

О. В. Усикова^{1,2,3}, В. Л. Арютина¹*

Профессиональная компетентность специалиста в области охраны труда и ее влияние на состояние безопасности труда работников организации

¹Сибирский государственный университет геосистем и технологий, г. Новосибирск, Российская Федерация

²Новосибирский государственный технический университет, г. Новосибирск, Российская Федерация

³ООО «Клинский институт охраны и условий труда»

*e-mail: o.v.usikova@yandex.ru

Аннотация. В статье рассматривается влияние уровня компетентности специалистов в области охраны труда на процесс управления охраной труда и ее состояние в целом. А также изучается связь между уровнем подготовки специалистов и эффективностью мероприятий по обеспечению безопасности на рабочем месте. Авторами обобщены факторы, обуславливающие уровень компетентности специалистов по охране труда. Кроме того, рассмотрены пути повышения профессиональной компетентности специалистов в области охраны труда и их влияние на уровень безопасности и здоровья работников в организации. Для повышения уровня безопасности труда в организациях рекомендуется вкладывать средства в обучение, переподготовку и профессиональное развитие специалистов по охране труда, а также уделять большое внимание вопросам безопасности труда при наборе нового персонала и регулярно проводить анализ эффективности принимаемых мер и принятых решений.

Ключевые слова: специалист по охране труда, профессиональные компетенции, организация, безопасные условия труда, охрана труда

О. В. Usikova^{1,2,3}, V. L. Aryutina¹*

Professional competence of a specialist in the field of occupational safety and its impact on the state of occupational safety of the organization's employees

¹Siberian State University of Geosystems and Technologies, Novosibirsk, Russian Federation

²Novosibirsk State Technical University, Novosibirsk, Russian Federation

³LLC «Klin Institute of Labor Protection and Conditions»

*e-mail: o.v.usikova@yandex.ru

Abstract. The article considers the influence of the level of competence of specialists in the field of labor protection on the process of labor protection management and its state in general. And also the relationship between the level of training of specialists and the effectiveness of measures to ensure safety at workplace is studied. The authors summarized the factors that determine the level of competence of occupational safety specialists. In addition, the ways to improve the professional competence of occupational safety specialists and their impact on the level of safety and health of workers in the organization are considered. To improve the level of occupational safety in organizations, it is recommended to invest in training, retraining and professional development of occupational safety specialists, as well as to pay great attention to occupational safety issues when recruiting new personnel and regularly analyze the effectiveness of measures taken and decisions made.

Keywords: occupational safety specialist, professional competencies, organization, safe working conditions, occupational health and safety

Введение

В настоящее время влияние уровня профессиональной компетентности специалистов в области охраны труда на состояние системы управления охраной труда в России является значимым фактором, обеспечивающим экономическую эффективность и социальную стабильность организаций. Компетентные специалисты способны осуществлять полный контроль над состоянием охраны труда, а также разрабатывать и внедрять проактивные меры по предотвращению производственных травм и профессиональных заболеваний. С их помощью организация может создать безопасные и здоровые условия труда для своих сотрудников, что, в свою очередь, с большой вероятностью приведет к улучшению ее операционной и функциональной производительности и снижению риска возникновения производственных аварий. В этой связи важно обеспечивать соответствующий уровень профессиональной компетентности специалистов по охране труда для поддержания безопасности и здоровья работников в организации. Исследование и оценка влияния уровня профессионализма специалистов в области охраны труда на эффективность системы управления охраной труда в организации, как раз и являются целью данной работы.

Для исследования, использовались такие методы, как анализ и синтез информации, аксиоматический: профессиональная компетентность специалистов в области охраны труда является ключевым фактором для обеспечения безопасности на рабочем месте.

Факторы, влияющие на уровень профессиональной компетентности специалистов в области охраны труда

Профессиональная компетентность специалистов охраны труда (СОТ) – это не только знание законодательства и нормативов в области безопасности труда, но и способность адаптировать их к конкретным условиям и особенностям деятельности организации.

Практические исследования (анализ документации по охране труда в организации, наблюдение за условиями труда на предприятии) Е.Г. Сминовой, В.С. Сердюк, Е.В. Бакико и других [1, 7, 8], проведенные в организациях различных видов экономической деятельности, показали, что качественная профессиональная подготовка специалистов по охране труда действительно оказывает влияние на повышение уровня охраны труда в организации. Рассмотрим, в свою очередь, что влияет на саму компетентность специалистов по охране труда на современном этапе развития общества и экономики.

Факторы, влияющие на уровень профессиональной компетентности специалистов в области охраны труда и обуславливающие влияние на состояние охраны труда в организации:

1. *Недостаточное обучение и повышение квалификации:* многие организации могут сталкиваться с проблемой, когда специалисты по охране труда не по-

лучают полноценного обучения или не имеют возможности регулярно повышать свою квалификацию. Это может привести к устареванию знаний и неспособности эффективно реагировать на новые изменения в рабочей среде. Подготовка специалистов по охране труда в вузах обычно осуществляется в рамках специальных программ и курсов, включающих теоретические и практические занятия, направленные на ознакомление с законодательством, стандартами и методами обеспечения безопасности труда. В учебных центрах проводится переподготовка специалистов, уже имеющих опыт работы в любой области экономической деятельности. Программы переподготовки обычно ориентированы на конкретные профессиональные потребности, а также учитывают последние изменения в законодательстве и тенденции в области охраны труда. Занятия в учебных центрах могут быть более интенсивными и фокусироваться на практических аспектах деятельности специалистов по охране труда. Однако качество образовательных услуг, предоставляемых учебными центрами, в последнее время вызывает большие сомнения и опасения. В связи с системой тендерных торгов на торговых площадках появляются предложения по обучению за крайне низкую стоимость, что совершенно не соответствует трудозатратам на разработку качественного учебного материала.

Кроме того, В.С. Сердюк, И.В. Ушаковым в ходе многолетних практических исследований была установлена взаимосвязь между коэффициентом частоты несчастных случаев и уровнем профессионального образования СОТов [8]: чем выше уровень квалификации, тем ниже коэффициент частоты травматизма. Еще одним отрицательным моментом является отсутствие единого курса повышения квалификации СОТов, который бы позволил действительно повысить уровень базовых знаний и расширить практические умения перед тем, как проходить тестирование в ЕИСОТ. Данное тестирование как раз и предназначено для повышения уровня компетентности специалистов по охране труда, но, с методической точки зрения, вопросы в тестировании построены не совсем корректно. В итоге данное тестирование превратилось в стрессовый фактор для специалистов по охране труда и еще одним аспектом в чаше весов против работы по данной специальности.

2. Недостаточная финансовая поддержка: организации, сталкивающиеся с финансовыми трудностями, могут сокращать бюджеты на обучение и развитие персонала, включая специалистов по охране труда. Это может привести к снижению уровня профессиональной компетентности и, как следствие, к неэффективному управлению охраной труда.

3. Несоответствие нормативных требований требованиям локальных актов организации: в некоторых случаях специалисты по охране труда могут сталкиваться с проблемой несоответствия трудового законодательства реальным условиям работы в организации. Это может быть вызвано неполным пониманием или неверной интерпретацией требований высшим руководством, что может повлечь за собой недостаточную эффективность системы управления охраной труда. В данной ситуации специалист, подстраиваясь под мнение работодателя, пренебрегая требованиями законодательства, теряет базовые навыки и

основную цель своей деятельности – сохранение жизни и здоровья работников. Таким образом, специалист «плывет по течению реки, даже если оно приведет к обрыву».

4. Недостаток вовлеченности руководства: эффективность деятельности СОТов может быть ограничена, если руководство организации не проявляет достаточного интереса к вопросам безопасности труда. Без поддержки и понимания со стороны высшего руководства (высокого уровня приверженности и лидерства в охране труда, культуры безопасности) [10] уровень профессиональной компетентности специалистов может быть недооценен [1, 3]. Следовательно, и желание развивать проактивные трудовоохранные мероприятия будет потеряно.

5. Недостаточный уровень коммуникативного общения: отсутствие эффективных навыков коммуникации не позволяет специалистам развить нужный уровень доверия и приверженности охране труда в рабочем коллективе. Наличие доверия, уважения к СОТу оказывает существенное влияние на соблюдение требований безопасности работниками [9].

6. Недостаточность теоретических знаний и практических навыков в области социально-экономического обоснования трудовоохранных мероприятий: в профессиональном стандарте «Специалист в области охраны труда» отсутствуют трудовые функции, связанные с экономическим обоснованием трудовоохранных мероприятий, следовательно, оперируя стандартом и ФГОС 3+ «Техноферная безопасность» выпускающие кафедры самостоятельно разрабатывают учебные планы, которые зачастую не содержат дисциплин, способных закрыть данный пробел у будущих специалистов. В учебных центрах практически нет такого рода курсов повышения квалификации. На практике же при проведении опросов выявляется низкий уровень компетентности специалистов в данных вопросах. Следовательно, СОТы не могут обосновать финансирование нужных трудовоохранных мероприятий, что приводит к их невыполнению законодательных требований [4].

7. Отсутствие мотивации к развитию и совершенствованию профессиональных навыков: пренебрежительное отношение к СОТу со стороны руководства, что довольно часто встречается в организациях, играет демотивирующую роль в развитии и совершенствовании компетентности. Такое же влияние оказывает низкий или заниженный уровень оплаты труда и стремление нагрузить специалиста побочными трудовыми функциями (экологическая и пожарная безопасность).

Пути повышения профессиональной компетентности специалистов по охране труда

Решение проблем, вытекающих под воздействием перечисленных факторов, требует системного подхода, включающего в себя финансовую поддержку, регулярное обучение персонала, внедрение инноваций и активное вовлечение руководства в решение вопросов охраны труда.

Авторами предложены пути решения обозначенных проблем:

1. Недостаточная квалификация специалистов по охране труда: создание качественных программ профессиональной переподготовки по охране труда, обеспечение доступа к актуальным образовательным материалам и методикам, участие в профессиональных конференциях и тренингах для повышения квалификации, а также регулярное обновление и адаптация учебных программ к современным требованиям в области безопасности труда. Кроме того, необходимо разработать единый качественный курс повышения квалификации на государственном уровне с обязательным прохождением перед тестированием в ЕИСОТ.

2. Отсутствие мотивации у специалистов: создание эффективной системы мотивации, включающей материальные и нематериальные стимулы; обеспечение вовлеченности специалистов в принятие управленческих тактических и стратегических решений, связанных с охраной труда [2, 5].

3. Неэффективное взаимодействие между специалистами и руководством: разработка и внедрение коммуникационных стратегий и планов взаимодействия; организация регулярных совещаний и встреч для обсуждения вопросов охраны труда и обмена опытом. Внедрение инструмента «контакт по безопасности», развитие культуры безопасности труда по инициативе самого СОТа.

4. Недостаток информации о новых технологиях и методиках в области охраны труда: постоянное обновление информационных ресурсов и баз данных, доступ к которым имеют специалисты; проведение обучающих семинаров, вебинаров, мастер-классов и других мероприятий для обмена опытом и знаниями между специалистами [6].

5. Недостаточный уровень коммуникативного общения можно исключить посредством развития электронной информационной среды (чат-боты и иные месенджеры), а также в рамках проведения тренинговых мероприятий на улучшение коммуникативных связей, например, в рамках дня охраны труда.

6. Самосовершенствование в области экономики охраны труда, прохождения дополнительных обучающих курсов. Вузам и учебным центрам необходимо уделять внимание данным вопросам и включать в программы обучения будущих специалистов по охране труда.

Заключение

Таким образом, уровень профессиональной подготовки специалистов по охране труда оказывает прямое влияние на состояние охраны труда в организации. Высокая компетентность специалистов способствует повышению эффективности мероприятий по обеспечению безопасности на рабочем месте и снижению риска возникновения несчастных случаев. Для улучшения охраны труда в организации рекомендуется инвестировать в образование, повышение квалификации и профессиональное развитие специалистов охраны труда, а также уделять большее внимание вопросам охраны труда при наборе персонала и регулярно проводить анализ эффективности принимаемых решений и реализуемых мероприятий.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Бакико Е. В. О приоритетных компетенциях специалистов служб по охране труда / Е. В. Бакико, А. А. Брацук. – Текст: непосредственный // Молодой ученый, 2016. –84 с.
2. Брусенцов С. Г. Роль охраны труда на производстве / С.Г. Брусенцов. – Текст: непосредственный // Научно-методический электронный журнал «Концепт», 2015. –85 с.
3. Вахидова Л. В., Габитова Э. М. Структура транспрофессиональных компетенций специалистов среднего звена // МНИЖ. – 2016. – №2-4 (44). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/struktura-transprofessionalnyh-kompetentsiy-spetsialistov-srednego-zvena>
4. Зрелость руководителя и уровень культуры безопасности в организации // <https://xn---htb4abcdvy.xn--plai/articles/zrelost-rukovoditelja-i-uroven-kultury-bezopasnosti-v-organizats>
5. Иванов В. В. Охрана труда и профессиональная компетентность: тенденции развития / В.В. Иванов. – Текст: непосредственный // Научно-методический электронный журнал «Белон», 2013.– 41 с.
6. Москвина М. С. Профессиональная компетентность специалистов охраны труда: ключевые аспекты и влияние на организацию / М.С. Москвина. – Текст: непосредственный // Научно-методический электронный журнал «Социально-трудовые исследования», 2019. – 20 с.
7. Сминова Е. Г. Роль профессиональных компетенций в охране труда на производстве / Е.Г. Смирнова. – Текст: непосредственный // Научно-методический электронный журнал «Охрана труда», 2016. – 17 с.
8. Сердюк В. С., Ушаков И. В. С чистого листа. Влияние уровня компетентности специалистов по охране труда на условия, охрану и безопасность труда в организации // Безопасность и охрана труда. – 2012. – №2. – С. 45-51.
9. Bakiko E.V., Fadeeva V.V., Serdyuk V.S. Organizational and economic aspect of labor protection specialist professional competence formation // Omsk Scientific Bulletin Series Society History Modernity, 2020.
10. Occupational safety and health: fundamental principles and philosophies / Charles D. Reese. Description: Boca Raton: Taylor & Francis, a CRC title, part of the Taylor & Francis imprint, a member of the Taylor & Francis Group, the academic division of T&F Informa, plc, 2017. – p. 403.

© О. В. Усикова, В. Л. Арютина, 2024