

Огіренко Ю.В.

студентка,

Науковий керівник: Холодницька А.В.

кандидат економічних наук, доцент,

Чернігівський національний технологічний університет

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ УМОВ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

На даний час поліпшення умов праці набуває великого значення. Це пояснюється тим, що вони в основному є факторами та чинниками, які створюють собою виробниче середовище, у якому протікає життєдіяльність людини під час праці. Від їхнього стану залежить рівень працездатності людини, результати її роботи, стан здоров'я, відношення до праці. Покращення умов праці на підприємстві істотно впливає на підвищення продуктивності.

В процесі праці людина вступає у взаємодію з предметами праці, засобами праці, іншими людьми. Також на неї впливають різні параметри виробничого середовища, в якому протікає праця, а саме температура, вологість, рух повітря, шум, вібрація, шкідливі речовини, різноманітні випромінювання й т. і.. Загалом це у сукупності характеризує певні умови, в яких здійснюється праця людини, тобто це є умовами праці.

Питання умов праці аналізувалося в дослідженнях фахівців у галузі трудового права, зокрема в роботах Н. Б. Болотіної, Т. О. Дідковської, П. О. Ізуїти, В. І. Прокопенка, О. С. Реус та багатьох інших. Фундаментальні та прикладні питання охорони та гігієни праці висвітлені в роботах сучасних вітчизняних учених: академіків Б. О. Патона, І. М. Трахтенберга, Ю. І. Кундієва, В. А. Кордюмова; професорів К. Н. Ткачука, Г. Г. Гогіташвілі, І. І. Даценко та інших.

За думкою П. О. Ізуїта, то умови праці – це уся сукупність факторів виробничого середовища і процесу виконання службових обов'язків на підприємстві, в установі чи організації усіх форм власності та незалежно від роду діяльності, які впливають на здоров'я і працездатність людини під час її професійної діяльності.

Відповідно, належні та безпечні умови праці – це весь комплекс умов праці, кількості та якості обладнання, порядку та способів його використання, стан робочого приміщення та навколишнього середовища. До цього переліку слід віднести: справний стан машин, механізмів, верстатів, пристроїв, устаткування та інших засобів виробництва; безпечні матеріали та інструменти, необхідні для виконання роботи; справна система постачання виробництва електроенергією, газом та

іншими джерелами енергоживлення; своєчасне забезпечення технічною документацією; опалення, вентиляція, система усунення шкідливих наслідків шуму, випромінювань, вібрації та інших факторів, які негативно впливають на здоров'я робітників; стан засобів колективного та індивідуального захисту, санітарно-побутові умови тощо [2].

За даними однієї з найпоширеніших класифікацій, умови праці поділяють на такі елементи:

- санітарно-гігієнічні, які характеризують виробниче середовище під впливом предметів та засобів праці, а також технологічних процесів (промисловий шум, вібрація, токсичні речовини, промисловий пил, температура повітря й інше);

- психофізіологічні елементи, зумовлені змістом праці та її організацією (фізичне навантаження, пов'язане з динамічною і статистичною роботою; нервово-психічне навантаження у вигляді напруги зору – точність роботи; нервово-емоційна напруга та інтелектуальне навантаження – обсяг інформації, що опрацьовується, кількість виробничо важливих об'єктів одночасного спостереження; монотонність трудового процесу – темп праці; різноманітність тощо);

- естетичні, які сприяють формуванню позитивних емоцій у працівника (художньо-конструкторські якості робочого місця, інструмента, робочого одягу, допоміжних засобів, архітектурно-художнього оформлення інтер'єру, функціональна музика тощо);

- соціально-психологічні елементи, які характеризують взаємовідносини у трудовому колективі (соціальний клімат). Вони поки що не мають одиниць виміру, норм і стандартів, але соціологічні дослідження у формі усного опитування, анкетування створюють об'єктивну основу для їх виміру й оцінки;

- технічні елементи (рівень механізації праці) [4].

Кожне підприємство повинно мати за мету зниження ступеня небезпечного впливу умов праці на людський організм і створення зручних та комфортних умов. Щоб це реалізувати необхідно установити контроль за дотриманням відповідних нормативів, що регулюють умови праці, а також розробити і реалізувати міри захисту від несприятливого і шкідливого впливу зовнішнього середовища.

Так, для виконання правових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних і лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на уникнення нещасних випадків, професійних захворювань і аварій у процесі праці, а також для перевірки знань працівників з питань охорони праці, необхідно на кожному підприємстві створювати службу з охорони праці [3].

Також на діючих підприємствах необхідно удосконалювати управління охороною і безпекою, забезпечувати на постійній основі ком-

плексну оцінку робочих місць з позиції потреб ергономіки, санітарно-технічних нормативів і державних нормативних правових актів з охорони праці.

Необхідно частіше систематично проводити профілактичні засоби виробничого травматизму, які включають в себе атестацію робочих місць, за умовами праці, впровадження системи сертифікації організації робіт з охорони праці, навчання та інструктаж, підвищення кваліфікації [1].

Важливими заходами по покращенню стану умов праці та охорони праці є забезпечення працюючих колективними й індивідуальними засобами захисту від шкідливих та небезпечних факторів виробництва, лікувально-профілактичним харчуванням, миючими засобами, санітарно-побутовими приміщеннями, надання передбачених законодавством пільг і компенсацій, пов'язаних із важкими і шкідливими умовами праці.

На підприємствах необхідно приділяти значну увагу питанням стимулювання діяльності з охорони праці, що забезпечить зацікавленість працівників у створенні здорових та безпечних умов праці. Стимулювання передбачає як моральні та матеріальні заохочення, так і покарання за невиконання покладених на конкретну особу зобов'язань стосовно безпеки праці або порушення вимог щодо охорони праці. До числа заохочувальних заходів належать премії, винагороди за виконану роботу, винахідництво та раціоналізаторські пропозиції з питань охорони праці тощо.

Отже, правильний підхід до організації охорони праці на підприємстві, грамотне використання різних нематеріальних способів стимулювання працівників дають останнім необхідне почуття надійності, стабільності й зацікавленості керівництва у своїх співробітниках. Якщо поліпшити умови праці на підприємстві то підвищується продуктивність праці, зменшуються суперечності між працівниками, виконуються завдання в певні строки, підвищується настрій персоналу, знижується рівень плинності кадрів.

Список використаних джерел:

1. Березюк О. В. Безпека життєдіяльності : навчальний посібник / Березюк О. В., Лемешев М. С. – Вінниця: ВНТУ, 2011. – 204 с.
2. Ізуїта П. О. Поняття належних та безпечних умов праці – [Електронний ресурс] / Ізуїта П. О. / Харківський національний університет внутрішніх справ – 2010-2. – Режим доступу: file:///C:/Users/%D0%90%D0%B4%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B8%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%BE%D1%80/Downloads/FP_index.htm_2010_2_14.pdf.
3. Коляда Т. А. Безпечні умови праці як визначальна складова концепції гідної праці: до постановки проблеми [Електронний ресурс] / Коляда Т. А. / 2010. – Режим доступу: file:///C:/Users/%D0%90%D0%B4%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B8%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%BE%D1%80/Downloads/VKhnuvs_2010_3_40.pdf.

4. Николук Т. В. Психологія праці: конспект лекцій для бакалаврів усіх галузей знань денної форми навчання / Николук Т. В., Шкляева Н. В. – Луцьк: Луцький НТУ, 2013. – 63 с.

Петренко В.С.

*кандидат економічних наук, доцент,
Херсонський державний університет*

МОДЕЛЬ ЕФЕКТИВНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ СПІЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА ЗАЛЕЖНО ВІД КІЛЬКОСТІ ЗАСНОВНИКІВ

Міжнародні спільні підприємства є основними засобами глобальної експансії для багатонаціональних підприємств. Дослідники часто припускають, неявно чи явно, що спільні підприємства включають дві дочірні фірми. Однак ретельне вивчення літератури показує значну кількість спільних підприємств які мають три або більше фірм засновників.

Близько 49 % спільних підприємств включають в себе три або більше фірми. Це дивно, тому що кількість елементів або членів мають принципове значення в управлінні, а також в інших науках від економіки до соціології, і спільне підприємство в даному випадку виступає гібридною організацією, розташованою на кон'юнктурі з декількох незалежних організацій. Тільки кілька дослідників концентруються на кількості дочірніх фірм як ключовому конструкторі, та деякі з них досліджують управління, а не спільне підприємство. Дослідники, які вивчають вплив кількості фірм в спільному підприємстві часто використовують цю змінну як статичний фактор і пропонують обмежений теоретичний розвиток.

Наприклад, вони не розглядають спільну венчурну динаміку, включаючи попередню установку (наприклад, повноту контрактів) та «ex post» управління (наприклад, партнерська співпраця), аналіз якої міг би пролити світло на те, як кількість дочірніх фірм впливає на продуктивність діяльності підприємства.

Ми вважаємо, що кількість засновників у спільному підприємстві негативно впливає на загальний рівень венчурної діяльності як задоволення генерального директора підприємства з різними аспекти операційного досягнення підприємства (наприклад, продажі, рентабельність, управління, репутація, і маркетинг). Крім того, здійснюється опосередкований негативний вплив на «ex ante setup» (наприклад, повна компенсація) і «ex post» менеджмент (наприклад, партнерська співпраця). Це відображає, що є й інший потенціал і змінні управління, які