

**Федеральное государственное бюджетное учреждение
«Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики
труда «Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
(ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда»)**

**ИССЛЕДОВАНИЕ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ
ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

Москва-2013

Содержание

Цель и задачи исследования

Подход к проведению исследования

Характеристика служб охраны труда в организациях

Уровень образования и подготовки специалистов по охране труда

Оценка компетенций специалистов по охране труда и их важности

Оценка качества организации образовательного процесса

Основные направления повышения качества подготовки по вопросам охраны в системе ВПО

Заключение

Цель и задачи исследования

Изучение мнения работодателей, работников и выпускников учебных заведений является одним из общепринятых направлений исследования качества подготовки специалистов.

Целью такого исследования стал сбор, обобщение и анализ информации, представленной работодателями и специалистами по охране труда, выпускниками ВУЗов об уровне подготовки, компетенциях и профессиональном образовании специалистов по охране труда.

Анкетированием было охвачено три категории респондентов: работодатели (руководители организаций); специалисты по охране труда, работающие в организациях и на предприятиях; выпускники ВУЗов 2011-2013 годов. Сбор данных в рамках мониторинга осуществлялся посредством структурированного вопросника, который заполнялся самостоятельно респондентами.

Анкетирование проводилось на протяжении апреля-июня 2013 года. Вопросники были направлены для заполнения на предприятия и в учреждения различных видов экономической деятельности во всех субъектах Российской Федерации.

В проведении исследования приняли участие органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации по труду. Наибольший отклик был получен из Липецкой, Московской, Ленинградской областей, Краснодарского края, Тюменской и Челябинской областей, Ханты-Мансийский автономный округа - Югры, Томской и Амурской области.

Мы выражаем признательность всем коллегам, оказавшим содействие в проведении исследования!

Подход к проведению исследования

В рамках опроса было собрано более 2500 анкет от предприятий и учреждений, которые располагаются на территории семи федеральных округов. В целях обеспечения репрезентативности были отобраны анкеты, представленные как предприятиями реального сектора экономики, так и организациями социального сектора. Отбор анкет по федеральным округам был произведен следующим образом с учетом объема представленных предприятиями и организациями материалов: Центральный федеральный округ – 232, Сибирский федеральный округ -139, Приволжский федеральный округ - 125, Северо-Западный федеральный округ - 89, Уральский федеральный округ - 78, Дальневосточный федеральный округ - 77, Северо-Кавказский федеральный округ - 10.

Кроме анкет, представленных работодателями, были обработаны 163 анкеты, заполненные работающими специалистами по охране труда и выпускниками ВУЗов.

Организации, руководители которых приняли участие в социологическом исследовании, осуществляют деятельность в различных отраслях. Производственный сектор представлен преимущественно организациями, виды экономической деятельности которых связаны с производством и распределением электроэнергии, газа и воды (код ОКВЭД 40,41), производством электрооборудования, электронного и оптического оборудования (код ОКВЭД 30-33), пищевых продуктов, включая напитки, и табак (код ОКВЭД 15,16); транспортом и связью (код ОКВЭД 60-64); сельским хозяйством, охотой и лесным хозяйством (код ОКВЭД 01,02); строительством (код ОКВЭД 45). В таблице ниже приводятся данные о видах экономической деятельности организаций, принявших участие в исследовании.

Наименование раздела	Код ОКВЭД
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	40, 41
Производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования	30, 31, 32, 33
Производство пищевых продуктов, включая напитки, и табака	15, 16
Транспорт и связь	60, 61, 63, 64
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство.	01, 02
Строительство	45
Целлюлозно-бумажное производство; Издательская и полиграфическая деятельность	21, 22
Производство прочих неметаллических минеральных продуктов	26
Металлургическое производство и производство готовых металлических изделий	27, 28
Производство машин и оборудования	29
Производство транспортных средств и оборудования	34, 35
Добыча топливно-энергетических полезных ископаемых	10, 11,12
Химическое производство	24

Текстильное и швейное производство	17, 18
Обработка древесины и производство изделий из дерева	20
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	50, 51, 52
Рыболовство, рыбоводство	05
Добыча полезных ископаемых, кроме топливно-энергетических	13, 14
Прочие производства	36, 37
Производство кокса, нефтепродуктов и ядерных материалов	23
Производство резиновых и пластмассовых изделий	25

Представленные в исследовании организации социального сектора осуществляют деятельность в сфере здравоохранения (код ОКВЭД 85), образования (код ОКВЭД 80); оказывают услуги по организации отдыха и развлечений (код ОКВЭД 92); заняты в системе государственного управления и обеспечения военной безопасности (код ОКВЭД 75); проводят операции с недвижимым имуществом, арендой и предоставлением разного рода услуг (код ОКВЭД 70).

Большая часть предприятий промышленных отраслей (63,8%) представляет средние и крупные компании с численностью работников свыше 100 человек; 36,2 % предприятий, участвовавших в исследовании, относились к малым предприятиям с численностью занятых до 100 человек, в том числе до 50 человек – 15,9 % и от 51 до 100 человек - 20,3 %.

Более половины учреждений социального сектора относится к категории малых предприятий с численность персонала до 100 человек - 62,2 %, в том числе с количеством занятых работников до 50 человек – 30,3 % и от 51 до 100 человек - 31,9 %. Группа обследованных учреждений с численностью свыше 100 работников составила 37,8%.

Характеристика служб охраны труда в организациях

Деятельность специалистов по охране труда направлена на реализацию всего комплекса мероприятий по обеспечению функционирования системы управления охраной труда в организации и, в частности, соответствующих структурных подразделений, комитетов (комиссий) по охране труда, призванных содействовать созданию безопасных и здоровых условий труда.

Выпускники ВУЗов, по крайней мере, в трехлетний период после выпуска не устраиваются работать в сфере охраны труда на предприятиях

В соответствии с требованиями ст. 217 Трудового кодекса Российской Федерации в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников

которого превышает 50 человек, должна создаваться служба охраны труда или вводиться должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку и (или) опыт работы в этой области.

Из общего числа обследованных организаций, службы охраны труда созданы на 52% предприятий реального сектора экономики и в 30% организаций социального сектора. При этом такие службы функционируют на 27% предприятий с численностью занятых от 50 до 100 человек и на 69% предприятий с численностью занятых более 100 человек.

Средняя численность работников служб охраны труда предприятий промышленного сектора составляет 4 человека, однако на более, чем половине предприятий, принявших участие в исследовании, количество сотрудников служб охраны труда не превышает 2.

Распределение сотрудников служб охраны труда по возрастным группам дает следующую картину: 4% специалистов – в возрасте до 25 лет; около 30% сотрудников – в возрастной группе от 26 до 40 лет; 47% работников – в возрасте от 41 до 55 лет и 19% - старше 55 лет. Данная статистика свидетельствует о том, что выпускники учебных заведений, по крайней мере в трехлетний период после выпуска, практически не осуществляют профессиональную деятельность в сфере охраны труда на предприятиях.

Почти половина участников опроса оценивают деятельность аутсорсинговых компаний как неэффективную

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации работодатели могут привлекать по гражданско-правовому договору организации, аккредитованные на право осуществлять функции службы охраны труда или специалиста по охране труда работодателя, численность работников которого не превышает 50 человек. Опрос показал, что деятельности таких организаций в большинстве случаев оценивается как эффективная (Диаграмма 1). При этом можно предположить, что при ответе на этот вопрос руководители социальных организаций, скорее, оценивали важность института аутсорсинга для решения задач в области охраны труда, нежели его эффективность.

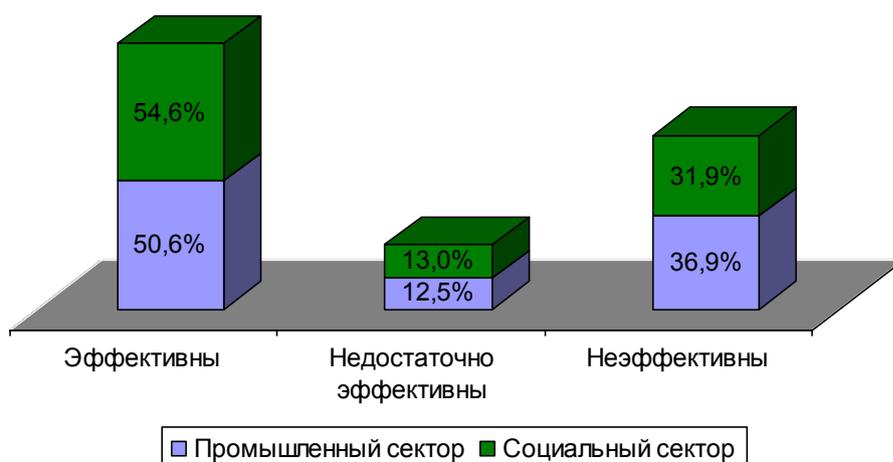


Диаграмма 1. Оценка эффективности работы аутсорсинговых компаний

Интересно отметить, что по сравнению с другими видами оказываемых услуг в области охраны труда, аутсорсинг функций службы охраны труда получил положительную оценку у наименьшего числа респондентов.

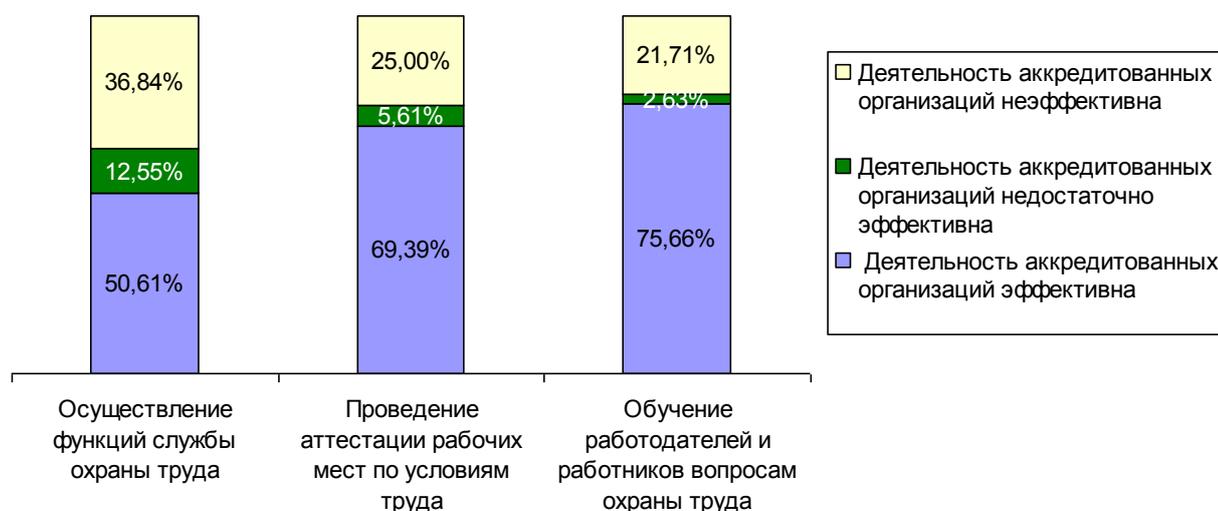


Диаграмма 2. Мнения респондентов об эффективности оказания услуг в сфере охраны труда

Одной из форм участия работников в деятельности по обеспечению безопасных условий труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний является создание комитета (комиссии) по охране труда. Данные анкетирования свидетельствуют о том, что в составе большинства обследованных организаций такие комитеты созданы: на 77% предприятий промышленного сектора и в 89,6% учреждений социального сектора. Деятельность таких структур как

эффективную оценили 52,4% работодателей, представляющих промышленные предприятия; большая часть руководителей учреждений социального сектора оценили их работу как недостаточно эффективную (48,7%). При этом часть респондентов указывает на то, что деятельность комитетов иногда имеет формальный характер (Диаграмма 3).

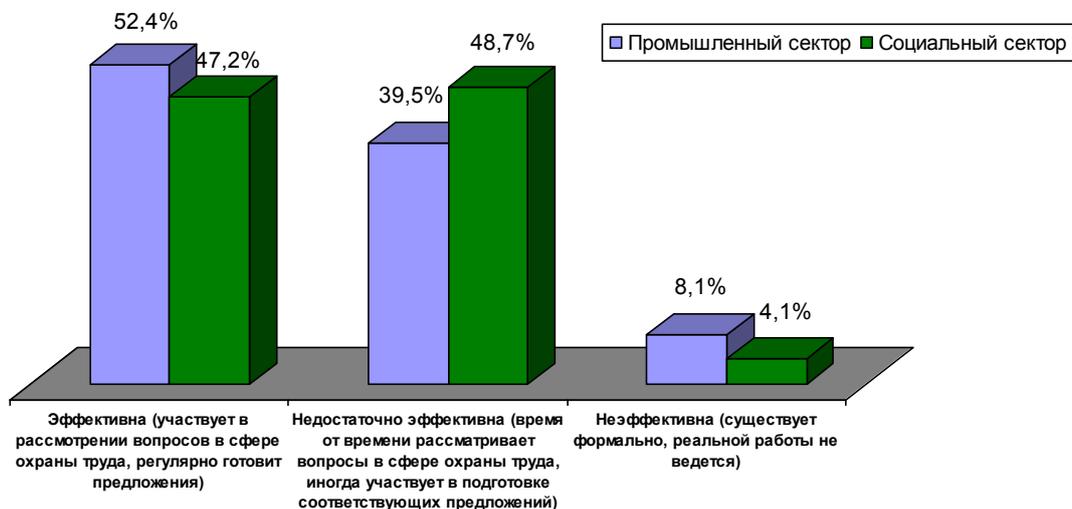


Диаграмма 3. Оценка эффективности деятельности комитетов (комиссий) по охране труда по мнению представителей производственных предприятий и социальных учреждений

Уровень образования и подготовки специалистов по охране труда

Большинство респондентов считают специалистов по охране труда хорошо подготовленными к выполнению соответствующих трудовых функций – так ответили 64,3% работодателей, представляющих производственные отрасли экономики и 54,1% работодателей в социальном секторе.

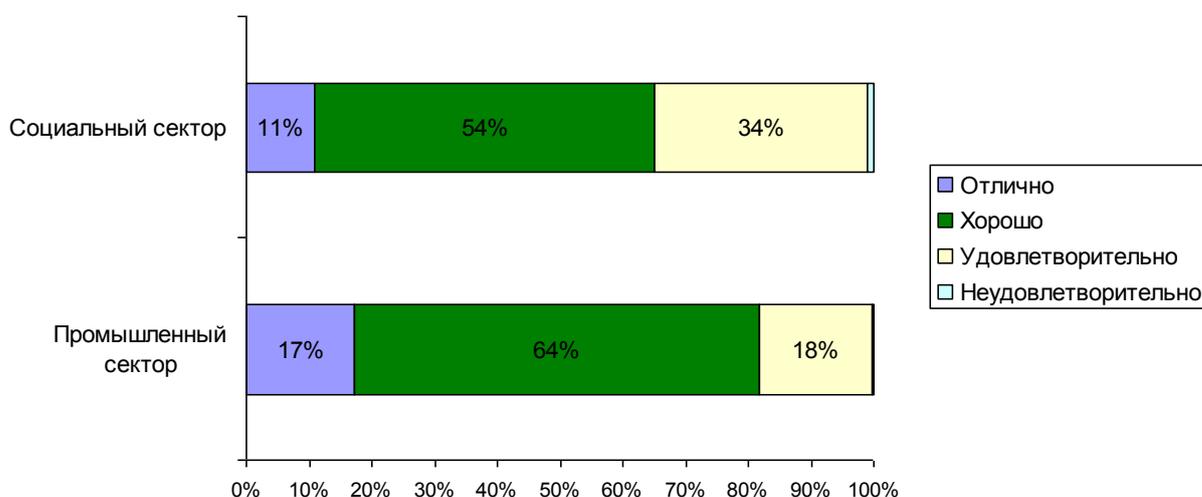


Диаграмма 4. Оценка уровня подготовки специалистов по охране труда

Несмотря на это, слабый уровень практической подготовки и отсутствие знаний о международных стандартах и лучших практиках в области охраны труда являются, по мнению респондентов, наиболее значимыми проблемами в подготовке специалистов по охране труда. Каждый пятый опрошенный также обратил внимание на недостаточный уровень подготовки в области права.

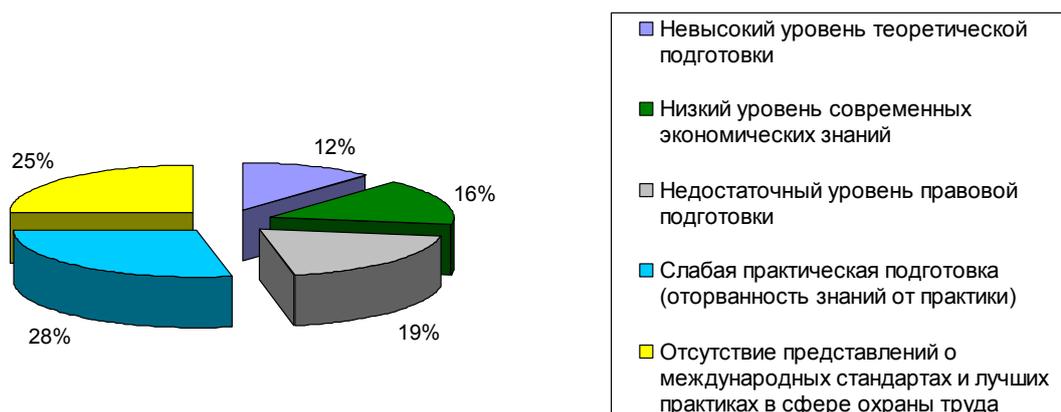


Диаграмма 5. Распределение мнений респондентов о проблемах в подготовке специалистов по охране труда

Вместе с тем почти 45% специалистов по охране труда, принявших участие в опросе, считают, что требования работодателей существенно расходятся со знаниями, полученными ими в ВУЗе. Как следствие, после окончания ВУЗа выпускники смогли выполнять обязанности специалиста по охране труда только частично: это мнение объединило 41,7% опрошенных. Полностью смогли выполнять свои обязанности 34,6% специалистов. Вероятно, именно поэтому респонденты, представляющие специалистов по охране труда и выпускников ВУЗов, неоднозначно оценили качество подготовки в ВУЗе по специальности, связанной с вопросами охраны труда.

Основные проблемы подготовки специалистов – оторванность знаний от практики, отсутствие представлений о международных стандартах и лучших практиках, низкий уровень правовой подготовки

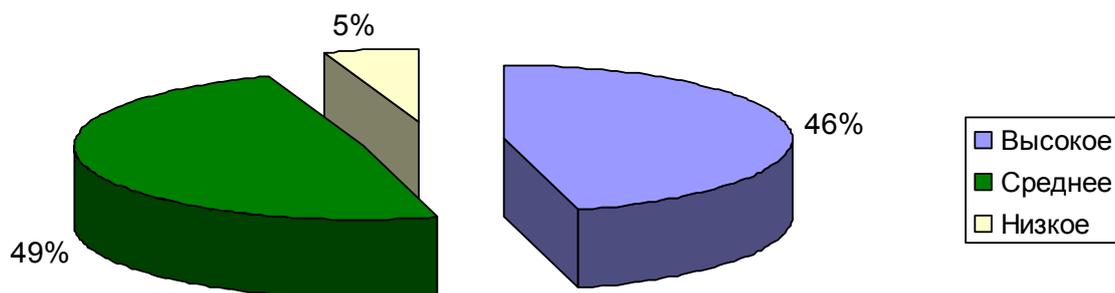


Диаграмма 6. Распределение ответов респондентов на вопрос о качестве подготовки по соответствующей специальности в ВУЗе.

Опрос показал, что высшее профессиональное образование имеют чуть менее 58% специалистов по охране труда. Из них обучались по направлениям подготовки (специальностям) «Безопасность технологических процессов и производств» (280102) – 25,8%, «Безопасность жизнедеятельности в техносфере» (280101) – 22,8%, «Пожарная безопасность» (280104) – 19,2%. Количество респондентов, указавших иные направления подготовки (специальности), распределилось следующим образом: «Охрана окружающей среды и рациональное использование природных ресурсов» (280201) – 15,6%, «Защита в чрезвычайных ситуациях» (280103) – 6,7%, «Защита окружающей среды» (280200) – 6,5%, «Инженерная защита окружающей среды» (280202) – 3,4%.

Профильное высшее образование имеет чуть менее трети специалистов по охране труда.

На предприятиях и в учреждениях нередки случаи, когда в должности ответственных по охране труда работают специалисты, получившие образование по специальностям иного профиля, например, геология и разведка месторождений полезных ископаемых, педагогика, лесное хозяйство, экономика, юриспруденция и ряд других.

Компетенции специалистов по охране труда и их важность

В ходе опроса работодателей просили оценить важность и уровень развития следующих компетенций сотрудников служб охраны труда:

- Знание законов и иных нормативных правовых актов в сфере охраны труда

- Способность организовать и координировать работы по охране труда в организации

- Способность осуществлять контроль за соблюдением в организации требований (нормативных правовых актов) по охране труда

- Умение своевременно определить потребность в обучении работников в области охраны труда, организовать обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечить организацию и контроль за проведением инструктажей работников по вопросам охраны труда

- Умение анализировать причины производственного травматизма, профессиональных заболеваний, разрабатывать мероприятия по их предотвращению и принимать участие в их расследовании

- Умение информировать и консультировать работников по вопросам состояния условий труда на рабочих местах, существующих профессиональных рисках

- Способность анализировать состояние условий и охраны труда в организации, разрабатывать программы (комплекс мероприятий) по их улучшению

- Способность оказывать методическую помощь руководителям структурных подразделений организации по вопросам охраны труда

- Знание методов выявления и оценки опасностей, управления профессиональными рисками

- Способность мотивировать (выстраивать систему мотивации) к безопасному выполнению работ

- Способность разрабатывать локальные нормативные акты по охране труда, в том числе разделы коллективного договора.

- Знание требований документооборота и отчетности по вопросам охраны труда

- Способность определять и корректировать направления развития системы управления охраной труда в организации на основе мониторинга изменений законодательства и передового опыта в области охраны труда

- Умение провести оценку эффективности мероприятий в области охраны труда

- Умение оценивать и контролировать использование финансовых средств организации на реализацию мероприятий по улучшению условий труда

- Знание финансово-экономических основ охраны труда, способность рассчитывать затраты и выгоды от реализации мероприятий по охране труда

В результате анализа анкет указанные выше компетенции были выстроены в порядке убывания их важности и с указанием уровня их развития у специалистов по охране труда (по мнению респондентов):

Компетенции специалистов, необходимые при решении практических задач в области охраны труда	Ранг (важность)	Распределение мнений респондентов об уровне развития компетенций у специалистов по охране труда		
		Низкий	Средний	Высокий
Знание законов и иных нормативных правовых актов в сфере охраны труда	1	0,66%	52,75%	46,59%
Способность организовать и координировать работы по охране труда в организации	2	2,64%	41,85%	55,51%
Способность осуществлять контроль за соблюдением в организации требований (нормативных правовых актов) в сфере охраны труда	2	1,54%	39,12%	59,34%
Умение своевременно определить потребность в обучении работников в области охраны труда, организовать обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечить организацию и контроль за проведением инструктажей работников по вопросам охраны труда	3	2,43%	39,29%	58,28%
Умение анализировать причины производственного травматизма, профессиональных заболеваний, разрабатывать мероприятия по их предотвращению и принимать участие в их расследовании	3	2,86%	37,58%	59,56%
Умение информировать и консультировать работников по вопросам состояния условий труда на рабочих местах, существующих профессиональных рисках	4	1,98%	39,56%	58,46%
Способность анализировать состояние условий и охраны труда в организации, разрабатывать программы (комплекс мероприятий) по их улучшению	5	3,52%	45,49%	50,99%
Способность оказывать методическую помощь руководителям структурных подразделений организации по вопросам охраны труда	5	3,53%	37,09%	59,38%
Знание методов выявления и оценки опасностей, управления профессиональными рисками	6	8,51%	53,79%	37,70%

Способность мотивировать (выстраивать систему мотивации) к безопасному выполнению работ	7	5,79%	46,99%	47,22%
Способность разрабатывать локальные нормативные акты по охране труда, в том числе разделы коллективного договора.	7	4,40%	44,18%	51,43%
Знание требований документооборота и отчетности по вопросам охраны труда	8	4,08%	36,05%	59,86%
Способность определять и корректировать направления развития системы управления охраной труда в организации на основе мониторинга изменений законодательства и передового опыта в области охраны труда	9	8,57%	53,41%	38,02%
Умение провести оценку эффективности мероприятий в области охраны труда	9	5,05%	47,25%	47,69%
Умение оценивать и контролировать использование финансовых средств организации на реализацию мероприятий по улучшению условий труда	10	12,97%	45,05%	41,98%
Знание финансово-экономических основ охраны труда, способность рассчитывать затраты и выгоды от реализации мероприятий по охране труда	11	14,76%	48,68%	36,56%

Таблица. Оценка важности и уровня развития компетенций специалистов по охране труда

В среднем чуть более половины опрошенных (50,5%) оценивают уровень развития компетенций сотрудников служб охраны труда высоко; 44,5% респондентов считают его средним и порядка 5% считают уровень развития компетенций сотрудников служб охраны труда в целом низким.

В большинстве случаев высоко оценивается уровень развития следующих компетенций:

- способность организовать и координировать работы по охране труда в организации;

- способность осуществлять контроль за соблюдением в организации требований (нормативных правовых актов) по охране труда;

- умение информировать и консультировать работников по вопросам состояния условий труда на рабочих местах, существующих профессиональных рисках;

- умение своевременно определить потребность в обучении работников в области охраны труда, организовать обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечить организацию и контроль за проведением инструктажей работников по вопросам охраны труда;

- способность оказывать методическую помощь руководителям структурных подразделений организации по вопросам охраны труда;

- умение анализировать причины производственного травматизма, профессиональных заболеваний, разрабатывать мероприятия по их предотвращению и принимать участие в их расследовании;

- знание требований документооборота и отчетности по вопросам охраны труда.

Скорее на среднем уровне развития, по мнению участников опроса, находятся компетенции:

- знание законов и иных нормативных правовых актов в сфере охраны труда;

44,5% респондентов считают уровень развития компетенций специалистов по охране труда средним

- знание методов выявления и оценки опасностей, управления профессиональными рисками;

- способность определять и корректировать направления развития системы управления охраной труда в организации на основе мониторинга изменений законодательства и передового опыта в области охраны труда;

- способность мотивировать (выстраивать систему мотивации) к безопасному выполнению работ;

- знание финансово-экономических основ охраны труда, способность рассчитывать затраты и выгоды от реализации мероприятий по охране труда;

- умение оценивать и контролировать использование финансовых средств организации на реализацию мероприятий по улучшению условий труда;

умение провести оценку эффективности мероприятий в области охраны труда;

- способность анализировать состояние условий и охраны труда в организации, разрабатывать программы (комплекс мероприятий) по их улучшению.

Интересно отметить, что практически каждый десятый респондент обратил внимание на низкий уровень развития такой важной компетенции как способность определять и корректировать направления развития системы управления охраной труда в организации на основе мониторинга изменений законодательства и передового опыта в области охраны труда. Низко оценили знание финансово-экономических основ охраны труда, способности специалистов по охране труда рассчитывать затраты и выгоды от реализации мероприятий по охране труда почти 15% участников опроса.

По мнению опрошенных, обучение по охране труда занимает второе место с точки зрения эффективности предупреждения травм и профзаболеваний работников

Еще 13% респондентов дали аналогичную оценку в отношении умения оценивать и контролировать использование финансовых средств организации на реализацию мероприятий по улучшению условий труда.

Сами же специалисты по охране труда в ходе опроса отметили необходимость в углублении следующих знаний для успешного выполнения своих функций:

Знания, необходимые для успешного выполнения функций специалиста по охране труда	Ранг (важность)
Знание законов и иных нормативных правовых актов в сфере охраны труда, государственных нормативных требований охраны труда	1
Требования безопасного ведения работ	2
Порядок проведения расследования несчастных случаев	2
Методы изучения условий труда на рабочих местах	3
Правила и средства контроля технического состояния оборудования	4
Виды применяемого оборудования и правила его эксплуатации	4
Делопроизводство и методические документы по вопросам охраны труда	4
Основные технологические процессы и режимы производства	5
Производственная и организационная структура предприятия	6
Порядок и сроки составления отчетности о выполнении мероприятий по охране труда	6
Методы выявления, оценки и управления профессиональными рисками	7

Национальные и межгосударственные стандарты в области безопасности и охраны труда	8
Психофизиологические требования к работникам	8
Передовой отечественный и зарубежный опыт в области охраны труда	9
Международные нормативные документы в области охраны труда, ратифицированные Российской Федерацией	10

В связи с выраженной потребностью работодателей и специалистов по охране труда в развитии отдельных компетенций, необходимо отметить, что вопросу обучения по охране труда респонденты придают важное значение.

По мнению опрошенных, обучение по охране труда занимает второе место с точки зрения эффективности предупреждения производственных травм и профессиональных заболеваний работников.

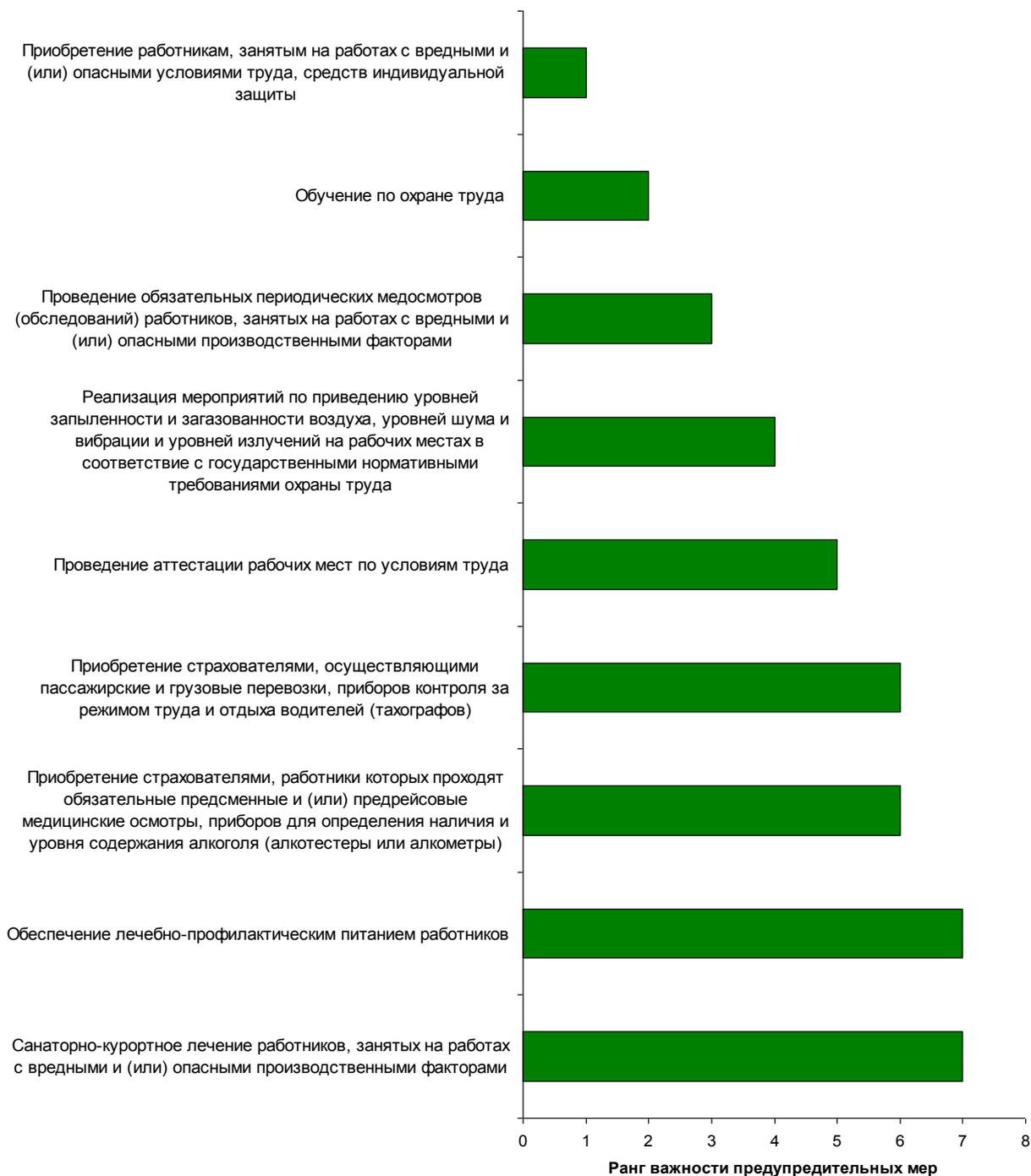


Диаграмма 7. Оценка респондентами эффективности предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников (1 – наиболее эффективная мера, 8 – наименее эффективная мера)

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Мониторинг качества организации образовательного процесса на основе изучения мнения специалистов по охране труда – выпускников высших учебных заведений является одним из направлений общепринятого мониторинга качества подготовки специалистов.

По общему мнению практически 50% данной группы респондентов качество подготовки в ВУЗе можно оценить, как среднее, что в значительной степени обусловлено недостатком в образовательном процессе практических занятий, современных форм

Более четкое представление о практической важности тех или иных форм занятий было получено в процессе анализа ответов молодых специалистов, выпускников РГСУ 2010-2012 года по специальности «Безопасность технологических процессов и производств», и специалистов по охране труда, за плечами которых не один год практической деятельности, так и, на вопрос анкеты «*В какой степени были важны для решения практических задач в сфере Вашей профессиональной деятельности следующие формы проведения занятий?*». Ранжирование проводилось по пяти бальной системе, в которой 1 присваивалась наименее важной позиции, а 5 – наиболее важной.

Максимальное количество баллов (диаграмма 8) получили такие занятия, как активные семинары (4,24 и 3,96) , дискуссии (4,00 и 3,10), разбор конкретных ситуаций (3,97 и 3,84), психологические и иные тренинги (3,46 и 2,96), мастер-классы экспертов и специалистов по охране труда (3,44 и 3,06), деловые и ролевые игры (3,28 и 2,79). Интересным представляется факт, что наименьшее число баллов было присвоено занятиям в форме «компьютерных симуляций» (2,76 – выпускники РГСУ; 2,46 – все специалисты).

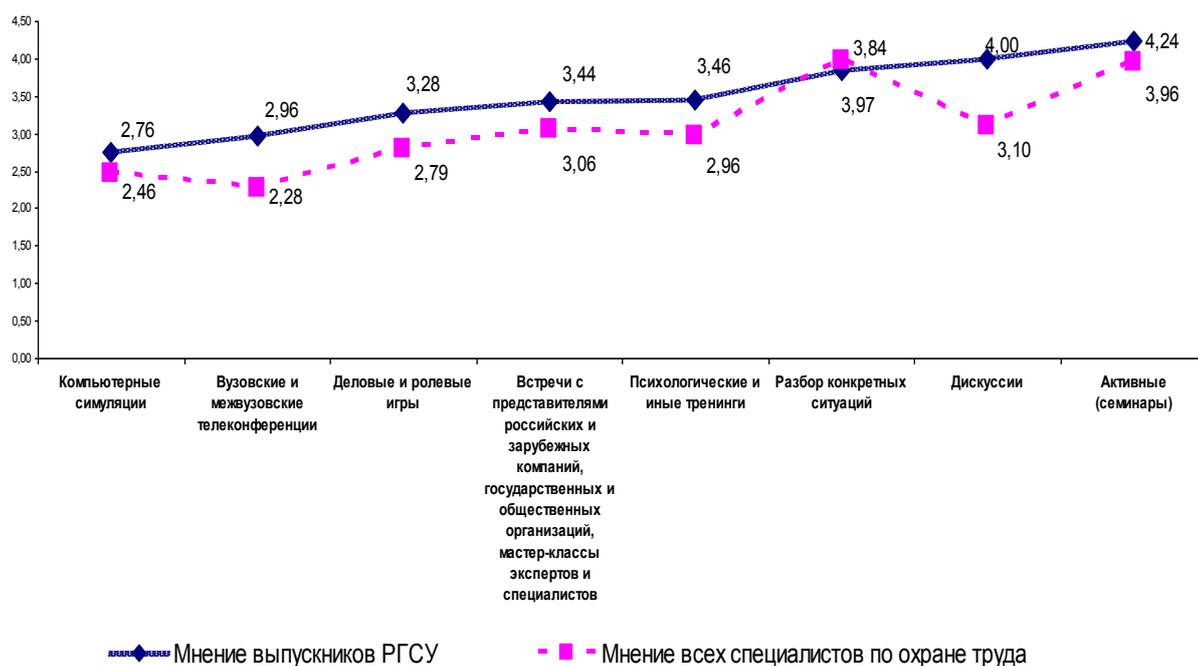


Диаграмма 8 - Оценка важности отдельных форм проведения занятий в ВУЗе для профессиональной деятельности специалистов по охране труда

Все возрастающие требования работодателей к уровню компетенций специалистов с учетом практических аспектов производственной деятельности находят отражение в новых ФГОС. Так, например, в ФГОС 280700 «Техносферная безопасность», предъявляются определенные требования к качеству не только знаний, умений, практических навыков - компетенций будущих специалистов, но и к качеству организации образовательного процесса с точки зрения, его практической составляющей. В частности, в стандарте говорится, что реализация компетентного подхода должна предусматривать широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбора конкретных ситуаций, психологических и иных тренингов) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков будущих специалистов. В рамках учебных курсов должны быть предусмотрены встречи с представителями российских и зарубежных компаний, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяется главной целью основной образовательной программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин, и в целом в учебном процессе они должны составлять не менее 20 % аудиторных занятий. Занятия лекционного типа для соответствующих

групп студентов не могут составлять более 40 % аудиторных занятий (п.7.3 ФГОС 280700).

Непосредственно практика обучающихся в ВУЗе в рамках основной образовательной программы проводится в сторонних организациях или на кафедрах. При оценке ее эффективности выпускники РГСУ отметили, что в значительной степени это зависит от «собственного желания и настроения», далее отметили «роль руководителей и базы практик».

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ ПО ВОПРОСАМ ОХРАНЫ В СИСТЕМЕ ВПО

В процессе социологического опроса выпускники РГСУ 2010-2012 годов назвали меры, на которые необходимо обратить внимание при подготовке в вузах по вопросам, связанным с охраной труда. В числе первоочередных мер были отмечены увеличение количества часов практических занятий, деловых и ролевых игр, подготовку студентами проектов по вопросам, связанным с решением конкретных профессиональных задач.

После подведения результатов анкетирования по данному вопросу среди всех 163 анкет, представленных специалистами с разным профессиональным образованием, стажем работы, список выше названных мер увеличился. В таблице указаны наиболее важные предложения, реализация которых позволит решить одну из главных проблем в подготовке специалистов - недостатков практической составляющей в учебном процессе.

Предложения специалистов по повышению качества подготовки по вопросам охраны труда

Меры по повышению качества подготовки специалистов по вопросам охраны труда	Название организации
Больше практических занятий по организации и координированию работы по охране труда в организации	ОАО «Уральский оптико-механический завод»
Улучшить материально-техническую базу, увеличить количество и качество производственных практик, дать возможность осваивать современные компьютерные программы по охране труда	ФГБУ «НИИ РАМН»
Необходимо, чтобы специалист по охране труда имел соответствующую специальность после окончания обучения в ВУЗе или имел соответствующий документ о профессиональной переподготовке по данной специальности	ООО «Пермгазавтоматика»
Во всех технических ВУЗах открыть факультеты (специальности) инженеров по охране труда	ОАО «Верхневолжские магистральные

	нефтепроводы»
Больше практики, в процессе которой необходимо принимать решение по конкретным производственным задачам. Изучение передового отечественного и зарубежного опыта	МУП «Водоканал»
Введение системы сертификации специалистов по категориям	ОАО Концерн Росэнергоатом (Дирекция строящейся Балтийской АЭС)
Проведение семинаров за счет средств фонда социального страхования	ОАО Нижегородский НИИ радиотехники
Усилить качество подготовки по целому ряду вопросов, т. к. специалисты по охране труда не имеют ни знаний ни опыта в составлении отчетности в различные контролирующие органы, не знают периодичности отчетности, работы с документацией предприятия, не имеют представления о медицинских периодических осмотрах и работе с документами в этой области, нет опыта в подготовке к плановым и внеплановым проверкам. И это далеко не полный перечень того, что обязан знать специалист по охране труда	ООО «Электросети»
Проведение полугодовых семинаров по охране труда на предприятиях черной металлургии	ООО «Завод по ремонту горного оборудования»
Будущие специалисты должны быть сами заинтересованы в получении данного образования наглядным примером: должность ИТР, достойная зарплата	ООО «Березовские коммунальные системы»
Обучение специалистов должно быть профильное со спецификой оборудования и технологических процессов	МУП «Сельское ЖКХ»
Поднять престиж специалистов по охране труда на государственном уровне	Нет названия предприятия
Повышать квалификацию, проводить аттестацию ежегодно, а не 1 раз в 3 года	Нет названия предприятия
На данный момент у инженеров по охране труда возникают вопросы юридического характера. Считаю, что необходимо давать какие то базовые юридические знания	Нет названия предприятия
Для повышения качества получаемого производственного образования следует заниматься в большей степени профильными предметами, используя при этом ролевые игры	Нет названия предприятия
Больше привлекать к преподаванию в вузах практикующих специалистов и инженеров по охране труда	Нет названия предприятия
Важно, чтобы ВУЗы предоставляли конкретные места для прохождения практики студентов, а не пускали все "на самотек"	Нет названия предприятия

Более детальное изучение иностранных языков и международных стандартов, международного опыта по охране труда	Нет названия предприятия
--	--------------------------

Одно из предложений респондентов «Поднять престиж специалистов по охране труда на государственном уровне» актуально и важно было всегда, но в настоящее время заслуживает особого внимания. В этом отношении логическим дополнением к результатам данного мониторинга об уровне профессионального образования специалистов, недостатках в подготовке по вопросам охраны труда, будут материалы, характеризующие востребованность таких специалистов, их отношение к профессии.

На сайте портала Rabota.ru приведены итоги опроса 1320 человек, которые ответили на вопрос: Готовы ли они бросить свою профессию и уйти туда, где больше платят? 93% петербуржцев готовы сменить свою профессию ради денег. И только 7% не готовы оставить дело всей жизни ради более высокого заработка в другой сфере.

Причин естественно много и финансовая – одна из самых решающих, но обращают на себя внимание следующие замечания и комментарии.

1) Эти цифры говорят о профессиональной девальвации. Людям всё равно, кем работать, лишь бы платили. Отсюда – отсутствие чётких профессиональных целей и профессиональных амбиций. Дилетантизм возводится в абсолют. Важно, чтобы платили, не важно, что делать.

2) Профессий в чистом виде не осталось. Есть специальности в вузе, которые не соответствуют конкретным рабочим местам. Профессии сегодня придумываются работодателями путём комбинирования различных функций. Важна лояльность, подчиняемость, способность встраиваться во всё, во что угодно.

3) Катастрофически низкий уровень образования. Человек, получивший хорошее образование, реальные знания, просто так со своей профессией не расстанется. Например, как можно легко уйти из профессии, которой посвятил 15 лет жизни? Но вот когда нечего терять, тогда и не жалко.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Мониторинг качества подготовки специалистов по охране труда и управлению профессиональными рисками в системе среднего профессионального образования и высшего профессионального образования является логическим продолжением деятельности ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минтруда России, которую он ведет начиная с 2000 года по сбору, обобщению и оценке состояния эффективности системы обучения по охране труда, деятельности обучающих организаций.

Принимая во внимание остроту ситуации на рынке труда с квалифицированными кадрами, профессионально подготовленными

специалистами не только по определенному виду деятельности, но и с точки зрения компетентности по вопросам обеспечения безопасных условий труда, роль обучения по охране труда значительно возрастает в настоящее время.

Эта форма обучения, представляя собой определенное повышение квалификации работников в области охраны труда, позволяет специалистам восполнить имеющиеся недостатки в образовании по данному вопросу.

Настоящее исследование в ходе проведения мониторинга позволило выявить основные проблемы в подготовке специалистов по вопросам охраны труда в системе ВПО и СПО, требования работодателей, руководителей организаций к необходимому составу компетенций, которыми в полной мере должен обладать работник, осуществляющий работы в области охраны труда. Мнения специалистов с большим стажем работы, разным уровнем профессионального образования и специалистов-выпускников РГСУ 2010-2012 годов по одной из профильных специальностей, связанной с вопросами охраны труда, в процессе социологического опроса позволили определить конкретные дополнительные компетенции, отсутствие которых не позволяло им полностью выполнять свои должностные и функциональные обязанности.

Например, в число таких *дополнительных компетенций входят знания, связанные с конкретной практической деятельностью:*

- порядок проведения расследования несчастных случаев;
- требованиям безопасного ведения работ;
- методы изучения условий труда на рабочих местах;
- делопроизводство и методические документы по вопросам охраны труда;
- виды применяемого оборудования и правила его эксплуатации;
- правила и средства контроля технического состояния оборудования;
- основные технологические процессы и режимы производства;
- порядок и сроки составления отчетности о выполнении мероприятий по охране труда;
- производственная и организационная структура организации;
- методы выявления, оценки и управления профессиональными рисками;
- психофизиологические требования к работникам.

Выше перечисленные вопросы наряду с рядом других входят в программу обучения по охране труда с учетом специфики вида деятельности обучаемых, что позволяет работникам пройти краткосрочное повышение квалификации (не менее 16 часов) в данном направлении. А эффективность обучения в значительной мере уже зависит от организации учебного процесса и компетентности

преподавательского состава обучающих организаций.

По итогам проведенного социологического исследования в рамках мониторинга подготовлены предложения о внесении соответствующих изменений и дополнений в состав компетенций, отражающих вопросы охраны труда и управления профессиональными рисками, в отдельные ФГОС ВПО и СПО по ряду инженерных и управленческих специальностей.

Мониторинг на постоянной основе является необходимым условием получения полной и достоверной информации о положении дел с подготовкой специалистов по охране труда. Изучение конкретного мнения руководителей организаций и непосредственно специалистов, отвечающих за обеспечение всего комплекса мер на предприятии по охране труда, позволяет обозначить причины, снижающие уровень подготовки специалистов, понять причины достаточно низкой заинтересованности в эффективности их деятельности.

Основными пользователями результатов мониторинга могут быть соответствующие органы управления в сфере трудовых отношений, образования, высшие и средние учебные заведения, осуществляющие подготовку по специальностям, связанным с вопросами охраны труда, а также обучающие организации, от эффективности деятельности которых во многом зависит результативность повышения квалификации работников разных должностей и уровней профессионального образования.