

ЗАЛОГ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ



**Ю.А. Федченко, ректор ФГАОУ
KemRIPK;
Л.А. Ботвенко, проректор
ФГАОУ KemRIPK**



Сегодня, рассматривая вопросы управления охраной труда, эту сферу управленческой деятельности выделяют в особую функцию, а еще чаще вообще не увязывают с системой управления организации в целом. Но принятие правильных решений зависит от двух параметров руководителя: компетентности и информированности (подготовленности).

Поэтому при правильном образовательном процессе (обучении) работников охране труда речь должна идти о профессиональной компетентности работников.

Если рассматривать профессиональную компетентность в рамках действующих стандартов (ГОСТ Р ИСО-10015), то профессиональная компетентность — это выраженная способность применять свои знания и навыки.

Сегодня многие авторы эту проблему разделяют на два само-

стоятельных понятия: компетентность и компетентность. Однако в целом все определения сводятся к следующему: компетентность — должностная характеристика;

компетентность — личностная характеристика индивидуальности.

Таким образом, имеем две группы факторов:

- выраженная способность применять личностные характеристики: интеллект, коммуникабельность, ответственность, психологическая устойчивость, поведенческая реакция, либерализм (компетентность);

- знания и навыки — должностная характеристика (квалификационные требования): базовое образование, специальное образование, управленческое образование, опыт (компетентность).

Таким образом, краеугольным камнем в системе управления охраной труда в организации является формирование системы критериев оценки профессиональной компетентности.

Должностные обязанности в организации увязаны с организационной структурой управления, ее иерархией. Продуктом управленческой деятельности являются принимаемые

решения (управленческие). Поэтому, насколько будут сбалансированы и увязаны компетентность и компетенция в работе конкретного должностного лица при принятии решения, настолько будут лучше условия труда; то есть произойдет снижение уровня проявления профессиональных рисков.

Анализ причин производственного травматизма и аварийности показывает, что основное влияние на их уровень оказывают недостаточные знания в организации работ, слабый контроль соблюдения норм и правил, отсутствие специальных знаний при ведении горных работ и неумение пользоваться полученными знаниями, то есть все то, что отрицательно влияет на формирование профессиональной компетентности.

Именно в направлении создания профессиональной компетентности в виде комплексных программ повышения квалификации и работает коллектив института в настоящее время, а часть таких программ уже успешно реализуется.

Трудовая деятельность в любой организации протекает, как правило, в двух режимах: штатном и внештатном. Понятно, что требования к

профессиональной компетентности работников, на которых возложены обязанности по организации, координации и контролю работ по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности как в штатном, так и во внештатном режимах, будут значительно различаться. Анализ актов расследования несчастных случаев на производстве указывает на то, что непринятие решений из-за недостаточной профессиональной компетентности усугубляет тяжесть страхового случая, вплоть до смертельного. Отсюда напрашивается вывод, что требования к уровню профессиональной компетентности должны отвечать критериям внештатной ситуации.

Обучающие организации по определению занимаются образовательной деятельностью. Вопрос, который неоднократно поднимался: насколько обучение повышает уровень профессиональной компетентности?

Обучение охране труда в настоящее время проводится по про-

граммам, составленным на основе федеральных типовых программ. Формально учебное заведение, проводящее обучение охране труда, имеет право на перераспределение часов между отдельными разделами и темами тематического плана обучения относительно типовой программы. Однако изменять сам тематический план, то есть перечень вопросов и тем, подлежащих изучению и освоению, права не имеет.

Сегодня структура типовой программы обучения содержит примерно 70-75% вопросов базового характера и 25-30% — специальные вопросы и опыт. Таким образом, время и средства тратятся на повторение ранее полученных знаний.

Из сказанного выше и анализа критериев оценки профессиональной компетентности по уровню штатного режима деятельности предлагается следующая структура программы обучения: базовое образование (20%), специальное образование (45%), управленческое образование (20%), опыт (15%) (средние показатели); и

для повышения профессиональной компетентности во внештатном режиме — дополнить курс вопросами по оценке и корректировке личностных качеств.

Все сказанное относится к достаточным условиям для повышения уровня профессиональной компетентности. Нельзя требовать от исполнителя принятия квалифицированных решений, не обучая его по специализированным программам. Однако необходимость этого зависит от заказчика, его заинтересованности в данном вопросе.

Опыт взаимодействия с руководством промышленных предприятий по этому вопросу показывает, что дальше обсуждения дело не идет. Проблема состоит в том, что, с одной стороны, необходимо выполнять требования нормативных документов по программам обучения, что контролируют органы надзора, а с другой стороны, сегодня нет критериев оценки профессиональной компетенции и достаточных экономических стимулов по оценке профессиональных рисков.

ДОПЛАТЫ К ШАХТЕРСКИМ ПЕНСИЯМ

Реализация закона «О дополнительном социальном обеспечении отдельных категорий работников угольной промышленности»

Он был принят 10 мая 2010 года. Как известно, с мая этого года бывшие шахтеры могут рассчитывать на дополнительную прибавку к пенсии. Напомним, что право на ежемесячную доплату к пенсии имеют работники угольной промышленности, занятые непосредственно полный рабочий день на подземных и открытых горных работах по добыче угля и сланца и строительстве шахт не менее 25 лет. Трудового стажа в 20 лет хватит тем, кто отработал под землей горнорабочим очистного забоя, проходчиком, забойщиком на отбойных молотках, машинистом горных выемочных машин.

— С начала года мы приняли уже более 21 тысячи заявлений от тех горняков, которые претендуют на такую доплату, — говорит заместитель начальника Управления ПФР в Кемеровской области Татьяна Гордиенко. — Те, кто подаст заявление до 1 апреля, сможет рассчитывать на прибавку к пенсии в мае, а те, кто не успеет оформить документы к этому сроку, смогут рассчитывать на первую доплату только с августа.

Однако размер доплаты будет зависеть от суммы взносов, которые уплачивают угольные предприятия в Пенсионный фонд РФ. Сообщается, что список с перечнем угольных организаций, которые должны отчислять средства в этот фонд, уже поступил в Кузбасс. В него включены 59 предприятий, работающих в Кемеровской области. Из них к уплате взносов приступили пока только 44 предприятия. От них в фонд поступило более 102 миллионов рублей.

Тем не менее никаких серьезных опасений по поводу того, что в мае



шахтерам не из чего будет платить обещанную прибавку к пенсии, сейчас не возникает.