**Введение**

В условиях рыночных отношений успех и устойчивое финансовое состояние предприятия в значительной мере обусловлены возможностью снижения издержек производства или оказания услуг. При существовании жесткой конкуренции выигрывают те предприятия, на которых организация труда и производства достигает более высокого уровня.

Система организации труда на предприятии представляет собой комплекс основных направлений деятельности различных видов, форм и методов организации, нормирования и оплаты труда, направленных на обеспечение постоянного роста эффективности производства, производительности труда и качества работы. От уровня организации, нормирования и оплаты труда непосредственно зависят обоснованность нормативов трудовых затрат и доходы предприятия.

Глубокие изменения в организациях, связанные с завершением перехода России на новую модель хозяйствования предопредели необходимость поиска эффективных методов улучшения условий труда на рабочем месте, от которых зависит результативность и эффективность труда. Рабочее место играет ведущую роль в экономике как предприятия и его структурных подразделений, так и региона и государства в целом.

Данная курсовая работа посвящена анализу условий труда на рабочем месте. Этот вопрос является очень актуальным на современном этапе развития рыночных отношений. Организация рабочих мест является составной частью организации труда на предприятии. Поэтому улучшение условий труда на рабочем месте на современных предприятиях занимает все более важную роль в улучшении эффективности деятельности предприятия. Вопрос правильной организации рабочих мест и условий труда на них является очень важным и актуальным для любого современного предприятия.

Настоящая работа ставит своей целью анализ условий труда на рабочем месте. Важными задачами данной курсовой работы является:

1. Анализ экономической литературы на тему условия труда на рабочем месте;
2. Анализ условий труда на рабочем месте ООО «Комплект ЛТД»;
3. Разработка рекомендаций по улучшению организации условий труда на рабочем месте ООО «Комплект ЛТД».

Для решения поставленных задач в курсовой работе использовались метод сравнительного анализа и метод статистического наблюдения.

Объект нашей курсовой работы – общество с ограниченной ответственностью «Комплект ЛТД», учредителями которого являются ООО «Комплект ЛТД» являются ООО «СОК ЛТД», ООО «СимВол», ООО «ТРАНЗИТ – М», ООО «СВИФТ», ОАО «Пластик». Предметом данной работы является анализ условий труда на рабочем месте на предприятии сферы обслуживания.

Основой исследования послужили труды отечественных и зарубежных ученых, посвященные экономике и в, частности, условиям труда. Курсовая работа написана на основе изучения статей, учебной литературы, а так же нормативных актов. В своей курсовой работе мы опирались на следующих авторов: Генкин, Б.М., Грибов, В.Д., Жучков, Ю.Г. Рофе А.И. и другие.

**1. Теоретические основы условий труда на рабочем месте**

* 1. **Условия труда на рабочем месте: сущность, виды, особенности**

В цивилизованном обществе большое значение придается условиям труда и их улучшению. Условия труда определяются состоянием производственной обстановки (среды), которая включает в себя социально-экономические, материально-вещественные, производственные и природные элементы. Укрупненная классификация факторов, воздействующих на формирование условий труда.

В первую группу включены: нормативное и законодательное государственное регулирование социально-экономических и производственных условий труда (продолжительность рабочего времени, режима труда и отдыха, санитарные нормы и требования, система государственного, общественного контроля за соблюдением действующих законов, норм, требований и правил в области условий труда и т.д.); социально-психологические факторы, характеризующие отношения работников к труду и к условиям, в которых он совершается, психологический климат в производственных коллективах, эффективность применяемых льгот и компенсаций за работы, которые неизбежно связаны с неблагоприятными воздействиями.

Ко второй группе относятся средства труда (производственные здания и сооружения, в том числе различные санитарно-технические и санитарно-бытовые устройства, технологическое оборудование, инструменты, приспособления, в том числе средства, обеспечивающие техническую безопасность труда, и др.); предметы труда и его продукт (сырье, материалы, заготовки, полуфабрикаты, готовые изделия); технологические процессы (физические, механические, химические и биологические воздействия на обрабатываемые предметы труда, способы их транспортировки и хранения и т.д.); организационные формы производства, труда и управления (уровень специализации производства, его масштабы и массовость, сменность работы предприятия, прерывность и непрерывность производства, формы разделения и кооперации труда, его приемы и методы, применяемые режимы труда и отдыха относительно рабочей смены, недели, года, организация обслуживания рабочего места, структура предприятия и его подразделений, соотношение функционального и линейного управления производством и др.).

К третьей группе отнесены естественно-природные факторы, которые имеют особое значение при формировании условий труда в сельскохозяйственном производстве, добывающей промышленности, на транспорте и строительстве.

В эту группу входят следующие факторы: географические (климатические зоны, высота над уровнем моря, погодные условия); геологические (характер залегания полезных ископаемых, способ их добычи); биологические (особенности растительного и животного мира, жизнедеятельности человека в соответствии с биологическими ритмами).

В литературе зачастую элементы, образующие условия труда, называют факторами. Если исходить из общепризнанного понимания термина «фактор», то подобное применение будет не совсем точным, ибо речь идет о составляющих условия труда, а не о причинах их формирования. Вместе с тем если рассматривать элементы, составляющие условия труда, с точки зрения их влияния на человека, благоприятного или неблагоприятного воздействия на его работоспособность, здоровье, настроение и в целом на развитие личности, то данные элементы выступают как факторы. Именно поэтому в литературе и многих официальных документах элементы условий труда трактуются как факторы, так как элементы условий труда выражаются количественными или качественными характеристиками, то в дальнейшем будем их называть «показатели» (элементы) условий труда.

Условия труда представляют собой совокупность элементов производственной среды, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда.

При рассмотрении элементов, составляющих условия труда, необходимо, таким образом, исходить прежде всего из принципа единства организма и окружающей его среды, провозглашенного великим русским ученым И.М. Сеченовым. Это единство может быть уравновешенным, и тогда условия труда оцениваются как благоприятные; оно может быть неуравновешенным из-за отрицательного влияния каких-либо элементов, в связи с чем условия труда оцениваются как неблагоприятные.

Благоприятными следует считать такие условия труда, когда количественная и качественная совокупность образующих их элементов оказывает на человека воздействие, способствующее духовному и физическому развитию личности, формированию у работников творческого отношения к труду, чувства удовлетворения им.

К неблагоприятным относятся такие условия труда, когда их воздействие способно вызвать у человека глубокое утомление, которое, накапливаясь, может привести к болезненному состоянию или вызвать профессиональную патологию; вследствие отрицательного влияния условий труда у работников может сформироваться отрицательное мнение о работе (непривлекательная, непопулярная, мало престижная и т.п.).

В разработанной НИИТруда классификации все элементы условий труда разделены на четыре группы. При всей условности деления оно имеет важное значение как для изучения условий труда, так и для разработки практических мероприятий по их улучшению и осуществлению контроля за их состоянием, соблюдением санитарно-гигиенических, психофизиологических и эстетических норм, требований и правил.

Первую группу составляют санитарно-гигиенические элементы, получившие свое название в связи с тем, что они нормируются и количественно оцениваются с помощью методов санитарно-гигиенических исследований. В эту группу включены все элементы, образующие внешнюю предметную среду (микроклимат, чистота воздушной среды, освещение, биологические и другие воздействия). Почти все элементы, входящие в эту группу, нормируются путем стандартов, санитарных норм и требований.

Вторую группу составляют психологические и физиологические элементы, обусловленные содержанием трудовой деятельности, различными нагрузками на двигательный аппарат, нервную систему и психику человека, которые предъявляются ему работой. В литературе их называют психофизиологическими. Элементы этой группы не имеют четких обоснований и узаконенных нормативов по сравнению с элементами первой группы. [2, 102]

Третью группу составляют эстетические элементы, воздействия которых формируют у человека отношение к условиям труда с точки зрения художественного восприятия окружающей среды. Количественная оценка элементов этой группы требует дальнейшей разработки. В настоящее время предпринимаются попытки определения эстетического уровня труда с помощью методов экспертной оценки.

Четвертую группу составляют социально-психологические элементы, характеризующие взаимоотношения работников коллектива, его психологический климат. Элементы этой группы весьма трудно оценить количественно, на них пока нет норм и стандартов. Но изучение данных элементов с помощью социальных исследований создаст объективную основу для их измерения.

Требования, предъявляемые к условиям труда на производстве, определяются необходимостью обеспечения таких условий труда на рабочем месте, в цехе, на предприятии, при которых исключено неблагоприятное влияние на работоспособность и здоровье работающих и могут быть обеспечены оптимальные границы разделения и кооперации труда, а в конечном итоге повышение эффективности и качества труда.

На предприятиях должны строго соблюдаться санитарные нормы и правила, предельно допустимые концентрации (ПДК) вредных веществ и предельно допустимые уровни (ПДУ). Разработка санитарных норм и требований особенно важна при проектировании новой техники, технологии и производственных объектов.

Меры по устранению неблагоприятного воздействия на здоровье работающих элементов производственной среды – санитарно-гигиенических, психологических, эстетических и других факторов – рассматриваются в литературе по охране труда, производственной санитарии и технике безопасности.

Нормализация параметров микроклимата в производственных помещениях осуществляется с помощью систем отопления. Эти системы подразделяются на водяные паровые и воздушные. Количество теплоты, генерируемое системой отопления, должно соответствовать потерям теплоты в помещении (через строительные конструкции, на нагрев воздуха в помещении, технологические теплопотери, нагрев поступающих материалов и полуфабрикатов). Основными средствами защиты от тепловых излучений являются экранирование и теплоизоляция, а также устройство местных приточных систем вентиляции.

Шумом считается всякий нежелательный для человека звук. Действие шума на организм человека зависит от уровня звукового давления, характера шума (стабильный, тональный, импульсный) и индивидуальных особенностей человека. Сильный шум нередко отражается на здоровье и работоспособности людей. Человек, работая при шуме, привыкает к нему, но продолжительное действие сильного шума вызывает общее утомление и может привести глухоте. Действуя на центральную нервную систему, шум оказывает влияние на весь организм. От сильного шума притупляется острота зрения, изменяются ритмы дыхания, сердечной деятельности, повышается кровяное давление, замедляется процесс пищеварения.

Вибрация неблагоприятно действует на организм человека. Она также отрицательно влияет на работу машин и механизмов, поэтому вопросу борьбы с вибрацией придается большое значение. В твердых телах возможны как продольные, так и поперечные колебания. В первом случаи направление распространения колебания совпадает с направлением колебаний отдельных точек тела, во втором – перпендикулярно ему. Вибрации, распространяясь по твердому телу, могут представлять собой периодические колебательные либо случайные процессы. Длительное воздействие вибрации на человека может привести к вибрационной болезни – стойкому нарушению физиологических функций организма человека. При виброболезни наблюдается изменение сердечной деятельности, общее возбуждение, а также изменение общего состояния. Кроме того, вибрации влияют на костно-суставный аппарат, мышцы, периферийное кровоснабжение, зрение, слух. В особо тяжелых случаях наблюдается атрофия мышц, трофические явления, поражение мозга, включая вестибулярные нарушения, эпилепсия. Особенно вредны общие вибрации с частотами, близкими к частотам организма и отдельных его органов.

Правильно выполненное производственное освещение во многом определяет условия труда работающих, их трудоспособность, степень утомляемости, а следовательно, вероятность травматизма. Соответствие характеристик систем освещения нормативным требованиям гарантирует не только сохранение здоровья, но и высокие производительность и качество труда. На предприятиях обслуживания повсеместно используется естественное и искусственное освещение. Первое предназначено для работы в дневное время, а второе – в вечернее, когда естественного освещения недостаточно.

**1.2 Методика анализа условий труда на рабочем месте**

Важность и социально-экономическая необходимость объективной оценки условий труда обусловливается наличием тесной взаимосвязи между условиями и охраной труда, экономикой, организацией труда и производства в целом. В практике хозяйствования в настоящее время используются различные методики оценки условий труда в зависимости от целей и назначения. Используются различные оценочные показатели для определения затрат и результатов, выгод и потерь, обусловленных состоянием условий и охраны труда, их изменением в связи с проводимыми мероприятиями: регламентацией трудовых процессов, установлением времени на отдых, разработки режимов труда и отдыха; формирования системы оплаты и стимулирования труда. [6, 56]

Методы оценки условий труда можно объединить в следующие группы: требующие медико-биологических и психофизиологических исследований, упрощенной оценки с применением коэффициентов и методик, использующих функциональные зависимости между определенным состоянием организма работающего и влияющими на него факторами условий труда.

Первая группа методов трудоемка, требует участия специалистов-физиологов, медиков, специальной аппаратуры, отвлечения рабочих от трудового процесса. Поэтому этот метод применяется преимущественно в научно-исследовательских лабораториях.

НИИТруда разработан доступный для практических работников упрощенный способ оценки условий труда с применением коэффициентов.

Ку.т. = n√a1a2,…, аn (1.1)

где *К*ут– интегральный коэффициент условий труда; *а1 а2,…, а»* – частный индекс соответствия фактических условий труда нормативным; *п* – количество показателей, характеризующих условия труда,

*а*i= Уф/Ун (1.2)

где Уф и Ун – фактическое и нормативное значение показателей условий труда.

Если фактические показатели превышают нормативы, ухудшая при этом условия труда, индекс соответствия определяется обратным отношением, т.е.

*а*i= Ун/Уф (1.3)

Этот показатель позволяет не только количественно оценить состояние условий труда работника, но и сравнить его у работников разных профессий.

Для использования количественных показателей условий труда в экономической работе с целью установления величины регламентированного отдыха, доплат и компенсаций за неблагоприятное воздействие производственной обстановки на состояние здоровья работающего применяются методики, устанавливающие функциональные зависимости между результатами трудовой деятельности и затратами труда.

Количественные оценки совокупного воздействия всех элементов производственной среды на работоспособность и здоровье человека находят выражение в показателях тяжести труда.

В соответствии с разработанной НИИТруда «Медико-физиологической классификацией работ по тяжести» все работы можно разделить на шесть категорий.

К первой категории тяжести относятся работы, выполняемые в комфортных условиях внешней производственной среды при благоприятных величинах физической, умственной и нервно-эмоциональной нагрузок. У практически здоровых людей такие условия повышают тренированность организма и его работоспособность. Утомление в конце смены (недели) незначительное. В течение всего трудового периода жизни у человека сохраняются здоровье и высокая работоспособность. В этих условиях реакции организма представляют собой оптимальный вариант нормального функционального состояния.

Ко второй категории тяжести относятся работы, выполняемые в условиях, не превышающих предельно допустимых значений производственных факторов, установленных действующими санитарными правилами, нормами и эргономическими рекомендациями. У практически здоровых людей, не имеющих медицинских противопоказаний к таким работам, к концу смены (недели) не возникает значительного утомления. Напряжение, степень мобилизации функций жизнеобеспечения, опорно-двигательного аппарата, высшей нервной деятельности и других подсистем организма соответствуют величине и содержанию специфической профессиональной нагрузки (физической, умственной, нервно-эмоциональной). Работоспособность существенно не нарушается, отклонений в состоянии здоровья, связанных с профессиональной деятельностью, не наблюдается в течение всего трудового периода жизни.

К третьей категории тяжести относятся работы, при выполнении которых вследствие не вполне благоприятных условий труда (в том числе повышенная мышечная, психическая или нервно-эмоциональная нагрузка) у практически здоровых людей формируются реакции, характерные для пограничного состояния организма: ухудшаются некоторые показатели физических функций в межоперационных интервалах, особенно к концу работы, по сравнению с дорабочим исходным уровнем; ухудшаются функциональные показатели в момент трудового усилия (в процессе выполнения производственных операций), и прежде всего функции центральной нервной системы; удлиняется восстановительный период; несколько ухудшаются производственные технико-экономические показатели.

Подобные отрицательные сдвиги сравнительно быстро могут быть устранены при улучшении режимов труда и отдыха, что свидетельствует о близости данного пограничного состояния к нормальному. Таким образом, при третьей категории тяжести полезный результат достигается без существенных отрицательных отклонений во взаимодействии «человек–производственная среда».

К четвертой категории тяжести относятся работы, при которых неблагоприятные условия труда приводят к реакциям, характерным для более глубокого пограничного (предпатологического) состояния у практически здоровых людей. Большинство физиологических показателей при этом ухудшается как в межоперационных интервалах (и особенно в конце рабочих периодов), так и в момент трудового усилия. Изменяются соотношения периодов в динамике работоспособности труда. Снижаются и другие производственные показатели. Повышается уровень заболеваемости, появляются типичные производственно-обусловленные «предза-болевания», а при наличии повышенного воздействия опасных и вредных производственных факторов могут возникнуть и профессиональные заболевания.

К пятой категории тяжести относятся работы, при выполнении которых в результате весьма неблагоприятных (экстремальных) условий труда в конце рабочего периода (смены, недели) формируются реакции, характерные для патологического функционального состояния организма у практически здоровых людей.

К шестой категории тяжести относятся работы, при выполнении которых в результате чрезвычайных, часто внезапных перегрузок, как правило, при стрессовых психических (нервно-эмоциональных) ситуациях возникают острые патологические реакции, нередко сопровождающиеся тяжелыми нарушениями функций жизненно важных органов. Иногда психический или эмоциональный стресс усугубляется прочими, также неблагоприятными условиями труда. Это снижает общую сопротивляемость организма к вредным производственным факторам.

Тяжесть работы характеризуется соответствующей категорией, определяемой методом количественной оценки работы по условиям труда, разработанным НИИТруда и изложенным в методических рекомендациях «Количественная оценка тяжести труда».

В соответствии с этой методикой все факторы условий труда в зависимости от их фактического состояния, установленного на основе замеров и исследований, оцениваются в баллах от 1 (оптимальные условия) до 6 (наиболее тяжелые условия). Баллы соответствуют принятым шести категориям тяжести. Для определения баллов используются приведенные в методике справочные таблицы (прил. 2), в которых по каждому фактору указано, какому его состоянию соответствует данный балл (категория тяжести).

Основы законодательства Российской Федерации об охране труда предусматривают формирование экономического механизма, обеспечивающего охрану труда, а также социальные гарантии, связанные с возмещением ущерба здоровью работников. Качество информации для принятия решений по охране труда в решающей степени зависит от методов анализа и оценки условий труда.

К настоящему времени накоплен значительный научно-практический опыт качественной оценки наиболее распространенных опасных и вредных факторов (ОВФ). Создан и продолжает совершенствоваться обширный перечень нормативно-правовых регламентов и методик пофакторной оценки условий труда. Общая схема такой оценки приведена в табл. 1.1.

Таблица 1.1. Общая схема пофакторной оценки условий труда

|  |  |
| --- | --- |
| Этапы работы | Источники информации |
| Выявление всех ОВФ, которые постоянно, периодически или эпизодически возникают на рабочем месте, изучение механизма их воздействия на человека | Описание технологий, паспорта оборудования и оснастки, наблюдения, беседы с работающими специалистами |
| Нахождение и определенных предметов и допустимых пределов для каждого выявленного ОВФ. | ГОСТы, Санитарные нормы, СНиП и другие нормативные документы |
| Выполнение инструментальных измерений для определения фактических | Паспорта приборов, методики по проведению измерений |
| Предварительная оценка состояния ОВФ сравнением фактических и допустимых уровней | Нормативные документы и результаты измерений |
| Хронометраж или расчет времени фактического воздействия каждого ОВФ на рабочего в течение смены | Данные хронометража или расчеты времени выполнения операций |
| Определение допустимых пределов ОВФ с учетом продолжительности воздействия и характера труда | ГОСТы, СМ, СНиПы и другие нормативы, данные хронометража или расчеты времени |
| Составление сравнительных таблиц или графиков предельно допустимых и фактических параметров ОВФ, определение фактического превышения норм или его отсутствия | Результаты измерений, нормативные уровни с учетом продолжительности воздействия |

Однако для формирования экономического механизма охраны труда необходима еще и комплексная оценка условий труда, когда учитывается совокупность воздействия ОВФ при том или ином виде деятельности. Особого внимания заслуживает интегральные методы, основанные на суммировании показателей условий труда и получении оценки их состояния, выраженных одним числом. [6, 69]

**1.3 Аттестация и рационализация условий труда на рабочем месте**

Аттестация рабочих мест – это их комплексная проверка на соответствие техническим, экономическим, организационным и социальным требованиям.

Работа по аттестации рабочих мест на предприятиях достаточно широко проводилась в дореформенное время, особенно в середине 80-х годов XX в. В настоящее время практика проведения аттестации рабочих мест, безусловно, заслуживает определенного внимания. Комплексная аттестация рабочих мест с последующей их рационализацией – основа повышения эффективности труда и производства, качества продукции, снижения ее себестоимости.

Аттестация рабочих мест позволяет обоснованно решать вопросы оценки условий труда на рабочих местах и установления льгот и доплат за работу в неблагоприятных условиях; проверять обоснованность норм материальных затрат; полнее и рациональнее использовать вложения финансовых средств и многие другие вопросы.

Первый этап аттестации рабочих мест – их учет, предусматривающий определение числа рабочих мест, классификацию и группировку их по видам и характеру использования, по категориям занятых на них работников и др.

Количество рабочих мест определяется:

• прямым счетом по количеству станков, агрегатов, машин, механизмов, комплектам технологической и организационной оснастки при обслуживании (по норме) каждой единицы одним работником;

• по установленным зонам обслуживания;

• по рабочим постам.

В отдельных производствах (строительство) количество рабочих мест определяется на основе нормативной трудоемкости по видам работ, производственным процессам или их законченной части.

Каждое рабочее место учитывается как одно независимо от того, используется ли оно в одну, две или более смен.

Учет ведется по специальной ведомости.

Второй этап – непосредственная аттестация рабочих мест, в ходе которой каждое рабочее место оценивается комплексно по следующим трем уровням:

• техническому;

• организационному;

• условиям труда и технике безопасности.

Для оценки технического уровня рабочего места могут использоваться следующие основные показатели:

• соответствие технологических процессов, оборудования, оснастки, инструмента и средств контроля требованиям обеспечения высокого качества продукции;

• уровень производительности оборудования;

• соотношение фактической и проектной производительности оборудования;

• технологическая оснащенность рабочего места;

• оправданность степени механизации труда.

При оценке организационного уровня рабочего места анализируются следующие показатели:

• рациональность планировки;

• количество и комплектность оргоснастки, прогрессивность ее конструкции и техническое состояние;

• применение многостаночного (многоагрегатного) обслуживания;

• рациональность обслуживания рабочих мест;

• соответствие форм организации труда технологическому процессу, характеру и объему выполняемых работ;

• использование рациональных приемов и методов труда;

• квалификация работника, ее соответствие сложности и требуемому качеству выполняемых работ;

• качество действующих норм труда;

• эффективность использования рабочего места: уровень использования оборудования во времени; коэффициент сменности, занятость работника производительным трудом в течение смены.

При оценке условий труда и техники безопасности анализируются:

• соответствие санитарно-гигиенических условий нормативным требованиям;

• соответствие производственного процесса, оборудования, организации рабочего места стандартам безопасности и нормам охраны труда;

• объемы ручного и тяжелого физического труда;

• наличие монотонного труда;

• обеспеченность работающих спецодеждой и спецобувью, средствами защиты и их соответствие стандартам безопасности труда и установленным нормам.

По результатам аттестации рабочих мест каждое из них может быть отнесено к одной из трех групп.

1) Аттестованные рабочие места – рабочие места, показатели которых полностью соответствуют требованиям или превышают их.

2) Подлежащие рационализации – рабочие места, отдельные показатели которых не соответствуют установленным требованиям, но могут быть доведены до уровня этих требований в процессе рационализации.

3) Подлежащие ликвидации – рабочие места, показатели которых не соответствуют и не могут быть доведены до уровня установленных требований в результате рационализации. К этой же группе относятся рабочие места, рационализация которых экономически не целесообразна, а также излишние рабочие места.

Третий этап – рационализация рабочих мест. Разработка мероприятий по рационализации рабочих мест проводится на основе анализа данных аттестации. В ходе технико-экономического анализа рассматриваются результаты оценки рабочих мест и предложения по их совершенствованию, устанавливается реальная потребность в каждом рабочем месте, рассчитывается эффект от доведения рабочих мест до нормативного уровня и необходимые затраты, выявляются возможности предприятия для проведения рационализации рабочих мест.

Мероприятия рекомендуется разрабатывать по следующим основным направлениям:

1) по повышению технического уровня рабочих мест;

2) по повышению организационного уровня рабочих мест;

3) по улучшению условий труда и техники безопасности на рабочих местах;

4) по ликвидации излишних и малоэффективных рабочих мест. [4, 243]

**2. Анализ основных результатов хозяйственной деятельности ООО «Комплект ЛТД»**

**2.1 Анализ эффективности деятельности ООО «Комплект ЛТД»**

Общество с ограниченной ответственностью «Комплект ЛТД» создано 5 апреля 2000 года (per. №048903). Общество действует в порядке, предусмотренном Федеральным законом «Об акционерных обществах» от 26 декабря 1995 года №208 (в ред. 27.02.2003), Федерального закона, гражданского кодекса Российской Федерации, Уставом и другими законодательными актами Российской Федерации. Общество создано на неограниченный срок. Целью создания Общества является получение прибыли.

Юридический адрес предприятия: 445043, г. Тольятти, улица Северная 29, телефон (8482) 39–20–13

ООО «Комплект ЛТД» является юридическим лицом по российскому законодательству, имеет самостоятельный баланс и действует на основе полного хозрасчета, самоокупаемости, самофинансирования, имеет свой расчетный счет в банке, являясь хозяйственным обществом. ООО «Комплект ЛТД» имеет уставный капитал 8400 рублей, разделенный на определенные доли участников, которые не отвечают по его обязательствам и несут риск убытков, связанных с деятельностью общества, в пределах стоимости внесенных ими вкладов. Учредителями ООО «Комплект ЛТД» являются ООО «СОК ЛТД», ООО «СимВол», ООО «ТРАНЗИТ – М», ООО «СВИФТ», ОАО «Пластик». Общество обладает обособленным имуществом, может от своего имени приобретать имущественные и неимущественные права и нести обязанности, быть истцом и ответчиком в арбитражном суде, осуществляет сделки, соответствующие его деятельности. Общество имеет круглую печать, штампы, бланки, необходимые для ведения финансово-экономической и хозяйственной деятельности.

Основным предназначением Общества является наиболее полное удовлетворение потребностей российских и иностранных предприятий, организаций и граждан в продукции, (работах и услугах), производимой Обществом.

Предметом деятельности ООО «Комплект ЛТД» является:

– производство комплектующих (панелей приборов и радиаторов) к автомобильной технике;

– производство различных видов услуг.

Объем реализации за 2005 год составил 877198 тыс. рублей при численности работающих на предприятии 237 человек.

ООО «Комплект ЛТД» представляет собой единый производственно – хозяйственный комплекс взаимосвязанных производственных единиц.

На предприятии производственные цехи делятся на три группы: цехи основного производства, вспомогательные и обслуживающие цехи. Общая площадь производственно-складских помещений ООО «Комплект ЛТД» согласно планировке составляет 6012 м2. Площадь складских помещений составляет 2490 м2. И следовательно производственная площадь – 3522 м2. Для рассматриваемого предприятия характерна линейно – функциональная система управления, когда отдельные специалисты в зависимости от выполняемых функций разрабатывают программы работы производственных подразделений, которые согласуются и утверждаются линейным руководителем

Существующая на предприятии структура управления, при которой директор непосредственно связан с главными специалистами по определенным функциям, позволяет оперативно принимать управленческие решения, благоприятно влиять на качество продукции и услуг. При этом общая численность аппарата управления в 2005 году составила 25 руководителей, 34 специалиста и 13 служащих.

Таблица 2.1. Анализ основных технико-экономических показателей ООО «Комплект ЛТД»

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Ед. изм. | Значение показателей по годам | | | Изменение | | | |
| 2003 | 2004 | 2005 | Абсолютное, (+,–) | | Темп прироста, % | |
| 04/03 | 05/04 | 04/03 | 05/04 |
| 1 | Объем реализации продукции | Тыс. руб. | 644352 | 815548 | 877198 | 171196 | 61650 | 26,6 | 7,6 |
| 2 | Количество произведенной продукции | Шт. | 708998 | 852504 | 850823 | 143506 | -1681 | 20,2 | -0,2 |
| 3 | Средняя цена продукции | Руб. | 908,82 | 956,65 | 1031 | 47,83 | 74,35 | 50,3 | 7,8 |
| 4 | Численность работающих всего,  В том числе: | Чел. | 295 | 336 | 237 | 41 | -99 | 13,9 | -29,5 |
| – рабочих | 206 | 247 | 165 | 41 | -82 | 19,9 | -33,2 |
| -служащих | 89 | 89 | 72 | - | -17 | - | -19,1 |
| 5 | Среднегодовая выработка на  1 работающего | Тыс. руб. | 2184,2 | 2427,2 | 3701,3 | 243 | 1274,1 | 11,1 | 52,5 |
| 1 рабочего | 3127,9 | 3301,8 | 5316,4 | 173,9 | 2014 | 5,6 | 61 |
| 6 | Фонд ОТ персонала, в т.ч. | Тыс. руб. | 22351,6 | 28279,1 | 26687,8 | 5927,5 | -1591,3 | 26,5 | -5,6 |
| -рабочих | 12659,8 | 16818,2 | 15682,2 | 41584 | -1136 | 32,8 | -6,8 |
| -служащих | 9691,8 | 11460,9 | 11005,6 | 1769,1 | -455,3 | 18,3 | -4 |
| 7 | Среднегодовая заработная плата персонала, в т.ч | Тыс. руб. | 75,8 | 84,2 | 122,6 | 8,4 | 28,4 | 11,1 | 13,7 |
| -рабочих | 61,5 | 68,1 | 95,0 | 6,6 | 26,9 | 10,7 | 39,5 |
| -служащих | 108,9 | 129 | 152,9 | 20,1 | 23,9 | 18,5 | 18,5 |
| 8 | Затраты заработной платы на 1 рубль реализации продукции | Коп. | 3,47 | 3,47 | 3,04 | - | -0,43 | - | -12,4 |
| 9 | Полная себестоимость продукции | Тыс. руб. | 621767 | 788591 | 848220 | 166824 | 59629 | 26,8 | 7,6 |
| 10 | Затраты на 1 рубль реализации продукции | Руб. | 0,96 | 0,97 | 0,97 | 0,01 | - | 1,0 | - |
| 11 | Прибыль валовая | Тыс. руб. | 22585 | 26957 | 28978 | 4372 | - | 19,3 | 7,5 |
| 12 | Рентабельность | % | 3,6 | 3,4 | 3,4 | -0,2 | - |  |  |

Из приведенной выше таблицы можно сделать следующие выводы о функционировании предприятия. Рост объема услуг свидетельствует о положительной тенденции в работе ООО «Комплект ЛТД», что способствует главной цели – получение прибыли. Этот показатель изменился в значительной степени, поэтому ощутим положительный результат. Темп прироста количества произведенной продукции снизился на 0,2%, но темп прироста объема реализации продукции увеличился на 7,6%. Это произошло, в большей степени, из-за постоянного роста средней цены продукции.

Численность работающих и рабочих снизилась, что при общем росте объема услуг свидетельствует о более полном и рациональном использование рабочей силы.

О более полном и рациональном использовании рабочей силы также свидетельствует возросшие показатели выработки на одного работающего и на одного рабочего.

В период 2003–2005 гг. происходит рост показателя себестоимости реализованных услуг, этот рост соответствует росту объёма реализованных услуг, то есть является обоснованным.

Среднегодовая заработная плата персонала постоянно растет, это связано, в первую очередь, с тем, что происходит увеличение фонда заработной платы и объема произведенной продукции.

**2.2 Анализ условий труда на рабочем месте ООО «Комплект ЛТД»**

Для более глубокого анализа условий труда на рабочем месте данного предприятия необходимо рассмотреть баланс рабочего времени одного среднесписочного работника. Проанализируем эффективный фонд рабочего времени ООО «Комплект ЛТД», для этого рассмотрим таблицу 2.2.

Таблица 2.2. Баланс рабочего времени одного среднесписочного работника ООО «Комплект ЛТД»

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | 2003 | 2004 | 2005 | Изменение | | | |
| Абсолютное | | Относительное | |
| 04/03 | 05/04 | 04/03 | 05/04 |
| 1 | Календарный фонд времени, дни | 365 | 366 | 365 |  |  |  |  |
| 2. | Количество нерабочих дней, в т.ч.: | 115 | 115 | 114 |  |  |  |  |
| 2.1 | праздничных | 11 | 11 | 10 |  |  |  |  |
| 2.2 | выходных | 104 | 104 | 104 |  |  |  |  |
| 3 | Номинальный фонд рабочего времени, дн. | 250 | 251 | 251 |  |  |  |  |
| 4 | Неявки на работу, дн, в т ч.:. | 36 | 41 | 32 | 5 | -9 | +13,9 | -22,0 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 4.1 | Очередные и дополнительные отпуска | 15 | 15 | 15 | - | - | - | - |
| 4.2 | Учебные отпуска | 3 | 3,5 | 1,3 | 0,5 | -2,2 | +16,7 | -62,9 |
| 4.3 | Отпуска в связи с родами | 5 | 3,5 | 5 | -1,5 | 1,5 | -30 | +42,9 |
| 4.4 | Болезни | 7,7 | 12 | 8,4 | -4,3 | -3,6 | +55,8 | -30 |
| 4.5 | Прочие неявки, разрешенные законодательством | 1 | 1 | 1,4 | - | 0,4 | - | +40 |
| 4.6 | Неявки с разрешением администрации | 4 | 5,7 | 0,8 | 1,7 | -4,9 | +43,0 | -86,0 |
| 4.7 | прогулы | 0,3 | 0,3 | 0,1 | - | -0,2 | - | -66,7 |
| 5 | Целодневные простои | 1 | 1 | - | - | -1 | - | -100 |
| 6 | Число рабочих дней в году (стр. 3-стр4-стр5) | 213 | 209 | 219 | -4 | 10 | -1,9 | +4,8 |
| 7 | Продолжительность рабочего дня, ч. | 8 | 8 | 8 | - | - | - | - |
| 8 | Бюджет рабочего времени | 1704 | 1672 | 1752 | -32 | 80 | -1,9 | +4,8 |
| 9 | Предпраздничные и сокращенные дни, ч. | 10 | 10 | 10 | - | - | - | - |
| 10 | Внутрисменные потери рабочего времени, ч. | 0,65 | 0,45 | 0,95 | -0,2 | 0,5 | -30,8 | +111 |
| 11 | Полезный фонд рабочего времени, ч. | 1693,35 | 1661,55 | 1741,05 | -31,8 | 79,5 | -1,9 | +4,8 |
| 12 | Сверхурочно отработанное время, ч | 12537 | 14871 | 27428 | 2334 | 12557 | +18,6 | +84,4 |

Из таблицы видно, что номинальный фонд рабочего времени практически не изменяется, при этом в течение трёх лет растут неявки на работу. В 2004 г. темп прироста неявок на работу по сравнению с 2003 г. увеличился на 13,9%, а в 2005 г. этот показатель снизился по сравнению с предыдущим годом. В период 2003–20046 года наблюдается снижение явочного фонда рабочего времени. Внутрисменные простои в 2004 г. снизились на 30,8%, но в 2005 г. этот показатель увеличился на 111%.

Можно сделать вывод, что большая часть потерь рабочего времени вызвана субъективными факторами: болезни, прогулы, простои. Эти потери можно считать неиспользованными резервами увеличения фонда рабочего времени. В целом по ООО «Комплект ЛТД» можно сказать, что фонд рабочего времени используется неэффективно и существует возможность его увеличения.

Для непосредственного анализа условий труда на рабочем месте ООО «Комплект ЛТД» необходимо рассмотреть таблицу 2.3 и оценить санитарно-гигиенические факторы условии труда.

Таблица 2.3. Критерии для установления тяжести и соответствия бальных оценок санитарно-гигиенических факторов условий труда

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование фактора условий тяжести и единицы измерения | Нормативное значение (ПДУ) | Фактическое значение | Коэффициент условий труда | Индекс категории тяжести |
| 1. Слесарь МСР | | | | |
| Температура воздуха на рабочем месте, °С | 24 | 23 | 0,9 | 2 |
| Относительная влажность воздуха, % | 65 | 55 | 1 | 2 |
| Скорость движения воздуха, м/с | ≤0,2 | 0,1 | 1 | 1 |
| Освещенность рабочей поверхности, лк | ≥300 | 210 | 0,7 | 3 |
| Шум, дБА | 80 | 75,37 | 0,9 | 1 |
| Вибрация, дБ | 112 | 83 | 0,7 | 2 |
| 1. Распределитель работ | | | | |
| Температура воздуха на рабочем месте, °С | 24 | 24 | 1 | 2 |
| Относительная влажность воздуха, % | 65 | 52 | 0,9 | 2 |
| Скорость движения воздуха, м/с | ≤0,2 | 0,1 | 1 | 1 |
| Освещенность рабочей поверхности, лк | ≥300 | 130 | 0,4 | 3 |
| Шум, дБА | 80 | 65 | 0,8 | 1 |
| Вибрация, дБ | 112 | 83 | 0,7 | 2 |
| 1. Аккумуляторщик | | | | |
| Температура воздуха на рабочем месте, °С | 24 | 24 | 1 | 2 |
| Относительная влажность воздуха, % | 65 | 54 | 1 | 2 |
| Скорость движения воздуха, м/с | ≤0,2 | 0,1 | 1 | 1 |
| Освещенность рабочей поверхности, лк | ≥300 | 150 | 0,5 | 3 |
| Шум, дБА | 80 | 65 | 0,8 | 2 |
| Вибрация, дБ | 112 | 83 | 0,7 | 1 |

Используя данные таблицы 2.3 рассчитаем интегральный коэффициент использования труда слесаря МСР, предварительно рассчитав частные индексы соответствия фактических условий труда нормативным.

а темп.=23/24=0,958

а влаж. =55/65=0,846

а дв. возд.=0,1/0,2=0,5

а освещен.=210/300=0,7

а шум=75,37/80=0,942

а вибр.=83/112=0,741

Ку.т.= 6√0,958\*0,846\*0,5\*0,7\*0,942\*0,741=0,763

Проанализировав таблицу 2.3 «Критерии для установления тяжести и соответствия бальных оценок санитарно-гигиенических факторов условий труда» мы убедились, что в целом условия труда на рабочих местах слесаря МСР, распределителя работ и аккумуляторщика отвечают необходимым требованиям. Но существенным недостатком является освещенность рабочей поверхности, т. к. этот показатель значительно меньше нормативного значения.

Краткое описание по составляющим себестоимости ООО «Комплект ЛТД» представлено в таблице 2.4.

Таблица 2.4. Анализ структуры затрат ООО «Комплект ЛТД» за 2003–2005 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Элементы затрат | 2003 г | 2004 г | 2005 г | Удельный вес, % | | |
| 1 | Материальные затраты | 588563 | 709841 | 780304 | 94,6 | 90 | 92 |
| 2 | Заработная плата, в т.ч.: | 22351,6 | 28279,1 | 26687,8 | 3,6 | 3,6 | 3,1 |
| -рабочих | 15608,3 | 20788,4 | 18580,1 |  |  |  |
| -служащих | 6743,3 | 7490,7 | 8107,7 |  |  |  |
| 3 | ЕСН | 7957,2 | 10067,4 | 6992,2 | 1,3 | 1,3 | 0,8 |
| 4 | Амортизация ОПФ | 2229 | 2514 | 2807 | 0,4 | 0,3 | 0,3 |
| 5 | Прочие производственные расходы | 666,2 | 37890 | 31429 | 0,1 | 4,8 | 3,8 |
| 6 | ИТОГО | 621767 | 788591 | 848220 | 100 | 100 | 100 |

Проанализировав данные таблицы 2.4, мы выявили, что в структуре затрат ООО «Комплект ЛТД» за три года не произошло значительных изменений. Материальные затраты уменьшались пропорционально заработной плате, что является естественным и обоснованным.

Таким образом, проанализировав основные результаты хозяйственной деятельности ООО «Комплект ЛТД», можно сделать вывод, что в целом предприятие работает успешно. Но существуют некоторые недостатки, такие как: неэффективное использование рабочего времени и плохая освещенность рабочей поверхности.

**3. Рекомендации по улучшению мотивации условий труда на рабочем месте ООО «Комплект ЛТД»**

Исходя из недостатков, выявленных в аналитической главе данной курсовой работы, предложим и разработаем мероприятия по улучшению условий труда персонала, влияющие на производительность труда в целом.

На ООО «Комплект ЛТД» существенным недостатком является слишком высокое шумовое давление. Для нормирования шума необходимо использовать коллективные средства защиты. Мы предлагаем установить на анализируемом предприятии подвесные звукопоглотители, которые способны поглощать до 30 дБА шума. Также экспериментальным путем было установлено, что после осуществления данного мероприятия условия труда улучшатся и, следовательно, производительность труда увеличится на 1,54%.

Предлагаемые звукоулавливатели рекомендуется устанавливать с интервалом в 100 метров. Следовательно для ООО «Комплект ЛТД», производственная площадь которого равна 3522 м2 понадобится:

Q=3522:100=35 шт.

Цена одного подвесного звукоулавливателя равна 930 рублей. Следовательно, затраты на мероприятие равны:

З=35\*930=32550 руб.

Данное мероприятие будет финансироваться из прибыли предприятия.

Производительность труда в отчетном году составила:

Пт=877198/165=5316,35 тыс. руб.

Увеличение производительности труда в плановом году на 1,54% составит:

∆Пт=5316,35 тыс. руб.\*1,54%=81,87 тыс. руб.

Отсюда следует, что:

∆Ор=∆Пт\*Чраб., (3.1)

где ∆Ор – дополнительный объем реализации в плановом году;

∆Пт – увеличение производительности труда в плановом году;

Чраб – численность рабочих.

∆Ор = 81,87\*165=13508,55 тыс. руб.

Новый объем реализации будет равен:

Ор2 =Ор1 +∆Ор, (3.2)

где Ор2 – объем реализации в плановом году;

Ор1 – объем реализации в отчетном году;

∆Ор – дополнительный объем реализации в плановом году.

Ор2=877198+13508,55=890706,65 тыс. руб.

Зная, что прирост производительности труда равен 1,54%, мы можем рассчитать условную экономию численности:

∆Пт=(Эч/(Чраб.исх.-Эч))\*100%, (3.3)

1,54= (Эч/(165 – Эч))\*100

0,0154= Эч/(165 – Эч)

2,541–0,0154\* Эч= Эч

2,541=0,0154\* Эч

Эч=2,5 чел.

Далее необходимо рассчитать экономию по себестоимости, которая состоит из трех составляющих: экономия по заработной плате, экономия по социальным отчислениям и экономия по условно постоянным расходам.

Эз/п=Эч\*ЗПср.год., (3.4)

где Эз/п – экономия по заработной плате;

Эч – условная экономия численности;

ЗПср.год. – среднегодовая заработная плата рабочих.

Эз/п=2,5\*95=146,15 тыс. руб.

Экономия по социальным отчислениям рассчитывается по формуле:

Эс.о.= Эз/п\*Нс.о., (3.5)

где Эс.о – экономия по социальным отчислениям;

Эз/п – экономия по заработной плате;

Нс.о. – норма социального отчисления, которая равна по законодательству РФ 26%+0,3%=26,3%.

Эс.о=146,15\*26,3%=184,62 тыс. руб.

Экономия по условно постоянным расходам рассчитывается по формуле:

Эу.п.р.=(Зу.п./Ор1 – Зу.п/Ор2)\*Ор2, (3.6)

где Эу.п.р – экономия по условно постоянным расходам;

Зу.п – затраты условно постоянные;

Ор1 – объем реализации в отчетном году;

Ор2 – Объем реализации в плановом году.

В условно постоянные затраты, как правило, включаются затраты на амортизацию ОПФ, повременную оплату труда рабочих по тарифным ставкам и оплату труда служащих. Следовательно, на ООО «Комплект ЛТД»

Зу.п.=2807+8107,7=10914,7 тыс. руб.

Эу.п.р=(10914,7/877198 – 10914,7/890706,65)\* 890706,65=168,08 тыс. руб.

Эс/с= Эз/п+Эс.о+ Эу.п.р, (3.7)

где Эс/с – экономия по себестоимости;

Эз/п – экономия по заработной плате;

Эс.о – экономия по социальным отчислениям;

Эу.п.р – экономия по условно постоянным расходам.

Эс/с=146,15+184,62+168,08=498,85 тыс. руб.

Данное мероприятие не имеет текущих затрат, поэтому:

Эу.г.= Эс/с=498,85 тыс. руб.

Экономия годовая рассчитывается

Эг. = Эу.г-Ен\*Зкап., (3.8)

где Эг – экономия годовая;

Эу.г – экономия условно годовая;

Ен – нормативный коэффициент эффективности капитальных затрат = 0,3;

Зкап. – капитальные затраты.

Эг. =498,85 тыс руб. – 0,3\*32550 руб.=489085 руб.

Также необходимо рассчитать срок окупаемости по следующей формуле:

Ток.=Зкап./ Эу.г, (3.9)

где Ток – срок окупаемости;

Зкап. – капитальные затраты.

Эу.г – экономия условно годовая.

Ток.=32550/498,85 тыс.=0,07 года

Это означает, что средства, вложенные в данное мероприятие вернуться в виде прибыли через 0,07 года.

Еще одним недостатком исследуемого предприятия является слабая освещенность рабочей поверхности. Следовательно, будет целесообразно предложить установление дополнительного освещения.

По опыту поведения данного мероприятия на аналогичном предприятии известно, что эффективно будет расположить дополнительные лампы на каждых 20 метрах потолка, что приведет к лучшей освещенности рабочего места, а следовательно и увеличению производительности на 1,02%. Средства на покупку ламп будут браться из прибыли предприятия.

Затраты на мероприятие можно рассчитать следующим образом:

Qл=Sпр./20 м, (3.10)

где Qл – количество необходимых ламп;

Sпр – производственная площадь.

Qл=3522/20 м=176 шт.

Исходя из того, что одна лампа стоит 700 рублей, посчитаем затраты на мероприятие:

З=176\*700=123200 руб.

Производительность труда в отчетном году составила:

Производительность труда в отчетном году составила

Пт=877198/165=5316,35 тыс. руб.

Увеличение производительности труда в плановом году на 1,02% составит

∆Пт=5316,35 тыс. руб.\*1,02%=54,23 тыс. руб.

Отсюда следует, что

∆Ор=∆Пт\*Чраб., (3.11)

где ∆Ор – дополнительный объем реализации в плановом году;

∆Пт – увеличение производительности труда в плановом году;

Чраб – численность рабочих.

∆Ор = 54,23\*165=8947,42 тыс. руб.

Это означает, что в плановом году после проведения мероприятия, производительность труда увеличится на 1,02% или 54,23 тыс. руб. на 1 рабочего, при этом дополнительный объем реализации составит 8947,42 тыс. руб.

Таким образом, новый объем реализации будет равен:

Ор2 =Ор1 +∆Ор, (3.12)

где Ор2 – объем реализации в плановом году;

Ор1 – объем реализации в отчетном году;

∆Ор – дополнительный объем реализации в плановом году.

Ор2=877198+8947,42=886145 тыс. руб.

∆Пт=1,02%, тогда мы можем рассчитать условную экономию численности, выразив ее из формулы 3.2:

1,02=(Эч/(165-Эч))\*100

0,0102=Эч/(165-Эч)

1,683–0,0102 Эч= Эч

1,683=1,0102 Эч

Эч=1,67 чел.

Рассчитаем экономию по себестоимости. Для этого необходимо посчитать ее составляющие элементы по формулам 3.4, 3.5, 3.6.

Эз/п=1,67\*95=158,65 тыс. руб.

Эс.о.=158,65\*26,3%=41,72 тыс. руб.

Эу.п.р.= (10917,7/877198–10914,7/886145,42)\*886145,42=111,33 тыс. руб.

Используя формулу 3.7, рассчитаем экономию по себестоимости

Эс/с=158,65+41,72+111,33=311,7 тыс. руб.

При реализации данного мероприятия не будет текущих затрат. Поэтому

Эу.г.= Эс/с =311,7 тыс. руб.

Далее необходимо рассчитать годовую экономию по следующей формуле

Эг. = Эу.г-Ен\*Зкап., (3.13)

где Эг – экономия годовая;

Эу.г – экономия условно годовая;

Ен – нормативный коэффициент эффективности капитальных затрат = 0,3;

Зкап. – капитальные затраты.

Эг. =311,7 тыс руб. – 0,3\*123200 руб.=274740 руб.

Также необходимо рассчитать срок окупаемости по следующей формуле:

Ток.=Зкап./ Эу.г, (3.14)

где Ток – срок окупаемости;

Зкап. – капитальные затраты.

Эу.г – экономия условно годовая.

Ток.=123200/311,7 тыс.=0,4 года

Это означает, что через 0,4 года (5 месяцев) затраты, вложенные данное мероприятие вернуться в виде дохода.

Для того чтобы проанализировать общую эффективность от предложенных рекомендаций рассмотрим таблицу 3.1.

Таблица 3.1. Сводная таблица экономической эффективности проекта мероприятий

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование мероприятия | Эч, чел. | ∆Пт, % | Эу.г., руб. | Зкап., руб. | Эг., руб. | Ток.год. |
| 1. Установка звукоулавливателей | 2,5 | 1,54 | 498850 | 32550 | 489085 | 0,07 |
| 2. Установка дополнительного освещения | 1,67 | 1,02 | 311700 | 123200 | 274740 | 0,4 |
| ИТОГО | 4,17 | 2,6 | 810550 | 155750 | 763825 | 0,47 |

∆Пт=4,17/(165–4,17)\*100=2,6%

Также необходимо рассчитать новый коэффициент использования труда слесаря МСР, предварительно рассчитав изменившиеся частные индексы соответствия фактических условий труда нормативным.

Так как наше мероприятие по улучшению освещения рабочей поверхности привело к увеличению фактического показателя на 65 лк, следовательно он стал равен 210+65=275 лк, то

а освещен.=275/300=0,92

Установка звукоуловителей снизила уровень шума на 10 дБА. Таким образом

Шум факт=75,37–10=65,37 дБА

а шум=65,37/80=0,81

Ку.т.= 6√0,958\*0,846\*0,5\*0,92\*0,81\*0,741=0,78

Таким образам коэффициент использования труда увеличился после проведения мероприятий и его значение стало ближе к единице, что является положительным эффектом.

По итогам анализа предлагаемых рекомендаций, мы выявили, что экономия численности по двум мероприятиям составит 4,17 человек; объем реализации может быть увеличен на 2,6% и, в конечном счете, общая годовая экономия будет равна 763825 руб.

**Заключение**

Таким образом, по результатам проведенного в данной курсовой работе анализа мы убедились, что организация условий труда на рабочем месте – сложный и многоаспектный процесс. На современных предприятиях этому вопросу уделяется все большее внимание руководителей.

В первой главе данной курсовой работы были рассмотрены теоретические основы разработки условий труда на рабочем месте. Были рассмотрены виды, функции и сущность организации условий труда на рабочем месте. Также мы рассмотрели и изучили методику анализа условий труда на рабочем месте. В первой главе данной курсовой работы мы показали значимость аттестации рабочих мест.

Вторая глава настоящей курсовой работы посвящена анализу хозяйственной деятельности ООО «Комплект ЛТД». Нами было изучено данное предприятие и проанализированы основные технико-экономические показатели. На основе чего мы сделали выводы о функционировании предприятия.

Для анализа условий труда на рабочем месте исследуемого предприятия в аналитической главе данной курсовой работы были рассмотрены следующие данные. Критерии для установления категорий тяжести и соответствия бальных оценок санитарно-гигиенических факторов условий труда. Мы выявили, что в целом, рабочие места отвечают требованиям, но не исключены недостатки, такие как плохая освещенность рабочей поверхности. Также в ходе анализа мы выяснили, что большую часть неявок на работу, составляют неявки по состоянию здоровья.

На основании выполненного анализа и проведенных расчетов с учетом всех полученных выводов о недостатках исследуемого предприятия были разработаны и экономически обоснованы некоторые мероприятия, направленные на совершенствование деятельности ООО «Комплект ЛТД». Благодаря более рациональной и разумной организации условий труда на рабочем месте возможно значительное увеличение основных технико-экономических показателей.

Нами были предложены следующие рекомендации по улучшению деятельности ООО «Комплект ЛТД»:

1. Улучшение условий труда за счет установки подвесных звукоулавливателей;
2. Улучшение условий труда за счет установки дополнительного освещения.

Мы выявили, что общий экономический эффект от проведенных мероприятий будет выражаться в повышении производительность труда на 2,7%, а годовая экономия будет равна 763825 рублям.

Таким образом, мы убедились, что условия труда на рабочем месте играют очень важную роль в деятельности любого предприятия. И правильная организация рабочего места позволяет значительно улучшить основные технико-экономические показатели.

**Список литературы**

1. Бычин, В.Б. Организация и нормирование труда [Текст]: учебник для вузов. – М.: «Экзамен», 2005. – 464 с.
2. Вешнякова, Т.С. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях сферы обслуживания [Текст]: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Т.С. Вешнякова. – М: «Академия», 2006. – 224 с.
3. Генкин, Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях [Текст]: учебник для вузов. – 2-е изд. изм. и доп. – М.: Норма, 2004. – 432 с.
4. Кибанов, А.Я. Экономика и социология труда [Текст]: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 584 с.
5. Пышкина, Э.П. Охрана труда на предприятиях бытового обслуживания [Текст]: учебник для вузов. – М.: Легпромбытиздат, 1990. – 272 с.
6. Рофе, А.И. Научная организация труда [Текст]: учебное пособие. – М.: МИК, 1998. – 320 с.
7. Фильев, В.И. Нормирование труда на современном предприятии [Текст]: методическое пособие. – М. – Бухгалтерский бюллетень, 1996. – 104 с.