

ЯК ЗРОБИТИ ОХОРОНУ ПРАЦІ ПРИВАБЛИВОЮ ДЛЯ СПЕЦІАЛІСТІВ?

*Лапенко Т.Г., кандидат технічних наук, доцент
Полтавська державна аграрна академія*

Висновок. Шліфувальна машина з обертаючим барабаном, оснащеного пружним ворсом та навитою за гвинтовою лінією катанки, і обертаючою в протилежний бік обичайкою дає змогу інтенсифікувати та підвищити якість шліфування зерна гороху та зменшити експлуатаційні витрати на технологічний процес шліфування.

Список використаних джерел

1. Демский А.В. Оборудование для производства муки, крупы и комбикормов. Справочник / А.В.Демский, В.Ф.Веденьев. - М: ДеПипринт.2005, с.310.

2. Патент 69959 ПЛ, МІЖ В02В3/02 (2006.01) Машина для шліфування зерна [Текст] / Єременов І.В. - Власник Національний аграрний університет - № и 20031211795; заявл. 17.12.2003; опубл.15.09.2004; Бюл.№12.

3. Патент 81810 ПА, МГІК В02В 3/00 (2013.01) Пристрій для зняття зернової плівки з зерна, шліфування і полірування крупи [Текст] / Стельмах В.М.; Островський А.Ю.; Васильчук Н.С.; Богатирчук О.В.; Лазурін В.В.; Володін Є.А. - власник Стельмах В.М. -№ и 201201230; заявл.01.02.2013; опубл. 10.07.2013; Бюл.№13.

4. Патент 46904 ІЛА, МГІК В02В3/02 (2006.01) Машина для шліфування зерна [Текст] / Єременов І.В.* - Власник Національний аграрний університет - № и 99126684; заявл. 08.12.1999; опубл. 17.06.2002; Бюл.№6.

5. Патент 41495 ІЛА, В02В 3/00 МГІК (2009) Універсальний луцильний постав [Текст] / Дацишин О. В. (ПА); Ткачук О. А. (ІЛА); Ткачук А. І. (ПА) - власник Національний університет біоресурсів і природокористування України - № и200814534; заявл. 17.12.2008; опубл. 25.05.2009; Бюл. №10.

6. Патент 108052 УА, МПВ02В3/00 (2016.01) Машина для шліфування зерна [Текст] / Арндаренко В.М., Горб О.О., Іванов О.М., Костенко О.М., Подоляка М.О. - власник Полтавська державна аграрна академія - № и 2016 0956; заявл.05.02.2016; опубл.24.06.2016; Бюл. №12.

Діяльність у сфері охорони праці з низки причин, на жаль, ніколи не відносилася й не відноситься сьогодні до престижної та привабливої для спеціалістів і громадськості, незважаючи на її соціальну значимість. Саме тому в службах охорони праці у багатьох випадках опинилися люди випадкові, які ні за своїми професійними, ні за особистісними якостями і особливостями не мали б працювати в цій сфері.

До деяких основних причин непривабливості роботи в службах охорони праці відносяться такі:

- спрощене розуміння та розгляд багатоаспектної, багатопрофільної працезахоронної діяльності тільки як наглядової дії;
- невисокий у порівнянні з іншими категоріями працівників підприємств рівень оплати;
- можливість виникнення конфліктних ситуацій і потреба застосування каральних заходів, що викликає негативне сприйняття цих процедур з боку тих, кого карають, та оточуючих;
- нерозуміння багатьма спеціалістами служби охорони праці своєї ролі та свого місця в охороні праці.

Враховуючи це, виникає низка запитань:

-У який спосіб змінити ситуацію, що склалася, та громадську думку щодо охорони праці?

-Що потрібно, щоб діяльність в сфері охорони праці зробити привабливою та престижною?

-Як залучити до охорони праці професійних спеціалістів?

Ось досить складне коло запитань, яке вимагає вирішення. Відповідей на них залежить, які можуть бути вжиті заходи та дії для того, щоб кардинально змінити в результаті ситуацію з виробничим травматизмом.

Бачиться, що в першому випадку це може бути зроблено шляхом установлення гідної оплати спеціалістам служби охорони праці.

У другому випадку це може бути створення умов для професійного (*кар'єрного*) росту, задоволення потреби в досягненні соціального престижу та поваги з боку інших, задоволення від самого

процесу й результату роботи, можливості найбільш повної самореалізації.

В інших випадках це можуть бути інші форми та методи: наприклад, популяризація значимості працевохоронної діяльності тощо.

У будь-якому разі, це мають бути такі стимули, які за своєю значимістю перевершували б інші мотиви. Очевидно, немає потреби аргументувати той факт, що стан охорони праці та проведена на підприємстві політика багато в чому залежать від особистих і професійних якостей керівників та спеціалістів служб, їх мотиваційних установок.

У цьому зв'язку певний Інтерес викликають результати опитування керівників і спеціалістів служби охорони праці.

Отримані результати дають уявлення про якісний склад керівників і спеціалістів служби охорони праці, їх мотиваційні установки, про інші аспекти, пов'язані з діяльністю служб.

Тест передбачав відповіді на такі запитання:

- Чи займається керівник підприємства охороною праці?
- Чи отримуєте Ви задоволення від діяльності, яку виконуєте?
- Чи виникає бажання піти з охорони праці? Якщо так, то чому,

якщо ні, то що утримує.

- Чи задоволений керівник професійними якостями спеціалістів власної служби? Та інші

У цілому результати опитування свідчать про таке.

Більшість керівників задоволені своєю діяльністю, і це пояснює той факт, що в багатьох з них не виникає бажання піти з охорони праці. У числі причин, які утримують їх у службі, незважаючи на деякі супутні негативні обставини (часті конфліктні ситуації з порушниками, низька в порівнянні з іншими категоріями спеціалістів зарплата тощо), — задоволеність роботою та результатами власної діяльності, прагнення зберегти життя й здоров'я людей, можливість реалізації творчих задумів, гарні відносини в колективі.

На запитання, чи задоволені керівники служби охорони праці професійними якостями спеціалістів власної служби, більшість відповіли позитивно.

Усе це позитивні передумови, що свідчать про стабільність кадрового складу керівників і професійні якості спеціалістів служби охорони праці.

Примітна ще одна обставина.

На запитання, чи займається перший керівник охороною праці, половина опитаних відповіла позитивно («так»); друга половина відповіла, що тільки в потрібних випадках. Мабуть, це тривожний факт.

Аналіз відповідей про мотиви, якими керуються спеціалісти служб у своїх діях, свідчить про те, що в основі їх діяльності лежать:

- внутрішні мотиви (задоволення від процесу та результату роботи, а також можливість найбільш повної самореалізації саме в цій сфері);
- зовнішні позитивні мотиви (грошовий зарібок, прагнення до просування по службі, потреба в досягненні соціального престижу та поваги з боку інших).

Судячи з найбільшої кількості оцінок, для деяких все-таки велике значення має зарібок, для інших — задоволення від самого процесу та результату роботи, потреба в досягненні соціального престижу та повага з боку інших.

На жаль, останнім часом ситуація на деяких підприємствах щодо служб суттєво змінилася, але не в кращий бік.

Безумовно, престиж і авторитет служби охорони праці визначається тим, наскільки професійно її спеціалісти вирішують завдання, що стоять перед ними, наскільки помітна в цьому їх роль. Багато в чому авторитет служби залежить від того, як ставиться до охорони праці і чи займається нею в цілому перший керівник.

У цьому зв'язку слід сказати про відмінність між нашими службами охорони праці і аналогічними службами деяких західних країн, наприклад, Німеччини. Відмінність полягає в тому, що німецький інженер фактично виконує функції експерта, консультанта керівника і прямо не несе відповідальності за рівень безпеки на виробництві. Він повною мірою відповідає тільки за якість своїх консультацій, за рівень експертиз, за свою кваліфікацію в питаннях забезпечення охорони праці. У вітчизняній практиці ще з радянських часів закріпилася думка, що за незадовільний стан охорони праці та за нещасні випадки, що трапляються, несе відповідальність інженер охорони праці.

Усі ці проблеми можуть бути об'єктами цікавості, предметом вивчення, обговорення та творчого переломлення, а також підставою для прийняття потрібних інноваційних рішень.

Щоб докорінно змінити ситуацію на краще, потрібно в кожному конкретному випадку створити управлінський механізм, який би так

сильно впливав на працівників, щоб викликати у них бажання працювати безпечно. У цьому також полягає одне з ключових завдань.

Список використаних джерел

1. Жидецький В. П. Основи охорони праці: [підручник] / Валерій Жидецький. - Львів: Українська академія друкарства, 2006. - 335 с.
2. Федоров М. І. Охорона праці в галузі / М. І. Федоров, О. У. Дрожжана. - Полтава: РВВ ПДАА, 2014. - 240 с.

УДК 621.9.048

АНАЛІЗ МЕТОДІВ РЕМОНТУ ШНЕКІВ ЦЕНТРИФУГ

Саржанов О.Л., кандидат технічних наук, доцент
Саржанов Б.О., аспірант
Сумський національний аграрний університет

Постановка проблеми. Розділення неоднорідних систем, що складаються з двох і більше фаз, виконується методом центрифугування, який оснований на дії силового відцентрового поля на неоднорідну систему.

Підприємства, що використовують в своєму виробничому процесі шнекові центрифуги, стикаються з необхідністю відновлення зношеної або пошкодженої захисної кромки гвинтової площини шнеків.

Є достатньо багато способів захисту кромки шнека. Серед них:

- газоплазмове напилення твердосплавними порошками;
- пайка твердосплавних пластин;
- приклеювання керамічних захисних елементів і ін.

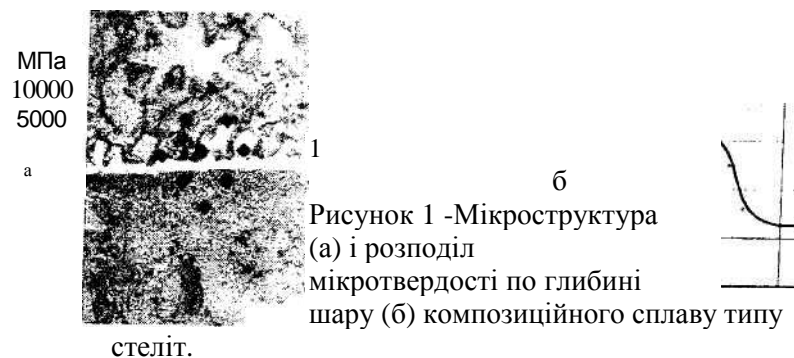
Існуючі способи захисту кромки в разі ремонту шнека мають, кожен свої недоліки та переваги, тому вибір найбільш перспективного є актуальним і своєчасним.

Мета досліджень. Підвищення довговічності шнека центрифуги шляхом удосконалення технології ремонту за рахунок вибору найбільш зносостійкого матеріалу покриття та методу його нанесення.

Для досягнення поставленої мети, при відновленні зношених поверхонь шнеків, нами було запропоновано в якості зносостійкого матеріалу використовувати сплав типу стеліт марки ВЗК, який наноситься шлікерним методом спіканням порошку з частин цього матеріалу у вакуумі. До складу порошкового матеріалу входять: кобальт, хром, вольфрам, бор і кремній. Слід відмітити, що цим методом можна отримувати покриття будь-якої товщини. Покриття наносяться на окремі сегменти які потім приварюються по шаблону до поверхонь шнека що зношуються.

Методика досліджень. З метою визначення структури шарів, сформованих опаленням у вакуумі порошку зносостійкого матеріалу типу стеліту були проведені металографічні дослідження. Для спікання композиційного матеріалу виготовлялися спеціальні коробочкоподібні зразки зі сталі 12Х18Н10Т, термооброблені на твердість 270-280 НУ.

На рис. 1 зображена мікроструктура (а) поверхневого шару сформованого спіканням у вакуумі композиційного матеріалу типу стеліт і розподіл мікротвердості по глибині шару (б).



Розподіл мікротвердості в поверхневому шарі рівномірний. Мікротвердість коливається від 6890 до 7430 МПа. У перехідній зоні від покриття до основи мікротвердість трохи знижується і складає 4900 - 5080 МПа.

Таким чином, у результаті дослідження структури і розподілу мікротвердості в поверхневих шарах, сформованих на сталі 12Х18Н10Т, встановлено: