

Социально-экономическая оценка эффективности управления охраной труда

Socioeconomic Assessment of the Effectiveness of Labour Protection management

Получено 16.05.2016 Одобрено 21.06.2016 Опубликовано 15.08.2016 УДК 331.4

DOI: 10.12737/20769

ЕЛИН А.М.

д.э.н., главный научный сотрудник ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда»
E-mail: elin_am@vcot.info

Аннотация

Предмет исследования. Анализ проблемы оценки эффективности управления охраной труда с позиции требований к работе с персоналом и взаимодействия партнёров трудовых отношений во взаимосвязи с задачами предметного реагирования на реальную ситуацию в социально-трудовой сфере.

Социальные проблемы. Анализ проблематики социальной эффективности трудовой деятельности. Анализ эффективности управления в работе с персоналом, эффективности управления мотивацией труда, эффективности управления социально-психологическим климатом.

Аналитические задачи. Рассмотрение основных концепций оценки эффективности трудовой деятельности. Анализ системы критериев в оценке эффективности трудовой деятельности. Эффективное математическое измерение и теоретико-эмпирический инструментарий в оценке факторов эффективности управления.

Ключевые слова:

оценка эффективности; условия труда; культура труда; критерии; факторы.

YELIN A.M.

Doctor of Economics, Chief Researcher, All-Russia State Research Institute of Economics and Protection of Labour
E-mail: elin_am@vcot.info

Abstract

Subject of the Study. Analyzing of the problems of assessing the effectiveness of safety management from the perspective of the requirements for HR and labour relations cooperation partners in connection with the objectives of substantive response to the real situation in the social and labour sphere.

Social Problems. The problems of social efficiency of work, management in HR, the efficiency of the labour motivation of management, the effectiveness of management of socio-psychological climate are considered.

The Analytical Task. Consideration of the basic concepts of evaluating the effectiveness of work. Analysis of criteria to assess the effectiveness of work. Effective measurement of mathematical and theoretical and empirical tools to assess the effectiveness of the control factors is important.

Keywords:

evaluation; working conditions; work culture; criteria; factors.

За последние годы в стране наметилась тенденция устойчивого снижения уровня производственного травматизма; активизирована работа по специальной оценке условий труда, безопасным приёмам и методам труда.

Вместе с тем, по-прежнему велика численность работников на работах с неблагоприятными условиями труда. Анализ причин заболеваемости в России показывает, что до 40% заболеваний прямо или косвенно связано с неудовлетворительными условиями труда. Среди впервые при-

знанных инвалидами более 20% утратили трудоспособность в возрасте 45-50 лет, несмотря на ряд позитивных изменений общая обстановка с охраной и условиями труда в Российской Федерации остаётся напряжённой. Глубокий анализ влияния неблагоприятных производственных факторов на здоровье работников во многих организациях практически не проводится. Неудовлетворительное положение с охраной труда в отдельных видах экономической деятельности и в ряде регионов напрямую сказывается на здоровье работников,

имеет серьёзные экономические издержки, осложняя демографическую ситуацию, развитие и формирование кадрового потенциала в стране в целом и в ряде регионов в частности. Реформирование охраны труда на социально-экономической основе – важнейшая теоретическая и практическая проблема современной России, обусловленная высоким уровнем травматизма и неудовлетворительными условиями труда. По нашему мнению, совершенствование охраны труда должно базироваться на следующих принципах:

- публичности проведения реформы, вовлечение в работу по проблемам охраны труда всех заинтересованных сторон социального партнёрства с одновременным повышением ответственности бизнеса;
- использования опыта других государств в области охраны труда;
- взаимосвязи задач охраны труда с совершенствованием пенсионного законодательства, сферы социального и медицинского страхования, а также повышения уровня безопасности наёмного персонала, в том числе мигрантов.

Процесс реформирования должен быть выстроен на национальной законодательной и нормативной правовой базе. Это предполагает предметное реагирование на реальную ситуацию в социально-трудовой сфере. К этому же побуждает необходимость гармонизации национальных нормативных актов с международными требованиями. Сложившееся положение требует принципиальных изменений в работе с персоналом.

Жизнь убеждает, что к данным вопросам необходимо выработать дифференцированный подход, системность и последовательность проводимых мероприятий, а главное – сосредоточить внимание на качественном освоении обучаемыми учебного материала на основе современных методов и методик, которые должны быть приемлемыми для всех форм обучения и повышения квалификации. Следует узаконить и ввести в повседневную практику обучение вопросам охраны труда во всех организациях независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, которое должно начинаться с первых руководителей, а затем следует активизировать вовлечение в этот процесс других категорий работников по предлагаемой схеме. Данная система должна предусматривать: а) выработку, утверждение и реализацию поэтапного, но динамично развивающегося принципа подготовки первых руководителей на основе специально разработанных программ. Первый (ознакомительный) этап должен предусматривать учебный процесс объёмом

до 6-8 часов (по утверждённой программе) со сдачей зачёта (проверки знаний). Этот этап должен быть обязателен для всех вновь назначаемых или не прошедших ранее обучения руководителей. Его целесообразно проводить дистанционным методом. Обучение вопросам охраны труда должно осуществляться во всех хозяйствующих субъектах и строиться на следующих подходах. Должны быть подготовлены (скорректированы) программы подготовки различных категорий управленческого персонала и рабочих. Необходимо коренным образом пересмотреть программы обучения руководителей организаций, которые должны получить соответствующие знания законодательства по охране труда с акцентом на организационные, экономические и социальные аспекты управленческого воздействия. Обучение первых руководителей должно быть систематическим и последовательным на основе формирования специализированных групп. Программы и периодичность их обучения и проверки знаний должны быть дифференцированы. Программа должна предусматривать в первую очередь вопросы:

- государственной политики в области охраны труда и принципов её реализации;
- методологии системы управления на базовой основе специальной оценки условий труда и выявления профессиональных рисков как основного элемента системы управления охраной труда, базирующихся на первом и втором её основополагающих принципах;
- системы прав, обязанностей и сферы ответственности за безопасные и здоровые условия труда работников на каждом рабочем месте.

Учёные, работающие в сфере охраны и безопасности труда, обязаны выработать и предложить отечественному бизнесу концепцию защиты жизни и здоровья работающего персонала на основе лучших практик отечественного и международного уровня, вложив в неё основополагающие элементы, методы и методики современного менеджмента. Сегодня законодательные требования в области охраны труда в полной мере не реализуются как органами исполнительной власти, так и работодателями. Отсутствует комплексный подход и экономическая составляющая при принятии решений, а также не учитывается реальная ситуация на рабочих местах. Меры административного и материального воздействия всё ещё не эффективны и практически не содержат механизмов экономической заинтересованности работодателей в улучшении условий труда работников. Нынешнее состояние условий труда и здоровья работников ряда российских организаций явля-

ется серьезным препятствием конкурентоспособности, вынуждая российский бизнес занимать те малопривлекательные сегменты, где конкурентное преимущество может быть обеспечено за счет использования рабочей силы на вредных производствах. При этом такое преимущество является временным и неустойчивым, поскольку связано с обязательствами приведения норм и стандартов в соответствие с международными правилами менеджмента и безопасности труда. Это значит, что российские предприятия, которые не успеют подготовиться, могут быть окончательно вытеснены зарубежными конкурентами с национального рынка.

Стратегия национальной безопасности Российской Федерации до 2020 г., утвержденная указом Президента России, называет одной из главных стратегических угроз национальной безопасности на долгосрочную перспективу в области экономического роста прогрессирующую трудонедостаточность. Основной причиной выше обозначенных проблем является отсутствие в Российской Федерации культуры охраны труда в отличие от экономически развитых стран. В настоящее время, исходя из определения понятия «Культура охраны труда», в Российской Федерации не просматривается в должной мере активное участие работодателей и работников в обеспечении безопасных и здоровых условий труда. Отсутствует четко сформулированная система прав, обязанностей и ответственности, как на уровне органов управления, так и на уровне предприятий.

Другими словами, отсутствует национальная стратегия государственного управления охраной труда на федеральном и региональном уровнях, не отработана должная система управления охраной труда в организациях и на конкретных рабочих местах. Решение данной проблемы должно стать прерогативой каждого работодателя в рамках соответствующих статей Трудового кодекса с целью перевода процедуры специальной оценки условий труда (СОУТ) из административно-организационной в технико-экономическую форму её реализации. СОУТ должна быть экономически выгодна в первую очередь работодателям и, как следствие, тем ради кого она задумывалась.

Форма и метод проведения СОУТ должны выбирать работодатели по согласованию с трудовыми коллективами. Главное, чтобы был реальный результат улучшения условий труда и при этом не ущемлялись права ни работодателей, ни работников. При этом эффективность трудовой деятельности должна рассматриваться как часть эффек-

тивности общественного производства, так как трудовая деятельность – труд является одним из важнейших факторов производства.

Эффективность труда определяется как функция достигнутых результатов и ресурсов, затраченных на эту цель. К. Маркс отмечал, что «постоянная цель капиталистического производства состоит в том, чтобы при минимуме авансированного капитала производить максимум прибавочной стоимости... То есть экономическую тенденцию капитала, которая учит человечество экономно расходовать свои силы и достигать производственные цели с наименьшими затратами средств» [1, с.608]. В.И. Ленин связывал понятие эффективности с производительностью труда: «Ясно, что целью всякой хозяйственной деятельности является достижение наибольших результатов при наименьших усилиях, т.е. максимальная производительность» [2, с.48].

Академик Т.С. Хачатуров, как автор современной методологии расчёта эффективности общественного производства, отмечает: «Эффективность же и социальная, и экономическая представляет собой отношение экономического или социального эффекта к необходимым на его достижение затратам» [3, с.22]. Американский экономист П. Хейне считает, что «эффективность неизбежно является оценочной категорией. Эффективность всегда связана с отношением ценности результата к ценности затрат» [4, с.170].

В настоящее время нет единого подхода к проблеме измерения эффективности трудовой деятельности. Сложность заключается в том, что процесс трудовой деятельности работников тесно связан с производственным процессом и его конечными результатами, социальной деятельностью общества, экономическим развитием организаций и др. Анализ научных концепций позволяет выделить несколько подходов к оценке эффективности трудовой деятельности. Согласно теории эффективности труда, предложенной д.э.н., профессором А.П. Егоршиным и к.э.н., доцентом А.К. Зайцевым, выделяют 6 основных концепций оценки эффективности трудовой деятельности [5, с.259-270]:

1. *Экономическая эффективность труда*, производимая на основе соизмерения экономии (прибыли) и затрат (вложений), позволяет экономически обосновать результаты трудовой деятельности по законченным проектам (планам, мероприятиям).

2. *Социальная эффективность труда* создаёт возможность оценки общественного характера труда с помощью количественных и качественных показателей.

3. *Оценка по конечным результатам* позволяет количественно определить результаты и динамику трудовой деятельности организации в целом и её подразделений на основе укрупнённых экономических показателей.

4. *Управление производительностью труда* создаёт основы для планирования и анализа трудовых ресурсов по главному критерию – производительности (выработке) и связанным с ним другим показателям.

5. *Качество трудовой жизни* является современным интегральным показателем оценки трудовой деятельности, определяемым на основе совокупности экономических и социальных показателей.

6. *Бальная оценка эффективности труда* позволяет с помощью интегрального показателя оценить итоговые результаты деятельности за определённый период (год, квартал) организации в целом, а также её крупных подразделений.

Оценка трудового вклада является главным инструментом измерения коллективного и индивидуального вклада в конечные результаты труда работников. Выбор конкретной концепции оценки эффективности трудовой деятельности зависит от ряда факторов: модели мотивации труда, системы и формы оплаты труда, отрасли экономики, величины организации, масштаба управления, периода времени, состояния планирования, системы бухгалтерского учёта, количества структурных подразделений, общей численности работников, уровня информатизации и компьютеризации, уровня корпоративной культуры и т.д. Желательно, чтобы выбор концепции оценки эффективности трудовой деятельности делал коллективный орган власти по согласованию с трудовым коллективом или профсоюзной организацией. Социальная эффективность трудовой деятельности в значительной степени определяется организацией работы персонала, мотивацией труда, социально-психологическим климатом в коллективе, т.е. больше зависит от формы и методов работы с персоналом.

В качестве критериальных показателей эффективности работы персонала предлагаются:

- средняя заработная плата одного работника,
- текучесть персонала,
- удельный вес ФОТ в выручке,
- темпы роста заработной платы,
- уровень квалификации персонала,
- уровень трудовой и исполнительской дисциплины,
- профессионально-квалификационная структура,
- соотношение рабочих и служащих,

- социальная структура персонала,
- удельный вес нарушителей трудовой дисциплины,
- удельный вес расхитителей собственности,
- равномерность загрузки персонала,
- надёжность работы персонала,
- уровень накладных расходов,
- выполнение плана социального развития,
- социально-психологический климат в коллективе,
- качество работы персонала.

Приведенное перечисление подтверждает, что состав показателей всесторонне отражает социальную эффективность труда. При этом некоторые показатели являются комплексными, требующими сбора и обработки оперативной информации на основе конкретных социологических исследований.

В ряде организаций с низким уровнем механизации производства, а также на вновь созданных малых предприятиях преобладает подход к производственному персоналу как производственному ресурсу без понимания значимости социального менеджмента, что также затрудняет внедрение прогрессивных методик и использование социальных резервов эффективного труда. Среди критериальных показателей социальной эффективности труда каждый из них оказывает существенное влияние на результаты труда коллектива организации. Например, средняя заработная плата одного работника – весьма важный показатель для планирования и учёта, который сопоставляется со средней заработной платой в регионе, прожиточным минимумом и средней заработной платой организаций-конкурентов. Уровень трудовой дисциплины, являясь важным социальным показателем, характеризует отношение числа случаев нарушения трудовой и исполнительской дисциплины к общей (среднесписочной) численности персонала. Текучесть персонала характеризует отношение числа уволенных работников к общей численности персонала за отчётный период. На уровень текучести рабочей силы в организации оказывает влияние множество факторов: род деятельности организации, пол и возраст работников, общее состояние конъюнктуры и др. Следует отметить, что с текучестью рабочей силы связаны довольно существенные затраты:

- прямые затраты на увольняемых работников;
- расходы, связанные со спадом производства в период замены кадров;
- уменьшение объёма производства из-за подготовки и обучения кадров;

- плата за сверхурочные оставшимся работникам;
- затраты на обучение вновь принятого персонала;
- более высокий процент брака в период обучения и др.

Таким образом, деятельность организации, направленная на снижение текучести кадров, может оказать непосредственное влияние на повышение эффективности труда и снижение аварийности на производстве в целом. Поэтому работа с увольняющимися и разработка мероприятий по сокращению текучести кадров являются важными элементами работы с персоналом. Потери рабочего времени свидетельствуют о сокращении нормативного фонда времени организации по различным причинам и негативно влияют на конечные результаты производства. Хорошие рекомендации по эффективному использованию и анализу потерь рабочего времени изложены в учебном пособии [6, с. 263-315]. Надёжность работы персонала также один из важных качественных показателей социальной эффективности, который характеризует работу без срывов и брака, слаженную работу всех подразделений, своевременное и качественное принятие управленческих решений. Значительный вклад в разработку теории надёжности систем управления внёс профессор В.С. Кулибанов [7, 216 с.]. На практике надёжность работы подразделений может быть определена экспертным методом по 5-балльной шкале, обработав которые можно получить экспертную оценку надёжности оцениваемого объекта, в том числе по показателям безопасности труда персонала. На формирование и изменение условий труда влияет множество факторов, объединённых в три группы [8, с.121-124]:

1. *Социально-экономические:*

- нормативное и законодательное регулирование социально-экономических и производственных условий труда (продолжительность рабочего времени и режимы труда и отдыха, санитарные нормы и требования, система контроля над соблюдением действующих законов, норм и правил в области условий и охраны труда);

- социально-психологические факторы, характеризующие отношение работника к организации и условиям труда, психологический климат в производственных коллективах, эффективность применяемых льгот и компенсаций за работы, которые неизбежно связаны с неблагоприятными воздействиями.

2. *Организационно-технические:*

- средства труда (производственные здания и сооружения, санитарно-бытовые устройства, тех-

нологическое оборудование, инструменты, приспособления, в том числе средства, обеспечивающие техническую безопасность труда);

- предметы труда и продукт труда (сырьё, материалы, заготовки, полуфабрикаты, готовые изделия);

- технологические процессы (физические, механические, химические и биологические воздействия на обрабатываемые предметы труда, способы их транспортировки, хранения и т.д.);

- организационные формы производства, труда и управления (уровень специализации производства; его масштабы и массовость; сменность работы предприятия; прерывность и непрерывность производства; формы разделения и кооперации труда; его приёмы и методы; применяемые режимы труда и отдыха в течение рабочей смены, недели, года; организация обслуживания рабочего места; структура предприятия и его подразделений; соотношение функционального и линейного управления производством и др.).

3. *Природные факторы*, имеющие особое значение при формировании условий труда в сельскохозяйственном производстве; добывающей промышленности, на транспорте, в строительстве и т.д.

Известно, что эффективность управления безопасностью труда определяется эффективностью управления персоналом [9, 256 с.]. Эффективность управления персоналом (Эуп) – это относительная характеристика результативности деятельности управляющей системы, которая отражается в качественных и количественных показателях объекта управления и субъекта управления и может быть выражена в следующем виде:

$$Э_{уп} = Э_э + С_э = F(B_д; B_с),$$

где $Э_э$ – это экономическая эффективность, которая предполагает реализацию организационных целей, т.е. прибыльность труда и его организацию при минимальных затратах, реализацию её задач;

$С_э$ – социальная эффективность, которая предполагает реализацию личных целей работников, в частности удовлетворённость работников трудом и пребыванием в организации;

$B_д$ – вариант действий по управлению (модели, способы, методы воздействий);

$B_с$ – влияние ситуации. Таким образом, эффективность управления является функцией варианта действий по управлению персоналом и влияния ситуации. Существует несколько методологических подходов к оценке эффективности управления:

- логико-управленческий, ориентированный на рационализацию, целесообразность и оптимальность действий;
 - статистическо-математический, ориентированный на поиск и подтверждение закономерностей, расчёты и углублённый анализ;
 - финансово-экономический, ориентированный на экономическое и финансовое обоснование затрат и показателей деятельности;
 - социально-психологический, ориентированный на создание и учёт социально-психологических условий труда, климата, личных взаимоотношений;
 - специфично производственный, ориентированный на отражение производственно-целевых особенностей деятельности управляемой системы.
- Преимущественно выделяют следующие критерии эффективности управления персоналом:
- достижение целей организации, реализация задач;
 - размер прибыли, устойчивость роста прибыли;
 - скорость окупаемости затрат, возврат инвестиций, рентабельность;
 - результативность и высокая производительность труда;
 - качество продукции и работы, процент брака; соблюдение сроков сдачи работы и выполнения заказов;
 - уровень сервиса, наличие и характер претензий от клиентов;
 - экономия материальных средств, временных и трудовых ресурсов;
 - количество и экономическая выгода от рационализаторских предложений;
 - потери рабочего времени по вине работников или организации;
 - наличие, число и частота прогулов;
 - частота и характер нарушений дисциплины персоналом;
 - текучесть кадров;
 - соблюдение трудового законодательства в организации;
 - удовлетворённость работников трудом, положительное его восприятие;
 - уровень жизни, благосостояния и обеспеченности работников;
 - лояльность работников к организации, групповая идентификация;
 - готовность к решению общих задач и сотрудничеству, сплочённость;
 - участие персонала в процессе управления организацией;
 - наличие трудовых конфликтов, скорость и результаты их разрешения;

- наличие жалоб персонала на условия труда и процесс управления;

- частота травматизма.

Первая группа критериев – достижение целей организации, оснащённость бизнеса, размер прибыли, рентабельность, – являются показателями экономической эффективности управления.

Вторая группа критериев – текучесть кадров, число прогулов, травматизма, нарушения дисциплины, уровень конфликтности, лояльности к организации – являются показателями социальной эффективности.

Третья группа критериев – производительность труда, качество продукции и услуг, уровень сервиса, потери рабочего времени – являются показателями и экономической, и социальной эффективности, поскольку эти критерии влияют и на прибыль организации, и на удовлетворённость работников трудом.

К составляющим эффективности управления можно отнести: эффективность труда работников аппарата управления; эффективность процесса управления, эффективность системы управления и эффективность механизма управления.

Эффективность труда работников аппарата управления определяется: числом управленцев на одного работника, нормой управляемости в организации, качеством выполняемой управленцами работы, размером затрат на управленцев. Динамика этих показателей, а также сопоставление с аналогичными данными среди подобных друг другу организаций позволяют сделать вывод об эффективности работы аппарата управления.

Эффективность процесса управления – это эффективность функций менеджмента (планирования, организации, мотивации и контроля), эффективность коммуникаций в организации, эффективность выработки и реализации управленческих решений.

Эффективность системы управления обусловлена оптимальным типом организационной структуры, характером иерархии.

Эффективность механизма управления проявляется в следующих структурно-функциональных сферах: финансовой, маркетинговой (сбытовой), логистической, производственной, инновационной, инвестиционной.

Стандартного способа для оценки эффективности управления персоналом не существует ни в России, ни в мире. На практике применяют следующие методы: анкетирование, экспертную оценку, бенчмаркинг, оценку инвестиций в персонал, а также методики Джека Филипса и Дейва Ульриха.

Анкетирование в качестве метода оценки эффективности управления персоналом применя-

ется для установления обратной связи по линии руководство – работники. Персонал заполняет анкеты, которые содержат вопросы о показателях эффективности управления. Как правило, при помощи анкетирования выявляется социальная эффективность, т.е. удовлетворённость работников своим трудом. Если анкеты анонимные, работники более охотно и искренно высказывают своё мнение. Экспертная оценка может проводиться как внутренними экспертами (начальниками подразделений и опытными, авторитетными работниками организации), так и внешними (приглашённые со стороны консультанты).

Эксперты высказываются относительно показателей экономической и социальной эффективности управления персоналом. Они должны использовать конкретные, чётко измеримые, объективные критерии эффективности управления. Бенчмаркинг предполагает сравнение показателей деятельности одной организации с аналогичными показателями других организаций, работающих в этом же виде экономической деятельности или близкой по организации и технологиям выполняемых работ. Эксперты определяют критерии, собирают и анализируют данные, рассчитывают средние показатели по отрасли или ассоциации организаций, после чего обобщённую статистику сравнивают с собственными показателями социальной и экономической эффективности каждой организации – участниц бенчмаркинга. Это даёт возможность не только учитывать динамику финансовых показателей своей организации, но и анализировать данные конкурентов. Бенчмаркинг позволяет внедрить в практику передовые технологии, стандарты и методы работы лучших организаций-аналогов, которые показывают высшую эффективность. Такая процедура производится только при взаимном согласии участников и при наличии достоверной информации по определённым организациями показателям.

Оценка возврата инвестиций в персонал (return of investment) – метод, основанный на анализе затрат на персонал, полученной прибыли и их соотношения. Расчёт окупаемости капиталовложений, коэффициента возврата инвестиций ROI проводится по формуле:

$$ROI = \frac{Д-Р}{Р} \times 100\% \quad (1),$$

где Д – доход организации; Р – расходы на персонал (инвестиции); Д – Р – размер полученной прибыли. Метод оценивает экономическую эффективность, другими показателями которой являются: рентабельность, оборачиваемость,

фондоёмкость, фондоотдача, производительность труда, соотношение роста заработной платы и производительности труда и т.д.

Методика Дж. Филиппа – комплексный метод оценки возврата инвестиций в персонал, который предполагает расчёт таких показателей, как:

- показатель удовлетворённости – число работников, удовлетворённых своей работой, выраженное в процентах; выявляется методом анкетирования или опроса;
- показатель единства и согласия в организации подсчитывается на основе статистических данных по производительности и оценке эффективности труда;
- показатель отсутствия на рабочем месте:

$$K_{отс} = П + У, \quad (2),$$

где П – число прогулов работников; У- число работников, уволившихся неожиданно; $K_{отс}$ - показатель оценки инвестиций в управление персоналом:

$$ROI_1 = \frac{P_{уп}}{P_0} \quad (3) \quad \text{и} \quad ROI_2 = \frac{P_{уп}}{K} \quad (4),$$

где $P_{уп}$ - расходы на управление персоналом; P_0 – операционные расходы;

К - численность работников. Данная методика позволяет определить экономическую и социальную эффективность управления персоналом.

Основываясь на опыте передовых стран мира и лучших коллективов России в последнее время в рамках оценки управления охраной и безопасностью труда стали использовать внутренний или внешний аудит [10, с. 133-139], который позволяет оценить уровень организационной работы в сфере охраны труда и наметить меры по её совершенствованию. Оценка состояния травматизма в организациях проводится на основании общепринятых относительных показателей, которыми являются коэффициент частоты (Кч) и коэффициент тяжести (Кт). Этого, по мнению автора, явно недостаточно, ибо по этим показателям трудно оценить уровень организационной работы по охране труда. Необходимость комплексной оценки организационной и профилактической работы в сфере охраны труда очевидна, также, как и оценки экономической эффективности превентивных мер профилактики травматизма и профессиональной заболеваемости. Проработка индикаторов (коэффициентов) оценки уровня организации управления и воздействия на процессы охраны и безопасности труда должна стать одним из приоритетов в исследовании учёных экономистов и социологов [11, с. 77-80].

Остро обозначилась необходимость изменения не только отдельных элементов системы управления охраной труда, но и в комплексной разработке принципов создания здоровых и безопасных условий труда различных категорий работников на основе персональной ответственности долж-

ностных лиц различных уровней управления, мотивирования работников к сохранению жизни и здоровья, а также повышения благосостояния и жизненного уровня персонала на основе формирования надлежащих рабочих мест и культуры труда.

Список литературы

1. Маркс К., Энгельс Ф. Полн. собр. соч. 2-ое изд. Т.23. М., - 729 с.
2. Ленин В.И. О научной организации труда. 2-ое изд., доп. - М.: Политиздат.1983. - 319 с.
3. Хачатуров Т.С. Эффективность капитальных вложений /Т.С. Хачатуров. -М.: Экономика. 1979. - 335 с.
4. Хейне П. Экономический образ мышления: пер.с англ. изд.2-ое, стереотип / П. Хейне. - М.: Дело, при участии изд-ва «Gatallaxy». 1993. - 704 с.
5. Егоршин А.П., Зайцев А.К. Организация труда персонала: учебник /А.П. Егоршин, А.К. Зайцев. - М.: Инфра-М, 2011. - 320 с.
6. Блинов А.О., Василевская О.В. Искусство управления персоналом: учебное пособие для экономических колледжей и вузов / А.Р. Блинов, О.В. Василевская. - М.: Гелан. 2001. - 411 с.
7. Кулибанов В.С. Современные системы управления строительным производством / В.С. Кулибанов. - Л.: Стройиздат, 1976. - 216 с.
8. Спивак В.А. Управление персоналом: учебное пособие / В.А. Спивак. - М.: Эксмо. 2010. - 336 с.
9. Максимова Л.В. Управление персоналом: основы теории и деловой практик / Л.В. Максимова. - М.: Альфа-М.: 2012. - 256 с.
10. Елин А.М. Роль аудита в социально-трудовой сфере современной России / А.М. Елин // Сб. материалов Международной конференции «Профессиональный стандарт специалиста по охране труда. Компетентность. Образование и подготовка. Сертификация». 9-10.07, 2012. С.133-139.
11. Елин А.М. Оценка работы по охране труда / А.М. Елин // Охрана труда и социальное страхование. 2012. - № 2. - С.77-80.

References

1. Marks, K, Engels, F. Poln. Sobr. Soch. 2-ye Izd. T.23. M., - 729 p.
2. Lenin, VI. O Nauchnoy Organizatsii Truda. 2-ye Izd, ,Dop. -M., Politizdat.1983. - 319 p.
3. Khachaturov ,TS. Effektivnost' Kapitalnyikh Vlozheniy /TS Khachaturov. -M., Ekonomika. 1979. - 335 p.
4. Heyne, P. Ekonomicheskiy Obraz Myshleniya: per.s angl. Izd. 2-ye,Stereotip / P Heyne. - M., Delo, Pri Uchastii Izd-va «Gatallaxy». 1993. - 704 p.
5. Yegorshin, AP, Zaytsev, AK. Organizatsiya Truda Personala: Uchebnik / AP Yegorshin, AK Zaytsev, - M., Infra-M, 2011. - 320 p.
6. Blinov, AO., Vasilevskaya, OV. Iskusstvo Upravleniya Personalom: Uchebnoe Posobiye Dlya Ekonomicheskikh Kolledzhey i Vuzov / AO Blinov, OV Vasilevskaya. - M., Gelan.2001. - 411 p.
7. Kulibanov, VS. Sovremennyye Sistemy Upravleniya Stroitel'nyim Proizvodstvom / VS Kulibanov. - L., Stroyizdat, 1976. - 216 p.
8. Spivak, VA. Upravleniye Personalom: Uchebnoye Posobiye / VA Spivakov. - M., Eksmo. 2010. - 336 p.
9. Maksimova, LV. Upravleniye Personalom: Osnovyy Teoriy i Delovoy Praktikum / LV Maksimova. - M., Alfa-M, 2012. - 256 p.
10. Yelin, AM. Rol' Audita v Sotsial'no-trudovoy Sfere Sovremennoy Rossii / AM Yelin // Sb. Materialov Mezhdunarodnoy Konferentsiyi «Professionalnyy Standart Spetsialista po Okhrane Truda. Kompetentnost'. Obrazovaniye i Podgotovka. Sertifikatsiya». 9-10.07, 2012. pp.133-139.
11. Yelin, AM. Otsenka Raboty po Okhrane Truda / AM Yelin // Okhrana Truda i Sotsial'noe Strakhovanie. 2012. - No 2. - pp.77-80.