

Мовмига Н.Є.,

*к.психол.н., доцент кафедри охорони праці та навколишнього середовища
Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»,*

Мезенцева І.О.,

*к.т.н., доцент кафедри охорони праці та навколишнього середовища
Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»,
Україна, м. Харків*

АКТУАЛЬНІСТЬ ПИТАННЯ ПЕРВИННОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ОХОРОНИ ПРАЦІ

Високі темпи роботи і життя, сучасна організація виробництва, націленість на підвищення продуктивності, інтенсивності і якості праці, призводять до передчасного зносу і старіння людського організму, до росту виробничого травматизму і числа професійних захворювань. Сьогодні вже немає сумнівів в затребуваності професії фахівця з охорони праці — кожне підприємство потребує таких фахівців, які здатні задовольняти суспільні споживи з більшим корисним ефектом, працівників, які здатні створювати нові знання і активно їх використовувати, адже результатом такої праці є безпека та збереження здоров'я людського потенціалу.

Питанням підготовки студентів з охорони праці присвячені роботи авторів В. Бикова, О. Бикової, Г. Гогіташвілі, Є. Желібо, В. Заплатинського, О. Запорожця, А. Романчука, А. Русаловського, В. Худолей та ін.).

Останніми роками формується новий вигляд охорони праці, який відрізняється від традиційного: охорона праці розглядається не як вимога суспільства про збереження здоров'я громадянина, а як основна мета підприємства нарівні з комерційним успіхом. А сучасні принципи охорони праці полягають в наступному: уникнення ризиків (профілактика), безпечні технології, оптимізація умов праці, співпраця роботодавців та працівників на рівних засадах, право участі в прийнятті рішень щодо власної роботи, право знати та принцип прозорості, безперервне вдосконалення та розвиток охорони праці поширилися сьогодні в країнах Європейського Союзу до пропаганди «добробуту на роботі», що означає моральний, фізичний та соціальний добробут, а не лише відсутність нещасних випадків та професійних захворювань. Значного зменшення виробничого травматизму і професійних захворювань цим країнам вдалось досягти завдяки впровадженню системи загального управління безпекою, коли відповідальність за створення безпечних умов праці повністю покладається на роботодавця будь-яким способом, який є для нього найбільш сприятливим і економічно вигідним, а не

дотриманням жорстких обмежень об'ємів фінансування, визначених суперечливими законами і нормативними актами [1].

Зараз на підприємстві чітко проявляються тенденції до скорочення кількості рівнів управління, зміщення процесу прийняття критичних рішень на середні і нижні рівні управління і злиття функціоналу інженерного і управлінського персоналу. Це обумовлює підвищення попиту на фахівців з охорони праці нового типу, при підготовці яких особлива увага повинна приділятися практичному оволодінню сучасними інструментами та методами, що дозволяють використовувати як інженерні, так і управлінські компетенції в рамках єдиного системного контексту [2].

Як реакція на розмивання кордонів професій на сучасних підприємствах з'являються фахівці нового типу, які: успішно поєднують компетенції, що раніше вважалися несумісними; сміливо беруть на себе формулювання завдань вибору і прийняття рішень; формують принципово нові системи колективного управління в організаціях (підприємствах) [2].

Нині управління, як процес, припускає виконання функцій організації, координування, планування і фінансування, контролю, оцінки стану управління, мотивації (стимулювання), за допомогою яких фахівці з управління створюють умови для продуктивної і ефективної праці зайнятих на підприємстві працівників і отримання результатів, відповідних цілей. У цьому допомагає теорія і практика управління умовами і охороною праці: працезахоронний аудит, працезахоронний маркетинг та працезахоронний менеджмент, що є складовими частинами менеджменту підприємства.

Працезахоронний аудит – це вид діяльності, який проводиться на договірних засадах незалежними професійними аудиторами, що мають відповідні сертифікати, та за участю управлінського персоналу підприємства. Висновки та рекомендації даного виду аудиту носять суто конфіденційний характер і призначаються виключно для замовника (підприємства).

Основне завдання працезахоронного аудиту – це встановлення відповідності працезахоронної політики керівництва підприємства державній політиці, законодавству і нормативним актам у галузі охорони праці. Висновки і пропозиції аудиту служать вихідною базою для формування чи коригування працезахоронної політики підприємства, розробки програм і планів роботи з охорони праці. Більш докладніше працезахоронний аудит буде розглянутий наприкінці розділу [3].

Працезахоронний маркетинг – це ринково орієнтований вид управлінської діяльності підприємства, спрямований на визначення, прогнозування і задоволення споживчих потреб і властивостей продукції підприємства з метою не завдати шкоди здоров'ю споживачів.

Завданням працезахоронного маркетингу є пристосування виробництва до вимог ринку щодо створення безпечної продукції з високою маркетинговою спроможністю і отримання відповідного додаткового прибутку за рахунок інтенсифікації збуту продукції, що відповідає вимогам та стандартам безпеки.

Основні функції працезохоронного маркетингу:

- вивчення попиту на безпечну продукцію і її ціноутворення;
- планування випуску продукції, що відповідає стандартам безпеки;
- планування модернізації виробництва на випуск безпечної продукції згідно рекомендацій працезохоронного аудиту;
- організація безпечного обслуговування споживачів.

Працезохоронний маркетинг поєднує інтереси товаровиробника, споживача та суспільства щодо збереження здоров'я людини, запобігання травматизму, захворювань, пожеж та аварій [3].

Працезохоронний менеджмент – це процес підготовки, прийняття і реалізація рішень, спрямованих на досягнення працезохоронних цілей з використанням адміністративних та економічних методів і механізмів.

Працезохоронний менеджмент включає у себе також і працезохоронний моніторинг – систему спостережень, збирання, обробки, передачі, збереження та аналізу інформації про стан охорони праці на підприємстві, прогнозування його змін та розробка обґрунтованих рекомендацій для прийняття працезохоронних рішень. Ці заходи спрямовані на здійснення працезохоронного інжинірингу – діяльності, спрямованої на рішення працезохоронних програм і проєктів. Для цієї мети використовується також бізнес-процес реінженірингу (БІР) – постійна система перепроєктування діючих бізнес-процесів (технологій) з урахуванням питань охорони праці і кардинального поліпшення діяльності підприємств. Усі ці заходи та засоби сприяють більш ефективному функціонуванню працезохоронного менеджменту [3].

Таким чином, важливим і своєчасним в управлінні охороною праці являються управлінські тенденції, що виникають в процесі забезпечення безпеки виробничої діяльності і охорони праці працівників. А питання цілеспрямованого формування управлінських компетенцій у студентів, майбутніх фахівців з охорони праці, необхідних їм для якісного виконання професійних питань, подальшого успішного професійного розвитку і кар'єрного росту є достатньо актуальним. Ефективність діяльності фахівців цієї галузі на сучасних підприємствах значною мірою залежить від управлінської компетентності керівників його структурних підрозділів, професіоналізму кадрів, організаційної культури безпеки праці та професійної діяльності. Тому сучасний фахівець з охорони праці повинен володіти вичерпними знаннями та навичками з питань організації і управління процесами, забезпечення охорони і безпеки праці, а також створення умов їх підтримки й динамічного розвитку. А саме, випускник начального закладу вищої освіти за напрямом «Цивільна безпека», спеціалізація «Охорона праці» повинен володіти системою компетенцій, пов'язаних з багаторівністю і варіативністю управлінських завдань професійній галузі: від нормативно-правових основ організації системи охорони праці, технологій управління службою охорони праці і її ланками до прийомів управління взаємодією з

різними категоріями працівників підприємств (пенсіонерами, інвалідами, біженцями, неповнолітніми та ін.).

Таким чином, зараз назріла нагальна потреба переходу до системного механізму формування таких компетенцій фахівців в галузі охорони праці. Тобто в даний час питання про первинність управлінських компетенцій в образі обговорюваного фахівця залишається відкритим та набуває подальшого дослідження.

Література

1. Кобилянський О.В. Компетентнісний підхід до вивчення безпеки життєдіяльності у вищій школі. Науковий журнал "Менеджмент якості та інноваційні технології вивчення дисциплін". Частина V. С. 282-285.

2. Мовмига Н.С., Мезенцева І.О. Сучасні тенденції працеворонного менеджменту: формування фахівця нового типу з охорони праці та промислової безпеки. Науковий журнал "Молодий вчений". №2 (66) лютий 2019 р., Видавничий дім «Гельветика», м. Херсон. С. 497-502.

3. Управління охороною праці: Навч. посібник. Ткачук К.Н., Мольчак Я.О., Каштанов С.Ф., Полукаров О.І., Ткачук К.К., Полукаров Ю.О., Стасюк В.М. – Луцьк: РВВ ЛНТУ, 2011.

Титаренко Н.В.,

*начальник відділу статистики і аналітики дошкільної, загальної середньої та позашкільної освіти Державної наукової установи
«Інститут освітньої аналітики»,*

Україна, м. Київ

ІНДИКАТОРИ ЯК ІНСТРУМЕНТ ВИМІРЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ РЕФОРМИ НУШ

Інноваційний розвиток суспільства розкривається через знанневу й інформатизаційну цивілізаційні складові. Що зумовило необхідність формування нової філософії освіти, яка базується на особливому ставленні до людини, як освіченого індивідуума, здатного ефективно використовувати інформаційно-комунікаційні технології для успішної самореалізації в суспільстві. Втрати, яких може зазнати освіта під час інноваційних змін в ній можуть бути значними завдяки її стратегічному значенню для розвитку суспільства. Крім того, освітні ризики не завжди зумовлюють прямі фінансові втрати, вони є загрозами таких втрат у довгостроковій перспективі [1, с.52]. Будь яка реформа і освітня також має три стадії розвитку: прийняття, впровадження, подальші заходи. Усі три стадії є важливими: одного прийняття реформи навіть на законодавчому рівні