

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ НАВЧАННЯ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ ЗА ПРОГРАМОЮ TWI (НАВЧАННЯ НА ВИРОБНИЦТВІ)

*Володченкова Н. В., к.т.н., доцент, Накемній О. К., асистент,
(каф. ЕБОП Національний університет харчових технологій НУХТ)*

Анотація. У даній роботі представлено удосконалення системи навчання з питань охорони праці для працівників, що проходять стажування на робочому місці за програмою TWI (training within industry) – навчання на виробництві.

Ключові слова: охорона праці, навчання, стажування, програма TWI, система навчання на виробництві.

Abstract. In this paper, the improvement of the training system for occupational safety issues for workers undergoing internship in the workplace, using TWI (training in industry), is a training system in the workplace.

Keywords: labor protection, training, internship, TWI program, training within industry.

Вступ. В умовах розвитку ринкових відносин та поглиблення економічної самостійності підприємств, безпека праці набуває основного значення, як засіб скорочення втрат та затрат на лікування та відновлення здоров'я працівників, підвищення продуктивності праці, що обумовлює актуальність даного дослідження.

Аналіз стану питання. Для забезпечення високої ефективності виробництва, що є основою конкурентоздатності будь-якого сучасного підприємництва в ринкових умовах, вкрай важливо дотримуватися безпеки виробництва. Найбільш невідомими в питаннях охорони праці та безпеки виконання робіт є щойно прийняті на роботу працівники. Нові працівники відносяться до категорії працівників з підвищеним ризиком отримання травми із-за відсутності навичок та вмінь виконання доручену роботу. Тому для них необхідно застосовувати особливу увагу при проведенні навчання (стажування) на робочому місці.

Мета роботи: удосконалити систему проведення навчання (стажування) з питань охорони праці, безпечного виконання робіт та поведінки на робочому місці для новоприйнятих працівників.

Методики, матеріали і результати досліджень. Аналіз статистичних даних виробничого травматизму за 2018 рік показує [1, 2], що в загальній структурі причин травматизму на виробництві 66,8 % обумовлені причинами організаційного характеру виробництва.

Найпоширенішими організаційними причинами стали: – невиконання вимог інструкцій з охорони праці – 35,2 % від загальної кількості травмованих осіб по Україні (1 691 травмована особа); – порушення правил безпеки руху (польотів) – 8,5 % (410 травмованих осіб); – невиконання посадових обов'язків – 8,3 % (401 травмована особа); – порушення технологічного процесу – 2,9 % (137 травмованих осіб); – порушення вимог безпеки під час експлуатації

обладнання, устаткування, машин, механізмів тощо – 2,0 % (97 травмованих осіб); – порушення вимог безпеки під час експлуатації транспортних засобів – 2,0 % (95 травмованих осіб); – незастосування засобів індивідуального захисту (у разі їх наявності) – 1,1 % (54 травмовані особи).

Проведений аналіз даних виявив, що основною причиною порушень є невиконання (недотримання) вимог безпеки та охорони праці. Порушники найчастіше не пам'ятали правила безпечного виконання (проведення) робіт або проявляли незадовільні знання вимог охорони праці. Ці недоліки були викликані неякісним проведенням навчання з питань охорони праці та/або формальним ставленням до проведення стажування новоприйнятих працівників та проведення інструктажів з питань охорони праці відповідальними особами. Відповідно пункту 7.1 Типового положення [3] новоприйняті на підприємство працівники, після первинного інструктажу на робочому місці до початку самостійної роботи, повинні під керівництвом досвідчених, кваліфікованих працівників пройти стажування протягом не менше 2-15 змін або дублювання протягом не менше шести змін. Проведення якісного стажування гарантує отримання особою, що проходить стажування, навичок практичного досвіду і є одним із основних елементів навчання на робочому місці.

Кожне підприємство, відповідно п. 7.6. Типового положення [3] повинно обов'язково розробити план або програму стажування. План включає в себе всі цілі і завдання, які співробітнику необхідно вивчити і пройти, але найчастіше це зводиться лише до усного пояснення, безпосередньо на робочому місці, порядку виконання роботи та дій працівника.

За вимогами Типового положення [3] стажування (навчання) проводиться під керівництвом досвідченого наставника. На практиці проведення такого навчання має ряд недоліків: відсутність у наставника здібностей та знань для проведення такого навчання, недбале ставлення до проведення стажування, як зі сторони наставника так і стажера, швидке "старіння" знань внаслідок зміни технологій, обладнання та нормативних документів, психологічна несумісність стажера та наставника, висока ймовірність недбалого виконання ним своїх обов'язків з навчання.

На сьогоднішній день відсутні нормативні документи стосовно методики проведення стажування. Хоча існує ряд програм для проведення стажування і для цього використовуються різноманітні методи. Найбільш розповсюдженими є: сторітеллінг (от англ. story telling, дослівно – розповідь історій), метод «тінь» (shadowing), метод ротації, кросс-тренінг, training within industry (TWI та інші. На сьогоднішній день широкої популярності набирає методика навчання безпосередньо на робочому місці: TWI (training within industry) – навчання на виробництві.

Дана методика включає в себе 4 блоки:

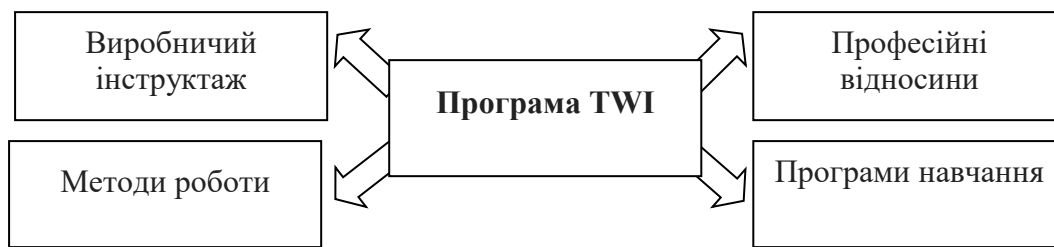


Рис. 1. Блок-схема методики TWI

I блок – передбачає розроблення виробничого інструктажу. Основою такого інструктажу є покроково описана схема робочого процесу, в якій робочий процес розбитий на основні етапи, а у кожного етапу виділені ключові аспекти та пояснено причини їх виділення. Кожен етап роботи описано, як виконати роботу безпечно, якісно, що необхідно використати та які затрати.

II блок – передбачає удосконалення існуючих та впровадження нових методик навчання. Основою вивчення за будь-якою методикою є досконале вивчення та засвоєння. Інструктор повинен докласти зусиль, щоб не дати надто багато інформації за один раз.

III блок – для рівних стосунків між інструктором та працівником необхідно, щоб інструктор проявляв лідерські якості. А саме: знав свою роботу, мав досвід її виконання, знав свої обов'язки, мав навички проведення інструктажу.

IV блок – передбачає поступове, покрокове досягнення мети – навчити недосвідченого працівника безпечно для себе та оточуючих виконувати роботу.

Висновки. У даній роботі проаналізовано та запропоновано метод навчання з питань охорони праці та безпечного виконання робіт за програмою TWI (training within industry). Даний метод передбачає поступове, покрокове навчання для щойно прийнятих працівників, яким призначено стажування і необхідно отримати вміння та навички з безпечного та ефективного виконання робіт.

Література

1. Статистичні дані виробничого травматизму за добу (2018-2019). Режим доступу: <http://dsp.gov.ua/statystychni-dani-vyrobnychoho-travmatyzmu-za-dobu-2018/>.
2. Профілактика виробничого травматизму та професійних захворювань за 2018 рік. Режим доступу: <http://www.fssu.gov.ua/fse/control/main/uk/publish/article/951811>
3. Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці (НПАОП 0.00-4.12-05) Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0231-05#n32>

4. Кодекс законів про працю України. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

5. Katarzyna M. Methodology of improving occupational safety in the construction industry on the basis of the TWI program/ Katarzyna Misiurek, Bartosz Misiurek// Safety Science, Volume 92, February 2017, Pages 225-231.