

Исходя из выше изложенного, можно сделать выводы:

1. Без надлежащих знаний по БЖД невозможна квалифицированная подготовка будущих специалистов как конкурентоспособных на общеевропейском рынке труда.

2. Реформирование высшего образования в сфере БЖД должно базироваться на использовании современных нормативных документов и передового педагогического опыта.

3. Профессиональная подготовка, подбор и повышение квалификации персонала всех уровней.

4. Действительный контроль со стороны органов законодательной и исполнительной власти с учетом всех главных аспектов проблемы.

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ У ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

М.Б. Смирнитська

Українська інженерно-педагогічна академія, м. Харків

Відповідно до нових пріоритетів, зумовлених змінами у суспільстві, відбувається постійна зміна управлінських структур, а відтак, стають неефективними традиційні моделі управління, у тому числі моделі управління охороною праці в умовах навчального закладу.

На сьогодні у вищих навчальних закладах впроваджено лише окремі елементи механізму управління охороною праці (функціонують служби охорони праці, розроблені Положення про систему управління охороною праці (СУОП) у вищому навчальному закладі тощо). Розробка та/або удосконалення системи управління охороною праці вищого навчального закладу потребує дослідження організаційних принципів управління та удосконалення шляхів їх реалізації в діяльності керівництва вищого навчального закладу з питань охорони праці.

Аналіз попередніх досліджень дає змогу зробити висновок про те, що ці питання є актуальними і досліджуються багатьма вченими. Обґрунтування організаційних принципів управління охороною праці у вищому навчальному закладі, їх систематизація і розробка конкретних механізмів втілення є науковою проблемою у галузі охорони праці, що потребує подальших наукових досліджень.

Проведений порівняльний аналіз принципів управління організацією та реалізації цих принципів в управлінні охороною праці вищого навчального закладу показав, що ефективне функціонування системи управління охороною праці вищого навчального закладу вимагає застосування ряду принципів, що лежать в основі мотивації працівників до самозбереження та самовідповідальності за своє здоров'я в процесі трудової діяльності в умовах навчального закладу. Ці принципи повинні бути закладені як основа на етапі проектування та побудови СУОП вищого навчального закладу.

Висновки, отримані під час дослідження особливостей мотивації професійної діяльності з питань охорони праці у співробітників вищого навчального закладу, дозволили цілеорієнтувати мотиваційний механізм й розробити на його основі Проект Положення про механізм мотиваційного регулювання охорони праці у вищому навчальному закладі.

З метою оцінки стану ефективності нематеріальної мотивації охорони праці у Проекті Положення про механізм мотиваційного регулювання охорони праці у вищому навчальному закладі запропонований показник, що є середньоарифметичним коефіцієнтів додержання працюючими інструкцій з охорони праці, безпеки технологічних процесів та обладнання, виконання планових робіт з охорони праці, активності підрозділу з питань охорони праці та стабільності підрозділу з питань охорони праці.

Таким чином, визначення сутності основних принципів управління, що лежать в основі мотивації працівників до самозбереження та самовідповідальності за своє здоров'я в процесі трудової діяльності, та виявлення

недоліків у реалізації цих принципів в системі управління охороною праці вищого навчального закладу, дозволили розробити практичні рекомендації щодо їх подолання для найбільш ефективного управління СУОП вищого навчального закладу.

ОРГАНІЗАЦІЯ РАЦІОНАЛЬНОГО РЕЖИМУ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ, ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЛЮДИНИ

О.В. Солдатов

Українська інженерно-педагогічна академія, м. Харків

Одним з найбільш важливих елементів підвищення ефективності трудової діяльності людини є удосконалювання професійних навичок у результаті виробничого навчання. Навчання додає закінченість і стійкість усім формам професійної рухової активності, є важливим засобом попередження стомлення. Виробниче навчання, із психофізіологічної точки зору, являє собою процес створення відповідних образів з подальшим розвитком і відповідною зміною психофізіологічних функцій людини, професійних навичок, у тому числі прийомів безпеки, для найбільш ефективного виконання конкретної роботи.

У результаті навчання розвивається й удосконалюється специфічний розумовий апарат, окремі, необхідні для виконання роботи, групи м'язів, підвищується точність і швидкість рухів, збільшується швидкість відновлення фізіологічних функцій людини після закінчення роботи.

Досягнення високої продуктивності праці, тривалої працездатності з одночасною раціональною інтенсивністю фізіологічних функцій людини і збереженням його здоров'я забезпечуються також правильною організацією режимів праці і відпочинку.