

рає, складає, грузить... або взагалі не ходить, отримує в кінці практики лише бажану печатку, що практику пройшов;

- а також, коли керівництво підприємства веде вірну кадрову політику і надає змогу студентам дійсно стажуватися на підприємстві, ознайомитися зі всіма його особливостями, не лише з особистостями охоронця чи комірника.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** 1. У процесі управління працевлаштуванням у ВНЗ обґрунтовано необхідність інтеграції сучасних практичних вимог працедавців та можливостей навчального процесу. 2. Запропоновано до розроблення освітньо-кваліфікаційної характеристики фахівця (ОКХ) та навчальних планів ВНЗ запрошувати практиків. 3. Рекомендовано розробку професіограм для випускників-претендентів на вакантні посади. 4. Необхідно посилити взаємодію представників підприємств-працедавців, ВНЗ та випускників, що має надалі дати ефективні результати управління процесом працевлаштування.

### Література

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом : навч. посібн. / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К. : ВД "Професіонал", 2006. – 512 с.
2. Законодавство України про працю : зб. нормат.-прав. актів. – К. : Вид-во "Істина", 2011. – 344 с.
3. Хміль Ф.І. Управління персоналом : підруч. / Ф.І. Хміль. – К. : Академвидав, 2007. – 487 с.
4. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.management.com.ua>.

### **Свидрук И.И. Управление процессом трудоустройства выпускников высших учебных заведений: практические и правовые аспекты**

Обоснована необхідність удосконалення управління процесом трудоустройства выпускников высших учебных заведений. Определен круг наиболее актуальных проблем трудоустройства и предложены пути их решения. Приведено авторское видение практического усовершенствования управления процессом трудоустройства выпускников вузов.

**Ключевые слова:** трудоустройство, студенты, управление, опыт, требования, работодатель, законодательство, решение проблем.

### **Svidruk I.I. Process control of employment of employment of graduating students: practical and legal aspects**

Grounded necessity of perfection of process control of employment of graduating students of higher educational establishments of higher educational establishments. Certainly circle of most issues of the day of employment and their solution is offered. Author vision of practical improvement of process control of employment of graduating students of higher educational establishments is resulted.

**Keywords:** employment, students, managements, experience, requirements, employers, legislation, decision of problems.

УДК 620.12.18

*Ст. викл. О.Б. Горностай, канд. техн. наук;  
ст. викл. О.В. Станіславчук, канд. техн. наук –  
Львівський ДУ безпеки життєдіяльності*

## ЦІННІСТЬ КУЛЬТУРИ ОХОРОНИ ПРАЦІ У ВИРОБНИЧОМУ ПРОЦЕСІ

Встановлено, що основні причини виробничого травматизму зазвичай залежать від культури виробництва. Культура безпеки залежить від багатьох чинників: культури умов праці; культури виробничого процесу; культури трудового процесу. Тому

необхідно для контролю належної культури охорони праці запровадити показник коефіцієнта культури праці ( $K_{kp}$ ), який потрібний для встановлення культури виробництва загалом.

**Ключові слова:** культура виробничого процесу, культура виробництва, культура умов праці.

**Постановка проблеми.** Для належного існування кожної нації основоположною базою є народна культура. Своєрідність української культури визначила впливи географічних умов, особливості історичного розвитку, а також взаємодію з іншими етнокультурами. Основні лексичні значення цього слова свідчать про сукупність матеріальних і духовних цінностей, створених людством протягом його історії: освіченість, вихованість; рівень, ступінь досконалості будь-якої галузі господарської або розумової діяльності. У літературних джерелах ми часто зустрічаємо визначення "культура мистецтва", "культура науки", "культура кіно", "культура театру", "культура поведінки".

Поняття "культура охорони праці" вживають відносно недавно. У 2003 р. Міжнародною організацією праці (МОП) зазначено: "національно орієнтована на профілактику культури охорони праці означає забезпечення права на безпечні та здорові умови праці на всіх рівнях, активну участь уряду, роботодавців і робітників у забезпеченні безпечних і здорових умов праці через чітко сформульовану систему прав, обов'язків та сфер відповідальності, де принцип профілактики має найвищий пріоритет" [1].

Багато нормативних документів, які розробляє МОП, акцентують нашу увагу на тому, що впровадження культури праці передбачає навчання і високий рівень знань правил охорони праці як людьми, які безпосередньо перебувають на будмайданчиках, у шахтах, біля верстатів, за кермом рухомих механізмів, так і їхніх роботодавців, а також розуміння ризиків та небезпек, які мають бути під максимально можливим контролем. Від основних учасників виробничого процесу вимагається спільна робота щодо активної підтримки культури охорони праці шляхом реалізації відповідних прав, обов'язків і відповідальності, які ґрунтуються на взаємоузгодженій позиції на всіх рівнях.

**Метою роботи** є визначення значення культури безпеки на виробництві.

**Виклад основного матеріалу.** Поняття "культура охорони праці" виникло в країнах Західної Європи, у яких цю проблему досліджують не одне десятиліття, і внаслідок високого розвитку економіки досягнуто високого рівня життя населення. У цих країнах культура охорони праці стала нормою. У переважній ж більшості населення нашої країни є інші пріоритети – як нагодувати сім'ю, як вижити, сподіваючись на те, що вдасться уникнути негативних наслідків впливу шкідливих і небезпечних виробничих чинників на організм. Тому зосередити увагу на культурі охорони праці у нас дуже важко.

Проте впровадження культури охорони праці на виробництві означає запобігання травматизму, чітке виконання своїх обов'язків із боку роботодавців, які повинні забезпечити ефективне функціонування системи управління охороною праці. Адже якщо зіставити рівень травматизму в Україні, то з причин організаційних їхня частка становить 72%, а через неналежне ставлення працівників до своєї праці – 10%, тобто встановлення високого рівня культури охорони праці на вітчизняних підприємствах є актуальним завдан-

ням. Вирішення питання належного стану охорони праці є можливим лише за умови створення на підприємстві високої культури виробництва, що передбачає впровадження комплексу заходів, а саме [1]:

- застосування сучасних високих технологій (механізація, автоматизація, комп'ютеризація, роботизація, впровадження прогресивної техніки, безперервної, безвідходної технології, надійність і якість обладнання);
- застосування методів сучасного менеджменту, підвищення ролі працівника в управлінні виробництвом (сучасна організація виробництва в умовах ринку, оптимальні санітарно-гігієнічні та психофізіологічні умови праці, досконала техніка безпеки, впровадження виробничої естетики);
- особиста культура праці робітників (рівень загальноосвітньої і ділової кваліфікації, виховання, розвиток духовного рівня особистості, фізичне виховання, особиста гігієна, сумлінне ставлення до праці, самоконтроль, особистий внесок у створення гармонічно-психологічного клімату в колективі, висока освіта, володіння комп'ютером та інформаційними технологіями, постійне навчання і самовдосконалення, ініціативність і підприємливість, відчуття господаря в колективі).

Проте найважливішими проблемами у сфері охорони праці є дотримання законодавства, а також відставання нормативно-правової бази з охорони праці та трудового законодавства від розвитку суспільних економічних відносин, що й визначає сучасний стан охорони праці. Нормативна база охорони праці, незважаючи на її значний обсяг, не є досконалою і не вирішує питань, що виникають через розвиток нових економічних взаємовідносин, появу нових форм власності. Знаково, що в Україні з понад 2,5 тис. державних нормативних актів з охорони праці значна частина є застарілою і потребує перегляду. Таким чином, інвентаризація та коригування законодавства з промислової безпеки та охорони праці є одним із нагальних питань розвитку сучасної соціально-трудова сфери в Україні.

Загалом в Україні лише 31 % об'єктів господарської діяльності відповідають санітарним нормам. Кількість робочих місць, що їм не відповідають, залишається значною і становить 72,2 %, тобто кожен четвертий працює в умовах дії шкідливих виробничих факторів, рівні яких перевищують гранично допустимі. У шкідливих та небезпечних умовах працює понад 296 тис. жінок, що становить 22,6 % від кількості працюючих жінок. Більшість працюючих зазнають поєднану дію кількох шкідливих виробничих чинників, зазвичай хімічних і фізичних, вплив яких посилюється важкістю і напруженістю праці, значним психоемоційним навантаженням.

Так, за даними Міжнародної організації праці, в Україні рівень травматизму в розрахунку на 100 тис. працюючих є одним із найвищих у Європі, порівняно з Великою Британією – вищий більше ніж у 8,5 рази; з Німеччиною – у 5,5 рази; з Японією – у 3,0 рази; з Францією та Австрією – більш ніж у 2,0 рази тощо. За виробничим травматизмом Україна посідає друге місце в Європі після Португалії. Тому під час формування належної культури охорони праці виникає необхідність звернути особливу увагу на:

- удосконалення системи управління, яка забезпечувала б постійний контроль за виробничою діяльністю;
- невідкладність забезпечення безпечних і здорових умов праці;

- стимулювання працівників щодо збереження охорони праці;
- формування у колективі атмосфери відкритості, досягнення загальної психологічної налаштованості на безпечну працю, розвиток почуття професійної відповідальності [2].

В умовах ментальності першочерговим завданням є довести керівнику і закріпити на рівні свідомості кожному працівникові, що заходи з охорони праці та їх дотримання повинні бути не лише для "галочки", а належна культура охорони праці – це вигідно. Встановлено, що співвідношення видатків на ліквідацію аварійної ситуації (включаючи виплати щодо випадків виробничого травматизму) до видатків на її запобігання становить 15: 1. Враховуючи це, на підприємствах компанії "Дюпон" на запобіжні заходи витрачається 30 % від прибутку, а на промислових об'єктах України – лише 1 %.

Варто зазначити, що, крім визначення "культура охорони праці", необхідно звернути увагу на таке поняття, як "культура безпеки". Під "культурою охорони праці" потрібно розуміти ставлення працівника до проблем безпеки під час виконання ним службових обов'язків. А "культура безпеки" в цьому випадку зорієнтована безпосередньо на працюючу людину. Проте як перше, так і друге є необхідними для збереження життя працівників і підвищення продуктивності праці на підприємстві. Для того, щоб визначити рівень культури охорони праці на підприємстві, необхідно розрахувати коефіцієнт  $K_{кон}$ , що є сукупністю таких показників:

- рівня трудової дисципліни та дотримання правил безпеки праці працюючими ( $K_{дн}$ );
- рівня технічної безпеки устаткування, верстатів, машин і механізмів ( $K_{мб}$ );
- рівня виконання планових робіт з охорони праці ( $K_{впр}$ ) і культури праці ( $K_{кп}$ ).

Формула матиме вигляд [3]:

$$K_{кон} = (K_{дн} + K_{мб} + K_{впр} + K_{кп})/4. \quad (1)$$

Коефіцієнт безпеки праці працюючих розраховують як відношення працюючих, які дотримуються усіх правил безпеки, до загальної кількості працюючих:

$$K_{дн} = (П - П_n)/П, \quad (2)$$

де:  $П$  – загальна кількість працюючих;  $П_n$  – кількість працюючих, які мають порушення правил та інструкцій з охорони праці. Для визначення кількості працюючих, які порушили правила безпеки праці, використовують карту рівня дотримання правил безпеки праці, яку розробляють підприємства на різних дільницях і виробництвах. Наприклад, якщо загальна кількість працюючих  $П = 55$  осіб, з них порушують правила безпеки 10 осіб, то

$$K_{дн} = (55 - 10)/55 = 0,82. \quad (3)$$

Загальний  $K_{дн}$  підприємства підраховують як середньоарифметичне значення  $K_{дн}$  для всіх підрозділів. Коефіцієнт технічної безпеки визначають як відношення кількості технічно справних і відповідних вимогам норм із безпеки праці одиниць устаткування (машин, технологічних ліній, механізмів, робочих місць) до їх загальної кількості за формулою

$$K_{мб} = (C - C_n) / C, \quad (4)$$

де:  $C$  – загальна кількість одиниць устаткування, робочих місць тощо;  $C_n$  – кількість одиниць устаткування, що не відповідають нормам охорони праці, а також несправних, але не відключених, якими можуть користуватися робітники. Загальний  $K_{тб}$  підприємства розраховують як середньоарифметичне значення коефіцієнтів технічної безпеки цехів (ділянок).

Коефіцієнт виконання планових робіт – це відношення фактично виконаних робіт, передбачених комплексним планом (створення зразкових санітарно-побутових умов, упровадження ССБП), колективним договором, наказами, ухвалами, рішеннями загальних зборів, розпорядженнями технічних інспекторів, інженерів з охорони праці й інших контролюючих інстанцій, до загальної кількості заходів, запланованих на звітний період (місяць, квартал):

$$K_{впр} = (M - M_n) / M, \quad (5)$$

де:  $M$  – кількість запланованих заходів;  $M_n$  – кількість фактично невиконаних робіт. Під час перевірки заповнюють карту виконання заходів, за якою проводять розрахунок. Так, якщо у разі загальної кількості заходів  $M = 50$ , невиконаних заходів  $M_n = 2$ , тоді

$$K_{впр} = (50 - 2) / 50 = 0,96.$$

Підсумовуючи, можна побачити, що коефіцієнт культури праці визначають такими показниками, як:

- культура умов праці (санітарно-гігієнічні чинники, наявність побутових приміщень, організація харчування та відпочинку, забезпечення лікувально-профілактичним харчуванням);
- культура виробничого процесу (механізація й автоматизація, ритмічність, полегшення праці жінок і підлітків, дотримання технологічних процесів, ступінь упровадження стандартів ССБП);
- культура трудового процесу (культурно-технічний рівень працівника, рівень професійної підготовки та його відповідність виконуваній роботі).

Культуру праці оцінюють за 5-бальною системою. На підставі отриманих оцінок визначають коефіцієнт культури праці ( $K_{кп}$ ). Для визначення фактичного стану культури праці необхідно використовувати формулу

$$K_{кп} = (5 + B) / 10, \quad (6)$$

де: 5 і 10 – постійні величини, що характеризують вагу  $K_{кп}$ ;  $B$  – середній бал виставлених оцінок за 5-бальною системою; допустимі оцінки з дробом – 4,5; 2,55 та ін. Наприклад, середній бал  $B = 4,5$ , тоді

$$K_{кп} = (5 + 4,5) / 10 = 0,95. \quad (7)$$

На підставі отриманих показників розраховують загальний коефіцієнт охорони праці:

$$K_{оп} = (0,82 + 0,96 + 0,86 + 0,95) / 4 = 0,90. \quad (8)$$

Рівень безпеки праці, що виражається через коефіцієнт  $K_{оп}$ , досягнутий загалом по підприємству, визначає комісія з охорони праці підприємства й оголошує щомісячно рішенням за третім ступенем оперативного контролю – заслуховують керівників підрозділів і служб із питань стану охорони праці й ухвалюють рішення, в якому дають оцінки, присуджуються місця, зайняті службами, встановлюють терміни й особи, відповідальні за усунення

виявлених недоліків, а також відображають заходи дисциплінарної відповідальності стосовно окремих осіб і заходи матеріального стимулювання за досягнуті результати.

**Висновки.** Отже, досягнення належної культури охорони праці є необхідним не лише для збереження життя працівників, зменшення рівня травматизму на кожному підприємстві, а й для підвищення загального рівня розвитку підприємства. А принцип "безпека виробництва і передусім – безпека працівників" повинен бути головною метою підприємства і визначати політику превентивних заходів щодо профілактики професійних захворювань та виробничого травматизму.

## Література

1. Соколова Г.Н. Культура труда в социальном развитии технической интеллигенции: Социологический анализ / под ред. Е.М. Бабосова. – Минск : Вид-во "Наука и техника", 1989. – 176 с.
2. Горностай О.Б. Культура охорони праці як складова культури виробництва / О.Б. Горностай, О.В. Станіславчук, М.А. Наливайко // Безпека життя і діяльності людини – освіта, наука, практика : зб. наук. праць 10-ої Міжнар. науково-методичної конф. БЖДЛ. – К., 2011. – С. 183-186.
3. Банько В.Г. Охорона праці в туристському комплексі / В.Г. Банько. – К. : Вид-во КНТ, 2010. – 232 с.

### **Горностай О.Б., Станіславчук О.В. Значимість культури охорони праці в производственном процессе**

Установлено, что основные причины производственного травматизма в большинстве случаев зависят от культуры производства. Культура безопасности зависит от множества факторов: культуры условий труда; культуры производственного процесса; культуры трудового процесса. Поэтому необходимо для контроля уровня культуры охраны труда ввести термин коэффициента культуры труда ( $K_{ктр}$ ), который необходим для определения культуры производства вообще.

**Ключевые слова:** охрана труда, культура охраны труда, культура производства.

### **Gornostaj O.B., Stanislavchuk O.V. The importance of safety culture in the production process**

It is established that the main cause of occupational injuries in most cases depends on the culture of production. The safety culture depends on several factors: the culture of working conditions, the culture of production process and the culture of labour process. Therefore to control level of the safety culture it is necessary to introduce a term "work culture factor" ( $Wcf$ ), which is essential to define cultural production in general.

**Keywords:** the culture of production process, the cultural production, the culture of working conditions.

УДК 331.522.4

Доц. Я.С. Піцур, канд. екон. наук; доц. О.Р. Святюк, канд. екон. наук; магістрант Н.І. Процак – Львівський ДУВС

## МОТИВУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ФУНКЦІОНАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА

Досліджено мотивування як функціональний чинник управління персоналом для підвищення ефективності праці та поєднання інтересів суб'єктів управлінської праці. Мотивування є психологічною серцевиною організації професійного середовища, тому становить основу управління виробничо-діловим процесом. Від особли-