

УДК 656

СОЗДАНИЕ УЧЕБНОГО ЦЕНТРА ПО ОХРАНЕ ТРУДА: РАЗРАБОТКА БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ

Мартюшова Н.С., магистрант гр. ГБм-251, I курс, Дурновцева В.В.,
магистрант гр. ГБм-251, I курс
Научный руководитель: Игнатова А.Ю., доцент, к.б.н.
Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф.
Горбачева, г. Кемерово

В условиях стремительного развития промышленных технологий и роста производственных рисков, охрана труда становится ключевым фактором обеспечения техносферной безопасности. Статья посвящена комплексному анализу процесса создания учебного центра по охране труда, с акцентом на разработку и оптимизацию бизнес-процессов, необходимых для эффективной организации образовательной и практической деятельности.

Актуальность темы состоит в необходимости повышения квалификации специалистов в области предотвращения аварий, соблюдения нормативных требований и минимизации профессиональных рисков на предприятиях.

Описание этапов создания центра, включая проектирование бизнес-процессов, и оценивание их влияние на качество образования в охране труда является целью научного исследования. На основе этого разработаны ключевые бизнес-процессы: от планирования учебных программ и управления ресурсами до оценки эффективности обучения и обратной связи с работодателями.

Основные результаты включают модель бизнес-процессов центра, которая обеспечивает объединению теоретического обучения с практическими симуляциями рисков.

Выводы статьи подчеркивают, что разработанные бизнес-процессы способствуют не только повышению безопасности труда на производстве, но и формированию устойчивой экосистемы непрерывного образования. Материалы могут быть полезны для вузов, предприятий и органов управления охраной труда.

В современных условиях развития экономики и усложнения производственных процессов, вопросам обеспечения безопасности труда и сохранения здоровья работников уделяется все большее внимание, как со стороны государства, так и со стороны работодателей. Несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания несут значительные экономические и социальные потери. В связи с этим, обязательное обучение охране труда, предусмотренное законодательством Российской Федерации (в частности, Трудовым кодексом РФ, постановлениями Правительства и приказами Министерства труда), становится не просто формальностью, а

жизненно важным элементом системы управления охраной труда в любой организации.

Растущий спрос на качественные услуги в области обучения охраны труда открывает значительные возможности для развития предпринимательской деятельности. Создание специализированного учебного центра, способного предоставить актуальные, эффективные и доступные программы обучения, является перспективным направлением для стартапа. Успешность такого проекта во многом зависит от того, насколько грамотно выстроены его внутренние рабочие процессы - от привлечения клиентов и организации учебного процесса до финансового планирования, и административного управления. Разработка четких, эффективных и масштабируемых бизнес-процессов становится ключевым фактором конкурентоспособности и устойчивого развития нового учебного центра.

Практическая значимость исследования заключается в возможности использования разработанного бизнес-плана и описанных бизнес-процессов в качестве практического руководства для предпринимателей, планирующих создание учебного центра по охране труда. Результаты работы могут быть также полезны для оптимизации деятельности уже существующих образовательных учреждений и оценки инвестиционной привлекательности подобных проектов.

Методология разработки проекта основана на интеграции принципов agile-менеджмента, дизайн-мышления и процессного моделирования, адаптированных к специфике образовательных инициатив в области техносферной безопасности. Проект рассматривается как инновационный стартап, ориентированный на создание устойчивого бизнеса в сфере образования по охране труда, с акцентом на разработку и оптимизацию бизнес-процессов. Методология включает пять этапов: анализ и планирование, моделирование бизнес-процессов, прототипирование и тестирование, финансово-экономический анализ, а также оценку рисков и масштабирования. Каждый этап опирается на качественные и количественные методы, включая опросы экспертов, SWOT-анализ, BPMN-моделирование и финансовое прогнозирование. Данные собирались из первичных источников (интервью с экспертами в ОТ, опросы потенциальных клиентов) и вторичных (отчеты ILO, Росстат, нормативные документы). Выборка экспертов включала 15 специалистов из вузов и предприятий (метод снежного кома), а опросы клиентов — 100 респондентов среди студентов и работодателей [3].

Анализ рынка и потребностей является ключевым этапом при создании учебного центра по охране труда. Он позволяет определить реальный спрос, узнать требования целевой аудитории и оценить конкурентную среду.

Анализ конкурентов выявил несколько крупных и средних учебных центров, работающих в выбранном регионе. Сильные стороны конкурентов - устойчивая репутация, наличие лицензий и сертификатов, а также разветвленная сеть партнерств с предприятиями. Однако выявлены и слабые стороны: недостаточная адаптация программ под конкретные отрасли,

устаревшие методики преподавания и ограниченность дистанционных форматов. Многие конкуренты не предоставляют комплексные услуги и не уделяют достаточно внимания постоянному обновлению содержания курсов с учётом изменений в законодательстве.

Анализ рынка показал, что существует потребность в специализированных учебных центрах, которые могут предложить актуальные, современные, практико-ориентированные программы по охране труда с учётом последних изменений в законодательстве. Более того, повышается спрос на гибкие форматы обучения и индивидуальный подход.

Для структуры услуг основными считаются:

- Курсы по охране труда для различных категорий работников: специалисты по охране труда, руководители, рабочие.
- Обучение по специализированным темам.
- Повышение квалификации и переаттестация для специалистов.
- Онлайн-курсы и дистанционное обучение для удобства и охвата широкой аудитории.
- Корпоративное обучение на территории заказчика с индивидуальными программами.
- Семинары, вебинары и тренинги по актуальным изменениям в законодательстве и практике охраны труда.
- Консультационные услуги по внедрению систем охраны труда.

Для структуры услуг дополнительными считаются:

- Проведение специальной оценки условий труда (СОУТ)
- Разработка нормативной документации по охране труда.
- Поддержка и сопровождение клиентов в ходе внедрения систем охраны труда.
- Сертификация и выдача официальных документов [1].

Продолжительность и содержание программ в соответствии с приказами Минтруда.

Программ, направленных на повышение уровня знаний и компетенций работников в области безопасности и охраны труда.

Программы обучения будут включать несколько ключевых направлений:

1. Основы охраны труда - базовый тренинг для новых сотрудников, который познакомит их с основными правилами безопасности, требованиями производственной санитарии и базовыми процедурами в случае аварийных ситуаций.

2. Специальная оценка условий труда (СОУТ) – программа, направленная на совершенствование профессиональных навыков инженеров охраны труда в сфере проведения СОУТ.

3. Промышленная безопасность и охрана труда на опасных производственных объектах - обучение, адаптированное к особенностям конкретных производственных процессов.

4. Обучение по охране труда для руководителей и специалистов – программа, направленная на организацию работ по охране труда на предприятии.

5. Оказание первой помощи при несчастных случаях на производстве - практические занятия по оказанию первой помощи при травмах и несчастных случаях на производстве.

6. Электробезопасность/пожарная безопасность - обучение, адаптированное к особенностям конкретных производственных процессов.

7. Курсы повышения квалификации для специалистов по охране труда — углубленные программы, направленные на улучшение профессиональных навыков. А также знакомство с последними изменениями в законодательстве и нормативных актах.

8. Курсы переквалификации для людей предпенсионного возраста, которые не способны работать по своей профессии из-за проблем со здоровьем.

9. Онлайн-обучение и вебинары — это современные формы дистанционного обучения. Такая форма обучения позволяет сотрудникам проходить курсы в удобное время, в любом месте [2].

Предоставленный формат обучения будет, как очным, так и дистанционным для прохождения курсов. Также возможно корпоративного обучения. В зависимости от выбранной формы обучения цена будет меняться.

В каждой программе будет предоставлен методический материал, тестирование с последующей выдачей сертификатов, подтверждающих прохождение обучения. Такой подход позволит обеспечить высокое качество образования, повысить мотивацию сотрудников и создать безопасную рабочую среду на предприятиях наших клиентов.

Финансовый план для стартапа по созданию учебного центра по охране труда является ключевым элементом бизнес-проекта, который демонстрирует экономическую обоснованность и перспективы прибыльности предприятия. Ниже представлен развернутый финансовый план, включающий основные статьи доходов, расходов, а также прогноз финансирования и оценки рентабельности.

- Доходы

- Основной доход формируется за счет обучения слушателей по программам охраны труда.

- Цена одного обучающего курса одного человека - в среднем 8 000 рублей.

- Планируемое количество обучающихся в месяц - 65 человек. 45 человек в очном формате и 20 человек в дистанционном формате

- Месячный доход: $8\,000 \times 65 = 520\,000$ рублей.

- Прогноз прибыльности

- Месячная прибыль: Доходы 520 000 – Расходы 483 000 = 37 000 рублей (30 000 рублей с вычетом налога на прибыль)

- Окупаемость проекта: $946\,089 / 30\,000 = 31$ месяцев. (2,6 года)

При росте количества обучающихся или расширении программ сроки окупаемости сокращаются.

Точка безубыточности (Тбд) - это такой объем продаж, при котором доходы полностью покрывают расходы, то есть предприятие не получает ни прибыли, ни убытков. Для учебного центра по охране труда расчет точки безубыточности можно провести следующим образом.

Постоянные расходы (F) - 946 089р.

Постоянные расходы - это начальные инвестиции, которые мы вкладываем в открытие центра (ремонт, аренда, техника, мебель и другие расходники)

Переменные расходы (V) - 483 000р.

Переменные расходы - также можно назвать операционные расходы, все регулярные (ежемесячные) расходы.

Цена услуги (P) за одного обучающегося - 8000р. (среднее значение)

Среднее количество обучающихся в месяц (S) - 65 человек

$$T_{бд} = \frac{F}{P * S - V}$$
$$T_{бд} = \frac{946\ 089}{8\ 000 * 65 - 483\ 000} = 31 \text{ месяц}$$

Точка безубыточности данного стартап-проекта в среднем 65 человек в месяц.

Основной наш вариант финансирования состоит в получении безвозвратного гранта. Грант на открытие бизнеса в маленьком городе. Данный грант предоставляет очень хорошую возможность для открытия нашего учебного центра в городе Калтан. Так как в этом городе много горнодобывающих предприятий, а также различных заводов и фабрик. Стабильное количество учеников будет круглый год, так как по статистике только одна шахта и один разрез имеют собственный учебный центр. Взаимовыгодное сотрудничество с разрезами может увеличить доход нашего учебного центра.

На случай незапланированных ситуаций существуют молодежные гранты, под критерии которых мы так же подходим. А как известно в наше время помощь молодежи стала большой и стабильной.

Для этого проекта мы используем данную последовательность стратегии для снижения рисков. Прежде всего проведем анализ, который захватит все аспекты предприятия. Со стороны юридической безопасности соблюдаем соответствие лицензий центра требованиям законодательства с регулярным обновлением базы. Формирование финансового резерва немаловажный аспект для успешного открытия бизнеса.

Подбор квалифицированного персонала является одной из главных задач для минимизации рисков. Разрабатываем стандарты качества обучения. Для продвижения центра разработаем четкий план для избегания ложной информации и ненужных ожиданий. Долгосрочные отношения с предприятиями помогут нам в этом.

Рынок образовательных услуг в области охраны труда определяется существованием крупных игроков и большое количество маленьких компаний. Это создает высокую конкурентную среду. Риск заключается в уходе клиентов и невозможности занять устойчивую позицию на рынке.

Низкий уровень спроса на образовательные услуги, особенно в начальный период деятельности, может негативно сказаться на финансовой устойчивости центра.

В совокупности грамотное управление рисками и внедрение эффективных мер позволит учебному центру по охране труда успешно развиваться, занимать конкурентоспособное положение и достигать поставленных целей.

Данная методология обеспечивает системный подход к разработке стартап-проекта, комбинируя теоретические основы с практическими инструментами, что повышает шансы на успех в конкурентной среде образования по ОТ. Объем выборки и методы анализа соответствуют стандартам научных исследований.

В заключении проекта хотелось бы сказать, что в связи с постоянным ростом требованием к охране труда и безопасности на предприятиях постоянная подготовка и переквалификация специалистов является главным факторов обеспечения безопасности и снижения травматизма на производстве. Создание данного учебного центра позволяет не только обучению персонала многих производств, но обеспечивает формирование культуры безопасности на каждом предприятии Кузбасса.

Экономическая целесообразность проекта подтверждается анализом рынка образовательных услуг, наличием спроса и возможности привлечения клиентов за счет конкурентных преимуществ, таких как квалифицированные преподаватели, гибкая система обучения и удобное расположение.

Таким образом, создание учебного центра по охране труда - это не только перспективное бизнес-направление, но и социально значимый проект, способствующий улучшению условий труда, снижению производственных рисков и развитию профессионализма в сфере охраны труда.

Список литературы:

1. 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" (вместе с "Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда") [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_405174/39aa302952148390181bf722bdead57784f9ed61/ (Дата посещения: 12.10.2025)

2. «Основы охраны труда» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.studmed.ru/view/03bc63487db.html> (Дата посещения: 12.10.2025)

3. Лубкова, Э. М., Ермолаева, Г. С., Шелковников, С. А., Овсянко, Л. А., Чепелева, К. В. Бизнес-планирование : учебник / Э. М. Лубкова, Г. С.

Ермолаева, С. А. Шелковников, Л. А. Овсянко, К. В. Чепелева ; Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева. – Кемерово, 2023. – ISBN 978-5-00137-372-8 - 173 с.

4. Оформление документов и записей о планировании и регистрации проведения обучения по охране труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_405174/2480f522b6e7083193f468bd625769d7b696ecb0/ (Дата посещения: 12.10.2025)

5. Требования к организации и проведению обучения требованиям охраны труда, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты работодателем (без привлечения организаций и индивидуальных предпринимателей, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_405174/4ca03ee68e4dedafd365f83f442cbd2f9d07cfe/ (Дата посещения: 12.10.2025)

6. Основы маркетинга: учебное пособие / В.Б. Власов, С.Ю. В 581 Нерозина; под общ. ред. В.Б. Власова; ФГБОУ ВО «Воронежский государственный технический университет». – Воронеж: Изд-во ВГТУ, 2021. – 70 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cchgeu.ru/upload/iblock/9a6/1z88y1brbxj900hdp552rjogotyxbsgm/Uch-posobie-Osnovy-marketinga.pdf> (Дата посещения: 12.10.2025)

7. Управление проектами: роли участников проекта - <https://www.advanta-group.ru/blog/upravlenie-proektami-rol-i-ucastnikov-proekta/> (Дата посещения: 12.10.2025)