

---

---

# ЭКОНОМИКА ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ СУБЪЕКТОВ

## MICROECONOMICS AND ECONOMICS OF ENTERPRISES

---

---

*Вестник Челябинского государственного университета.*  
2021. № 12 (458). Экономические науки. Вып. 75. С. 91—99.

УДК 331.45; 331.463  
ББК 65.246

DOI 10.47475/1994-2796-2021-11210

### ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

*С. А. Головихин, В. С. Неволин*

*Челябинский государственный университет, Челябинск, Россия*

Статья раскрывает актуальные проблемы и основные направления повышения социально-экономической эффективности в сфере охраны труда. Целью работы является исследование актуальных направлений для совершенствования служб охраны труда и их внедрение в организациях. В работе проведен анализ литературы с целью уточнения понятий охраны труда и социально-экономической эффективности. Проанализированы современные практики управления сферой охраны труда, научная литература, нормативно-правовые акты, а также все факторы, оказывающие влияние на охрану труда в организациях, что составило методологическую основу исследования. Представлено уточненное авторское понятие охраны труда. Дано графическое представление динамики изменения показателей производственного травматизма в организациях Челябинской области за период с 2015 по 2020 г. Выявлены актуальные направления повышения социально-экономической эффективности в данной сфере (профилактическая направленность, система непрерывного обучения персонала, внедрение инновационных технологий, дистанционная (удаленная) работа в период пандемии, наставничество, оценка рисков).

**Ключевые слова:** *охрана труда, эффективность, социально-экономическая эффективность, профессиональные заболевания, риск, наставничество.*

Важным условием существования и развития предприятий является их эффективность, поэтому возрастает значение факторов повышения эффективности. Особое место среди данных факторов занимает организация охраны труда. Значимость организации охраны труда на предприятии обусловлена тем, что достичь желаемого результата в развитии организации, даже имея высокотехнологичное оборудование и высокопроизводительную технику, невозможно без должного уровня организации их обслуживания, при этом в совокупности наличие этих двух составляющих приведет к максимальному результату.

Исследователи предлагают различные трактовки понятия охраны труда. Например, охрана труда в работе С. П. Какаулина представлена системой обеспечения безопасности жизни, направленной на сохранение здоровья и работоспособности сотрудников в процессе деятельности, что включает в себя достижение целей сферы охраны труда путем проведения правовых, социальных, экономических, организационных, технических, трудовоохранительных мероприятий [13. С. 82].

А. И. Гавриченко, Р. П. Беликов, А. Н. Шаповалов предлагают следующее определение, рассматривая охрану труда как комплекс мероприятий, которые направлены на выявление рисков и опасностей, а также на снижение ущерба в организациях и предотвращение чрезвычайных ситуаций [4. С. 83]. По их мнению, экономическая эффективность охраны труда определяется снижением травм на рабочих местах и профессиональных заболеваний. При этом снижение затрат на компенсации по причинам травм и профессиональных заболеваний в процессе трудовой деятельности определяется количественными показателями.

По мнению Д. В. Андреева, Н. И. Лукачевского, охрана труда — это система сохранения безопасности сотрудников и их жизни; помимо данных функций, содействие повышению эффективности производства и улучшению условий труда [1. С. 5].

А. Д. Вильдайс, В. Е. Ксензова считают, что охрана труда — это система мероприятий, обеспечивающих условия безопасного труда, целью которых считается, сохранение жизни и здоровья участника трудовой деятельности [3].

По нашему мнению, охрана труда является сложной и многогранной системой мероприятий, направленных на сохранение жизни и здоровья сотрудников в процессе трудовой деятельности, и включает в себя меры по предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости. Главной целью охраны труда является безопасность трудового процесса и производственной среды, которая оказывает влияние на здоровье работников в процессе трудовой деятельности.

Развитие охраны труда с точки зрения научной дисциплины зависит от прогресса различных областей, где применяется понятие «труд», таких как эргономика, социология, экономика, философия, психология. По мере развития данных областей науки исследователи в сфере охраны труда формулировали новые методики для достижения максимальных результатов, находили новые подходы для решения проблем, связанных с безопасностью производства и созданию благоприятных условий на рабочих местах.

Стоит сказать о том, что современные исследования в области охраны труда, среди которых работы Б. М. Генкина [7], А. М. Елина [8], Ш. Н. Исмоиловой [12], Е. А. Краснощековой [14], В. М. Лебедева [17], Ю. М. Остапенко [19], А. Г. Федорец [22], О. А. Шевченко [23] и других ученых, посвящены рассмотрению вопросов, предполагающих достижение эффективной деятельности служб охраны труда. Все мнения авторов сводятся к минимизации несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, сокращению рисков возникновения опасных ситуаций и вредных производственных факторов. Необходимо учитывать уровень развития современных технологий, степень соответствия международных и российских норм технических, санитарно-гигиенических, экономических, социальных и других характеристик на предприятиях, которые в той или иной степени влияют на социально-экономическую эффективность охраны труда.

Социально-экономическая эффективность охраны труда выражается через экономический и социальный эффекты. При этом экономический эффект является выражением социального и не может выступать в качестве самостоятельной цели. Социальная эффективность охраны труда определяется через снижение морального, материального, физического и другого ущерба, который приносит работникам некомфортные (несовместимые) жизненные условия в процессе трудовой деятельности.

Экономическая эффективность организации охраны труда определяется:

1. Путем проведения мероприятий по охране труда, обусловленных снижением затрат, получением максимальной прибыли и повышением эффективности производства.

2. Измерением предотвращенного ущерба, обусловленным снижением числа подвергавшихся влиянию неблагоприятных условий труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Данные трактовки определяют наличие и развитие теоретических и практических подходов к управлению системой охраны труда на предприятии.

А. М. Елин [9] отмечает, что обстановка в организациях Российской Федерации в сфере охраны труда является напряженной. По его мнению, сфера охраны труда в большинстве случаев не реформируется, что ведет к увеличению вероятности получения травм на производстве, здоровья сотрудников. Выделены основные принципы повышения качества служб охраны труда:

— публичность проведения реформ, повышение уровня вовлечения к проблемам охраны труда у всех действующих субъектов социального партнерства, включая повышение ответственности бизнеса;

— необходимость учитывать зарубежный опыт организации служб охраны труда на предприятиях;

— зависимость целей охраны труда от изменений, которые происходят в законодательстве, в том числе в области социального страхования, медицины, пенсионных реформ. Кроме того, важным моментом является повышение уровня безопасности работников, в том числе мигрантов.

Р. Г. Гайфуллин считает, что главная значимость охраны труда на сегодняшний день заключается в улучшении условий труда, повышении профессионализма и обеспечении безопасного труда. Данные мероприятия эффективно повлияют на повышение благосостояния людей, увеличение продолжительности жизни, а также на развитие предприятия и экономики региона, страны в целом.

Условиями построения системы охраны по достижению оптимальных показателей социального результата, следует считать:

1) Увеличение рабочего времени с целью роста производительности. Увеличение рабочего времени осуществляется за счет сокращения простоев между сменами на предприятии. Эффективность трудовой деятельности достигается через рационализацию рабочего времени и правильную органи-

зацию рабочего места, это повлияет на снижение утомляемости работника и, как следствие, приведет к снижению уровня травматизма.

2) Улучшение условий труда путем повышения профессионального потенциала работника. Состояние здоровья работника зависит от обстановки на рабочем месте и психологического настроения в коллективе. Введение практики наставничества на производстве, а именно передача и сохранение знаний с целью роста профессионального потенциала в коллективе. К роли наставников привлекать пенсионеров и ветеранов производства, которые имеют богатый трудовой опыт.

3) Рост уровня совокупного национального продукта, как одного из показателей социально-экономического развития [5].

По мнению О. А. Лапаевой, люди хотят работать в тех местах, где психологически комфортнее, меньше суеты и организационной неразберихи, а также при лучшей и более безопасной организации труда [16].

В результате проведенного анализа литературы были выявлены основные направления повышения социально-экономической эффективности охраны труда.

Одной из главных задач является усиление профилактической направленности деятельности организаций в сфере охраны труда. Для повышения эффективности необходимо соблюдать нормы трудового законодательства всем работодателям. Необходимым условием является ужесточение контроля за состоянием рабочих мест и условиями труда работников. В свою очередь работники должны исполнять свои трудовые обязанности, не нарушая при этом условия трудового договора, инструкции по охране труда и правила внутреннего трудового распорядка.

Достижением целей профилактической направленности является внедрение механизма заинтересованности вышестоящего руководства организации в снижении производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Предоставление льгот работодателю, а именно снижение налоговой ставки, за надлежащее состояние условий охраны труда. Снижение или полное освобождение от налоговых вычетов части прибыли, направленной на инвестирование, которая способствует значимому улучшению охраны и условий труда на базе по ликвидации производств с неисправно вредными и опасными условиями труда с последующим созданием нового производства. Исключение из базы налогообложения всех затрат

на мероприятия, затрагивающих сферу охраны труда, которые включены в коллективный договор организации, помимо затрат на нормируемые мероприятия. Привлечение внимания к проблеме охраны труда с целью дальнейшего решения ученых и специалистов областей: экономика, финансы, налогообложение, и высококвалифицированных представителей, и практиков сферы управления.

Следующим направлением повышения социально-экономической эффективности охраны труда в организациях, на наш взгляд, является создание системы непрерывного обучения персонала вопросам охраны труда.

Для достижения эффективности образования в сфере охраны труда необходимо проанализировать ключевые моменты, определяющие ее успех, прежде всего не ограничивать процесс обучения пассивным изложением информации преподавателем своим слушателям. Необходимо циклично анализировать потребности в процессе обучения, определять его цели, оценивать эффективность обучения, выбирать стратегии и т. п. Другими словами, прежде чем начать обучение, важно четко представлять, какими стратегиями и методами нужно обучать. Охрана труда является особой дисциплиной, в которой некачественное обучение или предоставление недостоверной информации может привести к серьезным последствиям. Таким образом, перечисленные компоненты должны включать качественно проработанную информацию и подготовку. Качественное обучение строится на трех критериях: снижение бесконечного количества лекций, внедрение современных методик, стимулирующих слушателей, интерактивное взаимодействие двух сторон обучения (рис. 1).

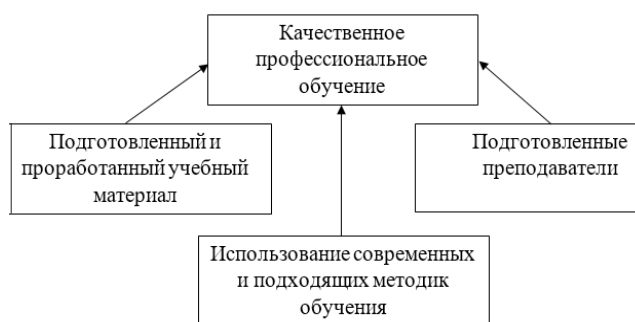


Рис. 1. Компоненты качественного обучения вопросам охраны труда

Источник: [18].

По мнению И. М. Зайченко, П. Д. Горшечниковой, А. И. Лёвиной, А. С. Дубгорн, цифровая трансформация бизнеса является переходом

от традиционного способа управления организацией на инновационную с внедрением актуальных информационно-коммуникационных технологий в деятельность организации, которые направлены на реконструкцию бизнеса и/или его трансформацию в цифровой вид для получения и/или удержания конкурентных преимуществ в современном обществе [11].

Актуальным направлением деятельности в области охраны труда является внедрение инновационных технологий. Их внедрение способствует снижению травматизма, профессиональных заболеваний, а также улучшает условия труда на рабочих местах.

Одним из методов улучшения условий трудовой деятельности является визуальное управление. Данная категория включает в себя перечень мероприятий, которые помогают избежать травмы на рабочих местах:

1. Организуются рабочие места в организациях.
2. Происходит визуализация данных мест путем сбора информации: о безопасности трудовых процессов и операций, о состоянии оборудования и др.
3. Выявляются итоги и показатели эффективности производственных операций.
4. Внедряются мероприятия по итогам сбора визуализированной информации.

При прохождении необходимого предсменного медицинского осмотра внедряется «Электронная система медицинского осмотра». Данная система необходима для идентификации состояния сотрудника. Она автоматически записывает результаты в электронном журнале медицинских осмотров и дает заключение о допуске или недопуске сотрудника к работе.

Частым явлением становится проведение инструктажей в формате видео. Данная инновация существенно сокращает время проведения инструктажей, сотрудники могут сами осваивать необходимые программы и проходить проверки знаний охраны труда. Система «Олимплекс» является главной среди таких систем в нашей стране и успешно внедряется при обучении сотрудников.

Для специалистов по охране труда существенно облегчают работу такие системы, как «1С. Производственная безопасность. Охрана труда», АВ-IE SYSTEM и др.

Одним из главных направлений в области охраны труда является интерактивное обучение посредством VR и интерактивные подсказки в ходе работы персонала посредством AR.

Виртуальной реальностью (virtual reality, VR) называется искусственная среда, которая создана при помощи программного обеспечения и воспринимается людьми как реальная действительность.

Дополненная реальность (augmented reality, AR) является технологией наложения информации в виде текста, графики, аудио и других различных объектов виртуальной реальности на реальные объекты в режиме реального времени [24; 25].

Другим направлением деятельности в сфере цифровой трансформации является автоматизация бизнес-процессов, считают Д. В. Ланская, Е. В. Гарьковенко. В данном направлении осуществляются следующие мероприятия: система цифрового документооборота, контроль исполнения задач, управление расписанием дня сотрудников [15].

По мнению исследователей Ю. А. Степанова и Л. Н. Бурмина [20], одним из главных направлений цифровой трансформации в области охраны труда должно стать обучение сотрудников в части проведения инструктажей с применением электронных подписей.

Следующим направлением цифровой трансформации в сфере охраны труда является применение системы Smart LOTO (lockout/tagout). В переводе с английского она означает «Блокировка / вывешивание предупреждающих бирок». В российских предприятиях такие системы часто называются «блокировочные системы». Они предназначены для реализации мер в части безопасности рабочих при ремонте или техническом обслуживании промышленного оборудования. Процедурой блокировки и информирования называется комплекс мероприятий, направленных на исключение потенциально опасных ситуаций, которые могут возникнуть в работе, связанных с несанкционированной подачей жидкостей, газов, электроэнергии. Процедура предусматривает полное отключение подачи питания к оборудованию, защитную блокировку источников энергии специализированным оборудованием.

В связи с пандемией коронавирусной инфекции во всем мире и на территории Российской Федерации в различных сферах деятельности организации и предприятия оказались неготовы к внедрению карантинных мероприятий. Пришлось оперативно реагировать специалистам по охране труда, учитывая сложившиеся обстоятельства.

Важным направлением повышения эффективности в данном случае явилась дистанционная (удаленная) работа сотрудников организации. Но непрерывное производство, магазины, медицинские



и другие учреждения не могут выполнять свои трудовые функции удаленно. Однако многие категории работников, такие как бухгалтеры, юристы, экономисты, секретари, были отправлены на удаленную работу. В связи с этим появилась необходимость внедрения проведения мероприятий посредством видеоконференцсвязи.

Данная работа стала основополагающей во многих отраслях деятельности, при этом работники имели минимальный риск заразиться и выбыть на неопределенный срок, в результате чего работодатели не несли потери в части простоя трудовых процессов.

Дефицит квалифицированного кадрового персонала является важной проблемой в работе любой организации. Помимо учебных центров и получения образования необходимо иметь практический опыт. Для этих целей за сотрудниками закрепляют наставников. Вопросы изучения и становления системы наставничества освещены в трудах С. А. Жуковой и И. В. Смирнова [10], С. Я. Батышева [2], Г. С. Сухобской [21].

Зачастую категория наставничества в охране труда является краткосрочным явлением лишь на период стажировки работника. Наставничество как направление повышения социально-экономической эффективности охраны труда реализуется через решение комплекса задач:

- улучшение подготовки и квалификации работников;
- формирование у молодых работников целеустремленного, безопасного отношения к работе, сокращение времени на достижение необходимых рабочих показателей;
- развитие корпоративного духа;
- стимулирование сотрудников к безопасной работе;
- сокращение текучести кадров, снижение числа работников, которые увольняются сразу после испытательного срока;
- выполнение заданий молодыми сотрудниками с учетом безопасных методов как органически присущего элемента технологического процесса.

Эффективность наставничества является индивидуальной, так как другие формы обучения не находят такого практического применения, а также приближенной к реальным условиям. Подопечный и наставник контактируют на равных, учитывая и совершенствуя безопасные трудовые операции, возникающие в период трудовой деятельности.

Анализ статистических данных показал, что в последнее время в Челябинской области наблюдается тенденция к снижению количества несчастных случаев на производстве (рис. 2). Коэффициент частоты на протяжении последних трех лет снижается, и в 2020 г. он составил 1,4.

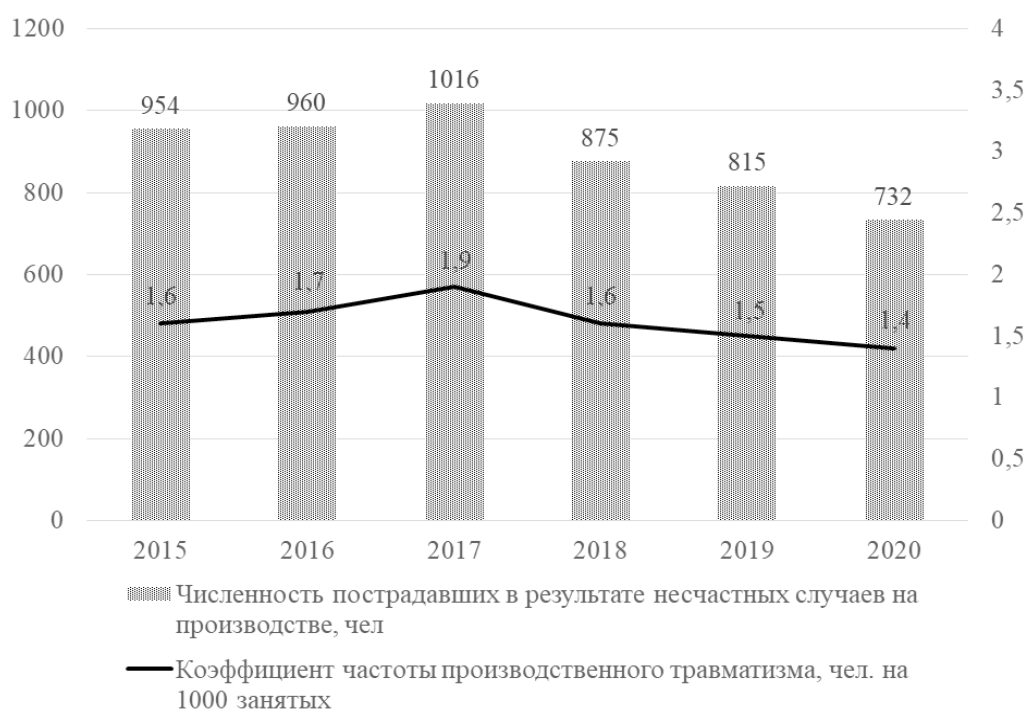


Рис. 2. Показатели производственного травматизма в организациях Челябинской области  
 Источник: [26].

Основными причинами несчастных случаев на производстве являются:

- неудовлетворительная организация производства работ (22 %);
- нарушение работниками трудового распорядка и дисциплины труда (19 %);
- нарушение правил дорожного движения (6 %);
- эксплуатация неисправных машин, механизмов, оборудования (3 %);
- нарушение технологического процесса (2 %);
- недостатки в организации и проведении подготовки работников по охране труда (2 %).

В общей структуре причин производственных несчастных случаев с тяжелыми последствиями, произошедших в 2020 г., более 75 % занимают причины организационного характера: нарушения требований безопасности, неудовлетворительная организация производства работ, недостатки в обучении работников безопасности труда, нарушения трудовой дисциплины. Так, только по причине неудовлетворительной организации производства работ в 2020 г. произошло более 22 % несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями. В основе перечисленных причин лежат неправильные действия персонала.

Актуальным направлением повышения социально-экономической эффективности охраны труда в организации является метод оценки профессиональных рисков. В данном случае показатель риска производственного травматизма находит свое отражение в показателе частоты производственного травматизма.

Для оценки состояния охраны труда и промышленной безопасности целесообразно использовать показатель риска производственного травматизма, который, по сути, представляет собой частоту травматизма. Снижение уровня риска травматизма является важной задачей в решении вопросов охраны труда.

Исследователи С. Г. Гендлер, Е. А. Прохорова, Л. Ю. Самаров, Д. О. Хомяков предлагают классификацию рисков, которая, на наш взгляд, всесторонне отражает суть мероприятий по снижению рисков. Предложенная классификация позволяет выявить приоритетные направления снижения травматизма (см. таблицу) [6].

### Классификация рисков с последующим внедрением мероприятий

Степень риска	Мероприятия
Крайне низкий	Периодически осуществлять мониторинг рабочего процесса
Весьма низкий	Продолжать мониторинг рабочего процесса
Низкий	Продолжать рабочий процесс, но регулярно контролировать
Умеренный	Продолжать рабочий процесс, но начать разрабатывать план контроля
Умеренно-повышенный	Продолжать рабочий процесс, но разработать план контроля и реализовать его незамедлительно
Повышенный	Осуществлять контроль за работой
Высокий	Исследовать рабочий процесс и осуществлять контроль за работой
Весьма высокий	Приостановить рабочий процесс и устранить риск
Крайне высокий	Остановить рабочий процесс и устранить риск незамедлительно

Источник: [6].

Важными условиями существования и развития предприятий являются их прогресс и эффективность, один из факторов повышения социально-экономической эффективности — организация охраны труда. Охрана труда является сложной и многогранной системой мероприятий, направленных на сохранение жизни и здоровья сотрудников в процессе трудовой деятельности, и включает в себя меры по предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости. Социально-экономическая эффективность охраны труда выражается через экономический и социальный эффекты. При этом экономический эффект является выражением социального и не может выступать в качестве самостоятельной цели. Основными направлениями повышения социально-экономической эффективности в данной сфере являются: усиленная профилактическая направленность; система непрерывного обучения персонала вопросам охраны труда; внедрение инновационных технологий; цифровизация (удаленная работа); развитие и внедрение системы наставничества; практика метода оценки профессиональных рисков.

### Список литературы

1. Андреев Д. В., Лукачевский Н. И. Охрана труда на производстве // Московский экономический журнал. 2018. № 5. С. 2—7.
2. Батышев С. Я. Актуальные проблемы подготовки рабочих высокой квалификации. М.: Педагогика, 1979. 223 с.

3. Вильдайс А. Д., Ксензова В. Е. Влияние охраны труда на эффективность использования трудового потенциала организаций // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2017. № 13. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-ohrany-truda-na-effektivnost-ispolzovaniya-trudovogo-potentsiala-organizatsiy> (дата обращения 18.05.2021).
4. Гавриченко А. И., Беликов Р. П., Шаповалов А. Н. О новом понятии охраны труда // Агротехника и энергообеспечение. 2014. № 3 (3). С. 82—84.
5. Гайфуллин Р. Г. Роль и место системы охраны труда в социально-экономическом развитии // Теория и практика общественного развития. 2020. № 4 (146). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-i-mesto-sistemy> (дата обращения 18.05.2021).
6. Развитие риск-ориентированного подхода для выбора приоритетных направлений снижения производственного травматизма в АО «СУЭК-Кузбасс» / С. Г. Гендлер, Е. А. Прохорова, Л. Ю. Самаров, Д. О. Хомяков // Известия ТулГУ. Науки о Земле. 2021. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-risk-orientirovannogo-podhoda-dlya-vybora-prioritetnyh-napravleniy-snizheniya-proizvodstvennogo-travmatizma-v-ao-suek> (дата обращения 18.05.2021).
7. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. М.: Норма, 2007. 8-е изд., пересмотр. и доп. 448 с.
8. Елин А. М. Охрана труда: практ. пособие для работодателей и специалистов по охране труда. М.: Безопасность труда и жизни, 2007. 242 с.
9. Елин А. М. Социально-экономическая оценка эффективности управления охраной труда // Уровень жизни населения регионов России. 2016. № 2 (200). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-ekonomicheskaya-otsenka-effektivnosti-upravleniya-ohranoy-truda> (дата обращения 18.05.2021).
10. Жукова С. А., Смирнов И. В. Наставничество — эффективный инструмент превентивной работы по охране труда // Социально-трудовые исследования. 2020. № 2 (39). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-effektivnyy-instrument-preventivnoy-raboty-po-ohrane-truda> (дата обращения 18.05.2021).
11. Зайченко И. М., Горшечникова П. Д., Лёвина А. И., Дубгорн А. С. Цифровая трансформация бизнеса: подходы и определение // Экономика и экологический менеджмент. 2020. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-transformatsiya-biznesa-podhody-i-opredelenie> (дата обращения 18.05.2021).
12. Исмоилова Ш. Н. Развитие системы управления качеством охраны труда: монография М.: Палеотип, 2010. 131 с.
13. Какаулин С. П. Экономика безопасного труда: учеб.-практ. пособие. М.: Альфа-Пресс, 2007. 192 с.
14. Краснощекова Е. А. Методики оценки социально-экономического состояния охраны труда на российских предприятиях // Вестник Саратовского государственного технического университета. 2011. № 2. С. 279—283.
15. Ланская Д. В., Гарьковенко Е. В. Цифровая экономика: от традиционных технологий к инновационному документообороту в системе управления // Вестник Академии знаний. 2019. № 5 (34). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-ekonomika-ot-traditsionnyh-tehnologiy-k-innovatsionnomu-dokumentoobrotu-v-sisteme-upravleniya> (дата обращения 18.05.2021).
16. Лапаева О. А. Норма в системе организации и оплаты труда персонала угледобывающего предприятия. ГИАБ. 2015. № S1—2. URL: <https://cyberleninka.ru/> (дата обращения 18.05.2021).
17. Лебедев В. М., Фахрутдинова Т. М. Трудовое право. М.: Норма: ИНФРА-М, 2015. 464 с.
18. Лексина Т. И. Организация и качество обучения по охране труда // ИТС. 2013. № 1 (70). С. 104—107.
19. Остапенко Ю. М. Экономика и социология труда. М.: ИНФРА-М, 2001. 199 с.
20. Степанов Ю. А., Бурмин Л. Н. Обеспечение охраны труда горнорабочих с использованием технологии Google vr // Вестник Кемеровского государственного университета. Сер.: Биологические, технические науки и науки о Земле. 2017. № 3 (3). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obespechenie-ohrany-truda-gornorabochih-s-ispolzovaniem-tehnologii-google-vr> (дата обращения 01.03.2021).
21. Сухобская Г. С. Понятие «зрелость социально-психологического развития человека» в контексте андрагогики // Новые знания. 2002. № 4. С. 17—20.
22. Федорец А. Г. «Охрана труда» и «безопасность труда» в системах управления // Безопасность и охрана труда. 2016. № 2 (67). С. 58—63.

23. Шевченко О. А. Конституционное право работника на охрану здоровья и охрану труда (соотношение понятий) // Кутафинские чтения: материалы IV Междунар. науч.-практ. конф. М.: Издат. центр МГЮА им. О. Е. Кутафина, 2012. 188 с.
24. Using Workers' Compensation Claims Data to Describe Nonfatal Injuries among Workers in Alaska / D. L. Lucas, J. R. Lee, K. M. Moller, M.B. O'Connor, L. N. Syron, J. R. Watson // *Safety and Health at Work*. 2020. Vol. 2.
25. Young A. E., Shyne R. G.F. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*. 2008. № 34 (2). P. 158—164.
26. Регионы России. Социально-экономические показатели 2020: стат. сб. // Росстат. М., 2021. 1204 с.

### Сведения об авторах

**Головихин Сергей Александрович** — доктор экономических наук, доцент, декан факультета управления Челябинского государственного университета, Челябинск, Россия. [decanatupr@csu.ru](mailto:decanatupr@csu.ru)

**Неволин Владислав Сергеевич** — аспирант факультета управления Челябинского государственного университета, Челябинск, Россия. [vladnev1994@gmail.com](mailto:vladnev1994@gmail.com)

*Bulletin of Chelyabinsk State University.*  
2021. № 12 (458). *Economic Sciences. Iss. 75. Pp. 91—99.*

## THE MAIN DIRECTIONS OF INCREASING SOCIO-ECONOMIC EFFICIENCY IN THE LABOUR PROTECTION FIELD

**S. A. Golovikhin**

*Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia. [decanatupr@csu.ru](mailto:decanatupr@csu.ru)*

**V. S. Nevolin**

*Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia. [vladnev1994@gmail.com](mailto:vladnev1994@gmail.com)*

The article reveals topical problems and main directions of increasing socio-economic efficiency in the labor protection field. The purpose of the work is to study topical areas for improving labor protection services and their implementation to organizations. An analysis of the literature was carried out in this work, in order to clarify the concepts of labor protection and socio-economic effectiveness. Modern practices of labor protection management, scientific literature, normative legal acts, as well as all factors influencing labor protection in organizations were analyzed, which formed the methodological basis of the study. An updated author's concept of labor protection is presented. A graphical representation of the dynamics of changes in the indicators of industrial injuries in the organizations of the Chelyabinsk region for the period from 2015 to 2020 has been given. Topical directions of increasing socio-economic efficiency in this area have been identified (preventive focus, system of continuous training of personnel, introduction of innovative technologies, remote (remote) work during the pandemic, mentoring, risk assessment).

**Keywords:** *labour protection, efficiency, socio-economic efficiency, occupational diseases, risk assessment, mentoring.*

### References

1. Andreev D. V., Lukachevskiy N. I. (2018) *Moskovskiy ekonomicheskij zhurnal*, no. 5, pp. 2—7 [in Russ.].
2. Batsyshev S. Ya. (1979) Aktual'nyye problemy podgotovki rabochikh vysokoy kvalifikatsii [Actual problems of training highly qualified workers]. Moscow, Pedagogy. 223 p. [in Russ.].
3. Vil'days A. D., Ksenzova V. E. (2017) *Aktual'nyye problemy aviatsii i kosmonavtiki*, no. 13 [in Russ.].
4. Gavrichenko A. I., Belikov R. P., Shapovalov A. N. (2014) *Agrotekhnika i energoobespecheniye*, no. 3 (3). pp. 82—84 [in Russ.].
5. Gayfullin R. G. (2020) *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya*, no. 4 (146) [in Russ.].
6. Gendler S. G., Prokhorova E. A., Samarov L. Yu., Khomyakov D. O. (2021) *Izvestiya TulGU. Nauki o Zemle*, no. 1 [in Russ.].



7. Genkin B. M. (2007) *Ekonomika i sotsiologiya* [Economics and Sociology]. Moscow, Norma. 448 p. [in Russ.].
8. Yelin A. M. (2007) *Okhrana truda. Prakticheskoye posobiye dlya rabotodateley i spetsialistov po okhrane truda* [Occupational Safety and Health. A Practical Guide for Employers and Occupational Safety Professionals]. Moscow, Work and life safety. 242 p. [in Russ.].
9. Yelin A. M. (2016) *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii*, no. 2 (200) [in Russ.].
10. Zhukova S. A., Smirnov I. V. (2020) *Sotsial'no-trudovyye issledovaniya*, no. 2 (39) [in Russ.].
11. Zaychenko I. M., Gorshechnikova P. D., Levina A. I., Dubgorn A. S. (2020) *Ekonomika i ekologicheskiy menedzhment*, no. 2 [in Russ.].
12. Ismoilova Sh. N. (2010) *Razvitiye sistemy upravleniya kachestvom okhrany truda* [Development of the labor protection quality management system]. Moscow, Paleotype. 131 p. [in Russ.].
13. Kakaulin S. P. (2007) *Ekonomika bezopasnogo truda* [Safe Work Economics]. Moscow, Alfa-Press. 192 p. [in Russ.].
14. Krasnoshchekova Ye. A. (2011) *Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta*, no. 2, pp. 279—283 [in Russ.].
15. Lanskaya D. V., Garkovenko E. V. (2019) *Academy of Knowledge Bulletin*, no. 5 (34) [in Russ.].
16. Lapaeva O. A. (2015) *GIAB*, no. S1-2 [in Russ.].
17. Lebedev V. M., Fakhrutdinova T. M. (2015) *Trudovoye pravo* [Labor law]. Moscow, Norma, INFRA-M. 464 p. [in Russ.].
18. Leksina T. I. (2013) *ITS*, no. 1 (70), pp. 104—107 [in Russ.].
19. Ostapenko Yu. M. (2001) *Ekonomika i sotsiologiya truda* [Economics and Sociology of Labor]. Moscow, INFRA-M. 199 p. [in Russ.].
20. Stepanov Yu. A., Burmin L. N. (2017) *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Biologicheskkiye, tekhnicheskkiye nauki i nauki o Zemle*, no. 3 (3) [in Russ.].
21. Sukhobskaya G. S. (2002) *Novyye znaniya*, no. 4, pp. 17—20 [in Russ.].
22. Fedorets A. G. (2016) *Bezopasnost' i okhrana truda*, no. 2 (67), pp. 58—63 [in Russ.].
23. Shevchenko O. A. (2012) *Kutafinskiye chteniya*. 188 p. [in Russ.].
24. Lucas D. L. (2020) *Safety and Health at Work*, vol. 2.
25. Young A. E. (2008) *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, no. 34 (2), pp. 158—164.
26. Rossii R. (2021) *Sotsial'no-ekonomicheskie pokazateli 2020*. Rosstat. Moscow. 1204 p. [in Russ.].