

ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Актуальність. Організаційний механізм не існує відокремлено, поза виробничими відносинами, він підкорядковується об'єктивним закономірностям розвитку підприємства. Але водночас така активна самоорганізуюча система з цінностями, які є рухливими та нерухливими, гнучкими та негнучкими, а частіше нестійкими в їх реалізації у внутрішньому та зовнішньому середовищі. Цінності мають прямий вплив на господарську діяльність підприємства, у зв'язку з чим для підприємства виникає доцільність формування та розвитку організаційного механізму управління прогресом організаційної культури. Жодна з форм організаційного механізму не є постійною, оскільки він на будь-якому підприємстві розвивається та змінюється вслід за розвитком і зміною самого підприємства. Він постає як єдність об'єктивного змісту та суб'єктивних форм його реалізації: суб'єктивна діяльність роботодавця й працівників, з реалізації ними загальних виробничих завдань, яка обумовлена об'єктивними економічними законами. Одним з комплексних показників результативної діяльності підприємства стає організаційна культура, яка є втіленням і суб'єктивних, і об'єктивних чинників, дозволяє визначати й реалізовувати низку інтересів підприємства, таких, як економічні, соціальні та виробничі.

Аналіз наукових досліджень. В економічній літературі питанням про методи управління підприємствами присвячена значна кількість наукових праць і публікацій. Дослідженням загальної теорії управління займаються такі вчені, як В. Кноррінг [1], В. Дякін, В. Матвейкін, Б. Дмитрієвський [2], І. Герчикова [3], В. Стівенсон [4], І. Отенко [5]. Так, А. Кутиркін, Н. Лук'яненко [6] розглядають проблеми економіки охорони праці, Л. Калачева [7] та О. Амоша [8] досліджують умови праці та ефективність виробництва, П. Кучеба [9] наголошує на наукових основах економічного управління охороною праці.

Однак в зазначених роботах відсутня єдність поглядів на сутність методів управління, критерії оцінки і їх ефективність, що зумовлено недостатнім дослідженням показників, які впливають на діяльність підприємства. Високий рівень травматизму та захворюваності зумовлює постійне зростання витрат підприємства, які сприяють зростанню собівартості продукції, що також негативно впливає на економічний стан підприємства. Тому на сьогоднішній день існує потреба в розробці ефективних методів управління витратами підприємств, що пов'язані з виробничим травматизмом та професійною захворюваністю, які будуть сприяти зниженню собівартості продукції.

Метою роботи є розроблення єдиного методичного підходу з формування організаційно-економічного механізму управління розвитком організаційної культури на промислових підприємствах, яка спрямована на формування безпечної трудової діяльності.

Виклад основного матеріалу. Господарська діяльність як вид економічної діяльності впливає на її якість і кількісну різноманітність і мінливість. Вона зумов-

лює процес виробництва продукції (товарів та послуг), який здійснюється з використанням певних ресурсів: сировини, матеріалів, устаткування, робочої сили, технологічних процесів тощо, а також рух від однієї господарської ситуації до іншої. Промисловість як масштабна сфера вияву всіх закономірностей і протиріч системних ринкових трансформацій стала об'єктом досліджень з широким колом проблемних напрямків [10, с. 112]. Незважаючи на численність видів економічної діяльності, можна виділити єдині показники абсолютно для будь-якого її виду: витрати на виробництво, процес виробництва та випуск продукції. Відштовхуючись від цього, можна стверджувати, що господарська діяльність має характер як стабілізації, так і мінливості. Вияв того або іншого характеру в певному тимчасовому терміні для кожного підприємства різний, що насамперед залежить від впливу суб'єктивних і об'єктивних чинників. Об'єктивним показником для підприємства при виборі характеру господарської діяльності й інструментів його реалізації постає організаційна культура. У свою чергу, організаційний механізм управління розвитком організаційної культури являє собою сукупність форм, методів і інструментів впливу на виробничу потужність підприємства, сукупність об'єктивних і свідомо встановлюваних правил і норм, в організаційних структурах підприємства, у рамках яких здійснюється виробництво, які забезпечують практичну реалізацію економічних, соціальних і організаційно-правових законів.

Більшість підприємств зазвичай здійснюють одночасно декілька видів економічної діяльності, питома вага яких може постійно коливатися залежно від економічних умов. На вітчизняних підприємствах відсутній точний облік внутрішніх витрат і втрат, зумовлених низькою якістю, у силу недосконалості нормативних документів [11, с. 23]. Тому при визначенні основного виду діяльності такого підприємства можна з часом одержувати різні результати. Виходячи з цього, головним призначенням організаційного механізму управління розвитком організаційної культури є визначення основного та другорядних видів економічної діяльності підприємства та розробка стратегії їх розвитку. Основний вид економічної діяльності взагалі є визначальною ознакою у формуванні сукупності стратегічних цілей підприємства.

Основний вид економічної діяльності — вид діяльності статистичної одиниці, на який припадає найбільший внесок у валову додану вартість (або визначений інший критерій). При цьому вибір показника для визначення основного виду діяльності, як правило, не впливає на результат. Другорядний вид економічної діяльності — будь-який інший (крім основного) вид економічної діяльності статистичної одиниці з виробництва товарів або надання послуг. Допоміжні види економічної діяльності — види діяльності, які здійснюються переважно у сфері обслуговування виробництва та призначаються для використання тільки цією одиницею (управління підприємством, бухгалтерський

облік, транспортування, складання, закупівля, збут, ремонт, технічне обслуговування тощо) [12].

Визначення основного виду економічної діяльності є необхідним для того, щоб з'ясувати страховий тариф на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності. Визначення страхового тарифу регламентує Постанова КМУ від 13 вересня 2000 р. № 1423 про затвердження Порядку визначення страхових тарифів для підприємств, установ та організацій на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання [13].

Нагальна потреба розроблення й реалізації організаційного механізму управління розвитком організаційної культури на промислових підприємствах у сфері охорони праці зумовлена низкою причин:

— соціально-політичною гостротою, яка в умовах сучасного незадовільного стану профілактики травматизму посилює кризові виробничі, демографічні й фінансові процеси;

— неможливістю комплексного розв'язання зазначеної проблеми без регулювання та відповідного фінансування;

— необхідністю координації господарської діяльності структурних підрозділів підприємства та підприємства в цілому;

— потребою у взаємній координації діяльності підприємства з професійними спілками у процесі розроблення та здійснення комплексу заходів щодо розв'язання проблем профілактики травматизму;

— недосконалістю єдиної системи забезпечення безпеки працівника.

Метою формування механізму є ефективне забезпечення основними засадами господарської політики у сфері профілактики травматизму для створення єдиної концептуально узгодженої й науково обгрунтованої системи профілактики травматизму для забезпечення безпеки працівника. Досягнення належного рівня безпеки працівника можливе лише за умови правового регулювання суспільних відносин, підвищення рівня культури безпеки та обізнаності з питань щодо причин виникнення нещасних випадків та здійснення заходів з профілактики травматизму.

Одним з оптимальних способів розв'язання зазначеної проблеми є формування й розвиток організаційного механізму управління розвитком організаційної культури у сфері профілактики травматизму. Основні засади господарської політики у сфері профілактики травматизму повинні визначати:

1. Основні функції підприємства, спрямовані на профілактику травматизму:

— упровадження правил та стандартів безпечної трудової діяльності відповідно до кожного виду професійної діяльності на підприємстві;

— розробка та прийняття кодексу професійної етики та здійснення контролю за його дотриманням персоналом підприємства;

— дотримання та контроль установлених вимог до професійної кваліфікації та фізичного стану працівників підприємства;

— організація професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників підприємства;

— упровадження ефективних механізмів розв'язання суперечок між персоналом підприємства;

— ініціювання вдосконалення законодавства України. Також підприємство може здійснювати інші функції відповідно до чинного законодавства.

2. Стан травматизму і виробничого, і невиробничого характеру: рівень, причини, наслідки та соціально-економічна значущість.

3. Терміни: організаційний механізм, безпечна трудова діяльність, життєдіяльність, ризик, травматизм виробничого характеру, травматизм невиробничого характеру, профілактика травматизму виробничого та невиробничого характеру.

4. Основні причини нещасних випадків, пов'язаних з виробництвом, а саме технічні, організаційні та психофізіологічні.

5. Основні види подій нещасних випадків, пов'язані з виробництвом, а саме: дорожньо-транспортні пригоди; падіння потерпілого, падіння з висоти; обрушення, обвалення предметів, матеріалів, породи тощо; дія предметів та деталей, що рухаються, розлітаються, обертаються; ураження електричним струмом; дія шкідливих та токсичних речовин; дія іонізуючого випромінювання; нервно-психічні перевантаження; ушкодження, унаслідок контакту з тваринами, комахами та іншими представниками флори і фауни; утоплення; навмисне вбивство або травма, заподіяна іншою особою; стихійне лихо; пожежа.

6. Основні види нещасних випадків невиробничого характеру, а саме: навмисне самоушкодження; транспортні нещасні випадки; випадкове отруєння та дія алкоголю; інше випадкове отруєння, спричинене отруйними речовинами; нещасні випадки, пов'язані з дією природних чинників; наслідки нападу з метою вбивства чи нанесення ушкодження; утоплення та занурення у воду; падіння тощо [14].

7. Перелік існуючих та ймовірних джерел небезпеки виробничого та життєвого середовища.

8. Об'єкти й суб'єкти профілактики травматизму, а саме: керівник підприємства, служба охорони праці, керівники структурних підрозділів, профспілки, працівники;

— правовідносини, міжособистісні стосунки;
— організаційне, технічне, нормативно-правове, фінансове, наукове, освітнє, кадрове, інформаційне, наглядове, контрольне забезпечення.

9. Цілі та пріоритетні завдання господарської політики підприємства у сфері профілактики травматизму, зокрема сприяння сталому розвитку підприємства шляхом підвищення рівня безпеки працівника у виробничій сфері та сфері, не пов'язаній з виробництвом; урегулювання суспільних відносин між суб'єктами та об'єктами системи профілактики травматизму на всіх рівнях: підприємства, структурних підрозділів, об'єктовому, сім'ї, окремого працівника, шляхом чіткого визначення й закріплення їх прав, обов'язків та відповідальності, а також установлення зв'язків між суб'єктами діяльності у кожній сфері взаємовідносин; здійснення заходів щодо покращення стану соціально-економічного, технічного та організаційно-правового, захисту та здоров'я працівників у зв'язку з дією небезпечних факторів виробничого та життєвого середовища; удосконалення на рівні підприємства організаційної системи норм, цінностей, правил і стандартів, страхової системи соціального захисту потерпілих унаслідок дії неусунених джерел небезпеки виробничого та життєвого середовища та фінансування відповід-

Вибір визначення страхового внеску до Фонду при зменшенні кількості випадків травматизму

Показник $P_{\text{під}}$ нижчий від показника $P_{\text{кл}}$, %	Знижка страхового внеску, %
20 – 39,9	10
40 – 59,9	20
60 – 79,9	30
< 80	40
Не допущено жодного нещасного випадку та професійного захворювання	50

них профілактичних заходів; виконання існуючих на підприємстві програм та дотримання норм законодавства щодо забезпечення безпеки життя й здоров'я працівників перш за все у виробничій сфері та у сфері, не пов'язаній з виробництвом; систематичний моніторинг реалізації прийнятих рішень; проведення систематичної ратифікації підприємством національних, міжнародних, міжгалузевих та галузевих угод та їх адаптація на підприємстві; принципи господарської політики підприємства у сфері профілактики травматизму, а саме: прозорість і публічність, демократичність, деідеологізованість і толерантність, системність та ефективність, інноваційність, стратегічні напрями господарської політики підприємства у сфері профілактики травматизму, зокрема:

— управління, яке спрямовано на впровадження програмно-цільового методу, принципів прозорості, публічності, системності, ефективності та інноваційності господарської політики;

— нормативно-правове регулювання на підставі структурно-правового визначення засад і удосконалення умов трудової діяльності; створення належної нормативно-правової бази;

— фінансування через створення ефективної моделі фінансового та матеріально-технічного забезпечення розвитку підприємства;

— запровадження стимулювання охорони праці, спрямованої на покращення умов праці, дотримання безпечної трудової діяльності та її підтримка;

— інформування через формування цілісного інформаційного простору на підприємстві;

— освіта й навчання, спрямоване на виховання та формування нового покоління працівників шляхом формування у свідомості працівників культури, зокрема безпечної трудової діяльності та цілком безпеки, розуміння важливості дотримання й забезпечення безпеки у праці кожного працівника та підприємства в цілому, сприяння підвищенню рівня безпеки перш за все у виробничій сфері та у сфері, не пов'язаній з виробництвом;

— соціально-економічний, який сприяє господарській стабільності та прогресу шляхом пропагування й забезпечення безпеки праці та життєдіяльності як основи сталого розвитку підприємства і сталого добробуту кожного працівника;

— організаційний, спрямований на створення системи профілактики травматизму шляхом систематичного аналізу причин нещасних випадків, визначення повноважень керівників усіх ланок;

— психофізіологічний, спрямований на визначення, упровадження та пропагування покращення добробуту й життєдіяльності кожного працівника;

— технічний, використання своєчасного устаткування та технологій, забезпечення всіма необхідними інструментами праці та засобами захисту.

Очікувані результати впровадження методичного підходу з формування організаційного механізму управління розвитком організаційної культури на підприємстві у сфері профілактики виробничого травматизму сприятиме забезпеченню здійснення профілактичних заходів, що при 20-відсотковому (табл. 1) [13] зменшенні кількості випадків травматизму виробничого характеру сприяє не тільки збереженню життя, здоров'я та працездатності працівників, а й запобіганню аварійності та інвалідності, а також передбачає економічний ефект:

— збільшення прибутку підприємства за рахунок зменшення виплат до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань (надалі Фонд) на 10 %;

— підвищення рентабельності підприємства — у результаті більш продуктивної і стабільної праці працівників.

$P_{\text{під}}$ — питома вага витрат Фонду на відшкодування шкоди потерпілим на підприємстві в минулому календарному році;

$P_{\text{кл}}$ — питома вага витрат Фонду на відшкодування шкоди потерпілим на виробництві в минулому календарному році на підприємствах відповідного класу професійного ризику виробництва.

Загальна економія від запровадження запропонованих рекомендацій дозволяє отримати економічний ефект за показниками витрат та економії, наведеними у табл. 2., табл. 3.

Кожний економічний елемент включає однорідні за своєю економічною природою витрати на первинні ресурси незалежно від напрямку використання. Перелік економічних елементів єдиний для всіх галузей промисловості, що забезпечує порівняність структури витрат [15]. Беручи до уваги, що в умовах фінансової кризи значним конкурентоздатним показником є ціна виробленої продукції, то зниження собівартості продукції буде поставати одним з головних показників, який дозволить підприємству буди гідним та конкурентоздатним учасником ринку.

Втрата частки створеної продукції за рахунок відсутності працівника на роботі визначається згідно із запропонованою методикою:

$$V_1 = K_{\text{нв}} \cdot PP \cdot Ц_{\text{пр}}, \quad (1)$$

де $K_{\text{нв}}$ — кількість нещасних випадків, випадки;

PP — середня продуктивність праці працівника на міс., од.;

$Ц_{\text{пр}}$ — ціна продукції, грн. за од. продукції.

Таблиця 2

Економія витрат за умов зниження або відсутності нещасних випадків

Економія витрат	Особливості віднесення витрат до складу валових витрат	Методи виміру витрат
Знижка внесків до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань	Валові витрати	$E = C_{\text{вн.}} \cdot \%_{\text{зниж.}}$ де $C_{\text{вн.}}$ – сума страхового внеску базисна, тис. грн.; $\%_{\text{зниж.}}$ – процент знижки, долі.

Таблиця 3

Витрати внаслідок нещасного випадку

За ознаками	№ п/п	Витрати	Особливості віднесення витрат до складу валових витрат
Під час виникнення нещасного випадку	1.	Втрата частки створеної продукції за рахунок відсутності працівника на роботі.	За рахунок прибутку
	2.	Витрати на порятунок постраждалих, ліквідацію аварії та її наслідків, розслідування та проведення експертизи причин аварії, нещасного випадку або професійного захворювання, здійснення санітарно-гігієнічної характеристики умов праці.	За рахунок прибутку
	3.	Витрати на придбання медичних засобів, препаратів.	Валові витрати
Після виникнення нещасного випадку	1.	Виплати, передбачені законодавством про працю, за невідпрацьований на виробництві неявочний час — компенсація перших п'яти днів тимчасової непрацездатності працівника.	Валові витрати
	2.	Витрати, пов'язані з компенсацією заробітної плати при переведенні працівника на легшу роботу в наслідок нещасного випадку.	Валові витрати
	3.	Витрати на проведення попереднього медичного огляду щойно прийнятого працівника на місце постраждалого.	Валові витрати
	4.	Штрафи за порушення законодавства про працю.	За рахунок прибутку
	5.	Витрати на проведення позачергового медичного огляду працюючого працівника, оплата праці за цей час.	Валові витрати
	6.	Витрати на передчасне зношення спецодягу, спецвзуття, засобів індивідуального захисту та видачі щойно прийнятому працівнику.	Валові витрати
	7.	Витрати на навчання постраждалого при виході на роботу після нещасного випадку та щойно прийнятого працівника.	Валові витрати ¹
	8.	Витрати на пошук та (набір) робочої сили.	Валові витрати
	9.	Витрати на незаплановану закупівлю й ремонт внаслідок нещасного випадку інструментів, пристроїв, інвентаря, приладдя, лабораторного обладнання та інших засобів і предметів праці, які не належать до основних виробничих засобів.	Валові витрати ²
	10.	Витрати на незаплановане або дострокове відновлення основних засобів та їх капітальний ремонт.	Валові витрати
	11.	Витрати на додаткові виплати потерпілому та членам його родини внаслідок нещасного випадку.	За рахунок прибутку ³
	12.	Витрати на доставку пенсій за інвалідністю внаслідок нещасного випадку. Витрати на перевезення працівників-інвалідів 1 і 2 груп до місця роботи і назад.	За рахунок прибутку

¹ — коли сума витрат не перевищує 3% від ФЗП;² — коли сума витрат не перевищує 10% балансової вартості основних засобів на початок року;³ — якщо прописано в колективному договорі.

Витрати на порятунок постраждалих, ліквідацію аварій та її наслідків, розслідування та проведення експертизи причин аварії, нещасного випадку або професійного захворювання, здійснення санітарно-гігієнічної характеристики умов праці (B_2), визначаються на підставі бухгалтерської звітності.

Витрати на придбання медичних засобів, препаратів (B_3), визначаються на підставі бухгалтерської звітності.

Виплати, передбачені законодавством про працю, за невідпрацьований на виробництві неявочний час — компенсація перших п'яти днів тимчасової непрацездатності працівника визначаються згідно із запропонованою методикою:

$$B_4 = 5 \cdot K_{\text{нв.}} \cdot ЗП_{\text{ср.дн.}}, \quad (2)$$

де 5 — оплачувані дні непрацездатності, дні;

$K_{\text{нв.}}$ — кількість нещасних випадків, випадки;

$ЗП_{\text{ср.дн.}}$ — середньоденна заробітна плата працівника, грн.

Витрати пов'язані з компенсацією заробітної плати при переведенні працівника на легшу роботу внаслідок нещасного випадку, визначаються згідно з запропонованою методикою:

$$B_5 = ЗП_{\text{ср.дн.}} \cdot 14 \cdot K_{\text{нв.}}, \quad (3)$$

де $ЗП_{\text{ср.дн.}}$ — середньоденна заробітна плата працівника, грн.;

14 — дні праці, які компенсує роботодавець;

$K_{\text{нв.}}$ — кількість нещасних випадків, випадки.

Витрати на проведення попереднього медичного огляду щойно прийнятого працівника на місце постраждалого визначаються згідно з запропонованою методикою:

$$B_6 = Ч_{\text{пр.}} \cdot B_{\text{м.о.}}, \quad (4)$$

де $Ч_{\text{пр.}}$ — чисельність працівників, щойно прийнятих у зв'язку з нещасним випадком, осіб;

$B_{\text{м.о.}}$ — витрати на попереднє проведення медичного огляду щойно прийнятого працівника, грн.

Штрафи за порушення законодавства про працю (B_7), визначаються на підставі бухгалтерської звітності.

Витрати на проведення позачергового медичного огляду працюючого працівника та оплата праці за цей час визначаються згідно з запропонованою методикою:

$$B_8 = Ч_{\text{обст.}} \cdot B_{\text{м.о.}} \cdot Ч_{\text{пр.}}, \quad (5)$$

де $Ч_{\text{обст.}}$ — час перебування на обстеженні, дні;

$B_{\text{м.о.}}$ — витрати на попереднє проведення медичного огляду щойно прийнятого працівника, грн.;

$Ч_{\text{пр.}}$ — чисельність працівників, щойно прийнятих у зв'язку з нещасним випадком, осіб.

$$B_{8/1} = Ч_{\text{д.обст.}} \cdot Ч_{\text{пр.}} \cdot K_{\text{ч.обст.}} \cdot ТР_{\text{ст.}}, \quad (6)$$

де $Ч_{\text{д.обст.}}$ — час перебування на обстеженні, дні;

$Ч_{\text{пр.}}$ — чисельність працівників, осіб;

$K_{\text{ч.обст.}}$ — кількість часів на обстеження, год.

$ТР_{\text{ст.}}$ — тарифна ставка, грн./год.

Витрати на передчасне зношення спецодягу, спецвзуття, засобів індивідуального захисту та видачі щойно прийнятому працівнику визначаються згідно з запропонованою методикою:

$$B_9 = Ч_{\text{пр.}} \cdot Ц_{\text{сп.од.}}, \quad (7)$$

де $Ч_{\text{пр.}}$ — чисельність працівників, осіб;

$Ц_{\text{сп.од.}}$ — ціна спецодягу, грн.

Витрати на навчання постраждалого після виходу на роботу та щойно прийнятого працівника визначаються згідно з запропонованою методикою:

$$B_{10} = Ч_{\text{пр.}} \cdot B_{\text{н.}}, \quad (8)$$

де $Ч_{\text{пр.}}$ — чисельність працівників, осіб;

$B_{\text{н.}}$ — витрати на навчання одного працівника, грн.

Витрати на пошук та набір робочої сили (B_{11}) визначаються на підставі бухгалтерської звітності.

Витрати на незаплановану закупівлю й ремонт у наслідок нещасного випадку інструментів, пристроїв, інвентаря, приладдя, лабораторного обладнання та інших засобів і предметів праці, які не належать до основних виробничих засобів (B_{12}), визначаються на підставі бухгалтерської звітності.

Витрати на незаплановане або дострокове відновлення основних засобів та їх капітальний ремонт (B_{13}) визначаються на підставі бухгалтерської звітності.

Витрати на додаткові виплати потерпілому та членам його сім'ї внаслідок нещасного випадку (B_{14}) визначаються на підставі бухгалтерської звітності.

Витрати на доставку пенсій за інвалідністю внаслідок нещасного випадку та витрати на перевезення працівників-інвалідів 1 і 2 груп до місця роботи і назад (B_{15} , $B_{15/1}$) визначаються на підставі бухгалтерської звітності.

Економія наведених показників може бути спрямована на стимулювання з охорони праці, що є підтвердженням невикористання додаткових фінансових ресурсів. Подальша розробка системи стимулювання надасть можливість отримати соціальний ефект, який виявляється через покращення умов праці, зниження рівня травматизму та аварійності, що в цілому буде безпечною трудовою діяльністю. Відносно соціального ефекту зниження рівня травматизму, особливо для державних підприємств, методичний підхід буде сприяти збереженню життя, здоров'я та працездатності людей, сприятиме запобіганню інвалідності переважно працездатного віку. При цьому також передбачається зменшення витратків:

— у бюджети усіх рівнів на утримання слідчих та інших органів, які з'ясовують і розслідують причини смерті та ушкодження здоров'я громадян унаслідок нещасних випадків, на утримання лікувальних закладів та лікування потерпілих від випадків травматизму, проведення судово-медичної експертизи;

— на соціальний захист і реабілітацію інвалідів, надання їм пільг та адресної допомоги внаслідок зменшення кількості випадків травматизму та кількості потерпілих від таких випадків;

— фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування з тимчасової втрати працездатності на виплату допомоги на поховання, допомоги з тимчасової непрацездатності, а також витратки Пенсійного фонду України на виплату пенсій за інвалідністю та пенсій з втрати годувальника, доплати, надбавок та підвищення до зазна-

чених виплат тощо, у результаті збереження життя, здоров'я й працездатності громадян.

Висновки. Зниження рівня загального травматизму в майбутньому дозволить державі знизити тарифи на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та навантаження на фонд оплати праці суб'єктів економічної діяльності внаслідок зменшення видатків на здійснення відповідних соціальних виплат. Також в майбутньому, якщо позитивний вияв відносно зниження рівня травматизму охопить хоча б одну галузь, то з боку держави можливий перегляд законодавства відносно цієї галузі. Це буде виявлятися через зниження страхового тарифу для суб'єктів економічної діяльності цієї галузі до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, на підставі зниження рівня виробничого травматизму з яким пов'язані соціальні виплати та регреси, що буде мати вияв економічного ефекту особливо для приватних підприємств. У свою чергу, такий досвід буде сприяти та ставати позитивним зразком для інших галузей, що врешті-решт матиме позитивний вияв для підвищення економічного рівня держави через стабілізацію економічного стану, на підставі збільшення обсягу валового внутрішнього продукту внаслідок стабільної праці громадян, чиса життя, здоров'я і працездатності було збережено. Подальша взаємна політика підприємств, галузей та держави буде також сприяти підвищенню соціальних стандартів, соціального статусу робітників, добробуту кожної родини, нації та держави, відродженню династій робітників, зниженню міграції громадян в інші країни в пошуках роботи.

Подальші дослідження будуть спрямовані на розробку системи стимулювання з охорони праці на промислових підприємствах як другий етап, сприяючий розвитку організаційної культури із формування безпечної трудової діяльності.

Література

1. **Кнорринг В. И.** Искусство управления / В. И. Кнорринг. — М.: Аст-Пресс, 2003. — 264 с. 2. **Дякин В. Н.** Оптимизация управления промышленным предприятием / В. Н. Дякин, В. Г. Матвейкин, Б. С. Дмитриевский : монография / под ред. д-ра экон. наук Б. И. Герасимова. — Тамбов : Изд-во Гос. тех. ун-та, 2004. — 84 с. 3. **Герчикова И. Н.** Менеджмент / И. Н. Герчикова. — [3-е изд., перераб. и доп.]. — М.: ЮНИТИ, 2002. — 501 с. 4. **Стивенсон В. Д.** Управление производством / В. Д. Стивенсон ; [пер. с англ.]. — М.: Бином, 1999. — 928 с. 5. **Отенко І. П.** Методологічні аспекти управління адаптивністю підприємства / І. П. Отенко // *Наук. праці Донецьк. нац. техн. ун-ту. Серія: економічна.* — Випуск 33 — 1. — Донецьк : ДонНТУ, 2007. — С. 35 — 39. 6. **Кутиркін А. М.** Економіка охорони праці / А. М. Кутиркін, Н. Д. Лук'яненко. — Донецьк : ІЕП НАН України. — 1997. — 65 с. 7. **Калачева Л. Л.** Условия труда: Методологические вопросы комплексного исследования / Л. Л. Калачева. — Новосибирск : Наука, 1978. — 88 с. 8. **Амоша А. И.** Условия труда и эффективность производства (социально-экономические проблемы гармонизации и методы оптимизации) / А. И. Амоша. — К. : Наук. думка, 1997. — 184 с. 9. **Кучеба П.** Научные основы экономического управления охраной труда / П. Кучеба // *Охрана труда.* — 1996. — № 12. — С. 13 — 16. 10. **Амоша А. И.** Стратегия совершенствования хозяйственного механизма в промышленности

ти Украины / А. И. Амоша // *Экономическая наука современной России.* — 2001. — Экспресс-выпуск №2. — С. 112 — 118. 11. **Орлов П.** Экономические аспекты внедрения систем менеджмента качества на промышленных предприятиях / П. Орлов // *Экономика Украины.* — 2008. — №2 (547) февраль. — С. 17 — 26. 12. **Національний класифікатор України.** Класифікація видів економічної діяльності (NACE, Rev. 1.1-2002) ДК 009:2005, чинний від 01.04.2006 р. Прийнято наказом Держспоживстандарту України від 26 грудня 2005 р. № 375. 13. **КМУ** постанова від 13 вересня 2000 р. № 1423 Київ. Про затвердження Порядку визначення страхових тарифів для підприємств, установ та організацій на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання. 14. **КМУ** розпорядження від 10 червня 2009 р. № 632-р. Київ. Про схвалення Концепції проекту Закону України «Про основні засади державної політики у сфері профілактики травматизму невиробничого характеру». 15. **Методические рекомендации** по формированию себестоимости продукции (работ, услуг) в промышленности. — К., 2007. — 321 с.

Поторочин С. О. Формування організаційно-економічного механізму управління розвитком організаційної культури на промисловому підприємстві

Визначено витрати, пов'язані з виникненням нещасного випадку на виробництві, які впливають на діяльність підприємства. Запропоновано методичний підхід щодо формування організаційно-економічного механізму управління розвитком організаційної культури на промислових підприємствах.

Ключові слова: організаційна культура, безпечна трудова діяльність, охорона праці, механізм, методичний підхід, витрати, собівартість, стимулювання.

Поторочин С. О. Формирование организационно-экономического механизма управления развитием организационной культуры на промышленном предприятии

Определены затраты, связанные с возникновением несчастного случая на производстве, которые влияют на деятельность предприятия. Предложен методический подход по формированию организационно-экономического механизма управления развитием организационной культуры на промышленных предприятиях

Ключевые слова: организационная культура, безопасная трудовая деятельность, охрана труда, механизм, методический подход, расходы, себестоимость, стимулирование.

Potorochin S. O. Forming of organizational-economic mechanism of management development of organizational culture on an industrial enterprise

The articles of expenses are certain related to the origin of industrial accident, which influence on activity of enterprise. Methodical approach is offered on forming of organizational-economic mechanism of management development of organizational culture on industrial enterprises

Key words: organizational culture, safe labour activity, labour protection, mechanism, methodical approach, charges, prime price, stimulation.

Стаття надійшла до редакції 11.03.2010

Прийнято до друку 27.08.2010