

ОХОРОНА ПРАЦІ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Жигулін О.А.¹

¹ канд. техн. наук, доцент, ВП НУБіП України "Ніжинський агротехнічний інститут"

Постановка проблеми. Інформаційна революція націлює підприємства на впровадження нових, розвиваючих людину технологій, за рахунок вмотивованої творчої праці якої досягається конкурентоспроможність на ринку виробів та послуг. Ефективність даного процесу може бути досягнутою за допомогою системного підходу. Актуальною проблемою є визначення охорони праці, як складової частини системи управління розвитком персоналу.

Огляд наукової літератури і публікацій. Відома концепція системи управління розвитком персоналу. Вона пов'язана з цілеспрямованим впливом на розвиток персоналу організації для забезпечення ефективного функціонування та конкурентоспроможності на ринку, збагаченням інтелектуального, творчого і культурного потенціалу працівників, задоволенням їх потреб у професійному навчанні, плануванні трудової кар'єри та професійно-кваліфікаційному просуванні, соціальним розвитком. Людина може виявити свої здібності, успішно їх розвинути у процесі навчання, а потім і реалізувати їх під час трудової діяльності лише в тому випадку, коли вона заінтересована у роботі, усвідомлює та приймає до виконання цілі компанії [1].

Конкурентоспроможна система управління охороною праці передбачає мотивацію до створення безпечних і нешкідливих умов виробництва не тільки інженера з охорони праці та фахівця Фонду соціального страхування, а й працівника разом з працедавцем [2].

Виділення невирішеної проблеми. Разом з тим, у авторів наукових публікацій нема спільної точки зору на роль охорони праці в системі управління розвитком персоналу.

Метою дослідження, результати якого представлені в статті, є розробка концепції про роль охорони праці в системі управління розвитком персоналу на конкурентоспроможному підприємстві.

Викладення основного матеріалу. Процес формування поняття “розвиток персоналу та його конкурентоспроможності” наведений на рис. 1.

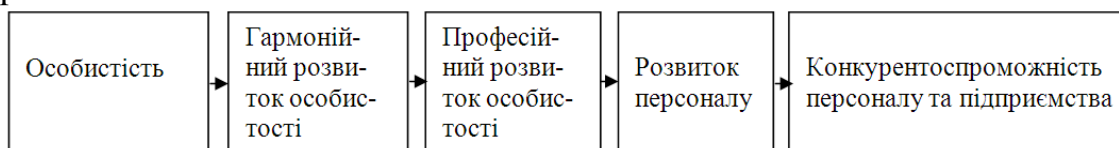


Рис. 1. Процес формування понять “розвиток персоналу” та “конкурентоспроможність персоналу”

Особистість — це усталена система соціально значущих рис, що всебічно характеризують індивіда. Гармонійний розвиток особистості — це різнобічний процес набуття та вдосконалення фізичних, психологічних, моральних і економічних якостей особистості в їх органічній єдності. Професійний розвиток особистості включає в себе оволодіння потрібних теоретичних знань, умінь та практичних навичок, соціальних норм поведінки, системи моральних цінностей і економічних якостей. Більш вузьким у порівнянні з поняттям “гармонійний розвиток особистості” виступає поняття “розвиток персоналу” [1]. Конкурентоспроможність персоналу — це спроможність його до випуску товарів, які задовольняють потреби споживачів краще, ніж товари конкурентів.

Поняття системи розвитку персоналу в науковій літературі наведене в табл. 1. Конкурентоспроможність персоналу включає механізми: “хочу”, “можу”, “потрібно”. Вони по суті виражають трудову активність особистості, що характеризує якісний рівень трудової діяльності і тим самим визначає рівень конкурентоспроможності працівника на внутрішньофірмовому ринку праці та підприємства на ринку товарів. Людина може виявити свої здібності, успішно їх розвинути у процесі навчання, а потім і реалізувати їх під час трудової діяльності лише в тому випадку, коли вона заінтересована у роботі, усвідомлює та приймає до виконання цілі компанії.

Таблиця 1

Поняття системи розвитку персоналу в науковій літературі [1]

Автор	Поняття
Том Н.	Цілеспрямований комплекс інформаційних, освітніх та прив’язаних до конкретних робочих місць елементів, які сприяють підвищенню кваліфікації працівників даного підприємства у відповідності із завданнями розвитку самого підприємства і потенціалом та нахилами співробітників

Марра Р. і Шмидт Г.	Навчання і підвищення кваліфікації персоналу
Кібанов А.Я.	Сукупність організаційно-економічних заходів служби управління персоналом організації у сфері навчання персоналу організації, його перепідготовки і підвищення кваліфікації. Ці заходи охоплюють питання професійної адаптації, оцінки кандидатів на вакантну посаду, поточної періодичної оцінки кадрів, планування ділової кар'єри та службово-професійного просування кадрів, робота з кадровим резервом
Громова О.Н.	Це не є система витрат, які необхідно постійно скорочувати, а головний ресурс організації, котрим необхідно системно управляти, створювати сприятливі умови для розвитку, вкладати в розвиток персоналу значні кошти. Стратегії розвитку персоналу та фірми повинні співпадати

Синергетична єдність стратегій розвитку персоналу і підприємства наведена на рис. 2.

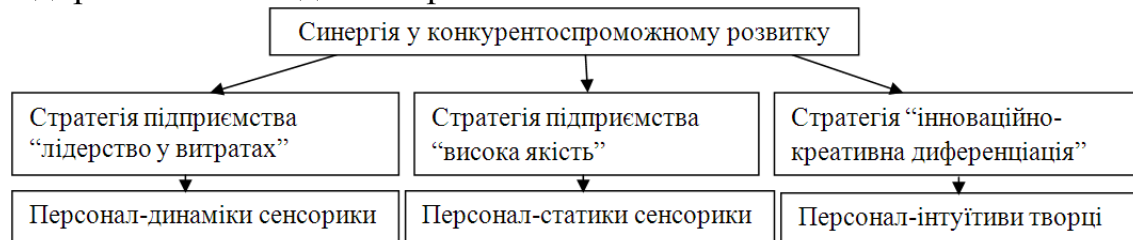


Рис. 2. Синергетична єдність стратегій розвитку персоналу і підприємства [4]

Для стратегії лідерства у витратах підходять високо динамічні особистості (задовольняють фізіологічні потреби споживачів: продукти харчування, транспортування т. ін.), високої якості – статичні особистості, які віддають перевагу не кількості, а якості праці (задовольняють потреби в безпеці та комфорті: машинобудування, освіта т. ін.), інноваційно-креативної диференціації – творчі особистості (задовольняють вищі потреби людей: витвори мистецтва, ТБ, радіо, кінофільми, салони краси, туризм т. ін.).

Достойна праця – це, в першу чергу, безпечна праця. Однак, щорічно в світі по всіх основних показниках безпеки життєдіяльності наша країна з провідних позицій у минулому перемістилась на рівень слаборозвинених країн. Відомо, що в системі „засоби праці – предмети праці – людський фактор”, найбільш слабким ланцюгом є людина. Вона за психофізичними можливостями відстає від потреб техніки. Особливо це відставання характерне для сучасної України у всіх сферах економіки, науки, культури, освіти, соціальній

інфраструктурі та ін. Все це призводить до негативних показників нашої країни у порівнянні з розвиненими країнами по травматизму, аваріям і техногенним катастрофам. В Україні щорічно травмується близько 20 тис. людей, з яких 1,3 тис. гине, близько 10 тис. стають інвалідами, а більш 7 тис. людей одержують професійні захворювання [3].

Однак, індекс людського розвитку в Україні ще має високе значення завдяки освіті. Це вказує на можливість повернути конкурентоспроможність та безпеку праці через самоусвідомлення громадян, як особистостей.

У теперішній час існує новий погляд на ефективну особистість та державу. Згідно програми ООН (ПРООН) не лише багатство визначає прогрес в країні, а й індекс людського розвитку (складові: ВВП на душу населення, освіта, довголіття). Якщо освічена особистість досягає довголіття, то життя прожите не марно. Є що передати дітям у спадщину (орієнтацію на саморозвиток та самоосвіту). Як правило, таких людей з інформаційними здібностями супроводжує й матеріальний успіх.

Охорона праці в системі саморозвитку людей відіграє роль фактора, який забезпечує здорове, повноцінне довголіття. Без збереження здоров'я неможливо досягти рівня розвиненої особистості та само реалізуватися.

Система управління охороною праці на підприємствах України має недоліки:

1) є пасивною, а не активною (фахівці, працівники та керівники не готуються до аварії, а починають створювати комісії та розробляти заходи вже після травмування працівника; активна система передбачає постійну підготовку до “неминучої” аварії у напрямку зменшення наслідків її впливу на працівників; наприклад, на заводі в Німеччині відбувся вибух, але ніхто не постраждав);

2) мотивація працівників та роботодавця обмежується нижчими стимулами та проводиться під погрозою покарання, що не є ефективним (відповідальність обмежується рамками економічного – штрафи, звільнення та фізичного – позбавлення волі впливу; психологічний вплив через роз'яснення ролі охорони праці в процесі власного саморозвитку не проводиться).

Спроби усунути перший недолік проводяться через включення в Трудовий Кодекс України принципу ризико-орієнтованої системи управління охороною праці на підприємстві.

За другим напрямком рекомендується включати в навчальний курс “Охорона праці: основи, у галузі” та інструкцію з охорони праці працівника і роботодавця інформацію про вплив шкідливих та небезпечних факторів трудового процесу на розвиток внутрішнього “я” особистості (задоволення вищих потреб людини):

працівник через травмування не зможе накопичувати знання та прожити довге повноцінне життя у добробуті;

роботодавець-підприємець через створення травмонебезпечного бізнесу буде позбавлений ліцензії та не зможе само реалізуватися у власній справі.

Роль охорони праці в системі управління розвитком персоналу на конкурентоспроможному підприємстві полягає в забезпеченні умов саморозвитку працівника та підприємця. Дана концепція краща за концепцію “залякування” (Україна) та концепцію “раціональної обережності” (країни ЄС). В Данії та Італії дітей через мультфільми (Тролі по імені Ар і Мі, Вдома у Луки) вчать запобігати аварійних ситуацій. За допомогою ігор дитина поступово при звичається їх запобігати. З мультфільмами змагається програма „Окуляри, за допомогою яких можна бачити все”. У ролі окулярів виступає дідусь, що відповідає на запитання хлопців і рекомендує як поводитися в аварійних ситуаціях [3].

Концепція про роль охорони праці в системі управління розвитком персоналу конкурентоспроможного підприємства пройшла апробацію на підприємствах ВП НУБіП України Ніжинський агротехнічний інститут, фермерських господарствах Промінь-К, Деметра, яка дала позитивний результат.

Висновки: 1. Розроблена концепція про роль охорони праці в системі управління розвитком персоналу конкурентоспроможного підприємства;

2. Роль охорони праці в системі управління розвитком персоналу на конкурентоспроможному підприємстві полягає в забезпеченні умов саморозвитку працівника та підприємця і є кращою за концепцію “залякування” (Україна) та концепцію “раціональної обережності” (країни ЄС);

3. Апробація концепції на підприємствах аграрної сфери України (освіта, фермерські господарства) дала позитивний результат.

Напрямок подальших досліджень може бути створення рекомендацій щодо включення концепції про роль охорони праці в

системі управління розвитком персоналу конкурентоспроможного підприємства в типові курси та інструкції з охорони праці.

Література:

1. Система управління розвитком персоналу. – Режим доступу: <http://library.if.ua/book/104/7030.html>
2. Жигулін О.А. Конкурентоспроможність системи управління охороною праці в аграрній сфері України / О.А. Жигулін: Навч. пос. – Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2015. – 164 с.
3. Сучасний стан охорони праці в Україні та за кордоном - Режим доступу: <http://studopedia.org/9-72116.html>
4. Жигулін О.А. Управління конкурентоспроможністю підприємств аграрної сфери: Монографія. – Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2016. – 328 с.