

ЛАПЕНКО Т.Г.

к.т.н., доцент кафедри безпека життєдіяльності

ЛАПЕНКО В.Т.

студент 3 курсу інженерно-технологічного факультету

Полтавська державна аграрна академія

НОВІ ФОРМИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

Стан охорони праці на підприємствах значною мірою визначається ефективністю функціонування СУОП. Проте багато систем, що діють сьогодні, вже застаріли і потребують переробки, а там, де їх немає, вони мають бути розроблені. На жаль, офіційні рекомендації або типові моделі, які б визначали основні вимоги, структуру побудови, уніфіковані підходи, інші питання, виходячи із сучасних вимог, поки що відсутні.

Існуючі нині традиційні методи управління охороною праці багато в чому вичерпали себе і не дають бажаного результату. Про це свідчить рівень виробничого травматизму на підприємствах України, який хоча і поступово зменшується, але досить високий. Крім того, вони у багатьох випадках не враховують вимоги міжнародних стандартів управління, сучасні тенденції та практику управління. Тому зміни, що вже відбулися і відбуватимуться надалі в охороні праці, потребують удосконалення системи управління і всіх складових, пов'язаних із забезпеченням професійної безпеки людини на всіх етапах виробничих, трудових процесів і рівнях управління.

Завдання полягає в тому, щоб вивести систему управління охороною праці на рівень сучасних методів на основі принципово нових концептуальних підходів, напрацьованого досвіду вітчизняних підприємств, міжнародної практики, насамперед, на найважливішому — виробничому рівні, тобто там, де формуються умови для безпечного провадження робіт, де стаються нещасні випадки, професійні захворювання та аварії.

Особливість сучасного підходу до вирішення проблем професійної безпеки полягає в тому, що він не тільки охоплює всі складові процесу управління, але й, здавалося б, найрізноманітніші категорії — такі, наприклад, як якість, культура, дисципліна праці, екологічна та промислова безпека, весь спектр форм і методів активного впливу, що протидіють антропогенним (пов'язаним з діяльністю людини) і техногенним (пов'язаним з експлуатацією систем і об'єктів підвищеної небезпеки) факторам ризику. Йдеться про те, що сьогодні вже не можна обмежуватися розглядом професійно безпеки у відриві від інших категорій і складових виробничої діяльності, що визначають значною мірою загальну і ситуаційну безпеку.

Крім відомих традиційних функцій і завдань управління (планування, організація, контроль, аналіз та оцінка), до основних особливостей і складових, що визначають принципово новий, ефективніший підхід до СУОП на сучасному етапі, який відповідає міжнародній практиці, належать такі:

наявність працезахоронної політики, орієнтованої на кінцевий результат (зниження рівня виробничого травматизму та професійних захворювань), яка визначає завдання та основні напрями діяльності підприємства в галузі охорони праці на найближчу і більш віддалену перспективу;

наявність функції управління персоналом як ключової складової, яка визначає роль соціуму у вирішенні проблем охорони праці;

регламентація процедур забезпечення безпеки трудових процесів і експлуатації об'єктів підвищеної небезпеки на основі аналізу та управління ризиками;

застосування міжнародних стандартів під час розробки систем управління професійною, промисловою та екологічною безпекою;

аудит — як функція, що забезпечує контроль за функціонуванням системи управління в цілому;

постійний розвиток (удосконалення) системи управління з метою приведення її до стану, адекватного сучасним вимогам.

До переліку складових, що утворюють цілісну систему управління, можуть входити порядок управління документами, впровадження елементів культури праці та ін.

Цільова спрямованість побудови системи управління є одним із ключових концептуальних принципів сучасного менеджменту. Для охорони праці (системи безпеки) загальне цільове завдання полягає в тому, щоб досягти надійного і стійкого функціонування системи, тим самим забезпечити мінімально можливі рівні виробничого травматизму та професійних захворювань. На вирішення цільових завдань має бути спрямований увесь спектр форм, методів і засобів активного впливу, орієнтації колективів та залучення ресурсів.

Реалізовуватися концептуальні положення політики можуть через Цільову програму (ЦП) поліпшення умов праці, підвищення безпеки виробничих процесів, зниження рівня травматизму та професійних захворювань.

Можливість забезпечення сталого стану охорони праці на підприємстві вирішальною мірою визначається тим, наскільки повно в системі внутрішньофірмового менеджменту вирішені питання, пов'язані з управлінням персоналом. Це зумовлено тим, що сучасні вимоги до працівників усіх рівнів потребують істотних змін щодо принципів і методів управління людськими ресурсами. Реалізувати політику та цілі охорони праці як в управлінні, так й у виконанні може тільки професійно підготовлений персонал. Сьогодні в науці про управління сформувався самостійний напрям — менеджмент персоналу, при цьому визначальним усього процесу управління є розуміння того, що людина в системі безпеки праці являє собою найбільш чисельну, найбільш цінну багатофункціональну ланку, невідновний і незамінний інтелектуальний і фізичний ресурс, який необхідно інвестувати і розвивати. Це також суб'єкт управління та об'єкт «турботи», це об'єкт і водночас фактор ризику (соціальна складова), це найслабкіша і найменш надійна, непередбачувана за своїми діями, а отже, найнебезпечніша ланка.

Ось чому до переліку основних у СУОП належить функція управління персоналом. Тому, будуючи політику і визначаючи тактику своїх дій насамперед варто виходити з тези, що головною ланкою в охороні праці є людина, через яку і заради якої відбувається працезахоронна діяльність.