

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»**

ПОТОРОЧИН СЕРГІЙ ОЛЕГОВИЧ

УДК 330:658.51

**УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЮ КУЛЬТУРОЮ
В СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ**

Спеціальність 08.00.04 – Економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Донецьк – 2011

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в ДВНЗ «Донецький національний технічний університет» Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України (м. Донецьк).

Науковий керівник – доктор економічних наук, професор
Швець Ірина Борисівна,
ДВНЗ «Донецький національний технічний університет» Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці (м. Донецьк).

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Мартякова Олена Володимирівна,
Інститут економіки промисловості НАН України, завідувач відділом проблем економічного регулювання соціальних процесів виробництва (м. Донецьк);

кандидат економічних наук, доцент
Коренєв Еміль Назарович,
Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, доцент кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності (м. Луганськ).

Захист відбудеться «22» вересня 2011 р. о 14 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 11.052.07 у Державному вищому навчальному закладі «Донецький національний технічний університет» Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України за адресою: 83001, м. Донецьк, вул. Артема, 96.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет» Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України за адресою: 83001, м. Донецьк, вул. Артема, 58.

Автореферат розісланий **“19” серпня 2011 р.**

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради



Н.В. Оленцевич

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Економічні реформи, які спрямовуються на забезпечення сприятливих умов розвитку підприємств, одночасно призводять до негативних процесів у соціально-трудових відносинах, зокрема у сфері охорони праці. Наявність високого рівня травматизму на промислових підприємствах потребує суттєвих змін у сфері охорони праці на підставі впровадження нових дієвих методів та інструментів управління, одним із яких є організаційна культура. Особливо актуальною є ця проблема для промислових підприємств, де зберігається переважно застаріла матеріально-технічна база виробництва при незадовільному фінансуванні заходів з охорони праці. Так, за останні дев'ять років відбулося зростання чисельності потерпілих з 273806 до 318986 осіб, що призвело до збільшення обсягу відшкодованих коштів потерпілим з 0,39 до 2,86 млрд. грн. Тому вкрай необхідним є формування нового менталітету у роботодавців і працівників щодо забезпечення та дотримання умов безпечної трудової діяльності.

Практична потреба розробки нових підходів у сфері охорони праці обумовлена недосконалістю державної політики, зокрема відсутністю дієвого економічного механізму забезпечення і дотримання безпеки праці на виробництві. Водночас значна частина функцій щодо реалізації політики в сфері охорони праці надана безпосередньо підприємствам, що збільшує їх можливості у використанні нових інструментів впливу на працівників і, в першу чергу, організаційної культури.

Теоретичні та практичні основи формування і розвитку організаційної культури досліджувалися в роботах таких вітчизняних та зарубіжних вчених як М. Баб'як, О. Бала, О. Віханський, А. Воронкова, В. Дубяга, К. Камерон, Р. Кілман, Е. Коренєв, О. Кузьмін, Р. Куїнн, М. Магура, І. Мажура, О. Медведєва, О. Наумов, У. Оучі, В. Павлов, П. Романов, М. Сакстон, В. Співак, Г. Хаєт, Г. Хофстеде, Е. Шейн. Ученими створено вагоме науково-методичне підґрунтя з проблем управління організаційною культурою на підприємствах. Методів та підходів її формування. Дослідженню теоретичних та практичних питань розробки економічних методів управління охороною праці на різних рівнях управління, принципів економічного стимулювання охорони праці, реформування економічного механізму управління охороною праці присвячені наукові роботи таких вчених як О. Амоша, Є. Котов, В. Крот, А. Кутиркін, П. Кучеба, Г. Лесенко, В. Макушин, О. Мартякова, І. Миценко, О. Новікова, В. Рубін, Ю. Сорокін, Л. Стариченко та інші.

Разом з тим, існуючі наукові підходи та економічні методи управління організаційною культурою потребують вдосконалення на підставі розробки і впровадження дієвих заходів, спрямованих на розвиток соціально-трудових відносин, забезпечення та дотримання вимог безпеки праці. За цих умов актуальності набуває підвищення ефективності управління організаційною культурою в сфері охорони праці на підставі економічного забезпечення її розвитку. Це обумовлює вибір теми дисертації, мету і завдання роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертацію виконано відповідно плану науково-дослідних робіт ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», а саме: «Розвиток методології і створення

практичних методів управління персоналом на підприємствах» (номер державної реєстрації 0106U013192), у межах якої особисто автором розроблено науково-теоретичні засади управління процесами формування та розвитку організаційної культури на промислових підприємствах; «Відтворення людського капіталу (на різних рівнях управління економікою)» (номер державної реєстрації 0110U006206), у рамках якої розроблено науково-методичний підхід до діагностики організаційної культури в сфері охорони праці.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є розвиток науково-методичних підходів і розробка науково-практичних рекомендацій з удосконалення управління організаційною культурою в сфері охорони праці на промислових підприємствах. Для досягнення цієї мети в дисертаційній роботі поставлено і вирішено такі завдання:

досліджено сутність і складові організаційної культури в сучасних умовах;

визначено економічні та правові передумови забезпечення безпечної трудової діяльності;

узагальнено наукові підходи до управління організаційною культурою на промислових підприємствах;

здійснено аналіз зовнішніх та внутрішніх факторів формування та розвитку організаційної культури;

виявлено особливості розвитку організаційної культури на промислових підприємствах;

досліджено стан охорони праці в аспекті розвитку організаційної культури на промислових підприємствах;

здійснено діагностику організаційної культури в сфері охорони праці;

запропоновано метод визначення знижки до страхового внеску в державний Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;

розроблено концепцію стимулювання розвитку організаційної культури в сфері охорони праці.

Об'єкт дослідження – економічні процеси управління організаційною культурою на промислових підприємствах.

Предмет дослідження – теоретичні підходи, методичні і практичні засади управління організаційною культурою в сфері охорони праці.

Методи дослідження. Теоретичною та методологічною основою дослідження є класичні положення економічної теорії, фундаментальні теоретичні розробки вітчизняних і зарубіжних учених з проблем управління організаційною культурою та охороною праці на промислових підприємствах.

Для вирішення поставлених у роботі завдань було використано методи комплексного аналізу та синтезу, формальної і діалектичної логіки (для визначення поняття «організаційна культура в сфері охорони праці»); метод логічного узагальнення (для дослідження зарубіжного досвіду з питань управління організаційною культурою); порівняльно-економічний аналіз (для дослідження методів управління організаційною культурою); анкетування (для оцінки стану охорони праці на промислових підприємствах і дослідження причин нещасних випадків); економіко-статистичний метод (для визначення причин та економічних

наслідків травматизму); системний підхід (для обґрунтування системи преміювання працівників за дотримання умов безпеки праці); метод математичного моделювання (для визначення впливу техніко-економічних показників на рівень травматизму).

Інформаційну базу дослідження становлять нормативно-правові акти Верховної Ради та Кабінету Міністрів України, Міністерства праці та соціальної політики України, Держгірпромнагляду України, галузеві стандарти з питань охорони праці, матеріали Міжнародної організації праці, офіційні дані Державної служби статистики України, дані статистичної звітності підприємств металургійного комплексу, машинобудування і добувної промисловості, результати наукових досліджень, виконаних автором.

Наукова новизна отриманих результатів дослідження полягає у розвитку існуючих науково-методичних підходів з управління організаційною культурою в сфері охорони праці на промислових підприємствах. Найбільш суттєві наукові результати, що характеризують новизну проведеного дослідження, полягають у такому:

уперше:

розроблено концепцію стимулювання розвитку організаційної культури в сфері охорони праці, яка передбачає формування коштів на проведення корпоративних організаційних заходів з охорони праці та матеріальне стимулювання працівників за дотримання умов безпеки праці за рахунок використання знижки страхового внеску до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, що дозволяє підвищити ефективність системи управління охороною праці на підприємстві;

удосконалено:

модель діагностики організаційної культури, яка передбачає об'єктивну й комплексну оцінку стану організаційної культури на підставі визначення етапів, підходів і методів діагностики, що дозволяє обґрунтувати пріоритетні напрями управління розвитком організаційної культури у відповідності до перспективних завдань підприємства;

науково-методичний інструментарій діагностики організаційної культури в сфері охорони праці, що ґрунтується на показниках оцінки системи управління охороною праці і передбачає встановлення типу організаційної культури та визначення специфічної структури її елементів згідно з вимогами виробництва, використання якого дозволяє здійснити об'єктивну оцінку розвитку організаційної культури на промислових підприємствах;

метод визначення загального розміру знижки страхового внеску до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, що складається зі знижки за зменшення витрат Фонду на відшкодування шкоди потерпілим та знижки за зменшення рівня виробничого травматизму, впровадження якого буде стимулювати роботодавців до забезпечення безпечних умов праці на промислових підприємствах;

дістали подальшого розвитку:

визначення сутності поняття «організаційна культура в сфері охорони праці», яка розглядається як сукупність ментальних, соціальних, управлінських та організаційних цінностей щодо дотримання вимог безпеки праці, які формуються і

реалізуються серед всіх працівників під час виконання трудових обов'язків, що забезпечує розвиток соціально-трудова відносин;

класифікація факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, які впливають на формування й розвиток організаційної культури на промислових підприємствах на підставі виділення її універсальних і локальних компонентів, врахування яких дозволяє створити передумови для поширення у працівників таких цінностей та норм поведінки, що сприятимуть усвідомленню ними необхідності дотримання правил безпеки праці.

Практичне значення отриманих результатів. Одержані в дисертації висновки та рекомендації знайшли практичне застосування в діяльності промислових підприємств та установ Донецької області.

Рекомендації щодо удосконалення управління організаційною культурою в сфері охорони праці впроваджено у практику діяльності ТОВ НВП «Донмаш» м. Донецьк (довідка про використання результатів дисертаційного дослідження № 08/09 від 19.08.2009 р.), ТОВ «Вуглесервіс» м. Торез (довідка про використання результатів дисертаційного дослідження № 14 від 25.05.2010 р.). Методичний підхід з удосконалення організаційно-економічного механізму в сфері охорони праці на підставі управління організаційною культурою використано у роботі ВАТ «Машинобудівний завод Буран» м. Донецьк (довідка про використання результатів дисертаційного дослідження № 254/П від 29.10.2009 р.). Науково-методичне забезпечення стимулювання працівників за дотримання умов безпеки праці використовується в практичній діяльності підприємств: ВАТ «Макіївський завод «Лазер» м. Макіївка (довідка про використання результатів дисертаційного дослідження № 571 від 23.03.2010 р.), ТОВ «Електросталь» м. Курахове (довідка про використання результатів дисертаційного дослідження № 016/09-05 від 16.09.2010 р.).

Результати дослідження використовуються у навчальному процесі ДВНЗ «Донецький національний технічний університет» МОНМС України при викладанні дисциплін: «Управління персоналом», «Мотивація праці», «Економіка праці і соціально-трудова відносини» (довідка № 56.2-77 від 25.10.2010 р.).

Особистий внесок здобувача. Сформульовані й обґрунтовані в дисертаційній роботі наукові положення, висновки і рекомендації отримані автором самостійно на підставі проведеного дослідження щодо управління розвитком організаційної культури на підприємствах металургійного комплексу, машинобудування і вугільної промисловості.

Апробація результатів дослідження. Основні положення дисертаційної роботи оприлюднені на 10 науково-практичних конференціях:

на 7 міжнародних конференціях: «Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку виробничої сфери» (м. Донецьк, 5-6 червня 2008 р.); «Сучасні проблеми ефективності інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств» (м. Харків, 4-5 березня 2009 р.); Перша міжнародна конференція молодих вчених HSS-2009 (м. Львів, 14-16 травня 2009 р.); «Розвиток національної промисловості у сучасному контексті: пріоритети, проблеми, регулювання» (м. Донецьк, 19-20 жовтня 2009 р.); «Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, сталі економічне зростання» (м. Донецьк, 2009 р.);

«Інноваційно-інвестиційна модель розвитку національної економіки» (м. Донецьк, 23 березня 2010 р.); «Україна у європейському просторі. Проблеми бізнесу, політики, права» (м. Львів, 29-30 квітня 2010 р.);

на 3 всеукраїнських конференціях: «Актуальні питання менеджменту в сучасних умовах» (м. Донецьк, 24-25 квітня 2007 р.), «Корпоративна культура організацій ХХІ століття» (м. Краматорськ, 2009 р.), «Донбас-2020: перспективи розвитку очима молодих вчених» (м. Донецьк, 25-27 травня 2010 р.).

Публікації. За темою дисертації опубліковано 18 наукових праць, серед яких 8 статей у фахових виданнях і 10 – у матеріалах наукових конференцій. Загальний обсяг публікацій становить 7,0 д.а., із яких автору особисто належить 6,7 д.а.

Структура та обсяг роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, дев'яти підрозділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Дисертація загальним обсягом 177 сторінок комп'ютерного тексту містить 53 таблиці (на 59 сторінках), 21 рисунок (на 21 сторінці), список використаних джерел із 212 найменувань (на 22 сторінках) та 6 додатків (на 55 сторінках).

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертації, визначено мету і завдання дослідження, його об'єкт і предмет, наукову новизну та практичне значення, відображено апробацію одержаних результатів.

У **першому розділі «Науково-теоретичні основи управління організаційною культурою»** досліджено сутність і складові організаційної культури в сучасних умовах, визначено економічні та правові передумови забезпечення безпечної трудової діяльності, узагальнено наукові підходи до управління організаційною культурою на промислових підприємствах.

Наявність високого рівня виробничого травматизму на промислових підприємствах потребує суттєвих змін у сфері охорони праці, удосконалення економічних важелів і механізмів забезпечення безпечних умов праці на виробництві для збереження трудового потенціалу. Встановлено, що раціональне поєднання особистої та колективної, матеріальної й моральної зацікавленості, а також відповідальності роботодавця і працівника в сфері охорони праці сприятиме попередженню нещасних випадків й зменшенню випадків виробничого травматизму. Існуючі проблеми управління організаційною культурою в сфері охорони праці обумовили необхідність уточнення сутності поняття «організаційна культура в сфері охорони праці». Це поняття запропоновано розглядати як сукупність ментальних, соціальних, управлінських та організаційних цінностей щодо дотримання вимог безпеки праці, які формуються і реалізуються серед всіх працівників під час виконання трудових обов'язків. Визначено складові організаційної культури на підприємствах, основними з яких є: переконання, норми та правила поведінки, установки й цінності, які поєднують соціальні, економічні та ментальні аспекти охорони праці. Використання можливостей організаційної культури в сфері охорони праці буде сприяти поширенню безпечної трудової діяльності серед працівників на підставі поєднання методів управління, формування

образу мислення й способу дій у їх свідомості, підвищенню ефективності системи управління охороною праці.

Виявлено економічні та правові передумови забезпечення безпечної трудової діяльності, які полягають у поєднанні соціально-економічних інтересів роботодавця та працівника, узгодження яких дозволяє побудувати ефективну систему управління охороною праці на підставі формування та розвитку організаційної культури. В сучасних умовах, коли держава надає значну самостійність в управлінні охороною праці роботодавцям і працівникам, більш чіткого врегулювання потребують соціально-трудова відносини щодо стимулювання забезпечення та дотримання безпечних умов праці з метою підтримки та поширення культури безпеки праці.

Запропоновано модель діагностики стану організаційної культури, яка передбачає постановку цілей, визначення завдань, вибір підходів та методів діагностики, що дозволяє здійснити оцінку стану організаційної культури, виявити її сильні й слабкі сторони з метою обґрунтування напрямків розвитку із врахуванням перспективних завдань підприємства (рис. 1). Упровадження моделі діагностики стану організаційної культури забезпечує поєднання цінностей роботодавця і працівника, що сприяє покращенню соціально-трудова відносин в сфері охорони праці.

Дослідження особливостей формування і розвитку організаційної культури та сучасного стану безпеки праці дозволило визначити основні вимоги до системи управління організаційною культурою в сфері охорони праці на промислових підприємствах, а саме: відповідність пріоритетним цілям підприємства, забезпечення економічної та соціальної ефективності, використання сучасних технологій, узгодження інтересів, вдосконалення нормативного та організаційного забезпечення. Ці вимоги мають бути враховані при розробці концепції розвитку організаційної культури на підприємстві для зміцнення трудової та виробничої дисципліни працівників.

У другому розділі «Аналіз розвитку організаційної культури на промислових підприємствах» здійснено аналіз зовнішніх та внутрішніх факторів формування та розвитку організаційної культури, виявлено особливості розвитку організаційної культури на промислових підприємствах, досліджено стан охорони праці в аспекті розвитку організаційної культури на промислових підприємствах.

З метою виявлення особливостей формування та розвитку організаційної культури на промислових підприємствах було класифіковано фактори зовнішнього та внутрішнього середовища за напрямками їх впливу. Визначено групу зовнішніх факторів, серед яких: економічні, демографічні, територіально-галузеві, ментальні, інституціональні, соціальні, екологічні. До групи факторів внутрішнього середовища віднесено виробничий потенціал, організаційну структуру й методи управління, соціально-трудова відносини, професійно-кваліфікаційну структуру персоналу, умови праці, нормативно-правову базу, науково-технічні та фінансові можливості, інформаційно-комунікативну систему підприємства. Обґрунтовано наявність універсальних і локальних аспектів організаційної культури, де в якості локального виступає управління охороною праці, а в якості універсального – система управління на підприємстві.

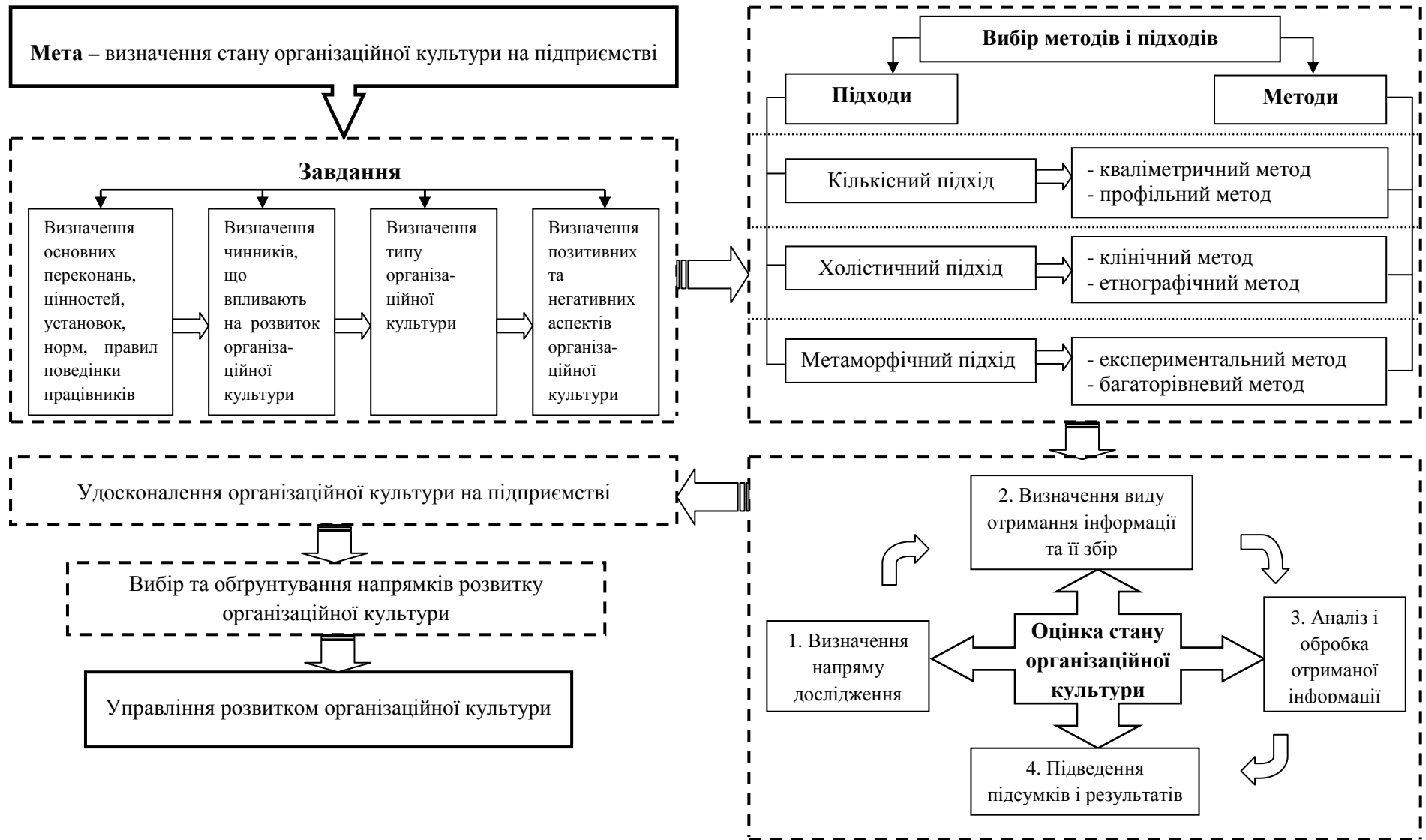


Рис. 1. Модель діагностики стану організаційної культури на підприємстві

Використання запропонованої класифікації факторів сприятиме поєднанню універсальних та локальних аспектів організаційної культури, які закладено в механізмі її формування, що дозволить здійснювати об'єктивну оцінку стану та перспектив розвитку організаційної культури і швидко реагувати на зміни умов зовнішнього та внутрішнього середовища.

У роботі визначено, що частка підприємств Донецької області складає щорічно понад 30% у загальних показниках виробничого травматизму серед найбільш небезпечних галузей виробництва в Україні. У 2009 р. серед основних причин нещасних випадків питома вага організаційних становила 83,15%, технічних – 8,93%, психофізіологічних – 1,62%, інших – 6,30% (табл. 1). Встановлено, що переважна частка організаційних причин обумовлена недбалим ставленням до питань безпеки праці більшістю керівників, які були у минулому представниками виробничого персоналу, що сформувало їх відповідний менталітет. Традиційно безпека трудової діяльності на промислових підприємствах забезпечується у більшості випадків технічними та інженерними заходами, а організаційні заходи не розглядаються з боку керівництва як пріоритетні, хоча і передбачаються в концепціях і програмах розвитку підприємства.

Таблиця 1

Кількість нещасних випадків на виробництві за причинами

| Види економічної діяльності | Причини нещасних випадків | Чисельність потерпілих з утратою працездатності на 1 робочий день і більше та зі смертельним наслідком, осіб | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|---------------------------|--|-------|-------|-------|-------|--------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| | | усього потерпілих, осіб | | | | | зі смертельним наслідком, осіб | | | | |
| | | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
| Видобування вугілля | Технічні | 611 | 523 | 603 | 414 | 275 | 10 | 18 | 109 | 17 | 14 |
| | Організаційні | 3037 | 2682 | 2886 | 2524 | 2533 | 57 | 45 | 63 | 40 | 67 |
| | Психофізіологічні | 28 | 26 | 23 | 18 | 53 | 4 | 5 | 5 | 4 | 7 |
| | Інші | 336 | 371 | 249 | 299 | 194 | 10 | 17 | 8 | 31 | 5 |
| Металургійне виробництво | Технічні | 34 | 41 | 43 | 29 | 18 | 3 | 3 | 1 | 2 | 5 |
| | Організаційні | 421 | 371 | 387 | 294 | 215 | 14 | 12 | 13 | 7 | 3 |
| | Психофізіологічні | 2 | 4 | 1 | 6 | 2 | - | - | - | - | - |
| | Інші | 9 | 24 | 20 | 31 | 17 | - | - | 1 | 1 | 1 |
| Виробництво машин та устаткування | Технічні | 29 | 67 | 38 | 25 | 15 | - | - | 1 | - | - |
| | Організаційні | 277 | 279 | 277 | 203 | 112 | 7 | 4 | 4 | 4 | 1 |
| | Психофізіологічні | 3 | - | 2 | 1 | 1 | - | - | 1 | - | - |
| | Інші | 19 | 11 | 9 | 21 | 6 | - | - | - | 4 | - |
| Разом | Технічні | 674 | 631 | 684 | 468 | 308 | 13 | 21 | 111 | 19 | 19 |
| | Організаційні | 3735 | 3332 | 3550 | 3021 | 2860 | 78 | 61 | 80 | 51 | 71 |
| | Психофізіологічні | 33 | 30 | 26 | 25 | 56 | 4 | 5 | 6 | 4 | 7 |
| | Інші | 364 | 406 | 278 | 351 | 217 | 10 | 17 | 9 | 36 | 6 |
| Питома вага, % | Технічні | 14,02 | 14,34 | 15,07 | 12,11 | 8,93 | 12,37 | 20,19 | 53,88 | 17,27 | 18,45 |
| | Організаційні | 77,72 | 75,75 | 78,24 | 78,16 | 83,15 | 74,30 | 58,65 | 38,83 | 46,36 | 68,93 |
| | Психофізіологічні | 0,69 | 0,68 | 0,57 | 0,65 | 1,62 | 3,81 | 4,81 | 2,92 | 3,64 | 6,80 |
| | Інші | 7,57 | 9,23 | 6,12 | 9,08 | 6,30 | 9,52 | 16,35 | 4,37 | 32,73 | 5,82 |

Для оцінки стану охорони праці на промислових підприємствах було проведено анкетування, яким було охоплено 28 промислових підприємств Донецької області за такими видами економічної діяльності як видобування вугілля, металургійне виробництво, виробництво машин та устаткування. Результати анкетування дозволили визначити причини неефективності існуючої системи управління охороною праці на промислових підприємствах, серед яких основними є: відсутність належного рівня

нормативно-правового та методичного забезпечення, недосконалість механізму фінансового забезпечення охорони праці, недосконалість системи управління охороною праці, низький рівень трудової дисципліни.

Однією з латентних причин негативного стану охорони праці на промислових підприємствах є відсутність практики стимулювання працівників за дотримання умов безпеки праці на більшості промислових підприємств, про що свідчать отримані відповіді респондентів (табл. 2).

Таблиця 2

Результати оцінки респондентами існуючих умов стимулювання за дотримання вимог з охорони праці

| Елементи системи стимулювання за дотримання вимог з охорони праці | Результати відповідей за структурою опитаних, % | | | |
|---|---|------------------------|---------------------------------|------------------------------|
| | робітники | керівники підприємства | працівники служби охорони праці | керівники виробничих ділянок |
| - систематичні премії | 14,6 | 5,6 | 3,2 | 17,5 |
| - одноразові винагороди | 6,8 | 4,5 | 6,1 | 12,9 |
| - цінні подарунки | 8,2 | 4,8 | 3,9 | 13,2 |
| - моральне заохочення | 11,4 | 3,9 | 7,9 | 16,1 |
| - матеріальні санкції | 39,3 | 10,0 | 18,9 | 30,0 |
| - дисциплінарні стягнення | 39,3 | 8,4 | 18,2 | 30,7 |

На підставі економіко-математичного моделювання встановлено наявність щільного причинно-наслідкового взаємозв'язку між результуючими показниками охорони праці та показниками впливу, які мають організаційний характер. До результуючих показників віднесено такі: кількість людино-днів непрацездатності, чисельність постраждалих працівників внаслідок організаційних причин, чисельність працівників, яким встановлено хоча б один із видів пільг та компенсацій. Серед показників впливу виділено витрати на заходи з охорони праці, втрати робочого часу, ступінь зносу основних засобів. Аналіз зазначених показників свідчить, що переважна чисельність потерпілих є саме через організаційні причини. Тому управління організаційною культурою в сфері охорони праці на промислових підприємствах має бути спрямовано на формування нового ставлення до безпечної трудової діяльності, що сприятиме поліпшенню безпеки праці та зниженню рівня виробничого травматизму.

У третьому розділі «Науково-методичні основи удосконалення управління організаційною культурою в сфері охорони праці на промислових підприємствах» здійснено діагностику організаційної культури в сфері охорони праці, запропоновано метод визначення знижки до страхового внеску в державний Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, розроблено концепцію стимулювання розвитку організаційної культури в сфері охорони праці.

Для отримання об'єктивної інформації про реальний стан організаційної культури на промислових підприємствах та розробці на її основі управлінських рішень щодо удосконалення існуючої на підприємстві системи управління охороною праці необхідним є здійснення діагностики. Запропоновано науково-методичний підхід до діагностики організаційної культури в сфері охорони праці, який базується на використанні методів Кілмана-Сакстон та К. Камерона і Р. Куїнна. В результаті

діагностики організаційної культури за методикою Кілмана-Сакстон побудовано профіль організаційної культури за видами економічної діяльності та визначено розбіжності між існуючим і нормативним рівнями показників, які характеризують елементи організаційної культури в сфері охорони праці на промислових підприємствах (рис. 2).

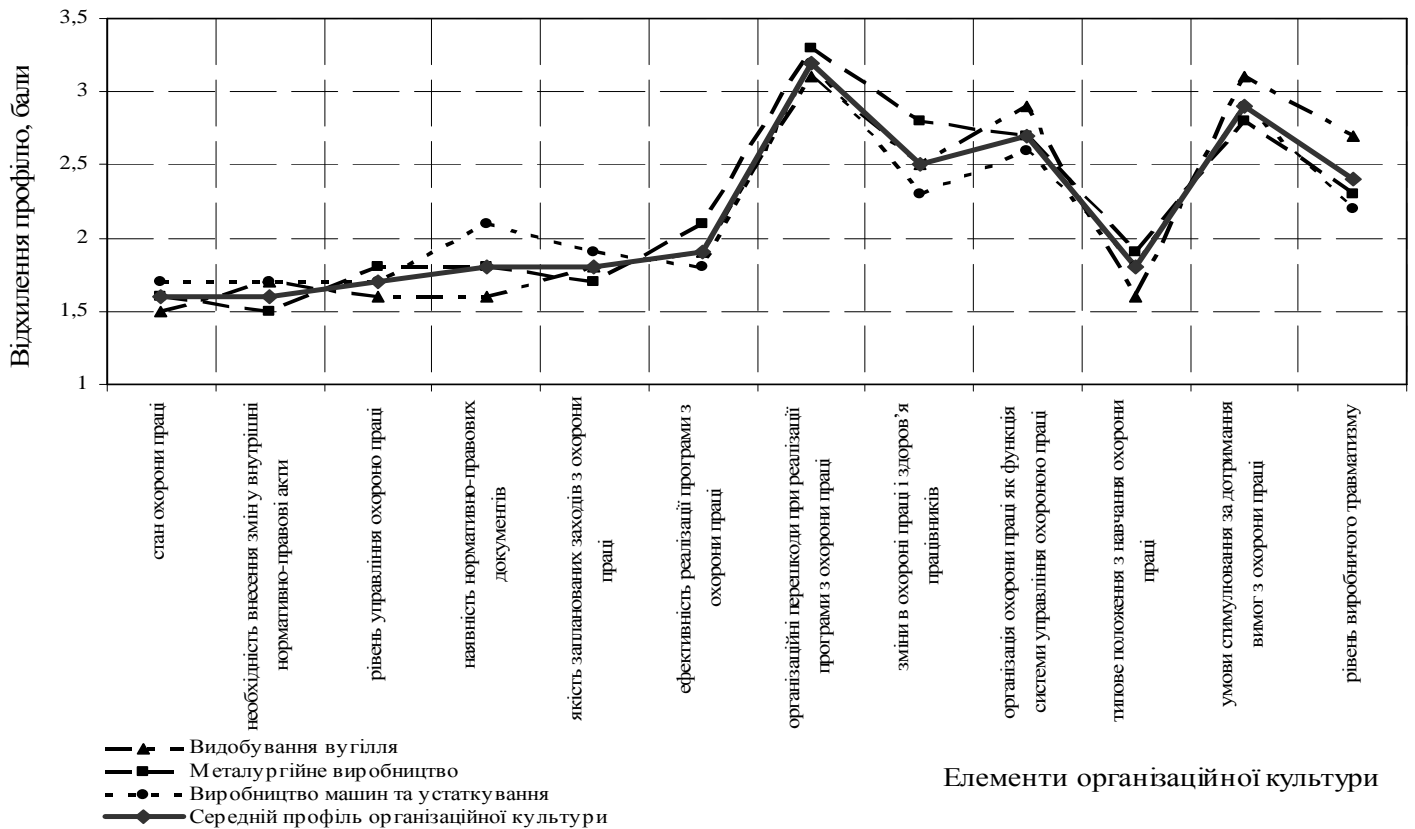


Рис. 2. Профіль організаційної культури за видами економічної діяльності

Найбільше відхилення між існуючим та нормативним рівнем мають такі елементи організаційної культури в сфері охорони праці, як організаційні перешкоди при реалізації програм з охорони праці та умови стимулювання за дотримання вимог з охорони праці. За іншими елементами організаційної культури такі відхилення є менш суттєвими. Визначення типів організаційної культури на підставі методу К. Камерона і Р. Куїнна дозволяє спрямовано впливати на розвиток тих цінностей, які формують саме необхідну організаційну культуру. Використання «рамочної конструкції конкуруючих цінностей» забезпечує здатність відображати та формувати інструменти організаційних змін, які дозволяють зробити процес управління людськими ресурсами усвідомленим, інтегрованим та раціональним. Встановлено, що підприємствам певного виду економічної діяльності притаманні свої цінності, правила, норми та установки, однак узагальнення графічних профілів організаційної культури виокремлює чіткі риси їх ідентичності, які мають однакову спрямованість.

Аналіз діяльності Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань свідчить, що Фонд не застосовує знижки страхового внеску при визначенні розміру страхового тарифу для підприємств. На те є декілька причин, однією з яких є перевищення фактичних витрат Фонду на

відшкодування шкоди потерпілим на підприємствах понад суми їх страхових внесків. До таких підприємств належить більшість підприємств вугільної промисловості. На промислових підприємствах інших видів економічної діяльності розмір витрат Фонду на відшкодування шкоди потерпілим коливається в межах середнього значення, тому для таких підприємств розрахунок знижки згідно з діючою шкалою не передбачається. Одночасно існує мала кількість підприємств, на яких сума витрат Фонду на відшкодування шкоди потерпілим на виробництві відповідного класу професійного ризику є суттєво нижчою за середню, але Фонд соціального страхування не застосовує до них практику нарахування знижки страхового внеску.

В цих умовах для забезпечення позитивних змін в сфері охорони праці необхідним є вдосконалення підходів до визначення страхового тарифу та розвиток практики стимулювання підприємств щодо скорочення рівня виробничого травматизму. Визначення страхового тарифу має відбуватися з врахуванням знижки, яка в свою чергу має бути диференційованою за класом професійного ризику виробництва. Впровадження практики стимулювання має передбачати заходи дестимулювання для підприємств, у яких розмір витрат Фонду на відшкодування шкоди потерпілим перевищує середні витрати Фонду за класом професійного ризику виробництва. Одночасно застосування заходів стимулювання має відбуватися до підприємств, у яких розмір витрат Фонду на відшкодування шкоди потерпілим є суттєво нижчим у порівнянні з середніми витратами Фонду на всіх підприємствах.

Першочерговим заходом пропонується стимулювання забезпечення безпеки праці на підставі поліпшення організаційної культури на підприємствах всіх форм власності. В якості показників стимулювання підприємств мають використовуватися соціальні результати зниження рівня виробничого травматизму та економічні результати зниження витрат Фонду соціального страхування на відшкодування шкоди потерпілим. Як основний інструмент стимулювання пропонується знижка страхових внесків до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, яка визначається для кожного підприємства у залежності від показників виробничого травматизму. Така знижка має складатися з двох частин:

- базовий відсоток знижки за зменшення витрат Фонду соціального страхування на відшкодування шкоди потерпілим за i -ою категорією зменшення витрат Фонду;

- відсоток знижки за зменшення рівня виробничого травматизму за j -тим рівнем виробничого травматизму.

Розрахунок загального відсотку знижки страхового внеску для підприємств пропонується здійснювати за формулою:

$$Z_n = Z_{oi} + \Delta Z_j,$$

де Z_n – загальний відсоток знижки страхового внеску до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, %;

Z_{oi} – базовий відсоток знижки до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань за i -ою категорією, %;

i – категорія зменшення витрат Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;

ΔZ_j – відсоток знижки за зменшення рівня виробничого травматизму за j -тим рівнем, %;
 j – рівень зменшення виробничого травматизму.

Визначення загального відсотку знижки до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань пропонується здійснювати на підставі табл. 3.

Таблиця 3

**Визначення знижки до Фонду соціального страхування
від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань**

| За зменшення витрат Фонду соціального страхування на виплату шкоди потерпілим | | |
|---|---|---|
| Категорія зменшення витрат Фонду | Відсоток зменшення витрат Фонду, % | Базовий відсоток знижки до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, % |
| 1 | 10 – 20 | 7 |
| 2 | 21 – 40 | 14 |
| 3 | 41 – 60 | 22 |
| 4 | 61 – 80 | 31 |
| 5 | 81 – 100 | 42 |
| За зменшення рівня виробничого травматизму | | |
| Рівень зменшення виробничого травматизму | Відсоток зменшення виробничого травматизму, % | Відсоток знижки до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, % |
| 1 | 20 – 40 | 3,0 |
| 2 | 41 – 60 | 3,5 |
| 3 | 61 – 80 | 4,5 |
| 4 | 81 – 100 | 6,0 |
| 5 | 100 і більше | 8,0 |

Відсоток знижки за зменшення витрат Фонду соціального страхування на відшкодування шкоди потерпілим та за зменшення рівня виробничого травматизму визначається на підставі співставлення цих показників по підприємству та відповідних середніх значень за всіма підприємствами певного класу професійного ризику виробництва. Удосконалений метод визначення знижки страхового внеску до Фонду дозволить підприємству знизити обсяг єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, що стане економічним підґрунтям розвитку організаційної культури в сфері охорони праці.

Аналіз існуючого досвіду різних систем матеріального стимулювання в сфері охорони праці на підприємствах доводить, що їх застосування не змінює менталітет та ставлення працівників до вирішення проблеми виробничого травматизму, а потребує зміни цінностей, норм, установок та переконань. Наявність такого становища обумовлює необхідність розробки концепції стимулювання розвитку організаційної культури в сфері охорони праці на промислових підприємствах. Концепція, що пропонується, полягає у створенні та поширенні цінностей, норм і правил поведінки працівників шляхом проведення корпоративних організаційних заходів з охорони праці та застосування матеріального стимулювання працівників за дотримання умов безпеки праці на підставі використання знижки страхового внеску до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

Одержана економія коштів від зменшення відрахувань до Фонду може бути використана підприємством на різні цілі. Враховуючи, що ці кошти були одержані за рахунок скорочення виробничого травматизму, доцільним є спрямування частки економії відрахувань на розвиток організаційної культури в сфері охорони праці в аспекті підтримки та поширення досвіду безпечної трудової діяльності на підприємстві. Водночас з метою посилення дієвості організаційних заходів у сфері охорони праці пропонується матеріальне стимулювання працівників, зусиллями яких було досягнуто скорочення рівня виробничого травматизму.

Таким чином, керівництво підприємства має здійснювати розподіл коштів від одержаної знижки страхового внеску до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань у двох напрямках:

- на корпоративні організаційні заходи з розвитку організаційної культури в сфері охорони праці на підприємстві;

- на матеріальне стимулювання працівників за дотримання умов безпеки праці.

В залежності від обсягу знижки підприємство буде мати різні економічні можливості стимулювання розвитку організаційної культури. У випадку, коли розмір знижки і обсяг коштів є незначними, пропонується їх використання на корпоративні організаційні заходи. В разі збільшення розміру знижки при відповідному зростанні обсягу коштів має бути застосовано матеріальне стимулювання працівників за дотримання умов безпеки праці (рис. 3).

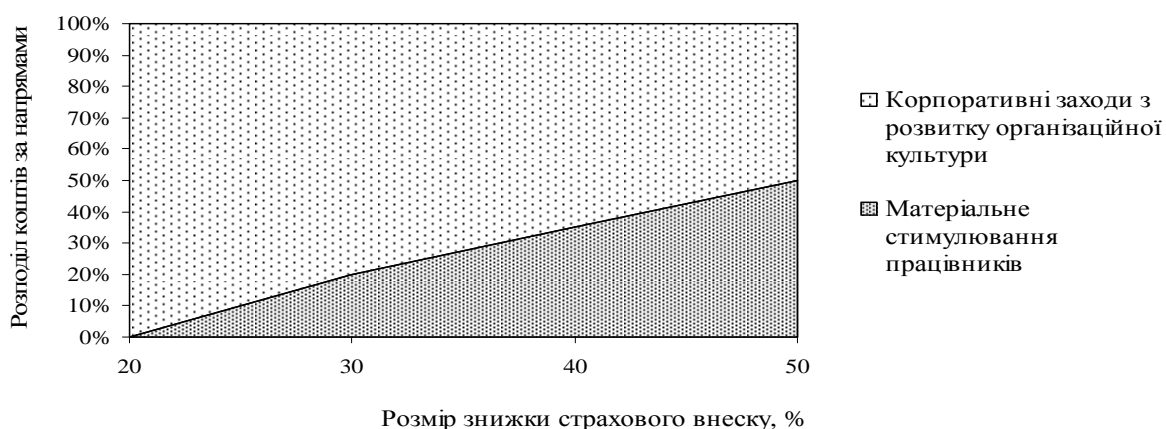


Рис. 3. Графічна інтерпретація пропонуваного розподілу коштів за напрямками використання в залежності від розміру знижки страхового внеску

Практична реалізація концепції стимулювання розвитку організаційної культури в сфері охорони праці буде створювати умови для формування нового менталітету у роботодавців і працівників щодо забезпечення та дотримання умов безпечної трудової діяльності, що в свою чергу сприятиме зменшенню кількості нещасних випадків на виробництві. Так, використання коштів від знижки страхового внеску на корпоративні організаційні заходи в сфері охорони праці у розмірі 72,55 тис. грн. в умовах ТОВ «Електросталь» призвело до зменшення розміру компенсації потерпілим за перших п'ять днів тимчасової непрацездатності на 25,1%, збільшення фактичного фонду робочого часу на 5,5% і підвищення продуктивності праці на 6,7%.

ВИСНОВКИ

1. На підставі узагальнення науково-теоретичних основ управління організаційною культурою, визначення її сутності та складових виявлено аспекти організаційної культури та їх особливості, що дозволило визначити сутність поняття «організаційна культура в сфері охорони праці». Формування такої організаційної культури відбувається на підставі ментальних, соціальних, управлінських та організаційних цінностей щодо дотримання вимог безпеки праці, які реалізуються серед працівників під час виконання трудових обов'язків.

2. Управління організаційною культурою в сфері охорони праці має відповідати потребам конкретного підприємства певного виду економічної діяльності та відповідним умовам праці. На підставі економічних та правових передумов забезпечення безпечної трудової діяльності необхідним є поєднання соціально-економічних інтересів роботодавця та працівника. Доведено, що головними суб'єктами управління охороною праці на підприємстві є роботодавець і працівник, яким в сучасних умовах держава надає значну самостійність в питаннях управління охороною праці.

3. Здійснено аналіз існуючих наукових підходів до управління організаційною культурою, який дозволив удосконалити модель діагностики стану організаційної культури на підприємстві. Діагностика має враховувати особливості розвитку підприємства та його життєвого циклу, цінності роботодавців і працівників, вплив внутрішніх та зовнішніх чинників. Діагностика стану організаційної культури на підприємстві сприяє поширенню колективних цінностей серед учасників виробничого процесу та дозволяє формувати нову систему організаційно-правових відносин між роботодавцем і працівником в аспекті безпечної трудової діяльності.

4. Досліджено зовнішні фактори формування та розвитку організаційної культури, які впливають на якість і динаміку внутрішніх процесів на підприємстві та пов'язані із формуванням правил й норм поведінки працівників під час трудової діяльності. Врахування впливу зовнішніх чинників дозволяє сформувати основні складові організаційної культури на підприємстві для досягнення як загальних стратегічних завдань підприємства, так і часткових – у сфері охорони праці з метою забезпечення безпечної трудової діяльності.

5. Виявлено особливості розвитку організаційної культури на промислових підприємствах, які полягають у неефективності існуючої системи управління охороною праці, що має прояв у причинах нещасних випадків на промислових підприємствах: технічних, організаційних та психофізіологічних. Основними причинами є організаційні, що обумовлені специфікою менталітету та ставленням керівників промислових підприємств до питань безпеки праці. Визначення внутрішніх факторів формування організаційної культури дозволяє обґрунтовувати форми і методи управління на підприємствах з метою розвитку організаційної культури в напрямі узгодження соціально-економічних інтересів роботодавців і працівників в сфері охорони праці.

6. За результатами проведеного анкетування виявлено латентні причини незадовільного стану охорони праці на промислових підприємствах, що пов'язані з декларативним характером існуючої системи управління охороною праці та практичною відсутністю стимулювання працівників за дотримання вимог охорони праці. Дослідження системи управління охороною праці на промислових підприємствах

свідчить, що використання лише матеріальних та дисциплінарних стягнень на підставі показників охорони праці не супроводжується суттєвим зниженням виробничого травматизму. В цих умовах формування нового ставлення працівників до безпечної трудової діяльності буде результативним лише за умов розвитку організаційної культури взагалі та культури виробництва зокрема.

7. Удосконалено науково-методичний інструментарій діагностики організаційної культури в сфері охорони праці, що ґрунтується на показниках оцінки системи управління охороною праці. Виявлення розбіжностей між існуючим і нормативним рівнем показників дозволяє визначити вади організаційної культури в сфері охорони праці. Встановлено, що найбільше відхилення профілю існуючої організаційної культури від нормативного спостерігається за такими елементами як організаційні перешкоди при реалізації програм з охорони праці та умови стимулювання за дотримання вимог безпеки праці. Визначення типу організаційної культури на підприємстві дозволяє розвивати необхідні цінності та установки для поширення серед працівників норм та правил безпечної трудової діяльності.

8. Обґрунтовано метод визначення загального розміру знижки страхового внеску до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, впровадження якого забезпечуватиме економічну зацікавленість та відповідальність роботодавців за забезпечення безпечних умов праці на підприємствах. Стимулювання підприємств за забезпечення безпеки праці на підставі зменшення витрат Фонду на відшкодування шкоди потерпілим та зниження рівня виробничого травматизму дозволить знизити обсяг єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, що є економічним підґрунтям розвитку організаційної культури в сфері охорони праці.

9. Розроблено концепцію стимулювання розвитку організаційної культури в сфері охорони праці, яка передбачає формування коштів на проведення корпоративних організаційних заходів з охорони праці та матеріальне стимулювання працівників за дотримання умов безпеки праці за рахунок використання знижки страхового внеску до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, практична реалізація якої дозволяє підвищити ефективність функціонування системи управління охороною праці на підприємстві.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях

1. Поторочин С.О. Формування організаційної культури в умовах гірничодобувних підприємств / І.Б. Швець, С.О. Поторочин // Научные труды Донецкого национального технического университета. Серия: экономическая. Выпуск 35 (149). – Донецк, ДонНТУ, 2008. – С. 196-204.

Особистий внесок: досліджено роль організаційної культури в системі управління на гірничодобувних підприємствах.

2. Поторочин С.О. Влияние ментальности труда на безопасную трудовую деятельность в условиях горнодобывающих предприятий / С.О. Поторочин // Социально-экономические аспекты промышленной политики: сб. науч. тр. / НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти; Ред. кол.: Амоша А.И. (отв. ред.) и др. – Донецк, 2008. – С. 316-228.

3. Поторочин С.О. Формування механізму безпечної трудової діяльності на промислових підприємствах в контексті організаційної культури: правові та економічні аспекти / С.О. Поторочин // Культура народів Причорномор'я: научний журнал / Таврический национальный университет. – Симферополь, 2009. – № 175. – С. 121-126.

4. Поторочин С.О. Аналіз зовнішніх факторів розвитку організаційної культури на промисловому підприємстві / С.О. Поторочин // Економічний простір: Збірник наукових праць. – № 33. – Дніпропетровськ: ПДАБА, 2010 – С. 245-257.

5. Поторочин С.О. Аналіз і вплив на безпечну трудову діяльність внутрішніх чинників розвитку організаційної культури на промисловому підприємстві / С.О. Поторочин // Економіка та право: науковий журнал / НАН України, Ін-т економіко-правових досліджень НАН України, ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»; Ред. кол.: Мамутов В.К. (гол. ред.) і ін. – Донецьк, 2010. – № 1 (26). – С. 110-114.

6. Поторочин С.О. Сучасні підходи до розвитку організаційної культури на промисловому підприємстві / С.О. Поторочин // Економіка розвитку: науковий журнал / Харківський національний економічний університет. – Харків, 2010. – № 3 (55). – С. 79-82.

7. Поторочин С.О. Формування організаційно-економічного механізму управління розвитком організаційної культури на промисловому підприємстві / С.О. Поторочин // Економічний вісник Донбасу: науковий журнал / Ін-т економіки промисловості НАН України, ДЗ «Луганський національний університет ім. Тараса Шевченка». – Луганськ, – 2010. – № 3 (21). – С. 128-133.

8. Поторочин С.О. Діагностика організаційної культури на промислових підприємствах як основна оцінка ефективності системи управління охороною праці / С.О. Поторочин // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: економічна. Випуск 38-3. – Донецьк, ДонНТУ, 2010. – С. 149-159.

Публікації в матеріалах науково-практичних конференцій

9. Поторочин С.О. Корпоративная культура – стратегический путь к успеху / С.О. Поторочин // Тези доповідей шостої всеукраїнської наукової студентської конференції «Актуальні питання менеджменту в сучасних умовах» (24-25 квітня 2007 р.). – Донецьк, ДонНТУ, 2007. – С. 113-115.

10. Поторочин С.О. Формування організаційної культури / С.О. Поторочин // Матеріали VI міжнародної науково-теоретичної конференції молодих учених і студентів «Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку виробничої сфери» (5-6 червня 2008 р.). – В 3-х томах. – Т.3. – Донецьк: ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», 2008. – С. 61-63.

11. Поторочин С.О. Дослідження підходів до управління розвитком організаційної культури на промисловому підприємстві / С.О. Поторочин // Праці Десятої міжнародної наукової конференції студентів та молодих учених «Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, стале економічне зростання». Частина 1. / Ред. кол. Беспалова С.В. (голова) та ін. – Донецьк: ДонНУ, 2009. – С. 131-134.

12. Поторочин С.О. Целесообразность инвестирования в угольную промышленность / С.О. Поторочин // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Сучасні проблеми ефективності інноваційно-інвестиційного розвитку

підприємств» (4-5 березня 2009 р.). Тези доповідей. Частина 3. – Харків: ХДТУБА. – 2009. – С. 72-73.

13. Поторочин С.О. Підвищення соціальної відповідальності промислового комплексу в контексті організаційної культури та активізація соціальної політики держави в контексті законодавства / С.О. Поторочин // Матеріали I Міжнар. конф. молодих вчених HSS-2009 (14-16 травня 2009 р.). – Львів: Вид-во НУ «Львівська політехніка», 2009. – С. 264-267.

14. Поторочин С.О. Вплив національного господарювання на формування організаційної культури в умовах гірничодобувних підприємств / С.О. Поторочин // Корпоративна культура організацій XXI століття: зб. наук. праць / за ред. С.В. Ковалевського. – Краматорськ: ДДМА, 2009. – С. 48-56.

15. Поторочин С.О. Пріоритетність формування механізму безпечної трудової діяльності на промислових підприємствах у контексті організаційної культури / С.О. Поторочин // Розвиток національної промисловості у сучасному контексті: пріоритети, проблеми, регулювання: Тези доп. і повідом. міжнар. наук.-практ. конф. (19-20 жовтня 2009 р.): В 2 т. Т.1 / НАН України. Ін-т економіки пром-сті; Редкол.: О.І. Амоша (відп. ред.) та ін. – Донецьк, 2009. – С. 15-18.

16. Поторочин С.О. Загальні передумови формування організаційного механізму управління розвитком організаційної культури на підприємстві / С.О. Поторочин // Україна у європейському просторі. «Проблеми бізнесу, політики, права» (29-30 квітня 2010 р.): Матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф. / за ред. Л.А. Янковської. – Львів: ЛУБП. 2010. – С. 216-217.

17. Поторочин С.О. Безпечна трудова діяльність як інструмент оцінки розвитку організаційної культури на промисловому підприємстві / С.О. Поторочин // Інноваційно-інвестиційна модель розвитку національної економіки (23 березня 2010 р.): Матеріали II Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. / НАН України, Дон. нац. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського, Ін-т економіки пром.-ті; ред. кол.: Шубін О.О. та ін. – Донецьк: ДонНУЕТ ім. М. Туган-Барановського, 2010. – С. 227-231.

18. Поторочин С.О. Вплив виду економічної діяльності підприємства на рівень розвитку організаційної культури / С.О. Поторочин // Донбас 2020: перспективи розвитку очима молодих вчених: Матеріали V науково-практичної конференції (25-27 травня 2010 р.). – Донецьк, ДонНТУ Міністерства освіти і науки, 2010. – С. 768-772.

АНОТАЦІЯ

Поторочин С. О. Управління організаційною культурою в сфері охорони праці. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Донецький національний технічний університет Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, Донецьк, 2011.

Дисертаційну роботу присвячено управлінню організаційною культурою в сфері охорони праці з метою підвищення ефективності функціонування системи управління охороною праці та покращення соціально-трудова відносин. Визначено сутність

організаційної культури в сфері охорони праці як сукупності ментальних, соціальних, управлінських та організаційних цінностей щодо дотримання вимог безпеки праці, які формуються і реалізуються серед всіх працівників під час виконання трудових обов'язків. Запропоновано модель діагностики стану організаційної культури на промисловому підприємстві. Наведено класифікацію факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, які впливають на формування й розвиток організаційної культури на промислових підприємствах. Обґрунтовано науково-методичний інструментарій діагностики організаційної культури в сфері охорони праці, що ґрунтується на показниках оцінки системи управління охороною праці і передбачає встановлення типу організаційної культури. Запропоновано метод визначення загального розміру знижки страхового внеску до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. Розроблено концепцію стимулювання розвитку організаційної культури, яка передбачає формування коштів на проведення корпоративних організаційних заходів з охорони праці та матеріальне стимулювання працівників за дотримання умов безпеки праці.

Ключові слова: організаційна культура, підприємство, діагностика, стимулювання розвитку організаційної культури, безпека праці, система управління охороною праці, ефективність управління, персонал.

АННОТАЦИЯ

Поторочин С.О. Управление организационной культурой в сфере охраны труда. – Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – Экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности). – Донецкий национальный технический университет Министерства образования и науки, молодежи и спорта Украины, 2011.

Диссертационная работа посвящена управлению организационной культурой в сфере охраны труда с целью повышения эффективности функционирования системы управления охраной труда, снижения уровня производственного травматизма и улучшения социально-трудовых отношений. Дано определение сущности понятия «организационная культура в сфере охраны труда», которое рассматривается как совокупность ментальных, социальных, управленческих и организационных ценностей по соблюдению требований безопасности труда, формирующиеся и реализующиеся среди всех работников при выполнении трудовых обязанностей, что обеспечивает развитие социально-трудовых отношений.

Предложена модель диагностики организационной культуры, которая предполагает объективную и комплексную оценку состояния организационной культуры на основании определения этапов, подходов и методов диагностики, что позволяет обосновать приоритетные направления управления развитием организационной культуры в соответствии с перспективными целями предприятия.

Приведена классификация факторов внешней и внутренней среды, влияющих на формирование и развитие организационной культуры на промышленных предприятиях на основании выделения ее универсальных и локальных компонентов, учет которых

позволяет создать предпосылки для распространения среди работников таких ценностей и норм поведения, которые будут способствовать формированию образа мышления и способа действий по соблюдению правил безопасности труда.

Обоснован научно-методический инструментарий диагностики организационной культуры в сфере охраны труда, основанный на показателях оценки системы управления охраной труда и предусматривающий установление типа организационной культуры и определения специфической структуры ее элементов согласно требованиям производства, использование которого позволяет осуществить объективную оценку развития организационной культуры на промышленных предприятиях.

Предложен метод определения общего размера скидки страхового взноса в Фонд социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, которая состоит из скидки за уменьшение расходов Фонда на возмещение ущерба пострадавшим и скидки за уменьшение уровня производственного травматизма, внедрение которого будет стимулировать работодателей к обеспечению безопасных условий труда на промышленных предприятиях.

Разработана концепция стимулирования развития организационной культуры в сфере охраны труда, которая предусматривает формирование средств на проведение корпоративных организационных мероприятий по охране труда и материальное стимулирование работников за соблюдение условий безопасности труда за счет использования скидки страхового взноса в Фонд социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, что позволяет повысить эффективность системы управления охраной труда на предприятии.

Ключевые слова: организационная культура, предприятие, диагностика, стимулирование развития организационной культуры, безопасность труда, система управления охраной труда, эффективность управления, персонал.

SUMMARY

Potorochyn S.O. Managing organizational culture in the labour protection sphere. – Manuscript.

Thesis for the candidate of economic sciences in speciality 08.00.04 – Economics and Management of Enterprises (by Types of Economic Activity). – Donetsk National Technical University under the Ministry of Education and Science, Youth and Sports of Ukraine, Donetsk, 2011.

The thesis deals with management of organizational culture in the sphere of labour protection to improve the efficiency of labour protection management system and social and labour relations. The essence of organizational culture in the labour protection sphere is defined, which is regarded as a set of mental, social, managerial and organizational values concerning compliance with health and safety requirements, which are formed and implemented among all the employees during their job duties performing. The model of organizational culture diagnostics is offered for the industrial enterprise. The classification of external and internal factors which have influence on formation and development of the organizational culture at industrial enterprises is presented. The study gives grounds for using scientific and methodical tools to make diagnostics of organizational culture in the labour safety sphere, which are based on indicators for estimation of the labour protection

management system and provide the identification of the type of organizational culture. The study proposes the method of determining the total amount of insurance premium discount paid to the Fund for Social Insurance against Industrial Accidents and Occupational Diseases. The concept of stimulating the development of organizational culture was developed, which provides the creation of funds for carrying out of corporate organizational actions on labour protection and financial incentives to observance of health and safety rules by the workers.

Keywords: organizational culture, enterprise, diagnostics, stimulating organizational culture development, labour safety, system of labour protection management, management efficiency, personnel.

*Віддруковано на різнографі
ТОВ фірма «ДРУК-ІНФО»
Підп. до друку 19.08.2011 р.
Умов. друк. арк. 0,9
Тираж 100 прим. Замовлення №1441
83001, м. Донецьк, вул. Артема, 58, к. 113
тел. 335-64-55*