

РОЛЬ ТА ЗАВДАННЯ КЕРІВНИКА ПІДПРИЄМСТВА В ОХОРОНІ ПРАЦІ

Лапенко Т.Г.

*к.т.н, доцент кафедри
безпеки життєдіяльності,*

Кононенко Є.Ю.

*здобувач вищої освіти 1 курсу СВО «Магістр»,
інженерно-технологічного факультету
Полтавська державна аграрна академія
м. Полтава*

Результативність і стабільність функціонування всієї системи охорони праці на підприємстві багато в чому залежить від правильного добору кадрів, професійного рівня інженерного корпусу (менеджменту), ефективної роботи та мотиваційної спрямованості дій кожного співробітника окремо і колективу в цілому, стилю та методів управління.

Головне завдання керівника полягає у тому, щоб виробити і чітко значити (проголосити) політику (стратегічні напрями і тактику дій), на реалізацію якої і повинна бути спрямована діяльність персоналу.

Керівник повинен мати певні якості та користуватися різними формами впливу на підлеглих, зокрема, за допомогою:

прямого впливу (накази, розпорядження, вказівки, завдання тощо);

мотивів (стимулювання потреб та інтересів з метою досягнення бажаної поведінки та діяльності);

системи цінностей (виховання, навчання, ЗМІ);

навколишнього соціального середовища (зміна умов праці, статусу, системи взаємодії, формування колективного мікроклімату тощо).

Управління охороною праці має здійснюватися за допомогою вироблення відповідної політики та встановлення конкретних завдань; виділення адекватних ресурсів на реалізацію та поліпшення цієї політики; обговорення питань охорони праці під час здійснення функцій керівництва на будь-якому рівні і під час прийняття будь-яких виробничих рішень; консультування працівників; постійного моніторингу і перевірок ефективності політики та функціонування всієї системи охорони праці.

Головне завдання керівника полягає у тому, щоб виробити і чітко означити (проголосити) політику (стратегічні напрями і тактику дій), на реалізацію якої і повинна бути спрямована діяльність персоналу. Для здійснення проголошеної політики необхідна підтримка й активна участь усіх працівників; до цього процесу має бути залучений увесь персонал: від топменеджера до виконавця. Проте роль лідера полягає не тільки в тому, щоб сформулювати і проголосити ключові напрями, принципи роботи та взаємовідносин, а й у тому, щоб самому діяти відповідно до проголошених правил і цінностей, бо як тільки співробітники помітять розбіжність між тим,

що говорить лідер і тим, що він робить, відбувається спад у роботі, втрачається ініціатива.

Усі проблеми забезпечення професійної безпеки так чи інакше пов'язані з людиною (узагальнено - персонал) та її діями. Від злагодженості в роботі команди і всієї системи в цілому, готовності виконувати роботу безпечно, високоякісно залежить не тільки стан охорони праці, а й комерційний успіх підприємства. Тому до основних завдань, що стоять перед вищим менеджментом підприємства, належить залучення людей до процесів, пов'язаних із забезпеченням безпеки.

Завдання лідера полягає також у тому, щоб управляти організаційним розвитком і організаційними змінами та на їх основі створити такі умови, які стимулювали б співробітників до пошуку і впровадження нових форм роботи, ініціювали бажання працювати не тільки добре, але й безпечно. Ось чому в політиці мають бути чітко сформульовані цілі, визначені відповідні орієнтири та встановлені критерії їх досягнення.

Винагорода за працю є важливим чинником особистої мотивації працівника. У багатьох випадках керівникові підприємства корисно при всіх висловити подяку хорошему спеціалістові, підкресливши його роль у колективі. А якщо це підкріплюється ще й матеріальним стимулом, то матиме ще більший ефект. Головне, щоб заходи були своєчасними та щирими. Це дуже зміцнює колектив, виробляє особисту відданість, піднімає авторитет керівника. У свою чергу завдання виконавського персоналу полягає в адекватному сприйнятті, ставленні та практичній реалізації проголошених принципів.

Важливою умовою безпечної діяльності, безперервного розвитку та вияву творчої ініціативи є добрий соціально-психологічний клімат у трудовому колективі. І навпаки - емоційна напруга призводить до зростання загальної напруженості, у результаті чого збільшується психологічна стомлюваність кожного, може виникнути ситуація, за якої колектив перебуватиме в стані підвищеного ризику здійснення неадекватних дій.

Тому якщо у колективі виникла конфліктна ситуація, залишати це без уваги не можна. Керівник повинен і може допомогти відновленню нормальних стосунків. Одержавши інформацію про конфлікт, керівник повинен діяти, не чекаючи розростання конфлікту. Бездіяльність, позиція невтручання розцінюються в колективі як байдужість, і це не сприяє авторитетові керівника. Для цього необхідно проаналізувати можливі причини як конструктивного, так і особистісно-емоційного характеру.

З іншого боку, постійна робота щодо поліпшення умов праці, вдосконалення її оплати, покращання організації виробництва, побутових умов, суворе додержання духу і букви трудового законодавства, службової етики не тільки сприятимуть формуванню єдиної команди, корпоративної культури, запобіганню конфліктам, а в першу чергу створять соціально-психологічні передумови для позитивних дій персоналу щодо реалізації синергетичного ефекту.

З точки зору формування командного духу, створення комфортних психологічних умов важливе значення мають методи та стиль управління. Тому

керівник (менеджер) повинен знайти золоту середину між демократичним і авторитарним стилями управління. Для цього необхідно з'ясувати, в якому стані перебуває охорона праці: у кризовій ситуації, на етап стабільного стану, сталої позитивної динаміки, на підйомі - виході з кризової ситуації.

У будь-якому випадку потрібне постійне відслідковування ситуації, безперервний моніторинг стану та діагностики системи (накопичення інформації, аналіз, оцінка). Аналіз ситуації, що склалася, і наступні запобіжні заходи створюють передумови для позитивного та сталого розвитку праці охоронних процесів. Контроль як функція управління також належить до числа завдань, що входять до обов'язків керівника. Контрольні процедури можуть мати як постійний, так і тимчасовий (вибірковий) характер.

Роль керівника загалом і в охороні праці, зокрема, як мобілізуючий фактор важко переоцінити. У реальних ситуаціях від нього слід чекати дій і особистих якостей у значно ширшому діапазоні. Керівник має бути не тільки менеджером по персоналу, а й професіоналом в одній чи кількох галузях, знання з яких він набув або у процесі навчання, самопідготовки, або в результаті практичної роботи в якійсь сфері.

Список використаних джерел

1. Грибич В.Г. Охорона праці [навчальний посібник]/В.Г. Грбич, О.В. Негодченко // 2-ге видання. К.: Центр учбової літератури, 2011 р.
2. Ярошевська В.М. Охорона праці в галузі [навчальний посібник]/В.М. Ярошевська, В.Й. Чабан. – К.: «ВД Професіонал», 2004.