

Министерство образования и науки Российской Федерации



федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования

**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт электронного обучения  
Направление 080400 «Управление персоналом»  
Кафедра ИФНТ

**Бакалаврская работа**

Тема работы

**Система управления персоналом в структуре МЧС Российской  
федерации на примере пожарной части номер 1 г. Анжеро–Судженск**

УДК 005.95/.96:614.84(47+57)

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-11и11	Чиграй Константин Александрович		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент ИФНТ	Макаренко Наталья Ивановна	к.ф.н., доцент		

**ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:**

Зав. кафедрой	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
ИФНТ	Трубникова Наталья Валерьевна	Д.и.н., профессор		

Томск – 2016 г.

## ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ООП

Указаны результаты по ФГОС ВПО и ООП направлению 080400 – «Управление персоналом»).

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
<i>Профессиональные компетенции</i>		
P1	Применять гуманитарные и естественнонаучные знания в профессиональной деятельности	Критерий 5 АИОР (п. 1.1), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 1,2,3,4,5,6,15,16,22 ПК10 )
P2	Применять профессиональные знания в области организационно-управленческой и экономической деятельности	Критерий 5 АИОР (пп. 1.2), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 5,7,8, 9, 10, 11, 12,13,14,17,18,19,20,21,23,24 ПК 1,2,3,4,5,6,7,8,9,11,12,13,14,15,16,17,18, 19,20,21,22,23,24,25,26,27, 28,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43, 44,45,46,47,48,49,50,51,52,53,54,55,5,57,58,59,6 0,61,62,63,64,65,66,67,68,69,70,71,72,73,74,75,7 6,77,78)
P3	Применять профессиональные знания в области информационно-аналитической деятельности	Требования ФГОС (ОК 5,17,18,19,20 ПК 36,41,45,48,49,50,61,62 )
P4	Применять профессиональные знания в области социальной деятельности (участие в разработке и внедрении планов социального развития организации; формирование трудового коллектива; управление этикой деловых отношений, конфликтами и стрессами)	Критерий 5 АИОР (пп. 1.2), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 14,20,21,22,24 ПК 1,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14, 28,29,30,31,33,34,35,39,46,47,57,63,64,65,73 )
P5	Применять профессиональные знания в области социально-психологической деятельности по управлению персоналом (применение современных методов управления персоналом; участие в разработке, обосновании и внедрении проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом и организации в целом; участие в процессах планирования и оптимизации структуры персонала организации)	Критерий 5.2 АИОР, согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК7,21,23 ПК 2,3,4,5,6,7,8,9,11,12,13,14,19,20,21,22,23,24,25, 26,27,43,70,71)
P6	Применять профессиональные знания в области проектной деятельности (оценивать эффективность проектов, подготовку отчетов по результатам информационно-аналитической деятельности, оценку эффективности управленческих решений)	Критерий 5.2.6. АИОР, согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 15,16ПК 44,58,74,75,76,77,78 )
P 7	Применять профессиональные знания в сфере управления персоналом с учетом мировых, региональных, местных и иных (культурных, этнических, религиозных и др.) особенностей	Критерий 5.2.10, 5.2.12 АИОР, согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 1,22 ПК 37,38,68,69 )
P 8	Разрабатывать способы профессионального развития персонала, мотивировки и стимулирования управления персоналом организации, направленных на достижение стратегических и оперативных целей	Критерий 5 АИОР (п. 1.4.), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК8,22 ПК 15,16,17,18,32,40,42,51,52,53,54,55,56,59,60,63, 67 )
<i>Универсальные компетенции</i>		
P 9	Самостоятельно учиться и непрерывно повышать квалификацию в течение всего периода профессиональной деятельности	Требования ФГОС (ОК- 8,10, 11,12 ) Критерий 5 АИОР (п. 2.2), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> (ОК 1,12, ПК 72 )
P 10	Активно владеть иностранным языком на уровне, позволяющем разрабатывать документацию,	Критерий 5 АИОР (пп. 1.6, 2.2.), согласованный с требованиями

	презентовать результаты профессиональной деятельности	международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 10,15 ПК72,74 )
P11	Эффективно организовывать и проводить индивидуальную и коллективную работу, демонстрировать ответственность за результаты работы и готовность следовать корпоративной культуре организации	Критерий 5 АИОР (пп. 1.6, 2.3.), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 3,9,24 ПК 66,68)



федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования

**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт электронного обучения  
Направление 080400 «Управление персоналом»  
Кафедра ИФНТ

УТВЕРЖДАЮ:  
Зав. кафедрой ИФНТ

\_\_\_\_\_  
(Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

**ЗАДАНИЕ**

**на выполнение выпускной квалификационной работы**

В форме:

бакалаврской работы

(бакалаврской работы, дипломного проекта/работы, магистерской диссертации)

Студенту:

Группа	ФИО
З-11И11	Чиграй Константин Александрович

Тема работы:

**Система управления персоналом в структуре МЧС Российской  
федерации на примере пожарной части номер 1 г. Анжеро-Судженск**

Утверждена приказом директора (дата, номер)

Срок сдачи студентом выполненной работы:

17.06.2016

**ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ:**

**Исходные данные к работе**

*(наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.); вид сырья или материал изделия; требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).*

1. Материалы курсовых работ по дисциплинам:  
«Методы оценки управления организации»  
«Психология управления персоналом»  
«Инновационный менеджмент»
2. Монографии.
3. Статьи периодических изданий
4. Учебно-методические издания

**Перечень подлежащих исследованию,  
проектированию и разработке  
вопросов**

*(аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области; постановка задачи исследования, проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной работы; наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе).*

1. Поставлены следующие задачи: провести аналитический обзор литературы по заявленной проблематике; раскрыть сущность социальной работы; определить значение социальной работы в системе управления персонала высшего учебного заведения; подвести итоги исследования и описать его результаты
2. Цель – разработать рекомендации по совершенствованию существующей системы

	управления персоналом в области охраны труда пожарной части №1 города Анжеро-Судженска
--	--

**Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:**

*1. Теоретические аспекты управления персоналом*

*2. Специфика управления персоналом в пожарной части*

*3. Совершенствование системы управления персоналом в области охраны труда в ПЧ-1 города Анжеро-Судженска*

<b>Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику</b>	22.12.2015г.
---	--------------

**Задание выдал руководитель:**

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент кафедры ИФНТ	Макаренко Наталья Ивановна	к.ф.н., доцент		22.12.2015г.

**Задание принял к исполнению студент:**

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-11И11	Чиграй Константин Александрович		22.12.2015г.

Министерство образования и науки Российской Федерации



федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования

**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт электронного обучения

Направление подготовки – 080400 «Управление персоналом»

Уровень образования – бакалавр

Кафедра ИФНТ

Период выполнения – весенний семестр 2015/2016 учебного года

Форма представления работы:

**Бакалаврская работа**

**КАЛЕНДАРНЫЙ РЕЙТИНГ-ПЛАН**

**выполнения выпускной квалификационной работы**

Срок сдачи студентом выполненной работы:	17.06.2016	
Дата контроля	Название раздела (модуля) / вид работы (исследования)	Максимальный балл раздела (модуля)
16.01.2016	Составление библиографии, обзор литературы	10
02.02.2016	Проведение социологического исследования, анализ результатов социологического исследования	5
15.03.2016	Написание чернового варианта ВКР	15
04.04.2016	Литературное оформление ВКР, подготовка доклада, раздаточных листов	10
Итого:		40
Схема оценивания		
39 – 40	– отлично	
35 – 38	– очень хорошо	
31 – 34	– хорошо	
27 – 30	– удовлетворительно	
22 – 26	– посредственно	
17 – 21	– условно неудовлетворительно	
0 – 16	– безусловно неудовлетворительно	

Составил преподаватель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент кафедры ИФНТ	Макаренко Наталья Ивановна	к.ф.н., доцент		

СОГЛАСОВАНО:

Зав. кафедрой		Ученая степень, звание	Подпись	Дата
ИФНТ	Трубникова Наталья Валерьевна	Д.и.н., профессор		

## РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа 81 с., 15 рис., 2 табл., 30 источников.

Ключевые слова: управление персоналом, охрана труда, пожарная часть.

Объектом исследования является пожарная часть №1 города Анжеро–Судженска. Предмет исследования – охрана труда в организации как элемент системы управления персоналом.

Цель работы – на основе анализа существующей системы управления персоналом в области охраны труда пожарной части №1 города Анжеро–Судженска разработать рекомендации по ее совершенствованию.

Актуальность темы работы определяется тем, что сохранение жизни и здоровья личного состава является приоритетной задачей системы управления персоналом в таких организациях как пожарно–спасательные силы.

В результате выполнения работы были разработаны рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом в организации в области охраны труда.

## Оглавление

Введение.....	9
1. Теоретические аспекты управления персоналом.....	11
1.1 Управление персоналом: содержание, цели и задачи.....	11
1.2 Особенности некоторых направлений работы службы персонала .....	20
1.3 Направления и цели совершенствования системы управления персоналом .....	46
2 Специфика управления персоналом в пожарной части .....	52
2.1 Система управления персоналом в ПЧ-1 г. Анжеро-Судженска.....	52
2.2 Мероприятия по охране труда в ПЧ .....	54
2.3 Обеспечение безопасности персонала в чрезвычайных ситуациях в ПЧ .....	57
3. Совершенствование системы управления персоналом в области охраны труда в ПЧ–1 города Анжеро–Судженска.....	66
3.1 Мероприятия по улучшению системы управления персоналом в области охраны труда в ПЧ–1 города Анжеро–Судженска.....	66
3.2 Расчет экономической эффективности предлагаемых мероприятий.....	74
Заключение .....	77
Список использованной литературы.....	79



## **Введение**

На сегодняшний день не подвергается сомнению тот факт, что персонал предприятия является одним из главных его ресурсов. В связи с этим, система управления персоналом на любом предприятии имеет колоссальное значение для осуществления им успешной деятельности.

Когда речь идет о спасении жизни и имущества гражданского населения силами МЧС России, то ценность высококвалифицированных кадров – личного состава переоценить невозможно. Сохранение жизни и здоровья персонала в таких организациях как пожарно-спасательные силы, подразделения гражданской обороны и защиты населения, должно являться приоритетной задачей руководящего состава при работе с персоналом.

Таким образом, на наш взгляд, управление персоналом в системе пожарной охраны является актуальной темой на сегодняшний день. И основной задачей системы управления кадрами в пожарной службе является такой элемент как охрана труда личного состава. Поэтому, в настоящей работе будет рассмотрена система управления охраной труда на предприятии в комплексе и отдельно будут выделены вопросы охраны труда.

Охрана труда в системе МЧС ставит своей целью обеспечение безопасности при несении службы. В первую очередь её задачи направлены на сохранение жизни личного состава. При этом и мероприятия по охране здоровья являются неотъемлемой частью системы охраны труда в структуре МЧС.

Теоретической базой настоящего исследования стали работы таких авторов, как С.Д. Ильенкова, М.Х. Мескон, В.Н. Федосеев, В.М. Цветаев и др.

Отдельно можно выделить авторов, чьи труды посвящены охране труда, в том числе и в рядах пожарных сил и сил МЧС. Это такие авторы, как Э.А. Арустамова, М.А. Петров, С.П. Караули, А.Н. Костров, А.П. Зайцев.

Объектом исследования в данной работе является пожарная часть №1 города Анжеро-Судженска. Предмет исследования – охрана труда в организации как элемент системы управления персоналом.

Цель работы – на основе анализа существующей системы управления персоналом в области охраны труда пожарной части №1 города Анжеро-Судженска разработать рекомендации по ее совершенствованию.

Для достижения поставленной цели в работе были решены следующие задачи:

- исследовать теоретические вопросы управления персоналом;
- проанализировать систему управления персоналом в пожарной части №1 города Анжеро-Судженска, рассмотреть её с точки зрения организации системы охраны труда личного состава;
- разработать рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом в организации с точки зрения охраны труда и показать их эффективность.

При написании работы были использованы законодательные акты, монографии, научные и учебные издания по менеджменту, управлению персоналом и командованию в пожарных частях, материалы периодических изданий, посвященные вопросам охраны труда.

## **1. Теоретические аспекты управления персоналом**

### **1.1 Управление персоналом: содержание, цели и задачи**

Без управления людьми не может существовать ни одна фирма. Без квалифицированных сотрудников фирма не сумеет добиться собственных целей. Сотрудники как объект управления обладают индивидуальными характеристиками (психологические, организационно–структурные и другие), которые требуют квалифицированного учета в практической работе.

Управление персоналом ориентировано на достижение высокоэффективной деятельности компании. Гибкая организация труда, самоорганизация персонала, их эффективное взаимодействие является отправной точкой формирования системы управления человеческими ресурсами.

Система управления персоналом – это комплексная система реализации функций кадрового менеджмента посредством применения совокупности методов, технологий и процедур работы с персоналом с учётом структурно–организационного аспекта [14, с. 72].

В широком смысле, система управления персоналом означает совокупность определенных методов, способов, процедур и технологий работы с кадрами, работающими в какой–либо организационной структуре.

Выделяется несколько основополагающих подходов, которые формулируют систему управления кадрами в зависимости от того, какой из аспектов данного явления подлежит рассмотрению. В современном мире понятие системы управления персоналом, как правило, включает составляющие представленные на рисунке 1.1



Рисунок 1.1 – Элементы системы управления персоналом [18, с. 56]

На рисунке 1.1 представлены основные элементы, которые включает в себя любая система управления персоналом.

Для организации эффективной системы управления, применяют определенные методы, направленные на построение структуры управления. Данные методы можно объединить в две большие группы:

- 1) методы, которые характеризуют требования, предъявляемые к формированию эффективно системы управления персоналом;
- 2) методы, которые отвечают за определение направлений по дальнейшему развитию рассматриваемой системы [9, с. 152].

Наиболее употребляемым методом является системный анализ. Он относится к системному подходу и способствует решению вопросов, которые связаны с повышением эффективности и улучшением система управления персоналом.

Основной целью управления персоналом следует считать финансовое развитие предприятия. Можно выделить четыре направления цели управления коллективом (см. рис. 1.2).

Экономическим цели предполагают получение максимально возможной прибыли в результате повышения эффективности деятельности предприятия.

Научно–технические цели направлены на совершенствование технического и научного уровня сотрудников современным требованиям рынка за счет внедрения прогрессивных технологий.

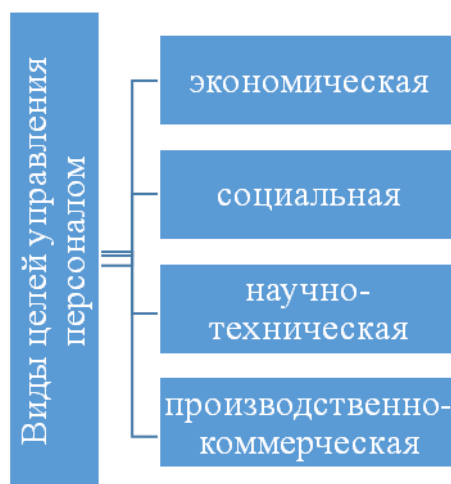


Рисунок 1.2 – Виды целей управления персоналом [8, с. 47]

Производственно–коммерческое направление предполагает соответствие объемам производства реальной рыночной конъюнктуре.

Социальная часть целей направлена на достижение удовлетворения требуемого уровня потребностей в социальной сфере.

В целом, цель системы управления персоналом, основываясь на достижении экономического роста организации, вместе с тем должна учитывать социальную направленность как один из основных способствующих элементов повышения эффективности управления кадрами.

К числу базовых задач системы руководства сотрудниками относят:

- помощь фирме в достижении ее целей;
- обеспечение предприятия квалифицированными также заинтересованными сотрудниками;
- эффективное применение мастерства также способностей сотрудников;

- совершенствование мотивационных систем сотрудников;
- повышение степени удовлетворенности трудом;
- развитие и управление квалификацией сотрудников;
- сохранение благоприятного морального микроклимата;
- управление внутриорганизационным движением сотрудников;
- планирование и управление карьерой;
- влияние на творческую активность сотрудников, поддержка в реализации инновационных планов предприятия;
- совершенствование методов оценки деятельности сотрудников и аттестации управленческого и производственного состава сотрудников, связь руководства сотрудниками со всеми сотрудниками.

Кроме того, является необходимым согласовывать между собой стратегии экономического роста организации и управления персоналом, так как они тесно связаны и обуславливают друг друга.

Анализ системы управления персоналом необходим для того, чтобы определить причины низкой эффективности работы и производительности труда персонала.

Проведение анализа системы управления персоналом является одним из этапов стратегического управления, на основе которого проводится оценка собственных ресурсов.

Для проведения оценки существуют основные функции (табл. 1), в которых содержатся основные параметры оценки эффективности системы управления персоналом.

Таблица 1 – Основные параметры оценки эффективности системы управления персоналом на предприятии [1, с. 40]

Основные функции	Содержание функций
1	2
Формирование кадровой политики предприятия	Оценка текущего состояния кадровой политики, степени кадровой политики, ее согласование с целями организации, стратегией ее предприятия и развития; оценка степени связи кадровой политики со спецификой деятельности организации.
Планирование персонала	Оценка имеющихся ресурсов, целей и перспектив развития персонала предприятия, расчет будущих потребностей в персонале; анализ оптимальности штатного расписания, степени его обоснованности; анализ кадрового потенциала предприятия.
Использование персонала	Анализ уровня занятости и обеспечения персонала; стабильности состава работников; изучение занятости в зависимости от должности и рабочего места
Найм и отбор персонала	Оценка использованных методов найма персонала, источников и путей покрытия потребностей в персонале, стоимости найма; оценка результативности найма
Деловая оценка персонала	Анализ использованных форм деловой оценки персонала, временные рамки проведения, представление ее результатов и решений, принятых по ее результатам проведения.
Профориентация и адаптация персонала	Анализ использованных методов профориентации, их оценка и адаптация эффективности, выявления и диагностика проблем персонала
Обучение	Анализ целей и используемых форм обучения, их соответствие целям организации; изучение содержания и продолжительности обучения; оценка персонала, оценка эффективности обучения
Профессиональное продвижение, деловая карьера персонала	Анализ системы продвижения персонала в организации; анализ реализации, оценка результативности методов персонала, планирование карьеры
Организация трудовой деятельности персонала	Анализ условий труда, анализ нормирования труда в деятельности предприятия, оценка эффективности обеспечения работников рабочими местами и оценка результатов.
Мотивация и стимулирование труда	Анализ использованных форм и систем стимулирования, связи с мотивацией персонала; анализ уровня и структуры оплаты труда, оценка принципов, структуры оплаты труда.

Задача анализа системы управления персоналом состоит в определении:

– во-первых, ее экономической эффективности, которая характеризует достижения целей деятельности предприятия за счет улучшения использования человеческих ресурсов. Критерии оценки экономической

эффективности системы управления персоналом должны отражать производительность живого труда или индивидуального вклада работников.

– во-вторых, ее социальной эффективности, которая выражает выполнения ожиданий и удовлетворения потребностей и интересов персонала организации. Социальная эффективность системы управления персоналом в значительной степени определяется наличием корпоративной культуры, применяемых форм стимулирования и мотивации, состоянием социально–психологического климата в трудовом коллективе, то есть больше зависит от форм и методов работы с каждым работником.

– в-третьих, организационной эффективности, которая оценивает целостность и оптимальность организационной структурности предприятия. Данный подход основан на том, что работники предприятия являются совокупным общественным субъектом, который непосредственно влияет на ход деятельности предприятия. Поэтому конечные результаты такой деятельности должны быть критериями оценки организационной эффективности системы управления персоналом.

Таким образом, состав показателей всесторонне отражает эффективность системы управления персоналом в экономическом, социальном и организационном аспектах. При этом для определения некоторых из них необходимо оперировать дополнительной оперативной информацией на основе проведенных дополнительных исследований.

В соответствии с вышеприведенными показателями эффективности системы управления персоналом предприятия можно выделить соответствующие критерии (табл. 2).



Таблица 2 – Система управления персоналом – критерии эффективности [1, с. 42].

Критерии эффективности кадровой службы	Параметры критерия
Наличие персонала	Укомплектованность штатов (руководители, рабочие, специалисты, служащие), %
Компетенция персонала	Доля дефектов по причине низкой квалификации персонала, распределение персонала по уровню образования (высшее, средне–специальное, среднее и базовое) и выполнения плана обучения кадров, %
Удовлетворенность кадров	Коэффициент текучести кадров персонала: (руководители, рабочие, служащие, специалисты) доля увольнений по инициативе работников, уровень среднемесячной заработной платы
Эффективность использования персонала	Рост производительности труда, %
Состояние основных средств	Коэффициенты износа основных средств, обновления оборотных средств и фондоотдачи

Учет влияния перечисленных факторов и ориентация на критерии эффективности позволят рационально и продуктивно функционировать кадровой службе в процессе управления предприятием. Так важность работы в данном направлении заключается в совершенствовании управленческих инструментов по обеспечению более эффективного использования персонала предприятия. Реальный эффект от использования персонала может быть достигнут только тогда, когда все его элементы будут базироваться на объективной основе и соответствовать потребностям производственной системы. Эффективность использования персонала в системе управления предприятием может быть достигнута благодаря оптимальной занятости персонала; соответствия трудового потенциала персонала требованиям рабочего места, должности; периодической смене одного рабочего места на другое и т.д. Следовательно, эффективность системы управления персоналом измеряет уровень эффективности менеджмента персонала в организации и отражает способность системы управления персоналом и организацией вообще обеспечивать определенный результат при различных условиях и возможностях.

К показателям, которые характеризуют использование персонала на уровне предприятия, относятся [8, с. 67]:

- производительность труда как основной показатель;
- уровень использования фонда рабочего времени;
- состояние трудовой дисциплины и уровень текучести кадров;
- количество и удельный вес работников, занятых ручным трудом;
- качественное соответствие персонала требованиям производства и занятым должностям;
- относительная и абсолютная численность работников, высвобожденных с производства.

При изучении состояния действующей системы управления персоналом с целью построения новой используются методы, которые приведены на рисунке 1.3.

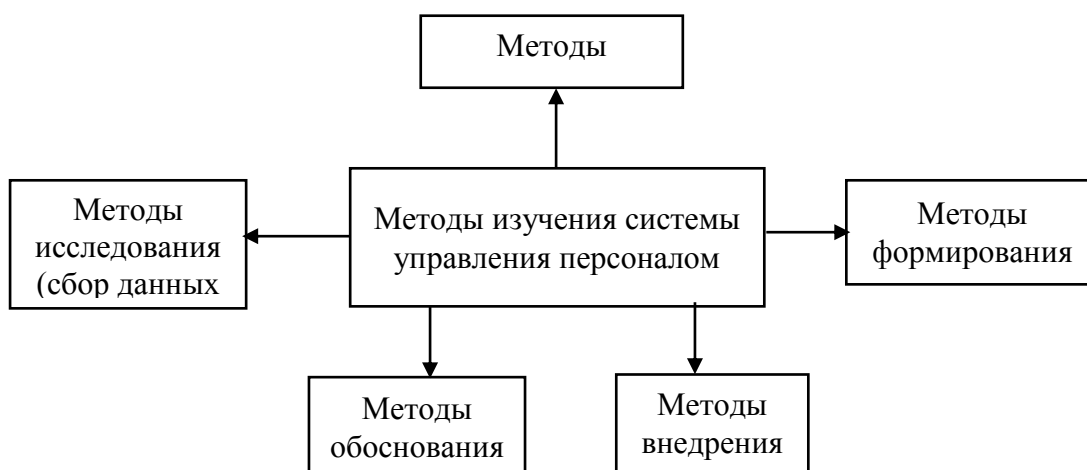


Рисунок 1.3 – Методы изучения системы управления персоналом [38, с. 80]

В настоящее время принято использовать комплексный подход к исследованию систем управления персоналом. Данные исследования могут проводиться собственными сотрудниками организации, а также – специализированными консалтинговыми компаниями с привлечением штатных сотрудников.

Повсеместная компьютеризация и доступность специального программного обеспечения позволяют значительно упростить проведение необходимых исследований. Огромный мировой опыт проведения

исследований систем управления персоналом позволяет наиболее эффективно формировать комплекс применяемых методов с учетом международных знаний и опыта.

Следует также отметить, что показатели работы системы управления персоналом можно было бы оценивать не только по собственным результатам, достигнутым за какой-либо временной период, но и сравнивать с соответствующими показателями на рынке. Ориентиром могут служить данные по ведущим российским и зарубежным компаниям. Такой метод анализа имеет название «бенчмаркинг», и часто только с его помощью появляется возможность провести точную оценку, которая бы учитывала специфику предприятия и отрасли в целом.

Однако в нашей стране метод бенчмаркинга пока не очень востребован в силу ряда причин, главная из которых – закрытость большинства компаний. В других развитых странах такие исследования – целая индустрия. Там есть специализированные организации, которые занимаются сбором подобной информации и могут подготовить свод любых кадровых-метрик по ведущим предприятиям, отраслям, с региональной разбивкой, по каждому направлению кадровой-работы – заработной плате, квалификации кадров, рабочему графику, компенсациям и т.д. Сравнивая себя с лучшими предприятиями, а тем более конкурентами, руководство могло бы получать более объективную картину эффективности системы управления персоналом и ставить более обоснованные задачи на будущее.

Таким образом, можем сделать вывод о том, что система управления персоналом представляет собой комплексную многофакторную систему реализации функций кадрового менеджмента посредством применения совокупности методов, технологий и процедур работы с персоналом с учётом структурно-организационного аспекта и социальных потребностей работников.

## **1.2 Особенности некоторых направлений работы службы персонала**

Как уже было сказано во Введении к данной работе, охрана труда является одним из важнейших направлений в работе с персоналом в системе МЧС. Однако, в условиях работы пожарных частей можно выделить и другие направления управления персоналом, которые играют важную роль в сохранении жизни и здоровья личного состава. Это аттестация рабочих мест, а также подбор и обучение нового персонала.

Оценка условий труда, которая пришла на смену аттестации, имеет важное значение, т.к. помимо непосредственно работ по тушению пожаров сотрудники выполняют и множество других важных обязанностей. Это подготовка отчетов, которая должна выполняться своевременно, составление приказов, распоряжений, которые непосредственно влияют на качество работы личного состава.

Подбор и обучение персонала также имеет огромное значение для структур МЧС. Сотрудники должны быть морально и психологически устойчивы, должны быть готовы регулярно подвергать свою жизнь опасности для спасения жизни и здоровья граждан. Естественно, они должны обладать необходимыми навыками и знаниями.

Поэтому, рассмотрим теоретические основы оценке условий труда, а также подбора и обучения персонала более подробно.

Законодательной базой, которая регулирует систему профессионального обучения в России, являются Налоговый кодекс, Трудовой кодекс и нормативные документы Министерства образования. В соответствии с Трудовым кодексом работодатель имеет право сам определять требуемые объемы обучения для работников.

Трудовой кодекс предусматривает специальный трудовой контракт (ученический). Этим контрактом предусматривается следующее: работодатель предлагает своему работнику профессиональное обучение,

оплачиваемое предприятием, а работник обязуется отработать на данном предприятии определенный срок после обучения. В противном случае работник обязан будет возместить расходы на обучение, произведенные работодателем. Помимо этого, Трудовой кодекс предусматривает определенные гарантии для работников, совмещающих обучение за пределами предприятия с работой. Такие гарантии позволяют им на время занятий и экзаменов брать учебный отпуск.

Положения, стимулирующие обучение работников, закреплены также и в Налоговом кодексе. Например, из налогооблагаемой прибыли вычитаются издержки на обучение. Однако, это правило не распространяется на обучение в учреждениях среднего и высшего профессионального образования. Более того, такие налоговые льготы относятся только к обучению, которое получается в образовательном учреждении с государственной лицензией. Таким образом, данная форма стимулирования обучения может использоваться только при условии, что прибыль фирмы ненулевая. К тому же, такая форма стимулирования неприменима для менее формальных схем обучения.

Что касается Нормативных актов Министерства образования, то они относятся в основном к организациям дополнительного профессионального образования (ДПО). О количестве таких организаций в России официальной статистики нет, однако, по оценке министерства, организаций, имеющих лицензию на оказание услуг ДПО, сегодня существует от 1000 до 3000.

Помимо регулирующих актов, существует еще Программа Министерства образования по развитию профессионального образования в России на 2012–2015 гг. Данная программа расставляет приоритеты развития ДПО, а также устанавливает меры по увеличению масштабов и качества профессионального обучения в России. Но стоит отметить, что большинство предложенных мер на практике пока не используются.

В наши дни поиск и найм квалифицированных работников требует от предприятий различные стратегии. Основные стратегии это: найм

сотрудников необходимой квалификации посредством рынка труда, наем выпускников учебных заведений и их дальнейшее обучение, заключение договоров с учебными заведениями о подготовке специалистов, переобучение уже имеющихся сотрудников смежной специальности. Такие стратегии используются 85% предприятий.

Тем не менее, имеются и другие стратегии поиска и найма сотрудников.

Есть много различных точек зрения, касающихся эффективности перечисленных стратегий (рис. 1.4): 56% предприятий полагают, что наиболее эффективный способ – это переобучение сотрудников смежной специальности, уже работающих на предприятии, в то время как 8% предприятий считают неэффективной эту же стратегию, а 20% расценивают данную стратегию как среднеэффективную.

Наем работников непосредственно на рынке труда – это вторая по эффективности стратегия поиска и найма квалифицированных работников. Таковой её считали 35% от числа предприятий, прошедших опрос. В то же самое время 20% предприятий сочли этот способ малоэффективным или неэффективным.

3-е и 4-е места заняли такие стратегии как заключение договора с учебными заведениями и наем выпускников школ. Неэффективность заключения договора с учебными заведениями была признана 25% предприятий.

Вне зависимости от размеров предприятия, лидирующую позицию занимает стратегия переобучения имеющихся сотрудников. С ростом размера предприятия немного понижается оценка эффективности найма на рынке труда. Достаточно высоко оценивают эффективность найма выпускника или заключения договора с учебным заведением о подготовке нужного специалиста более крупные предприятия.

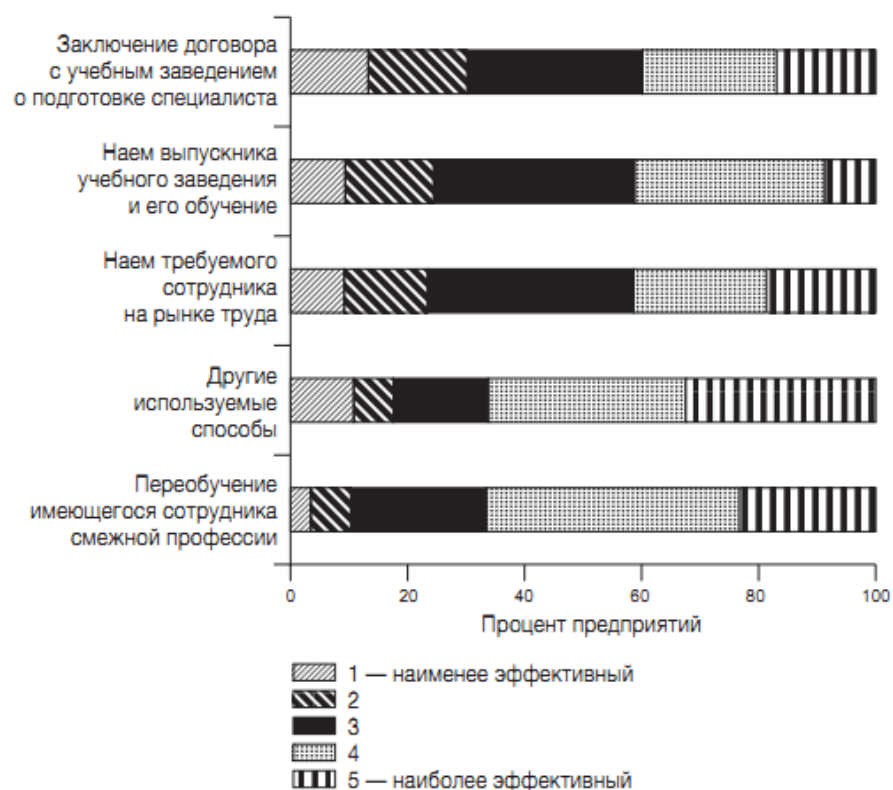


Рисунок 1.4 - Оценка эффективности способов поиска и найма сотрудников

Среди нескольких российских предприятий был проведен опрос, во время которого им было предложено оценить по 5-балльной шкале эффективность ряда форм обучения: наставничество (на рабочих местах); обучение на предприятиях; обучение в негосударственных образовательных учреждениях, обучение вне пределов предприятий в государственных образовательных учреждениях.

Результаты опроса представлены на рис. 1.5.

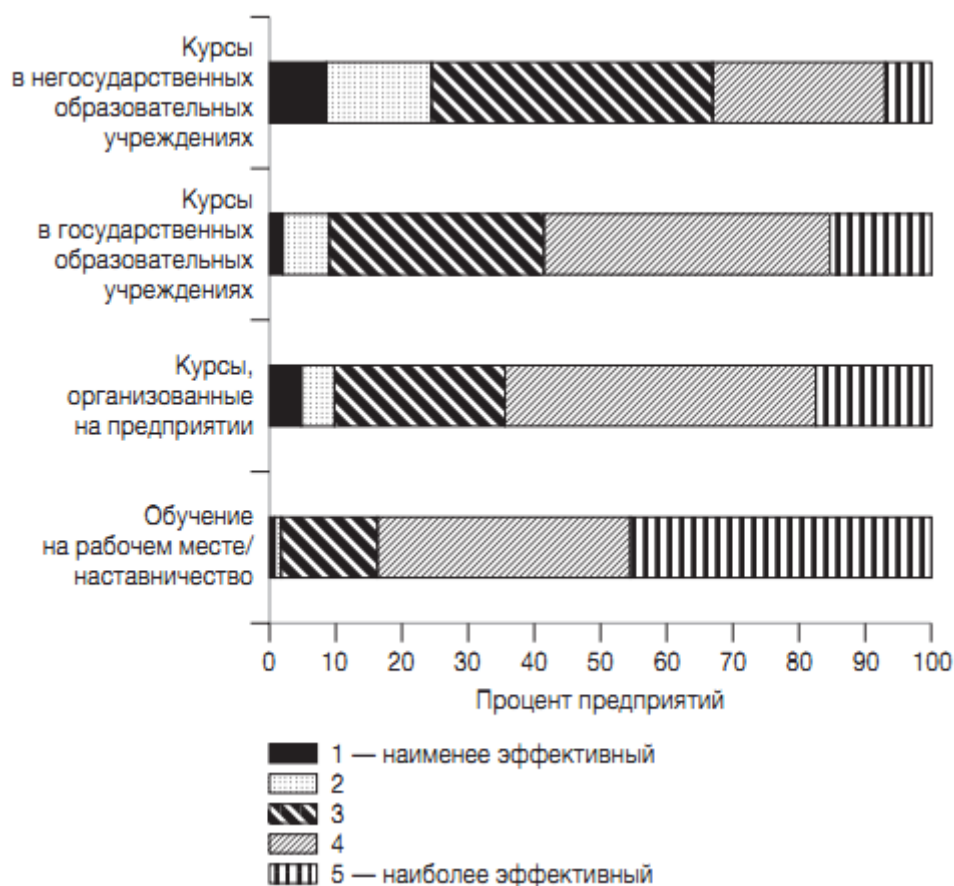


Рисунок 1.5 - Оценка эффективности различных форм обучения сотрудников

Максимальная оценка была получена наставничеством: 46% ответивших сочли его весьма эффективным, и лишь меньше 1% предприятий - неэффективным или малоэффективным.

Следующей по эффективности формой обучения являются курсы, которые организуются на предприятии: 34% оценили их на «4» и «5» баллов, а 5% посчитали неэффективной формой.

Посчитали, что обучение на курсах в государственных образовательных учреждениях – это эффективная форма, почти 31% предприятий, а примерно 5% - неэффективная.

17% предприятий сочли эффективными курсы, проводимые в негосударственных образовательных учреждениях, а 13% считают, что они малоэффективны.



Кроме того, предприятиям было предложено проанализировать знания и навыки, которые приобретаются сотрудниками на обучении, и предложить их применение (рис. 1.6).



Рисунок 1.6 - Типы знаний и навыков, приобретаемых сотрудниками

28% ответивших предприятий сочли, что приобретаемые знания и навыки могут быть использованы не только на данном предприятии, но и на прочих предприятиях отрасли. Около 20% предприятий полагают, что знания и навыки могут быть использованы также и на предприятиях других отраслей, а вот 17% считают, что приобретаемые знания и навыки могут пригодятся лишь на данном предприятии.

Таким образом, универсальный характер обучения обуславливает применение получаемых знаний на других предприятиях. Тем не менее, это может привести к ограничению числа обучающихся сотрудников.

У предприятий возникает необходимость в оказании поддержки образовательным учреждениям, с целью снижения своих издержек на переобучение. Это обуславливается универсальностью получаемых сотрудниками знаний и навыков.

В ходе опроса рассматривали также формы поддержки, оказываемые образовательным учреждениям. 80% предприятий участников опроса в

качестве формы поддержки предоставляют стажировку для учащихся (рис. 4). Посредством участия сотрудников в учебном процессе оказывают помощь около 25% предприятий, финансовая помощь оказывается столькими же предприятиями. Предоставление своих помещений в виде формы поддержки осуществляется приблизительно 15% предприятий.

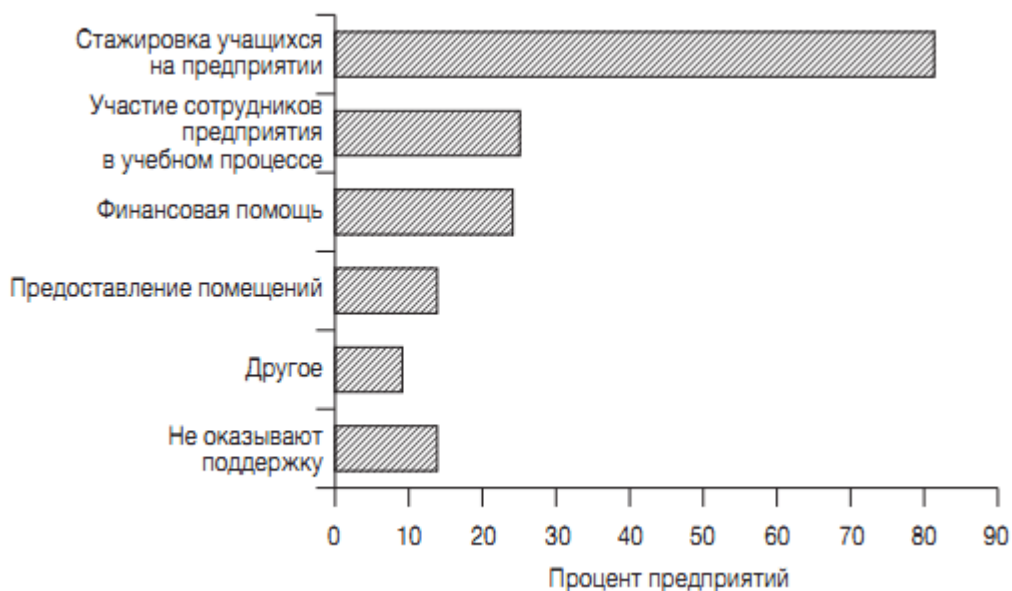


Рисунок 1.7 - Формы поддержки предприятиями образовательных учреждений

В опросе предлагался вопрос участия предприятия в профессиональной подготовке молодежи. Это очень актуальный вопрос, поскольку с наибольшими трудностями на рынке труда сталкивается именно молодежь, в этом сегменте рынка наблюдается самая высокая безработица. Частично на это влияет низкое качество профессионального образования в некоторых учебных заведениях.

Сегодня просто необходимо реформирование системы профессионального образования, а также приведение ее в соответствие с потребностями рынка труда. Дополнением к формальному профессиональному образованию должно служить обучение молодого специалиста на предприятии. Такое обучение должно способствовать адаптации молодежи на рынке труда.

На сегодняшний день около трети российских промышленных предприятий имеют свои собственные специальные программы обучения и подготовки для нанятых выпускников учебных заведений. Эта доля выше у крупных компаний. Кроме того, около 2/3 участвовавших в опросе предприятий имеют с профессиональными образовательными учреждениями формальную или неформальную договоренность о подготовке специалистов для своего предприятия.

Рассмотрим, каким образом происходит отбор сотрудников, направляемых на переобучения, кто именно осуществляет это отбор, каковы параметры данного отбора, а также существует ли специальная стратегия, нацеленная на удержание переобученных сотрудников на предприятии. Последний вопрос является особенно актуальным, так как знания и навыки, которые были получены в процессе переобучения, в основном имеют достаточно общий характер.

В основном вопрос о переобучении сотрудников решает генеральный директор (рис. 1.8).

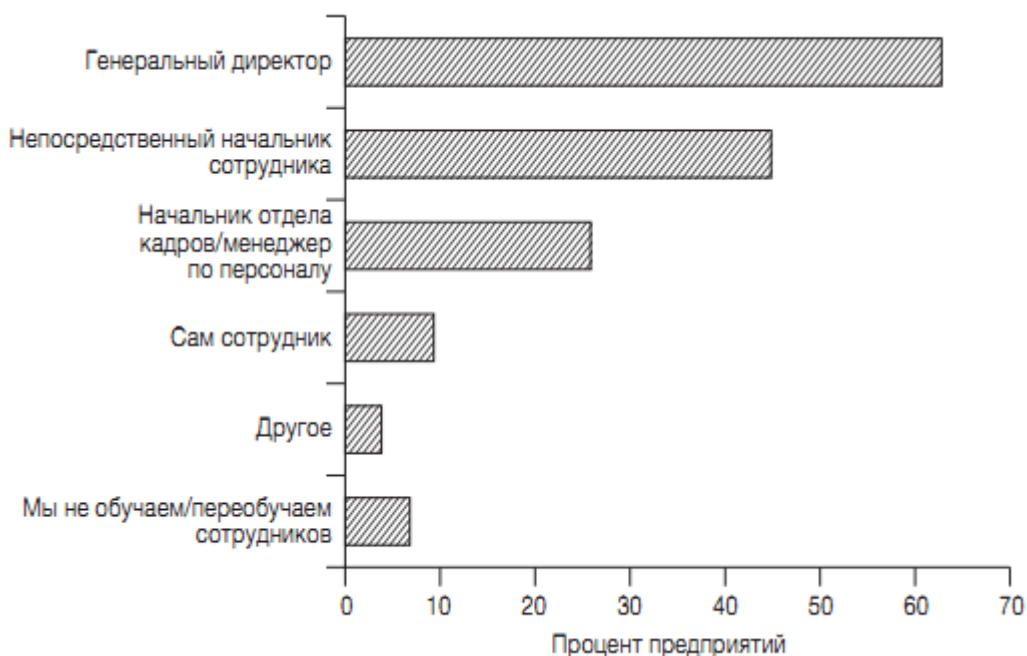


Рисунок 1.8 - Лицо, принимающее решение о переобучении

В данном случае имеется в виду, что направление на переобучение обязательно визируется генеральным директором, а инициатором может быть любой другой.

45% ответов - решение о направлении сотрудника на обучение/переобучение принимается непосредственным начальником. Начальником отдела кадров такое решение принимается свыше чем в 25% случаев. Менее чем в 10% случаев с такой инициативой выступают сами сотрудники.

Если говорить о критериях отбора, то к основным из них относят компетентность сотрудников, их высокую квалификацию (50% ответивших) и уровень образования (50%) (рис. 1.9).

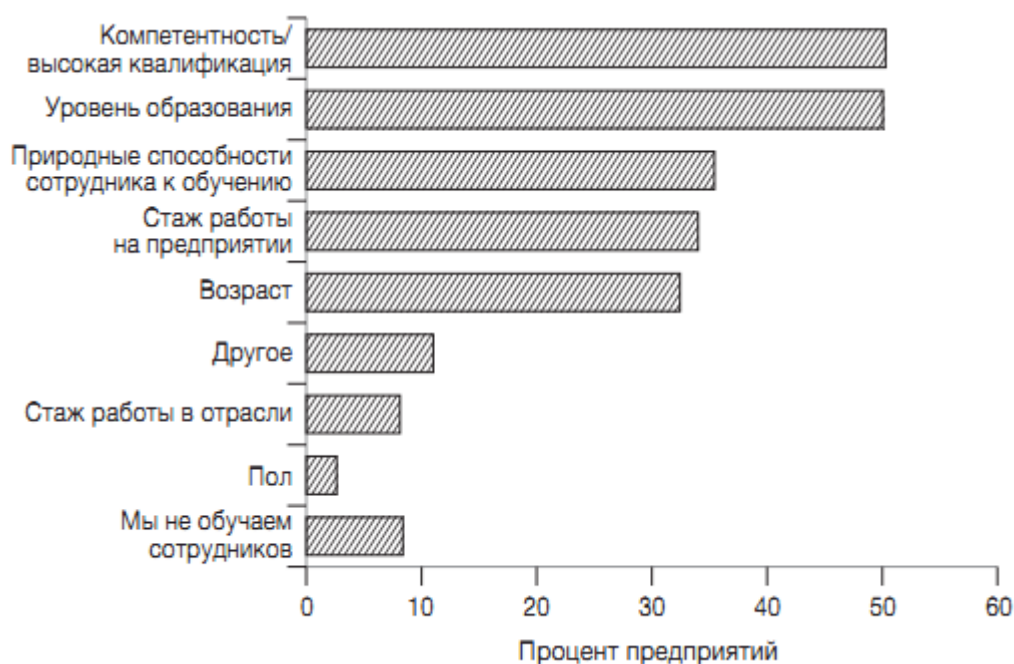


Рисунок 1.9 - Критерии отбора сотрудников для переобучения

Далее учитывают природные способности работников (35%), стаж их работы на данном предприятии (33%) и возраст (32%). Стаж работы в отрасли учитывают лишь 10% предприятий, а пол – менее 5%.

Заключение специального договора с сотрудником – это наиболее популярный способ удержания переобученного сотрудника на предприятии. В соответствии с данным договором сотрудник обязуется возместить затраты

на обучение, если решит добровольно уволиться с данного предприятия в оговоренный срок.

Такой способ удержания сотрудника практикуют 57% предприятий, которые участвовали в опросе и ответили на вопрос (рис. 1.10). Повышение зарплаты и улучшение условий труда для сотрудников, которые прошли переобучение – это способ удержания сотрудников на 1/3 предприятий. Около 10% предприятий не используют никаких методов для удержания прошедших переобучение сотрудников.

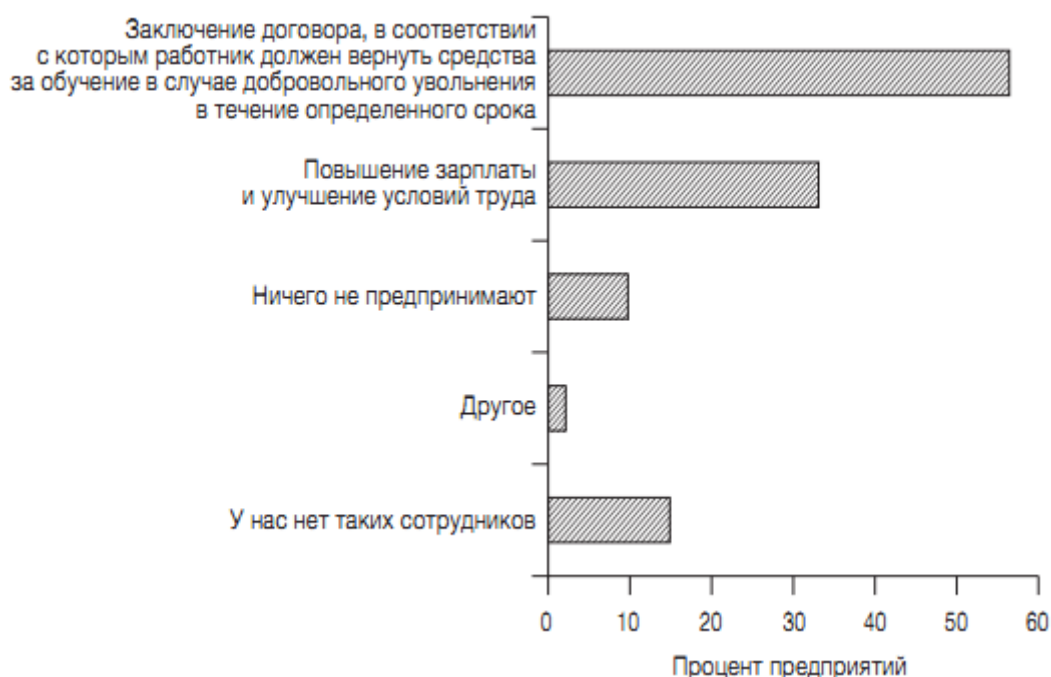


Рисунок 1.10 - Способы удержания на предприятии сотрудника, прошедшего переобучение

Более высокие издержки на обучение несут предприятия, которые заключают специальные договора на обучение. Отсюда следует, что чем выше затраты на обучение, тем сильнее предприятие посредством формального договора старается застраховать произведенные расходы.

Собственная политика в сфере обучения персонала декларируется многими промышленными предприятиями. О наличии официального документа, который определяет стратегию предприятия в сфере обучения и

переобучения работников, заявило 58% предприятий. Следует отметить, что эта доля значительно выше среди крупных предприятий.

Значительным является вопрос о предоставлении предприятиями официального документа тем сотрудникам, которые прошли обучение. Актуальность данной проблемы заключается в том, что потенциальные работодатели затрудняются оценить, какое обучение и в каком объеме было получено работником на предприятии. Официальный документ об обучении обуславливает повышение ценности работника на рынке труда. Но в то же самое время, документальное подтверждение повышения квалификации увеличивает шанс того, что работник покинет предприятие, предоставившее ему обучение.

Среди российских предприятий процент работников, прошедших обучение и получивших формальный документ об обучении или повышении квалификации, составляет 62,8%. При этом 8,5% предприятий, которые предоставили обучение, не выдавали формальный документ ни одному их обучавшихся, а 40% предприятий выдавали такой документ каждому обучавшемуся работнику.

Сегодня существуют так называемые ассоциации развития персонала в некоторых российских регионах. Однако всего лишь 7,6% предприятий входят в такие ассоциации развития персонала. Цель таких объединений - создать систему обучения работников и руководителей. В основном в подобных объединениях участвуют крупнейшие предприятия. Среди предприятий с числом работников более 2000 человек эта доля составляет 21%. Как видим, в сфере обучения персонала сотрудничество между предприятиями не очень развито. В основном, такое сотрудничество существует в рамках региональных объединений предпринимателей и работодателей, например, союз промышленников и предпринимателей, а также торгово-промышленные палаты.

Еще менее ощутима сегодня роль профсоюзов в регулировании и развитии обучения персонала. Профсоюзы пока не обладают заметным

влиянием. Однако, 60,5% российских предприятий говорят о том, что условия и принципы обучения, подготовки и переподготовки кадров находят свое отражение в коллективном договоре предприятия.

С 1 января 2014 года вступили в силу два закона, которые предусматривают новый подход к оценке условий труда: Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда». Специальная оценка условий труда предусматривает введение единой процедуры взамен прежних двух: аттестации рабочих мест и государственной экспертизы условий труда.

Согласно закону РФ «О специальной оценке условий труда» аттестацию рабочих с 2014 года заменили на специальную оценку условий труда, проводить которую обязаны все работодатели без исключения. Если ранее, на протяжении 2011-2013 годов, ряд организаций и предприятий (а особенно малый бизнес) были освобождены от прохождения аттестации, то сейчас никаких освобождений не предусмотрено.

Главным изменением стала не только смена названия процесса, в корне изменилась и сама процедура. Важным моментом стало и существенное ужесточение наказания за нарушение требований, установленных законодательством. Как отмечают специалисты, введение полностью нового механизма связано с тем, что аттестация рабочих мест, проводимая ранее, не давала нужного эффекта и не могла обезопасить рабочих [6].

По статистике, 35% всех нарушений [6] – это допуск тех сотрудников к рабочим местам, которые не прошли инструктаж по охране труда. Некоторые просто расписались, не уделив внимания изучению правил техники безопасности. Чуть меньше процентов набрало отсутствие у работников средств индивидуальной либо коллективной защиты. Тройку «лидеров» замыкает непроведение аттестации.

По результатам оценки осуществляется присвоение каждому рабочему месту класса вредности. Это и определит размер страховых взносов, вносимых в Пенсионный Фонд. Действует прямопропорциональная зависимость – чем больше вредность (класс), тем большим будет пенсионный взнос.

Классификация рабочих мест предусматривает их деление по следующим признакам [3, с. 68-69]:

1. По особенности протекания трудовой деятельности работника:

- основные, вспомогательные;
- специалиста, руководителя;
- индивидуальные, коллективные;
- изолированные и неизолированные, огражденные и не огражденные;
- в помещении, вне помещения, в водной среде, в воздушной среде, под землей и т.д.;
- стационарные и нестационарные.

2. По отдельным характеристикам средств, обеспечивающим трудовую деятельность:

- для выполнения ручных, механизированных и автоматизированных работ, а также для работ смешанного типа;
- универсальные, специализированные и специальные.

3. По специфике взаимодействия работника со средствами труда:

- одно – и многостаночные;
- без перемещения работающего, с ограниченным перемещением относительно средств труда, с перемещением работающего в ограниченном пространстве без использования транспортных средств, с интенсивным перемещением работающего при использовании транспортных средств.

Для решения работающим поставленных задач, в состав рабочего места входят следующие элементы:

- техническая документация;
- основные средства труда (основное производственное оборудование);



- вспомогательные средства труда (технологическая и организационная оснастка, предназначенная для обеспечения работы основного оборудования и протекания технологического процесса).

Специальная оценка условий труда, начиная с 1 января 2014 года, работает на основе вступившего в силу закона РФ № 426 – ФЗ от 28 декабря 2013 года «О специальной оценке условий труда» [1].

Специальная оценка условий труда (СОУТ) – это специальный комплекс мероприятий, который направлен на выявление потенциально опасных (вредных) факторов трудового процесса, производственной среды и оценке их уровня воздействия на организм сотрудника с учетом отклонения их фактических данных от установленных государством гигиенических нормативов [1].

К вредным факторам относятся: находящиеся в воздухе аэрозоли и пыли, химические вещества и их соединения, присутствие бактерий и вирусов, радиоактивное излучение, электромагнитные поля, микроклимат – несоответствия нормам, повышенный уровень шума, ультра- и инфразвука, вибрация общая и локальная, недостаточная освещенность рабочего места или отсутствие естественного освещения, тяжесть труда, напряженность рабочего процесса.

К опасным факторам относится: работа на высоте, опасность поражения током, применение неисправного электро- или ручного инструмента и оборудования, падение предметов на ноги и т.д., которые могут прямо или косвенно стать причиной легких или тяжелых травм, в т.ч. с летальным исходом [5, с. 28].

Задачи специальной оценки условий труда приведены на рис. 1.11 [6].

Цели специальной оценки условий труда приведены на рис. 1.12 [6].



Рисунок 1.11 – Задачи проведения специальной оценки условий труда

Подобного рода оценка проводится не менее, чем один раз в пять лет на рабочих местах работодателя соответственно с методиками проведения СОУТ, утверждаемых Министерством труда.



Рисунок 1.12 – Цели проведения специальной оценки условий труда

Согласно результатам специальной оценки условий труда устанавливается класс условий работы в соответствии с рабочим местом. По степени вредности условия труда делятся на четыре класса: допустимые, оптимальные, опасные и вредные [4, с. 96-97].

1 класс – оптимальные – это условия труда, при которых негативное влияние на организм работника факторов трудовой деятельности и производственной среды отсутствует либо его степень минимальна в сравнении с показателями, установленными гигиеническими нормативами и

обеспечиваются условия, поддерживающие высокий уровень трудоспособности;

2 класс – допустимые – это условия, при которых негативное воздействие факторов трудовой деятельности и производственной среды на организм работника имеет значение, не превышающее показателей, установленных гигиеническими нормативами, а функциональные изменения, возникающие в организме работника, восстанавливаются в период регламентированного отдыха или к моменту начала следующей смены;

3 класс – вредные – это условия труда, при которых негативное воздействие факторов трудовой деятельности и производственной среды на организм работника имеет значение, превышающее показатели, установленные гигиеническими нормативами. 3 класс имеет 4 степени:

- 3.1 вредные условия труда первая степень – это негативное воздействие на организм человека факторов трудовой деятельности и производственной среды, способное спровоцировать появление в нем функциональных изменений способных, как правило, за более длительный период отдыха (чем к началу следующей смены) при прерывании воздействия вредных и опасных факторов, восстановиться;

- 3.2 вредные условия труда вторая степень – это негативное воздействие на организм человека факторов трудовой деятельности и производственной среды, способное вызвать в его организме стойкие функциональные изменения или привести к появлению и последующему развитию профзаболеваний легкой степени тяжести, возникающих после длительной экспозиции (пятнадцать лет и более);

- 3.3 вредные условия труда третья степень – это негативное воздействие на организм человека факторов трудовой деятельности и производственной среды, способное вызвать в его организме стойкие функциональные изменения или привести к появлению и последующему развитию профзаболеваний средней и легкой степени тяжести, возникающих во время трудовой деятельности (с потерей профессиональной трудоспособности);

- 3.4 вредные условия труда четвертая степень – это негативное воздействие на организм человека факторов трудовой деятельности и производственной среды, способное вызвать в его организме стойкие функциональные изменения или привести к появлению и последующему развитию профзаболеваний тяжелой степени тяжести, возникающих во время трудовой деятельности (с потерей общей трудоспособности);

4 класс – опасные – это условия труда, при которых негативное воздействие трудовой деятельности и производственной среды на организм работника в период рабочего дня (смены) создает угрозу для его жизни, а его последствия провоцируют развитие острых профессиональных поражений.

Проводить специальную оценку условий труда обязаны организации всех размеров и форм собственности, в том числе индивидуальные предприниматели. Исключение составляют работники-надомники, дистанционные работники и работники, вступившие в трудовые отношения с работодателями – физическими лицами, не являющимися ИП (согласно ФЗ №426)

Новый Закон ввел в действие систему декларирования соответствия условий труда, которая подтверждает соответствие условий труда непосредственно на рабочих местах государственным нормативам требований охраны труда.

Согласно ФЗ №426 «О специальной оценке условий труда», если условия труда не соответствуют нормам, работодатель обязан [1]:

- установить ежемесячные доплаты и компенсации работникам за причиняемый вред здоровью,
- определенным категориям работников выдавать молоко, молочные продукты или спец. жиры,
- обеспечить некоторым категориям работников досрочный выход на пенсию.

По отношению к рабочим местам, на которых не были выявлены вредные (опасные) факторы, работодатель подает соответствующую

декларацию в территориальный орган Роструда, где говорится о соответствии условий труда всем существующим государственным нормативным требованиям.

Однако в данном вопросе появляется коллизия законодательства. Перечень опасных или (и) вредных производственных факторов, которые подлежат исследованиям (испытаниям) и замерам, формируется комиссией, опираясь на установленные нормативно-государственные требования охраны труда. Потенциально вредные факторы реально выявить только благодаря проведению инструментальных измерений и детальным исследованиям. К примеру, такой фактор как световая среда. Установка условий труда к классу (типу) условий труда во время воздействия световой среды осуществляется по показателю освещенности рабочей поверхности, но данный показатель можно узнать только, если провести сложно-технические замеры. На глаз невозможно дать оценку показателям освещенности рабочей поверхности, в результате аттестующая организация по проведению оценки вынуждена производить соответствующие замеры. А в соответствии со статьей 11 ФЗ № 426-ФЗ, декларация предоставляется в отношении рабочих мест, на которых опасные и (или) вредные производственные факторы по результатам проведения идентификации не были обнаружены, но под идентификацией потенциально опасных или вредных производственных факторов подразумевается установление и сопоставление совпадения имеющихся на рабочих местах факторов трудового процесса и производственной среды с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными классификатором опасных и (или) вредных производственных факторов, утвержденным государственным органом, т.е. практически реальный осмотр или сопоставление с федеральными нормативами уже ранее измеренных параметров. А если были сделаны замеры, то декларация уже не предоставляется, т.к. потенциально определен вредный фактор [6].

Указ Министерства труда России от 07.02.2014 N 80н «О форме и порядке подачи декларации соответствия условий труда федеральным нормативным требованиям охраны труда. Порядок ведения и формирования реестра деклараций СОУТ государственным нормативным требованиям охраны труда» (Зарегистрировано в Министерстве юстиций РФ 22.05.2014 N 32387), утверждающий порядок и форму подачи декларации специализированной оценки условий труда, с 8 июня 2014 вступил в силу. В результате чего с 8 июня работодатели уже могут предъявлять декларацию в трудовую инспекцию по отношению тех рабочих мест, на которых не было обнаружено вредных и опасных факторов [2, с. 108].

Работодатель должен подать декларацию в территориальный орган, расположенный по своему месту нахождения. Предоставление декларации соответствия условиям труда проводится в срок не позже чем через 30 дней. Вести отсчет начинают со дня подписания всеми членами комиссии отчета о проведении специальной оценки условий труда.

На законодательном уровне предусмотрена возможность предоставления декларации работодателем с помощью почтового отправления и при наличии описи вложения и уведомлением о вручении, лично, или через Интернет, путем заполнения советующей формы декларации, сохраненной на официальном сайте Роструда.

Ведение реестра деклараций проводится сотрудниками Роструда. Данные, содержащиеся в реестре, будут открытыми для всеобщего доступа на официальном сайте службы (за исключением сведений составляющих государственную тайну).

На протяжении пяти лет действует декларация. В случае, если за период действия декларации не было зафиксировано несчастных случаев, а также не зарегистрированы профзаболевания, не поступало жалоб от сотрудников фирмы. В этом случае срок действия декларации автоматически продлевается на дальнейший период. Внесение сведений в реестр

проводиться в течение 15 рабочих дней, начиная со дня официальной подачи декларации.

В случае, когда за период действия декларации на рабочем месте сотрудника произошел несчастный случай (за исключением случаев, которые были спровоцированы по вине третьих лиц) или после определения у работника профзаболевания, то по отношению такого рабочего места необходимо провести специальную оценку условий труда (внеплановую).

Информация о досрочном завершении действия декларации попадают в реестр на протяжении 10 календарных дней.

В случае определения факта недостоверности указанных в декларации сведений Роструд или федеральная инспекция труда в субъекте России прекращает действие декларации и извещает об этом в реестре.

Специальная оценка проводится всеми работодателями без исключения: и на различных видах предприятий, и индивидуальными предпринимателями. Проверке не подлежат рабочие места таких категорий: принадлежащие работникам, которые заняты домашним трудом; сотрудников, работающих на дистанционной основе; сотрудников работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями. Раньше аттестация требовалась только на тех рабочих местах, на которых используется оборудование, ручные инструменты, машины, механизмы, установки, устройства, транспортные средства, аппараты или где располагались источники опасности. Сейчас проверка касается любого рабочего места, невзирая на применяемые в прошлом факторы и критерии. Это значит, что спецоценка рабочих мест офисного персонала также необходима.

Цели и задачи использования итогов СОУТ [6]:

- 1) Выявление и определение вида опасности на рабочем месте.
- 2) Освобождение работодателей от внесения в Пенсионный фонд Российской Федерации дополнительных страховых взносов.

3) Установление гарантий и определение размеров компенсаций работникам, осуществляющим свою трудовую деятельность на рабочих местах, характеризующихся опасными и вредными условиями труда в полном соответствии с трудовым законодательством.

Закон обеспечивает возможность использование результатов проведенной СОУТ в следующих случаях [1]:

- для обеспечения работникам гарантий и компенсаций за трудовую деятельность в опасных или вредных условиях труда;

- во время разработки и реализации комплекса мероприятий по осуществлению СОУТ согласно государственным нормативным требованиям охраны труда;

- для контроля за СОУТ на рабочих местах;

- в период организации при поступлении на работу обязательных предварительных медосмотров, а также периодических медосмотров для уже работающих сотрудников;

- для оценки степени профессиональных рисков;

- в период расследования произошедших на производстве несчастных случаев, а также возникших в процессе трудовой деятельности профессиональных заболеваний.

Законодатель побеспокоился и о переходном периоде. Работодатель, который провел аттестацию рабочего места по старому законодательству (до 1 января 2014 года) освобожден от обязанности проводить спецоценку до момента истечения срока действия результатов данной аттестации. Но не более чем до 31 декабря 2018 года. Результаты аттестации используются и для задач специальной оценки – для организации медицинских осмотров, для информирования сотрудников об условиях труда, для обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, начисления компенсаций и др.

Что касается компаний, в которых имеются рабочие места с опасными или вредными условиями труда, они должны провести оценку



незамедлительно. Так же, как и с рабочими местами, позволяющими уйти работнику на досрочную трудовую пенсию по старости. Другие организации проводят спецоценку до 31 декабря 2018 года. Аттестация рабочих мест, которая была проведена в 2014 году, считается незаконной, и ее результаты не могут быть использованы. Об этом идет речь в специально изданном письме Минтруда РФ.

Сроки проведения СОУТ напрямую зависят от типа оценки – плановая или внеплановая. Плановая проводится не реже, чем один раз в пять лет. Отсчитывать пять лет нужно от дня, когда был утвержден отчет о проведении прежней специальной оценки. По желанию работодателя можно провести специальную оценку и до того момента, как истечет срок действия предыдущей. Это возможно, если условия на рабочих местах улучшены. Возникает вопрос, зачем проводить преждевременную оценку, а не подождать срока очередной? Улучшение позволит экономить на страховых взносах, на компенсациях сотрудникам и на средствах индивидуальной защиты.

Необходимость во внеплановой оценке возникает в случае смены офиса и введения в эксплуатацию новых рабочих мест. Она должна быть проведена в течение 6 месяцев со дня ввода их в эксплуатацию. Также в законе предусмотрены и другие случаи внеплановой оценки: при изменении технологического процесса; замене оборудования; при изменении составов применяемого сырья или материала; после несчастного случая на производстве или установления профессионального заболевания вследствие влияния опасных или вредных факторов; по запросу профсоюза; при смене средств индивидуальной либо коллективной защиты и др. Причем во время внеплановой оценки, ей подлежат исключительно рабочие места, которых коснулись изменения. Порядок аналогичен порядку плановой аттестации и содержится в приказе Минтруда РФ.

Очень часто можно увидеть, что несколько сотрудников работают в одинаковых условиях, выполняя те же функции, а значит и их рабочие места

идентичны. В таком случае оценку проводят в отношении 20% рабочих мест, но не меньше, чем на двух. Аналогичные означает, что места находятся в однотипных помещениях, их системы вентиляции, кондиционирования воздуха, отопление и свет одинаковы. Важно и то, что оборудование, материалы и сырье, используемые сотрудниками на аналогичных местах, должны быть однотипными, а средства индивидуальной защиты – одинаковыми.

Организации, ранее имеющие аккредитацию Минздравсоцразвития и Минтруда на деятельность по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда, являются правомочными провести специальную оценку условий труда до истечения срока действия имеющихся аттестатов аккредитации.

Особая роль в осуществлении оценки условий труда отводится профсоюзам. В состав комиссии по осуществлению специальной оценки условий труда должен обязательно входить их представитель. Кроме того, профсоюз имеет право на получение специальных разъяснений, касающихся результатов проведенной СОУТ, а в случае каких-либо сомнений в их реальности обжаловать эти результаты или инициировать проведение внеплановой проверки СОУТ.

Принципы проведения СОУТ [6]:

- организация и финансирование проведения СОУТ возлагается на работодателя;
- СОУТ проводится работодателем совместно с организацией, которая имеет аккредитацию на право проведения СОУТ;
- СОУТ проводится на основании заключенного договора гражданско-правового характера между работодателем и организацией осуществляющей СОУТ;
- СОУТ проводится на всех рабочих местах, имеющихся на предприятии работодателя с учетом особенностей, указанных в ФЗ №426 «О специальной оценке условий труда»;

- на каждом рабочем месте СОУТ проводится не реже одного раза в пять лет, если другое не указано в ФЗ №426.

Аккредитованная организация, проводящая СОУТ, обязана остановить процедуру проверки в случае если работодатель:

- а) не предоставил всю необходимую документацию;
- б) отказался обеспечить необходимые условия для проведения инструментальных или (и) лабораторных измерений и оценок факторов трудовой деятельности и производственной среды.

Аккредитованная организация, проводящая СОУТ, вправе отказаться от проведения процедуры проверки в случае если работодатель:

- а) не предоставил всю необходимую документацию;
- б) отказался обеспечить необходимые условия для проведения инструментальных или (и) лабораторных измерений и оценок факторов трудовой деятельности и производственной среды.

Для организации и проведения специальной оценки условий труда:

1. Работодателем создается комиссия по СОУТ, состоящая из представителей работодателя (специалист по охране труда в том числе), представителей профсоюза или иной представительной структуры работников (при наличии), число членов которой должно быть нечетным. Если СОУТ проводится в организациях, которые согласно законодательству РФ отнесены к субъектам малого предпринимательства, то в состав комиссии обязательно входит сам работодатель – индивидуальный предприниматель или его представители.

2. Утверждается график проведения СОУТ.

3. Работодателем утверждается состав комиссии в полном соответствии с положениями ФЗ №426.

4. Председатель комиссии – представитель работодателя.

До начала мероприятий по СОУТ комиссия утверждает перечень рабочих мест, обязательно подлежащих проверке, с обозначением аналогичных рабочих мест. Аналогичные рабочие места – рабочие места,

находящиеся в одном или нескольких однотипных помещениях, имеющих одинаковые вентиляционные системы, системы кондиционирования воздуха, освещения и отопления, на которых работниками с одинаковыми профессиями или однотипными занимаемыми должностями, в одинаковом рабочем режиме выполняются одинаковые работы при проведении однотипного технологического процесса с использованием одинаковых производственных механизмов, приспособлений, оборудования, инструментов, сырья и материалов.

Порядок проведения СОУТ следующий:

- 1) эксперт организации осуществляющей СОУТ идентифицирует все вредные и опасные факторы;
- 2) эксперт выполняет инструментальные замеры на тех рабочих местах, на которых были выявлены опасные или (и) вредные факторы производственной среды;
- 3) подведение итогов и оформление результатов СОУТ;
- 4) предоставление отчета по СОУТ в базы данных соответствующих государственных органов.

Всю процедуру проведения специальной оценки условий труда можно разделить на несколько этапов [6]:

1. Этап 1: Подготовка к СОУТ

- Создание комиссии;
- Подготовка рабочих мест;
- Подготовка первичной документации;
- Определение потенциально вредных факторов;
- Составление перечня рабочих мест.

2. Этап 2: Проведение измерений и оценок соответствия

- Оценка соответствия условий труда гигиеническим нормативам;
- Оценка обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты;

- Оценка защищенности работников средствами индивидуальной защиты;

- Оценка эффективности выданных работнику средств индивидуальной защиты.

### 3. Этап 3: Оформление материалов СОУТ

- Сведения об аттестующей организации – Протокол проведения исследований;

- Перечень рабочих мест – Протокол оценки средств индивидуальной защиты;

- Карты специальной оценки условий труда – Перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- Сводная ведомость специальной оценки условий труда – Заключение эксперта.

### 4. Этап 4: Сдача материалов специальной оценки условий труда

- Шаг 1 – направление отчета в организацию.

- Шаг 2 – Утверждение отчета членами комиссии.

- Шаг 3 – Ознакомление работников с результатами.

- Шаг 4 – Передача результатов СОУТ в государственную инспекцию труда.

Материалы по СОУТ действуют в течение пяти лет с момента ее проведения.

Результаты проведенной СОУТ оформляет в виде отчета комиссия.

Отчет подписывают все члены комиссии, а утверждает ее председатель. Член комиссии, который выражает свое несогласие с результатами СОУТ вправе изложить свое мнение в письменном виде и приложить его к отчету комиссии.

В срок не позднее тридцати дней с момента утверждения отчета о проведении СОУТ работодатель обязан ознакомить под роспись в карте СОУТ работников с ее итогами. В указанный срок не входит период временной нетрудоспособности сотрудника, его командировка или отпуск.

Отчет о результатах проведенной СОУТ состоит из [2, с. 114]:

- списка рабочих мест, на которых выполнена СОУТ;
- перечня установленных опасных или вредных факторов трудовой деятельности и производственной среды;
- карты СОУТ с приложенными к ней протоколами лабораторных и инструментальных измерений и оценок факторов трудовой деятельности и производственной среды (исключение случаи, установленные п.5 ст.8 ФЗ№426);
- сводной ведомости результатов СОУТ (исключение случаи, установленные п.5 ст.8 ФЗ №426);
- перечня мероприятий, рекомендуемых для улучшения условий труда на определенных рабочих местах (исключение случаи, установленные п.5 ст.8 ФЗ№426);
- сведений об аккредитованной организации, проводившей СОУТ с приложением, подтверждающих право осуществления СОУТ копий документов, в том числе и свидетельства об аккредитации, а также сертификатов экспертов.

Таким образом, в системе управления персоналом МЧС основными направлениями работы являются охрана труда, оценка условий труда и подбор и обучение личного состава. От качества работы по этим направлениям напрямую зависит жизнь и здоровье личного состава.

### **1.3 Направления и цели совершенствования системы управления персоналом**

Проблематика совершенствования системы управления персоналом очевидна: свыше 90% всеобщего количества работников заняты в сфере наемного труда. Одновременно с этим, для большинства разного рода компаний свойственно неумение оценивать объективной нормы собственного вноса индивида в достижение коллективного результата. Это

соединено с тем, что сотрудники образует особенно трудную для руководства социальную систему компании, владеющую уникальными вероятностями саморазвития и самоорганизации. Эта система способна выбирать и ставить перед собой конкретные цели. Она исключительно восприимчива к управленческому воздействию. Когда подобное влияние выполняется без учета определенных свойств и желаний сотрудников, тогда эффективность работы падает быстрее и резче, чем при иных видах источников. В то же самое время точные руководства и эффективные методы влияния могут дать существенное преобладание ожидаемых итогов применительно к произведенным вложениям, так сказать в долгой перспективе.

Совершенствование управления персоналом на предприятии основывается на взаимосвязанном использовании методологии управления кадрами.

Построение эффективной системы управления персоналом и ее дальнейшее совершенствование представляет собой процесс, состоящий из последовательности этапов, представленных на рисунке 1.13.

С целью совершенствования принято выделять административно-технические, экономические и психологические методы воздействия на сотрудников. С помощью их вырабатывается эффективные комплекс способов воздействия на весь коллектив компании и отдельных работников, что улучшает либо ухудшает их деятельность. Например, применение слишком больших штрафных санкций на предприятии за допущение нарушения внутреннего распорядка может послужить основанием для возникновения значительного недовольства сотрудников и даже их отток. Одновременно с этим, данное решение может благотворно повлиять на дисциплину и поспособствовать росту производительности труда. Это свидетельствует о том, что любой метод одновременно может иметь как положительное, так и негативное воздействие в целом на систему управления персоналом.

Во многом эффективность деятельности каждой организации зависит от производительности ее сотрудников. Объясняется это тем, что высокий уровень квалификации и компетенции работников, степень их удовлетворенности основными условиями труда и заработной платой напрямую влияют на степень повседневной эффективности. Одной из тенденций развития персонала является внедрение разработка и внедрение Программы развития персонала (см. рис. 1.14).



Рисунок 1.13 – Направления совершенствования системы управления [34, с.172]



На протяжении длительного времени главное место в подборе персонала занимал уровень образования человека, который намеревается поступить на работу к работодателю. Но этот критерий, хоть и важный, не должен быть ключевым. Объясняется это тем, что не всегда наличие высшего образования свидетельствует о том, что нанимаемый человек сможет эффективно выполнять свои должностные обязанности. Например, красный диплом может получить человек, который обладает такими качествами, как усидчивость и кропотливость. Но это не означает, что он сможет эффективно продавать товар и находить новых клиентов. Это обуславливает то, что внутри каждой организации необходимо разработать мероприятия по совершенствованию системы управления персоналом с учетом внутренней специфики, отраслевых особенностей и размеров организации.



Рисунок 1.14 – Пример программы по развитию персонала предприятия [34, с. 176]

Довольно часто понятие «управление» понимается как линейное руководство, при котором задачи управления персоналом ложатся на

руководителей отдельных подразделений. С одной стороны, передача части деятельности по управлению персоналом непосредственным руководителям является тенденцией времени. А с другой стороны, зачастую наблюдаются негативные явления, которые связаны с отсутствием понимания процесса управления персоналом, невозможностью получения профессиональной консультации, отсутствием методической помощи и даже делегированием функций управления руководителям, не готовым профессионально к этому. Это приводит к возникновению авторитарных методов в стиле руководства кадрами.

Авторитарный стиль руководства приводит к снижению творческой активности, инициативы и неудовлетворенности своей работой персонала. В то время как постановка целей и задач управления персоналом делает акцент на противоположном результате как наиболее эффективном методе руководства.

Система управления персоналом организации должна нести в себе стимулирующие содержание, то есть главная ее задача состоит в том, чтобы выбирать и использовать наиболее эффективные стимулы и методы стимулирования.

Таким образом, важнейшая задача управления персоналом – обеспечить соответствие как качественных, так и количественных характеристик сотрудников целям предприятия. Направления совершенствования системы управления персоналом разнообразны. Их наличие, а также вариации зависят от финансовых возможностей и индивидуальных особенностей организации.

Совершенствование системы управления персоналом – не самоцель. Если к этому вопросу подойти не формально, эффективно действующая рассматриваемая система позволит на 100% использовать имеющийся кадровый потенциал и свести к минимуму текучесть кадров. Не существует единых рекомендаций по тому, как и в каких пропорциях использовать те возможности по управлению персоналом, которые дают применение тех или

иных методов. Для каждого предприятия пропорции, определяющие оптимальное соотношение между теми и другими методами, подбираются в индивидуальном порядке, с учетом как специфики и особенностей производства, так и кадрового состава, его реальных потребностей.

Таким образом, подводя итог главе, можем сказать, что совершенствование системы управления персоналом представляет собой многоэтапный процесс. С учетом специфики деятельности предприятия необходимо подбирать конкретные шаги и методы по совершенствованию системы УП. Поэтому, перед разработкой предложений по совершенствованию, необходимо провести анализ существующей системы с целью выявления сильных и слабых ее сторон.

## 2 Специфика управления персоналом в пожарной части

### 2.1 Система управления персоналом в ПЧ-1 г. Анжеро-Судженска

Рассматриваемая в данной работе организация – пожарная часть № 1 (ПЧ–1) города Анжеро–Судженска. Структура управления данной организацией представлена на рисунке 2.1



Рисунок 2.1 – Структура ПЧ–1 г. Анжеро–Судженска

Начальника части назначает, равно как и освобождает от занимаемой должности начальник главного управления МЧС России по Кемеровской области.

Начальник ПЧ-1 города Анжеро-Судженска организует оперативно-служебную деятельность и осуществляет общее руководство частью в соответствии с положениями ФЗ № 69 «О пожарной безопасности». Также его деятельность соответствует с требованиям руководящих документов МВД и МЧС России, Главного Управления МЧС России по Кемеровской области.

К функциональным обязанностям начальника ПЧ–1 относятся:

- планирование и анализ оперативно–служебной деятельности части в соответствии с задачами и функциями, возложенными на подразделения ГПС МЧС России;
- разработка должностных инструкций сотрудникам части и своим заместителям. Осуществление контроля за выполнением сотрудниками закрепленных служебных обязанностей.

Работой с персоналом в пожарной части занимается заместитель начальника пожарной части. В его обязанности входит издание приказов по увольнению и приему сотрудников, он же проверяет кандидатов на вакантную должность на профессиональную пригодность.

Адаптация сотрудников после приема в часть также организуется заместителем начальника. Он раздает соответствующие распоряжения, проводит первичный инструктаж. Для дальнейшей адаптации сотрудник передается в подчинение начальнику дежурной смены.

Также заместитель начальника пожарной части вместе с начальником проводят проверку условий труда, раздает соответствующие распоряжения по своевременному контролю работоспособности всех систем, оборудования и техники.

Стимулирование работников пожарной службы проводится на уровне Министерства. Порядок оплаты труда, компенсаций, льгот устанавливаются приказами вышестоящих органов.

Как уже было сказано выше, основным направлением по работе с персоналом в ПЧ-1 является охрана труда персонала. Сотрудники регулярно подвергают свою жизнь и здоровье опасности, поэтому этот вопрос имеет для руководства части первостепенное значение. Рассмотрим текущую работу по охране труда в ПЧ-1.

## **2.2 Мероприятия по охране труда в ПЧ**

В течение 2015 года в ПЧ-1 города Анжеро-Судженска в целях управления организацией охраны труда проведена определённая работа по предотвращению несчастных случаев и недопущению нарушений требований законодательных, нормативных и других правовых документов по охране труда.

Разработаны документы по охране труда:

- «План мероприятий Пожарной части № 1 г. Анжеро-Судженска по улучшению состояния охраны труда на 2016 год»;
- «Программа вводного инструктажа и первичного инструктажа на рабочем месте по охране труда для личного состава Пожарной части № 1 г. Анжеро-Судженска»;

Переработаны документы по охране труда:

- приказ об организации проведения инструктажей по охране труда в Пожарной части № 1 г. Анжеро-Судженска;
- приказ о назначении ответственных лиц за проведение вводного, первичного на рабочем месте, повторного, внепланового и целевого инструктажей по охране труда в Пожарной части № 1 г. Анжеро-Судженска;

– приказ о назначении ответственных лиц за пожарную безопасность (в связи с организационно–штатными изменениями) в Пожарной части № 1 г. Анжеро–Судженска;

– 6 инструкций по охране труда.

В системе служебной подготовки проведены:

– занятия с личным составом Пожарной части № 1 г. Анжеро–Судженска по изучению «Анализа состояния охраны труда и техники безопасности за 2014 год»;

– повторные инструктажи по охране труда.

Во исполнение приказа УОП МЧС России от 04.09.2007 № 476 ежедневно проводится инструктаж личного состава по охране труда при обращении с ядовитыми техническими жидкостями.

Во исполнение распоряжения ДПСС МЧС России от 04.03.2011 № 18–35–803 «О принятии мер по соблюдению правил охраны труда при обслуживании личного автотранспорта» проведены внеплановые инструктажи по охране труда при обслуживании служебного и личного автотранспорта, а также руководством подразделений усилен контроль за подсоединением газоотводов к выхлопным трубам пожарной техники в течении дежурных суток.

Во исполнении Указания ДПСС МЧС России от 28.07.2011 № 18–2–7–3125 «Об охране труда» выполнены следующие мероприятия:

– со старшими мастерами базы ГДЗС проведены внеплановые и целевые инструктажи по выполнению требований безопасности и охраны труда при проведении работ по наполнению баллонов воздухом;

– у старших мастеров базы ГДЗС допущенных к эксплуатации баллонов, проведена внеочередная проверка знаний, требований безопасности и охраны труда при проведении работ по наполнению баллонов воздухом;

- в соответствии с графиком проводились необходимые регламентные работы по техническому обслуживанию воздушных наполнительных станций;

- приняты все необходимые меры по недопущению нарушения техники безопасности личным составом Пожарной части № 1 г. Анжеро–Судженска при проведении работ по наполнению баллонов воздухом;

- проведены дополнительные занятия с принятием зачётов по изучению «Правил по охране труда в подразделениях Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (ПОТ РО–01–2002)», «Наставления по газодымозащитной службе ГПС МВД России», утверждённого приказом МВД России от 30.04.1996 № 234.

Проведена работа по улучшению состояния охраны труда в Пожарной части № 1 г. Анжеро–Судженска:

- проведены 2 практические тренировки личного состава по обеспечению безопасной и быстрой эвакуации из здания Пожарной части № 1 г. Анжеро–Судженска при пожаре;

В Пожарной части № 1 г. Анжеро–Судженска проведена работа по приведению в соответствие с требованиями «Правил по охране труда в подразделениях ГПС МЧС России» (ПОТ РО–01–2002) зданий, сооружений и помещений подразделений управления:

- проведены испытания страхующего оборудования и перезакладка предохранительных подушек учебных башен;

- произведено испытание пожарно–технического и аварийно–спасательного оборудования.

В течение года организовано и проведено обучение 2–х сотрудников нештатной службы охраны труда, из числа руководителей и ответственных за охрану труда.



Таким образом, можно сделать вывод о том, что в ПЧ-1 города Анжеро-Судженска ведется постоянная работа по охране труда персонала – издаются и обновляются в соответствии с действующим законодательством приказы, сотрудники отправляются на обучение.

### **2.3 Обеспечение безопасности персонала в чрезвычайных ситуациях в ПЧ**

Сбор и выезд по тревоге караула ПЧ-1 города Анжеро-Судженска обеспечивается в следующем порядке. Личный состав, находящийся на дежурстве, по сигналу «Тревога» прибывает к пожарным автомобилям. При этом освещение в караульном помещении, а также в гараже включается автоматически. Пути следования должны быть свободными. Запрещается оставлять на них личные или общие вещи.

Во время посадки в пожарный автомобиль личному составу запрещается пробегать перед автомобилями, которые выезжают по тревоге. При посадке вне здания гаража сначала осуществляется выезд автомобилей на площадку и только после этого выход на нее и посадка в автомобиль личного состава.

Перед началом движения водителю необходимо убедиться, что все двери кабины и кузова закрыты. Они не могут быть открыты по ходу движения. Только после занятия всем личным составом мест в автомобиле и закрытия всех дверей посадка считается завершенной.

В пожарных автомобилях разрешается находиться лицам, не входящим в число личного состава ПЧ только в том случае, если они указывают направление движения к месту вызова (пожара).

Специальная световая и звуковая сигнализация должна быть обязательно включена в момент выезда из гаража и на всем пути следования к месту пожара. При этом водитель может воспользоваться правом

приоритетного проезда с включенными спец. сигналами только в том случае, когда убедится, что ему уступают дорогу.

По прибытии на место вызова, личный состав покидает автомобиль только по приказу старшего должностного лица, который прибыл во главе караула.

Непрерывно, с момента выезда на пожар и до момента его окончательной ликвидации ведется разведка пожара. Для этого формируется звено газодымозащитной службы в состав которого входит не менее трех человек. Они могут иметь на вооружении СИЗОД. В случае работы на сложных сооружениях, таких как подземные фойе, кабельные тоннели и т.п., звено может формироваться в составе до пяти человек.

Возможно формирование группы газодымозащитной службы из двух человек в случае проведения разведки без применения СИЗОД.

При нахождении звена ГДЗС в задымленной зоне, личному составу ПЧ-1 необходимо соблюдать следующие требования:

- стараться передвигаться вдоль стен с оконными проемами или вдоль капитальных стен;
- следить за поведением несущих конструкций во время движения, а также следить за возможностью быстрого распространения огня и за угрозой обрушения или взрыва;
- докладывать о неисправностях или иных неблагоприятных обстоятельствах для звена ГДЗС на пост безопасности и принимать решения по обеспечению максимальной безопасности личного состава звена;
- только по согласованию с администрацией объекта и с соблюдением рекомендованных ею правил безопасности входить в помещения, где имеются аппараты (сосуды) под высоким давлением, установки высокого напряжения, взрывчатые, отравляющие, радиоактивные, бактериологические вещества.

Для определения характера опасных веществ, уровня их распространения, мер безопасности, личному составу ПЧ-1 в ходе

проведения разведки пожара необходимо привлекать все службы и основных сотрудников объекта, на котором возникла ЧС.

Сотрудники ПЧ-1 обязаны определять обстановку на объекте, состояние людей, которым требуется помощь. По полученным данным принимаются решения о порядке спасания граждан и имущества, а также о принятии защитных мер от факторов пожара для спасаемых.

Личный состав ПЧ-1 обязан оказать первую помощь пострадавшим при пожаре до прибытия медицинского персонала. Доврачебную помощь необходимо проводить в безопасном месте.

В случае спасания людей и имущества с высоты используются специальные средства, которые должны предварительно пройти испытания и получить соответствующие сертификаты. Такими средствами могут являться пневматические прыжковые спасательные устройства, автолестницы и автоподъемники пожарные, спасательные рукава, спасательные веревки, переносные ручные пожарные лестницы.

Веревки, которые намокли использовать для спасания запрещено. Также запрещается использовать веревки, которые предназначены для других целей, не состоящие в расчете боевой бригады.

Если извлечение потерпевших, которые находятся в условиях вынужденной изоляции невозможно немедленно, то необходимо с целью обеспечения выживания пострадавших обеспечить подачу к ним чистого воздуха, а также по возможности питьевой воды и пищи.

При проникновении личного состава ПЧ-1 г. Анжеро-Судженска к потерпевшим производятся необходимые сдвигание, подъем обрушенных строительных конструкций, перекусывание арматуры. В этих случаях применяется индивидуальный инструмент личного состава ПЧ-1 и механизированный инструмент общего назначения.

До приказа непосредственного начальника или оперативного должностного лица подача огнетушащего средства не производится. С целью

исключения возможности разрыва рукавов, гидроударов, вода в рукавные линии должна подаваться с постепенным повышением давления.

Крышку пожарного гидранта необходимо открывать ломом или специальным крюком. При открытии необходимо следить за попаданием крышки на ноги.

При боевом развертывании, прокладка рукавных линий личным составом ПЧ-1, в случае угрозы взрыва, осуществляется перебежками или переползаниями с использованием имеющихся укрытий и средств защиты. Возможно развертывание под прикрытием бронешитов, бронетехники и автомобилей.

При установке ручных пожарных лестниц необходимо следить за тем, чтобы они не попадали в зону горения при возможном развитии пожара, а также не попадали в зону, которая может быть отрезана огнем.

При перемещении ручных пожарных лестниц необходимо передать информацию об этом лицам, которые поднялись по ним. При этом необходимо сообщить о новом месте их установки.

Установка пожарных автомобилей поперек проезжей части запрещается. Остановка на проезжей части улицы, дороги, при создании помех для движения транспортных средств допускается только по приказу оперативных должностных лиц или начальника караула. В таком случае на пожарном автомобиле необходимо включить аварийную световую сигнализацию.

В ночное время стоящий пожарный автомобиль необходимо освещать бортовыми, габаритными или стояночными огнями.

В зданиях, где производится хранение или работа с веществами, которые при горении могут выделять химически опасные вещества работа личного состава ПЧ-1 г. Анжеро-Судженска должна осуществляться исключительно в специальных защитных комплектах и СИЗОД. С целью снижения концентрации паров, помещения орошаются распыленной водой.

Пожарные автомобили необходимо располагать с наветренной стороны на расстоянии не ближе 50м от горящего объекта.

С целью индивидуальной защиты личного состава ПЧ-1 г. Анжеро-Судженска от тепловой радиации используются теплоотражающие костюмы. С целью защиты от механических факторов используется специальное снаряжение, защитная металлическая сетка с орошением, асбестовые или фанерные щитки, прикрепленные к стволам, асбоцементные листы, ватная одежда.

Индивидуальная защита личного состава ПЧ-1 г. Анжеро-Судженска при работе на участках с сильным тепловыделением осуществляется путем применения стволов распылителей, а групповая защита людей и техники – с помощью водяных завесов через распылители турбинного типа.

Во время работы на крыше и на перекрытиях внутри зданий следует следить за состоянием несущих конструкций. В случае угрозы обрушения сотрудник ПЧ-1 г. Анжеро-Судженска немедленно должен отойти в безопасное место.

Запрещено использовать лифты для подъема личного состава или оборудования при тушении пожаров в высотных зданиях.

При работе на высоте следует применять страхующие приспособления, исключающие падение.

Запрещается оставлять пожарный ствол без надзора даже после прекращения подачи воды, а также нахождение личного состава ПЧ-1 г. Анжеро-Судженска на обвисших покрытиях и на участках перекрытий с признаками горения.

Запрещается тушение горючих газов, а также паров горючих жидкостей, которые выходят под давлением из трубопроводов или аппаратуры без соответствующего согласования с руководством или уполномоченным лицом организации, в которой происходит пожар. Необходимо в первую очередь принять меры по прекращению выхода

указанных веществ, затем обеспечить охлаждение оборудования или трубопровода и самих конструкций, в которых оно располагается.

Запрещается применять пенные огнетушители для тушения веществ и материалов, взаимодействие которых с пеной может привести к вскипанию, выбросу, усилению горения, а также для тушения горящих приборов и оборудования, которое может находиться под напряжением.

Для предотвращения и сокращения вероятности взрыва при ликвидации пожаров в помещениях где возможно выделение горючей пыли, подачу воды необходимо осуществлять распыленными струями.

Личный состав ПЧ-1 г. Анжеро-Судженска на пожаре обязан постоянно следить за состоянием электрических проводов на позициях ствольщиков, при разборке конструкций здания, установке ручных пожарных лестниц и прокладке рукавных линий и своевременно докладывать о них РТП и другим должностным лицам, а также немедленно предупреждать участников тушения пожара, работающих в опасной зоне.

Водителям при работе на пожаре запрещается без команды РТП и должностных лиц перемещать пожарные автомобили, мотопомпы, производить какие-либо перестановки автолестниц и автоподъемников, а также оставлять без надзора автомобили, мотопомпы и работающие насосы.

При работе с переносным пожарным лафетным стволом необходимо:

- выбрать ровную площадку для его установки;
- убедиться в надежности крепления ствола на лафете;
- подавать воду в рукавную линию, обеспечивающую его работу,

обязательно убедившись в полной готовности к работе ствольщика и подствольщика.

Ликвидация горения в организации или в здании, где находятся установки (сосуды) под высоким давлением, производится после получения

информации от администрации предприятия о виде установок (сосудов), их содержимом.

При ликвидации горения в помещениях с электроустановками, в помещениях с взрывоопасной средой, а также в подземных сооружениях метрополитенов, личному составу ПЧ-1 г. Анжеро-Судженска, участвующему в тушении пожара, запрещается самовольно проводить какие-либо действия по обесточиванию электролиний и электроустановок, а также применять огнетушащие вещества до получения, в установленном порядке, письменного допуска от администрации организации на тушение пожара.

Включение и выключение из СИЗОД, одевание и снятие защитных костюмов необходимо производить в установленных безопасных местах. Выключение из СИЗОД производится исключительно после снятия защитных костюмов.

У входа в опасную зону (здание, помещение) выставляется пост безопасности, возглавляемый лицом среднего или старшего начальствующего состава ПЧ-1 г. Анжеро-Судженска, где заполняется Журнал учета работы личного состава ПЧ-1 г. Анжеро-Судженска в условиях радиации.

В ходе разборки конструкций, их необходимо складывать так, чтобы острые и колющие стороны и края были направлены вниз. При этом запрещено загромождать подходы и проезды к месту выполнения работ.

Работы по вскрытию кровли или покрытия проводятся группами по 2–3 человека. Работающие обязаны страховаться спасательными веревками или пожарными поясными карабинами. Не допускается скопление личного состава ПЧ-1 г. Анжеро-Судженска в одном месте кровли.

При разборке строительных конструкций, во избежание падения высоких вертикальных сооружений (труб, антенных устройств и т.п.), нельзя допускать нарушения их креплений (опор, растяжек, распорок и т.п.). В

случае необходимости, сваливание дымовых (печных) труб, обгоревших опор или частей здания должно производиться под непосредственным руководством оперативных должностных лиц и после удаления из опасной зоны всех людей и техники.

При работе цепными пилами или отрезным кругом необходимо избегать заклинивания или зажима инструмента в пропилах.

К управлению автолестницами и автоподъемниками допускаются водители, прошедшие курс обучения по соответствующей программе и получившие удостоверение на право работы на автолестнице (автоподъемнике). Подготовка автолестницы (автоподъемника) к работе и порядок работы осуществляются в соответствии с инструкцией завода изготовителя и настоящих Правил.

Установка автолестниц должна производиться у зданий на расстоянии, обеспечивающем выдвигание колен в пределах допустимого угла наклона. Выдвигание автолестницы производится на 1,0–1,5 метра выше карниза кровли (площадки, ограждения и т.п.). После выдвигания на заданную длину, автолестница должна быть посажена на замыкатели (где они имеются).

При работе с автолестницей, опертой на строительные конструкции, двигатель необходимо выключить. При работе автолестницы, снабженной люлькой, двигатель не выключается.

Подъем (спуск) людей по маршу автолестницы, при неприслоненной вершине и угле наклона до  $50^\circ$ , разрешается одному человеку, а при угле свыше  $50^\circ$  – одновременно не более двух человек. По прислоненной лестнице личный состав ПЧ-1 г. Анжеро-Судженска может перемещаться цепочкой с интервалом не менее 3м, а при переносе тяжестей массой 100–120кг – с интервалом не менее 8 метров. При этом необходимо передвигаться не в такт, чтобы не возникло резонансных колебаний лестницы.



Площадка, где устанавливается автолестница (автоподъемник), должна иметь уклон не более 6°, твердое покрытие или твердый грунт. При установке на мягком грунте под опорные диски подкладываются специальные подкладки, входящие в комплект автолестницы (автоподъемника).

Руководитель подразделения ГПС, принимавшего участие в тушении пожара, после его ликвидации обязан:

- проверить наличие личного состава подразделения ГПС, а также размещение и крепление ПТВ на пожарных автомобилях;
- принять меры по приведению в безопасное состояние используемых при тушении пожара гидрантов.

Таким образом, можно говорить о достаточно высокой степени обеспечения безопасности личного состава в ПЧ-1 города Анжеро-Судженска. Однако, при этом всегда можно предложить мероприятия по совершенствованию охраны труда в данной организации, т.к. жизнь и здоровье личного состава являются высшей ценностью для руководства МЧС.

### **3. Совершенствование системы управления персоналом в области охраны труда в ПЧ–1 города Анжеро–Судженска**

#### **3.1 Мероприятия по улучшению системы управления персоналом в области охраны труда в ПЧ–1 города Анжеро–Судженска**

В качестве направления по совершенствованию системы управления персоналом в области охраны труда в ПЧ-1 города Анжеро-Судженска предлагается проведение в части учений.

Учения представляют собой наиболее эффективную форму подготовки организации, ее руководства, персонала к действиям в условиях чрезвычайных ситуаций. Для структуры МЧС, сотрудники которой постоянно оказываются в таких ситуациях, это особенно актуально.

Учения предоставляют возможность отработать на практике весь комплекс мероприятий РСЧС и ГО с учётом особенностей территориального размещения, специфики производства и других факторов, присущих конкретному объекту.

Учения в ПЧ-1 города Анжеро-Судженска будут проводиться в целях:

- привития и совершенствования практических навыков личному составу, специалистам, руководящему составу в осуществлении мероприятий по решению стоящих перед ними задач;
- определения, а также уточнения ранее установленных обязанностей и функций личного состава ПЧ-1 города Анжеро-Судженска;
- отработки взаимодействия с городскими, отраслевыми, и другими органами управления города Анжеро-Судженска;
- определения состояния и возможностей структурных подразделений ПЧ-1 города Анжеро-Судженска к выполнению возложенных на них функций;
- проверки полноты и реальности планов действий в ЧС (планов ГО и планов предупреждений и действий в чрезвычайных ситуациях);

- проверки эффективности выполненных и намеченных к выполнению мероприятий по повышению устойчивости объекта к функционированию в ЧС;
- подготовки предложений по дальнейшему повышению безопасности и готовности ПЧ-1 города Анжеро-Судженска к функционированию;
- исследования различных аспектов проблем безопасности деятельности личного состава ПЧ-1 города Анжеро-Судженска;
- защиты персонала и подготовки объекта к функционированию в ЧС.

Сущность учений заключается в действиях его участников по выполнению мероприятий, предусмотренных планом действий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций объекта экономики.

Назначение учений заключается в подготовке их участников к выполнению возлагаемых на них задач в условиях ЧС, а также в проверке эффективности и полноты разрабатываемых и осуществляемых мероприятий по предотвращению ЧС, защите персонала, повышению устойчивости функционирования объекта в ЧС.

Район, в котором планируется проведение учения, включает территорию объекта с находящимися на ней сооружениями, зданиями, средствами связи и оповещения, коммунально-энергетическими сетями, автоматическими системами управления производством, пунктом управления, защитными сооружениями. Отдельные вопросы учения будут отрабатываться на прилегающей территории. Также возможна отработка некоторых вопросов на имеющихся в распоряжении объекта за его пределами натуральных участках.

Заблаговременная и тщательная организация и подготовка учения призваны обеспечить высокую готовность руководства и посреднического аппарата, всех участников к качественному выполнению своих задач и обязанностей, разработку соответствующих документов на его проведение, а

также создание надлежащей учебно-материальной базы для методически грамотной отработки учебных вопросов и в целом повышение готовности объекта к решению задач РСЧС и ГО.

Достижение целей учения и эффективность проводимых в ходе учения мероприятий зависит от качества и своевременности выполнения подготовительных мероприятий.

К организации и проведению учений в ПЧ-1 города Анжеро-Судженска будут предъявляться следующие требования:

- соответствие разрабатываемых документов и действий участников учения требованиям директивных и нормативных документов по вопросам предупреждения, снижения тяжести и ликвидации последствий ЧС, а также подготовки и проведения учений;

- учет особенностей и реального состояния готовности объекта к функционированию в ЧС, уровня подготовки его руководства и специалистов к действиям в ЧС, а также возможностей объекта по материальному обеспечению учения;

- создание тактической обстановки на учении, максимально приближенной к реально возможной и позволяющей отрабатывать задачи, стоящие перед всеми привлекаемыми на учение категориями обучаемых, как правило, на собственной материально–производственной базе;

- исключение возможности возникновения в ходе подготовки и проведения учения ситуаций, которые могут привести к человеческим жертвам, ущербу производству, ухудшению условий работы персонала.

В ходе учений целесообразно предусматривать выполнение практических мероприятий в целях:

- привития практических навыков исполнителям этих мероприятий;

- ознакомления с опытом выполнения указанных мероприятий путем демонстрации хода и результатов работы специалистам, на которых возлагается выполнение подобных мероприятий в подведомственном им

хозяйстве, что позволит изучить опыт, а также критически оценить его, предложить наиболее эффективные способы решения конкретных задач. При этом в ряде случаев может быть реально повышена безопасность и готовность соответствующих участков производства предприятия к функционированию в ЧС уже в ходе учения;

- уточнения временных показателей и нормативов, заложенных в планах действий в ЧС.

Подготовка учений включает в себя:

- определение исходных данных;
- разработку учебно–методических документов;
- подготовку участников учений;
- подготовку мест проведения учений;
- материальное и техническое обеспечение учений.

Исходные данные включают:

- тему;
- цели;
- этапы и учебные вопросы;
- состав участников;
- продолжительность и сроки проведения учений;
- места проведения учений.

Тема учения, если она не определена в плане основных мероприятий города по вопросам ГО, предупреждению и ликвидации ЧС на очередной год и не установлена вышестоящим начальником, определяется руководителем учения. Она может предусматривать отработку вопросов, связанных с функционированием объекта при угрозе и возникновении ЧС. Например: «Обеспечение защиты персонала и устойчивого функционирования объекта в условиях возникновения ЧС в городе (указывается характер ЧС) при ликвидации ее последствий».

Тема может охватывать вопросы функционирования объекта в условиях, когда источниками ЧС являются аварии и катастрофы, возникшие

исключительно на данном предприятии. Например: «Обеспечение устойчивого функционирования объекта при возникновении аварий и катастроф в подведомственном хозяйстве, а также при ликвидации их последствий».

Возможна постановка темы, объединяющей содержание двух предыдущих вариантов. Например: «Организация проведения мероприятий по ликвидации последствий производственных аварий и катастроф на объекте, а также обеспечению устойчивости его функционирования при угрозе возникновения и в условиях ЧС в городе».

Формулировка темы может быть направлена, на решение объектом всего комплекса задач в обстановке ЧС в целом и локальных задач отдельно. Например: «Организация защиты персонала объекта при возникновении ЧС (указывается вид ЧС) » или «Организация функционирования объекта в условиях нарушения электроснабжения (водоснабжения, подачи топлива, ГСМ и т.п.)».

Количество этапов, их содержание и продолжительность определяются, исходя из темы и целей учения, а также из его продолжительности.

Рассмотрим этапы учения по теме «Организация проведения мероприятий по ликвидации последствий производственных аварий и катастроф на объекте, а также обеспечению устойчивости его функционирования при угрозе возникновения и в условиях ЧС в городе».

1 этап – «Организация проведения мероприятий по обеспечению защиты персонала и устойчивости функционирования объекта при угрозе возникновения ЧС».

2 этап – «Оценка последствий ЧС для объекта. Проведение мероприятий по обеспечению защиты и жизнедеятельности персонала, устойчивого функционирования объекта в условиях ЧС».

3 этап – «Проведение работ по ликвидации последствий аварий и катастроф на объекте, а так же ЧС в городе. Обеспечение производственной

деятельности объекта в условиях сложившейся обстановки».

Учебные вопросы 1 этапа:

- оповещение руководства, сбор участвующих в учении сотрудников, личного состава, штаба ГОЧС, служб гражданской обороны объекта;
- пункт управления: приведение в готовность и организация работы на нем;
- приведение в готовность средств индивидуальной и коллективной защиты;
- анализ мероприятий по повышению устойчивости функционирования объекта в чрезвычайной ситуации;
- приведение в готовность сил и средств для организации наблюдения и разведки,
- проведение в готовность сил и средств для проведения спасательных и других неотложных работ.

Учебные вопросы 2 этапа:

- оповещение персонала об авариях и катастрофах на объекте;
- информирование персонала об угрозе воздействия поражающих факторов ЧС, происшедших за пределами территории объекта;
- организация защитных мероприятий от воздействия поражающих факторов ЧС для персонала;
- сбор и обобщение данных об обстановке на объекте учения;
- оценка состояния объекта учения и его возможностей по выполнению своих функций в условиях ЧС;
- подготовка и принятие решения руководителем по действиям в условиях чрезвычайной ситуации;
- определение режимов работы персонала объекта учений в условиях сложившейся обстановки.

Учебные вопросы 3 этапа:

- организация и ведение разведки в очагах поражения;

- принятие решений на проведение спасательных и других неотложных работ;
- управление проведением спасательных и других неотложных работ;
- определение величины потерь среди персонала и материального ущерба производству;
- разработка предложений и принятие решений на восстановление поврежденных, обеспечение производственной деятельности сохранившихся и восстанавливаемых элементов производства;
- организация функционирования объекта в условиях сложившейся обстановки.

Рассмотренным этапам и учебным должен предшествовать этап, не связанный с конкретной обстановкой. Он может быть проведен, как накануне учения, так и в начале его и сформулирован в следующей редакции: «Анализ состояния безопасности объекта и его подготовленности к функционированию в ЧС».

Учебные вопросы этого этапа:

- анализ вероятности возникновения аварий и катастроф на данном объекте и соседних предприятиях и их возможные последствия для персонала и производства;
- анализ последствий возможных перебоев в работе объекта для функционирования отрасли, жизнедеятельности населения и народного хозяйства города;
- готовность объекта к работе в ЧС и состояние работы по дальнейшему повышению устойчивости его функционирования;
- анализ состояния и перспектив обеспеченности персонала объекта коллективными и индивидуальными средствами защиты;
- оценка эффективности проведенных и хода выполнения



запланированных мероприятий по повышению безопасности и устойчивости функционирования объекта в ЧС;

– состояние подготовки командно–начальствующего состава, специалистов, формирований и персонала объекта к действиям в ЧС.

Отработка такого этапа и его учебных вопросов позволит руководству учения и посредникам до введения обучаемых в обстановку, созданную на учении, углубить знания особенностей и состояния готовности объекта, его сил и средств к функционированию в ЧС и с учетом этого обстоятельства строить свою работу на учении. При подготовке и в ходе отработки этапа, обучаемые глубоко анализируют и оценивают различные аспекты безопасности и готовности объекта к работе в ЧС по вопросам, входящим в их компетенцию, уясняют свою и подведомственного хозяйства роль и место в проводимой на предприятии работе в области безопасности. Все это создает предпосылки для более плодотворной работы на учении всех его участников.

Одновременно с определением этапов и учебных вопросов проводится расчет необходимого для их отработки времени.

Таким образом в данном параграфе в качестве совершенствования системы управления персоналом в ПЧ-1 посредством охраны труда было предложено проведение учений с личным составом, разработаны этапы учения, вопросы каждого этапа и даны рекомендации по разработке и проведению мероприятий учения.

### **3.2 Расчет экономической эффективности предлагаемых мероприятий**

Проведем расчет экономической эффективности разработанных мероприятий по проведению учений в ПЧ-1 города Анжеро-Судженска. Перед нами стоит следующая задача:

Необходимо определить экономическую эффективность предложенных мероприятий по улучшению системы управления персоналом в области охраны труда. Для этого будут определены следующие показатели: годовой экономический эффект; общая экономическую эффективность, а также срок окупаемости проводимых мероприятий.

Исходные данные:

Эксплуатационные расходы на проведение предложенных учений в течение года составят 950 тыс. руб.

Капитальные вложения в указанные мероприятия составят 1850 тыс. руб.

Прогнозируется, что за счет снижения травматизма, компенсационных выплат и высвобождения работников произойдет экономия фонда оплаты труда в размере 510 тыс. руб.

Относительная экономия условно-постоянных расходов за счет снижения травматизма и повышения качества действий личного состава составит 430 тыс. руб.

Сокращение потерь и непроизводительных расходов, вызванное улучшением социальных показателей составит 177,1 тыс. руб.

Произведем расчет. Для вычисления годового экономического эффекта, полученного за счет совершенствования системы управления персоналом посредством охраны труда будем использовать формулу:

$$\text{Эг} = \text{P} - (\text{C} + \text{ЕнК}), \quad (3.1)$$

где P – полученный экономический результат, руб.;

C – эксплуатационные расходы на проведение предложенных учений в течение года;

$\text{Ен} = 0,08$  – нормативный коэффициент экономической эффективности для капитальных вложений на осуществление мероприятий по улучшению условий труда;

K – капитальные вложения в мероприятия.

Экономический результат, связанный с проведением мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом посредством развития охраны труда вычислим по формуле:

$$\text{P} = \text{Эз} + \text{Эу.п.} + \text{Эс}, \quad (3.2)$$

где Эз – экономия фонда оплаты труда от снижения травматизма, компенсационных выплат, высвобождения работников, которая вызвана повышением качества выполняемых личным составом функций, руб.;

Эу.п – относительная экономия условно-постоянных расходов, руб.;

Эс – сокращение потерь и непроизводительных расходов, вызванное улучшением социальных показателей, руб.;

$$\text{P} = 510 + 430 + 177,1 = 1117,1 \text{ (тыс. руб.)}$$

$$\text{Эг} = 1117,1 - (950 + 0,08 * 1850) = 19,1$$

Для определения общей экономической эффективности капитальных вложений в предлагаемые мероприятия воспользуемся следующей формулой:

$$\text{Эк} = (\text{P} - \text{C}) / \text{K} \quad (3.3)$$

Полученный показатель эффективности капитальных вложений сопоставляется с нормативным значением. Если  $\text{Эк} > \text{Ен} = 0,08$ , то капитальные вложения признаются эффективными.

В нашем случае:

$$\text{Эк} = (1117,1 - 950) / 1850 = 0,090324 > 0,08,$$

Можем сделать вывод об эффективности капитальных вложений.

Срок окупаемости капитальных вложений представляет собой величину, обратную экономической эффективности. Соответственно, для его вычисления используем следующую формулу:

$$T = K / (P - C) = 1 / \text{Эк} \quad (3.4)$$

Рассчитанный по данной формуле срок окупаемости сравнивается с нормативным (12,5 лет). В нашем случае получаем:

$$T = 1 / 0,090324 = 11,07125 < 12,5.$$

Срок окупаемости составил чуть более 11 лет. Для предлагаемых мероприятий это значение меньше нормативного. Можем сделать вывод об эффективности капитальных вложений.

Таким образом, можно сделать вывод об экономической эффективности предлагаемых мероприятий, не говоря уже о том, что жизнь и здоровье людей являются наивысшей ценностью.

## **Заключение**

В ходе написания настоящей работы была проанализирована система управления персоналом в Пожарной части №1 города Анжеро–судженска. В первую очередь, в связи со спецификой деятельности организации, мы рассматривали охрану труда, как один из элементов системы управления персоналом в данной организации. В результате анализа были разработаны рекомендации по совершенствованию охраны труда в организации и произведен расчет экономической эффективности внедряемых мероприятий.

Профессиональная подготовка спасателей и пожарных представляет собой особую неотъемлемую сферу деятельности МЧС России. Система развития и совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков у спасателей и пожарных имеет определенную специфику.

В работе предлагается разработать систему организации и проведения учений, которые будут направлены на дополнительную подготовку личного состава ПЧ-1 города Анжеро-Судженска безопасным действиям при ликвидации пожаров.

Предлагаемые учения будут состоять из трех этапов. В ходе выполнения работы для каждого из этапов разработаны вопросы и мероприятия.

Руководителям ПЧ-1 города Анжеро-Судженска важно знать общие и частные аспекты организации учебно-тренировочных занятий с применением средств и методов в системе профессиональной подготовки в условиях дефицита времени. Это объясняется тем, что деятельность спасателей и пожарных сопряжена в ряде случаев с отрицательными факторами кризисных ситуаций, значительными физическими нагрузками. Данная проблема также связана с тем, что необходимо оперативно выполнять задачи по спасению людей в чрезвычайных ситуациях, в обстановке нервно–психического и эмоционального напряжения, стресса, в непосредственной близости с телами погибших и травмированными людьми. Все это требует от

спасателей и пожарных высокой мобилизации физических качеств, воли и психомотивации.

Поэтому, критически оценивая опыт профессиональной подготовки спасателей и пожарных иностранных государств, специальных подразделений, опыт физической подготовки Вооруженных Сил Российской Федерации, необходимо развивать такие физические качества у сотрудников пожарно–спасательных формирований, которые способствуют успешному выполнению профессиональных задач.

Профессиональная деятельность спасателей и пожарных свидетельствует о том, что в каждом конкретном случае им приходится осуществлять соразмерность двигательных действий на основе применения специальной и общефизической подготовки. Поэтому построение учебно–тренировочного процесса с применением физических и психологических нагрузок, в сочетании с заранее смоделированными экстремальными факторами, существенно могут влиять на работоспособность, функциональное и психическое состояние и в целом повышать профессиональное мастерство спасателей и пожарных.

## Список использованной литературы

1. Абрамов В.В. Безопасность жизнедеятельности: учебное пособие. / В.В. Абрамов. – СПб.: Изд-во СПбГУП, 2006. – 365 с.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: учебник для вузов / Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин. – М.: ЮНИТИ, 2010. – 560 с.
3. Балакирева О.В., Фролова Е.А. Совершенствование системы управления персоналом в организации. // Экономические аспекты стратегии модернизации России. Сборник научных трудов / под ред. проф. В.А. Алешина, проф. М.А. Чернышев, проф. Т.Ю. Анопченко – Ростов н/Д.: Изд-во «АкадемЛит», 2011 – 208с.
4. Басовский Л.Е. Менеджмент: учебное пособие / под ред. Л.Е. Басовского – М.: ИНФРА-М, 2009. – 216 с.
5. Белов С.В. Безопасность жизнедеятельности / под общ. ред. С.В. Белова, А.В. Ильницкой, А.Ф. Козьякова и др. – М.: Высшая школа, 2010. – 616 с.
6. Безопасность жизнедеятельности: учебное пособие. Ч. 1, 2 / под ред. проф. Э.А. Арустамова. – М.: ИВЦ «Маркетинг», 2008. – 476 с.
7. Беляцкий Н.П. Управление персоналом: учебное пособие для экон. спец. вузов / Н.П. Беляцкий – М.: Интерпрессервис: Экоперспектива, 2006. – 349 с.
8. Бугаков В.М. Управление персоналом: учебное пособие / В.П. Бычков, В.М. Бугаков, В.Н. Гончаров; под ред. В.П. Бычкова. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 237 с.
9. Буланже М. Развитие персонала на предприятии / М. Буланже // Служба кадров. – 2000. – № 10. – С. 23–28.
10. Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: учебное пособие / М.И. Бухалков. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 192 с.
11. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник

/В.Р. Веснин. – М.: Изд-во Проспект, 2011. – 688 с.

12. Виханский О.С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: учебное пособие/ под ред. О.С. Виханского. – М.: МГУ, 2007. – 490с.

13. Дружинин В.Ф. Мотивация деятельности в чрезвычайных ситуациях. – М, 2006.

14. Дуракова И.Б. Теория управления персоналом: традиционные и новые подходы к планированию, обучению персонала и формированию кадровых служб: учебное пособие / И.Б. Дуракова, О.А. Родин, С.М. Талтынов. – Воронеж: Изд-во ВГУ, 2009. – 103 с.

15. Дятлов В.А. Управление персоналом: учебное пособие / В.А. Дятлов.– М.: ПРИОР, 2009. – 365 с.

16. Петров М.А. Защита от чрезвычайных ситуаций / М.А. Петров. – М: Военные знания, 2002. – 160 с.

17. Ильенкова С.Д. Производственный менеджмент: учебник для вузов / под ред. С.Д. Ильенковой. – М.: Юнити-Дана, 2009 – 583с.

18. Караулин С.П. Экономика безопасного труда: учебное пособие / под ред. С.П. Караулина. – Иркутск: Изд-во «Дело», 2006 – 230с.

19. Кибанов А.Я. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 80 с.

20. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 512 с.

21. Комарова Н.А. Мотивация труда и повышение эффективности работы / Н.А. Комарова // Человек и труд. – 2007. – №7.– С. 12–15.

22. Куприянчук Е.В. Управление персоналом: ассессмент, комплектование, адаптация, развитие: учебное пособие / Е.В. Куприянчук, Ю.В. Щербакова. – М.: РИОР, 2013. – 255 с.

23. Маньков В.Д. Безопасность жизни и деятельности. Часть IV. Основы экологии и экологической безопасности Вооруженных Сил РФ: учебное пособие для военных вузов. / В.Д. Маньков. – Министерство



обороны РФ, 2011. – 404 с.

24. Матюшкин А.М. Проблемные ситуации в мышлении и обучении / А.М. Матюшкин. – М.: Педагогика, 2005. – 298 с.

25. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон и др. – М.: Дело, 2006. – 440 с.

26. Митрофанова Е.А. Управление персоналом: Теория и практика. Компетентностный подход в управлении персоналом: учебно-практическое пособие / Е.А. Митрофанова. – М.: Проспект, 2013. – 72 с.

27. Моргунов Е. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение / Е. Моргунов. – М., Интел-Синтез, 2000. – 264 с.

28. Костров А.Н.. Обеспечение жизнедеятельности в экстремальных ситуациях: учебное пособие/ под ред. А.Н. Костров. – М.:«АРМПРЕСС», 2002. – 118 с.

29. Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом: учебник для студ. экон. спец. / Рос. экон. акад. им. Г.В. Плеханова. – М.: Финстатинформ, 2007. – 878 с.

30. Оксинайд К.Э. Розина Е.В. Управление персоналом: теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации: учебно-практическое пособие / К.Э. Оксинайд., Е.В. Розина. – М.: Проспект, 2014. – 64 с.

31. Основы РСЧС. Приведение в готовность и защита формирований. Специальная обработка. Эвакуационные мероприятия. / А.Ф. Полтарак, А.Л. Кривошлыков, А.П. Зайцев. – М.: Военные знания, 2010. – 56 с.

32. Петров М.А. Защита от чрезвычайных ситуаций / М.А. Петров. – М: Военные знания, 2002. – 160 с.

33. Потемкин В.К. Управление персоналом: учебник для студ. вузов, специализирующихся на менеджменте организации, экономики труда и упр. персоналом / В.К. Потемкин. – М.: Питер, 2010. – 426 с.

34. Семенов А.К. Основы менеджмента: учебник / под ред. А.К. Семенова. – М.: Дашков и К, 2010. – 300 с.

35. Синенко Д.Л. Экономика предприятий / Д.Л. Синенко. – М.: Знание, 2011. – 451с.
36. Система управления персоналом: содержание, цели, функции и методы. Hr-portal [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/sistema-upravleniya-personalom-soderzhanie-celi-funkcii-i-metody>
37. Управление персоналом: учебник / Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин, Е.А. Аксенова и др.; под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 554 с.
38. Управленческие решения: учебник по специальности «Менеджмент организации» / С.Н. Чудновская. – Москва: Эксмо, 2014. – 397 с.
39. Федеральное государственное бюджетное учреждение ДПО «Учебный центр федеральной противопожарной службы по Кемеровской области» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://42.mchs.gov.ru/document/1467029>
40. Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 01.05.2016) «О специальной оценке условий труда» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_156555/4a4183762b40bc594a54f8ae5656a21be2633daf/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555/4a4183762b40bc594a54f8ae5656a21be2633daf/)
41. Федосеев В.Н. Методы управления персоналом / В.Н. Федосеев, С.Н. Капустин – М.: Дело, 2007 – 276 с.
42. Феоктистова О.Г. Безопасность жизнедеятельности (медико-биологические основы) / О.Г. Феоктистова, Т.Г. Феоктистова, Е.В. Экзерцева. – Ростов н/Д.: Феникс, 2006. – 320 с.
43. Хван Т.А. Учебное пособие «Безопасность жизнедеятельности» / Т.А. Хван, П.А. Хван. – Ростов н/Д.: «Феникс», 2004. – 416 с.
44. Цветаев В.М. Управление персоналом: учебное пособие / под ред. В.М. Цветаева. – СПб: Питер, 2008. – 284 с.

45. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: учебно–практическое пособие.. 4-е изд, перераб. и доп.– М.: Интел-Синтез, 2000. – 368 с.

46. Яковлев А.А. Организационная культура: формирование, развитие и оценка / А.А. Яковлев. – М.: Веста–М, 2015. – 452 с.