

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТОВІ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ РЕГІОНАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ ДЕРЖАВНОГО
УПРАВЛІННЯ**

**Факультет соціально-економічного
управління**

**Спеціальність “Управління
персоналом і економіка праці”**

Денна форма навчання

**Лекція по курсу «*Управління
персоналом*»**

ЗА ТЕМОЮ

“Створення сприятливих умов праці”

Конфлікт (від лат. Conflictus - зіткнення) у філософії – крайнє загострення розбіжностей; у дисциплінах соціально-психологічної спрямованості – зіткнення осіб, їх ідей, інтересів, потреб, оцінок, рівня прагнень, домагань, амбіцій і ін.

Розрізняють такі **види конфліктів**:

- ▣ **соціальні** – пов'язані з боротьбою великих груп людей за суспільно-значущі цілі, інтереси і т.п.;
- ▣ **військові** – зіткнення, сутички озброєних груп людей, а в максимальному своєму прояві – зіткнення армій держав;
- ▣ **інтелектуальні** – пов'язані з боротьбою ідей в науці єдністю і зіткненням таких протилежностей, як істинне і помилкове;

- ▣ *моральні* – виникають тоді, коли реально протистоять одне іншому добро і зло, обов'язок і совість, справедливість і несправедливість;
- ▣ *внутрішньоособові* – зіткнення приблизно рівних по силі, але протилежно направлених потреб, мотивів, інтересів, захоплень в одній людині;
- ▣ *міжособові* – ситуація взаємодії людей, в якій вони переслідують несумісні цілі або дотримуються несумісних цінностей і норм, пробуючи реалізувати їх у взаєминах, або одночасно в гострій конкурентній боротьбі прагнуть досягти однієї і тієї ж мети, яка може бути досягнута тільки однією з конфліктуючих сторін;
- ▣ *міжгрупові* – де як конфліктуючі сторони, виступають соціальні групи, які переслідують несумісні цілі і своїми практичними діями протидіють один одному.

Ділові і міжособові конфлікти мають в своїй основі різні причини, зокрема:

- господарсько-організаційні;
- соціально-професійні;
- соціально-демографічні;
- соціально-психологічні.

Господарсько-організаційні включають у свою чергу дві групи причин:

- неправильну організацію роботи;
- неправильну організацію заробітної плати.

Виникненню конфліктних ситуацій на соціально-професійній основі сприяють такі чинники, як:

- недосконалість системи відбору і розстановки кадрів, якщо керівник неправильно оцінює професійну придатність і моральні якості працівників;

- домагань працівника відносно вищої посади або розряду і обмеження можливості їх задоволення на даному підприємстві;

- правове закріплення працівника за посадою при низькому рівні його ділових якостей (недипломований фахівець-практик краще справляється з обов'язками, чим дипломований).

Соціально-демографічна причина конфліктів буває в колективах, де порушена вікова гармонія або в колективі переважають чоловіки або жінки. «Чоловічі» або «жіночі» колективи приводять до специфічних конфліктів.

Суть соціально-психологічних причин конфліктної ситуації полягає в психологічній і етично-духовній несумісності деяких членів (включаючи керівників) як за наявності, так і за відсутності об'єктивних причин конфліктів. Один щедрий і марнотратний, інший скупий або заощадливий, один має відчуття внутрішньої гідності, інший – підлабузник, один скромний, інший – хвалькуватий.

В даний час система управління персоналом організацій включає підсистеми, які виконують функції по управлінню конфліктами і стресами. Так, *підсистема трудових відносин* передбачає виконання таких функцій, як аналіз і регулювання групових і особових взаємин, взаємовідносин керівництва і працівників; управління виробничими конфліктами і стресами; проведення соціально-психологічної діагностики; дотримання етичних норм взаємин; управління взаємодією з профспілками. *Підсистема соціального розвитку* включає функцію управління соціальними конфліктами і стресами.

Функції управління виробничими і соціальними конфліктами, а також стресами повинні виконуватися не тільки керівниками, але і спеціалістами-конфліктологами, соціологами, психологами і спеціально створеними підрозділами. У багатьох великих і середніх організаціях ці функції, зокрема, покладаються на відділи трудових відносин.

Управління конфліктами – це процес цілеспрямованої дії на персонал організації з метою усунення причин, які породили конфлікт, і приведення поведінки учасників конфлікту у відповідність з нормами взаємин, що склалися.

Існує ряд методів управління конфліктами, які за ознакою поведінки конфліктуючих сторін можна розділити на декілька груп: *внутрішньоособові, структурні, міжособові, переговори, агресивні дії у відповідь.*

Внутрішньоособові методи полягають в правильній організації своєї власної поведінки, в умінні висловити свою точку зору, не викликаючи захисної реакції з боку опонента. Часто використовується метод передачі іншій особистості того або іншого відношення до певного предмету без звинувачень і вимог, але так, щоб інша людина змінила своє відношення (так званий спосіб «Я-висловлення»). Цей метод дозволяє людині відстояти свою позицію, не перетворюючи опонента на супротивника.

Структурні методи впливають переважно на учасників організаційних конфліктів, що виникають із-за неправильного розподілу функцій, прав і відповідальності, поганої організації праці, несправедливої системи мотивації і стимулювання працівників і т.п. До таких методів відносять:

- 1) роз'яснення вимог до роботи;
- 2) використання координаційних механізмів;
- 3) розробку або уточнення загальних організаційних цілей;
- 4) створення обґрунтованих систем винагороди.

Міжособові методи передбачають вибір стилю поведінки учасників конфлікту, щоб звести до мінімуму втрату своїх інтересів. Існують *стилі конфліктної поведінки*, до яких відносять:

- пристосування (поступливість);
- ухилення;
- протиборство;
- співпраця;
- компроміс
- примушення;
- вирішення проблеми.

Слід звернути увагу на примушення і вирішення проблеми.

Примушення означає спроби примусити прийняти свою точку зору за всяку ціну. Той, хто намагається це зробити, не цікавиться думкою інших. Особа, що використовує такий підхід, зазвичай поводить себе агресивно і для впливу на інших використовує владу шляхом примушення. Стиль примушення може бути ефективним в ситуаціях, де керівництво має значну владу над підлеглими. Недолік цього стилю полягає в тому, що він пригнічує ініціативу підлеглих, створює велику вірогідність того, що не будуть враховані якісь важливі чинники, оскільки представлена лише одна точка зору. Подібний стиль може викликати обурення, особливо у молодшої і більш освіченої частини персоналу.

Вирішення проблеми означає визнання відмінності в думках і готовність ознайомитися з іншими точками зору, щоб зрозуміти причини конфлікту і знайти напрямок дій, прийнятний для всіх сторін. Той, хто користується таким стилем, не прагне досягти своєї мети за рахунок інших, а скоріше шукає якнайкращий варіант подолання конфліктної ситуації. У складних ситуаціях, де різноманітність підходів і точна інформація є істотними для ухвалення здорового рішення, появу конфліктуючих думок треба заохочувати і управляти ситуацією, використовуючи стиль вирішення проблеми.

Управління конфліктом через вирішення проблеми здійснюється в наступному порядку.

1. Визначається проблема в категоріях цілей, а не рішень.

2. Після того, як проблема визначена, виявляються рішення, які прийнятні для обох конфліктуючих сторін.

3. Зосереджується увага на проблемі, а не наявних якостях іншої конфліктуючої сторони.

4. Створюється атмосфера довіри шляхом збільшення взаємного впливу і обміну інформацією.

5. Під час спілкування створюється позитивне відношення один до одного, демонструючи симпатію і вислуховуючи думку іншої сторони, а також зводячи до мінімуму прояв гніву і погроз.

Переговори виконують певні функції, охоплюючи багато аспектів діяльності працівників. Як метод рішення конфліктів переговори є набором прийомів, направлених на пошук взаємоприйнятних для протиборчих сторін рішень. Переговори можливі за умови:

- 1) взаємозалежності сторін, що беруть участь в конфлікті;
- 2) відсутності істотної відмінності в повноваженнях учасників конфлікту;
- 3) глибини розвитку конфлікту, що дозволяє вести переговори;
- 4) участі в переговорах сторін, що володіють реальними повноваженнями.

Агресивні дії у відповідь – методи, що є украй небажаними для подолання конфліктних ситуацій. Застосування цих методів приводить до вирішення конфліктної ситуації з позиції сили, зокрема використанням грубої сили, насильства. Проте бувають ситуації, коли вирішення конфлікту можливе тільки даними методами.

Методи управління конфліктами підрозділяються також за *ознакою приналежності до напрямку управління конфліктами*. Практика показує, що склалося три напрями управління конфліктами:

- 1) ухилення від конфлікту;
- 2) придушення конфлікту;
- 3) управління конфліктом.

Кожний з названих напрямів реалізується за допомогою спеціальних методів.

У багатьох людей відсутні спеціальні навички управління конфліктами, їм потрібні рекомендації і відповідна практика. В порядку основних рекомендацій щодо поведінки в конфліктних умовах можна вказати на такі орієнтири, як:

а) уміння відрізнити головне від другорядного повинне допомогти кожному знайти правильну лінію поведінки в конфліктах;

б) внутрішній спокій. Це такий принцип відношення до життя, який не виключає енергійності і активності людини. Навпаки, він дозволяє стати ще діяльнішим, чутливо реагувати на щонайменші відтінки подій і проблем, не втрачаючи самовладання навіть в критичні моменти. Внутрішній спокій – свого роду захист від всіх неприємних життєвих ситуацій, він дозволяє людині вибрати належну форму поведінки;

в) емоційна зрілість і стійкість – по суті можливість і готовність до гідних вчинків в будь-яких життєвих ситуаціях;

г) знання міри дії на події, що означає здатність зупинити себе і не «тиснути» або, навпаки, прискорити подію для того, щоб «володіти ситуацією» і уміти адекватно реагувати на неї;

д) уміння підходити до проблеми з різних точок зору, що обумовлене тим, що одну і ту ж подію можна оцінити по-різному, залежно від зайнятої позиції. Якщо розглядати конфлікт з позиції свого «Я», буде одна оцінка, а якщо спробувати подивитися на цю ж ситуацію з позиції свого опонента – можливо, все здасться іншим. Важливо уміти оцінювати, зіставляти, об'єднувати різні позиції;

е) готовність до будь-яких несподіванок, відсутність (або заборона) упередженої лінії поведінки дозволяють швидше перебудуватися, своєчасно і адекватно відреагувати на зміну ситуації;

ж) сприйняття дійсності такою, яка вона є, а не такою, якою людині хотілося б бачити її. Цей принцип тісно пов'язаний з попереднім, слідування йому сприяє збереженню психічної рівноваги навіть в тих випадках, коли все здається позбавленим внутрішньої логіки і сенсу;

з) прагнення до виходу за рамки проблемної ситуації. Як правило, всі «нерозв'язні» ситуації, кінець кінцем, вирішуються, безвихідних ситуацій не буває;

и) спостережливість, необхідна не тільки для оцінки тих, що оточують і їх вчинків. Багато непотрібних реакцій, емоцій і дій відпадуть, якщо навчитися неупереджено спостерігати за собою. Людині, що уміє об'єктивно оцінити свої бажання, спонукання, мотиви як би з боку, набагато легше управляти своєю поведінкою, особливо в критичних ситуаціях;

к) далекоглядність як здатність не тільки розуміти внутрішню логіку подій, але і бачити перспективу їх розвитку. Знання «що до чого приведе» оберігає від помилок і неправильної лінії поведінки, запобігає формуванню конфліктної ситуації;

л) прагнення зрозуміти інших, їх помисли і вчинки. У одних випадках це означає примиритися з ними, в інших – правильно визначити свою лінію поведінки. Багато непорозумінь в повсякденному житті трапляються тільки тому, що не всі люди уміють або ж не вважають за необхідне свідомо поставити себе на місце інших. Здатність зрозуміти (нехай навіть не приймаючи) протилежну точку зору допомагає передбачати поведінку людей в тій або іншій ситуації;

м) вміння використовувати досвід, тобто «вчитися, на помилках», причому не тільки на своїх. Таке вміння – враховувати причини минулих помилок і невдач — допомагає уникати нових.

Управління стресами – це процес цілеспрямованої дії на персонал організації з метою адаптації особи до стресової ситуації, усунення джерел стресу і оволодіння методами їх нейтралізації всім персоналом організації.

Стрес - комплекс фізичних, хімічних, психічних і інших реакцій людини на стресори (або стимули) в навколишньому середовищі, дія яких виводить з рівноваги його фізіологічні і психічні функції.

Стрес може мати як негативне, так і позитивне значення для людини. Він в певних умовах сприяє мобілізації зусиль працівника на рішення виробничих задач або досягнення особистої мети. У зв'язку з конфліктами більшої уваги заслуговує розгляд негативних сторін цього явища.

Класифікація стресорів і їх наслідків

Стресори		Наслідки
Стресори в навколишньому середовищі	Особисті стресори	
Виробничі: перевантаження (недовантаження); непояснені зміни; зміна розкладу; погане устаткування	Потреби Надії і досягнення	Суб'єктивні: розлади; стомленість; відчуття тривоги; відчуття провини
Рольові: рольовий конфлікт; рольова неясність; відповідальність за людей; недостатньо підтримки; недостатньо статусу	Емоційна стійкість Гнучкість Толерантність	Поведінкові: небезпека інциденту; «нехороші» розмови Когнітивні: слабкі рішення; погана зосередженість

Класифікація стресорів і їх наслідків

Стресори		Наслідки
Стресори в навколишньому середовищі	Особисті стресори	
Структурні: слабка комунікація; недостатньо співучасті; неправильно побудована ієрархія	Неясності Самооцінка	Фізіологічні: високий вміст холестерину; підвищення кров'яного тиску; виразкова хвороба; коронарні захворювання
Кар'єрні: сповільнене (дуже швидке) просування по службі; несправедливість; недостатньо можливостей для просування; відсутність необхідної підготовки		

Класифікація стресорів і їх наслідків

Стресори		Наслідки
Стресори в навколишньому середовищі	Особисті стресори	
Відносницькі: відносини з керівництвом; відносини з підлеглими; відносини з колегами; відносини з клієнтами; відносини з робочими		Організаційні: прогули; плинність кадрів; низька продуктивність праці; незадоволеність роботою
Зовнішньоорганізаційні: відносини в сім'ї; стан економіки; обставини життя; зростання злочинності; зростання цін		

Щоб уникнути згубних наслідків стресів, необхідно навчитися справлятися з ними. Існують методи нейтралізації стресів. З урахуванням їх складаються індивідуальні програми нейтралізації стресів. На рівні організації проводять семінари, навчають працівників техніці розслаблення, способам зміни поведінки, виявлення індивідуальних стресів.

Методи нейтралізації стресів

Найменування методу	Характеристика методу
1. Планування	Необхідно спланувати рішення задач (особистих або службових) наступного дня або на найближчу перспективу. У планах необхідно співвіднести особисті цілі з цілями організації
2. Фізичні вправи	Фізичні вправи, зарядка протягом дня можуть допомогти уникнути стресів, оскільки є хорошим виходом для негативної енергії, благотворно впливають на фізичний стан організму

Методи нейтралізації стресів

Найменування методу	Характеристика методу
3. Дієта	Тривалий стрес може привести до утворення нестачі вітамінів, ослаблення організму і кінець кінцем до хвороби. Крім того, під час стресу порушується нормальний режим харчування. Тому необхідно вибрати разом з лікарем правильну дієту
4. Психотерапія	Необхідно звернутися до психотерапевта, який порекомендує спеціальні вправи з урахуванням стресової ситуації, що склалася, і порекомендує фахівця-психоаналітика для проведення інтенсивної роботи один на один

Методи нейтралізації стресів

Найменування методу	Характеристика методу
5.Медитація і розслаблення	Далекосхідні методи медитації (стан внутрішньої зосередженості, концентрації уваги на чому-небудь). Йога, дзен-буддизм, релігія, молитва

Під *безпекою організації* розуміється створення умов для її безперервної роботи шляхом захисту, збереження і ефективного використання фінансових, матеріальних, інформаційних і людських ресурсів шляхом зменшення загроз і негативних наслідків небажаних подій.

Загроза безпеці об'єкту – це подія, дія, процес або явище, яке за допомогою дії на людей, фінансові, матеріальні цінності і інформацію може привести до завдання збитку об'єкту, порушення або зупинки його функціонування.

Напрями безпеки організації

Напрями безпеки	Об'єкти захисту	Суть напрямку
Економічна безпека	Економіка організації	Охорона умов, при яких економічні показники і їх тенденції забезпечують конкурентоспроможність організації
Юридична безпека	Вид підприємницької діяльності організації	Охорона правопорядку, умов здійснення конкретної підприємницької діяльності на основі чинного законодавства

Напрями безпеки організації

Напрями безпеки	Об'єкти захисту	Суть напрямку
Фізична безпека об'єктів	Зовнішня і внутрішня територія організації, службові, побутові, складські приміщення, офісні будівлі, устаткування і матеріали, бухгалтерія і каса організації, засоби зберігання інформації	Охорона матеріальних і фінансових ресурсів організації від надзвичайних обставин (пожежа, стихійні лиха, тероризм), від проникнення на територію організації (вандалізм, крадіжка, розкрадання і т.д.), від знімання інформації

Напрями безпеки організації

Напрями безпеки	Об'єкти захисту	Суть напрямку
Інформаційна безпека	Комерційна, службова, особиста інформація, інтелектуальна власність	Охорона каналів надходження, обробки, зберігання і передачі інформації, захист інформаційних ресурсів по рівнях доступу, охорона каналів витоку нових знань з організації

Напрями безпеки організації

Напрями безпеки	Об'єкти захисту	Суть напрямку
Інтелектуальна безпека	Інтелектуальна власність	Охорона прав на літературні, художні, музичні, фотографічні, аудіовізуальні твори, фонограми і радіопередачі, наукові відкриття і праці, промислові зразки, товарні знаки, комерційні найменування і позначення

Напрями безпеки організації

Напрями безпеки	Об'єкти захисту	Суть напрямку
Безпека персоналу	Особиста безпека і здоров'я керівників і провідних фахівців організації і членів їх сімей, безпека і здоров'я персоналу організації	Фізична охорона, охорона житла, засобів пересування керівників, провідних фахівців і членів їх сімей. Створення системи охорони праці і техніки безпеки в організації на основі виробничої санітарії, психології ділових відносин

Напрями безпеки організації

Напрями безпеки	Об'єкти захисту	Суть напрямку
Екологічна безпека	Здоров'я і безпека всього персоналу організації, внутрішня територія організації, що представляє небезпеку навколишньому середовищу	Охорона навколишнього середовища, забезпечення безпечної роботи екологічно небезпечних об'єктів організації і охорона їх від проникнення сторонніх осіб, запобігання екологічним катастрофам

Забезпечення безпеки організації – це діяльність її посадовців, персоналу, підрозділу власної безпеки, державних правоохоронних органів або інших структур, направлена на запобігання можливому порушенню її нормального функціонування.

Метою забезпечення безпеки організації є захист її власності і співробітників від зовнішніх і внутрішніх загроз, від нанесення їм матеріального, морального і фізичного збитку в результаті випадкових або навмисних дій. Забезпечення безпеки організації повинне базуватися на наступних принципах, які представлені в таблиці нижче.

Принципи забезпечення безпеки організації

Принципи забезпечення безпеки організації	Зміст принципу
Безперервність	Забезпечення безпеки - це постійний процес
Комплексність	Використання всього набору засобів захисту у всіх структурних підрозділах організації і на всіх етапах підприємницької діяльності
Автономність	В рамках організації повинна гарантуватися організаційно-функціональна самостійність процесу забезпечення безпеки всіх об'єктів охорони
Конкретність	Охороні підлягають певні конкретні види ресурсів

Принципи забезпечення безпеки організації

Принципи забезпечення безпеки організації	Зміст принципу
Активність	Захисні заходи носять превентивний характер, тобто виявлення загроз і попередження можливих негативних наслідків від їх розповсюдження
Надійність	Безпека забезпечується застосуванням комплексних систем захисту при дублюванні методів, засобів і форм захисту різних об'єктів
Універсальність	Вживані заходи безпеки незалежно від місця їх можливої дії і забезпечують захист об'єкту охорони

Охорона праці і здоров'я працівників — система забезпечення безпеки життя і здоров'я працівників в процесі трудової діяльності, що включає правові, соціально-економічні, організаційно-технічні, санітарно-гігієнічні, лікувально-профілактичні, реабілітаційні і інші заходи.

Як основа при виробленні заходів, направлених на створення безпечних і здорових умов праці, доцільно керуватися законодавчою базою, Конвенцією і рекомендаціями МОП про безпеку і гігієну праці у виробничому середовищі, які визначають здоров'я як компонент трудового потенціалу людини.

На безпечні і здорові умови праці роблять вплив чинники, які можуть впливати на працівників не ізольовано, а в різних кількісних і якісних поєднаннях .

Чинники, що визначають безпечні і здорові умови праці на виробництві

Найменування чинників що визначають безпечні і здорові умови праці на виробництві	Зміст чинника
Правові	Обумовлені чинним законодавством, нормативно-методичною документацією, правилами і інструкціями, виконання яких забезпечує безпеку працівників
Технічні	Обумовлені прихованими дефектами і недосконалістю конструкцій виробничих будівель, споруд, машин, механізмів, пристосувань, інструментів, оснащення, порушенням правил і норм їх безпечної експлуатації

Чинники, що визначають безпечні і здорові умови праці на виробництві

Найменування чинників що визначають безпечні і здорові умови праці на виробництві	Зміст чинника
Організаційні	Обумовлені відсутністю чітко налагодженої системи охорони праці, недостатньою підготовкою робітників, відсутністю або низькою якістю інструктажів по безпеці праці, недоліками в організації і управлінні виробничими процесами, низькою трудовою дисципліною працівників, відсутністю або неефективним контролем за охороною праці

Чинники, що визначають безпечні і здорові умови праці на виробництві

Найменування чинників що визначають безпечні і здорові умови праці на виробництві	Зміст чинника
Санітарно-гігієнічні	Визначають зовнішнє виробниче середовище (мікроклімат, чистоту повітря, ступінь природного і штучного освітлення, рівні шуму, вібрації, ультразвука, різні види випромінювань, контакт з водою, нафтопродуктами, токсичними речовинами і ін.), а також санітарно-побутове обслуговування виробництва

Чинники, що визначають безпечні і здорові умови праці на виробництві

Найменування чинників що визначають безпечні і здорові умови праці на виробництві	Зміст чинника
Психофізіологічні	Обумовлені конкретним змістом і характером даного виду праці і відповідністю його фізіологічним особливостям організму людини
Естетичні	Обумовлені формуванням позитивних емоцій у приміщеннях, в яких працюють, в результаті архітектурно-конструкторського і художнього оздоблення інтер'єру, виробничого устаткування, оснащення робочих місць, спецодягу, місць відпочинку, території організації і т.п.

Чинники, що визначають безпечні і здорові умови праці на виробництві

Найменування чинників що визначають безпечні і здорові умови праці на виробництві	Зміст чинника
Соціально-психологічні	Обумовлені характером взаємин членів трудового колективу між собою і з керівництвом, оцінкою колективом результатів праці, наявністю або відсутністю особистих перспектив, діяльністю громадських організацій і іншими чинниками, що створюють психологічний настрій

Чинники, що визначають безпечні і здорові умови праці на виробництві

Найменування чинників що визначають безпечні і здорові умови праці на виробництві	Зміст чинника
Ергономічні	Обумовлені вивченням людини і її діяльності в умовах сучасного виробництва з метою оптимізації знарядь, умов і процесів праці
Лікувально-профілактичні, реабілітаційні	Обумовлені системою охорони здоров'я, що діє, дозволяє підтримувати і реабілітовувати здоров'я працівників

У разі недотримання санітарних норм, правил і інструкцій по охороні праці може відбутися нещасний випадок, в результаті якого працівник може отримати травму.

Нещасний випадок – це подія, що викликала пошкодження здоров'я в результаті короткочасної і, як правило, одноразової дії на нього зовнішнього чинника.

Травма (від греч. trauma – пошкодження, поранення) - це порушення анатомічної цілісності або фізіологічних функцій тканин або органів людини, викликане раптовою зовнішньою дією на працівника небезпечного виробничого чинника при виконанні ним трудових обов'язків або завдань керівника робіт.

Класифікація виробничих травм

Класифікаційні ознаки	Види виробничих травм
Залежно від виду дії	механічні (удари, переломи, рани і ін.); теплові (опіки, обмороження, теплові удари); хімічні (хімічні опіки, гостре отруєння, задуха); електричні (дія струмів різної частоти); комбіновані (дія декількох чинників); інші (наприклад, викликані яким-небудь випромінюванням)

Класифікація виробничих травм

Класифікаційні ознаки	Види виробничих травм
Залежно від ступеня тяжкості	легкі важкі Смертельні
Залежно від кількості травмованих працівників	одиночні (травмований один працівник); групові (травмовано два і більш за працівників)

Класифікація виробничих травм

Класифікаційні ознаки	Види виробничих травм
Залежно від місця виникнення	<p>поза виробництвом:</p> <ul style="list-style-type: none">в дорозі на роботу і з роботи;при виконанні державних або суспільних обов'язків;при виконанні обов'язку громадянина;при виконанні донорських функцій; <p>на виробництві:</p> <ul style="list-style-type: none">при виконанні трудових обов'язків (у тому числі і під час відрядження);на території організації (протягом робочого часу і протягом часу до і після роботи при упорядковуванні знарядь виробництва, при виконанні робіт в наднормовий час, у вихідні і святкові дні);поблизу організації протягом робочого часу, якщо знаходження там не суперечило правилам внутрішнього трудового розпорядку;при проходженні на наданому організацією транспорті на або з роботи

Травму необхідно відрізнити від *професійного захворювання*, яке розвивається в результаті дії на працівника специфічних для даної роботи шкідливих виробничих чинників і поза контактом з ними виникнути не може. Професійне захворювання зазвичай пов'язане з більш менш тривалим періодом роботи в несприятливих умовах, тому на відміну від травми точно встановити момент виникнення захворювання не можна.

До *основних причин виробничого травматизму і професійних захворювань* відносять:

- 1) знос основних фондів і низький технічний рівень використовуваних технологій;
- 2) погіршення забезпечення працівників засобами індивідуального захисту, порушення надійності роботи засобів і систем колективного захисту;
- 3) відсутність у ряді випадків нормативної, інформаційної і регулюючої інформації;
- 4) масові порушення технологічної і виробничої дисципліни;
- 5) низький рівень культури виробництва, соціальної активності і професійної підготовки працівників;
- 6) зниження відповідальності, вимогливості і контролю за дотриманням норм і правил по охороні праці;
- 7) невідповідність режимів праці і відпочинку,
- 8) різке скорочення медоглядів.

Усунення цих причин повинне йти шляхом розробки програм охорони праці на основі взаємодії державних галузевих уповноважених органів управління охороною праці і здоров'ям, а також самих організацій і включати наступні заходи:

- ▣ обов'язкове соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві;
- ▣ обов'язкове соціальне страхування професій (дострокових пенсій) на виробництві;
- ▣ введення в дію державної об'єктивної, відкритої і рівнодоступної статистичної звітності і інформації про рівні професійного ризику в різних виробництвах;
- ▣ створення галузевих і державних фондів охорони праці для фінансування наукових досліджень в області охорони праці, підготовки кадрів, видання інформаційних матеріалів.

Безпечні і здорові умови праці в організаціях повинні забезпечуватися комплексною взаємодією керівника організації, служби охорони праці, державних інспекторів по охороні праці, уповноважених профспілками самих працівників організації.

Основою охорони праці є державна експертиза проектів виробничих об'єктів, державні випробування дослідних зразків продукції на відповідність їх стандартам, що відповідають вимогам по охороні праці, сертифікація нових або таких, що реконструюються виробничих об'єктів, атестація робочих місць в організації.

Для характеристики умов праці в організації визначають відносні показники виробничого травматизму і професійної захворюваності.

Показник частоти травматизму:

$$П = (Т \cdot 1000) / р,$$

де $П$ – показник частоти травматизму; $Т$ – число травм (нещасних випадків) в звітному періоді з втратою працездатності на один і більше днів; $р$ – середньоспискова чисельність тих, що працюють за звітний період часу.

Показник тяжкості травматизму;

$$Пт = Д / Т,$$

де $Пт$ — показник тяжкості травматизму; $Д$ — загальне числі днів непрацездатності у потерпілих для випадків з втратою працездатності на один і більше днів; $Т$ — загальне число таких нещасних випадків за цей же період часу.

в і охорони праці.

Для характеристики умов праці в організації визначають відносні показники виробничого травматизму і професійної захворюваності.

Показник частоти травматизму:

$$Пч = (T \cdot 1000) / p,$$

де Пч – показник частоти травматизму; Т – число травм (нещасних випадків) в звітному періоді з втратою працездатності на один і більше днів; р – середньоспискова чисельність тих, що працюють за звітний період часу.

Показник тяжкості травматизму:

$$Пт = Д / T,$$

де Пт — показник тяжкості травматизму; Д — загальне числі днів непрацездатності у потерпілих для випадків з втратою працездатності на один і більше днів; Т — загальне число таких нещасних випадків за цей же період часу.

Показник непрацездатності:

$$P_n = (D \cdot 1000) / p$$

Показник матеріальних наслідків травматизму:

$$P_m = (M_n \cdot 1000) / p,$$

де M_n — матеріальні наслідки нещасних випадків за відповідний період часу, грн.

Показник витрат на попередження нещасних випадків за відповідний період часу (P_z), грн.:

$$P_z = (3 \cdot 1000) / p,$$

де 3 — витрати на попередження нещасних випадків за звітний період.

При розробці комплексних планів організаційно-технічних заходів вдосконалення охорони праці первинними даними є:

- ▣ час виконання операції і час, що витрачається на охорону тих, що працюють, від небезпеки, число операцій і працівників в технологічному процесі;
- ▣ оцінка вірогідності виникнення небезпечних чинників виробництва і знаходження людини в зоні їх дії, а так само час дії небезпечного чинника;
- ▣ аналіз стану техніки безпеки і промислової санітарії, виробничого травматизму і аварійності в цілому в організації;
- ▣ пропозиції громадських організацій, керівників, фахівців, робочих, уповноважених і державних інспекторів по охороні праці, раціоналізаторів і винахідників;
- ▣ досягнення науки і техніки, досвід передових підприємств в області охорони праці.

Заходи по характеру дії на умови праці можна умовно розділити на три види:

- ▣ направлені на формування сприятливих умов праці;
- ▣ направлені на підтримку їх на досягнутому рівні;
- ▣ направлені на поліпшення існуючих умов і охорони праці.

Одним з головних завдань при економічному обґрунтуванні комплексних планів по поліпшенню умов і охорони праці є аналіз структури витрат на реалізацію заходів, які представлені в таблиці.

Структура витрат на охорону праці

Загальні витрати					
Витрати на створення сприятливих умов праці і підтримку їх відповідно до вимог правил і норм		Витрати на компенсацію несприятливих умов праці		Витрати на відшкодування наслідків несприятливих умов праці	
Одноразові (капітальні) витрати	Поточні (експлуатаційні) витрати	Пільги та компенсації	Витрати на засоби індивідуального захисту, спецодяг, спецвзуття і спецхарчування та ін.	Виплати по листках тимчасової непрацездатності	Пенсії по стійкій втраті працездатності

До *капітальних вкладень* відносяться одноразові витрати, які використовуються на створення основних фондів для поліпшення охорони праці, склад яких відповідає основним напрямкам розроблюваних або планованих заходів, а також на вдосконалення техніки і технології в цілях поліпшення умов праці і забезпечення її безпеки. До *експлуатаційних витрат* відносяться поточні витрати на утримання і обслуговування основного технологічного устаткування, які викликані його вдосконаленням в цілях поліпшення умов праці і запобігання травматизму.

Результатом реалізації планового поліпшення умов праці є: підвищення економічної ефективності виробництва шляхом скорочення втрат робочого часу із-за травматизму і професійних захворювань, зниження виплат по тимчасовій непрацездатності відшкодування заподіяного збитку, зменшення витрат, пов'язаних з лікуванням, медичним обслуговуванням і компенсацією шкідливих і важких умов праці.

Соціальним результатом поліпшення умов праці буде скорочення чисельності осіб, умови праці яких мають відхилення від санітарно-промислових нормативів; поліпшення умов і режиму праці працівників, скорочення їх зайнятості на роботах з шкідливими умовами і в нічний час; скорочення числа виробничих травм, і випадків професійних захворювань; скорочення загальної захворюваності працівників; створення сприятливих умов психофізіологічної діяльності, підвищення задоволеності працею.

Оцінка народногосподарської ефективності від поліпшення умов і охорони праці виявляється в збільшенні доходів організацій, а також податкових надходжень до бюджетів всіх рівнів в результаті скорочення виплат допомоги з тимчасової непрацездатності, одноразових і щомісячних виплат тим, що постраждали на виробництві, або їх родичам у зв'язку з втратою годувальника, зменшення витрат на медичну, професійну, соціальну реабілітацію, спеціальне медичне обслуговування, санаторно-курортне лікування, протезування і забезпечення інвалідів праці пристосуваннями для трудової діяльності і транспортними засобами. Крім того, створюються сприятливі передумови для зростання народжуваності і зниження рівня смертності населення, особливо в працездатному віці.

Дякую за увагу!