

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

Жигулін О.А.¹

¹ кандидат технічних наук, доцент, Відокремлений підрозділ Національного університету біоресурсів та природокористування України “Ніжинський агротехнічний інститут”, м. Ніжин, Україна

Постановка проблеми. Програма розвитку України на 2013-2020 роки передбачає переорієнтацію підприємств із стратегії економічного зростання на стратегію підвищення рівня їх конкурентоспроможності. Дана диверсифікація стосується всіх підсистем системи управління підприємством, в т.ч. і методів управління охороною праці. В даний час актуальною є проблема формування методів управління охороною праці на конкурентоспроможному підприємстві.

Огляд наукової літератури та публікацій. У сфері менеджменту охорони праці вагомих результатів домоглися Ткачук К. М., Зеркалов Д. В., Ткачук К. К., Митюк Л. О., Полукаров Ю. О. [1, 2] та ін. Автори рекомендують використовувати системний, бюджетний і нормативний підходи до управління охороною праці на підприємстві.

Виділення невирішеної частини проблеми. Разом з тим, в працях вчених відсутні результати досліджень з виявлення особливостей методів управління охороною праці на конкурентоспроможному підприємстві, що і визначило актуальність даної роботи.

Мета дослідження: формування методів управління охороною праці на конкурентоспроможному підприємстві.

Опис основного матеріалу дослідження. Традиційний менеджмент охорони праці полягає в контролі за дотриманням на підприємстві нормативів (рис. 1). Він не залежить від рівня конкурентоспроможності підприємства. Дотримуватися нормативів з охорони праці слід як в періоди зростання ділової активності підприємства, так і при її спаді.

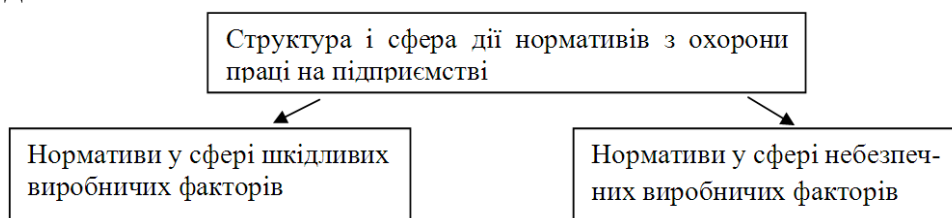


Рис. 1. Структура і сфера дії нормативів з охорони праці на підприємстві

Розглянемо особливість управління охороною праці на етапі конкурентоспроможного розвитку підприємства.

Показником конкурентоспроможності підприємства є частка на ринку, яка прямо пропорційна потенціалу його конкурентоспроможності. Останній оцінюється за ефективністю функціонування таких підсистем:

1) фінансової: грошове вираження частки на ринку через дохід (виручку) від реалізації товарів, а також забезпечення підприємства фінансами (внесок в рівень потенціалу конкурентоспроможності - 5%);

2) формування продукту - 20%, рекламування - 8%, збут - 7% і ціноутворення - 15%: співвідношення маркетингових компонент (відношення якісних атрибутів продукту до ціни) забезпечує лояльність споживача;

3) виробництво - 15% і інвестиції - 10%: оцінюється наявність на підприємстві орієнтованих на завоювання лояльності споживача бізнес-процесів;

4) персонал - 15% і витрати - 5%: свідчать про рівень навчання і мотивації персоналу за допомогою бізнес-процесів випускати кращий для споживача товар і цим завойовувати його лояльність.

Ваговий внесок підсистем підприємства у формування потенціалу його конкурентоспроможності визначався методом економічного метричного моделювання за результатами роботи підприємств Чернігівського регіону за 2015 рік (туризм, машинобудівна промисловість, агропромисловий комплекс).

Особливість організації та охорони праці працівників конкурентоспроможних підприємств представлена в табл. 1.

Персонал конкурентоспроможних підприємств самовиражаючись створює той продукт, який відповідає вектору переваги (фактору лояльності) споживача до товару (креативно-диференційований, економічний або якісний). Завданням менеджменту охорони праці є облік психофізіологічних особливостей працівників і базової конкурентної стратегії підприємства в ході забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці. Облік даної особливості праці дозволяє управляти процесом розробки і застосування нормативів з охорони праці на сучасному конкурентоспроможному підприємстві.

Таблиця 1

**Особливість організації та охорони праці працівників
конкурентоспроможних підприємств**

Підсистеми системи управління персоналом	Базовая конкурентна стратегія підприємства		
	Інноваційно-креативна диференціація	Лідерство у витратах	Висока якість
Підбір	Інтуїтив-творчі особистості	Динаміки-сенсорики	Статики-раціоналізатори в сфері якості
Розстановка	Створення безпечних і нешкідливих творчих умов праці	Забезпечення умов для безпечної і нешкідливої високопродуктивної праці	Створення безпечних і нешкідливих умов для раціоналізаторства в сфері якості
Адаптація	Зближення співробітників в ході творчих заходів	Змагання на динамічність	Спільна участь в гуртках якості
Мотивація	Премії за інновації в сфері креативної диференціації продукту	Премії за зростання продуктивності праці	Премії за раціоналізацію в сфері якості
Оцінка	Атестація на спроможність до безпечного виконання творчих завдань	Атестація на спроможність до безпечного виконання напружених норм виробітку	Атестація на спроможність до безпечної раціоналізації в сфері якості
Звільнення	Звільнення за невиконання умов контракту про інновації та охорону праці	Звільнення за невиконання умов контракту про високу продуктивність та охорону праці	Звільнення за невиконання умов контракту про раціоналізацію щодо якості та охорону праці

Результати аналізу проблем охорони праці на конкурентоспроможних підприємствах з різною конкурентною стратегією представлені в табл. 2.

Дані табл. 2 свідчать про те, що на конкурентоспроможних підприємствах спостерігається зростання інтенсифікації праці не за рахунок адміністративно-розпорядчого впливу адміністрації, а в ході природного прагнення працівників до самовираження через трудову діяльність.

Таблиця 2

Проблеми охорони праці на конкурентоспроможних підприємствах

Проблеми	Базова конкурентна стратегія підприємства		
	Інноваційно-креативна диференціація	Лідерство в витратах	Висока якість
Інтенсифікація праці та її причина	Інтенсивна творча праця. Самовираження у творчій сфері	Інтенсивна динамічна праця. Самовираження в динамічному виробництві	Інтенсивна раціоналізаторська праця. Самовираження у сфері досягнення високого рівня якості товару
Професійн і захворювання, як слідство інтенсифікації праці	1.Перукарі - варикозне розширення вен, дерматит. 2.Співаки і диктори - хвороби гортані. 3.Ску-льптори і гітаристи - хвороби рук (артроз суглобів пальців). 4. Дизайнери і журналісти - хвороби очей, кофеманія, безсоння. 5.Художники - онкозахворювання через канцерогенні складові фарби	1.Водії сільськогосподарської техніки - хвороби опорно-рухового апарату (остеохондроз, радикуліт та ін.). 2. Доярки, скотарі, телятниці, свинарки, пташниці – хвороби периферійної нервової системи, простудні захворювання, хвороби шкіри і зоонозні інфекції. 3.Трактористи і комбайнери - хвороби опорно-рухового апарату, вібро хвороба, рак стравоходу	1.Токарі в майстернях агротехніки - хвороби м'язів, кісток, суглобів, варикозне розширення вен. 2. Працівники аграрного машинобудування - туговухість, вібраційна хвороба. 3. Викладачі агротехнічних навчальних закладів - варикозне розширення вен, хвороби гортані
Травмонебезпека інтенсифікованої праці	1. Перукарі –порізи рук 2. Співаки та диктори - гострий ларингіт; 3. Офіціанти – порізи рук 3. Артисти - непритомність через неправильну дієту і стреси 4. WEB-дизайнери та програмісти - утиск кистьового нерва	1 .Водії агротехніки – дорожньо-транспортний травматизм. 2. Доярки –травмування тваринами. 3. Трактористи і комбайнери – травмування при запуску двигуна, регулюваннях на ходу т. ін. 4.Робітники елеваторів – опіки при вибуху пилу	1. Токарі аграрних майстерень – ураження очей металевою стружкою, травмування рухомими частинами машин. 2. Збирачі – травми важкими деталями . 3. Слюсарі-ремонтники – порізи, садна, травмування механізмами

Завданням менеджменту охорони праці є не ініціювання даного процесу, а зниження ризику захворювання і травмування працівників під час його протікання.

Рекомендується використовувати такі методи управління охороною праці на конкурентоспроможному підприємстві:

1. Метод організації охорони праці: Встановлення небезпек і шкідливостей виробництва в галузі. Включення інформації про них в нормативно-правові акти з охорони праці (правила безпеки, інструкції з охорони праці працівників та ін.). Розробка комплексу заходів і засобів з нейтралізації їх впливу на трудящих. Регулярне інформування про їхнє існування працівників в ході навчання з охорони праці (курсове, виробниче) та інструктажів (вступний, первинний, повторний і ін.);

2. Метод управління мотивацією в сфері охорони праці. Мотиваційною основою методу управління охороною праці на конкурентоспроможному підприємстві є зміцнення конкурентних позицій на ринку (зацікавленість адміністрації) і створення безпечних і нешкідливих умов самовираження працівників через трудову діяльність (зацікавленість трудового колективу).

Апробація розроблених методів проводилася в ВНЗах II-IV рівнів акредитації Чернігівського та Донецького регіону (філія Європейського університету, інститут туристичного бізнесу, факультет менеджменту і бізнесу Київського Національного університету Культури і Мистецтв, Коледж технологій та дизайну Національного університету Економіки і Торгівлі ім. Туган Барановського, Ніжинський агротехнічний інститут) і здійснювалася за двома напрямками:

1. Профілактика гострих і хронічних захворювань (горло, судини ніг) у викладачів (за рахунок нормованого лекційного навантаження і засобів профілактики - пом'якшувальні горло напої, чай, кава, відвари, настойки, а також компреси і оптимальні параметри мікроклімату);

2. Введення в програми навчальних курсів та інструктажі з охорони праці інформації про необхідність нейтралізації небезпек і шкідливостей праці робітників за спеціальностями:

- Агроінженерія, Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка, Транспортні технології, Цивільна безпека та охорона праці (небезпеки та шкідливості аграрного виробництва. Навчальний посібник "Конкурентоспроможна система управління охороною праці в аграрній сфері України.- Ніжин: Лисенко, 2015. – 168 с.");

- менеджер туризму (небезпеки і шкідливості туристичних маршрутів. Навчальний посібник "Менеджмент охорони праці в сфері туризму". - Донецьк: ДІТБ, 1999. - 126 с.);

- перукар (травми і хвороби рук, варикозне розширення вен ніг);

- монтаж електроустановок (електротравми, електро офтальмія);

- швейне виробництво (вібраційна хвороба, алергодерматоз);

- журналісти, працівники рекламних агентств (хвороби очей).

Апробація дала позитивний результат.

Висновки: 1. Ефективність системи охорони праці на конкурентоспроможному підприємстві залежить від урахування його базової конкурентної стратегії (інноваційно-креативна диференціація, лідерство у витратах, висока якість) і психофізіологічних особливостей працівників (творчість, динамізм, раціоналізаторство, відповідно);

2. Інтенсифікація праці, а також пов'язані з нею травми і професійні захворювання на конкурентоспроможному підприємстві пов'язані з природним процесом самовираження працівників через трудову діяльність;

3. Підвищити ефективність системи охорони праці можна, якщо інформувати працівників про фактори, які стримують їхній саморозвиток і знижують конкурентоспроможність підприємства (небезпечні і шкідливі) в ході курсового навчання та інструктажів.

Напрямок подальших досліджень з даної проблеми може бути формування системи методів управління охороною праці на конкурентоспроможному підприємстві.

Література

1. Державне управління охороною праці: [Електронний ресурс]: Монографія / Ткачук К. Н., Зеркалов Д. В., Ткачук К. К., Мітюк Л. О., Полукаров Ю. О.- К.: «Основа», 2013. - 348 с.

2. Зеркалов Д.В. Безпека праці / Д.В. Зеркалов: Монографія. - К.: Основа, 2012. - 634 с.

АНОТАЦІЯ

Розроблено методи управління охороною праці на конкурентоспроможному підприємстві. Вони орієнтовані на зменшення впливу шкідливих і небезпечних виробничих факторів, що стримують саморозвиток працівників через трудову діяльність.

The methods of safety management at a competitive enterprise. They are focused on reducing the impact of harmful and hazardous factors constraining self-development of employees through employment.