

Обеспечение промышленной безопасности путём оценки личностных компетенций работников

Магистрант группы МБМ-17-04 Кокурина О.А.
Научный руководитель доц., к.т.н. Волохина А.Т
Российский государственный университет нефти и газа
(национальный исследовательский университет)
имени И.М. Губкина, Москва

По данным Ростехнадзора главными причинами аварийности и травматизма на предприятиях нефтегазового комплекса являются системные грубые нарушения требований безопасности, связанные с низкой производственной дисциплиной персонала, недостаточной квалификацией работников, безответственностью руководителей предприятий различных уровней, а также с неэффективностью систем управления промышленной безопасностью. Одним из функциональных элементов указанных систем является оценка уровня соответствия профессиональных компетенций работников требованиям промышленной безопасности. При проведении оценки персонала для нефтегазовых предприятий важно учесть все аспекты, характеризующие работника: личностные качества, профессиональные навыки, состояние здоровья, способность к обучению, т.е. разработать необходимую компетентностную модель.

Все исследования по разработке компетентностной модели проходили на примере операторов технологических установок (далее - ТУ) Усинского газоперерабатывающего завода ООО «ЛУКОЙЛ-Коми».

В ходе работы для определения основных функциональных обязанностей операторов ТУ был проведен анализ их производственных инструкций, но этого недостаточно, чтобы выделить основные профессиональные компетенции операторов ТУ.

Министерство труда и социальной защиты РФ разрабатывает и утверждает все новые профессиональные стандарты (далее – ПС). Необходимость введения ПС была обусловлена тем, что характеристики должностей, содержащиеся в единых квалификационных справочниках (ЕКС), не соответствовали современной ситуации на рынке труда. Действующие квалификационные справочники должностей не всегда отвечают современным требованиям, поскольку многие перечисленные в них профессии не применяются, а многие востребованные профессии в них и вовсе не закреплены. Описание же требований к специалисту в ПС носит комплексный характер, в них устанавливается более современная система требований к знаниям, умениям, профессиональным навыкам и опыту работы.

Таким образом, ПС представляют собой более удобную и детализированную систему, определяющую минимальные требования к квалификации работников для конкретных должностей, которые также стоит учитывать при разработке компетентностной модели оценки работника. Поэтому следующим шагом в работе были выделены основные компетенции согласно требованиям, предусмотренным профессиональным стандартом «Оператор технологических установок нефтегазовой отрасли»;

В результате проведенного анализа требований к операторам ТУ, предусмотренных производственной инструкцией и профессиональным стандартом, был сделан вывод, что основным недостатком и производственных инструкций, и ПС является то, что в них указаны только требования к профессиональным навыкам работника, а требования к личностным качествам отсутствуют.

Для того чтобы устранить этот недостаток и включить в компетентностную модель оценку индивидуальных профессионально важных качеств (далее – ПВК), в работе был применен метод экспертного опроса с использованием опросника Липмана. В качестве экспертов выступили 7 работников ООО «ЛУКОЙЛ-Коми», которые хорошо знают требования, предъявляемые к операторам ТУ.

После математической обработки результатов экспертного опроса, включающей оценку степени согласованности мнений экспертов, были выделены ПВК, определяющие ус-

пешность и безопасность производственной деятельности операторов ТУ: внимание, моторные, сенсорные, эмоциональные, мыслительные качества и образное мышление.

На основе результатов исследования нормативной базы и требований работодателей к профессиональным и личностным качествам работников были выделены основные компетенции, которые сформированы в компетентностную модель оценки операторов ТУ.

В представленной компетентностной модели оценки операторов ТУ, особое внимание уделяется личностным компетенциям (интеллектуальным и психофизиологическим), которые состоят из выделенных ПВК.

Существующая система обучения в области промышленной безопасности позволяет оценивать только профессиональные компетенции, поэтому в работе предложена усовершенствованная модель системы обучения в области промышленной безопасности (Рисунок 1).

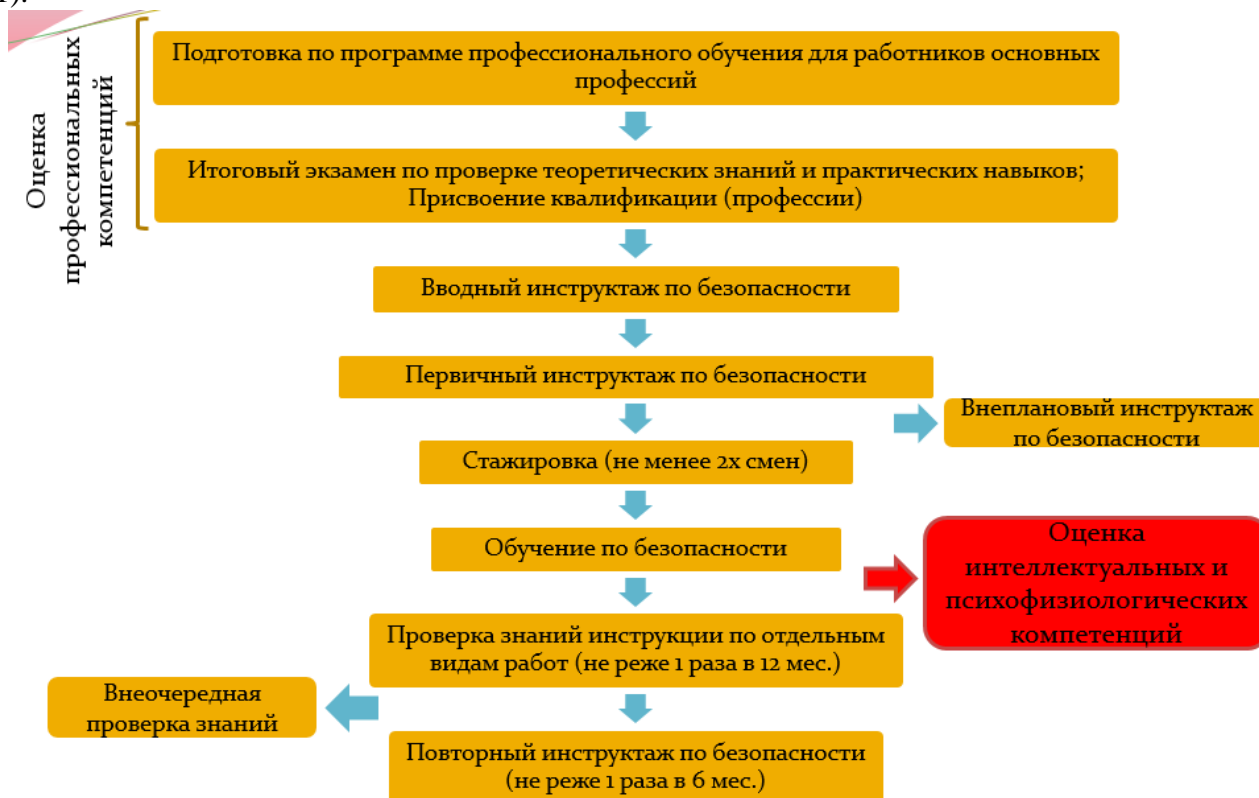


Рисунок 1 - Модель совершенствования системы обучения в области ПБ

Предложенная модель обучения предполагает проведение оценки индивидуальных профессионально важных качеств при организации обучения по безопасности.

С помощью предложенного метода можно оценивать не только операторов ТУ, а работников абсолютно разных профессий.

Преимущество предложенного подхода заключается в том, что разработана актуальная модель оценки персонала, устанавливающая соответствие между ключевыми показателями эффективности деятельности и степенью выраженности компетенций. Представленная модель сочетает в себе результативно-деятельностный и компетентностный подходы, что позволяет оценивать работников более эффективно и качественно, получая в итоге более точную и полную информацию об их соответствии занимаемой должности.

В дальнейшем процедура оценки личностных компетенций будет усовершенствована путем разработки автоматизированной программы, что сократит время, которое будет затрачено как на прохождение тестов, так и на обработку результатов оценки. А также в планах разработать тренинги для тренировки индивидуальных профессионально важных качеств работников.