

организма.

3. приобщение современной молодежи к систематическим занятиям физической культурой и спортом для развития и совершенствования их психофизических качеств.

Литература:

1. Бершадская М.Д. Универсальные компетенции: индикаторы, опыт разработки и оценивания. // Научно-методическая конференция ассоциации классических университетов. 23 мая 2018 г. С.-2-5.

2. Вербицкий А.А. // Компетентный подход и теория контекстного обучения. Материалы к четвертому заседанию методологического семинара 16 ноября 2004 г. – М.: Издательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004 г. С. 11-13.

Кухарь Я.В., Авилова Ж.Н.

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Актуальность исследования обусловлена тем, что определяющими факторами, влияющими на трудоспособность и здоровье персонала, являются условия охраны и безопасности труда персонала.

В целях установления правовых основ регулирования отношений в области охраны труда между работодателями и работниками на всех предприятиях должны создаваться здоровые и безопасные условия труда персонала, соответствующие требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

Понятие охраны труда содержится в ст.1 Федерального закона «Об основах охраны труда в РФ» от 17 июля 1999г. №181-ФЗ и сформулировано следующим образом: «Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные мероприятия».

Целью охраны труда является научный анализ условий труда персонала, технологических процессов, аппаратуры и оборудования с точки зрения возможности возникновения появления опасных факторов, выделение вредных производственных веществ. На основе этого анализа устанавливаются опасные объекты, возможные аварийные ситуации и разрабатываются меры по их ликвидации или ограничению последствий.

Большое практическое значение имеет улучшение условий труда персонала в современных условиях. Улучшение условий труда персонала позволяет изменить экономические показатели компании, так как работники с хорошими условиями труда работают лучше, повышают производительность труда, снижают заболеваемость и травматизм работников, тем самым снижая издержки компании и повышая экономические показатели. Важным вопросом при этом является создание эффективных условий труда, и на этой основе тема становится более актуальной.

Администрация организации несет ответственность за то, чтобы условия труда персонала были здоровыми и безопасными. Администрация должна постепенно вводить меры безопасности, предотвращающие несчастные случаи на производстве, а также гарантировать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие происхождение профессиональных болезней сотрудников.

Одной из основных особенностей любой системы, в том числе системы управления охраной труда персонала, является ее постоянное совершенствование. Эффективность системы управления усиливается за счет использования концепции и целей, результатов проверок, анализа данных, корректирующих и профилактических мероприятий. Благодаря постоянному совершенствованию системы управления охраной труда персонала организация продолжает стремиться к повышению эффективности управления охраной труда персонала, направленного на исключение травм, смертельных случаев, профессиональных заболеваний работников, путем снижения опасностей трудового процесса и сопутствующих ему рисков. Эффективные решения основаны на анализе реальных данных и достоверной информации. Только на основании анализа данных (информации, фактов) руководство принимает решения по повышению эффективности системы, условий труда и потребности в ресурсах.

Принятые решения официально доводят до сведения лиц, ответственных за конкретный элемент системы, комитета по охране труда, работников, а также их представителей. Выявленные в процессе проверки, контроля и оценки результативности системы управления охраной труда, а также результаты анализа руководством ее эффективности несоответствия подлежат устранению. Это обеспечивается принятием решения и разработкой мероприятий по проведению корректирующих и предупреждающих действий, а также по своевременному внесению необходимых изменений в действующие планы и программы.

Постоянное совершенствование организации – ее естественная цель. Эффективность системы управления персонала зависит от соответствия согласованной концепции безопасности персонала,

целей, основанных на результатах проверок, эффективности коррекционных и профилактических мероприятий.

Постоянное совершенствование системы управления охраной труда персонала способствует повышению конкурентоспособности, быстрому реагированию на новые современные методы и технологии и их применение в соответствии с возможностями организации и повышению профессионализма персонала посредством обучения.

Применение метода непрерывного совершенствования позволяет своевременно внедрять в организации передовые инновации, методы и технологии. Основная идея принципа непрерывного совершенствования заключается в том, что организация всегда стремится обеспечить максимальную эффективность обеспечения безопасности персонала для устранения травм, смертей, частых заболеваний сотрудников и создания условий, соответствующих требованиям безопасности персонала, путем совершенствования процедур, снижающих опасность трудового процесса и связанные с ним риски.

Постоянное совершенствование системы управления безопасностью персонала в целом, а также его отдельных элементов происходит за счет внедрения мер по улучшению и их реализации в соответствующее время.

Эти виды деятельности должны учитывать:

- цели организации по охране труда персонала;
- результаты выявления опасных и вредных факторов производства и оценки рисков;
- мониторинг производительности и измерения результатов;
- расследование несчастных случаев, профессиональных заболеваний и инцидентов на рабочем месте;
- анализ эффективности системы управления охраной труда персонала на рабочем месте;
- предложения по улучшению работы сотрудников организации и комитетов по охране труда персонала;
- изменения национальных законов и иных нормативных правовых актов, программ защиты труда и коллективных договоров;
- новая информация в области безопасности и охраны здоровья;
- результаты предыдущих программ здоровьесбережения работников.

Результативные решения основаны на анализе реальных данных и достоверной информации. Система управления должна содержать анализ известным сотрудникам фактов, который поможет соответствующим образом принять правильное решение. На основе анализа данных руководство принимает меры по повышению эффективности системы, улучшению условий труда персонала. Принятие решений официально доводится до сведения лиц,

ответственных за конкретную систему, комитета по охране труда персонала, работников и их представителей.

Литература:

1. Федеральный закон от 17 июля 1999г. №181-ФЗ «Об основах охраны труда в РФ»//СЗ РФ. – 1999. – №29. – ст.3702.
2. Кукин П.П., Лапин В.Л. и др. Безопасность жизнедеятельности: Учебное пособие для вузов. – М.: Высшая школа, 2002.
3. ГОСТ Р 12.0.007-2009 Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию.

Лазебная Е.А.

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород

НАУЧНО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗРАБОТКИ СИСТЕМЫ МОНИТОРИНГА КАДРОВЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЕГИОНАЛЬНО-ОТРАСЛЕВЫХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ

В настоящее время наиболее остро стоит задача обеспечения регионально-отраслевых промышленных предприятий и муниципальных образований региона высококвалифицированными кадрами. При этом рынки труда региональных уровней испытывают некоторые проблемы количественного и качественного несоответствия структуры рынка услуг высшего профессионального образования структуре потребностей экономики в квалифицированных специалистах. Поэтому задача разработки системы мониторинга и прогнозирования кадровых потребностей регионально-отраслевых промышленных предприятий и организаций является одной из задач реализации проекта Программа развития БГТУ им. В.Г. Шухова на период 2017–2021 гг.[1]

С целью выявления закономерностей функционирования РТ проведен анализ особенностей взаимодействия системы ВПО и социально-экономической среды РТ с использованием когнитивной модели (рис. 1). В качестве элементов этой модели определены существенные для анализа и прогнозирования востребованности специалистов показатели, установлены причинно-следственные связи, и проведена экспертная оценка направленности влияния показателей на профессионально-квалификационную структуру. При этом когнитивная модель обеспечивает наглядную структуризацию показателей, устанавливает направленность их влияния, обосновывает