10.24412/2782-3830-2025-2-334-338

БРЮХОВА Ольга Юрьевна,
старший преподаватель кафедры управления персоналом и социологии, Уральский государственный университет путей сообщения, e-mail: brukhova-olga@yandex.ru

ИЛЬЯСОВ Олег Рашитович,
доктор биологических наук, профессор кафедры техносферной безопасности, Уральский государственный университет путей сообщения, e-mail: ilyasov3@rambler.ru

РАЗВИТИЕ ПРАКТИКИ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА: ТЕНДЕНЦИИ И ТРЕНДЫ

Аннотация. *Обучение в сфере охраны труда является одним из важнейших направлений подготовки и повышения квалификации персонала любой организации, оно выступает основой предупреждения производственных травм и возникновения профессиональных заболеваний.*

Ключевые слова: *Охрана труда, обучение, персонал, компетенции, безопасность.*

BRYUKHOVA Olga Yurievna,
Senior Lecturer at the Department of Personnel Management and Sociology, Ural State Transport University

ILYASOV Oleg Rashitovich,
Doctor of Biological Sciences, Professor of the Department of Technosphere Safety, Ural State Transport University

ENVIRONMENTAL MONITORING AND CONTROL TASKS IN PRODUCTION

Annotation. *Environmental monitoring and control at work play a key role in ensuring safe training in the field of labor protection is one of the most important areas of training and advanced training of personnel of any organization; it serves as the basis for the prevention of industrial injuries and the occurrence of occupational diseases.*

Key words: *Occupational safety, training, personnel, competencies, safety.*

Цель – рассмотрение практики обучения персонала в сфере охраны труда: тенденции и тренды

Задачи – провести анализ видов обучения персонала в сфере охраны труда: тенденции и тренды.

Методы исследования – аналитический метод исследования. Анализ научной и научно-методической литературы по проблеме внедрения практических навыков в образовательной среде.

Введение. Обучение в сфере охраны труда является одним из важнейших направлений подготовки и повышения квалификации персонала любой организации, оно выступает основой предупреждения производственных травм и возникновения профессиональных заболеваний.

Предприятия, в соответствии с требованиями федерального законодательства, в обязательном порядке организуют обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты и т.д. [7].

Помимо императивной практики трудоохранного обучения многие организации (особенно в сфере электроэнергетики, промышленности, строительства, транспорта) дополнительно реализуют корпоративные обучающие мероприятия,

направленные на мотивацию и вовлечение работников в формирование культуры здоровьесбережения и безопасности труда. В процессе обучения работников и проверки их знаний по охране труда учитываются не только отраслевые особенности предприятий-работодателей, но и различные уровни ответственности обучаемых, требуемой компетентности и риска на рабочих местах.

В целях повышения качества обучения, к его организации привлекаются как внутренние специалисты, так и преподаватели внешних аккредитованных учебных центров. Обучение проходит как в очном, так и в дистанционном форматах, с использованием как традиционных, так и инновационных образовательных технологий.

Теоретическую основу статьи составили две группы научных работ. В фокусе внимания первой – находятся вопросы обучения персонала современной организации. В этом отношении особо стоит отметить труды Брюховой О.Ю., Старцевой Н.Н. [1, 2], и др. Вторая группа представляет собой работы в области обучения в сфере охраны труда таких авторов, как А.М. Елин, А.С. Соколова [3, 4], О.В. Усикова, Е.В. Осеннова [5] и др.

Целью настоящей статьи является обзор передовых корпоративных практик обучения персонала в области охраны здоровья и безопасности труда, а также выявление на их основе современных тенденций и трендов.

Гипотезой исследования является предположение о том, что вопросы обучения по охране труда находятся в фокусе пристального внимания крупных российских организаций и представители профильных структурных подразделений (служб управления персоналом, отделов охраны труда) применяют для реализации программ подготовки и повышения квалификации работников современные образовательные технологии и методы.

Авторами используются методы теоретического и эмпирического исследования, в том числе два типа анализа документов: традиционный (качественный) и контент-анализ (количественный). Информационную основу исследования составили корпоративные нефинансовые (социальные) отчеты российских предприятий за 2022-2023 гг., представленные в открытом доступе в сети Интернет. Более подробно был изучен такой тематический раздел отчетов об устойчивом развитии, как «Охрана труда и промышленная безопасность».

Научная новизна заключается в определении тенденций и трендов развития практики трудоохранного обучения. Результаты исследования могут быть использованы всеми субъектами управления обучением по охране труда (администрацией предприятия, отделами охраны труда, и службами (должностными лицами), занятыми организацией обучения персонала, организациями дополнительного профессионального образования) с целью совершенствования процессов организации и проведения обучения, проверки знаний работников.

Теоретико-методологическая база исследования. Доведение до работников требований охраны труда проводится через обучение. Оно является вторым (после профотбора) направлением предупреждения происшествий за счет более полного учета человеческого фактора [6].

В статье 219 Трудового кодекса РФ раскрывается сущность обучения по охране труда – это процесс получения работниками, в том числе руководителями организаций, а также работодателями – индивидуальными предпринимателями знаний, умений, навыков, позволяющих формировать и развивать необходимые компетенции с целью обеспечения безопасности труда, сохранения жизни и здоровья. Работники, в том числе руководители организаций, и работодатели – индивидуальные предприниматели обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда [7].

Помимо Трудового кодекса РФ нормативно-правовую базу обучения по охране труда составляет Постановление Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 г. № 2464 (ред. от 12.06.2024) «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» (вместе с «Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»). Не вдаваясь в тонкости нормативно-правового обеспечения, сфокусируем свое внимание на организационных и методических аспектах обучения по охране труда.

Результаты исследования. В результате проведенного анализа было установлено, что сфера трудоохранного обучения активно развивается, при этом отчетливо проявляется несколько тенденций. Рассмотрим их более подробно.

Тенденция 1. Активное применение методов электронного обучения. Распространение систем дистанционного обучения потребовало расширения линейки применяемых форматов взаимодействия с обучающимися, в том числе и по вопросам охраны труда. Так, сегодня активно используются вебинары, онлайн-практикумы и электронные курсы. Они позволяют организовывать обучение как в синхронном, так и в асинхронном формате. В ряде организаций имеется опыт трансфера традиционных очных форм обучения (лекции, семинары, тренинги и т.д.) в дистан-

ционный формат. Например, в 2022 году на Качканарском горно-обогатительном комбинате (ЕВРАЗ КГОК) и ЕВРАЗ НТМК был запущен пилотный процесс проведения вводных, первичных, повторных и внеплановых инструктажей по охране труда в системе LMS (система управления обучением) [8].

Методы онлайн-обучения не только обеспечивают удобный режим обучения и максимальный охват сотрудников, но и позволяют удовлетворить образовательные потребности, прежде всего, представителей молодых поколений работников.

Тенденция 2. Использование иммерсивных технологий в обучении. Технологии виртуальной (VR) и дополненной реальности (AR) позволяют с помощью компьютера получать опыт, схожий с реальным. В условиях, имитирующих естественные, люди отрабатывают алгоритмы действий в опасных ситуациях без риска для жизни и здоровья, в ситуациях стресса и дискомфорта [9]. Повышение результативности такого обучения достигается за счет получения реалистичного опыта и более оптимального использования образной памяти.

В настоящее время ведущие российские организации (Металлоинвест, ММК, Пигмент, РусГидро, Северсталь, СИБУР) используют иммерсивные технологии в обучении в области охраны труда. К примеру, в ПАО «Северсталь» их применяют в проведении обучения по таким темам, как: оказание первой помощи пострадавшему на производстве и в шахте; действия при пожаре; оперативные переключения в электроустановках; безопасное выполнение работ на высоте; такелажные работы и т.д. [10].

Тенденция 3. Геймификация обучения. Главная цель применения игрового формата обучения заключается в повышении мотивации и вовлеченности персонала в вопросы осознанной безопасности на производстве, создании условий для обмена опытом между работниками и собственно повышение квалификации. В практике обучения персонала в области охраны труда можно обнаружить много примеров решения образовательных задач с применением игрофикации как в онлайн, так и в офлайн-формате. Например, компанией «Лукойл» уже несколько лет проводится Международная игра-викторина «Охрана труда ONLINE» [11]. Должностные лица, контролирующие вопросы охраны труда в Сбербанке, имеют возможность пройти курс «Охрана труда» в формате игрового квеста [12]. В золотодобывающей компании «Полюс» организуются образовательные активности в области охраны труда и промышленной безопасности в стиле известных телевизионных интеллектуальных игр, таких как «Брейнринг» и «Кто хочет стать миллионером» [13]. В электросетевом холдинге «Россети» опробованы тематические игры с работниками «Герои в касках» и «Бригада энергетиков» [14].

Тенденция 4. Использование видеоконтента в обучении. Вопросы применения видеосюжетов продолжают тему формирования устойчивого интереса у обучающихся к получению новых знаний, вовлечения их в образовательный процесс, повышения уровня усвоения материала. Короткие видео, отвечающие принципам микрообучения, позволяют оперативно получать, оценивать и сразу применять на практике необходимые для работы знания. К основным преимуществам учебных видео относят связь с практикой, наглядность, доступность подачи материала, возможность самообучения и повторения, удобство использования.

Так, в ПАО «ММК» выпущено уже 99 тематических видеосюжетов по охране труда, которые размещаются в социальной сети «ВКонтакте» (официальная группа «Я работаю на ММК») и в мобильном приложении «Мой ММК» [15]. Созданы и наполняются библиотеки видеоинструкций и тематических видеороликов по безопасному выполнению работ повышенной опасности в компании «Лукойл» [11].

Тенденция 5. Развитие материально-технических условий обучения. Кроме современных образовательных технологий и методов обучения новая реальность открывает более широкие возможности для использования различных технических средств обучения (например, роботы-тренажеры) и проведения обучения на базе специализированных площадок и помещений (учебно-тренировочные полигоны комплексы, стенды, классы), оснащенных необходимым оборудованием.

В этом отношении интересен опыт ОАО «РЖД». В компании функционируют 14 вагонов охраны труда, они представляют собой мобильные обучающие комплексы, одной из основных функций которого является оказание методической и организационной помощи в проведении обучения и проверки знаний по охране труда работников с использованием аудио-, видео- и компьютерной техники, а также проведение профилактической работы по охране труда непосредственно на линейных предприятиях [16].

Тенденция 6. Внедрение технологичных решений для контроля знаний правил безопасности. Проверка знаний является важным этапом обучения. Ряд предприятий (АЛРОСА, Мечел, Россети) уже начали использовать специальные мобильные приложения или терминалы-экзаменаторы для предсменного контроля знаний. Авторизовавшись с помощью табельного номера,

работник получает доступ к тесту, который предусматривают решение нескольких вопросов. Данные технологичные решения позволяют снизить субъективность оценки, исключив человеческий фактор, повысить степень готовности персонала к нештатным ситуациям, определить потребность в обучении.

Тенденция 7. Подготовка внутренних тренеров – экспертов по безопасности. Развитие культуры безопасного поведения на рабочем месте предполагает массовое обучение работников, которое невозможно без участия собственных преподавателей из числа опытных и инициативных работников, изначально обладающих высоким уровнем знаний и ответственности в этой области. Подобный подход к распространению знаний в области охраны труда используют Металлоинвест, Норникель, Полюс и ряд других компаний. Процессу обучения работников предшествует подготовка самих тренеров. Они осваивают не только компетенции в области охраны труда, но и развивают педагогические и коммуникативные навыки, необходимые им для работы с группой слушателей. Развитие института внутреннего тренерства позволяет проводить обучение, максимально отвечающее особенностям отрасли и предприятия, значительно сократить расходы на образовательные услуги сторонних учебных центров, а также создает благоприятные условия для профессионального развития и карьерного роста внутренних тренеров.

Выводы. Итак, подводя итоги, можно сделать несколько выводов.

Во-первых, обучению в сфере охраны труда работодатели уделяют самое серьезное внимание, так как компетентные и ответственные работники – основной ресурс для развития культуры безопасности – одной из наиболее важных мер предупреждения производственных травм и профессиональных заболеваний. Программы обучения по своему содержанию, периодичности проведения, охвату контингента не ограничиваются требованиями федерального законодательства.

Во-вторых, обучение по вопросам охраны труда и промышленной безопасности отличается высоким уровнем вовлеченности участников и практикоориентированностью, которые достигаются за счет использования современных образовательных технологий, методов и средств обучения.

В-третьих, трудоохранное обучение развивается в целом по пути эволюционирования практики корпоративного обучения. Среди основных тенденций следует отметить активное применение методов электронного обучения, использование иммерсивных технологий в обучении, геймификацию, использование видеоконтента в обучении, развитие материально-технических условий обучения и т.д.

В-четвертых, ключевым трендом выступает цифровая трансформация обучения [1]. Новые технологические решения и методы используются на всех этапах обучения в сфере охраны труда: подготовка и организация (LMS-системы, мобильные приложения), проведение (методы электронного обучения, роботы-тренажеры, симуляторы), оценка эффективности (терминалы-экзаменаторы).

Список литературы:

[1] Брюхова О.Ю., Старцева Н.Н. Обучение персонала в современной организации: ориентация на цифровизацию// Экономика, предпринимательство и право. 2023. Т. 13. № 2. С. 551-566.

[2] Управление персоналом в цифровой среде: монография/ Н.А. Александрова, О.Ю. Брюхова, Л.И. Васильцова и др.; под ред. Л.И. Васильцовой, Н.А. Александровой. Екатеринбург: УрГУПС, 2021. 122 с.

[3] Елин А.М. Охрана труда: принципы и методы управленческого воздействия: Монография. Минтруд России, ВНИИ труда. Тамбов: Консалтинговая компания Юком, 2021. 260 с.

[4] Елин А.М., Соколова А.С. Особенности обучения работников охране труда в условиях современной экономики// Социально-трудовые исследования. 2024. № 2(55). С. 62-77.

[5] Усикова О.В., Осеннова Е.В. Трансформация процесса обучения по охране труда// Экономика. Профессия. Бизнес. 2023. № 4. С. 100-108.

[6] Филина Н.А. Обучение и инструктирование по охране труда: учебное пособие / Н.А. Филина. – Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2023. – 52 с.

[7] Трудовой кодекс Российской Федерации: от 30 декабря № 197-ФЗ: [принят Государственной Думой 21декабря 2001 г.: одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 г.: ред. от 06.04.2024]. – URL: https://www.consultant.ru/ (дата обращения: 10.09.2024).

[8] Отчет об устойчивом развитии ЕВРАЗ за 2022 год. – 146 с.

[9] Журихин С.А. VR-технологии в обучении и развитии персонала// Вестник Университета Правительства Москвы. 2022. № 2. С. 46–51.

[10] Единый отчет ПАО «Северсталь» за 2023 год. – 294 с.

[11] Отчет об устойчивом развитии Группы «ЛУКОЙЛ» за 2023 год. – 227 с.

[12] Годовой отчет ПАО Сбербанк за 2022 год. – 274 с.

[13] Отчет об устойчивом развитии ПАО «Полюс» за 2023 год. – 152 с.

[14] Отчет о социальной ответственности и корпоративном устойчивом развитии ПАО «Россети» за 2023 год. – 191 с.

[15] Отчет об устойчивом развитии ММК за 2022 год. – 134 с.

[16] Отчет ОАО «РЖД» о деятельности в области устойчивого развития за 2023 год. – 209 с.

Spisok literatury:

[1] Bryuhova O.Yu., Starceva N.N. Obuchenie personala v sovremennoj organizacii: orientaciya na cifrovizaciyu// Ekonomika, predprinimatel'stvo i pravo. 2023. T. 13. № 2. S. 551-566.

[2] Upravlenie personalom v cifrovoj srede: monografiya/ N.A. Aleksandrova, O.Yu. Bryuhova, L.I. Vasil'cova i dr.; pod red. L.I. Vasil'covoj, N.A. Aleksandrovoj. Ekaterinburg: UrGUPS, 2021. 122 s.

[3] Elin A.M. Ohrana truda: principy i metody upravlencheskogo vozdejstviya: Monografiya. Mintrud Rossii, VNII truda. Tambov: Konsaltingovaya kompaniya Yukom, 2021. 260 s.

[4] Elin A.M., Sokolova A.S. Osobennosti obucheniya rabotnikov ohrane truda v usloviyah sovremennoj ekonomiki// Social'no-trudovye issledovaniya. 2024. № 2(55). S. 62-77.

[5] Usikova O.V., Osennova E.V. Transformaciya processa obucheniya po ohrane truda// Ekonomika. Professiya. Biznes. 2023. № 4. S. 100-108.

[6] Filina N.A. Obuchenie i instruktirovanie po ohrane truda: uchebnoe posobie / N.A. Filina. – Joshkar-Ola: Povolzhskij gosudarstvennyj tekhnologicheskij universitet, 2023. – 52 s.

[7] Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii: ot 30 dekabrya № 197-FZ: [prinyat Gosudarstvennoj Dumoj 21dekabrya 2001 g.: odobren Sovetom Federacii 26 dekabrya 2001 g.: red. ot 06.04.2024]. – URL: https://www.consultant.ru/ (data obrashcheniya: 10.09.2024).

[8] Otchet ob ustojchivom razvitii EVRAZ za 2022 god. – 146 s.

[9] Zhurihin S.A. VR-tekhnologii v obuchenii i razvitii personala// Vestnik Universiteta Pravitel'stva Moskvy. 2022. № 2. S. 46–51.

[10] Edinyj otchet PAO «Severstal'» za 2023 god. – 294 s.

[11] Otchet ob ustojchivom razvitii Gruppy «LUKOJL» za 2023 god. – 227 s.

[12] Godovoj otchet PAO Sberbank za 2022 god. – 274 s.

[13] Otchet ob ustojchivom razvitii PAO «Polyus» za 2023 god. – 152 s.

[14] Otchet o social'noj otvetstvennosti i korporativnom ustojchivom razvitii PAO «Rosseti» za 2023 god. – 191 s.

[15] Otchet ob ustojchivom razvitii MMK za 2022 god. – 134 s.

[16] Otchet OAO «RZhD» o deyatel'nosti v oblasti ustojchivogo razvitiya za 2023 god. – 209 s.

