

Таким образом, формирование имиджа может и должно быть включено в систему рационального социального управления, так как здесь скрывается широкий пласт еще неиспользованных управленческих резервов. Не все практические работники, руководители осознали значение имиджа в деле презентации себя, своих фирм и организаций контрагентам и общественности, многие продолжают действовать по известному рекламному слогану: «Имидж - ничто, жажда - все!». И проигрывают в конкурентной борьбе.

Список использованной литературы

1. *Гамова С.В.* Имидж дошкольного образовательного учреждения и его составляющие [Электронный ресурс] // Сайт научной электронной библиотеки eLibrary. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=24926831>

2. *Козлова Н.П.* Факторы, влияющие на формирование имиджа образовательной организации [Электронный ресурс] // Сайт научной электронной библиотеки eLibrary. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=24316289>

3. *Лупанова Д.Д.* Формирование положительного имиджа образовательной организации: методы и приёмы [Электронный ресурс] // Сайт научной электронной библиотеки eLibrary. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=35152016>

4. *Новикова Т.Б.* Новые информационные технологии в формировании имиджа образовательной организации: к вопросу о разработке спецкурса [Электронный ресурс] // Сайт научной электронной библиотеки eLibrary. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27695166>

5. *Подвойский В.П.* Деструктивный имидж [Электронный ресурс] // Сайт научной электронной библиотеки eLibrary. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=35305522>

6. *Скоморощенко Н.М.* Формирование позитивного имиджа образовательной организации [Электронный ресурс] // Сайт научной электронной библиотеки eLibrary. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25431313>

7. *Спирова А.Н.* Формирование имиджа образовательной организации средствами массовой информации [Электронный ресурс] // Сайт научной электронной библиотеки eLibrary. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=35275438>

Д.В. Воронова, научный руководитель *И. П. Чупина*
Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Россия
daryanavo@mail.ru

УПРАВЛЕНИЕ ЗДОРОВЬЕМ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В статье изучаются факторы, определяющие условия труда, и их влияние на здоровье и работоспособность человека. Рассматриваются направления совершенствования условий труда. При различных обстоятельствах воздействие условий труда может привести к таким неблагоприятным последствиям, как утомление, заболевание, травма или даже смерть работника.

Ключевые слова: персонал, управление здоровьем персонала, условия труда, человеческий капитал.

Согласно законодательству РФ, основное требование к условиям труда – их соответствие требованиям норм безопасности труда. Работодатель является основным

лицом, на которого законодательством возложена обязанность сохранения жизни и здоровья персонала. В список обязанностей работодателя включено множество мероприятий, которые он обязан осуществлять во время трудового процесса, они отражены в статье 212 Трудового Кодекса РФ.

Отметим, что под безопасностью следует понимать целостную систему мер, которые направлены на защиту человека и среды, в которой он находится, от опасностей, характерных для каждого определенного вида деятельности. Данная система включает в себя следующие меры:

- нормативно-правовые меры – это законодательные акты, нормы, правила, которые регламентируют и регулируют безопасность.

- организационные меры – это организация рабочей зоны и рабочего места, режимов труда и отдыха, продолжительности рабочего дня и т.д.

- экономические меры стимулируют к соблюдению и выполнению требований безопасности: это может быть как материальная ответственность за нарушение требований безопасности, так и материальное поощрение за организацию безопасных условий.

- технические меры представляют собой применение технических методов и средств, которые также направлены на обеспечение безопасности трудовой деятельности.

- также важно соблюдение санитарии и гигиены, за это отвечают санитарно-гигиенические меры.

- лечебно-профилактические меры – это регулярные медицинские осмотры, лечебно-профилактическое питание, витаминизация и т.д. [1].

Однако на сегодняшний день трудовая деятельность часто осуществляется в таких условиях, которые при длительном воздействии могут оказывать влияние на нормальное функционирование организма человека. При различных обстоятельствах воздействие условий труда может привести к таким неблагоприятным последствиям, как утомление, заболевание, травма или даже смерть работника. Условия труда складываются из гигиенических, психофизиологических, эстетических и социально-психологических факторов, которые воздействуют на человека во время трудового процесса.

На состояние сотрудника особенно влияют санитарно-гигиенические факторы, которые определяются микроклиматом, освещенностью, уровнем шума, вибрациями, состоянием воздушной среды. Каждый руководитель обязан обеспечить соблюдение требований санитарных правил и норм. Согласно этим требованиям, во время работы микроклимат должен способствовать поддержанию оптимального теплового баланса между организмом человека и окружающей средой. Комфортность условий труда напрямую зависит от температуры, влажности и скорости движения воздуха. Уровни шума, звука и вибрации сильно сказываются на состоянии систем организма человека, влияют в целом на самочувствие работника. Поэтому если работа проходит, например, в условиях повышенного шума, когда происходит нагрузка и на слуховой аппарат, и на нервную систему, то во время отдыха следует обеспечить тишину, чтобы дать организму восстановиться.

Вместе с тем большое значение для рабочего процесса имеет освещение рабочих мест, свет не должен быть слишком ярким или тусклым, поскольку это не только вредит глазам, но и может быть небезопасно. Наиболее благоприятным является естественное освещение, при его недостатке обязательно также должно использоваться и искусственное.

Также серьезно воздействуют на работника и психофизиологические факторы, которые обусловлены физической и нервно-психической нагрузками. Необходимо

стремиться к улучшению характера труда, разработке оптимальных режимов рабочего времени. Также следует обратить внимание на механизацию и автоматизацию работ, которые ведут к улучшению характера труда.

Организация условий работы должна предотвращать монотонность и многократность выполнения одних и тех же действий и операций, когда они превышают установленные нормы. Также важным является темп выполнения работ – количество движений пальцев, ладоней, рук, ног, корпуса. В организации должен быть установлен режим труда и отдыха, предполагающий рациональный режим рабочего времени и наличие отдыха у каждого работника. У работников сообразно утомляемости в процессе продолжительной непрерывной работы снижается производительность труда, поэтому существуют регламентированные перерывы, в процессе которых работоспособность восстанавливается [2].

Эстетические факторы воздействуют на работоспособность персонала путем создания определенного эмоционального состояния. Очевидно, что сотрудники работают эффективнее в условиях, когда рабочее место грамотно организовано. Достаточно важной задачей при оформлении рабочих помещений и мест является выбор цвета, поскольку правильно подобранные цвета способны улучшить освещение, снизить утомляемость, и как следствие, повысить производительность труда.

Социально-психологические факторы связаны с персоналом организации и взаимоотношениями между сотрудниками. Состав персонала, уровень квалификации работников, их интересы и ценности влияют на психологический климат в коллективе, и, следовательно, оказывают влияние на работоспособность людей [3]. Для поддержания благоприятной обстановки в коллективе необходимо проведение некоторых мероприятий, таких как развитие корпоративной культуры и профилактика кризисных ситуаций.

Корпоративная культура – совокупность ценностей и взглядов, норм этики и моделей поведения, которые приняты и соблюдаются большинством работников организации. Также важным направлением при работе с персоналом является профилактика и предотвращение кризисных ситуаций, то есть предупреждение конфликтов и их нейтрализация. Для этого следует:

- информировать всех работников о целях и достижениях организации;
- четко определять ряд задач и обязанностей каждого сотрудника;
- объективно оценивать эффективность работы каждого;
- доводить до каждого сотрудника требования к качеству выполнения работы;
- поддерживать и стимулировать дискуссии сотрудников;
- поощрять поступление предложений по совершенствованию деятельности организации;
- вовлекать сотрудников в разработку мероприятий социальной деятельности организации [2].

Таким образом, в целом можно выделить три направления совершенствования условий труда. Первое направление - это минимизация воздействия таких неблагоприятных факторов, как шум, вибрации, загазованность воздуха, электромагнитные излучения. Так, при работе во вредных и опасных условиях труда работники должны быть обеспечены средствами индивидуальной защиты (например, спецодежда). Второе - максимизация эстетических и социально-психологических факторов. Продуманное и обустроенное с точки зрения эргономики и эстетики рабочее место улучшает процесс труда, а в приятной психологической обстановке человек, как правило, работает продуктивнее. Третье направление - оптимизация таких факторов, как микроклимат и освещенность. Поддержание оптимального микроклимата достигается путем использования систем вентиляции и отопления,

кондиционеров. Хорошая вентиляция и проветривание помещений благоприятно сказывается на состоянии организма человека. Для того чтобы регулировать баланс температуры тела человека и окружающей среды в жаркое время года применяются кондиционеры, в холодное – отопление [3].

Можно заключить, что результаты деятельности организации напрямую зависят от качества и эффективности работы ее сотрудников. Таким образом, управление здоровьем персонала является неотъемлемым элементом для успешного функционирования любой организации.

Список использованной литературы

1. *Девисилов В.А.* Охрана труда: учебник. 3-е изд., испр. и доп. М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2013. 448 с.
2. *Дубровин И.А.* Экономика труда: учеб. Москва: Дашков и К, 2013. 232 с.
3. *Рофе А.И.* Организация и нормирование труда : учебное пособие. 2-е изд., стер. М. : КНОРУС, 2014. 224 с.

А.А. Гиреева, научный руководитель *А.В. Ефанов*
Российский государственный профессионально-педагогический университет, г. Екатеринбург, Россия

ПРИЧИНЫ УКЛОНЕНИЕ ОТ УПЛАТЫ НАЛОГОВ

Аннотация. *В статье рассматривается актуальная проблема уклонения от уплаты налогов. Практически каждый руководитель компании или предприниматель пытается сократить свои расходы различными способами. Такая минимизация часто осуществляется путем оптимизации налоговых платежей в бюджет, иногда в виде полной неуплаты налогов, что противоречит законодательству страны. Таким образом, наблюдается недостаточное финансирование государственного сектора экономики из-за сокращения средств, поступающих в государственный бюджет. В данной статье рассматривается проблема незаконного уклонения от уплаты налогов, а также пути решения этой проблемы.*

Ключевые слова: *бюджет, налоги, налоговая политика, теневая экономическая деятельность, финансы.*

В настоящее время многие хозяйствующие субъекты пытаются сократить свои расходы, в том числе и налоговые платежи. Они добиваются этого различными способами, как законными, так и незаконными. Большое количество источников часто содержат различные толкования исследуемых понятий: «снижение налогов», «уклонение от уплаты налогов», «уклонение от уплаты налогов», «минимизация налогов», «оптимизация налогов», «налоговое планирование» и др. Целью данной статьи является анализ способов уклонения от уплаты налогов, а также выявление методов их устранения. Также необходимо рассмотреть примеры организаций, которые уклоняются от уплаты налогов или пытаются минимизировать их, не нарушая законов.

Проблема уклонения от уплаты налогов - распространенное явление, как в России, так и во всем мире. Налогоплательщики в России имеют много способов уклониться от уплаты налогов. Процессу уклонения от уплаты налогов способствует