

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

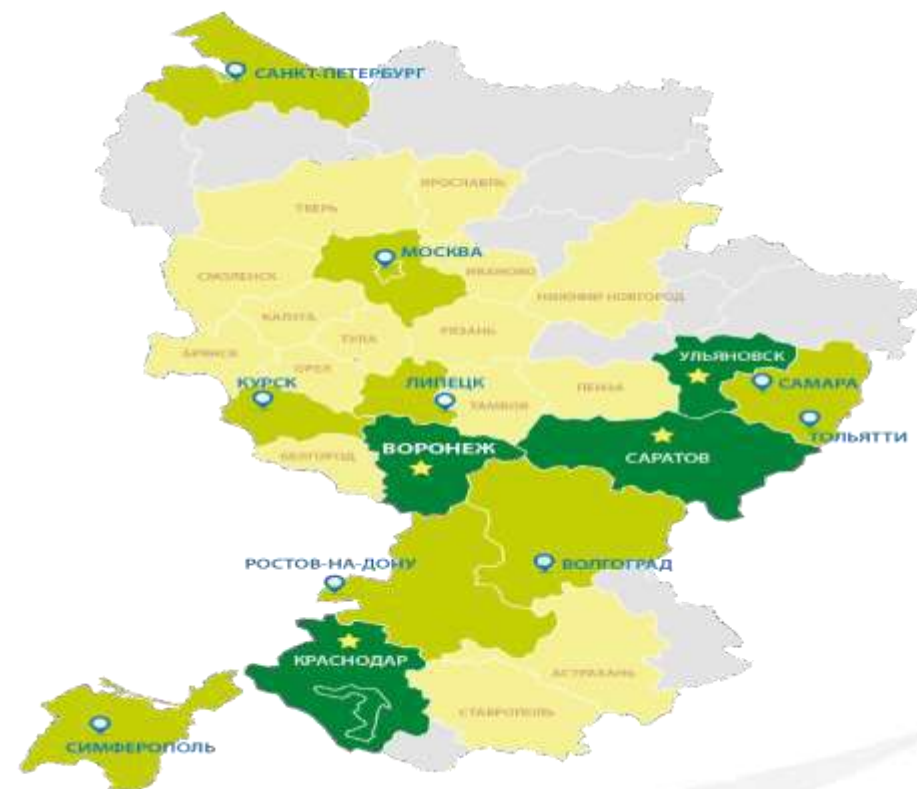


«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ЦЕНТР ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЛАН ПОДГОТОВКИ
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ
НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА РФ

Выпускная аттестационная работа
на тему: Совершенствование системы охраны труда внутрифирменного
обучения по охране труда ПАО Молочный Комбинат «Воронежский»
Программа «Менеджмент»

Научный руководитель
д.э.н, проф. каф. экономики труда
и основ управления экономического факультета ВГУ Щукин О.С.

Слушатель: Мишкина О.С.

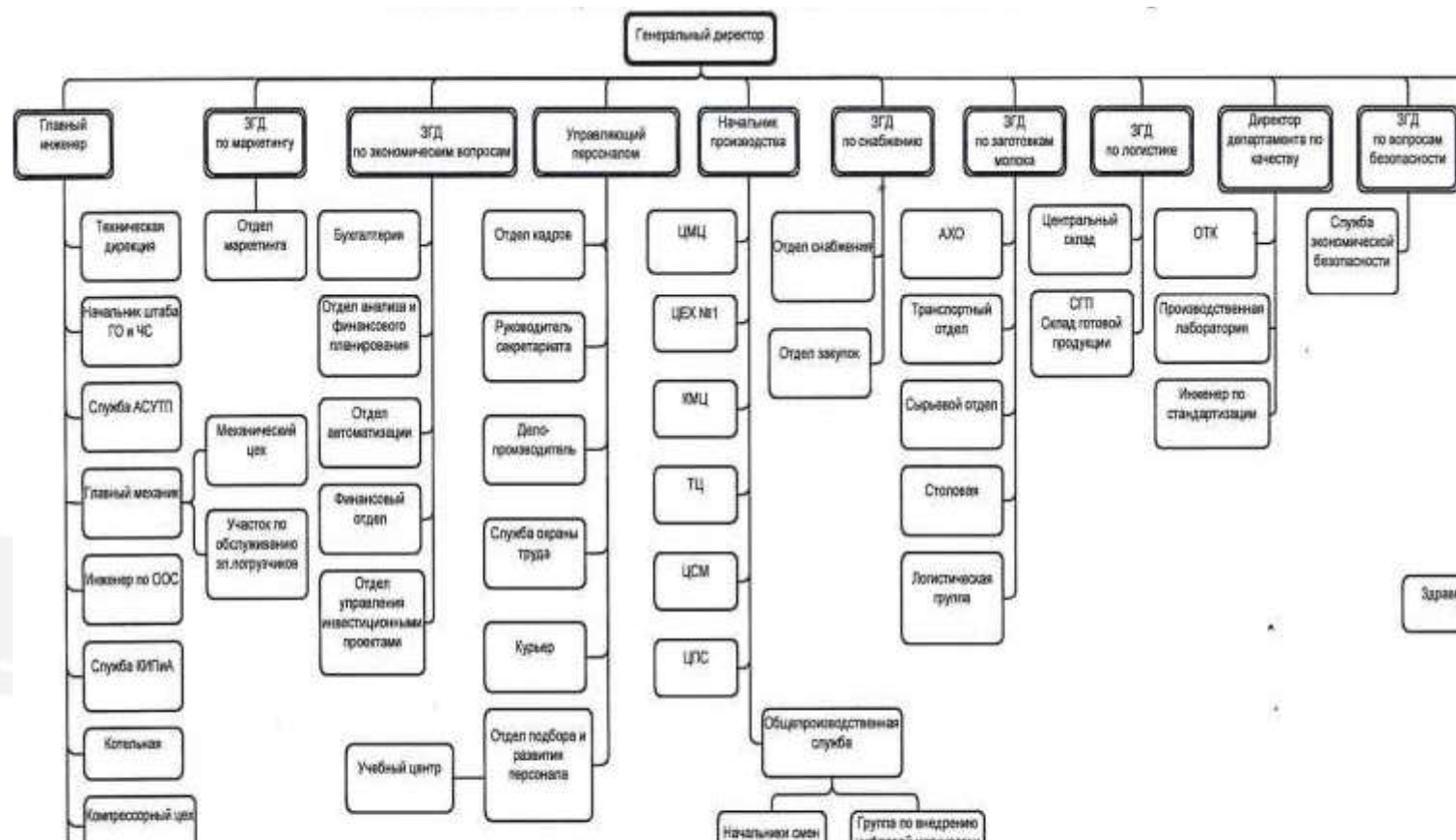


ПАО Молочный Комбинат «Воронежский»

Главное подразделение Публичного акционерного общества Молочный комбинат «Воронежский», расположенное по адресу: 394016, г. Воронеж, ул. 45 Стрелковой дивизии, 259

На базе Молочного комбината «Воронежский» год основания Горомолзавода -1969
создана компания «Молвест» в 2006 г

Среднесписочная численность работников ПАО
МОЛОЧНЫЙ КОМБИНАТ "ВОРОНЕЖСКИЙ"
составила 1691 человек



1. Цели и задачи ВАР

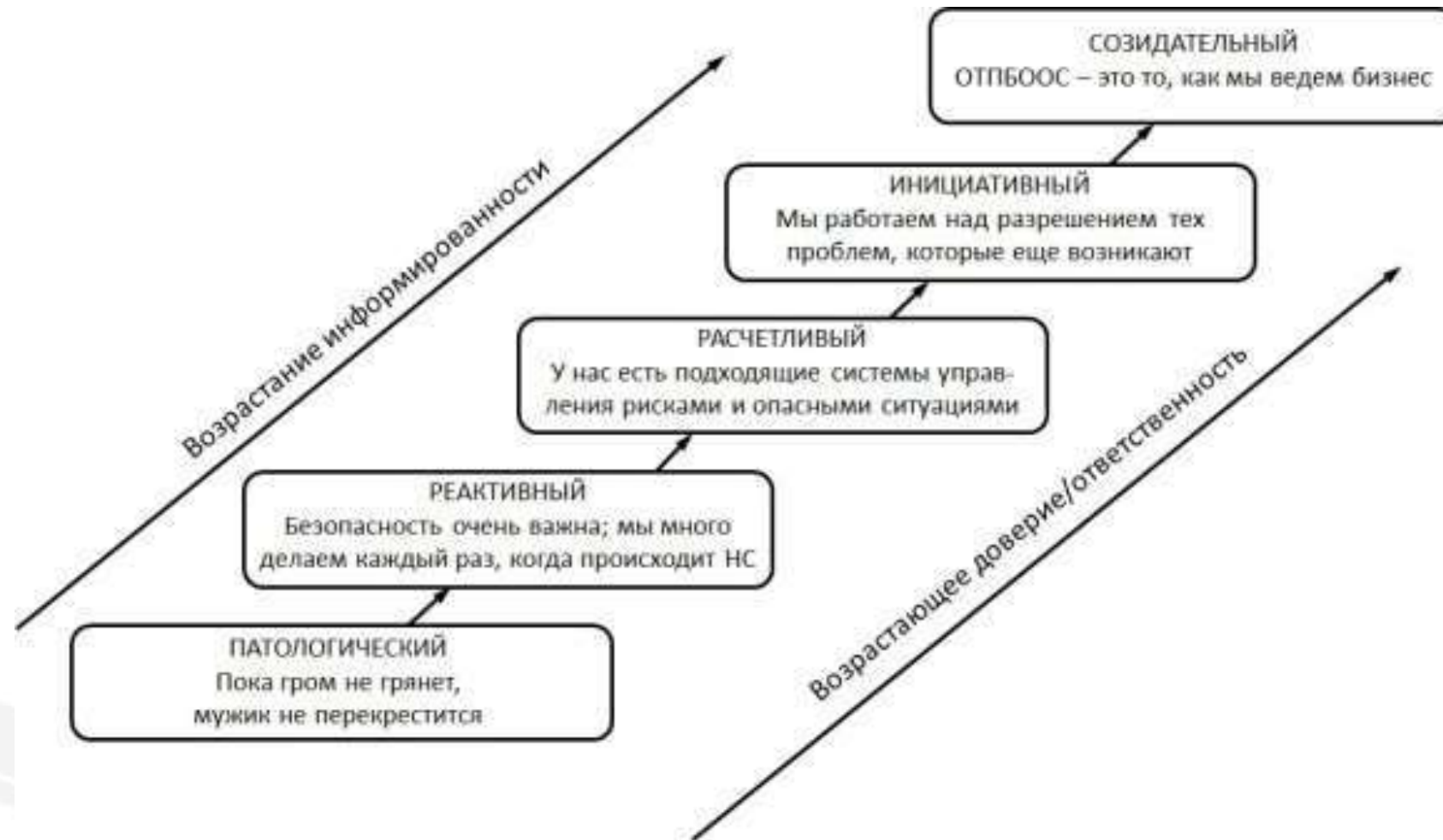
Целью выпускной аттестационной работы является исследование теоретических основ функционирования системы менеджмента охраны труда на предприятии и выработка рекомендаций по совершенствованию этой системы в ПАО Молочный Комбинат «Воронежский».

Разработка инновационных и легко реализуемых подходов к обучению работников и работодателя по охране труда и последующей проверки знаний требований охраны труда на предприятии.

Задачи:

- определить сущность и содержание системы менеджмента охраны труда предприятия;
- установить понятие эффективности системы менеджмента охраны труда, методы анализа и оценки эффективности системы менеджмента охраны труда;
- выявить направления повышения эффективности системы менеджмента на предприятии;
- охарактеризовать деятельность ПАО Молочный Комбинат «Воронежский» и провести анализ системы менеджмента охраны труда компании;
- разработать рекомендации по совершенствованию системы менеджмента охраны труда;
- изучить роли внутрифирменного обязательного обучения;
- разработать план внутрифирменного обучения по охране труда в группе компаний;
- оценить экономическую эффективность предложенных направлений совершенствования системы менеджмента охраны труда бизнес-процессов по обучению по охране труда.
- оценить риски и произвести расчет эффективности проекта.

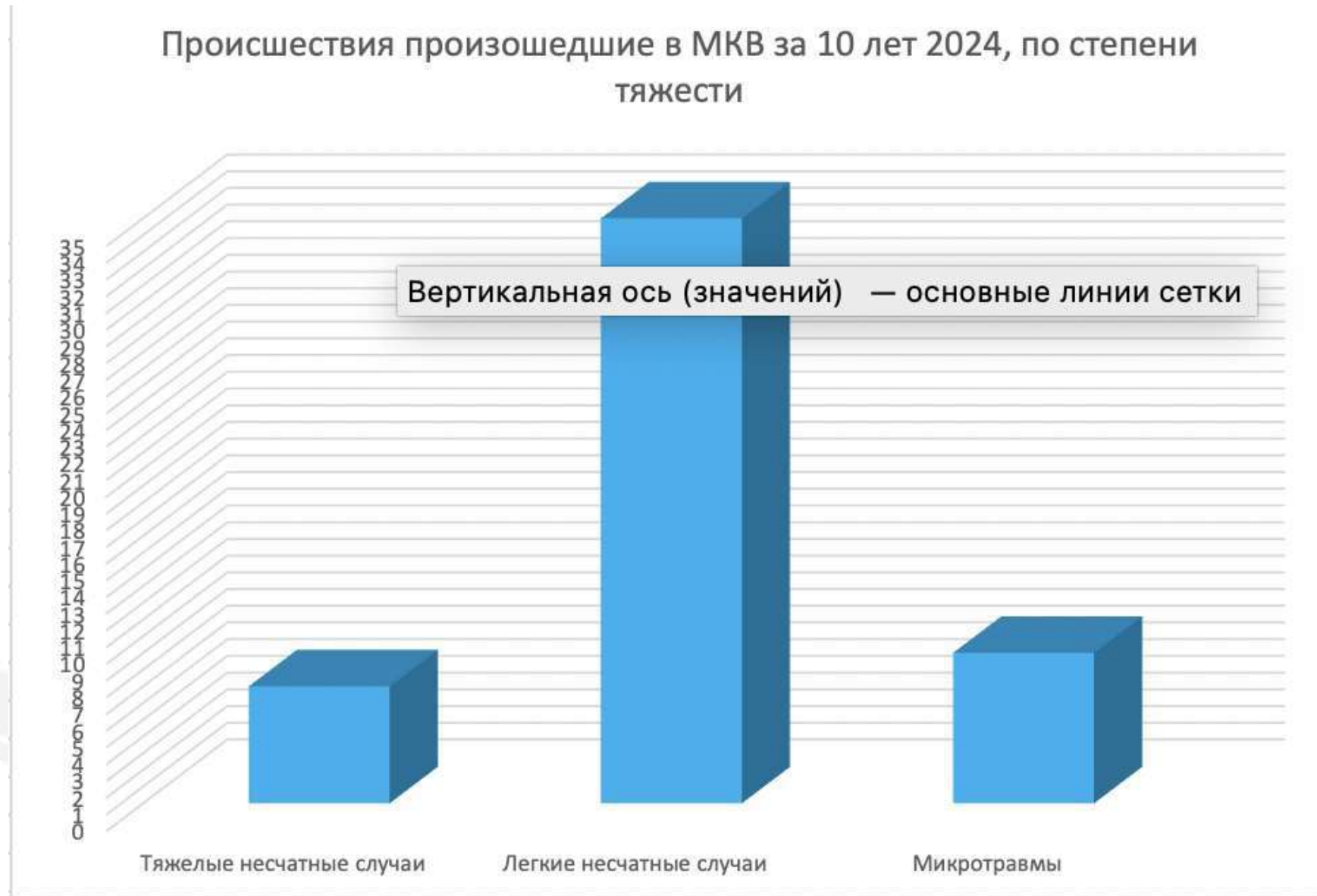
1.1 Методы оценки и анализа эффективности менеджмента охраны труда



1.1 Методы оценки и анализа эффективности менеджмента охраны труда



2.2 Анализ существующей системы управления ОТ в ПАО Молочный Комбинат «Воронежский»



2.2 Анализ существующей системы управления ОТ в ПАО Молочный Комбинат «Воронежский»

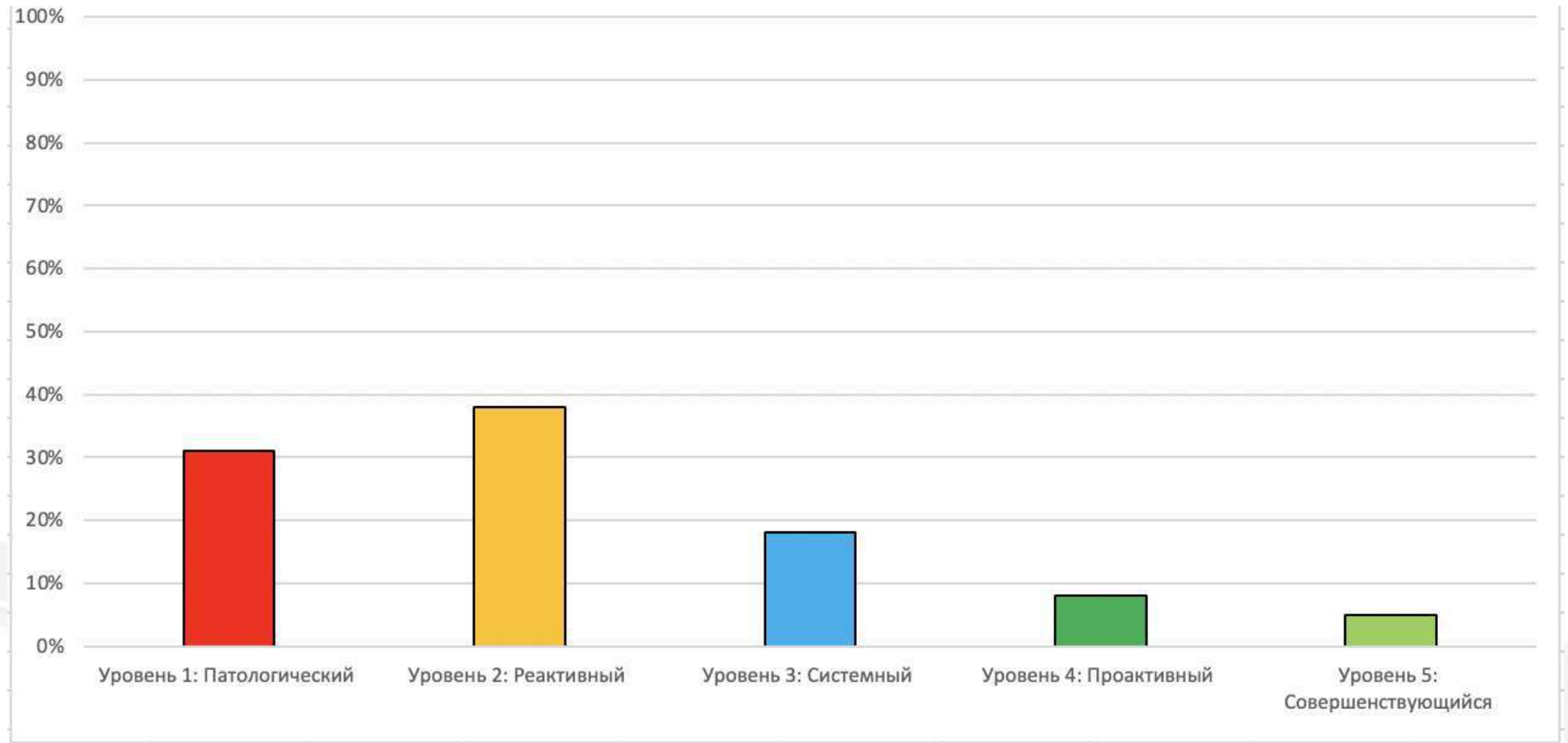


Диаграмма распределения сотрудников, прошедших анкетирование и общий уровень культуры безопасности ПАО Молочный Комбинат «Воронежский»

3. Рекомендации

Необходимость разработки в компании системы внутрифирменного обучения по охране труда определяется следующими факторами:

- 1) дефицитом на рынке труда специалистов необходимой квалификации;
- 2) несоответствием предлагаемых методологий обучающих центров требованиям компании.
- 3) С учетом достоинств и недостатков

Предлагаемая модель обучения:

- Смешанный формат обучения (blended learning)
комбинация практических занятий и дистанционного обучения
- Использование систем дистанционного обучения (СДО)

3.1 Достоинства и недостатки внутрикорпоративного обучения

Достоинства	Недостатки
1) обучение персонала в соответствии со спецификой деятельности и полное соответствие потребностям организации; 2) выполнение слушателями практических работ, направленных на анализ конкретных проблем, стоящих перед предприятием, и на выработку эффективных мероприятий по их решению; 3) возможность приспособить сроки обучения в связи с производственной необходимостью и отзывать работника; 4) использование собственного оборудования и технологий; 5) возможность обучения большого числа сотрудников; 6) относительно однородный состав участников; 7) работники не покидают на длительное время свое предприятие; 8) большие возможности индивидуализации подготовки и изучения способностей персонала к обучению; 9) лучшие возможности контроля за процессом и результатами обучения; 10) активизация внутрифирменной кооперации за счет обмена опытом между коллегами; 11) развитие корпоративного духа; 12) экономичный способ обучения персонала.	1) ограничение программ обучения узкопрофессиональными вопросами, что не способствует развитию широкого профессионального кругозора; 2) необходимость создания собственной учебно-материальной базы, требующей ее постоянного обновления; 3) отсутствие обмена опытом и информацией с работниками других предприятий; 4) участники обучения могут неохотно обсуждать некоторые вопросы в среде коллег или в присутствии руководителя; 5) дополнительная нагрузка на руководителей и специалистов, участвующих в процессе обучения в качестве преподавателей; 6) отвлечение от обучения для выполнения текущих дел

3.1. Этапы реализации проекта ПАО Молочный комбинат «Воронежский»

- **Этап 1: Разработка положения и программ (3 месяца):**
 - Анализ существующей системы охраны труда.
 - Определение целей и задач обучения.
 - Разработка учебных планов и программ и положения об обучении.
 - Составление списков матриц должностей подлежащих обучению с учетом анализа травматизма, специфики деятельности.
 - Создать комиссию для обучения охране труда.
- **Этап 2: Подготовка инструкторов и приобретение учебно- методических пособий (2 месяца):**
 - Обучение двух тренеров Учебного центра по методике обучения первой помощи пострадавшим на производстве.
 - Приобретение учебно-методических пособий для обучения первой помощи.
 - Разработка внутрикорпоративного тренинга с применением учебно-методических пособий.
- **Этап 3: Внедрение системы дистанционного обучения (2 месяца):**
 - Выбор платформы дистанционного обучения.
 - Настройка платформы и выбор учебных материалов.
- **Этап 4: Проведение обучения (непрерывный процесс):**
 - Регулярное проведение обучающих мероприятий (смешанный формат).
 - Контроль за посещаемостью и эффективностью обучения.

Описание ролей в ходе реализации проекта внутрифирменного обучения

1. Руководитель проекта:

1. Планирование и контроль реализации плана.
2. Сбор и анализ информации о потребностях в обучении.
3. Координация работы всех участников проекта.
4. Отчетность перед руководством компании.

2. Тренеры учебного центра:

1. Проведение обучающих мероприятий.
2. Разработка и проведение практических занятий и симуляций.
3. Оценка знаний и навыков участников обучения.

3. Специалист по охране труда:

1. Разработка учебных планов, программ и адаптация материалов.
2. Формирование наборов готовых курсов согласно матрице обучаемых.

4. Специалист по обучению персонала:

1. Продвижение обучающих программ в компании.
2. Создание информационных материалов о плане развития обучения.
3. Организация внутренних коммуникаций обучаемых.

5. Специалисты отдела информационных технологий:

1. Обеспечивать техническую поддержку платформы дистанционного обучения.
2. Создавать и настраивать интерактивные учебные материалы.
3. Разрабатывать и внедрять системы отслеживания прогресса обучения.

3.1. Финансовые затраты на реализацию проекта

- Затраты на реализацию проекта : 494 200 руб. в т.ч.:
 - Обучение тренеров и учебные материалы: 194 200 руб.
 - Приобретение оргтехники: 200 000 руб.
- Ежегодные эксплуатационные расходы, в т.ч. СДО: 266 950 руб.



3.2. Экономические потери по несчастным случаям, произошедшим в течение 2023 г. в ПАО Молочный Комбинат «Воронежский»

№ п/п	Тип потерь	Сумма, руб.
1	Непосредственные затраты и потери, возникшие в день происшествия	33 278
2	Затраты и потери, связанные с нарушением производственного процесса	82 000
3	Материальный ущерб, нанесенный организации вследствие порчи оборудования, инструментов, сырья, материалов, готовой продукции, зданий и сооружений	310 000
4	Затраты организации на реорганизацию производственного процесса	11 440 216
5	Затраты на проведение расследования несчастного случая	0
6	Затраты на реализацию мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, по результатам расследования	0
7	Затраты, связанные с лечением и реабилитацией пострадавшего	0
8	Расходы, связанные с переводом пострадавшего на более легкую (нижеоплачиваемую работу) работу	
9	Расходы, связанные со смертью пострадавшего	0
10	Заработная плата, не выплаченная пострадавшему	0
11	Условные потери производства (стоимость недополученного прибавочного продукта) в связи остановкой производственного процесса и временным или постоянным выходом из производственного процесса работника в результате несчастного случая или обострения профессионального заболевания	0
12	Финансовые потери, связанные с оплатой штрафных санкций, предъявленных юридическому лицу (организации) за нарушения трудового законодательства, приведших к несчастному случаю	230 000
13	Финансовые потери, связанные с выплатами штрафов за нарушение сроков поставки произведенной продукции или услуг в результате несчастного случая и обострения профессионального заболевания работника	0
	Итого:	12 095 494

Согласно методики Расчёта размера экономических потерь организации от производственного травматизма и профессиональных заболеваний организации ВНИИ ТРУДА МИНТРУДА РОССИИ <https://rost.vcot.info/lk>

3.2. Экономическая эффективность проекта

Стоимостная оценка предотвращенных потерь (Ппр):

$$\text{Ппр} = 12\,095\,494 * 0,5 = 6\,047\,747 \text{ рублей}$$

Полный годовой эффект (Э):

$$\text{Э} = \text{Ппр} - \text{Из} = 6\,047\,747 - 494\,200 = 5\,553\,547 \text{ рублей}$$

Экономическая эффективность затрат (Эз):

$$\text{Эз} = \text{Э} / (\text{Рэ} + \text{Ен} * \text{Квн}) = 5\,562\,597 / (266\,000 + 0,1 * 494\,200) = 8,71$$

Эффективность капиталовложений (Эк):

$$\text{Эк} = (\text{Э} - \text{Рэ}) / \text{Квн} = (5\,562\,597 - 266\,000) / 494\,200 = 10,66$$

Капитальные вложения в мероприятия по безопасности труда можно считать эффективными, так как $10,66 > 8,71$

Срок окупаемости:

$$\text{T} = 1 / \text{Эк} = 0,99 \sim 1 \text{ год}$$

3. Анализ рисков

Виды рисков	Меры снижения
Неэффективность или несоответствие содержания образовательных программ требованиям организации	Обеспечение регулярной обратной связи с обучаемыми для выявления проблем и корректировки курсов обучения, и контроль соответствия программы целям организации и потребностям работников.
Отсутствие мотивации персонала в обучении	Создание условий для реализации полученных знаний, умений и навыков. Создание системы мотивации для работников к участию в обучении.
Неправильный выбор форм и методов обучения, несовпадение формы подачи материала с формой его восприятия;	Разумный подход к определению порядка проведения обучения, форм и методов подачи материала;
Сопротивление персонала обучению, в том числе методам дистанционного обучения	Комбинирование дистанционных образовательных технологий с традиционными (смешанное обучение)
Изменения в законодательстве	Соблюдение законодательства
Производственные риски	Четкое календарное планирование работ, лучшая организация проводимых работ
Финансовый риск	Контроль и оценки эффективности обучения.

4. Заключение

Инвестирование во внутрикорпоративное обучение не только прямо повышает уровень культуры безопасности но косвенно влияет на:

1. **Снижение затрат (потерь):** Безопасная рабочая среда сокращает количество несчастных случаев, что приводит к уменьшению затрат на лечение, компенсации и простой производства.
2. **Улучшение качества продукции:** Знание современных технологий и лучших практик повышает качество продукции, что делает компанию более привлекательной для клиентов.
3. **Повышение лояльности сотрудников:** Инвестирование в обучение демонстрирует заботу о сотрудниках, повышает их лояльность к компании и сокращает текучесть кадров.
4. **Укрепление имиджа компании:** Компания, инвестирующая в обучение своих сотрудников, воспринимается как более надежная и ответственная, что привлекает новых клиентов и талантливых специалистов

Спасибо за внимание!



Контакты:

Начальник службы охраны труда
ПАО Молочный Комбинат «Воронежский»
Мишкина О.С.

Тел. 79102834573

Email: mishkina_olga@ohranatruda.ru