

Львівський державний університет
безпеки життєдіяльності



ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ

VI Всеукраїнська
науково-практична конференція
курсантів, студентів, аспірантів та ад'юнктів

«ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ОХОРОНИ ПРАЦІ»

В рамках Всесвітнього дня
охорони праці

«СТРЕС НА РОБОЧОМУ МІСЦІ:
КОЛЕКТИВНИЙ ВИКЛИК»



12 травня 2016 року

Львів



**МАТЕРІАЛИ ДРУКУЮТЬСЯ
УКРАЇНСЬКОЮ МОВОЮ**

**ЗБІРНИК
МАТЕРІАЛІВ**

**VI ВСЕУКРАЇНСЬКА
НАУКОВО-ПРАКТИЧНА
КОНФЕРЕНЦІЯ КУРСАНТІВ,
СТУДЕНТІВ, АСПІРАНТІВ
ТА АД'ЮНКТІВ**

**ПРОБЛЕМИ ТА
ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ
ОХОРОНИ ПРАЦІ**

Львів – 2016

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

д-р техн. наук **Рак Т.Є.** – головний редактор
канд. техн. наук **Ренкас А.Г.** – заступник головного редактора
д-р техн. наук **Ковалишин В.В.** – заступник головного редак

д-р техн. наук **Гашук П.М.**
д-р техн. наук **Гуліда Е.М.**
д-р с.-г. наук **Кузик А.Д.**
д-р техн. наук **Семерак М.М.**
д-р фіз.-мат. наук **Стародуб Ю.П.**
д-р фіз.-мат. наук **Чабанюк Я.М.**
канд. екон. наук **Горбань В.Б.**
канд. техн. наук **Горностаєв О.Б.**
канд. хім. наук **Мірус О.Л.**
канд. техн. наук **Меньшикова О.В.**
канд. техн. наук **Станіславчук О.В.**

**ОРГАНІЗАТОР
ТА ВИДАВЕЦЬ**

Львівський державний університет
безпеки життєдіяльності

**Технічний редактор,
комп'ютерна верстка
Друк на різнографі**

Хлевной О.В.
Трачук О.В.

Відповідальний за друк Фльорко М.Я.

АДРЕСА РЕДАКЦІЇ: ЛДУ БЖД, вул. Клепарівська, 35,
м. Львів, 79007

Контактні телефони: (032) 233-24-79,
тел/факс 233-00-88

E-mail: ndr@ubgd.lviv.ua

Проблеми та перспективи розвитку охорони праці: Збірник матеріалів VI Всеукраїнської науково-практичної конференції курсантів, студентів, аспірантів та ад'юнктів – Л.: ЛДУ БЖД, 2016. – 146 с.

Збірник сформовано за науковими матеріалами VI Всеукраїнської науково-практичної конференції курсантів, студентів, аспірантів та ад'юнктів «Проблеми та перспективи розвитку охорони праці», яка проводиться в рамках Восесвітнього дня охорони праці. Цьогорічний девіз заходів: «Стрес на робочому місці: колективний виклик».

Збірник містить матеріали таких тематичних секцій:

- I секція** – Управління охороною праці та промисловою безпекою;
- II секція** – Проблеми і перспективи державного нагляду та організація ринкового нагляду;
- III секція** – Технології контролю і захисту від шкідливих і небезпечних виробничих чинників;
- IV секція** – Новітні інформаційні технології як інструмент підвищення рівня промислової безпеки;
- V секція** – Профілактика виробничого травматизму;
- VI секція** – Культура та психологія праці;
- VII секція** – Гуманітарні аспекти підготовки сучасного фахівця.

© ЛДУ БЖД, 2016

Здано в набір 01.03.2016. Підписано до друку 20.04.2016. Формат 60x84^{1/2}. Папір офсетний. Ум. друк. арк. 9,2. Гарнітура Times New Roman. Друк на різнографі. Наклад: 100 прим. Друкує: ЛДУ БЖД вул. Клепарівська, 35, м. Львів, 79007.

За точність наведених фактів, економіко-статистичних та інших даних, а також за використання відомостей, що не розкриті, відповідальність несуть автори опублікованих матеріалів. При передрукуванні матеріалів посилає на збірник обов'язково.

З М І С Т

Секція 1

УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ ТА ПРОМИСЛОВОЮ БЕЗПЕКОЮ

<i>Будинчук С.</i> СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ДО ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ БЕЗПЕКИ ПРАЦІВНИКІВ АЗС.....	3
<i>Казмірук Н.С.</i> ДЕЯКІ ПИТАННЯ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ВОГНЕБОРЦІВ.....	5
<i>Кость О.</i> ОСОБЛИВОСТІ УМОВ ПРАЦІ ВОДІВ МІСЬКОГО ТРАНСПОРТУ..	7
<i>Матейко Д.Ю., Точинюк О.В., Циганко В.М.</i> УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ ТА ПРОМИСЛОВОЮ БЕЗПЕКОЮ.....	9
<i>Назарчук Б.Р.</i> ОХОРОНА ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЇ ГАСІННЯ ПОЖЕЖ.....	11
<i>Райта Д., Барбадин М.</i> УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ ТА ПРОМИСЛОВОЮ БЕЗПЕКОЮ.....	12
<i>Новосад С.М.</i> УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ ТА ПРОМИСЛОВОЮ БЕЗПЕКОЮ УМОВИ ПРАЦІ ПЕРУКАРІВ ТА ШЛЯХИ ЇХ ПОКРАЩАННЯ.....	14
<i>Продан Д.В.</i> ЗАПОБІГАННЯ ТА ЛІКВІДАЦІЯ ПОЖЕЖ НА ГІРНИЧОРУДНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ.....	16
<i>Радченко А.В., Килошук О.І.</i> УМОВИ ПРАЦІ КОМИНАРІВ В УКРАЇНІ ТА ЗА КОРДОНОМ.....	18
<i>Чагин О.С.</i> МОТИВАЦІЯ У ТРУДОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ.....	20
<i>Шарпар С.</i> ЕФЕКТИВНЕ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРУ.....	22
<i>Шевелюк М.М.</i> МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ: ЦІЛІ, ПРОГРАМА, ГОЛОВНІ НАПРЯМИ ДІЯЛЬНОСТІ.....	23

Секція 2

ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ ДЕРЖАВНОГО НАГЛЯДУ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ РИНКОВОГО НАГЛЯДУ

<i>Грицалик О.</i> ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ РОЗСЛІДУВАННЯ НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ У ПІДРОЗДІЛАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ, ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ ТА ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ.....	25
<i>Денисюк Р., Куп'як І.</i> СУЧАСНИЙ СТАН ТЕХНОГЕННОЇ НЕБЕЗПЕКИ УКРАЇНИ.....	27
<i>Замков І.В., Кобилянський О.В.</i> ПОСИЛЕННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦІВ ЗА ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗДОРОВ'Я ЗАЙНЯТОГО НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ.....	29
<i>Іако С., Олексимина М.</i> ЗАСОБИ ЗАХИСТУ ВІД НЕБЕЗПЕЧНИХ І ЦИКЛІВНИХ ВИРОБНИЧИХ ФАКТОРІВ.....	31
<i>Ковалюк В.О.</i> ОХОРОНА ПРАЦІ В ГАЗОДИМОЗАХИСНІЙ СЛУЖБІ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ.....	32
<i>Кость О. Ю.</i> АТЕСТАЦІЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ – ЯК ОСНОВНИЙ СПОСІБ ВИКОНАННЯ ГАРАНТІЙ ТА ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ.....	34

УДК 364

МОТИВАЦІЯ У ТРУДОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Чигін О. С.

Марич В. М.

Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

У наш час, коли виконання роботи, яку неможливо виконати будь-яким технічним обладнанням або устаткуванням, роботу треба виконати самому працівнику. Наприклад, пояснити будь-яку інформацію іншим людям (оператор контакт центру, викладач) або при необхідності керування процесами автоматизації (оператор АЕС) чи підбору кадрів на роботу. Тому щоб ці працівники виконували свою роботу якісно, необхідно їх змотивувати.

Коротко розповімо про саму мотивацію у трудовій діяльності і що це таке.

Мотивація — спонування до дії; динамічний процес фізіологічного та психологічного плану, керуючий поведінкою людини, який визначає її організованість, активність і стійкість; здатність людини діяльно задовольнити свої потреби [1].

В управлінні мотивація — це процес стимулювання працівників до здійснення ефективної діяльності, спрямованої на досягнення цілей підприємства. Мотивація необхідна для ефективного виконання прийнятих рішень і запланованих завдань [2].

Система мотивації на рівні підприємства має базуватися на певних вимогах, а саме:

- надання однакових можливостей щодо зайнятості та посадового просування за критерієм результативності праці;
- узгодження рівня оплати праці з її результатами та визнання особистого внеску в загальний успіх. Це передбачає справедливий розподіл доходів залежно від ступеня підвищення продуктивності праці;
- створення належних умов для захисту здоров'я, безпеки праці та добробуту всіх працівників;
- забезпечення можливостей для зростання професійної майстерності, реалізації здібностей працівників, тобто створення програм навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації;
- підтримування в колективі атмосфери довіри, зацікавленості в реалізації загальної мети, можливості двосторонньої комунікації між керівниками та робітниками. [3]

На практиці розрізняють такі види мотивації:

- 1) Економічні (прямі)
- 2) Економічні (непрямі)
- 3) Не економічні

Моделі мотивації ґрунтуються на певних теоріях:

- справедливості;
- зняття соціальної напруги шляхом дотримання принципів справедливості;
- порівняння особистих винагород з заохоченням інших людей які виконують аналогічну роботу;
- суб'єктивне визначення співвідношення винагороди та витрат праці;
- очікування;
- передбачуваний ступінь відносної вдоволеності отримуваною винагородою, та багато інших. [4]

До факторів, котрі зумовлюють поведінку працівника і які треба врахувати в практиці мотивації його трудової діяльності, належать передовсім такі: фізичний тип особистості (вік, стать тощо), рівень самосвідомості та освіченості, професійна підготовка, психологічний клімат у колективі, вплив зовнішнього середовища тощо.

Щодо колективної психології, то формування дійової системи мотивації спирається на постійний аналіз і вдосконалення відносин між: роботодавцями й найманими працівниками; керівниками та їхніми підлеглими; конкуруючими робочими групами; групами, що виконують споріднені функції.

Для формування належного ставлення до праці необхідно створювати такі умови, щоб персонал сприймав свою працю як свідому діяльність, що є джерелом самовдосконалення, основою професійного та службового зростання. Система мотивації повинна розвивати почуття належності до конкретної організації. Відповідне ставлення до праці та свідоме поведінка визначаються системою цінностей працівника, умовами праці й застосовуваними стимулами.[3]

Тому у наш час підвищувати мотивацію у працівників є одним із основних завдань керівників підприємства, оскільки працівник, який не змотивований не буде приносити користі підприємству чи компанії, тому і компанія буде втрачати прибуток.

Література

1. Закон України «Про охорону праці»
2. <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%BE%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F>
3. <http://readbookz.com/book/1/92.html>
4. http://osvita.ua/vnz/reports/econom_pidpr/20046