

УДК 331.452

Лаврентьева Н.В., студент ТБ-221  
Куlessов В.В., старший преподаватель  
Омский государственный технический университет

Lavrenteva N.V., student TB-221  
Kuleshov V.V., Senior Lecturer  
Omsk State Technical University

## СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ И ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА

### MODERN APPROACHES TO EVALUATING THE EFFECTIVENESS OF TRAINING AND TESTING KNOWLEDGE OF OCCUPATIONAL SAFETY REQUIREMENTS

**Аннотация:** в статье рассматривается проблема оценки эффективности обучения и проверки знаний требований охраны труда. Проанализированы существующие подходы к оценке, выявлены их недостатки, в частности, преобладание формальных критериев и ориентация на краткосрочные результаты. Предложена комплексная четырехуровневая модель оценки (по Д. Киркпатрику), адаптированная для целей охраны труда. Модель включает оценку реакции, усвоения знаний, изменения поведения и бизнес-результатов. Разработаны практические методики и инструменты для каждого уровня оценки, включая опросники, кейс-тесты, наблюдение и анализ показателей инцидентности. Обоснована экономическая целесообразность внедрения предлагаемой модели для повышения результативности системы управления охраной труда.

**Ключевые слова:** обучение по охране труда, проверка знаний, оценка эффективности обучения, модель Киркпатрика, безопасное поведение, профессиональные риски, система управления охраной труда.

**Введение.** Согласно статье 214 ТК РФ, работодатель обязан проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда [1]. Обучение и проверка знаний требований охраны труда являются обязательными элементами системы управления охраной труда (СУОТ) любой организации [2], а требования к проведению этих процедур устанавливаются Постановлением Правительства РФ №2464 [3]. Однако зачастую эти процессы носят формальный характер и не приводят к реальному повышению уровня безопасности труда. Ключевой проблемой является отсутствие системного подхода к оценке их эффективности, что не

позволяет управлять качеством обучения и объективно судить о его вкладе в достижение целей организации в области охраны труда. В условиях, когда организации несут значительные затраты на обучение, актуальной задачей становится разработка и внедрение научно обоснованных методов оценки его отдачи.

**Теория.** Традиционная система оценки обучения по охране труда в большинстве российских организаций ограничивается двумя параметрами:

- фактом проведения обучения и проверки знаний (наличие протокола, удостоверения);
- результатами проверки знаний (количество правильных ответов на экзамене).

Данный подход имеет ряд существенных недостатков:

1. Формальность - не оценивается, как полученные знания применяются на практике;
2. Отсутствие оценки поведенческих изменений - не определяется, изменилось ли реальное поведение работника в сторону большей безопасности;
3. Игнорирование бизнес-результатов - не устанавливается связь между обучением и ключевыми показателями эффективности в области охраны труда (снижение травматизма, улучшение условий труда и т.д.);
4. Краткосрочность оценки - знания проверяются непосредственно после обучения, без оценки их сохранности в долгосрочной перспективе.

Для преодоления указанных недостатков предлагается адаптировать для целей охраны труда классическую четырехуровневую модель оценки Дональда Киркпатрика (рис. 1) [4].



Рис. 1 Модель Дональда Киркпатрика  
 Рассмотрим подробнее каждый уровень.

### Уровень 1. Реакция

Цель: Оценить удовлетворенность обучающихся процессом обучения.

Методы: Анкетирование по окончании курса. Вопросы должны касаться не только общего впечатления, но и актуальности содержания, качества материалов, компетентности преподавателя, удобства формата.

Инструменты: Опросники по шкале Лайкерта, позволяющая выразить своё мнение более детализированными ответами; открытые вопросы для сбора предложений.

### Уровень 2. Усвоение

Цель: Оценить, какие знания, навыки и установки были усвоены в результате обучения.

Методы: Тестирование, практические задания, решение ситуационных задач (кейсов). Проверка должна быть не только на момент окончания курса, но и через некоторое время (например, через 3-6 месяцев) для оценки сохранности знаний.

Инструменты: Стандартизованные тесты, симуляторы рабочих ситуаций, устный опрос.

### Уровень 3. Поведение

Цель: Оценить, как изменилось поведение работника на рабочем месте после обучения.

Методы: Наблюдение за работником на рабочем месте, интервью с непосредственным руководителем и коллегами, анализ результатов поведенческих аудитов безопасности.

Инструменты: Чек-листы для наблюдения, структурированные вопросы для руководителей, карты поведенческого аудита.

### Уровень 4. Результаты

Цель: Оценить влияние обучения на ключевые бизнес-показатели организации в области охраны труда.

Методы: Сравнительный анализ показателей до и после обучения.

Инструменты и показатели:

- количество несчастных случаев, микротравм и опасных ситуаций;
- результаты специальной оценки условий труда (динамика классов условий труда);
- количество выявленных нарушений требований охраны труда.;
- показатели использования СИЗ;
- экономические показатели (затраты на компенсации, страховые взносы, простои).

Внедрение четырехуровневой модели требует системного подхода, состоящего из:

- планирования оценки на этапе разработки программы обучения;
- сбора данных;

- анализа и интерпретации. Например, высокие результаты на Уровне 1 и 2 при отсутствии изменений на Уровне 3 свидетельствуют о барьерах для применения знаний на практике (недостаток ресурсов, давление руководителя, несовершенство процессов).

Результаты оценки могут применяться для:

- совершенствования учебных программ;
- индивидуальной работы с сотрудниками, показавшими низкие результаты;
- изменения организационных процессов, мешающих применению безопасных практик;
- обоснования бюджета на обучение перед руководством.

**Результаты и обсуждение.** Предлагаемая четырехуровневая модель позволяет перейти от формальной оценки к управлению эффективностью обучения. Если традиционный подход дает лишь ответ на вопрос «Проведено ли обучение?», то модель Киркпатрика позволяет последовательно ответить на ключевые вопросы: «Было ли обучение качественным?», «Запомнили ли сотрудники информацию?», «Применяют ли они ее на практике?», «Повлияло ли это на безопасность и экономические показатели?».

Внедрение модели также способствует формированию позитивной культуры безопасности, где охрана труда воспринимается не как формальное требование, а как инструмент повышения благополучия персонала.

**Заключение.** Системная оценка на четырех уровнях (реакция, усвоение, поведение, результаты) дает целостное представление о том, как обучение влияет на знания, поведение работников и, в конечном счете, на показатели безопасности в организации. Внедрение данной модели требует дополнительных затрат на сбор и анализ данных, однако ее экономическая целесообразность очевидна, так как она позволяет направлять ресурсы на действительно эффективные обучающие программы, что ведет к снижению производственного травматизма и связанных с ним издержек.

Для подтверждения универсальности модели требуется её апробация в организациях различных отраслей и масштабов.

## Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. От 29.09.2025). – [Электронный ресурс] – Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/4fe318e6d09155659a4381ef26a85e7df9ebcf94/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/4fe318e6d09155659a4381ef26a85e7df9ebcf94/) (дата обращения: 18.10.2025).
2. Приказ Минтруда России от 29.10.2021 №776н « Об утверждении примерного положения о системе управления охраной труда.

[Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_403335/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_403335/) (дата обращения: 18.10.2025).

3. Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 (ред. от 12.06.2024) "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда" [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_405174/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_405174/) (дата обращения: 18.10.2025).
4. Анна Ихельсон. Модель Киркпатрика для оценки эффективности: как её использовать [Электронный ресурс] /А. Ихельсон//Skillbox. – 2024. – 27 марта. – Режим доступа: <https://skillbox.ru/media/corptrain/model-kirkpatricka-dlya-otsenki-effektivnosti-obucheniya-kak-eye-ispolzovat/> (дата обращения: 18.10.2025).

### References

1. The Labor Code of the Russian Federation dated 12/30/2001 No. 197-FZ (ed. Dated 09/29/2025). – [Electronic resource] – Access mode: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/4fe318e6d09155659a4381ef26a85e7df9ebcf94](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/4fe318e6d09155659a4381ef26a85e7df9ebcf94) (date of application: 18.10.2025).
2. Order of the Ministry of Labor of the Russian Federation dated 29.10.2021 No. 776n "On approval of the approximate regulations on the occupational safety management system. [electronic resource]. – Access mode: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_403335](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_403335) (date of access: 18.10.2025).
3. Decree of the Government of the Russian Federation dated 12/24/2021 N 2464 (as amended on 06/12/2024) "On the procedure for occupational safety training and testing knowledge of occupational safety requirements" [Electronic resource]. – Access mode: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_405174](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_405174) (date of access: 18.10.2025).
4. Anna Ihelson. The Kirkpatrick model for performance evaluation: how to use it [Electronic resource] / A. Ihelson//Skillbox. – 2024. – March 27. – Access mode: <https://skillbox.ru/media/corptrain/model-kirkpatricka-dlya-otsenki-effektivnosti-obucheniya-kak-eye-ispolzovat> (date of access: 18.10.2025).