# Содержание

|  |  |
| --- | --- |
|  | Стр. |
| Программа прикладного социологического исследования | 2 |
| Введение | 7 |
| 1. Анализ и оценка организации условий женского труда, основные проблемы использования женского труда. | 9 |
| 1.1. Условия труда. Виды условий труда. Основные показатели условий труда женщин. | 9 |
| 1.2.Женский труд как экономическая категория, факторы влияния. | 17 |
| 1.3. Основные проблемы использования труда женщин | 23 |
| 2. Анализ использования женского труда на ООО «Инстрой Технолоджи» | 31 |
| 2.1. Характеристика ООО «Инстрой Технолоджи» и его основные технико-экономические показатели. | 31 |
| 2.2. Анализ трудового коллектива и социально-демографические характеристики женщин на ООО «Инстрой Технолоджи». | 36 |
| 2.3. Анализ организации условий женского труда на ООО «Инстрой Технолоджи». | 42 |
| 2.4. Сводная таблица информации, полученной в результате опроса женщин, и выводы по ней. | 53 |
| 3. Совершенствование организации условий труда женщин на ООО “Инстрой Технолоджи”. | 60 |
| 4. Заключение. | 66 |
| 5. Список литературы. | 67 |
| 6. Приложения | 68 |

**Введение.**

Определение места и роли женщины в обществе является одним из актуальных вопросов современности, а особенно важна сущность и эффективность социально-правовой поддержки женщин. Этим и объясняется актуальность выбранной мною темы.

Женский труд рассматривается как часть общественного труда и изучается во взаимосвязи с ним, с его характером, содержанием формами проявления, закономерностями развития.

Согласно общепринятому определению, женский труд - участие женщин в процессе общественного производства, характер которого определяется социально-экономическим строем общества.

Цель данной работы является исследование организации условий труда женского коллектива ООО «Инстрой Технолоджи». Чтобы достичь своей цели, мною были поставлены следующие задачи:

1. Анализ трудового коллектива и социально-демографические характеристики женского коллектива ООО «Инстрой Технолоджи».
2. Анализ использования и организации условий женского труда на ООО «Инстрой Технолоджи».
3. Разработка рекомендаций по совершенствованию организации условий труда женщин на ООО «Инстрой Технолоджи».

В первой главе внимание уделяется понятия условия труда, видам условий труда, анализу и оценке организации условий труда женщин, основным проблемам использования труда женщин, объективной оценке положения женщины в современном обществе, ее экономической независимости.

Вторая глава посвящена всестороннему обзору организации условий труда женщин компании ООО “Инстрой Технолоджи”. Кратко рассматривается экономическая деятельность предприятия в целом, проводится анализ трудового коллектива ООО «Инстрой Технолоджи», его качественный и количественный состав, анализ организации условий труда женщин на ООО “Инстрой Технолоджи”.

В третьей главе предлагается перечень мероприятий по повышению эффективности труда женщин, улучшению условий их труда, что в конечном итоге должно привести к повышению производительности их труда и, как следствие, к увеличению прибыли предприятия.

Так, переходя от общей ситуации, касающейся положения женщины в современном обществе, остановимся на вопросах организации условий труда женщин ООО “Инстрой Технолоджи”, выявим все её достоинства и недостатки.

**1. АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ОРГАНИЗАЦИИ**

**УСЛОВИЙ ЖЕНСКОГО ТРУДА, ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЖЕНСКОГО ТРУДА.**

**1.1. Условия труда. Виды условий труда.**

Выполнение любой работы в течение продолжительного времени сопровождается утомлением организма, проявляемым в снижении работоспособности человека. Наряду с физической и умственной работой значительное воздействие на утомление оказывает и ок­ружающая производственная среда, то есть условия, в которых протекает его работа.

**Условия труда** — это совокупность факторов производствен­ной среды, оказывающих влияние на функциональное состояние организма работающих, их здоровье и работоспособность в процессе труда. Они определяются применяе­мым оборудованием, технологией, предметами и продуктами тру­да, системой защиты рабочих, обслуживанием рабочих мест и внешними факторами, зависящими от состояния производствен­ных помещений, создающими определенный микроклимат.

Условия труда — это сложное объективное общественное явление, формирующееся в процессе труда под воздействием взаимосвязанных факторов социально-экономического, технико-организационного и естественно-природного характера и влияющее на здоровье, работоспособность человека, на его отношение к труду и степень удовлетворенности трудом, на эффективность труда и другие экономические результаты производства, на уровень жизни и всестороннее развитие человека как главной производительной силы общества.

Данное определение дает целостную характеристику условий труда: их сущности как объективного явления, механизма формирования и основных направлений воз­действия на работающего человека, эффективности, влияния на социальное развитие. Это определение кон­кретизирует термины «производственная среда» и «усло­вия труда», представляющие собой единство двух сторон. С одной стороны, это факторы, воздействующие на фор­мирование условий труда, а с другой — элементы, состав­ляющие условия труда. К элементам условий труда отно­сятся, например, температура, загазованность и т. д., то есть все то, что непосредственно влияет на работающего человека, его здоровье, работоспособность и социальное развитие.

Факторы, формирующие условия труда, можно разделить на следующие группы:

* санитарно-гигиенические;
* психофизиологические;
* эстетические;
* социально-психологические;
* организационно-экономические.

Перечисленные группы факторов условий труда составляют основу производственной обстановки.

Итак, остановимся более подробно на каждом из них.

**Санитарно-гигиенические** условия формируются под влиянием на человека окружающей среды (вредные химические вещества, запыленность воздуха, вибрация, освещение, уровень шума, ин­фразвук, ультразвук, электромагнитное поле, лазерное, ионизи­рующее, ультрафиолетовое излучение, микроклимат, микроорганизмы, биологические факторы). Приведение этих факторов в соответствие с современными нормами, нормативами и стан­дартами является предпосылкой нормальной работоспособнос­ти человека.

Благоприятные санитарно-гигиенические условия труда способствуют сохранению здоровья человека и поддержанию устойчивого уровня его работоспособности. Работа по улучшению условий труда предполагает в первую очередь совершенствование техники, технологии и физико-химических свойств сырья, а также дальнейшее совершенствование производственных процессов с учетом комплекса санитарных норм, стандартов и требований.

**Психофизиологические условия** — 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 т.д.) и физичес­кий дискомфорт (использование индивидуальных средств защи­ты, сменность). Ограничение и регламентация физических усилий, оптимальное сочетание физической и умственной работы оказы­вают значительное влияние на снижение утомляемости рабочих.

**Эстетические условия** (цветовое оформление интерьеров по­мещений и рабочих мест, озеленение производственных и бытовых помещений, прилегающих территорий, обеспечение спецодеждой и др.). Все эти факторы оказывают воздействие на работа­ющего через создание эмоционального производственного фона. Приятно, легче и продуктивнее работается на рабочем месте, осна­щенном современным оборудованием, в конструкции которого учтены эргономические требования, когда соблюден эстетически выразительный внешний вид оборудования, механизмов, инстру­мента, помещений, рабочей одежды.

**Социально-психологические факторы**, характеризуют взаимоотношения в трудовом коллективе и создают у работников соответствующий психологический настрой.

В каждом из названных факторов при организации труда женщин должна учитывать­ся особенность их организма.

Основными показателями условий труда женщин для включения в раздел плана «Улуч­шение условий труда и охраны здоровья работ­ников предприятия» являются:

* снижение физической нагрузки для женщин;
* освобождение женщин от занятости тяжелым физическим ручным трудом, предусмотрев при этом организацию предварительной переквали­фикации и трудоустройство на более квалифи­цированные работы с заработной платой не ни­же получаемой до перевода;
* совершенствование процесса труда женщин на рабочем месте за счет рационального выбо­ра рабочей позы, правильного выбора темпа движении, снижения нервно-психического на­пряжения, монотонности путем укрупнения выполняемых операций.
* совершенствование организации рабочего места за счет соответствия производственной площади санитарным нормам, оборудования — рабочей позе женщины, т. е. чтобы зона досяга­емости учитывала ее антропометрические и ди­намометрические данные;
* изменения в структуре занятости женщин по степени механизации производственных процессов за счет снижения удельного веса занятых физическим ручным трудом не при машинах;
* снижение численности женщин, занятых во вредных и тяжелых условиях труда. В общем разделе улучшения условии труда необходимо предусмотреть оздоровление воздушной среды, снижение уровня производственного шума, улучшение освещенности цехов, участков, амортизацию вибраций и т. д.;
* совершенствование санитарно-бытового обслуживания женщин;
* увеличение санитарно-бытовых помещений;
* обеспечение санитарно-бытовых помещений для женщин оборудованием и нейтрализующими средствами в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями, а также индивидуальными средствами защиты (спецодежда, спецобувь, очки, щитки, шлемы и т. д.);
* совершенствование мер по обеспечению безопасности труда, улучшению медицинского обслуживания женщин;
* снижение общей и профессиональной заболеваемости, недопущение производственного травматизма;
* освобождение семейных женщин от работы в ночное время;

Законодательством Российской Федерации установлены некоторые ограничения на труд женщин. Данные ограничения не являются дискриминацией женщин, а имеют целью оградить женщину от неблагоприятных воздействий на ее здоровье, а, в конечном счете – на такую функцию, как материнство. В связи с этим первое, что мы можем отметить, так это ограничение при приеме женщин на некоторые виды работы (подземные работы в горнодобывающей промышленности и на строительстве подземных сооружений, за исключением женщин, которые занимают руководящие посты и не выполняют физической нагрузки, заняты санитарным и бытовым обслуживанием, проходят курс обучения).

Запрещение применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, с одной стороны, не позволяют работодателям подвергать женщин опасности воздействия на них вредных факторов производства, а с другой – побуждает работодателя принимать меры к улучшению условий труда и тем самым создает предпосылки для расширения сферы приложения женского труда.

Женщинами могут выполняться и работы, связанные с физическими нагрузками — в этих случаях запрещается женщинам переноска и передвижение тяжестей, превышающих установленные нормы, которые хотя и базируются на определенных медицинских данных.

Вопросы увольнения рабочих и служащих относятся к одним из самых важных в трудовом праве. Они непосредственно связаны с гарантиями права на труд. Наряду с общими нормами о порядке прекращения трудовых отношений существуют специальные правила, охраняющие труд женщины в период, когда она готовится стать матерью или имеет малолетних детей. Среди оснований прекращения трудового договора наиболее распространено, конечно, прекращение трудовых отношений по инициативе работника или работницы.

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, работник или работница могут расторгнуть в любое время и по любой причине. Закон обязывает лишь письменно предупредить администрацию за два месяца, а при наличии уважительных причин — за один месяц. Работница может подать заявление об увольнении в любое время, в том числе находясь в отпуске и во время болезни. Женщина, занимающая любую должность, вправе по своей инициативе прекратить трудовые отношения, предупредив об этом администрацию.

Один из важнейших показателей уровня заботы общества о трудящихся это право на пенсию для лиц, достигших преклонного возраста и в случае инвалидности. Для женщин предусмотрены более ранние сроки выхода на пенсию – 55 лет.

Применительно к труду женщин должны также соблюдаться и гигиенические требования к величине трудовой нагрузки, к уровню общей вибрации, к величине тепловой нагрузки с учетом времени года и продолжительности ее воздействия и т.д.

Исследования показали прямую зависимость общей и профессиональной заболеваемости от условий труда. Известно, что на организм женщины вредные условия действуют больше, чем на организм мужчины. Это вызывает необходимость проведения более эффективных мероприятий по улучшению охраны труда женщин и техники безопасности.

Согласно Гигиеническим рекомендациям к применению труда беременных женщин беременные женщины не должны трудиться в условиях воздействия инфракрасного излучения, вибрации, ультразвука, ионизирующего излучения, в условиях резкого перепада давления, воздействия промышленных аэрозолей, опасных химических веществ, в помещениях без естественного освещения и т.д.

Предусматриваются ограничение на применение труда женщин в ночное время, за исключением тех отраслей, где это вызывается особой необходимостью и разрешается временной мерой. Устанавливаются дополнительные категории женщин, которые не допускаются к работе в ночное время, к сверхурочной работе, к командировке: беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет.

Отказ от командировки, привлечение к сверхурочным работам не считаются дисциплинарным проступком женщин, имеющих детей в возрасте от трех до четырнадцати лет.

Законодательством также предусмотрены специальные отпуска по беременности, родам, воспитанию детей в возрасте до трех лет.

Важное значение в регулировании труда женщин имеет установление режима рабочего времени, под которым понимается распределение работы и отдыха в течение календарного периода. Все большее число женщин проявляет интерес к режимам труда, основанным на использовании графиков с гибким рабочим временем. Гибкие графики работ соответствуют интересам многих групп трудящихся, но они особенно эффективны при организации труда женщин. Режимы работы с гибким рабочим временем вводятся для того, чтобы наилучшим образом обеспечить сочетание интересов работниц с интересами производства.

В качестве особого режима труда можно рассматривать надомную работу женщин — такая форма организации работы, которая удобна для тех, у кого понижена трудоспособность, и для женщин, ведущих домашнее хозяйство и воспитывающих детей. Работницы, работающие на дому, пользуются всеми правами трудящихся женщин — им предоставляется отпуск, как основной, так и дополнительный, если женщина имеет на него право, администрация может вводить премирование за соответствующие показатели работы; правами в области страхования в соответствии с правилами, установленными законодательством.

Женщины пользуются правом на отдых без какой-либо дискриминации. Более того, в ряде случаев им предоставляются дополнительные права. Трудящимся ежедневно должен быть предоставлен отдых во время рабочей смены и после нее. Перерыв в течение работы необходим как для сохранения здоровья, так и для повышения производительности труда. Для отдельных категорий работниц установлены дополнительные гарантии, охраняющие их право на отдых. Так, к работе в выходной день не могут привлекаться беременные и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет.

Работа в праздничные дни допускается лишь на непрерывных производствах, где по производственно-техническим условиям приостановка работы невозможна, а также на некоторых предприятиях, в учреждениях, организациях, обслуживающих население; компенсируется повышенной оплатой.

Одной из основных льгот для трудящихся женщин является предоставление им отпуска по беременности и родам с выплатой пособия по социальному страхованию за время освобождения от работы. Право на такой отпуск имеют все работающие женщины, независимо от того, является ли работа постоянной, временной или сезонной; это право не зависит ни от общего стажа, ни от непрерывного стажа работы.

Отпуск может предоставляться для отдыха, для ухода за ребенком, для подготовки дипломного проекта, для устройства личных дел и т.д. Отпусками для отдыха и восстановления сил работницы пользуются на тех же условиях, что и работающие мужчины. Общие нормы закрепляют право всех рабочих и служащих на ежегодный отпуск. Это право не зависит ни от места работы, ни от занимаемой должности.

Общественно полезный труд и его результаты определяют положение человека в обществе. Здесь учитывается не только сам факт общественно полезной деятельности, но и ее продолжительность или стаж. Стаж общественно полезной деятельности — это время труда, период работы; измеряется календарными сроками: в днях, месяцах, годах.

**1.2. Женский труд как экономическая категория,**

**факторы влияния.**

Труд – это целесообразная деятельность людей, направленная на соз­дание материальных и культурных ценностей. Труд есть основа и не­пременное усло­вие жизнедеятельности людей. Воздействуя на окру­жающую природную среду, изменяя и приспосабливая её к своим по­требностям, люди не только обеспечи­вают своё существование, но и создают условия для развития и прогресса обще­ства. Труд – явление социальное. В процессе труда формируется определённая система социально-трудовых отношений, которые являются стержнем общест­венных отношений на любом уровне.

Женский труд рассматривается как часть общественного труда и изучается во взаимосвязи с ним, с его характером, содержанием формами проявления, закономерностями развития.

Согласно общепринятому определению, женский труд - участие женщин в процессе общественного производства, характер которого определяется социально-экономическим строем общества.

Наряду с понятием “женский труд” используется понятие “труд женщин”, которое характеризует труд, фактически выполняемый женщинами. Материальные и социально- экономические особенности воспроизводства женской рабочей силы исторически обусловили разрыв между теоретическим пониманием труда и практической его реализацией.

Труд есть отношение рабочего не только к обрабатываемому им предмету, но и к собственным трудовым способностям. Последние у мужчины и женщины различны.

Во-первых, участие женщин в процессе общественного производства шире, поскольку они способствуют не только умножению материального богатства общества, но и выполняют генеративную функцию.

Во-вторых, функция материнства у женщин ограничивает их возможность производства материальных благ в количественном и качественном соотношении.

В-третьих, в силу физиологических особенностей женского организма физические способности, связанные с развитием большей мышечной силы, у женщин ниже, а связанные с развитием малой мышечной силы, выше, чем у мужчин, что исторически сыграло решающую роль в обогащении содержания мужского труда.

В-четвертых, существование связи между физическими способностями человека и его конкретной деятельности исторически оказало влияние на различие в развитии умственных способностей мужчины и женщины.

В самом общем виде на любом этапе развития общества женский труд существенно отличается (и должен отличаться) от мужского своим естественным содержанием. Здесь под женским трудом понимается всякий общественно необходимый труд в своем конкретном выражении, который может выполнять женщина с учетом специфики ее рабочей силы, обусловленной физическими и психофизиологическими особенностями организма, что предполагает выполнение женщиной относительно легких (в физическом отношении) работ.

Постепенно различия в способностях мужчин и женщин к труду предопределили не только различия в их конкретной деятельности, но и в её результатах, в отношениях по участию в общественном производстве материальных благ и общественной форме организации труда

Поскольку исторически на первый план выступает производство материальных благ, то мужская рабочая сила становится эффективнее женской. Это обусловлено следующими причинами.

Во-первых, производительная сила мужского труда выше производительной силы женского труда, выше и произ­водительность мужского труда.

С разделением общественного труда на обществен­ное производство и домашнее хозяйство женский труд стал синонимом последнего и связанных с ним видов деятельности, а мужской - синонимом общественного производства, где все виды труда, независимо от конкретных форм его проявления становились формами проявления мужского труда как труда обще­ственного.

Дальнейшее развитие общественного труда было, по существу, развитием мужского труда в многообразных конкретных формах его проявления. Женский труд в форме домашнего был необобществленным, малосодержательным, преимущественно ручным, менее творческим и менее эффективным, чем труд мужчин.

Во-вторых, реализация производительной силы жен­ского труда ограничивается в пространстве и во времени из-за необходимости выполнения женщиной репродуктивной функции.

В-третьих, в силу того, что производство орудий труда становилось основными для роста его производительности­, мужской труд стал главным в системе общественного разделения труда, в производстве прибавочного продукта.

С развитием производства на базе крупной машинной индустрии появились предпосылки для выравнивания условий воспроизводства мужской и женской рабочей силы и создались более реальные возможности участия женщин в общественном производстве.

Проблема эффективности труда женщин приобретает но­вое и важное значение. Она зависит не только от более рационального использования производст­венных мощностей, машин, оборудова­ния, производственных помещений, но и приме­нения живого труда.

Плодотворное исследование проблем эффек­тивности труда женщин в условиях научно-тех­нического прогресса возможно при четких, ясных теоретических и методических установ­ках. В этот круг установок по проблемам труда женщин входит дальнейшее совершенствование определения женского труда как социально-эко­номической категории, а также категорий, отра­жающих главные стороны непосредственно-об-щественного труда женщин и общественно по­лезного труда в домашнем и личном подсобном хозяйстве, а также таких, как форма труда, ха­рактер и содержание труда, разделение труда, перемена труда, условия труда.

Быстрый рост интенсификации труда, развитие научно-технического прогресса требуют чёткого определения пределов возможного применения труда женщин. Чтобы глубже и шире понять пределы возможного в применении их труда, его эффективность, мы должны эти пределы рассматривать с точек зрения:

— экономической, то есть общественной производительности труда, степени участия и рационального применения труда трудоспособных женщин в общественном производстве;

* социальной и моральной, то есть отноше­ния к труду, удовлетворенности трудом, положительной моральной оценки труда, овладения объ­емом культурно-технических знаний, развития и применения творческих способностей, определя­ющих качество личности женщины;
* физиологической, то есть динамики работо­способности в течение рабочего дня, организации режима отдыха в процессе рабочей смены, выбо­ра рабочей позы с учетом статических и мышечных усилий работницы, выполнения работы с учетом энергетических затрат организма жен­щины, а также темпа и ритма, возможности определения допустимой продолжительности рабо­чего дня;
* психологической, то есть соответствия ра­ботницы конкретному виду труда, соответствия орудий труда психологическим возможностям женщины-работницы, приспособления условий труда к работнице и, конечно, вопросов профес­сионального обучения, подбора, профессиональ­ной ориентации, наличия хорошего психологи­ческого климата в трудовом коллективе;
* санитарно-гигиенической, то есть соответ­ствия фактических условий труда на рабочем месте, участке и в целом по предприя­тию санитарным нормам, особенностям женско­го организма, соответствия фактического нали­чия санитарно-бытовых помещений, комнат личной гигиены санитарным нормам, соответст­вия специальной одежды специфике профессии.

Степень учета и реализации, названных факторов в применении к организации труда жен­щин на отдельном предприятии и в масштабе всего народного хозяйства свидетельствует об уровне эффективности их труда.

Экономический эффект совершенствования организации труда женщин в конечном счете проявляется в увеличении объема производства, в росте производительности труда, снижении издержек по производству продукции, в повышении качества продукции.

Все стороны, раскрывающие эффективность труда женщин, невозможно отделить друг от друга, они находятся во взаимовлиянии. Поэто­му органическая взаимосвязь между развитием производства и социальным развитием означает, что всю организацию производства, труда и управления следует строить таким образом, чтобы достигал­ся не только экономический, но и социальный эффект.

Социальный эффект — это воздействие изменении в организации их труда на личность, на взаимоотношения в трудовом коллективе и семье, на степень использования в процессе трудовой деятельности физических и умственных возможностей работниц, на их творческую и общественно-политическую активность, на отношение к труду.

Активное участие женщин в общественном труде выдвигает целый ряд проблем, требующих своего решения. Это проблемы, связанные с на­учной организацией трудового процесса, научно обоснованным нормированием труда, улучшением условий труда, рациональным его разделением, с переменой труда. Проблемы целенаправленного рационального применения труда женщин, заключающиеся и в том, что ускоренные темпы научно-технического прогресса, изменяя трудовые функции работниц в процессе производства, повышают требовании к индивидуально-психическим их качествам.

За­дачи по повышению производительности общест­венного труда и росту объема производства в на­шей стране решаются на основе интенсивных методов ведения хозяйства, повышения эффек­тивности общественного труда и, в частности, труда женщин.

Эффективность труда женщин во многом зависит от различных психологических факторов. Высокие требования, предъявляемые научно- техническим прогрессом к качеству подготовки специалистов обусловлены необходимостью оптимального использования способностей человека и технических возможностей оборудования. Выявление склонностей и способностей к овладению профессией или группой профессий и составляет задачу профессиональной ориентации.

Важное значение имеет рациональное ис­пользование кадров, профессиональный подбор их, совершенствование их работы, измене­ние профессионально-квалификационных ка­честв работницы. Сущность всех этих вопросов вводится к тому, чтобы сознательно, планомер­но, на основе оптимальных решений установить соответствие между женщиной и вы­полняемым ею трудом.

Другим важнейшим путем повышения эф­фективности труда женщин является рост их культурно-технического уровня, на базе которо­го возможно расширение круга профессий. Жен­щины смогут овладевать новыми, более прогрессивными специальностями, что, безусловно, повысит производительность их труда, увеличит экономическую отдачу. Научно-технический прогресс изменяет содержание, характер, условия и структуру умственного труда, ведет к автоматизации и механизации физического труда, требует постоянного повышения квалификации. Повышение культурно-технического уровня женщинами имеет огромное социально-политическое значение. Оно позволяет устранить остатки неравенства между мужчиной и женщиной в области специального образования, квалификации, духовного роста, помогает женщине занять равное с мужчиной положение в производственной, общественной и культурной жизни.

**1.3. Основные проблемы использования**

**труда женщин.**

Женщины активно участвуют в преобразованиях российской экономики, меняют формы своей трудовой активности. Основное социальное противоречие, сложившееся в сфере занятости россиянок, заключается в том, что, с одной стороны, рыночная модель позволяет свободно развиваться женской экономической инициативе, самостоятельности, независимости в выборе форм занятости. С другой стороны, в условиях перехода к рынку, женщины оказываются менее социально защищенными в сфере труда, чем мужчины. Женщины вынуждены не просто менять в массовом порядке свой социальный и профессиональный статус, но и в большинстве случаев его снижать, становясь безработными, а затем переквалифицироваться, как правило, на формы занятости, не требующие ни образования, ни накопленных профессиональных знаний. Иными словами, женская экономическая инициатива повсеместно вступает в конфликт с социальной дискриминацией женщин, которая проявляется в сферах труда и занятости, политической и духовной жизни общества.

В основе социальной дискриминации женщин лежит их социальное неравенство с мужчинами. Следует признать откровенно: нигде в мире женщины в полной мере не достигли еще полного равенства с мужчинами в сфере занятости.

Однако в нашей стране трудности переходного периода значительно усилили дискриминационные тенденции. Сегодня женщины наиболее беззащитны и наименее конкурентоспособны на рынке труда. Эта ситуация сложилась в результате проводимой политики, которая строилась на всевозможных льготах, запретах и специальном регулировании, подчеркивающих особый, закрепленный законодательно статус женщины-матери, ответственной за рождение, уход и воспитание детей и обслуживание семьи. Экономически этот неблагодарный труд никогда не оценивался нашим государством. Государство же в лице работодателей рассматривает женщин, имеющих детей, в качестве вторичной рабочей силы и, исходя из наличия "личной жизни", предлагает им заниматься менее статусной и низкооплачиваемой работой.

В настоящее время, когда так важно успешное развитие экономики, необходимо, прежде всего, формирование нового типа работника - компетентного, активного, профессионального и мобильного, что в равной степени относится как к мужчинам, так и к женщинам. Этому будет способствовать развитие систем профориентации и психологической поддержки, профобучения и переобучения безработных граждан. Только ориентируясь на такие важнейшие направления активной политики занятости можно повысить конкурентоспособность и мобильность женщин на рынке труда.

Приватизация государственного сектора экономически отрицательно сказалась на положении работающих женщин. Именно государственные предприятия остаются для них основными работодателями. Условия занятости, оплаты женского труда здесь лучше. Разрыв между заработками мужчин и женщин в государственном секторе меньше, чем в частном.

Кроме того, большинство женщин работает в дефицитных и кризисных отраслях материального производства, на должностях, не требующих высокой квалификации в бюджетной сфере.

По официальным данным, примерно треть руководителей предприятий различных форм собственности признают, что предпочитают при приёме на работу мужчин, а не женщин.

Дискриминация женщин существует повсеместно, независимо от форм собственности. Различия в том, что на госпредприятиях, например, ввиду их большей открытости, многочисленности персонала, обмена информацией между работницами, факты дискриминации становятся быстро и широко известными.

В частном же секторе работница находится в большей зависимости от работодателя – мужчины. Уровень социальной и правовой защищенности женщины от дискриминации в частном секторе значительно ниже, чем на государственных предприятиях. Существует более жестокая зависимость работницы от произвола начальника, безнаказанно нарушается трудовое законодательство.

На лицо факт социальной дискриминации женщин при приеме и увольнении их с работы в условиях расширяющейся безработицы, закрытия предприятий и сокращения штатов.

Расширился перечень категорий женщин, подвергающихся дискриминации по признаку пола. Это, прежде всего женщины предпенсионного возраста, беременные, инвалиды.

Существует некоторая дискриминация выпускниц вузов, которых просто не берут на работу. Молодым женщинам-специалистам часто предъявляются требования, связанные не с профессиональными качествами, знаниями и умениями, а с чисто внешними характеристиками, причем об этом открыто пишется в рекламных объявлениях. Им ставятся условия, ограничивающие их права, например, не выходить замуж, не рожать детей в течение определенного времени.

Происходит дальнейшее вытеснение женщин из различных сфер деятельности, ранее традиционно им принадлежавших: банковского дела, страхования. Все это приводит к тому, что женщины часто вынуждены занимать рабочие места, не соответствующие их образованию, довольствоваться более низкой заработной платой без перспектив дальнейшего роста.

В наши дни женщины формально получили равные с мужчинами права. Общество юридически оформило и узаконило это равенство. Однако, структура современного общества до сих пор весьма патриархальна. В обыденном сознании существуют довольно устойчивые представления о разделении профессиональных занятий по признаку пола, которые переносятся на сферу занятости. В этих условиях проблема гендерной структуры рынка труда занимает особое внимание социологов, большое число научных публикаций посвящено данной тематике.

Понятие социального пола (gender) концентрирует внимание на социально сконструированных различиях между мужчинами и женщинами.

Как отмечают многие социологи, формирование гендерной структуры рынка труда в значительной степени обусловлено влиянием традиционных стереотипов, присущих его основным субъектам: работникам и работодателям. В результате гендерного конструирования, осуществляемого участниками трудовых отношений, рабочие места разделяются преимущественно на мужские и женские, имеющие качественно разные оценочные характеристики.

Горизонтальная профессиональная сегрегация способствует замыканию женщин в низкооплачиваемых профессиях и отраслях. Основными сферами применения женского труда являются сфера услуг, образование, торговля и общественное питание, здравоохранение, наука и транспорт.

При вертикальной профессиональной сегрегации действует стереотип женских профессий: представление о женских карьерах формируется в сравнении или противопоставлении с мужскими карьерами, в сравнении или противопоставлении с личной жизнью и семьей.

Неравные возможности женщин и мужчин на рынке труда и закрепление женщин в низкооплачиваемых профессиях и отраслях являются фактами несоблюдения норм трудового законодательства. С ситуациями не соблюдения трудовых норм женщины сталкиваются довольно часто, однако они не интерпретируют эти не правовые ситуации как нарушение своих законных прав. Не только государство, устанавливая неадекватную политику заработной платы, фактически воспроизводит и закрепляет социальные предрассудки о дешевизне женского труда, но и сами женщины.

В исследованиях вопросов мотивационных факторов трудового поведения женщин и мужчин отмечается закрепление социальных предрассудков о дешевизне женского труда. Условия труда, режим работы (предпочтительно – гибкий график и неполное рабочее время) и доходность рабочего места – основные характеристики, образующие векторы стратегии занятости женщин, тогда как для мужских стратегий главным является размер заработной платы и карьерный рост. Система надбавок за тяжесть и вредность условий труда рассматривается женщинами как наиболее реальная возможность увеличения их заработков. Это ведет к закреплению значительной части женщин на работах с неблагоприятными условиями и ограничивает возможности повышения заработной платы. Однако следует отметить, что группы женщин в условиях острой нехватки средств переходят в более высокооплачиваемые сегменты занятости вопреки сложившейся практики полового разделения труда.

Еще одна сюжетная линия – гендерные особенности проблемы безработицы. Средне статистический безработный – это квалифицированный работник среднего возраста, имеющий профессиональное образование. Гендерный дисбаланс незначителен. В России вероятность попадания в ряды безработных для мужчин и женщин практически одинакова. Большинство безработных составляют женщины, ориентирующиеся на поиск работы через службы занятости с одной стороны и пособия по безработице в качестве специфической формы вспомоществования с другой. Гендерный дисбаланс очевиден при рассмотрении продолжительности безработицы: лидерство женщин по уровню долговременной безработицы. Таким образом, вышесказанное позволяет говорить о гендерной диспропорции рынка труда, воспроизводстве гендерного неравенства в сфере труда.

Несмотря на более быстрый, чем среди мужчин, рост уровня образования, большинство женщин по прежнему испытывают ограничения профессиональных возможностей и заняты на традиционно «женской» работе (учителя, младшие медработники и т.п.), как правило, менее оплачиваемой. Даже имея диплом колледжа, женщина зачастую получает заработок меньший, чем мужчина, окончивший школу.

Отношение заработной платы женщин к заработкам мужчин остается одним из самых дискриминационных не только в России. Однако важным фактором ослабления дискриминации женщин в оплате труда может стать возрастание их образовательного уровня, что повлечет за собой усиление позиций женщин на рынке труда и позволит им все чаще вторгаться в традиционно «мужские», более высокооплачиваемы сферы. В то же время некоторые факторы, способствующие росту трудовой занятости и укреплению позиций женщин в сфере труда, зачастую приводят к усилению их профессиональной сегрегации. Деление на профессии, среди представителей которых преобладают женщины, и профессии, в которых доминируют мужчины, обозначают термином ‘‘профессиональная сегрегация’’.

Так, интенсивное развитие сферы услуг увеличивает использование труда женщин, одновременно ограничивая их деятельность весьма узким кругом профессий. Развитие новых видов деятельности, внедрение новых технологий и нетрадиционных форм организации труда позволяет шире использовать труд женщин, предоставляя им возможность работы на дому, неполный рабочий день, по гибкому графику. Но эти же факторы, ставшие поначалу весьма притягательными для женщин очень быстро обернулись для них лишением социальных льгот, страховых и прочих преимуществ, распространяющиеся на полный рабочий день, а для некоторых — и социальной изоляции.

Как и многие другие общемировые тенденции, рост трудовой активности женщин, концентрация женской занятости в отраслях сферы услуг, формирование системы «привилегий» для работающих женщин и некоторые другие специфические для женского труда черты, приобрели в России гротескный характер. Массовый приток женщин в общественное производство в послевоенные десятилетия привел к рекордно высокому в сравнении с другими странами уровню занятости российских женщин: к началу он составил 84%, а в предыдущие годы — 90%. При этом исключительной характеристикой женской занятости в России является чрезвычайно высокий образовательный уровень, однако это не послужило для женщин лифтом экономической мобильности. Несмотря на законодательно закрепленное право на равную оплату за равный труд, работающие россиянки по оплате труда занимают ущемленное положение.

В одной и той же отрасли занятости, практически повсеместно в силу различий в профессиональном статусе и квалификационном уровне, женщины, как правило, получают меньшую зарплату.

Еще одна отличительная особенность занятости женщин использование их труда в отраслях материального производства, в том числе на работах, связанных с тяжелым и неквалифицированным трудом. Среди работников промышленности, испытывающих в процессе труда физические перегрузки, каждый пятый — женщина. Почти половина работниц в промышленности трудится в тяжелых, вредных и особо тяжелых условиях.

Несмотря на запреты использования женского труда в ряде областей, считающихся особо вредными по медицинским соображениям, женщины продолжают там работать, а так как запрет распространяется не только на занятость, но и на образование и профессиональную подготовку, позволяющую работать по этим специальностям, женщины работают здесь без соответствующей подготовки и квалификации и за меньшую зарплату.

Таким образом, разработанные меры, которые создали для женщин множество «привилегий» и «льгот» в форме отпусков, пособий, а также ограничений занятости на вредных производствах реализовывались весьма избирательно, но само их существование способствовало удлинению естественных периодов прерывания занятости, ограничению трудовой мобильности, профессионального и квалификационного роста работающих женщин, а также снижению возможностей реализации уже полученных ими знаний и приобретению опыта. В условиях становления рынка труда эти льготы стали еще и препятствием для трудоустройства и сохранения места работы. Предприятиям, находящимся в стадии экономических преобразований, стало невыгодно, а зачастую просто не под силу брать на себя такую социальную ответственность. И хотя согласно ст.16 Кодекса законов о труде РФ запрещается необоснованный отказ в приеме на работу в зависимости от пола, фактически около трети руководителей предприятий различных форм собственности признают, что отдают предпочтение мужчинам, а на каждом шестом обследованном предприятии выявлены нарушения законодательства в отношении беременных женщин.

Оказавшись менее конкурентоспособными на рынке труда, женщины стали гораздо более интенсивно, чем мужчины лишаться рабочих мест.

Таким образом, несмотря на особенно сложное положение, в котором находятся российские женщины, испытывающие специфические трудности в сфере труда, во многом повторяющие общемировые, и одновременно вынужденные адаптироваться к принципиально новым экономическим и социальным отношениям, усиливается ориентация россиянок на общественное производство.

Антидискриминационные и правоутвердительные действия в России дали, безусловно, положительные результаты, способствуя смягчению традиционных форм гендерного неравенства, но укоренившиеся подходы к общественной и экономической роли женщин изменить куда сложнее. Даже некоторые привилегии, разработанные, как думалось, во благо женщин, могут создать на практике опасность для действительного неравенства на рыке труда. Так что дискриминационная практика в отношении женского труда, имеющая столь длительную историю, претерпевая существенные ограничения, приобретает в новых условиях иные, гораздо более замаскированные формы.

На основе вышеизложенного можно сделать вывод, что для претворения в жизнь многочисленных статей нашего законодательства, запрещающих дискриминацию по признаку пола в сфере труда, в наибольшей степени нам недостает системы действенного контроля за соблюдением законодательных норм. Формирование такой системы способствовало бы росту конкурентоспособности женщин в период становления рынка труда и равенству их возможностей, как к тому стремится мировое сообщество.

Ущемление женщин в сфере труда и занятости имеет целый ряд отрицательных социальных последствий. Разделение по признаку пола в профессиональных сферах, медленное развитие женского предпринимательства, “вымывание“ женщин из сферы управления и властных институтов, - все это ухудшает положение женщины в обществе, снижает её социальный статус.

**2. АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЖЕНСКОГО ТРУДА НА ООО «ИНСТРОЙ ТЕХНОЛОДЖИ».**

**2.1. Характеристика деятельности**

**ООО «Инстрой Технолоджи» и его основные технико-экономические показатели.**

ООО «Инстрой Технолоджи» было организовано и соответствующим образом зарегистрировано 15 апреля 2002 года. ООО «Инстрой Технолоджи» является юридическим лицом и действует на основании Устава, Учредительного договора и законодательства РФ.

Место нахождения и юридический адрес предприятия: Российская Федерация, Московская область, г.Чехов, ул.Гагарина.

Целью создания общества было осуществление коммерческой, торговой деятельности, оказание сервисных услуг и получение прибыли.

Основную функцию управления выполняет генеральный директор, в подчинении которого исполнительный директор отдела “Окна ПВХ”, исполнительный директор отдела “Кухни Авангард”, исполнительный директор отдела “Супермаркет дверей”, главный бухгалтер, секретарь. Каждому из данных руководителей, в свою очередь, подчинены специали­сты и рабочие соответствующего профиля и отдела. Бухгалтерия является самостоятельным структурным подразделением, на правах отдела подчиняется главному бухгалтеру, необходима для орга­низации учета финансово-хозяйственной деятельности, осуществление кон­троля за сохранностью собственности, правильным расходованием денежных средств и материальных ценностей, соблюдением строжайшего режима эко­номии и хозяйственного расчета.

Организационная структура Общества кратко представлена на рисунке можно заметить, что она является линейно-функциональной.

Генеральный директор

Гл. Исп. директор Исп. директор Исп. директор Секретарь Уборщицы

Бухгалтер Окна ПВХ «Авангард- «Супермаркет

мебель» дверей»

бухгалтер- ст. менеджер технолог администратор

кассир

бехгалтер менеджер конструктор бригада

по материалам по монтажам (2)

ст. дизайнер

начальник замерщик

снабжения дизайнер(7)

Начальник водитель

производства

экспедитор

распиловщик(3) кладовщик

лекальщик менеджер(5)

сборщик(8)

кромщик(2)

водитель-

экспедитор(2)

охранник

Анализ основных технико-экономических показателей представлен в таблице 1. проанализируем ее и сделаем выводы.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Единицы измерения | Годы | | | Темпы роста | | | | | |
| 2006 | 2007 | 2008 | Абс. 2006 к 2005г | % | Абс. 2007 к 2006г | % | Абс. 2008 к 2007г | % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 1 | Выручка (нетто) от реализации продукции (работ, услуг) | Тыс. руб. | 90610,66 | 101945,21 | 160888,40 | 11334,55 | 12,5 | 70277,74 | 77,56 | 58943,19 | 57,82 |
| 2 | Затраты на производство продукции | Тыс. руб. | 90622,34 | 92886,83 | 101964,38 | 2264,49 | 2,5 | 11342,04 | 12,52 | 9077,55 | 9,77 |
| 3 | Прибыль (убыток) от продаж | Тыс. руб. | -11,68 | 9058,38 | 39919,32 | 90070,06 | -771148 | 39931 | -341875 | -50139,1 | -55,67 |
| 4 | Производительность труда | Тыс. руб./чел | 1709,635 | 1745,676 | 1778,675 | 36,041 | 2,1 | 69,04 | 4,03 | 32,999 | 1,89 |
| 5 | Среднесписочная численность рабочих | Чел. | 58 | 51 | 55 | 5 | 9,43 | -2 | -3,77 | -7 | -12,07 |
| 6 | ФОТ | Тыс. руб. | 2272,000 | 1841,276 | 2753,462 | -430,724 | -18,9579 | 481,462 | 21,19 | 912,186 | 49,54097 |
| 7 | Среднегодовая з/п одного работника | Тыс.руб. | 42867,93 | 31746,14 | 53989,47 | -11121,8 | -25,94 | 11121,54 | 25,95 | 22243,33 | 70,07 |
| 8 | Стоимость основных фондов (среднегодовая) | Тыс. руб. | 87805,86 | 88489,40 | 86912,41 | 683,54 | 0,78 | -893,45 | -1,02 | -1576,99 | -1,78 |
| 9 | Чистая (нераспределенная) прибыль (убыток) | Тыс. руб. | -802,38 | -2633,00 | 710,43 | -1830,62 | 228,15 | 1512,81 | -188,54 | 3343,43 | -126,98 |
| 10 | Фондоотдача | Руб. | 1,03 | 1,15 | 1,85 | 0,12 | 11,85 | 0,82 | 79,72 | 0,69 | 60,68 |
| 11 | Фондовооруженность | Тыс. руб. | 255,99 | 166,65 | 240,75 | -89,34 | -34,9 | -15,24 | -5,95 | 74,1 | 44,46 |
| 12 | Рентабельность | % | 0,15 | -2,58 | 0,19 | -2,73 | -1820 | 0,04 | 26,67 | 2,77 | 107,36 |

Из анализа таблицы 1 видно, что за последние два года работы ООО «Инстрой Технолоджи» улучшило технико-экономические показатели своей деятельности. В частности, выручка от реализации продукции выросла на 70277,74 тыс. руб., что составило 77,56%. Рост объема выручки произошел, в частности, в связи с ростом производительности труда: производительность труда выросла на 69,04 тыс.руб./чел., что составило 4,03%. Растет эффективность использования основных фондов предприятия: фондоотдача выросла на 79,72%. Соответственно растет и среднегодовая заработная плата рабочих и фонд оплаты труда. Показатели роста составили 70,07 % и 49,54 % соответственно.

Также выросла и рентабельность оборота – на 26,67 % и объем чистой прибыли – на 3343,43%. Такое увеличение прибыли в 2007 г. можно объяснить тем, что за анализируемый период лишь только 2007 г. стал для предприятия безубыточным. В 2007-2008 предприятие несло убытки от своей деятельности и находилось в кризисном положении.

Негативные последствия кризиса еще не ликвидированы полностью об этом говорит снижение показателя фондовооруженности – на -5,95%, а также постоянное увеличение затрат на производство продукции – по сравнению с 2006 годом затраты выросли на 9,77% или на 9077,55.

Таблица 2

*Финансовые показатели деятельности предприятия ООО «Инстрой Технолоджи» за 2006-2008г. Г.*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Показатели |  |  | | | Темпы роста | | | | | |
| 2005 | 2006 | 2007 | Абс.  2005  к 2004  го | % | Абс.  2006  к 2004  году | % | Абс.  2006  к 2005  году | % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 1 | Коммерческие  расходы | Тыс. руб. | 5642 | 9707 | 19004,71 | 4065 | 72,05 | 13362,71 | 136,84 | 9297,71 | 95,78 |
| 2 | Дебиторская  задолженность | Тыс. руб. | 320,92 | 200,64 | 100,89 | -120,28 | -37,48 | -99,75 | -49,72 | -220,03 | -68,56 |
| 3 | Кредиторская  задолженность | Тыс. руб. | 10000,00 | 12236,95 | 28078,21 | 2236,95 | 22,3695 | 15841,26 | 129,45 | 18078,21 | 180,7821 |
| 4 | Доходы от  участия в других организациях | Тыс. руб. | 4,48 | 346,32 | 0,00 | 341,84 | 7630,357 | -346,32 | -100 | -4,48 | -100 |
| 5 | Прочие операционные  доходы | Тыс. руб. | 467,16 | 927,81 | 1142,41 | 460,65 | 98,61 | 214,6 | 23,13 | 675,25 | 144,54 |
| 6 | Прочие операционные расходы | Тыс. руб. | 92,76 | 776,07 | 1278,27 | 683,31 | 736,64 | 502,2 | 64,71 | 1185,51 | 1278,04 |
| 7 | Внереализаци  онные доходы | Тыс. руб. | 212,81 | 230,25 | 377,43 | 17,44 | 8,2 | 147,18 | 63,92 | 164,62 | 77,36 |
| 8 | Внереализаци  онные расходы | Тыс. руб. | 472,98 | 585,37 | 661,91 | 112,39 | 23,76 | 76,54 | 13,08 | 188,93 | 39,95 |

Данные таблицы 2 говорят о непомерном росте коммерческих расходов в 2007 году. Отрицательным в финансовой деятельности предприятия является снижение дебиторской – на -49,72% и рост кредиторской задолженности – на 129,45%.

Положительной тенденцией является то, что рост внереализационных доходов – они выросли на 63,92%, превышает рост внереализационных расходов – они выросли на 13,08%.

По прочим операциям доходность выросла на 23,13 %, а расходы по прочим операциям выросли на 64,71%. Это говорит о том, что прибыль от прочих операций растет медленно, тем более, вопрос о прибыльности таких операций под вопросом, так как в 2008 г. расходы по прочим операциям превысили доходы на 1278,27-1142,41= 135,86 тыс. руб.

Таким образом, в результате анализа технико-экономических показателей и результатов от финансовой деятельности предприятия можно сделать следующий вывод: несмотря на неустойчивое финансовое положение, показатели финансово-хозяйственной деятельности предприятия ООО «Инстрой Технолоджи» улучшаются, намечается тенденция выхода предприятия из финансового кризиса.

**2.2. Анализ трудового коллектива и**

**социально-демографические характеристики женщин на ООО «Инстрой Технолоджи».**

По состоянию на 31 декабря 2008 года среднесписочная численность сотрудников составляет 55 человек. Для эффективного управления создана организационная структура предприятия. Рабочий день с 9:00 до 18:00 с перерывом на обед 1 час составляет фактически 8 часов. График работы административных служащих пять дней через два - стандартная пятидневка. График работы торговых залов скользящий четыре через два.

Таблица 3.

*Динамика структуры персонала ООО «Инстрой Технолоджи» за*

*2007-2008 г.г, чел.*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | 2007 | 2008 | Абсолютный прирост к предыдущему году, чел. | Темп роста к предыдущему году, % |
| Среднесписочная численность работников всего,  в том числе: | 51 | 55 | 4 | 107,84 |
| руководителей | 4 | 5 | 1 | 125 |
| специалистов | 19 | 21 | 2 | 101,53 |
| рабочих | 26 | 26 | 0 | - |
| служащих | 2 | 3 | 1 | 150 |

Среднесписочная численность персонала ООО «Инстрой Технолоджи» в 2007 году составила 51 человек, при этом в 2008 она увеличилась на 4. В 2008 году, в связи с появлением нового подразделения, численность коллектива увеличилась на 4 человека, из них 1 руководитель, 2 специалиста и 1 служащий. В 2008 темп прироста численности работающих составил 7,84%, специалистов 1,53%, служащих 50%, руководителей 25%. В 2008 году количество работников составило 55 человек. При этом количество служащих увеличилось на 1 штатную единицу, специалистов на 3 человека, руководителей на 1 человека а количество рабочих осталось неизменным

Тенденция двух последних лет говорит о возрастании роли творческого потенциала в работе над техническим. Это связано с периодическим обновлением техники, высвобождающей рабочую силу и стремлением руководства предприятия к диверсификации производства – то есть к внедрению новых видов продукции, оригинальных, технически новых, новых по дизайну для увеличения реализации продукции, пользующейся реальным спросом на рынке. Предприятие постепенно уходит от шаблонов и стремится к освоению новой продукции на рынке, которая в дальнейшем может обеспечить предприятию больший процент прибыли.

Также проведем анализ структуры персонала за 2008 год по половозрастному признаку, по уровню образования, по стажу работы и сделаем необходимые выводы.

Таблица 4.

*Анализ структуры персонала по половозрастному признаку в 2008г , чел.*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Возраст (лет) | | мужчины | | женщины |
| до 25 | | 1 | | 10 |
| от 25 до 30 | | 6 | | 2 |
| от 30 до 35 | | 8 | | 2 |
| от 35 до 40 | | 6 | | 2 |
| от 40 до 45 | | 2 | | 1 |
| от 45 до 50 | | 5 | | 1 |
| от 50 до 55 | | 3 | | 3 |
| свыше 55 | | 2 | | 1 |
| Итого: | 33 | | 22 | |
| Удельный вес в общей численности, % | | 40 | | 60 |

Данные таблицы 4 говорят о том, что женщины в структуре персонала занимают значительную долю - 40%, что требует от руководства предприятия особого отношения к условиям работы коллектива. В основном, это женщины до 25 лет, т.е. выпускницы учебных заведений, и, скорее всего, далеко не все имеющие семью или детей. Это говорит о том, что руководство компании не смущает отсутствие опыта работы, а так же обращает внимание только на трудовые качества женщин. Самую большую долю коллектива занимают мужчины в возрасте от 30 до 35 лет их 8 человек. Заметим, что 3 девушки работающие по специальности были устроены почти без опыта работы, что располагает к принятию мер по повышению их квалификации.

Также 3 из сотрудниц находятся в предпенсионном возрасте, а 1 женщина уже вышла на пенсию и продолжает трудиться. Можно сделать вывод о том, что руководство дорожит ценными кадрами и не стремится с ними расставаться.

Таблица 5.

*Анализ численности персонала по уровню образования на 2008 г , чел*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Образование | Мужчин  (чел) | Уд. вес,%  мужчин | Женщин  (чел) | Уд. вес,%  женщин | Всего | Уд. вес,%  общий |
| Среднее | 2 | 100 | - | - | 2 | 4 |
| Средне-специальное | 18 | 78 | 5 | 22 | 23 | 42 |
| Высшее неоконченное | 1 | 25 | 3 | 75 | 4 | 7 |
| Высшее | 12 | 46 | 14 | 54 | 26 | 47 |
| Итого | 33 | - | 22 | - | 55 | 100 |

Наибольшая половина работников окончили (47%) или обучаются в вузах (7%) в настоящее время, что говорит о достаточно высоком интеллектуальном потенциале коллектива предприятия. Доля работников предприятия имеющих среднее специальное образование = 42%. Преобладает количество мужчин со средне-специальным образованием 18 человек, когда женщин всего 5 человек. Имеют только среднее образование – 2 работника -это мужчины, что составляет 4%, в числе женщин таких нет. 54% женщин и 46 % мужчин фирмы имеют высшее образование. Женщин, имеющих высшее образование на 4 человека больше, в том числе неоконченное. Неоконченное высшее имеет один мужчина и 3 женщины.

В целом, по данным таблицы 5 можно сделать вывод о том, что уровень образования женщин в ООО «Инстрой Технолоджи» выше.

Таблица 6.

*Анализ женского коллектива по возрасту и семейному положению*

*в 2008 г, чел.*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Возраст,  лет | Семейное положение женщин, чел. | | | | | Всего,  чел. |
| не замужем | Не замужем, с ребенком | Замужем | Замужем,  с ребенком | Вдова с ребенком |
| до 25 | 5 | - | 4 | 1 | - | 10 |
| 25-30 | - | - | - | 2 | - | 2 |
| 30-35 | - | 1 | - | 1 | - | 2 |
| 35-40 | 1 | - | - | 1 | - | 2 |
| 40-45 | - | - | - | - | 1 | 1 |
| 45-50 | - | - | - | 1 | - | 1 |
| 50-55 | - | 1 | - | 2 | - | 3 |
| свыше 55 | - | - | - | 1 | - | 1 |
| Всего, чел | 6 | 2 | 4 | 9 | 1 | 22 |
| Всего, % | 27 | 9 | 18 | 41 | 5 | 100 |

Из таблицы 6 можно увидеть, что основная часть женского коллектива 41% в возрасте от 20 до 56 лет замужем и имеют 1 и более детей. 18% составляют замужние девушки без детей до 25 лет. Не замужем 27% женщин, что составляет 5 человек до 25 лет и 1 в возрасте от 35 до 40 лет. Особое место занимают женщины с детьми и, находящиеся по какой- либо причине, не замужем, их в сумме 14% ,то есть 3 человека. Причем, одна из них вдова с двумя детьми. Так же стоит отметить, что двоих детей имеет одна из бухгалтеров в возрасте от 50 до 55 без мужа. Остальные женщины имеют по одному ребенку. Следует отметить, что 3 женщины не так давно вышли из декретного отпуска.

Отметим, что трое сотрудниц недавно вышли из декретного отпуска и порядком утратили наработанный опыт, стоит обратить на это внимание и провести обучающие семинары или тренинги.

Таблица 7.

*Анализ соотношения категории работников и возраста за 2008 г, чел.*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Возраст | Мужчины | | | | | | | Женщины | | | | |
| рук. | спец. | | раб. | | служ. | | рук. | | спец. | раб. | служ. |
| до 25 | - | - | | 1 | | - | | - | | 10 | - | - |
| от 25 до 30 | - | 3 | | 3 | | - | | - | | 2 | - | - |
| от 30 до 35 | - | - | | 8 | | - | | - | | 2 | - | - |
| от 35 до 40 | - | - | | 5 | | 1 | | 1 | | 1 | - | - |
| от 40 до 45 | - | - | | 2 | | - | | 1 | | - | - | - |
| от 45 до 50 | 1 | 1 | | 3 | | - | | - | | 1 | - | - |
| от 50 до 55 | 1 | - | | 2 | | - | | 1 | | 1 | - | 1 |
| свыше 55 | - | - | | 2 | | - | | - | | - | - | 1 |
| Итого: | 2 | | 4 | | 26 | | 1 | | 3 | 17 | - | 2 |

По данным таблицы 7 видно, что 17 женщин из 22 специалисты, 3 руководителя и 2 являются служащими, т.е работниками преимущественно умственного труда и работают в офисе. Мужчин, работающих в офисе всего лишь 7 человек, из них 1 служащий, 4 специалиста и 2 руководителя. Остальные 26 рабочие находятся непосредственно на базе. Среди женщин рабочих нет. Большая часть рабочих мужчин находится в возрасте от 30 до 40 лет. Основная физическая нагрузка лежит на мужчинах наиболее трудоспособного возраста до 40 лет. Большая часть женщин-специалистов в возрасте до 25 лет, что говорит о том, что руководство поддерживает и приветствует молодых специалистов.

Руководители-женщины находятся в возрасте от 35 лет и более ,это свидетельствует о том , что руководящие должности занимают женщины с наибольшим опытом работы. Отметим, чти одна женщина с высшим техническим образованием, сравнительно недавно, находится в должности исполнительного директора и требует повышения квалификации. Все женщины и 7 мужчин, из них 3 возраста после 45 лет, 3 до 30 лет и один 35-40 лет, трудятся в офисе и не подвергаются чрезмерным физическим нагрузкам.

Таблица 8.

*Анализ численности персонала по сроку работы на 2008 г , чел.*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Стаж, лет. | мужчины | У.в. в общей числ-ти мужчин, % | женщины | У.в. в общей числ-ти женщин, % | У.в. в общей численности, % |
| до 1 года | 1 | 3 | 4 | 18 | 9 |
| от 1 до 3 | 22 | 67 | 9 | 41 | 56 |
| от 3 до 6 | 10 | 30 | 9 | 41 | 35 |
| Итого: | 33 | 100 | 22 | 100 | 100 |

По стажу работы коллектив относительно стабилен. Большая часть работников – это 56%, работают на предприятии от 1 до 3 лет. С момента основания работает 35% это 10 мужчин и 9 женщин. Основная часть мужчин 67 % работают около 3 лет. Число женщин, проработавших более 3 лет, и женщин, проработавших от 1 до 3 лет равно и составляет 41 %. Наименьшую долю, 5 человек, составляют работники, проработавшие на предприятии около 1 года – 9 % .

Таким образом, проведя анализ структуры персонала можно сделать следующие выводы:

1. Структура персонала предприятия растет в сторону увеличения не численности персонала, а в сторону улучшения его качества, его трудового и интеллектуального потенциала.
2. На предприятии сложился весьма устойчивый коллектив, работников работают на предприятии практически со дня основания (35%), что говорит не только об уверенности работников в стабильном положении предприятия, не только о сформировавшейся корпоративной культуре на предприятии, но и о создании приемлемых условий работы сотрудников.
3. Женщины составляют, чуть ли не половину всего коллектива (40%), что налагает на руководство предприятия заботу о созданий приемлемых условий для работы коллектива.

**2.3. Анализ организации условий женского труда на**

**ООО «Инстрой Технолоджи».**

Санитарные правила и нормы определяют обязательные гигиенические требования к производственным процессам, оборудованию, основным рабочим местам, трудовому процессу, производственной среде и санитарно-бытовому обеспечению работающих женщин в целях ораны их здоровья и распространяются на предприятия, учреждения и организации всех форм собственности, независимо от сферы деятельности и ведомственной подчиненности, в которых применяется труд женщин.

Целью документа является предотвращение негативных последствий применения труда женщин в условиях производства, создание гигиенических безопасных условий труда с учетом анатомо-физиологических особенностей их организма, сохранение здоровья работающих женщин на основе комплексной гигиенической оценки факторов производственной среды и трудового процесса.

Для практически здоровых женщин на всех предприятиях должны предоставляться рабочие места с допустимыми условиями труда, которые характеризуются такими факторами среды и трудового процесса, которые не превышают установленных гигиенических нормативов для рабочих мест, а возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха и не должны оказывать неблагоприятного воздействия в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работающих и их потомство.

Особая охрана труда женщин - это предоставление им трудовых льгот. Необходимо защищать физиологические особенности женского организма, его материнской детородной функции от производственного вреда, для получения здорового потомства. Согласно Трудовому Кодексу РФ нельзя допускать женщин к следующим видам работы, даже если женщина настаивает на выполнении этих работ:

* работы с тяжелыми условиями труда;
* работы с вредными условиями труда.

Проведем анализ условий работы женщин на предприятии ООО «Инстрой Технолоджи».

Женский коллектив предприятия работает в офисе организации.

Офис организации ООО «Инстрой Технолоджи» находится в подвальном помещении, что уже само по себе требует дополнительных работ по созданию нормальных условий труда, так как в помещениях подобного типа зачастую присутствует повышенная влажность воздуха, отсутствие достаточного притока свежего воздуха, практически отсутствует естественное освещение.

Офис разбит на несколько блоков помещений, в данной работе будут рассмотрены дирекция, бухгалтерия и отдел дизайна и конструкции. Дирекция располагается в глубине помещения офиса, она рассчитана на достаточно большое количество человек, поскольку именно в ней происходят встречи с поставщиками, оптовыми покупателями и прочими партнерами. Также дирекция имеет небольшой зал для совещаний.

Бухгалтерия, отдел дизайна и конструкции и компьютерный отделы расположены ближе к входу в кабинетах вдоль коридора. У самого входа располагается отдел дизайна и конструкции, затем компьютерный отдел и бухгалтерия.

Травмоопасную ситуацию в офисе представить довольно трудно. Однако есть несколько весьма неприятных моментов, которые могут повредить здоровью работника офиса.

В офисе пока еще используют мониторы компьютера с электронно-лучевой трубкой. Жидкокристаллических мониторов только два: в кабинете каждого из исполнительных директоров. В остальных отделах таких мониторов нет. Ни один компьютер не защищен экраном, который из-за постоянно включенного верхнего «дневного» света чудовищно бликует. В отделе дизайна и конструкции освещение поставлено удачнее, но защитных экранов тоже нет, но уже по технической необходимости: профессиональная работа с изображениями требует четкого виденья красок, а защитные экраны существенно искажают цвета.

Естественное освещение заменяют верхние лампы «дневного света».

Микроклимат во всех помещениях офиса благоприятный для работы. Все комнаты оснащены кондиционерами, большой объем комнат нейтрализует излучение компьютеров. Воздух в помещениях чистый, не смотря на большое количество документов, на которые легко оседает пыль. Отопление паровое, так что и в серьезные морозы в офисе тепло.

Помещения офиса достаточно хорошо изолированы от шумов. Панели, штукатурка, шкафы с документами не дают проникать шуму автомобилей. Офис располагается в подвальном помещении здания, которое находится от дороги метрах в пятидесяти. Внутренние шумы глушатся ковровыми покрытиями, так что и передвижения людей не мешают работе. Все электро- и коммуникационные провода изолированы и по возможности вообще защищены от физического воздействия. Пробки убраны в специальные ящики. Электробезопасность офиса находится на весьма высоком уровне.

Пожарная безопасность офиса как в обычной организации. Средств автоматического пожаротушения не имеется, огнетушители есть в обоих крупных комнатах (отдел дизайна и конструкции и в дирекции), кроме того, в коридоре есть пожарный кран. Пожарного выхода в офисе нет, поэтому в случае пожара можно осуществить эвакуацию персонала только через главный коридор и главный выход. Степень опасности гибели людей от удушья или невозможности эвакуации очень высокая.

Из-за высокого уровня организации электробезопасности, вероятность короткого замыкания крайне мала. Пожарная подготовка работников минимальна, поэтому их адекватные действия в критической ситуации маловероятны. Электроприборы эксплуатируются очень активно, количество розеток велико, поэтому за их правильным использованием и соблюдением техники пожарной безопасности надо внимательно следить.

Рабочие места организованы на допустимом уровне. Каждый работник имеет свой стол, на котором может наводить порядок в соответствии со своими представлениями о порядке и эффективности работы. Забликованность экранов и ненастроенность рабочей палитры утомляет глаза. В комнатах мало зелени, которая оживила бы помещения, а заодно могла поглощать ионизирующее излучение мониторов. Глаза устают от голых светлых стен - вьющиеся растения или хотя бы плакаты или картины решили бы эту проблему. Мебель удобная, но офисная, в офисе нет ни одного мягкого дивана - это, безусловно, подчеркивает требовательность руководства к своим подчиненным, но лишает людей отдыха, возможности несколько минут посидеть, расслабив спину. Далее составим таблицу соответствия параметров микроклимата помещения офиса, его запыленности, зашумленности и освещенности для оценки выполнения требований санитарных норм и оценки степени комфортности условий труда женщин.

Таблица 9.

*Оценка степени соответствия параметров СанПин за 2008 г.*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Контролируемый параметр | Значение параметра в офисе | Норма по СанПин | Нормативный документ, подтверждающий соответствие |
| Освещенность | 417лк | 400лк | Соответствует СНиП 23-05-95 |
| Влажность | 65 | 65 | Соответствует СНиП 2.04.05-91. |
| Температура | 22 | 22 |
| Шум | 62дБа | 80дБа | Соответствует  СН 2.2.4/2.1.8.562-96 |
| Уровень ЭМП |  |  | Соответствует  СанПин 2.2./2.4.134-0-03 |
| Напряженность электрического поля | 2,3 В/м | 2,5 В/м |
| Плотность магнитного потока | 24 нТл | 25 нТл |

Данные таблицы 9 говорят о том, что в помещении офиса соблюдаются все санитарные нормы и правила. Это говорит о том, что руководство со всей ответственностью подходит к обеспечению нормальных условий трудовой деятельности.

Итак, подведем итоги. Травмоопасность в офисе низка из-за отсутствия каких-либо серьезных физический действий. Микроклимат благоприятный благодаря кондиционерам. Электробезопасность высока, шум работников не беспокоит, правда, большей частью по естественным причинам, чем стараниями организаторов. Пожарная защита заключается в двух-трех огнетушителях и пожарном кране, электропроводка пожарной опасности не представляет, и лишь активное использование электроприборов может создать пожароопасную ситуацию. Цветосветовой климат чрезвычайно угнетает глаза, при работе с монитором без антибликового покрытия просто вредно для здоровья. Эргономическая организация мест рациональна, но сугубо практична - работать удобно, восстановиться или передохнуть практически невозможно.

На предприятии соблюдаются санитарные нормы и правила по обеспечению нормальных условий для трудовой деятельности работников.

# *Анализ оплаты труда женщин.*

Оплата труда работников предприятия производится на основании Единой тарифной сетки и «Положения по оплате труда подразделений ООО «Инстрой Технолоджи» Рассмотрим динамику средней заработной платы работников объединения за период 2007-2008 годов.

Таблица 10

*Фонд оплаты труда предприятия за 2007-2008 г.г.*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Год | Фонд оплаты труда, тыс.руб. | Среднесписочная численность работников, чел. | Средняя заработная плата за год, руб. | Изменение средней зарплаты, к предыдущему периоду |
| 2007 | 1841,276 | 51 | 31746,14 | - |
| 2008 | 2753,462 | 55 | 53989,47 | + 70,07% |

Таким образом, из таблицы 10 видно, что в 2008 году средняя заработная плата увеличилась на 70,7%. Увеличение объясняется повышением должностных окладов и тарифных ставок работников и сокращением численности персонала при росте объема выпуска продукции.

В современных условиях социальные роли женщин и мужчин претерпевают существенные изменения, но термин «социальная дискриминация женщин» остается актуальным и сегодня. Одной из проблем, с которыми представительницы слабого пола сталкиваются в области занятости, становится выявление причин и последствий существования различий в оплате труда по полу.

Целесообразно за базу сравнения брать уровни заработной платы мужчин и женщин, занимающих равнозначные должности и имеющих одинаковый уровень образования и квалификации в пределах одной отрасли или на конкретном предприятии, а также учитывать процентное соотношение мужчин и женщин среди руководителей на разных уровнях управления.

Таблица 11

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Мужчины | | | Женщины | | |
| Должность | Стаж, лет | Оклад, руб. | Должность | Стаж, лет | Оклад, руб. |
| Исп. директор | 5 | 11000 | Исп.директор | 5 | 13000 |
| менеджер | 5 | 7000 | менеджер | 5 | 7000 |
| менеджер | 1-3 | 7000 | менеджер | 1-3 | 6000 |
| дизайнер | 5 | 9000 | дизайнер | 5 | 9000 |
| дизайнер | 3 | 9000 | дизайнер | 3 | 9000 |
| ИТР (технолог) | 5 | 10000 | ИТР (конструктор) | 5 | 9000 |

*Анализ данных о заработной плате работников*

Исходя из качественного анализа размера заработной платы, проведенного в таблице 11, можно сказать, что на предприятии нет признаков явной социальной дискриминации женщин: размер заработной платы сотрудников-женщин и сотрудников-мужчин на одной и той же должности и с одинаковым стажем равный. В некоторых случаях женщины получают даже больший оклад, чем мужчины, например, исполнительный директор – женщина получает немного больше исполнительного директора – мужчины. Хочется только заметить: зарплата инженера-мужчины выше при одинаковом стаже с инженером-женщиной. Но это также может быть связано со спецификой профессии: мужчина-технолог задействован непосредственно на производстве, где более вредные и более тяжелые условия труда, тогда как женщина-конструктор работает в офисе, где условия труда намного лучше.

Таблица 13

*Анализ структуры и динамики расходов на заработную плату персонала ООО «Инстрой Технолоджи» в 2007-2008 г.г.*

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Предыдущий год | | Отчетный год | | Абсолютное отклонение | | Темп роста, % |
| Тыс. руб. | Удельный вес, % | Тыс. руб. | Удельный вес, % | В тыс. руб. | В % к итогу |
| Расходы на заработную плату офисных работников в себестоимости продукции, всего | 123,797 | 90,17 | 125, 813 | 89,60 | 2,016 | 64,55 | 101,63 |
| В том числе выплаты и льготы, предусмотренные внутрифирменной социальной политикой | 4,347 | 3,17 | 5,471 | 3,9 | 1,124 | 35,99 | 125,86 |
| Выплаты за счет прибыли, остающейся в распоряжении компании  В том числе:  бонусы высшему менеджменту  премии прочему персоналу офиса | 13, 494  4,347  9,147 | 9,83  3,17  6,66 | 14, 601  5,471  9,130 | 10,4  3,90  6,50 | 1,107  1,124  –17 | 35,45  35,99  -0,54 | 108,2  125,86  99,81 |
| Всего средств, направленных на на заработную плату | 137,291 | 100,0 | 140,414 | 100,0 | 3,123 | 100,0 | 102,27 |

Согласно данным табл. 13 темп роста объемов заработной платы составил 102,27 %. Абсолютный прирост — 3,123 тыс. руб., в том числе 64,55 % — за счет прироста затрат на вознаграждение в себестоимости продукции и 35,45 % — за счет увеличения выплат из чистой прибыли. Наибольший удельный вес в средствах, предназначенных на потребление, занимают затраты на вознаграждение в себестоимости продукции, как в предыдущем, так и в отчетном году и составляют 90,17 % и 89,60 % соответственно. Следует отметить тенденцию снижения затрат, включаемых в себестоимость, которая явилась основой повышения уровня выплат работникам за счет чистой прибыли. Увеличение доли выплат в виде бонусов высшему руководству компании связано с их эффективной работой, направленной на рост выручки от продаж, чистой прибыли.

Наибольший прирост в общей сумме вознаграждения персонала приходится на выплаты и льготы (125,86 %), предоставляемые персоналу в соответствии с социальной политикой компании. Рост таких выплат положительно характеризует компанию, повышает ее конкурентоспособность на рынке труда. Поэтому на одном из этапов анализа целесообразно уделить внимание анализу указанных вознаграждений, выявить их состав, структуру и распределение по категориям персонала.

Следующим этапом исследования является **анализ заработной платы**, которая, как правило, выступает в качестве базы формирования других выплат работникам. Общая оценка заработной платы, включает в себя расчет абсолютного и относительного отклонения фактической величины расходов на заработную плату от предусмотренной планом или в сравнении с предшествующим периодом.

*Исходные данные для анализа влияния факторов на изменение заработной платы персонала ООО «Инстрой - Технолоджи» (2007–2008 г.г.)*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Прошлый год,  тыс.руб. | Отчетный год,  тыс.руб. | Изме  нения («+»,  «–») | Темп роста, % | Темп при  роста, % |
| Производство продукции, работ, услуг, тыс. руб. | 16080,88 | 20040,4 | 3959,52 | 124,62 | 24,62 |
| З/пл работников, тыс. руб. | 4841,28 | 5352,000 | 510,72 | 110,55 | 10,55 |
| В том числе женщин | 1958,00 | 2208,00 | 250 | 112,77 | 12,77 |
| Среднесписочная численность работников, чел. | 51 | 55 | 4 | 107,84 | 7,84 |
| Чистая прибыль организации, тыс. руб. | 39,919 | 42,875 | 2,956 | 107,41 | 7,41 |
| Удельный объем произведенной продукции на 1 рубль з/платы (зарплатоотдача), тыс.руб. | 3,32 | 3,74 | 0,42 | 112,65 | 12,65 |
| Уровень з/ пл персонала на 1 руб. продукции (зарплатоемкость), руб. | 0,301 | 0,267 | -0,034 | 88,7 | -11,3 |
| Среднегодовая выработка на одного работника, тыс. руб. | 315,29 | 364,37 | 49,08 | 115,57 | 15,57 |
| Среднегодовая з/плата одного работника, руб. | 94,92 | 97,309 | 2,389 | 102,52 | 2,52 |
| Удельный объем чистой прибыли  на одного работника, руб. | 0,783 | 0,78 | -0,003 | 99,62 | -0,38 |
| на 1 рубль заработной платы работников, руб. | 8,2 | 8,01 | - 0,19 | 97,68 | -2,32 |
| Относительная экономия расходов на заработную плату персонала организации, исходя из соотношения темпов роста средней заработной платы и темпов роста производительности труда, тыс. руб. | 54,044 | | | |  |

Исходя из данных таблицы 14, можно сказать, что зарплатоотдача в отчетном году выросла на 0,42 тыс. руб. или на 12,65 %, тогда как зарплатоемкость снизилась на -0,034 тыс. руб. или на -11,3 %. Это говорит о том, что рост производительности труда опережает рост заработной платы и требуется увеличить степень вознаграждения (повысить уровень зарплаты) работников предприятия.

Удельный объем заработной платы в чистой прибыли также снижается. По сравнению с базовым годом, в отчетном годе эта цифра снизилась на -2,32 %. Низкий удельный объем заработной платы в чистой прибыли предприятия (8,01 руб.) и его падение указывает на низкую степень существующих на предприятии систем поощрения. Требуется предусмотреть повышение размера премии по результатам отчетного года, тогда повысится мотивация работников, знающих, что из вознаграждение зависит от объема чистой прибыли, это позволит также повысить инициативность работников, которые будут стремится к уменьшению расходов, повышению производительности и другим действиям, способным повысить размер прибыли предприятия.

Относительная экономия в 54, 044 тыс. руб. произошла за счет повышения производительности труда, это говорит о том, что работники предприятия заинтересованы в ее повышении, но от руководства не получают должной заинтересованности в повышении уровня благосостояния работников.

**РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ.**

1. Основную часть ООО «Инстрой Технолоджи» составляют женщины в возрасте до 25 лет (45,45%). В основном, это женщины - выпускницы учебных заведений, и, скорее всего, далеко не все имеющие семью или детей. Это говорит о том, что руководство компании не смущает отсутствие опыта работы, а так же обращает внимание только на трудовые качества женщин. 9,09 % женщин в возрасте от 25 до 40 лет, 4,55% - от 40-50 лет, от 50-55 лет – 13,64 женщин, свыше 55 лет – 4,55%.
2. 63,64% сотрудниц имеет высшее образование, 22,73 % - среднее, 13,64% - средне-специальное образование.

13,64% работниц занимают руководящие должности, 77,27% - специалисты, 9,09% - служащие.

1. 59,09% сотрудниц замужем, 40,91% - не замужем.
2. 40,91% женщин работают в ООО «Инстрой Технолоджи» более 1 года, у такого же количества работниц стаж работы более 3 лет, 18,18% имеют стаж менее 1 года.
3. На вопрос: «Как вы оцениваете условия труда, в которых вы работаете?» 63,64% женщин ответили «хорошо», 27,27% - «удовлетворительно», 90,9% - «неудовлетворительно».
4. На вопрос: «Устраивает ли Вас размер Вашей з/п?» 59,09% сотрудниц ответили «скорее устраивает», 36,36% - «скорее не устраивает», 4,55% - «вполне устраивает».
5. На вопрос: « Устраивают ли Вас взаимоотношения, сложившиеся с товарищами по работе?» 68,18% женщин ответили, что «вполне устраивает», 31,82% - «скорее устраивают».
6. На вопрос: «Влияет ли психологическая атмосфера коллектива на Вашу работу в ООО «Инстрой Технолоджи?», 59,09% сотрудниц ответили положительно.
7. На вопрос: «Устраивает ли Вас организация Вашего рабочего места?», 63,64% женщин ответили, что устраивает.
8. На вопрос: «Устраивает ли Вас режим труда и отдыха?», 81,81% респондентов ответили «скорее устраивает.
9. На вопрос: «Устраивает ли Вас значимость работы?», 40,91% женщин ответили «скорее устраивает», 36,36% затруднились ответить, 13,64% ответили «скорее не устраивает, и всего лишь 9,09% женщин значимость работы вполне устраивает.
10. На вопрос: «Удовлетворяет ли Вас важность и ответственность выполняемой работы?», больше половины сотрудниц (54,55%) ответили «скорее удовлетворяет», 22,73% затруднились ответить, 9,09% ответов «скорее не удовлетворяет», 13,63% вполне удовлетворены важностью и ответственностью работы.
11. На вопрос: «Устраивают ли Вас возможности для проявления инициативы и самостоятельности в работе?», 36,36% сотрудниц ответили «скорее устраивает», 27,27% ответов «скорее не устраивает», 18,18% затруднились ответить и столько же % женщин вполне устраивает возможность проявления инициативы и самостоятельности в работе.
12. На вопрос: «Приемлите ли Вы сверхурочную работу?» , 50% женщин ответили «только при условии доплаты», 27,27% ответов «да, если это необходимо», 13,36% не видят смысла в сверхурочной работе.
13. На вопрос: «Устраивает ли Вас надежность места работы, дающая уверенность в завтрашнем дне?», 45,45% женщин затруднились ответить, 27,27% ответили «скорее устраивает».
14. На вопрос: «Устраивает ли Вас насколько эффективно организована работа в целом?», больше половины сотрудниц (64%) ответили «скорее устраивает».
15. На вопрос: «Что Вас не удовлетворяет в рабочем процессе?», 31,82 % сотрудниц ответили «сфера деятельности», такое количество женщин ответили «несогласованность действий руководителей (персонала)», 22,73% сотрудниц ответили, что в рабочем процессе их все устраивает.
16. На вопрос: «Какова возможность Вашего карьерного роста в ООО «Инстрой Технолоджи»?», 27,27% женщин ответили «я к этому стремлюсь», столько же % ответили «это маловероятно, но может быть» и «на данный момент я затрудняюсь ответить».
17. На вопрос: «Соответствует ли работа Вашим способностям?», 36,36% женщин ответили , что скорее соответствует, 22,73% - не соответствует, 18,18% - «вполне соответствует», и 4,55% затруднились ответить на данный вопрос.
18. На вопрос: «Какие факторы влияют на Вашу трудовую деятельность?», главными оказались оплата труда, признание коллег, условия труда, сплоченность в коллективе.
19. Также были предложены вопросы закрытого типа: «Чем не устраивает организация Вашего рабочего места?», 8 женщин (36,36%) практически единогласно ответили, что их не устраивает маленькая площадь рабочего места, а также устаревшие мониторы компьютеров (ни один компьютер не защищен экраном, который из-за постоянно включенного верхнего «дневного» света чудовищно бликует, следовательно сотрудницы ощущают дискомфорт (устают глаза)).

На вопрос «Если условия труда Вас не устраивают, то какие изменения могут улучшить условия труда?», 27,27% сотрудниц ответили, что необходимы кондиционер, увеличение площади рабочего помещения, наличие бесплатных обедов.

**3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ УСЛОВИЙ ТРУДА ЖЕНЩИН НА ООО «ИНСТРОЙ ТЕХНОЛОДЖИ».**

По результатам исследования организации условий труда женщин на предприятии ООО «Инстрой Технолоджи» было выяснено следующее.

Травмоопасность в офисе низка из-за отсутствия каких-либо серьезных физический действий. Микроклимат благоприятный благодаря кондиционерам. Электробезопасность высока, шум работников не беспокоит, правда, большей частью по естественным причинам, чем стараниями организаторов. Пожарная защита заключается в двух-трех огнетушителях и пожарном кране, электропроводка пожарной опасности не представляет, и лишь активное использование электроприборов может создать пожароопасную ситуацию. Цветосветовой климат чрезвычайно угнетает глаза, при работе с монитором без антибликового покрытия просто вредно для здоровья. Эргономическая организация мест рациональна, но сугубо практична - работать удобно, восстановиться или передохнуть практически невозможно.

На предприятии соблюдаются санитарные нормы и правила по обеспечению нормальных условий для трудовой деятельности работников.

Из качественного анализа заработной платы было выяснено, что на предприятии нет признаков явной социальной дискриминации женщин: размер заработной платы сотрудников-женщин и сотрудников-мужчин на одной и той же должности и с одинаковым стажем равный.

В соответствии с выводами, сделанными выше, следует предусмотреть ряд мероприятий по повышению использования труда женщин.

Основные направления рационального и эффективного использования труда работников:

1. Создание эффективной организации труда. Обеспечение предприятия квалифицированными кадрами, их развитие - это лишь предпосылка для высокой эффективности производства. Для ее реализации необходимо, чтобы труд работника был хорошо организован, чтобы у него не было перерывов по организационно-техническим причинам, чтобы порученная ему работа соответствовала профессиональной подготовке и уровню квалификации, чтобы работник не отвлекался на выполнение несвойственных ему функций, чтобы ему были созданы нормальные санитарно-гигиенические условия труда, обеспечивающие нормальный уровень интенсивности труда и т.д. Большую роль играет и социально-психологический климат, способствующий взаимодействию исполнителей в процессе работы, появлению стимулов к высокопроизводительной работе. Важным условием является строгое соблюдение дисциплины (трудовой, производственной, технологической), трудовая активность и творческая инициатива.

Создание таких условий и составляет главную цель организации труда.

2. Организация рабочего места. Рабочее место - это ограниченный в пространстве участок производственной площади на предприятии или участок обслуживаемой территории вне предприятия, закрепленный за работником или группой работников, оснащенный средствами труда и предназначенный для выполнения определенной работы.

Под организацией рабочего места понимают его планировку, оснащение и систему обслуживания.

Рациональная планировка рабочего места предусматривает экономное использование производственной площади, свободный доступ к рабочему месту, отсутствие лишних предметов на рабочем месте и в помещении, постоянство размещения предметов труда в зоне деятельности, оптимальную рабочую позу.

Обслуживание рабочего места предусматривает обеспечение его всеми видами энергии; наладку и настройку оборудования; обеспечение инструментом и приспособлениями, информацией и документацией; инструктаж, культурно-бытовое обслуживание и охрану труда.

Недостатки в организации рабочего места ведут к потерям рабочего времени, снижению качества, неэффективному использованию оборудования, нарушению дисциплины. С целью улучшения организации рабочих мест на предприятиях связи регулярно проводится их аттестация. В процессе аттестации оценивается соответствие оборудования характеру и объему выполняемых работ, прогрессивность производственного процесса, соответствие квалификации работника, рациональность планировки, оснащение, условия труда и техника безопасности и по результатам оценки разрабатывается план рационализации рабочих мест.

3. Улучшение условий труда. Улучшение условий труда играет важную роль в повышении трудового потенциала. Так, примерно 20% работающих занято на рабочих местах, не отвечающих требованиям безопасности. И вместо того, чтобы улучшать условия труда, предприятия тратят средства (причем в 2 раза больше) на компенсацию работнику за производственный риск (введение сокращенного рабочего дня, повышение тарифных ставок, предоставление бесплатного лечебного питания, досрочный выход на пенсию и т.д.)

Организованное по душе рабочее место служит дополнительным стимулом к плодотворной работе, создает хорошее настроение. Оборудование офиса современной эстетически красивой и экологически чистой мебелью создает представление о благополучии фирмы. На рабочем месте должны находиться только те предметы и средства, которые постоянно используются для решения управленческих задач. В конце рабочего дня стол должен быть абсолютно чистым в интересах соблюдения служебной тайны. Каждая вещь должна иметь свое постоянное место. Все технические средства для ручных и механических работ лучше всего хранить в органайзере. Офис должен находиться в идеальной чистоте. Оптимальным вариантом является оборудование помещения кондиционером, при его отсутствии необходимо проветривать помещение.

В нашей стране было разработано множество ГОСТов - нормативных документов, определяющих максимально безопасные условия труда. В настоящее время в нашу жизнь прочно вошли компьютеры. В 1996 году Госкомсанэпиднадзором России были утверждены санитарные правила и нормы (СанПиН) «Гигиенические требования к видеодисплейным терминалам, персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы». В них содержатся требования к ВДТ и ПЭВМ, к помещениям по их эксплуатации, к микроклимату, шуму, вибрации, к освещению рабочих мест. В СанПиНе содержатся требования к конструкции рабочего стола, стула, учитывающей современные требования эргономики, а также к рабочей позе, к режиму труда и отдыха при работе с ВДТ и ПЭВМ.

4. Повышение квалификации персонала. Повышение квалификации персонала позволяет наилучшим образом соединить технику и людей в едином производственном процессе. При приеме сотрудников на работу, их продвижении по службе или поощрении, обучение и сертификация, повышение квалификации гарантируют определенный уровень профессиональных способностей. Самое главное, впоследствии, высокий уровень квалификации сотрудников позволяет им более быстро и качественно выполнять свои должностные обязанности, повысить качество работы компании, минимизировать возникновение рисков и проблем.

Развитие информационных технологий в наше время привело к росту спроса на квалифицированных специалистов, чьи знания и практические навыки сертифицированы провайдером обучения. Так, по данным независимых исследований начальная зарплата сертифицированного специалиста на 30% выше, чем не сертифицированного.

5. Удобная для работниц организация труда и рабочего времени. Одним из путей, облегчающих женщинам выполнение их социальных ролей, является наиболее удобная для них организация труда и рабочего времени.

Женщины более, чем мужчины, чувствительны к режиму работы; при «двойной занятости» - на работе и дома - их не устраивают ночные смены, а также несовпадение выходных дней с выходными днями других членов семьи. Мужчины же не отдают значительного предпочтения какому-либо графику или режиму. 92 % мужчин удовлетворены двухсменной шестидневкой, 70% -положительно относятся к трехсменной шестидневной рабочей неделе. Такая сравнительная терпимость мужчин к режимам показывает, что коэффициент сменности можно безболезненно повышать за счет использования мужской рабочей силы.

Более благоприятны для женщин одно- и двухсменные графики так называемой «чистой пятидневки» - с постоянными выходными днями в субботу и воскресенье. Режим с двумя днями отдыха подряд, по мнению специалистов, целесообразен как с экономической, так и с физиологической точки зрения. При таком режиме не нарушается налаженный рабочий динамический стереотип, сохраняется высокая производительность труда в течение всей рабочей недели, поскольку двухдневный отдых способствует поддержанию высокой работоспособности. Для женщин этот режим удобен еще и тем, что позволяет уделять больше внимания домашним делам, воспитанию детей, более рационально использовать свободное время.

6. Рациональные режимы труда. При выборе рациональных режимов труда для женщин определенный интерес представляет неполный рабочий день. Работа с неполным рабочим днем не влияет на продолжительность ежегодного отпуска, на трудовой стаж и сокращает перерывы в профессиональной деятельности, связанные с материнством. Часть женщин рассматривает режим неполной занятости как временную меру в определенный период жизни. Утомление, накапливаясь, переходит в переутомление со всеми неблагоприятными последствиями как для работника, так и для производства. Поэтому, чтобы снизить напряженность труда женщин, вводятся рациональные режимы труда и отдыха. В народном хозяйстве успешно применяются 350 физиологически обоснованных режимов труда и отдыха, из них 250 разработаны специально для профессий преимущественно или исключительно женского труда. Использование этих режимов, как показывает практика, благотворно влияет на здоровье женщины, повышает ее работоспособность и профессиональную активность.

7. Бытовые услуги в офисе. Женщинам свойственно отвлекаться на работе от своих служебных обязанностей. Сотрудники делают покупки, бродят в Интернете и т.д.- в общем, тратят энергию и время на решение нерабочих проблем. «Сотрудник, озабоченный бытом, будет думать о том, как побыстрее сбежать с работы». И работодатели, предлагая сотрудницам бытовые услуги в офисе, исходят из циничных соображений: чем меньше человек думает о быте, тем полнее он отдается работе. «Тем самым компании снижают потерю рабочих часов и эмоциональных переключений». Стремление работодателей снять с персонала груз бытовых забот отражается на инфраструктуре бизнес-центров. Она становится более изощренной.

8. Адресные льготы. Когда льготы разрабатываются адресно, с учетом интересов конкретных сотрудников, их ценят, они заметно повышают лояльность. В некоторых компаниях каждому сотруднику, который задерживается на работе, оплачивается дорога до дома на такси: для женщин это правило начинает действовать с 22.00, для мужчин - с 23.00.

Таким образом, в результате проведенного обзора, мы выяснили, что направлений совершенствования использования труда женщин на предприятии не так уж мало, но основными из них являются:

1. Улучшение условий труда и отдыха сотрудниц.

2. Рационализация режима труда и отдыха сотрудниц.

3. Повышение профессионального уровня персонала.

4. Материальное стимулирование персонала.

# 4. ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

В данной курсовой работе были рассмотрены теоретические и практические аспекты организации условий и охраны труда женщин на предприятии.

Труд – это целесообразная деятельность людей, направленная на соз­дание материальных и культурных ценностей. Женский труд рассматривается как часть общественного труда и изучается во взаимосвязи с ним, с его характером, содержанием формами проявления, закономерностями развития.

В первой главе было дано определение понятия «условия труда», их виды. Также были проведены анализ и оценка организации условий женского труда, основные проблемы использования женского труда.

Во второй главе был проведен анализ организации условий труда на ООО «Инстрой Технолоджи». Были проанализированы характеристика деятельности предприятия, его основные технико-экономические и производственные показатели. Был проведен анализ трудового коллектива по количественному и качественному составу и социально-демографические характеристики женского коллектива. Было проведено прикладное социологическое исследование на тему « Исследование организации условий труда женщин на ООО «Инстрой Технолоджи». Данные исследования были занесены в сводную таблицу по категориям работников. Были сделаны соответствующие выводы по таблице.

В третьей главе по результатам социологического исследования мною были предложены рекомендации по совершенствованию организации условий женского труда на ООО «Инстрой Технолоджи».

**5. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.**

1. Трудовой Кодекс РФ.
2. О.В. Ромашов «Социология труда».
3. В.В. Адамчук, О.В. Ромашов «Экономика и социология труда»
4. А.Я. Кибанов «экономика и социология труда»
5. Л.В.Бабаева «Женщины: актуальное направление социальной политики».
6. Багрова Л.В. «Женский труд: социально-экономические проблемы»