

**И.Г. Носырева,
Т.А. Мирошниченко**

ОСОБЕННОСТИ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА «СПЕЦИАЛИСТ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА»

В статье рассматриваются особенности профессионального стандарта специалиста в области охраны труда и необходимость внедрения профессиональных стандартов в работу организации. Авторами проведен анализ трудовых функций специалиста 6-го и 7-го квалификационных уровней, на основе которого определены ключевые компетенции специалиста в области охраны труда. В структуре компетентности специалиста в области охраны труда выделено несколько видов компетенций: когнитивные, функциональные и социальные. Авторами разработана модель компетенций, которая включает контрольный список всех важных и необходимых компетенций, связанных с успешным выполнением конкретной работы.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, модель компетенций, профессиональные компетенции специалиста, охраны труда, оценка специалистов в области охраны труда.

**N.G. Nosyreva,
T.A. Miroshnichenko**

FEATURES OF THE INTRODUCTION OF THE PROFESSIONAL STANDARD «SPECIALIST IN THE FIELD OF LABOUR PROTECTION»

The article examines the features of the professional standard of the specialist in the field of labor protection and the need to introduce professional standards in the work of the organization. The authors analyzed the labor functions of the specialist of the 6th and 7th qualification levels, on this basis the key competencies of the specialist in the field of labor protection were determined. In the structure of the competence of a specialist in the field of labor protection, several types of competences have been allocated: cognitive, functional and social. The authors have developed a competences model, which includes a checklist of all the important and necessary competencies, connected with a successful performance of concrete job.

Keywords: professional standard, competences model, professional competence of the specialist, labour protection, assessment of the specialists in the field of labour protection.

Управление безопасностью трудовой деятельности является составной частью системы управления человеческими ресурсами в организации. Данные функции выполняются специалистами по охране труда. Под охраной труда обычно понимают систему сохранения здоровья, жизни, работоспособности сотрудников во время трудовой деятельности, которая включает в себя социально-экономические,

правовые, санитарно-гигиенические, организационно-технические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия [8].

Необходимость внедрения профессиональных стандартов обусловлена тем фактом, что профессионально-квалификационные справочники постепенно устаревают и требуют переработки [5, с. 39-41]. Профессиональный стандарт «Специалист в области охраны труда» был утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.08.2014 № 524н [6].

По мнению В.Г. Былкова, «структура описания деятельности в профессиональных стандартах предусматривает использование более прогрессивной модели в виде совокупных требований к знаниям, умениям и компетенциям, профессиональному опыту» [3, с. 70]. «Для работодателя становится ценнее не квалификация, как таковая, а компетентность, характеризующаяся обладанием определенными способностями для решения конкретных задач повышения эффективности производства» [3, с. 68].

Под компетентностью понимают способность, необходимую для решения рабочих задач и для получения необходимых результатов работы [4, с. 8]. Компетентность является комплексным понятием, включающим различного рода компетенции. Компетенции – это характеристики личности, которые важны для эффективного выполнения работы на соответствующей позиции и которые могут быть измерены через наблюдаемое поведение [4, с. 7].

Структура компетентности включает в себя множество компетенций. Среди них можно выделить профессиональные компетенции, то есть приобретенные качества и личностные компетенции, представляющие собой врожденные качества личности. Профессиональные компетенции – это совокупность представлений, знаний, умений и навыков, необходимых для эффективного выполнения функциональных обязанностей, установленных работодателем по конкретному рабочему месту [1, с. 228]. Личностные компетенции – это совокупность требований работодателя к интеллектуальным, физиологическим, психологическим и иным характеристикам нанимаемого сотрудника [1, с. 230]. Отдельно можно выделить профессионально важные личностные компетенции, оказывающие прямое или косвенное влияние на эффективность работы сотрудника в какой-либо сфере профессиональной деятельности.

В любой организации внедрение профессиональных стандартов является многоэтапным процессом, требующим планирования, а также разработки мероприятий по снижению сопротивления персонала. Сотрудники могут сопротивляться данному управленческому решению в связи с тем, что они рассматривают внедрение профессиональных стандартов как инструмент реализации решений в области управления персоналом в отношении «неудобных», т.е. людей, которые не соответствуют профессиональным стандартам, якобы, следует уволить [7]. В качестве отдельных пунктов в план мероприятий по внедрению профессиональных стандартов могут быть включены такие мероприятия, как: размещение информации о внедрении профессиональных стандартов на стендах и информационных ресурсах организации; ознакомление сотрудников с содержанием профессиональных стандартов; переработка локальных нормативных актов организации в области кадровой политики, оформления трудовых отношений, нормирования

труда и оценки качества профессиональной деятельности сотрудников; оценка квалификации работников учреждения на соответствие имеющихся у них компетенций профессиональному стандарту; организация и проведение процедуры самооценки работниками учреждения своей квалификации в соответствии с уровнями, выделенными в профессиональном стандарте; составление программы обучения работников; анализ организационного и материально-технического обеспечения обучения работников; составление сметы затрат на обучение сотрудников; проведение мониторинга принятия и утверждения вновь принимаемых профессиональных стандартов. В ряде случаев может быть запланировано проведение аттестации сотрудников организации.

Рассмотрим подробнее особенности процесса внедрения профессиональных стандартов.

Согласно профессиональному стандарту специалиста по охране труда [6], функциональная карта предусматривает два квалификационных уровня: 6 и 7-й. Рассмотрим состав трудовых функций, которые должен выполнять специалист в области охраны труда. Среди обобщенных трудовых функций специалиста по охране труда следует отметить обеспечение функционирования, внедрение системы управления охраной труда на предприятии; проведение мониторинга ее функционирования, а также планирование, разработку и совершенствование системы управления охраной труда.

Анализ трудовых функций, включенных в профессиональный стандарт, позволяет сделать вывод, что деятельность специалиста в области охраны труда связана, с одной стороны, с работой с людьми и информацией, документами, с другой стороны, с выполнением управленческих функций. Вместе с тем, профессиональный стандарт не содержит описания компетенций, которыми должен обладать специалист по охране труда. Однако применение профессионального стандарта на практике специалистами кадровых служб при отборе, оценке, найме, аттестации специалистов по охране труда целесообразно выстроить на основе компетентностного подхода. Поэтому попытаемся сформировать модель компетенций специалиста в области охраны труда. Модель компетенций обычно включает когнитивные, функциональные, социальные и мета-компетенции [8, с. 99]. В связи с этим, выделим в нашей модели три перечисленных блока (табл.).

Таблица

Ключевые компетенции специалиста в области охраны труда

Наименование компетенции	Результат проявления компетенции
1. Когнитивные компетенции	
1.1. Официальные знания	
Знание нормативно-правовой базы в области охраны труда	Знает нормативно- правовую базу по охране труда, законодательство РФ о труде, законодательство о техническом регулировании в РФ, о транспортной, радиационной, промышленной, пожарной, конструкционной, биологической, химической безопасности, санитарно-эпидемиологическом благополучии населения. Знаком с национальными, межгосударственными и распространенными зарубежными стандартами, касающимися системы управления охраной труда; с видами локальных нормативных актов в сфере охраны труда, с по-

Наименование компетенции	Результат проявления компетенции
	<p>рядком разработки, согласования, утверждения и хранения локальной документации, с основами технологических процессов, работой машин, устройств и оборудования, применяемым сырьем и материалами. Знает нормативные требования по вопросам обучения и проверки знаний требований охраны труда; технологии, формы, средства и методы проведения инструктажей по охране труда, обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда. Знаком с методами оценки потребности в обучении сотрудников по охране труда, знает основы психологии, педагогики, информационных технологий. Знает порядок и инструменты оценки опасностей, профессиональных рисков, источники и характеристики опасных, вредных факторов производственной среды и трудового процесса, их классификации; требования санитарно-гигиенического законодательства; виды и суммы компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, порядок, условия их предоставления; методы мотивации и стимулирования работников к безопасному труду; классы и виды средств защиты и особенности их применения. Знаком с ответственностью за нарушение требований охраны труда (дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной) и порядком привлечения к ответственности. Знает виды несчастных случаев и профессиональных заболеваний; порядок расследования несчастных случаев. Знаком с лучшими отечественными и зарубежными практиками в области управления охраной труда. Знает основы планирования финансовых ресурсов, необходимых для реализации мероприятий по охране труда, механизм финансирования превентивных мер по сокращению профессиональной заболеваемости и производственного травматизма.</p>
1.2. Неофициальные знания (т.е. основанные на опыте)	
Знание особенностей технологии работы специалиста по охране труда	<p>Умеет применять основные требования нормативных документов в сфере охраны труда, разрабатывая локальные нормативные акты; знаком с нормативной документацией в части выделения требований, рекомендаций для внедрения в локальную нормативную документацию; может анализировать, оценивать предложения к проектам документов, локальных нормативных актов в сфере охраны труда; умеет анализировать изменения законодательства по охране труда; пользоваться справочными правовыми системами и базами данных, содержащими документы в сфере охраны труда; разрабатывать образовательные программы, необходимые для обучения по охране труда, методические и контрольные материалы. Умеет проводить различные инструктажи по охране труда; давать консультации по разработке программ проведения инструктажей, обучения и проверки знаний требований охраны труда; пользоваться техническими средствами обучения; умеет дать оценку эффективности проведения обучения сотрудников по охране труда. Умеет составлять отчетность о проведении обучения и проверки знаний требований охраны труда, инструктажей; применять инструменты выявления опасностей и оценки рисков на производстве; организовывать проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах сотрудников, анализировать ее результаты. Умеет формировать требования к средствам индивидуальной и коллективной защиты, учитывая условия труда на</p>

Наименование компетенции	Результат проявления компетенции
	конкретных рабочих местах; анализировать и оценивать состояние санитарно-бытовой сферы на предприятии; оформлять документы и договоры с медицинскими учреждениями для проведения медицинских освидетельствований и медосмотров, а также документы, связанные с обеспечением работников средствами индивидуальной защиты, проведением обязательных освидетельствований и медицинских осмотров.
1.3. Способности к обработке информации и освоению новых видов деятельности	
Способность к работе с информацией, аналитическое мышление, восприятие нового	Способен работать с большими объемами информации. Выражены аналитические способности, мыслит логически. Способен развиваться в профессиональной деятельности, осваивать что-то новое.
2. Функциональные компетенции	
2.1. Навыки использования современных технических средств	
Владение современными компьютерными технологиями, средствами связи, программным обеспечением	Владеет современными компьютерными технологиями, средствами связи, программным обеспечением. Владеет принципами и методами планирования, организации, реализации мероприятий в сфере охраны труда сотрудников. Владеет методами анализа и прогноза, инструментами сбора первичной информации от сотрудников. Владеет знаниями при разработке презентаций по охране труда.
2.2. Навыки целеполагания и постановки задач в сфере охраны труда, в том числе улучшения условий труда	
Владение навыками организации, координации, реализации мероприятий в сфере охраны труда	Владеет методами планирования систем управления охраной труда и разработкой показателей, характеризующих деятельность в сфере охраны труда; методами анализа эффективности системы управления охраной труда. Способен подготавливать предложения по совершенствованию системы управления охраной труда. Владеет методами проведения контроля на производстве и оценки условий труда. Владеет практическими навыками оказания первой доврачебной помощи и может обучать этим навыкам персонал предприятия. Владеет необходимыми навыками в организации проведения медицинских осмотров (первичных и периодических).
3. Социальные компетенции	
3.1. Личностные (поведенческие) компетенции	
Коммуникабельность, умение взаимодействовать с людьми; работоспособность; стрессоустойчивость, умение конструктивно разрешать конфликты	Способен быстро адаптироваться к новым условиям, обладает высокой психологической устойчивостью. Владеет ораторскими навыками. Обладает хорошим здоровьем и высокой работоспособностью. Владеет навыками эффективного разрешения конфликтов в рабочих ситуациях. Способен сохранять равновесие в производственной ситуации. Демонстрирует позитивное настроение. Отличается высокой стрессоустойчивостью, умеет требовать выполнения предписаний по охране труда, проявляет скрупулезность и педантичность при работе с документами. Умеет анализировать сложившуюся ситуацию и минимизировать последствия чрезвычайных ситуаций.
3.2. Этические компетенции (способность принимать решения, основанные на профессиональных ценностях)	

Наименование компетенции	Результат проявления компетенции
Способность к самостоятельному принятию решений, ответственность; умение применять навыки делового общения	Способен к обоснованному принятию самостоятельных решений. Проявляет ответственность в любых ситуациях. Придерживается культурных норм в поведении и в общении с людьми, но в то же время обладает необходимой твердостью и требовательностью выполнения требований по охране труда при обнаружении нарушений в производственной деятельности.

Источник: составлено авторами на основе контент-анализа научной литературы по теме исследования.

При разработке модели компетенций специалиста в области охраны труда порой сложно провести четкую границу между такими видами профессиональных компетенций, как когнитивные, функциональные и социальные, поскольку они тесным образом переплетаются.

Предложенная модель компетенций может быть использована при найме и отборе сотрудников, проведении оценки и аттестации специалистов по охране труда. По мнению некоторых специалистов, профстандарт может послужить для организации в качестве ориентира при подборе сотрудника, однако компания может изменять, дополнять требования к кандидатам на вакансию, а также должностные обязанности для конкретного работника данной компании [2]. Возможными направлениями дальнейших исследований вопросов практического применения профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда» могут послужить разработка оценочной шкалы уровней выраженности компетенций, а также критериев оценки компетенций указанных специалистов. Разработанную модель компетенций можно применить не только при найме и отборе специалистов в области охраны труда, проведении их оценки и аттестации, но и в ходе планирования и организации мероприятий, связанных с развитием и продвижением сотрудников, формированием кадрового резерва.

Список использованной литературы

1. Алавердов А. Р. Управление человеческими ресурсами организации : учебник / А. Р. Алавердов. – М., 2017. – 105 с.
2. Жижерина Ю. Профстандарт «Специалист в области охраны труда»: на что обратить внимание? / Ю. Жижерина // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2016. – №1. – С. 10–20.
3. Былков В. Г. Трансформация системы квалификаций на основе создания профессиональных стандартов / В. Г. Былков // Известия ИГЭА. – 2014. – №1 (93). – С. 67–73.
4. Митрофанова Е. А. Управление персоналом: теория и практика. Компетентностный подход в управлении персоналом: учеб.-практич. пособ. / Митрофанова Е. А., Коновалова В. Г., Белова О. Л.; под ред. А. Я. Кибанова. – М., 2012. – 65 с.
5. Озерникова Т. Г. Оплата труда персонала: учеб. пособ. / Т. Г. Озерникова, И. Г. Носырева. – Иркутск, 2015. – 390 с.

6. Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда : приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.08.2014 № 524н. – Режим доступа: <https://bazanpa.ru/mintrud-rossii-prikaz-n524n-ot04082014-h2362462/> (10.04.2018).

7. Скавитин А. В. Профессиональный стандарт педагога: внедрение в образовательной организации / А. В. Скавитин // Педагогический имидж. – 2017. – № 3 (36). – С. 18–26.

8. Управление персоналом организации: учеб. пособие : в 2 ч. / под ред. Т. Г. Озерниковой. – Иркутск, 2015. – Ч. 2. – 377 с.

Информация об авторах

Носырева Ирина Григорьевна – кандидат экономических наук, доцент, кафедра экономики труда и управления персоналом, Байкальский государственный университет, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: nosyrevaig@bgu.ru.

Мирошниченко Татьяна Анатольевна – старший преподаватель, кафедра экономики труда и управления персоналом, Байкальский государственный университет, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: miroshnichenkota@bgu.ru.

Authors

Nosyreva Irina Grigorievna – PhD in Economics, Associate Professor, Chair of Labour Economics and Personnel Management, Baikal State University, 11, Lenin str., Irkutsk, 664003, e-mail: nosyrevaig@bgu.ru.

Miroshnichenko Tatyana Anatolievna – senior Lecturer, Chair of Labour Economics and Personnel Management, Baikal State University, 11, Lenin str., Irkutsk, 664003, e-mail: miroshnichenkota@bgu.ru.