

12. Рачек С.В., Мирошник А.В. Работает в качестве ключевых показателей эффективности // Современные проблемы науки и образования. 2013. № (6). 503 с.

13. Сагынбекова А.С. Цифровая экономика // Международный научно-технический журнал «Теория. Практика. Инновации», 2018 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.tpinauka.ru/2018/04/Sagynbekova.pdf>.

14. Скрынченко П.Б. Эффективное использование рабочего времени. Интерактивная Наука. 2016. № 10. С. 154–156.

15. Collewet M., Sauermann J. Working hours and productivity / Labour Economics, 2017, 47, 96–106.

16. Sumanth, David J. Total Productivity Management: a Systemic and Quantitative Approach to Compete In Quality, Price, and Time. Boca Raton, Fla.: St. Lucie Press, 1998.

АНАЛИЗ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ КАК ФАКТОРА, ВЛИЯЮЩЕГО НА ФОРМИРОВАНИЕ И ИЗМЕНЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА НА ПРОИЗВОДСТВЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

О.И. Петушкова, Л.В. Иваненко

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева*

Аннотация. В статье рассматривается влияние качества трудовой жизни на социально-трудовые отношения. Отмечается, что повышение качества трудовой жизни работников производственного предприятия является одним из важнейших аспектов управления персоналом. Приведена статистика получения профессиональных заболеваний и производственного травматизма на предприятии ООО «Самарский Стройфарфор».

Ключевые слова: качество трудовой жизни, управление персоналом, социально-трудовые отношения, неблагоприятные условия труда, профессиональные заболевания, травматизм.

В настоящее время наблюдается сложная демографическая ситуация, которая оказывает определенное влияние на развитие конкуренции между предприятиями по привлечению рабочей силы. Основными критериями социально-экономического развития промышленных предприятий является состояние трудового потенциала и эффективность его формирования и использования.

Следует отметить, что причиной для привлечения на предприятие высококвалифицированных работников является достаточно высокий уровень качества трудовой жизни. В свою очередь, это вызывает необходимость разработки основных направлений регулирования качества трудовой жизни работников промышленных предприятий.

Повышения качества трудовой жизни можно достичь при изменении организационных параметров при условии участия в управлении. Кроме того, качество трудовой жизни можно повысить путем подготовки руководящих кадров, используя программу управления продвижения по службе, применяя новые формы регулирования заработной платы, обучая работников методам эффективного общения и поведения в коллективе. Все это приведет к улучшению условий труда и соответственно к повышению качества трудовой жизни [1].

На качество трудовой жизни на уровне предприятия негативно влияют следующие составляющие:

- недостаточное вознаграждение за труд;
- неудовлетворительные условия труда, способствующие высокому уровню травматизма;
- низкий уровень гарантии занятости [5].

Эффективность формирования и использования трудового потенциала персонала промышленного предприятия основывается, прежде всего, на создании соответствующих условий труда, организации рабочих мест, обеспечении стимулирования роста оплаты труда [6]. На формирование и изменение условий труда влияют следующие факторы: социальные и экономические; технические и организационные; естественно-природные; хозяйственно-бытовые.

При этом выделяют четыре группы элементов условий труда:

- санитарно-гигиенические;
- психофизиологические;
- эстетические;

– социально-психологические.

Остановимся более подробно на санитарно-гигиенических элементах условий труда, которые формируются и количественно оцениваются методами санитарно-гигиенических исследований и нормируются путем установления стандартов, санитарных норм и требований. Большинство из них представляют собой компоненты внешней производственной среды: микроклимат (температура, относительная влажность, скорость движения воздуха); состояние воздушной среды (наличие паров, газов, аэрозолей); освещенность; шум; вибрация; ультразвук; различные излучения; биологические и другие воздействия.

Санитарно-гигиенические факторы производственной среды оказывают значительное воздействие на организм человека. Отдельные из них оказывают неблагоприятное влияние на работника, что может проявиться снижением работоспособности, ухудшением состояния здоровья и иногда привести к профессиональным заболеваниям [3].

Рассмотрим состав работников предприятия ООО «Самарский Стройфарфор» (таблица 1).

Таблица 1. Обеспеченность предприятия персоналом по категориям и основным профессиям за 2015, 2016, 2017 г.

Показатель	Плановая численность		
	2015	2016	2017
Среднесписочная численность, всего	1568	1834	2097
Рабочие	1433	1694	1947
Руководители	20	21	25
Специалисты	46	47	50
Служащие (РСС)	69	72	75

Сведем эти данные в диаграммы (рисунок 1,2,3).

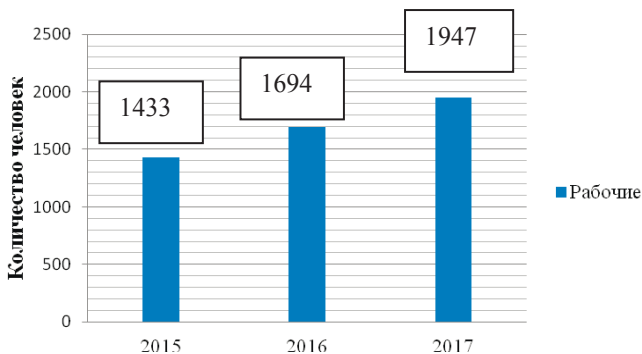


Рисунок 1 – Персонал, работающий на предприятии ООО «Самарский Стройфарфор»

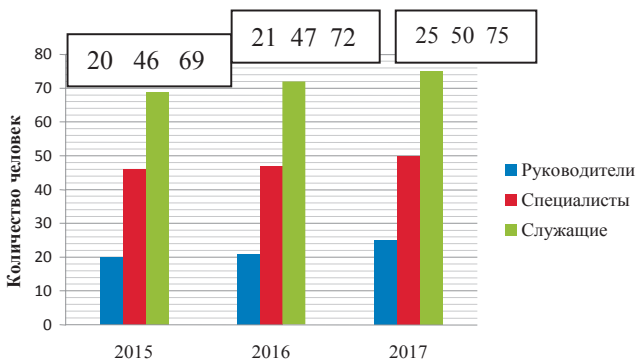


Рисунок 2 – Персонал, работающий на предприятии ООО «Самарский Стройфарфор»

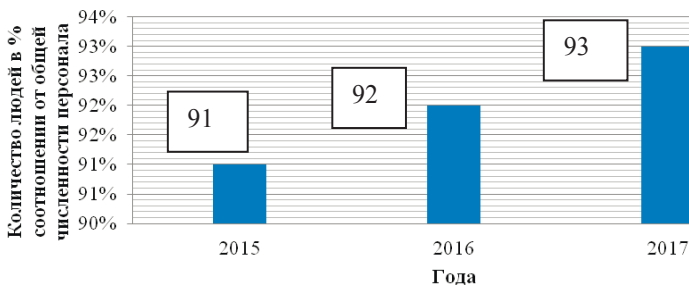


Рисунок 3 – Персонал, работающий в неблагоприятных условиях труда (в % от общей численности персонала)

Проанализировав диаграмму, можно отметить, что на предприятии ООО «Самарский Стройфарфор» подавляющее большинство персонала работает в неблагоприятных условиях, и данное число ежегодно увеличивается на 1%, это незначительно, однако за три года это составляет 514 человек. Это означает, что у 514 человек ухудшились условия, и они работают в неблагоприятных условиях труда.

Неблагоприятные условия труда на производстве влекут за собой производственный травматизм и приобретение инвалидности, а также они являются основной причиной профессиональных заболеваний.

Статистика полученных профессиональных заболеваний, а также производственного травматизма сведена в таблицу 2.

Таблица 2. Статистика получения профессиональных заболеваний и производственного травматизма на предприятии ООО «Самарский Стройфарфор» за 2017 год

Профессиональные заболевания	Количество человек, получивших профессиональные заболевания в 2017 году
Остеохондроз	27
Нейросенсорная тугоухость	2
Радикулопатия	15
Вибрационная болезнь	1
Прогрессирующая близорукость	8
Производственный травматизм	235
Раны	55
Ушибы	120
Переломы	16

Обеспечение безопасных условий труда и предотвращение травматизма на производстве является обязанностью работодателя. Однако безопасность условий труда зависит не только от работодателя, но и от работника. Например, травматизм на рабочем месте во многом зависит от отношения работника к своей работе, а также от уровня знаний в области безопасности труда.

Согласно статье 212 Трудового кодекса РФ, принимая на работу сотрудников, работодатель должен обеспечить им безопасные условия труда. Поэтому важным аспектом является полное и регулярное инфор-

мирование работников об охране труда и предусмотренных законодательством гарантиях и правах в сфере охраны труда.

Для улучшения качества трудовой жизни необходимо разработать программу, в которой будут прописаны мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и улучшению условий труда. Выполнение данных мероприятий повлечет за собой улучшение безопасных условий труда, а значит повышение эффективности работы персонала.

Библиографический список

1. Кочнов Д.В. Повышение качества трудовой жизни Основные элементы качества трудовой жизни //Д.В. Кочнов. Учебные материалы. 2005. С. 1–3.

2. Дмитриева А.В. Об оценке качества условий труда путем использования индекса комфортности микроклимата разработанного на основе квалиметрического метода //А.В. Дмитриева. Известия Петербургского университета путей сообщения. 2009. С. 1–8.

3. Руководство 2.2.755-99 «Гигиенические критерии оценки и классификация условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса».

4. Резчиков Е.А. Безопасность жизнедеятельности: учебное пособие / Е.А. Резчиков, Ю.Л. Ткаченко. М.: ГИНФО, 2002.

5. Никитин Р.В. Роль оценки качества условий труда и качества трудовых ресурсов в современной экономической системе / Р.В. Никитин // Вестник Удмуртского университета. 2007. №2. С. 157–164.

6. Куликова, М.А. Условия труда и влияние их на качество жизни / М.А. Куликова // Социально-экономические явления и процессы. 2009. №2 (014). С. 75–78.

ANALYSIS OF QUALITY OF LABOR LIFE AS A FACTOR INFLUENCING THE FORMATION AND CHANGE OF WORKING CONDITIONS AT THE MANUFACTURING ENTERPRISE

O.I. Petushkova, L.V. Ivanenko

Russia, Samara National Research University

Abstract. The article discusses the influence of the quality of working life on social and labor relations. It is noted that improving the quality of working life of employees of an industrial enterprise is one of the most important aspects of personnel management. The statistics of obtaining professional diseases and industrial injuries at the enterprise LLC Samara Stroyfarfor is given.

Keywords: quality of working life, personnel management, social and labor relations, adverse working conditions, occupational diseases, injuries.

References

1. Kochnov D.V. Improving the quality of working life The basic elements of the quality of working life / D.V. Kochnov // Educational Materials. 2005. P. 1–3.

2. Dmitrieva A.V. On assessing the quality of working conditions by using the comfort index of the microclimate developed on the basis of the qualimetric method / A. V. Dmitriev// News of the Petersburg University of Communications. 2009. P. 1–8.

3. Guideline 2.2.755-99 «Hygienic criteria for the assessment and classification of working conditions according to the indicators of hazard and danger of factors of the working environment, severity and intensity of the labor process».

4. Rezhnikov E. A. Safety of life: study guide / E. A. Rezhnikov, Yu. L. Tkachenko. M.: GINFO, 2002.

5. Nikitin R.V. The Role of Assessing the Quality of Working Conditions and the Quality of Labor Resources in the Modern Economic System / R. V. Nikitin // Bulletin of Udmurt University. 2007. №2. P. 157–164.

6. Kulikova M. A. Working conditions and their influence on the quality of life / M. A. Kulikova // Socio-economic phenomena and processes. 2009. №2 (014). P. 75–78.