DOI: https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-2-66-107
УДК 378:005:613.6

Мовмига Н.Є., Мезенцева І.О.
Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ПРАЦЕОХОРОННОГО МЕНЕДЖМЕНТУ: ФОРМУВАННЯ ФАХІВЦЯ НОВОГО ТИПУ З ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА ПРОМИСЛОВОЇ БЕЗПЕКИ

Анотація. У статті розглянуто актуальні питання сучасних тенденцій формування фахівця нового типу з питань управління охороною праці та тенденції працеохоронного менеджменту сьогодення. Авторами наведено та проаналізовано статистичні дані по виробничому травматизму та професійним захворюванням по Україні за останній рік, та обгрунтовано актуальність впровадження менеджменту в область управління безпекою виробництва з метою удосконалення шляхів профілактики виробничого травматизму. У статті доводиться, що найважливіший напрям оптимізації охорони праці на підприємстві, це висококваліфіковані фахівці з охорони праці, які мають успішно працювати в умовах ринкових відносин, постійних інновацій, безперервного вдосконалювання та ускладнення професійної діяльності з додаванням управлінських функцій.

Ключові слова: фахівець з охорони праці та промислової безпеки, оптимізація охорони праці, працеохоронний менеджмент, виробничий травматизм, професійні захворювання, управлінські компетенції.

Movmyga Nataliya, Mezentseva Irina
National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute"

MODERN TRENDS OF LABOUR PROTECTION MANAGEMENT OF FORMATION A NEW TYPE SPECIALIST IN LABOR PROTECTION AND INDUSTRIAL SAFETY

Summary. The article deals with topical issues of modern tendencies of formation of a new type of specialist in labor protection management, optimization of labor protection and actualization of labor protection management at enterprises. It is revealed that high requirements for management are put forward to enterprises and their staff, representatives of which must possess the general principles of management and specific skills and knowledge in the field of management. This is especially related to production security management issues. The statistical data on work-related injuries and occupational diseases in Ukraine over the last year are presented and analyzed. Analysis of facts of occupational injuries confirms the decisive role of a man in creating the preconditions for the formation of traumatic situations: factors associated with this are called "human factor" (by the actions of a direct executor) and the organization of work (by actions of an aggregate executor – employees and an employer). Thereby the role of labor protection management and main tendencies of modern management in market conditions are considered in the article. The article argues that the most important direction of optimization of labor protection at an enterprise is highly skilled occupational safety specialists who have to work successfully in conditions of market relations, constant innovations, continuous improvement and complication of professional activity. Technical vision of future specialist in occupational and industrial safety at the present stage must be based not only on the profound knowledge of professional and fundamental natural sciences, but also modern management technologies, competences in the field of humanitarian, social and economic activity. Professional competence and professional compliance of future professionals are key components and security prerequisites of labor safety and occupational injuries reduction. The role of modern specialists in occupational and industrial safety, who have engineering and managerial competencies in labor protection management, is defined.

Keywords: specialist in labour protection and industrial safety, optimization of labor protection, labor protection management, occupational injuries, managerial competences occupational disease.

Вступ. Новий етап науково-технічного прогресу значно посилив потребу в раціональному управлінні підприємством і відповідно у висококваліфікованих спеціалістах в галузі організації виробничої діяльності та управління. Для ринкової економіки характерна управлінська модель, яка спирається на розвинені ринкові відносини і ринкову інфраструктуру. Висуваються високі вимоги до управління підприємством та професіоналізму персоналу підприємств, представники, яких повинні володіти загальними основами науки управління і специфічними уміннями і знаннями в області управління безпекою.

На сучасному 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 та промислової безпеки нового типу, при підготовці яких особлива увага повинна приділятися практичному оволодінню сучасними інструментами та методами, що дозволяють використовувати як управлінські, так і інженерні компетенції в рамках єдиного системного контексту.

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).

© Мовмига Н.Є., Мезенцева І.О., 2019

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

Аналіз останніх досягнень і публікацій. Проблематику розвитку менеджменту підприємств, формування й управління їх інтелектуальним потенціалом і капіталом розглядають у своїх працях такі закордонні й українські науковці: В. Базилевич, М. Бондарчук, С. Вовканич, В. Герасимчук, Л. Едвінсон, П. Друкер, О. Кузьмін, О. Мельник, Б. Мільнер, Л. Ліпич, А. Томпсон, Л. Федулова, А. Чухно, Н. Чухрай та ін. Проблеми удосконалення системи управління охороною праці на підприємствах досліджувались у роботах таких авторів як Ю. Шульга, С. Сукач, Г. Гогіташвілі, Г. Лесенко, М. Сергієнко, А. Романчук, А. Ревенко та ін. Наукові дослідження авторів присвячені аналізу проблем та перспективам поліпшення функціонування системного менеджменту з охорони праці на підприємствах. Аналіз науково-педагогічної літератури з питань організації, змісту та розвитку вищої технічної освіти знайшли відображення у працях Г. Єльникової, М. Згуровського, М. Лазарєва, О. Романовського, Л. Товажнянського, Д. Чернілевського та ін. Питанням визначення сутності якості освіти присвячені роботи таких авторів як Г. Азгальдов, Г. Єльникова, С. Воровщиков, Г. Кравченко, О. Локшина, Т. Лукіна, О. Ляшенко, Е. Райхман, Н. Селезньова, О. Суббето, Д. Татьянченко, З. Рябова та ін.

Мета статті. Аналіз розвитку та актуальність удосконалення праце охоронного менеджменту підприємств та обґрунтування необхідності формування новітніх управлінських компетенцій фахівців з охорони праці та промислової безпеки.

Виклад основного матеріалу. Механізм управління притаманний всім, без винятку, галузям діяльності людей. Він забезпечує пошук і застосування засобів, методів і форм здійснення накреслених змін у діяльності людей. В управлінських системах, які функціонують у соціальному середовищі, головним і провідним є людський фактор.

Більшість експертів в області управління вважають, що управління – це процес планування, організації, мотивації і контролю, необхідний для того, щоб сформулювати цілі об'єкту економіки і досягти їх [4].

Тому 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 допомагають теорія і практика управління умовами і охороною праці. Тому управління умовами і охороною праці – *працеохоронний менеджмент* – є складовою частиною менеджменту підприємства.

У сучасних умовах впровадження менеджменту в область управління охороною праці це не мода, а реальна необхідність, оскільки такі особливості менеджменту, як системний, ситуаційний підхід, облік людського чинника, відповідають основному завданню організації охорони праці. Безперечно, менеджмент в області охорони праці покращує стан охорони праці, яка завжди була невичерпним джерелом підвищення ефективності трудової діяльності [5].

Менеджмент охорони праці – система сучасних методів управління, яка включає створення умов для забезпечення і підтримки необхідного рівня стану і функціонування господарської системи шляхом цілеспрямованої дії на умови і фактори, що впливають на безпеку робіт і охорони життя працівників на етапах проектування, організації (підготовки) виробничих процесів і виготовлення засобів виробництва, у ході плину виробничих, операційних, забезпечуючи і обслуговуючих процесів та після їхнього завершення, в умовах нормального функціонування і життєдіяльності підприємств та в надзвичайних ситуаціях [11].

Суть змін, що відбуваються, розглянемо в декількох основних тенденціях сучасного менеджменту:

По-перше, принципово змінюється об'єкт управління. Традиційна точка зору на об'єкт управління доповнюється вивченням: бізнес-системи підприємства; його організаційно-правової форми; функціонального управління; життєвих циклів продуктів і організацій; окремих сфер управління підприємством: стратегії і тактики, політики і ідеології, культури і іміджу; організаційного розвитку; індивідуально-особової і групової поведінки.

По-друге, організаційна структура управління підприємством характеризується посиленням децентралізації виконання функцій управління, скороченням рівнів управління до двох або трьох; зменшенням числа центральних функціональних і штабних підрозділів; перетворенням бюрократичних елементів зв'язків, стосунків і процедур самокеруючими адаптивними підрозділами, в яких зв'язки керівництва-підпорядкування замінюються або доповнюються стосунками співпраці колег, що виконують спільну роботу.

Основними формами сучасних організаційних структур управління підприємствами стають маркетинг-орієнтовані, клієнт-орієнтовані, інноваційні, матричні, мережеві структури.

По-третє, зростає роль інформації і часу як ресурсів фахівця менеджера. Інформація у вигляді отриманого знання раціоналізувала використання і розвиток усіх інших видів ресурсів. З'явилася спеціальна галузь менеджменту – управління організаційними знаннями.

Тому саме і поняття «Менеджмент охорони праці» перебуває в процесі свого формування, хоча в системах управління кожного підприємства (організації) існує служба охорони праці. На сучасному етапі її формування потребує підготовки фахівців, які володіють глибокими знаннями, вміннями і навичками у оцінці стану і розвитку процесів організації праці, умови створення і функціонування яких в період трансформаційних змін потребують нових знань і компетенцій.

Спираючись на тенденції сучасного менеджменту, можна сказати що менеджмент з охорони праці – це система, що передбачає здійснення способів, методів, принципів управління, уміння спря-

мувати працю людей, їх знання, досвід, інтелект, на реалізацію поставлених цілей, а саме – забезпечення безпеки виробництва, зниження виробничого травматизму та захищеності працівника. Система не стала, а постійно змінювана. В межах сучасного працеохоронного менеджменту підприємство розглядається як система, що має суспільне значення: *головний ресурс – людина*.

Особливість сучасного менеджменту охорони праці полягає в використанні системного, процесного і ситуаційного підходів до вирішення проблем з охорони праці, які передбачають широкий спектр взаємозалежних дій, спрямованих на зниження виробничого ризику і підвищення безпеки персоналу, на зміщення акцентів на такі категорії діяльності, що забезпечують успішність функціонування і формування підприємства як надійного, професійно й екологічно безпечного партнера з високою організаційною культурою, якістю процесів праці і послуг та наявності багатоцільової політики, ключова ланка якої людина (узагальнено персонал підприємства) [10].

Тому сучасний менеджер 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 [10].

Забезпечення охорони і безпеки праці як в державних, так і приватних структурах неможливо без удосконалення методів управління, без чіткого визначення функцій, завдань, технологій і механізмів їх здійснення, вмілого управління створенням умов безпечної праці.

Кардинальна зміна умов праці і життя людей потребує запровадження на підприємствах і в організаціях комплексної системи охорони праці, покращення санітарно-гігієнічних умов праці, удосконалення організації праці, розробки засобів індивідуального і комплексного захисту. На практиці завдання з охорони праці вирішує широке коло фахівців технічного, економічного, юридичного і медичного профілю, за участю яких повинно здійснюватися оцінювання якості умов праці, розробка нормативів якості, прогнозування змін в стані охорони праці, оцінювання і прогнозування змін в умовах і безпеці праці в різних сферах виробництва. Від фахівців з менеджменту потребується забезпечення функцій по плануванню, організації і контролю перерахованих завдань, що здійснюється шляхом підбору фахівців різних галузей знань, своєчасне визначення потреб у забезпеченні системи охорони праці відповідним знанієвим потенціалом, прогнозування змін характеристик умов праці, управління створенням інформаційної бази даних про стан процесів охорони праці, розробки проектів заходів з охорони праці і оцінка їх ефективності, розробка плану проведення необхідних заходів та їх фінансового забезпечення. Здійснення перелічених функцій і завдань потребує від майбутніх менеджерів набуття знань і навичок методичного забезпечення їх вирішення, вмінь кількісної і якісної оцінки очікуваних результатів вирішення завдань. Ці професійні знання з менеджменту охорони праці набуваються в процесі практичного вирішення типових завдань [10].

Управління охороною праці (працеохоронний менеджмент) здійснюється з метою створення і підтримки безпечних умов праці працюючих, що забезпечують високі економічні показники виробничої діяльності. В якості критерію для оцінки стану охорони праці в організації, галузі і в країні, а також розробки рішень по зниженню виробничого травматизму і профзахворювань. Працеохоронний менеджмент підприємства включає управління технічною безпекою, гігієною праці, управління працеохоронною культурою, працеохоронною психологією і інформаційною технологією.

Сучасний фахівець з охорони праці та промислової безпеки – фахівець з вищою освітою, що володіє інженерними та управлінськими компетенціями, здатний організовувати і оптимізувати безпеку трудових процесів у виробничій діяльності.

Найважливіший напрям оптимізації охорони праці на підприємстві – висококваліфіковані фахівці з охорони праці, які мають успішно працювати в умовах ринкових відносин, постійних інновацій, безперервного вдосконалювання та ускладнення професійної діяльності з додаванням управлінських функцій. Засвоєння сучасних тенденцій управління охороною праці фахівцями і керівниками сприяє формуванню свідомості охорони праці, без якої неможливо провести державну політику із забезпеченням ефективної промислової безпеки.

Трудові ресурси – найважливіший і найуразливіший ресурс підприємства. Нещасні випадки і професійні захворювання є наслідком незадовільних умов праці, які виникають в процесі виробництва в результаті дії небезпечних і шкідливих факторів. Можливість виникнення конкретної виробничої травми (нещасного випадку на виробництві) залежить від характеру робочого місця, характеру праці, характеру працівника і поєднання цілого ряду інших конкретних умов праці. Аналіз цих багатофакторних умов в реальній динаміці виробництва – *дуже складне інженерне завдання*.

У системі профілактики виробничого травматизму й професійних захворювань використовують аналіз причин, що їх зумовлюють та особливий контроль і нагляд за травмо небезпечними ділянками робіт, та параметрами виробничого середовища.

У виробничій сфері рівень травматизму і професійних захворювань взаємопов'язаний з технологічними процесами, обладнанням, а також науково обґрунтованою організацією виробництва та ергономічною організацією робочого місця [7; 9].

Крім того, сучасна практика забезпечення промислової безпеки ґрунтується на системному підході до того, що відбувається в складних технологічних системах, зокрема під час виробничих процесів, в ході експлуатації механізмів і устаткування, при ухваленні рішень операторами і керівниками виробничих ділянок, тобто чинників, які забезпечують безперебійну роботу підприємства. Тяжкі наслідки промислових аварій примушують фахівців передбачати їх можливі наслідки і мінімізувати збитки, що завдається, але для цього необхідно виявляти причини їх виникнення і давати реальну оцінку вірогідності їх виникнення [6].

Встановлення причин виробничого травматизму і професійних захворювань має не тільки запобіжну мету, а також міру визначення відповідальності посадових осіб.

Надається класифікація причин виробничого травматизму і професійних захворювань: організаційні причини (неправильна організація праці або робочого місця, відсутність інструктажів або неякісне їх проведення, порушення технологічного режиму або трудової дисципліни, відсутність інструкцій з безпеки праці на робочих місцях, неузгодженість у діях, відсутність ПВР (проектів виробництва робіт), а також нагляду й контролю за виробничою діяльністю, відсутність засобів захисту, спецодягу та ін.); технічні причини (проектні і конструктивні недоліки, невідповідність обладнання, транспортних та енергетичних пристроїв вимогам безпеки, недосконаліть конструкцій машин, блокувальних систем, сигналізації, неправильний режим технологічного процесу, недосконале його виконання, відсутність інженерних розрахунків і т. ін.); психофізіологічні причини (невідповідність умов праці анатомо-фізіологічним і психологічним характеристикам організму людини, незадовільний психологічний клімат в колективі, хворобливі стани, високий ступінь ризику, вживання алкоголю, втома та ін. [2].

За даними Фонду Соціального страхування, в Україні в середньому щороку на виробництві гине 400 осіб і 5000 травмуються, з них більше ніж 1 тисяча – жінки. Приблизно 500 працівників стають інвалідами. Найбільш травмонебезпечними галузями економіки в Україні є вугільна, машинобудівна промисловість, агропромисловий комплекс та соціально-культурна сфера. Травмованих працівників на підприємствах цих галузей – 63% від усієї кількості травмованих на підприємствах в Україні [3].

За 2018 рік встановлено наступні дані: на підприємствах України травмовано 70,7% (1 687) чоловіків та 29,3% (698) жінок від загальної кількості травмованих по Україні. Отримали травми на виробництві у стані алкогольного сп'яніння 56 осіб (2,3% від загальної кількості травмованих по Україні), що на 5 осіб більше у порівнянні з І півріччям 2017 року. При цьому, 21 особа отримала травми із смертельним наслідком. Найвищий рівень виробничого травматизму спостерігався серед працівників віком від 50 до 59 років (640 осіб, що складає 26,8% від загальної кількості травмованих по Україні за І півріччя 2018 року). Серед причин нещасних випадків переважають організаційні – 64,8% (1 546) нещасних випадків. Через психофізіологічні причини сталося 22,7% (540) нещасних випадків, а через технічні причини – 12,5% (299) нещасних випадків. Найпоширенішими психофізіологічними причинами стали: особиста необережність потерпілого – 13,8% від загальної кількості травмованих осіб по Україні (330 травмованих осіб); травмування (смерть) внаслідок протиправних дій інших осіб – 4,7% (112 травмованих осіб); інші причини – 3,6% (86 травмованих осіб).

Додаткової уваги викликає аналіз причин виробничого травматизму серед молоді. Так за 2018р. Фондом зареєстровано 816 потерпілих від нещасних випадків на виробництві у віці від 14 до 30 років (з них 47 смертельно), які становлять 16,4% від загальної кількості всіх травмованих по Україні. Порівняно з попереднім роком кількість страхових нещасних випадків серед молодих працівників збільшилась на 46 випадків, або 6% (з 770 до 816). За статистикою, основними причинами такого травматизму є фізичний та психологічний стан розвитку молодих працівників, відсутність у них досвіду роботи та практичних навичок, погана обізнаність з небезпеками, пов'язаними з виконуваною роботою. Серед причин нещасних випадків, що сталися з працівниками у віці від 14 до 30 років, переважають організаційні – тобто такі, які можна усунути без жодних матеріальних затрат. Їх частка становить 70,7%, це 577 випадків. Через психофізіологічні причини сталося 16,3%, або 133 нещасних випадків [3].

Таким чином, аналіз фактів виробничого травматизму підтверджує вирішальну роль людини у створенні передумов формування травмонебезпечних ситуацій: чинники, пов'язані з так званим «людським чинником» (діями безпосереднього виконавця) та організацією робіт (діями сукупного виконавця – працівників та працедавця). А також показує, що останніми роками все частіше на перший план виходять проблеми психологічної і фізіологічної напруги працівника, відтісняючи вдосконалення традиційних умов праці, пов'язаних з фізичними чинниками довкілля (температура, вологість, світло, шум, вібрація і забруднена атмосфера). Це визвано відносним зниженням фізичних навантажень одночасно з ростом психологічних і фізіологічних навантажень на людину. Підсумок відомий: хронічна втома, розумове і душевне перенапруження, загострення відносин з іншими працівниками і з керівниками. При цьому фізіологічне і психологічне стомлення супроводжується погіршенням якості роботи, хворобами, втратою концентрації уваги і координації рухів, втратою обережності і обачності. Усе це істотно підвищує ризик травмування в одних і тих же фізичних умовах робочого місця. Крім того, не можна забувати, що безпечна праця припускає фізичну і психологічну готовність працівників працювати «за правилами» і виконувати свої функції відповідно до вимог охорони праці, маючи в розпорядженні достатній рівень професійної грамотності і усвідомленої мотивації.

Незадовільні умови праці і високий рівень травматизму наносять значний економічний збиток, що пояснюється не тільки об'єктивними причинами: складної соціально-економічною ситуацією в країні, зміною характеру відносин між підприємствами і всередині підприємств, складом галузевої схеми (вертикалі), старінням основних виробничих фондів та ін. В основному, це пов'язано з незадовільною організацією праці, порушенням технологічної дисципліни, неадекватним мисленням і ставленням до питань безпечності учасників трудових і виробничо-технологічних процесів по всій вертикалі управління і виконання, відсутністю ефективних стимулів працювати безпечно, без ризику для здоров'я, тобто всього того, що пов'язано з самим працівником і прийнято називати «людським фактором». Існуюча і нині організаційна та профілактична робота з охорони праці базується на концепції адміністративного впливу: контроль і покарання [11].

Координації усіх цих процесів сприяє так званий працеохоронний менеджмент, який має бути

присутнім на кожному сучасному підприємстві як показник прагнення забезпечення безпеки виробництва та до збереження постійного персоналу. Головне завдання працеохоронного менеджменту полягає в умілій координації діяльності різних служб підприємства в досягненні головної мети: безпеці виробництва. Завдання працеохоронного менеджменту зводиться, по суті, до створення системи, що пов'язує взаємодіючі і взаємозв'язані процеси, що стосуються питань безпеки, в єдину мережу, і інтеграції до загальної структури менеджменту підприємства. Якщо усі аспекти діяльності по безпеці виробництва управляються по єдиних принципах, у рамках єдиної інтегрованої системи менеджменту, її результативність і ефективність буде багато вища.

Як відомо, система менеджменту є інструментом управління для реалізації місії, стратегії, політики і досягнення цілей підприємства. Чому і сприятиме працеохоронний менеджмент.

Працеохоронний менеджмент сприяє, з одного боку, зменшенню кількості нещасних випадків на виробництві, захворювань персоналу, виробничих аварій, з іншого боку – підвищує мотивацію до праці, мотивацію до безпечної професійної діяльності, збільшує продуктивність праці, таким чином, покращує інші економічні показники. Складність сучасних виробництв вимагає комплексного підходу до оптимізації охорони праці і створення інтегрованих систем менеджменту. У таких умовах підприємства вирішують наступні завдання: навчають працюючих усім питанням охорони праці; забезпечують безпеку виробничого устаткування; забезпечують безпеку споруд і будівель; забезпечують безпеку виробничих процесів; нормалізують умови праці. Тобто працеохоронний менеджмент в ринкових умовах пред'являє сучасні вимоги до професійної компетентності фахівців з охорони праці та промислової безпеки з специфічними знаннями і уміннями в області стратегії управління безпекою.

Досягнення високого рівня професійної компетентності являє собою стратегічну мету професійної освіти. В цих умовах професійна компетентність майбутнього фахівця стає основним системоутворюючим фактором, що визначає зміст освіти, зокрема професійної [1].

Виходячи з вище зазначеного можна сказати, що впровадження і вдосконалення працеохоронного менеджменту є необхідним чинником для якісної і ефективної, успішної роботи підприємства. Вирішення питань забезпечення безпечних і здорових умов праці неможливе без належної підготовки фахівців з питань охорони праці та промислової безпеки, що забезпечують компетенцію і професійне управління професійним персоналом.

Технічне бачення майбутнього фахівця з охорони праці та промислової безпеки на сучасному етапі повинне базуватися не лише на глибоких знаннях професійних і фундаментальних природничо-наукових дисциплін, але і на володінні сучасними технологіями менеджменту, компетенціях в області гуманітарній, соціальній і економічній діяльності. Управлінська і організаторська діяльність сучасного фахівця в області охорони праці і промислової безпеки невід'ємна від його інженерно-технічних обов'язків. Управління сучасним високотехнологічним наукомістким виробництвом, його економікою і розвитком, забезпечення його конкурентоспроможності і безпеки виробництва вимагає синергетичного складання інженерних і управлінських компетенцій у фахівцеві нового типу [8].

Висновок. Професійне формування сучасних фахівців в області охорони праці та промислової безпеки з позиції забезпечення ефективного менеджменту, соціальної відповідальності і соціальної безпеки для стійкого розвитку і досягнення вищих стандартів якості життя – завдання не лише актуальне, але і неодмінно важливе для успішності здійснення виробничої діяльності та збереження найважливішого нематеріального ресурсу – «людського капіталу». Професійна компетенція і професійна відповідність майбутніх фахівців належать до ключових складових і передумов забезпечення безпеки праці та зниження виробничого травматизму.

Список літератури:

1. Айстраханов Д. Проблема моделювання професійної компетентності майбутнього фахівця у педагогічній теорії та практиці. Формування професійної компетентності. *Проблеми підготовки сучасного вчителя.* 2013. № 8 (Ч. 1). С. 160–166.
2. НПАОП 0.00 – 6.02 – 11 Порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві. Постанова Кабінету міністрів України № 1232 від 30.11.2011. Діє з 01.01.2012.
3. Фонд соціального страхування. URL: http://www.fssu.gov.ua/fse/control/main/uk/index
4. Кравченко Г.Ю. Застосування сучасних педагогічних технологій при підготовці менеджерів. *Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика :* матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 30-31 березня 2017 р., Харків : видавець ФОП Панов А.М., 2017. С. 336–339.
5. Маренго А. Менеджмент в галузі охорони праці. М. : Видавництво «Альфа-прес», 2010. 152 с.
6. Малков А.В. Менеджмент безпеки промислового підприємства. *Менеджмент в Росії та за рубежем.* 2005. № 4. С. 57–64.
7. Мезенцева І.О., Любченко І.М., Мовмига Н.Є. Стан виробничого травматизму в Україні. *Вісник НТУ «ХПІ».* Харків : НТУ «ХПІ», 2011. № 24. С. 99–102.
8. Мовмига Н. Деякі аспекти управління якістю підготовки фахівців технічного профілю у закладах вищої освіти. *Сучасний освітній простір: трансформація національних моделей в умовах інтеграції :* матеріали міжнародної наукової конференції: факультет соціальних наук та філософії (Лейпциг, Німеччина), 2018. С. 183–186.
9. Москальова В.М. Охорона праці. Інтерактивний комплекс навчально-методичного забезпечення. Рівне, НУВГП. 2009. 399с.
10. Ревенко Н. Менеджмент охорони праці : навч. посібник. Дніпродзержинськ : ДДТУ, 2015. 236 с.
11. Романчук А. Системний менеджмент охорони праці на підприємстві. Моделі управління : Інф. посібник. Частина 1. Іллічівськ, 2010. 236 с.

References:

1. Aistrakhanov D. (2013). Problema modeliuvannia profesiinoi kompetentnosti maibutnoho fakhivtsia u pedahohichnii teorii ta praktytsi. Formuvannia profesiinoi kompetentnosti. [Problem of design of professional competence of future specialist in pedagogical theory and practice. Formation of professional competence]. *Zhurnal Problemy pidhotovky suchasnoho vchytelia,* no 8(1), pp. 160–166.
2. NPAOP 0.00 – 6.02 – 11 Poriadok provedennia rozsliduvannia ta vedennia obliku neshchasnykh vypadkiv, profesiinykh zakhvoriuvan i avarii na vyrobnytstvi. [Order of prosecuting an inquiry and registering of accidents, professional diseases and accidents and industrial accidents]. Postanova Kabinetu ministriv Ukrainy № 1232 vid 30.11.2011. Diie z 01.01.2012.
3. Fond sotsialnoho strakhuvannia. URL: http://www.fssu.gov.ua/fse/control/main/uk/index
4. Kravchenko H.Yu. (2017). Zastosuvannia suchasnykh pedahohichnykh tekhnolohii pry pidhotovtsi menedzheriv. [Application of modern pedagogical technologies in training managers]. *Suchasni problemy upravlinnia pidpryiemstvamy: teoriia ta praktyka: Materialy mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii* (m. Kharkiv, 30-31 bereznia 2017 r.). Kharkiv : vydavets FOP Panov A.M, pp. 336–339.
5. Marenho A. (2010). *Menedzhment v haluzi okhorony pratsi.* [Management of labor protection]. M. : Vydavnytstvo «Alfa-pres», 152 p.
6. Malkov A.V. (2005). *Menedzhment bezpeky promyslovoho pidpryiemstva.* [Management of industrial enterprise safety], no 4, pp. 57–64.
7. Mezentseva I.O., Liubchenko I.M., Movmyha N.Ye. (2011). Stan vyrobnychoho travmatyzmu v Ukraini. [The state of productive traumatism in Ukraine]. *Visnyk NTU «KhPI».* Kharkiv : NTU «KhPI», no 24, pp. 99–102.
8. Movmyha N. (2018). Deiaki aspekty upravlinnia yakistiu pidhotovky fakhivtsiv tekhnichnoho profiliu u zakladakh vyshchoi osvity. [Some aspects of training specialists of quality management in technical establishments of higher education.]. Materialy mizhnarodnoi naukovoi konferentsii: *Suchasnyi osvitnii prostir: transformatsiia natsionalnykh modelei v umovakh intehratsii. Fakultet sotsialnykh nauk ta filosofii (Leiptsyh, Nimechchyna).* pp. 183–186.
9. Moskalova V.M. (2009). *Okhorona pratsi. Interaktyvnyi kompleks navchalno-metodychnoho zabezpechennia.* [Labor protection. An interactive set of teaching and methodological support]. Rivno : NUVHP, 399 p.
10. Revenko N. (2015). *Menedzhment okhorony pratsi* [Management of labour protection] : navch. posibnyk. Dniprodzerzhynsk : DDTU, 236 p.
11. Romanchuk A. (2010). *Systemnyi menedzhment okhorony pratsi na pidpryiemstvi. Modeli upravlinnia* [System management of labour protection at an enterprise. Management models]. Ynf. posibnyk. Chastyna 1. Illichivsk, 236 p.