

5. Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві: Постанова Каб. Міністрів України від 30.11.2011р. № 1232: станом на 1 лип. 2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1232-2011-p#Text>

6. Як організувати охорону праці у фермерському господарстві. ibuhgalter.net Сучасний бухгалтерський портал. URL: <https://ibuhgalter.net/ru/news/1872>

*Науковий керівник: О.Я. Ревтьо, канд. с.-г. наук, доцент
Херсонський державний аграрно-економічний університет*

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА З ПИТАНЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Іваненко В.С.,

*здобувач вищої освіти спеціальності 015 «Професійна освіта
(Технологія виробництва та переробки продукції сільського господарства)»*

Миколаївський національний аграрний університет

Однією із складових ефективної роботи системи управління кадрового забезпечення підприємств з профілактики виробничого травматизму є належна підготовка, навчання та підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці. Налагодження безпечного процесу виробництва – це обов’язок кожного роботодавця [1]. При відсутності у працівників (незалежно від посади) необхідного обсягу знань щодо безпечного виконання робіт, досягнення цієї мети неможливо. На кожному підприємстві незалежно від форм власності має проводитися навчання та перевірка знань з охорони праці.

Персонал будь-якого підприємства – головна цінність і ресурс, запорука ефективної роботи. Навчання та підвищення кваліфікації кожного працівника – ключ до успіху та стабільного розвитку підприємства [2]. Навчання з охорони праці робітників, фахівців підприємства проводиться з метою придбання необхідних знань, вміння і застосувати на практиці, щоб виключити загрозу безпеці здоров’ю та життю співробітників, а також знизити травматизм на виробництві та виникнення професійних захворювань [3]. Кадровий потенціал охоплює всі категорії працюючих на підприємстві і має певні властивості, одна з яких систематичне вдосконалення та підвищення рівня своїх знань [4], у тому числі з охорони праці.

Основним нормативним актом, що регламентує порядок та види навчання, а також форми перевірки знань з охорони праці є НПАОП 0.00-4.12-05 «Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці». Даний нормативний документ спрямований на реалізацію системи безперервного навчання з питань охорони праці на підприємстві, яке проводиться з працівниками в процесі трудової діяльності.

Формування кадрового потенціалу підприємства являє собою складний і тривалий процес придбання знань, набуття практичних навичок та їх конкретне цільове використання в діяльності [1,4]. Особи, які беруть участь у процесі праці, повинні мати

професійну підготовку та певні знання, уміння, навички з охорони праці, що відповідає характеру робіт, вміння надавати домедичну допомогу потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварій. Тому служба кадрів підприємства повинна своєчасно (під час прийняття на роботу та періодично протягом трудової діяльності) здійснювати організацію навчання і перевірку знань з питань охорони праці працівників.

Працівники, які виконують важкі роботи, роботи зі шкідливими чи небезпечними умовами праці, а також такі, де є потреба у професійному доборі, під час прийняття на роботу і в процесі роботи, за рахунок роботодавця протягом першого місяця після прийому на роботу (переведення на іншу роботу) проходять на підприємстві спеціальне навчання та перевірку знань з охорони праці. Велике значення для підвищення якості та ефективності навчання з питань охорони праці на підприємстві має методичне і науково-технічне забезпечення [5]. Сюди належать, в першу чергу, підбір та підготовка кваліфікованих кадрів, що проводять навчання, наявність сучасної навчальної виробничої бази, а також методичне забезпечення, створене на науковій основі.

Навчання з питань охорони праці може проводитись як традиційними методами: лекції, семінари та консультації, так і з використанням сучасних видів навчання - модульного, дистанційного тощо, а також з використанням технічних засобів навчання: аудіовізуальних, комп'ютерних навчально-контрольних систем, комп'ютерних тренажерів [6]. З урахуванням конкретних видів робіт, виробничих умов і функціональних обов'язків працівників на всі напрямки навчання розробляються навчальні плани, програми, навчально-методична документація: конспекти, перспективно-тематичні плани, плани уроків, білети та тести для проведення кваліфікаційних екзаменів. Ця документація повинна відповідати вимогам та нормативам з охорони праці, своєчасно поновлюватися.

Кваліфіковані кадри, що проводять навчання з охорони праці на підприємстві повинні забезпечувати високий науково-теоретичний та методичний рівень викладання, постійно підвищувати педагогічну майстерність, наукову кваліфікацію, професійний рівень, впроваджувати інноваційні підходи до навчання та сучасні інформаційно-комунікаційні, комп'ютерні технології, у встановлені терміни проходити навчання та перевірку знань з питань охорони праці згідно з законодавством [7]. До занять залучаються спеціалісти служби охорони праці, технічних і технологічних служб підприємства, які пройшли навчання та перевірку знань з питань охорони праці й отримати відповідне посвідчення; викладачі територіальних навчальних підрозділів експертно-технічних центрів Держпраці; інспектори Управління територіального органу Держпраці, територіального органу Фонду соціального страхування України, інші особи, які можуть бути залучені до навчання згідно діючого законодавства. Суб'єкт господарювання (підприємство), який проводить відповідне навчання має одержати ліцензію Міністерства освіти та дозвіл Держпраці на провадження такого навчання.

Для проведення навчання з питань охорони праці на підприємстві повинно бути створена сучасна матеріально-технічна база з відповідним навчально-методичним забезпеченням. Навчальні приміщення обладнуються у відповідності з сучасними педагогічними та естетичними вимогами, технічними засобами навчання, навчально-

методичними посібниками. Згідно з сучасними науковими і технічними досягненнями матеріально-технічна база повинна своєчасно оновлюється: поповнюватися бібліотечний фонд, покращуватися соціально-побутові умови навчання.

Отже, навчання та систематичне підвищення рівня знань працівників підприємства з питань охорони праці - один з основних принципів кадрової політики в галузі охорони праці, фундаментальна основа безпеки праці та необхідна умова вдосконалення управління охороною праці та забезпечення ефективної профілактичної роботи щодо запобігання аварій і травматизму на виробництві.

Список використаних джерел:

1. Домаскіна М. А. Моделювання оптимальних параметрів аграрних підприємств в системі економічної безпеки / М. А. Домаскіна, Д. М. Голобля // Глобальні та національні проблеми економіки - № 21. – 2018 – С. 247 - 250. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/3593>.

2. Курепін В. М. // Механізм управління безпекою вітчизняних підприємств на засадах маркетингу : матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції присвяченої до 90-тя заснування Харківського національного технічного університету сільського господарства ім. П. Василенка, 17-18 жовтня 2020 року - м. Харків : Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка, 2020р., - С. 154 - 158.

3. Радіонов М. О. Визначення основних напрямів профілактики травматизму на підприємствах сільського господарства / М. О. Радіонов, Д. Д. Марченко, В. М. Курепін // Вісник аграрної науки Причорномор'я. - 2019. - Вип. 1 (101). - С. 111 - 117. - URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/6105>.

4. Вишневська О. М. Економічна безпека: глобалізація, геоeкономіка, адаптація і розвиток : навчальний посібник / О. М. Вишневська, Н. В. Бобровська. – Миколаїв : МНАУ, 2017. – 174 с. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/7595>.

5. Курепін В. М. Стратегічні підходи щодо забезпечення активізації виробничої діяльності та охорони праці при вирощуванні високоякісного зерна зернових культур // Актуальні проблеми землеробської галузі та шляхи їх вирішення : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Миколаїв, 4-6 грудня 2019 р. – Миколаїв : МНАУ, 2019. – С. 94 – 97. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/6403>.

6. Курепін В. М. Педагогічні умови формування професійних компетентностей майбутніх інженерів-енергетиків про вивченні дисципліни «Основи охорони праці» засобами дистанційної освіти // Педагогічні інновації : матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, м. Миколаїв, 28-29 квітня 2021 р. Миколаїв : МНАУ, 2021, С. 91 - 94. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/9294>.

7. Курепін В. М., Теоретичні аспекти організації підвищення кваліфікації працівників підприємства / В.М.Курепін// Актуальні проблеми життєдіяльності людини в сучасному суспільстві : тези доповідей здобувачів вищої освіти інженерно-енергетичного факультету та інших учасників освітнього процесу за результатами тематичного «круглого столу» на інженерно-енергетичному факультеті, м. Миколаїв,

18-20 листопада 2020 р. - м. Миколаїв : Миколаївський національний аграрний університет, 2020р., -С. 120 - 122.

*Науковий керівник: В.М. Курепін, канд. екон. наук, старший викладач
Миколаївський національний аграрний університет*

ІГРОВА ЗАЛЕЖНІСТЬ, ЯК ФАКТОР НЕБЕЗПЕКИ

Король Д.В.,

здобувач вищої освіти спеціальності 121

«Інженерія програмного забезпечення»

Національний університет кораблебудування

імені адмірала Макарова

Савіна О.Ю.,

канд. техн. наук, доцент

Національний університет кораблебудування

імені адмірала Макарова

З 1 січня 2022 року фахівці багатьох країн перейдуть на МКБ 11 (11 перегляд міжнародної статистичної класифікації хвороб та проблем пов'язаних зі здоров'ям). Окрім нового розділу з гендерними невідповідностями, всесвітня організація охорони здоров'я додала до нормативного документа адиктивний розлад, що описує патологічну залежність від комп'ютерних ігор [1].

Ігровий розлад існує вже дуже давно з часів перших відеоігор. У «золоту» епоху, коли всі навколо грали в space invaders та pacman, багато геймерів анітрохи не відрізнялися від лудоманів-людей з патологічною схильністю до азартних ігор. Любителі казино, відвідувачі букмекерських контор та фанатики гральних автоматів постійно поверталися до наркотику. Люди забували про сімейні, матеріальні чи соціальні цінності. У них виникало бажання виграти щось за короткий час, а у разі програшу вони хотіли відігратися і отримати ще більше. Правда, закінчувалося це все найчастіше дуже плачевно. З появою аркадних автоматів ситуація була дуже схожою. Люди раз у раз витрачали свої монетки, щоб відігратися і поставити великий рекорд. У Японії навіть гуляла легенда, що популярність space invaders викликало дефіцит монет номіналом 100 єн [2].

Незважаючи на те, що в МКБ 11 вже додали ігрові розлади, далеко не всі дослідники та батьки згодні з тим, що відеоігри шкідливі для здоров'я або викликають звикання. Багато людей вважають, що проєкт від різних студій на кшталт Media Molecule здатна розширювати уяву, розвивати когнітивні навички, а також допомагати працювати в команді. Проте, якщо діти або дорослі сидять перед телевізором або комп'ютером більшу частину вільного часу, не хочуть спілкуватися з однолітками, відмовляються від колишніх хобі і відмовляються від навчання, то для близьких це є важливим дзвінком.

Джерело звикання до відеоігор пов'язано з тим, що нам подобається виконувати квести, отримувати нові рівні, а також здобувати перемогу над босами або реальними