов, которые, как правило, вызывают обратимые функциональные изменения и обуславливают риск развития заболевания
Вторая степень (3.2)	<ul style="list-style-type: none">Условия труда с такими уровнями производственных факторов, которые могут вызвать стойкие функциональные нарушения, приводящие в большинстве случаев к росту заболеваемости с временной утратой трудоспособности, повышению частоты общей заболеваемости, появлению начальных признаков профессиональной патологии
Третья степень (3.3)	<ul style="list-style-type: none">Условия труда, характеризующиеся такими уровнями вредных факторов, которые приводят к развитию, как правило, профессиональной патологии в легких формах в период трудовой деятельности, росту хронической общесоматической патологии, включая повышенные уровни заболеваемости с временной утратой трудоспособности
Четвертая степень (3.4)	<ul style="list-style-type: none">Условия труда, при которых могут возникнуть выраженные формы профессиональных заболеваний, отмечается значительный рост хронической патологии и высокие уровни заболеваемости с временной утратой трудоспособности

[6].

ПРИЛОЖЕНИЕ В - Классификация психофизиологических факторов среды по характеру воздействия на организм работника



[6].

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт экономики, управления и природопользования

Кафедра управления человеческими ресурсами

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
И.П. Воронцова
И.П. Воронцова

« 01 » 07 2019г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

38.03.03 Управление персоналом

Обеспечение благоприятных условий труда на предприятии

Руководитель



ст. преподаватель Н.Д. Макушкина

Выпускник



Н.Н. Аксенова

Красноярск 2019