

УДК 331.45

Яппарова Г.К., к.т.н., доцент

Кафедра АОТП

Кузбасский государственный университет им. Т.Ф. Горбачева

## ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Общие экономические потери в связи с производственным травматизмом, обусловленным неблагоприятными условиями труда, недостатками в обучении работников по вопросам охраны труда, равносильны невыходу на работу в течение года 102 тыс. человек.

Огромное число травм и заболеваний, происходящих с работающими по причинам, связанным с их трудовой деятельностью, заставляет настойчиво искать методы и средства эффективного предотвращения этих нежелательных и неблагоприятных событий. Одним из таких методов, как показала международная практика, является обучение вопросам безопасности труда в сочетании с внутренней мотивацией работающих на строгое соблюдение требований безопасности.

Унификация подходов к организации обучения безопасности труда была закреплена в ГОСТ 12.0.004-90 и хорошо показала себя на практике в течение десятилетий. Вместе с тем произошедшие с тех пор социально-экономические перемены и накопление нового опыта работы в изменившихся условиях потребовали пересмотра ряда положений, их развития и конкретизации, при обучении в области охраны труда. Для повышения эффективности процесса обучения персонала предприятий, включая руководителей и специалистов разработан и внедрен новый стандарт ГОСТ 12.0.004-2015. Организация обучения безопасности труда. Общие положения [1].

Исследования, проведенные на кафедре БЖД методом опроса персонала во время производственных практик, показывают, что проблеме обучения персонала на местах внимания уделяется недостаточно, и зачастую оно проводится формально, без учета специфики рабочего места. Инструкции по охране труда зачастую применяются типовые, и не отражает специфики конкретных рабочих мест.

На высокий уровень травматизма влияют такие факторы как:

- нежелание работодателя увеличивать расходы, связанные с обеспечением безопасных условий труда;
- безответственное отношение самих работников к требованиям безопасности.

Повышение эффективности обучения может быть достигнуто за счет объединения обучения профессиональным навыкам с обучением в сфере безопасности труда, конечно там, где это возможно.

Формальное обучение в сфере безопасности труда, не даст положительных результатов, и в лучшем случае, является потерей времени и средств. В худшем -

может привести к возникновению ложной уверенности, повышая, таким образом, риск несчастных случаев.

Для повышения эффективности обучения можно использовать опыт зарубежных предпринимателей, конечно с учетом особенностей нашего законодательства. Фундаментальность российского законодательства должна сочетаться с мобильностью западного, вниманием к каждому работнику независимо от занимаемой им должности и мотивацией.

Главная цель иностранных предпринимателей заключается в построении организационной структуры подразделений по управлению безопасностью и гигиеной труда в компании.

При этом следует отметить, что в политике в области охраны труда четко прослеживается главный мотив - повысить рентабельность предприятия за счет сокращения непроизводственных расходов путем снижения производственного травматизма и уровня профессиональных заболеваний его работников. Для этого к сотрудничеству привлекают всех участников трудового процесса.

Каждое государство разрабатывает и реализует национальную программу по охране труда, претворение в жизнь которой способствует развитию национальной профилактической культуры охраны труда, в том числе - за счет обучения работников.

У каждого предприятия существуют индивидуальные способы организации обучения. Но все они основываются на законодательных актах.

Никто не будет оспаривать тот факт, что любая деятельность, в т. ч. профессиональная, должна быть безопасной для человека и окружающей среды. Но для того чтобы в корне изменить ситуацию с охраной труда на предприятиях, необходимо начинать работать с сознанием их будущих работников уже на стадии освоения профессиональных компетенций путем формирования у них психологии безопасности труда. И от просветительской задачи в данном случае не уйти. Только усвоенные взаимосвязи между приобретаемыми профессиональными навыками и проблемами, возникающими в сфере охраны труда, позволят будущему работнику более осознанно подходить к вопросам собственной и чужой безопасности на рабочем месте и заведомо избегать травмоопасных ситуаций.

Цели обучения должны быть конкретными, ибо если они таковыми не являются, то оценить успешность обучения будет очень трудно. Конкретно поставленные цели помогают также определить соответствующее содержание обучения и метод его проведения.

Цели или задачи обучения создают результаты, которые должны быть достигнуты в конце обучения.

По-видимому, целью обучения вопросам охраны труда является сохранение жизни и здоровья работающего.

Тогда задачи, поставленные для достижения цели обучения должны включать в себя:

- каждый обучаемый - рядовой работник, менеджер и руководитель должны знать и понимать налагаемые на него и на всех законом обязанности и права в сфере безопасности и гигиены труда;

- каждый обучаемый должен знать свои должностные обязанности и конкретные условия труда на его рабочем месте (вредные и опасные производственные факторы) и их влияние на его здоровье, получить знания о производственном процессе им выполняемым;

- каждый обучаемый должен получить знания о методах и способах контроля над вредными и опасными производственными факторами, безопасных методах работы (например, безопасном управлении транспортным средством в соответствии с технологическим процессом), средствах индивидуальной и коллективной защиты, компенсациях, поведению в аварийных ситуациях.

Перечисленные задачи определят содержание обучения.

Такой же подход сохраняется и при написании инструктажей.

В педагогике существует несколько методов обучения. Выбирая тот или иной метод обучения следует учитывать содержание и цель и задачи обучения.

Низшим уровнем является прослушивание информации.

Следующим уровнем является приобретение знания.

Затем - выработка понимания и, наконец, на самом высоком уровне, умение применять то, что изучено, в разных практических ситуациях.

В большинстве случаев обучения участникам потребуется учеба более чем на одном уровне, поэтому необходимо разнообразие техник преподавания. Методы обучения также должны базироваться на обоснованных принципах наиболее эффективных форм учебы для взрослых

Способ получения знаний взрослыми людьми отличается от способа их получения детьми по некоторым важным параметрам. Взрослые подходят к задаче изучения чего-либо, имея в своем распоряжении жизненный опыт и развитое понимание собственной личности. Процесс учебы является индивидуальным переживанием, происходящим внутри обучаемого и зависящим от его желания учиться, способности связать свой собственный опыт с тем, что изучается, и почувствовать ценность того, что изучается.

Наиболее распространенным методом обучения является словесный. Суть его заключается в получении информации посредством слухового восприятия. Для информирования работников организуются семинары, лекции, консультации, предоставляются аудиозаписи. Этот метод является базовым. И в России он также наиболее распространен, в основном из-за главного преимущества - не требует дополнительных экономических вложений.

Следующий – наглядный метод. В основе его лежит применение наглядного материала по безопасности труда - печатная продукция (плакаты, брошюры), оформленные стенды, видеоматериалы.

Суть практического метода заключается в применении теоретических знаний на практике. Под практикой подразумевается проведение тренингов, деловых игр, анализ конкретных ситуаций. Этот метод очень эффективен в сочетании со словесным. Обучаемый имеет возможность применить полученные

знания, кроме того он может научиться работать в команде, проявить свои личностные качества, имеет возможность проверять и развивать идеи.

Еще одним немаловажным фактором в процессе обучения является обстановка. Помещения должны быть комфортными, максимально оснащенными обучающими материалами. При подборе преподавательского состава необходимо учитывать две важные характеристики: знание предмета и способность к преподаванию.

Обучение вопросам охраны труда может проводиться как традиционными методами, так и с использованием современных видов обучения, а также с использованием технических средств обучения: аудиовизуальных, компьютерных тренажеров. Одним из достоинств применения автоматизированных систем обучения является возможность повышения уровня профессиональных знаний сотрудников без отрыва от основной деятельности, но и у них есть свои недостатки. Тестируясь на тренажерах, работник запоминает вопросы и правильные ответы, но при этом у него отсутствует возможность мыслить более широко и как-либо проявлять себя.

Формой проверки знаний работников по вопросам охраны труда является зачет или экзамен, которые могут проводиться традиционным способом или тестированием. Тестирование в свою очередь может проводиться вручную или с помощью технических средств (автоэкзаменаторы, модульные тесты и т.п.). Использование технических средств позволяет сократить время проверки знаний, обработки результатов и исключает необъективность оценки.

Трудовым кодексом ответственность за невыполнение государственных требований охраны труда, что напрямую относится и к неисполнению законодательно установленных требований к порядку обучения по охране труда [2].

«Допуск к работе лица, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знания требований охраны труда, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 15 тыс. до 25 тыс. руб.; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от 15 тыс. до 25 тыс. руб.; на юридических лиц – от 110 тыс. до 130 тыс. руб.» [3].

Штрафные санкции рассматриваются как крайняя мера наказания за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Важно другое: работодатель обязан ответственно относится к выполнению законодательно установленных требований по обеспечению безопасных условий труда. Уровень компетентности работодателя, степень ответственности за обеспечение безопасных условий труда всего коллектива и экономическая заинтересованность его как руководителя организации находятся в прямой зависимости.

Обучение вопросам охраны и безопасности труда может и должно давать положительные результаты, но для этого оно должно быть основано на четко определенных потребностях конкретного рабочего места.

По данным Международной ассоциации социального страхования (МАСО), возврат на инвестиции в обучение работников по охране труда по охране труда составляет 1:4,5, что является вторым по значимости (после использования средств индивидуальной защиты) показателем среди профилактических мероприятий.

Вложение средств в мероприятия по охране труда, в том числе и в обучение, повышение квалификации сотрудников, работодатель должен рассматривать как инвестиции в конкурентоспособность предприятия.

#### Список литературы

1 ГОСТ 12.0.004-2015. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения. – Введ. с 2016-06-09. [электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_205144/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_205144/)

2 Трудовой кодекс Российской Федерации: [федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ: принят Гос. Думой 21 декабря 2001 г.: по состоянию на 29.06.2017]. - М.: Маркетинг, 2017. – 203 с.

3 Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: [федеральный закон от 30.12.2001 № 195-ФЗ: по состоянию на 29.07.2017]. [электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34661/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/)