Таким образом, управление инновациями – сложная и масштабная область. Необходимо помнить, что, хотя и важно вовремя устранять недочеты, не стоит тратить все свое время на то, чтобы просто работать над слабыми местами – инновации рождаются из исключительности и отличия в чем-то, а не из усредненности.

1. Козленко Д.В., Евдохина О.С. Управление инновационной деятельностью (2020) [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44548337> (дата обращения: 21.02.2021)
2. Денисенко, В. И. Теоретическая инноватика: учеб. Пособие / В. И. Денисенко; Владим. гос. ун-т им. А. Г. и Н. Г. Столетовых – Владимир: Изд-во ВлГУ, 2016. С. 52-53.
3. Krishnan Naganathan Push and Pull Innovation [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://www.thinkhorizonconsulting.com/post/push-and-pull-innovation#:~:text=Any%20innovation%2C%20hence%2C%20involves%20deep,solution%2C%20this%20is%20PULL%20method.&text=Traditional%20corporations%20that%20set%20up,prime%20examples%20of%20push%20innovations>. (дата обращения: 21.02.2021)

Догадкин А.В., Шестаков И.И., Любская О.Г.

Специальная оценка условий труда как механизм контроля соблюдения условий трудовой деятельности

Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)
(Россия, Москва)

doi: 10.18411/lj-03-2021-99

idsp: ljjournal-03-2021-99

Аннотация

В статье рассмотрено понятие специальной оценки условий труда, ее законодательное регулирование, механизм, а также положительные и отрицательные стороны данной процедуры.

Ключевые слова: специальная оценка условий труда, аккредитация, законодательное регулирование.

Abstract

The article discusses the concept of a special assessment of working conditions, its legislative regulation, mechanism, and also the positive and negative aspects of this procedure.

Key words: special assessment of working conditions, accreditation, legislative regulation.

Специальная оценка условий труда (СОУТ) весьма сложный, трудоемкий и ответственный процесс, требующий к себе особого внимания и вовлечения значительных средств как денежных, так и прочих.

Основная цель СОУТ – идентификация опасных и вредных факторов на основном месте трудовой деятельности работника предприятия, идентификация факторов, которые могут причинить вред жизни и здоровью работника.

Данная процедура помогает и позволяет работодателю обеспечить безопасные, безвредные для жизни и здоровья, оптимальные условия труда для работника в процессе его трудовой деятельности на его рабочем месте посредством установления класса (подкласса) условий [1].

На сегодняшний день почти на 76 % рабочих местах в России была проведена процедура специальной оценки условий труда. 80 % рабочих мест были отнесены к 1 и 2 классу условий труда – оптимальные и допустимые условия труда, 20 % были

отнесены к 3 и 4 классу – опасные и вредные. Остальные 34 % рабочих мест, на которых не была проведена данная процедура, относятся к малому бизнесу.

Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также – вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников [3].

Эта процедура имеет свою узаконенную методику проведения, классификатор факторов, которые могут негативно воздействовать на здоровье и жизнь работника во время его трудовой деятельности на его рабочем месте.

Данную процедуру должны проводить все без исключения предприятия вне зависимости от вида экономической деятельности в течение полугода со дня начала работы предприятия. Оценка должна проводиться на всех рабочих местах предприятия, при этом работодатель в обязательном порядке должен ознакомить с результатами работника в течение 30 дней со дня утверждения отчета по данной процедуре.

У СОУТа есть свои особенности и сроки действия, а также ряд достоинств и недостатков. Так оценка должна проводиться раз в пять лет. При этом существует ряд факторов, при которых возможно и обязательно проводить ее внепланово. Это описано в федеральном законе.

Рассмотрим случаи, при которых необходимо проводить внеплановую оценку:

- ввод нового оборудования, которое не является аналогичным прошлому и требует дополнительного освоения и может изменить уровень воздействия опасных для жизни и здоровья работника факторов;
- изменение в технологическом процессе;
- изменение или замена средств индивидуальной защиты (если есть вероятность изменения уровня воздействия негативных факторов в процессе их применения);
- появление дополнительных рабочих мест;
- предписание инспектора надзорного органа вследствие несоответствия закону;
- изменение состава используемого сырья в производстве;
- несчастный случай;
- обоснованное предложение от профсоюза или представителя надзорного органа.

Так, проводить данную процедуру в соответствии с федеральным законом "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013 N 426-ФЗ [2] должен работодатель совместно с независимой аккредитованной организацией, а при необходимости выполнения, как это часто бывает, каких-либо замеров и аккредитованной лабораторией. Формируется комиссия, как правило, из числа руководства организации. В составе на обязательной основе должен присутствовать специалист по охране труда, руководитель предприятия (его представитель) возглавляет. Также в процессе проведения оценки могут участвовать и высказывать свои пожелания и требования, и сами работники.

Как правило, организация, проводящая данную процедуру, должна:

- иметь свою собственную аккредитованную испытательную лабораторию (центр),
- некоторое число сотрудников (не менее пяти), образование которых соответствует данному направлению,

- сертификат эксперта на право выполнять данный вид работ,
- основной вид деятельности организации в уставных документах – проведение СОУТ.

Как показывает практика, аккредитованные испытательные лаборатории, находящиеся в составе данных организациях не в состоянии охватить весь диапазон требуемых лабораторных исследований. Поэтому при проведении оценки условий труда иногда требуется задействовать сразу несколько организаций, имеющих на это право. Привлечение дополнительных организаций влечет за собой возрастание стоимости работ по проведению данной процедуры, увеличение времени на проведение исследований, но это не запрещается вышеуказанным федеральным законом.

Стоит отметить, что за последние пару лет процедуру значительно упростили, в основном это относится к рабочим местам офисных работников. В этом есть как положительные, так и отрицательные стороны.

Идентификация опасных и вредных факторов самый важный процесс при обеспечении оптимальных не наносящих вреда условий труда. Процесс требует детализации, на что в настоящий момент особо не обращают внимания. Это влечет за собой весьма негативные последствия, то есть возрастает производственный травматизм. А за предыдущие годы количество людей, которые пострадали на производстве, и у которых были выявлены профессиональные заболевания, значительно увеличилось.

Этапы идентификации:

- обнаружение и описание источников, которые могут нанести вред работнику;
- сопоставление выявленных факторов с классификатором факторов;
- осуществление замеров;
- оформление результатов.

При выявлении факторов, оказывающих негативное влияние в процессе трудовой деятельности на рабочем месте, необходимо всегда учитывать ряд обстоятельств:

- используемое оборудование и сырье (основные источники опасности);
- результаты ранее проводимых исследований (например, результаты производственного контроля);
- уже произошедшие несчастные случаи, повлекшие травмы или вовсе летальный исход;
- предложения от работников;
- изучение технической документации, проектов;
- изучение деклараций соответствия на сырье и оборудование, инструкций.

Так же обнаружение опасных факторов можно проводить путем исследования рабочего места, исследования работ, которые выполняет работник во время своей трудовой деятельности. И путем интервьюирования работника и его непосредственного начальства.

Положительными сторонами проведения СОУТ являются:

- декларирование условий труда;
- узаконивание льгот в Трудовом кодексе РФ и их связь с классами труда;
- вариант доведения вредного класса труда до допустимого благодаря использованию СИЗ;
- минимизация количества факторов, которые подлежат исследованиям (экономическая сторона);

Недостатки проведения СОУТ следующие:

- недостаточная объективность;

- недостаточная детализация;
- минимизация количества факторов, которые подлежат исследованиям, приводит к необходимости проводить дополнительные лабораторные исследования (производственный контроль).

Итогом проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах является отчет. Срок действия материалов по проведенной специальной оценке условий труда — 5 лет.

Таким образом, СОУТ интегрируется в объединенный взаимосвязанный процесс управления и оценки условиями труда, при котором результаты оценки условий труда служат исходными данными для корректировки СУОТ.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 24.04.2020) // Собрание законодательства РФ. - 07.01.2002. № 1 (ч. 1). - Ст. 3.
2. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 27.12.2019) «О специальной оценке условий труда» // Собрание законодательства РФ. - 30.12.2013. - № 52 (часть I). - Ст. 6991.
3. Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н (ред. от 18.05.2020) «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

Зябкина А.В., Сыроижко В.В.

Факторы влияющие на выбор стратегии финансирования оборотного капитала

*Российская академия народного хозяйства и государственной службы при
Президенте РФ
(Россия, Воронеж)*

doi: 10.18411/lj-03-2021-100

idsp: ljjournal-03-2021-100

Аннотация

Выбор стратегии финансирования оборотного капитала, является вопросом первостепенной важности, т.к. его решение определяет характер взаимодействия предприятия с остальными участниками производственного процесса. От правильно выбранной стратегии зависит эффективность деятельности предприятия и использования его средств, а также объём собственного капитала и зависимость предприятия от заёмных средств. Разработка и реализация определённой стратегии финансирования оборотного капитала является сложным и трудоёмким процессом. К сожалению, этот вопрос недостаточно раскрывается в трудах отечественных учёных. Также этим вопросом часто пренебрегают в российских компаниях, это связано как с не проработанностью данной проблемы, там и с тем, что управление предприятиями, как правило, ориентировано на решение краткосрочных проблем. Зачастую руководство не задумывается о стратегическом планировании, неотъемлемой частью которого является выбор стратегии финансирования оборотного капитала. Пренебрежение данной проблемой приводит к снижению конкурентоспособности продукции предприятия, к его неустойчивому финансовому состоянию, что свидетельствует об актуальности темы статьи.

В данной статье будут раскрыты основные стратегии финансирования оборотного капитала, рассмотрены факторы, влияющие на выбор конкретной стратегии, в зависимости от условий хозяйствования экономического субъекта.