

ФОРМУВАННЯ ГРУП КОМПЕТЕНЦІЙ ФАХІВЦІВ З БЕЗПЕКИ ПРАЦІ ДЛЯ МОДЕЛІ ОЦІНКИ РІВНЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ

*Володченко Н. В., канд. техн. наук, доц., Накемій О. К., ст. викладач
(каф. ЕіЕД Технічний університет «Метінвест Політехніка»)*

Анотація. Оцінка рівня професійних компетенцій фахівців з безпеки праці є складовою спрямованою на визначення сильних і слабких сторін підприємства, як елемент побудови позитивної культури безпеки та ефективної системи безпеки праці підприємства. В свою чергу, високий рівень організації системи безпеки праці сприяє зниженню виробничого травматизму та професійних захворювань, покращенню умов праці працівників.

Ключові слова: компетенції, безпека, безпека праці, фахівець.

Abstract. Assessment of the level of professional competencies of occupational safety specialists is a component aimed at identifying the strengths and weaknesses of the enterprise, as an element of building a positive safety culture and an effective system of occupational safety. In turn, the high level of organization of the occupational safety system helps to reduce of occupational injuries and diseases, improve working conditions.

Keywords: competence, safety, labour protection, specialist.

Вступ. Збереження здоров'я працівників, шляхом створення здорових і безпечних умов праці – основна вимога сучасного суспільства. На будь-якому підприємстві створюються структурні підрозділи, які слідкують за безпекою технологій, процесів, обладнання, матеріалів і умов праці. Наразі така концепція, охоплює дуже багато аспектів і факторів. Культура її полягає у забезпеченні прийнятних умов роботи, а також у створенні та дотриманні безпеки праці.

Аналіз стану питання. Кожне підприємство намагається досягти високих результатів економічної діяльності. Досягнення цих показників може бути реалізовано лише шляхом чіткої і збалансованої діяльності усіх структурних підрозділів, які здійснюють свою діяльність. Для цього повинна бути розроблена стратегія та створені умови виконання робіт на принципах особистої відповідальності та постійному вдосконаленню професіоналізму, що є одним із факторів культури безпеки.

Досягнення у культурі безпеки формується взаємозв'язком когнітивних моделей і форм, узгодженням стандартів, норм, принципів і правил організацій зовнішніх та внутрішніх взаємодій, які виступають засобом захисту від потенційних загроз і забезпечують умови для професійного виконання робіт та розвитку кожного працівника в цілому.

Мета роботи: визначити групи та їх склад для побудови моделі оцінки професійних компетенцій фахівців з безпеки праці, шляхом розроблення критеріїв для оцінки результативності їх діяльності. Визначити, які знання повинні мати ці фахівці та якими навичкам чи вміннями повинні вони володіти.

Методики, матеріали і результати досліджень. Реалізація цілей і задач по захисту життя та здоров'я працівників, шляхом розвитку культури безпеки, відображає розвиток підприємства в цілому. Суть цієї культури полягає не тільки в тому, що персонал усвідомлює важливість питань безпеки, а також у понятті того, що для їх колег, начальників та керівників безпека також є пріоритетом.

Важливою складовою для керівників всіх рівнів та безпосередніх виконавців робіт є демонстрація належної безпечної поведінки та лідерства у сфері безпеки праці, чіткого розподілу обов'язків і відповідальності, забезпечення необхідних ресурсів, а також контролю, вимірюванню, аналізу та безперервного покращення показників умов праці.

Оцінка культури безпеки спрямована на визначення сильних і слабких сторін підприємства, потенційної вразливості та використання отриманої інформації для побудови позитивної культури, спрямованої на досягнення загальних цілей та підвищення рівня безпеки.

Для того, щоб провести таку оцінку, необхідно розробити певні критерії, за якими і визначається відповідність фахівців з безпеки праці. Одним із критеріїв є результативність діяльності, тобто відповідність професійним компетенціям у сфері безпеки праці. Ці компетенції було розділено на групи до складу яких входять певні навички, знання чи вміння:

1. Усвідомлення питань безпеки: розуміння важливості безпеки праці і вплив показників безпеки на ефективність діяльності підприємства. Розуміння і підтримка політики, принципів у сфері безпеки праці та впровадження цих принципів у стратегії підприємства.

2. Лідерство і робота в команді: прихильність керівників до формування культури безпеки праці на підприємстві. Слова і дії керівників є прикладом для співробітників і впливають на переконання і поведінку співробітників. При цьому керівники можуть використовувати різноманітні інструменти: встановити стратегічні вимоги та цілі, розділити потреби для виробничої безпеки та управління ризиками ресурсів, навчати персонал.

3. Надихати інших на досягнення загальної цілі. Створювати ефективні робочі команди і координувати їх діяльність. Підтримувати ініціативу членів команд, ставити задачі, делегувати повноцінність і відповідальність. Підтримувати атмосферу співпраці. Координувати свої дії з діями колег. Створювати і контролювати відносини з іншими, з урахуванням формальної та неформальної структури підрозділу. Вдало взаємодіяти з різними типами людей.

4. Вплив: використовувати різні комунікативні методи, наочні матеріали, власний авторитет та авторитет колег для зміни позицій опонентів та просування ідей безпеки праці.

5. Планування: розробляти короткострокові і довгострокові плани. При плануванні точно визначати ресурси, необхідні для вирішення завдань, враховувати можливі зміни ситуації.

6. Орієнтація на розвиток/інноваційність: постійно удосконалюватися. Використовувати зворотний зв'язок щодо своєї роботи для вдосконалення своєї діяльності. Находити нові шляхи реалізації поставленої задачі та спонукати до цього своїх колег і підлеглих. Регенерувати нові ідеї та пропозиції, своєчасно реагувати на нові вимоги та допомагати іншим адаптуватися до змін.

7. Комунікаційні: чітко, ясно і структуровано викладати свої думки, як усно, так і письмово, як публічно, так і в індивідуальних розмовах. Надавати інформацію в необхідних для співрозмовника об'ємі та формі.

8. Ділитися досвідом: регулярно проводити оцінку діяльності своїх співробітників. Заохочувати підлеглих до навчання і професійного розвитку. Відокремлювати та готувати кадровий резерв.

9. Аудит безпеки: повністю володіти такими інструментами, як цільовий та поведінковий аудит безпеки, надавати відповідні консультації як керівникам, так і підлеглим. Уміти складати звіти про результати аудиту, розробляти рекомендації та перевіряти виконання рекомендацій.

10. Визначення корінних причин інцидентів: знати методологію визначення корінних причин інцидентів. Вміти визначити безпосередні та корінні причини, які привели до події (інциденту). Уміти розробляти ефективні регуляційні заходи, формулювати висновки з виробництва та розвивати/рекомендувати зміну діючих процесів.

11. Взаємодія з підрядниками у сфері безпеки праці. Розуміти процес взаємодії з підрядниками у сфері безпеки праці. Знати всі основні елементи процесу взаємодії. Здатен організувати і забезпечити системний і збалансований підхід до процесу взаємодії з підрядниками у сфері безпеки праці.

Висновки. Оцінка рівня професіоналізму фахівця з безпеки праці надасть змогу визначити групу компетенцій, які потребують удосконалення. Створення команди висококваліфікованих фахівців підвищить рівень культури безпеки праці та функціонування системи охорони праці підприємства, сприяючи тим самим зниженню рівня виробничого травматизму та професійних захворювань, покращення умов праці працівників.

Література

1. Waddah S. Ghanem Al Hashmi. Process Safety Management and Human Factors: A Practitioner's Experiential Approach, 2020.

2. Randall Ferris Daniel Murphy. Motivation safety. 2015. P. 180 eBook ISBN: 9780128027899.

3. Офіційний сайт міжнародного інституту з охорони праці. Режим доступу: <https://iosh.com/>.

4. Theophilus S., Nwankwo C. D., Elijah Acquah-Andoh, Bassey E., Umoren U. Integrating Human Factors (HF) into a Process Safety Management System (PSMS), Engineering, 2018.