

МЕТОД ПОВЕДІНКОВОГО АУДИТУ БЕЗПЕКИ В КОМПАНІЯХ ПАЛИВНО-ЕНЕРГЕТИЧНОГО КОМПЛЕКСУ ЯК СПОСІБ ЗНИЖЕННЯ НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ НА ВИРОБНИЦТВІ

Карпенко М., Чарняк О., студ. (гр. ЕК-41, ФЕА КПІ ім. Ігоря Сікорського)

У статутних документи багатьох компаній паливно-енергетичного комплексу (далі ПЕК) України, приділено велику увагу щодо створення безпечного середовища. Це спричинено і вимогами часу, і економічними чинниками. Нині законодавством багатьох країн передбачена відповідальність різного рівня за недотримання норм з охорони праці. В Україні основним регламентуючим документом цього напрямку є Закон «Про Охорону праці» [1], де підтверджено право на належні, безпечні та здорові умови праці, закріплене у статті 43 Конституції України. Не слід також забувати про витрати через зупинку виробничого процесу, час на відновлення дієздатності персоналу, пошук та підготовку нових виконавців. Усе це призвело до більш детального аналізу причин виробничого травматизму, в тому числі в ПЕК.

Мета статті – розробка способу адаптування метод поведінкового аудиту безпеки до умов праці в компаніях паливно-енергетичного комплексу України з метою зниження нещасних випадків на виробництві.

До України на початку 2000-х років почали доходити найбільш популярні в світі теорії запобігання нещасним випадкам. Основою усіх цих досліджень вважається піраміда травматизму Герберта Хенріха. На її базі створено теорії піраміди травматизму компанії “Сопосо Phillips Marine” та Франка Берда. Остання з них є найбільш розповсюдженою на теренах України. Її можна зобразити як схему 1–10–30–600, яка передбачає таку послідовність: 1 – це важка травма на виробництві; 10 – це незначні травми, які потребують тільки першої допомоги; 30 – це випадки пошкодження майна; 600 – це потенційно небезпечні випадки, які визначають у ході атестації робочих місць або під час приватних бесід з працівниками. Хоча останнім часом вчені та інженери приходять до висновку, що між тяжкими та незначними травмами немає прямої та однозначної кореляції [2], отримання точної інформації про виробничий процес або інцидент залишається важливим завданням керуючих органів. Консалтингова компанія «DUPON» підрахувала, що 96 % нещасних випадків на виробництві спричинено помилковими діями працівників, а решта 4 % – зовнішніми факторами або недосконалістю устаткування. Тому найбільш ефективним заходом є постійна робота з кадрами. Спершу необхідно організувати професійний відбір спеціалістів підприємства, в даному випадку ПЕК. Організаційно відбір може складатися з таких етапів: утворення організаційної групи експертів-аналітиків, постановка завдання, вибір шкали оцінювання та методу проведення відбору, утворення експертної групи, проведення опитування та отримання результатів, статистична обробка результатів та формування єдиної експертної думки, з подальшим аналізом

результатів [3]. Такий підхід до відбору дозволить підвищити готовність персоналу до виконання своїх обов'язків.

Наступним кроком стає ефективна організація охорони праці. Одним з механізмів більш якісного проведення цих заходів є поведінковий аудит безпеки (далі ПАБ). ПАБ – це спостереження за працівником та його робочим місцем у процесі виконання виробничого завдання та організація бесіди між ним та аудитором для виявлення позитивних і негативних особливостей людини, яку перевіряють. Процес аудиту можна представити схемою (рис. 1).



Рис. 1. Структурна схема ПАБ

Аудитор – це фахівець, котрий володіє знаннями зі спостереження, спілкування та порядку заповнення звіту. У великих компаніях такі завдання покладають на спеціально підготовлених тренерів. Процес аудиту залежно від виробництва та ділянки займатиме 20...40 хвилин без урахування часу на оформлення звіту та оцінки результатів.

Цей метод є ефективним, тому що намагається мінімізувати вплив негативних факторів психології людини, а також сприяє формуванню цілісного колективу, в якому одна з головних цінностей – здоров'я та безпека персоналу. Аудит починається зі спостереження за працівником (1). Для досягнення мети слід сконцентруватися на таких етапах: реакція працівника на появу аудитора, положення працівника на робочому місці, використання засобів індивідуального захисту, стан інструментів та обладнання, виконання інструкцій, правил та процедур. Зазвичай акценти під час спостереження класифікують за трьома типами: безпечна \ небезпечна поведінка та безпечні / небезпечні умови. Наступним кроком буде безпечна зупинка роботи. Для цього необхідно потрапити у поле зору працівника у зручний момент і дати йому зрозуміти, що варто поспілкуватися (2). Початок розмови слід присвятити похвалі, щоб отримати довіру. В жодному випадку не слід перетворювати обговорення в монолог і повчання. Одна з можливих тем – це завдання на впровадження безпечних способів роботи (3). Навіть якщо працівник допускає явні помилки не слід акцентувати на цьому увагу, а досягти консенсусу у виявленні потенційних наслідків (3а). Важливим є намагання якнайбільше залучити співробітника до діалогу і почути від нього інформацію про ризики та можливості їхнього уникнення, бо це дасть більший ефект з точки зору психології особистості (3б). Якщо людина сама робить правильні висновки про небезпеку, то інтуїтивно буде згодна впроваджувати безпечні методи роботи. (3в).

Зайвим не буде отримати від опитаного інформацію щодо інших питань безпеки, проведення тренінгів, власний досвід експлуатації обладнання, засобів індивідуального захисту чи роботи на ділянці. Це дасть потрібний досвід для подальшого вдосконалення охорони праці (4).

Щира подяка сприятиме покращенню мікроклімату в колективі та підвищить довіру до аудитора для більш ефективної подальшої роботи (5).

За даними відділу охорони праці Дніпровського ПЕС 2015 року на підприємстві проведено 49 985 ПАБ з них 6 300 щодо небезпечної поведінки, що на 39 % більш ніж за аналогічний період 2014 року, і 23 з працівниками, котрі працюють у шкідливих умовах. Таке зростання зафіксованих помилкових дій свідчить про покращення уважності керівників до небезпечної поведінки, що дає можливість удосконалити процес охорони праці в майбутньому.

Висновки і пропозиції. Оцінивши ситуацію в галузі загалом, можна зробити висновок, що в багатьох організаціях охорона праці зводиться до заповнення журналів, інструктажів та у разі виникнення нещасного випадку, пошуку винних та їх покарання, що жодним чином не впливає на загальну тенденцію і не уможливлює потрапляння в небезпечні ситуації у подальшому.

Саме для вдосконалення процесу охорони праці розроблено метод поведінкового аудиту безпеки. Він дозволяє враховувати думки працівників, вдосконалювати процес на робочих місцях та здійснювати роботу з персоналом на новому рівні з урахуванням психологічної складової роботи в колективі.

Науковий керівник: Третьякова Л.Д., д.т.н. проф. (каф. ОПЦБ КПІ ім. Ігоря Сікорського)

Література

1. Закон України. Про Охорону праці від 14 жовтня 1992 р. № 254к/96 // Відомості Верховної Ради України. – 1992.
2. Гордєєва М. А. Поведенческий аудит безопасности [Електронний ресурс] / А.Г. Гордєєва. – 2014. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.unitalm.ru/blog/povedencheskij-audit-bezopasnosti/>.
3. Павлова Н. М. Профессиональный отбор специалистов предприятий топливно-энергетического комплекса : дис. канд. техн. наук : 05.26.01. – Москва, 2015. – 156 с.
4. Богданова О. В. Проблеми використання теорії піраміди травматизму для запобігання нещасним випадкам на виробництві / О. В. Богданова // Проблеми охорони праці в Україні. – 2015. – Вип. 29. – С. 36–47.