

БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

УДК 331.45

DOI 10.46973/1818-5509_2026_1_6

*Е. В. Бакико***К ВОПРОСУ ОБ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА
ЗА СЧЕТ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ
ПРОФИЛЬНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

Аннотация. В работе представлены результаты эксперимента оценки изменений состояния системы управления охраной труда на предприятии с низкой мотивацией руководства в эффективно функционирующей данной системе за счет повышения уровня профессиональной компетентности специалистов по охране труда.

В работе дана характеристика состояния данной системы на начало и конец эксперимента. Выполнена оценка уровня профессиональной компетентности специалистов отдела охраны труда на предприятии авторским методом по входным критериям.

Рост уровня профессиональной компетентности профильного специалиста показал следующие результаты: увеличение перечня оцениваемых производственных факторов; увеличение доли работников, прошедших «реальный», а не «формальный» инструктаж и проверку знаний; решение проблемы обеспечения работников эффективными средствами индивидуальной защиты органов дыхания; участие специалистов отдела охраны труда в тематических профессиональных мероприятиях.

Ключевые слова: система управления охраной труда, специалист по охране труда, профессиональная компетентность.

Для цитирования: Бакико Е. В. К вопросу об эффективности системы управления охраной труда за счет повышения профессиональной компетентности профильных специалистов / Е. В. Бакико // Труды Ростовского государственного университета путей сообщения. – 2026. – № 1. – С. 6–11. – DOI 10.46973/1818-5509_2026_1_6.

Система управления охраной труда (СУОТ) была и остается одной из самых проблемных систем на производстве. Поскольку ее интеграция в производственный процесс, как правило, встречает на своем пути фактический конфликт интересов с другими производственными системами [1]. Управление охраной труда на системной основе часто представляется работодателям излишне дорогим и не приоритетным, руководителям – причиной задержки производственного процесса и снижением производительности труда, а работникам – источником повышенного дискомфорта при выполнении работ для них, способом снижения заработной платы и недостаточно эффективной защитой. Такая структурная деформация СУОТ или системы обеспечения безопасности труда частое явление в России [2]. Причиной этому является недооценка последствий низкой ее эффективности, низкая мотивация руководителей разных уровней «реального» управления охраной труда на предприятиях.

«Формальная» СУОТ мало чем отличается от привычного ранее понятия «техники безопасности». Упрощенно можно сказать, что основное ее отличительное свойство в системности процессов управления охраной труда и вовлечение в «реальное», а не

«формальное» участие и управление персоналом различных уровней предприятия с точки зрения безопасности труда.

Ответственность за СУОТ законодательством возложено на работодателя, однако зачастую сам работодатель смутно представляет, что такое СУОТ, как ее оценить и как повысить ее эффективность. Принято считать, что эти функции делегированы работодателем специалистам по охране труда (СОТ). Действительно подобные компетенции и функционал у СОТ имеются. Однако без фактической поддержки руководителей и главное, высшего руководства, его деятельность мало эффективна. Здесь важную роль выполняет уровень профессиональной компетентности специалистов по охране труда (ПКСОТ).

Эффективность СУОТ и уровень ПКСОТ тесно связаны друг с другом. Авторские исследования влияния ПКСОТ на эффективность СУОТ доказывают, что в условиях заинтересованности работодателя и при высоком уровне ПКСОТ, СУОТ постепенно переходит из «формального» состояния в эффективно функционирующее. Сомнения часто возникают о возможностях положительного влияния на СУОТ профильного специалиста высокого уровня компетентности там, где мотивация руководства низкая.

Целью работы является проведение эксперимента оценки изменений состояния СУОТ за счет повышения уровня ПКСОТ на предприятии, где со стороны руководства нет значимой мотивации в эффективно функционирующей СУОТ. На промышленной предприятии, где проводился эксперимент, имеется отдел охраны труда. Уровень компетентности десяти сотрудников, включая руководителя отдела различный. Используя метод оценки потенциальной ПКСОТ по входным критериям, который ранжирует СОТ по 23-ем уровням, их можно характеризовать данными, представленными в таблице 1 [3].

Условия и задача эксперимента заключается в качественной оценке повышения эффективности СУОТ на предприятии при замене СОТ №9 (1) на СОТ №9 (2), чей уровень ПКСОТ по [3] выше на 4 уровня своего предшественника. Других изменений в сфере охраны труда не отмечено. Так отношение руководства к охране труда не изменилось, руководитель отдела охраны труда не менялся. В период эксперимента серьезных изменений в законодательстве (2025 год) в сфере охраны труда не происходило и т.д.

Кратко состояние СУОТ на начало эксперимента можно охарактеризовать так:

- СУОТ имеется. Не все процессы фактически функционируют. Часть процессов часто функционирует формально;
- уровень производственного травматизма на предприятии выше среднего (средний коэффициент частоты несчастных случаев на тысячу работников $k_{\text{ч}} = 1,78$. Это превышает средний статистический аналогичный коэффициент $k_{\text{ч}} = 1,0$);
- мотивация высшего руководства в развитии СУОТ не выявлена;
- эффективное развитие и непрерывное повышение ПКСОТ не планируется, однако условия для частичного саморазвития ПКСОТ созданы;
- повышение финансирования для развития СУОТ не предусмотрено;
- вовлечение персонала для участия в процессах и проблемах охраны труда планируется формально;
- интеграция СОУТ в систему менеджмента качества не предусмотрена;
- расследованию несчастных случаев (связанных и не связанных с производством), профзаболеваний, а также микротравм высшее руководство не препятствует;
- средствами индивидуальной защиты работники обеспечены в полном объеме;
- объем и периодичность предварительных и периодических медицинских осмотров работников, включая психиатрическое обследование соответствует требованиям;
- имеется свой отдел «центр обучения» со штатными преподавателями, в том числе для обучения по обязательным программам требований охраны труда;
- специальная оценка условий труда и оценка профессиональных рисков проводится регулярно.

Таблица

Оценка уровней ПКСОТ по входным критериям

Оцениваемые специалисты	Входные критерии [3]					Уровень ПКСОТ по [3]
	Образование	Опыт работы, лет	Повышение компетентности	Наличие смежных компетенций	Личностные факторы	
COT №1	высшее по охране труда (бакалавриат)	2	не регулярное, формальное	нет	нет	9
COT №2		3	формальное		коммуникация	10
COT №3		5	регулярное по требованиям		мотивация	13
COT №4	высшее техническое и проф. переподготовка по охране труда	2	не регулярное, формальное		мотивация	9
COT №5		менее года	первоначальное по требованиям		нет	9
COT №6		более 10 лет	регулярное, эффективное	есть	мотивация и коммуникация	16 ²
COT №7	высшее техническое	менее года	не регулярное, формальное		2	7
COT №8		менее года	первоначальное по требованиям		нет	6
COT №9(1) ¹	высшее по охране труда (специалитет)	более 5	регулярное по требованиям	нет	мотивация и коммуникация	14
COT №9(2) ¹	высшее по охране труда (магистратура, аспирантура)	менее 1 года	регулярное, эффективное	есть	мотивация и коммуникация	18 ²
COT №10	средне специальное профессиональное гуманитарное	1	не регулярное, формальное	нет	нет	1

¹ COT №9(1) заменен COT №9(2) (одна штатная единица);

² уровень повышен на 1, так как у специалистов есть опыт руководства в данной сфере [3].

В ходе эксперимента отмечено, что адаптация к особенностям производственных условий более компетентного СОТ №9(2) составила 2-4 месяца. После чего последовали изменения, характеризующие функционирование процессов СУОТ на предприятии. Продолжительность эксперимента на предприятии $t = 6$ месяцев.

Результаты повышения эффективности СУОТ за счет повышения ПКСОТ в отделе охраны труда предприятия в рамках эксперимента, представим в виде локальных примеров изменений, где можно констатировать положительные результаты более детальным их описанием [4-6].

Пример 1. На предприятии регулярно проводится плановая специальная оценка условий труда (СОУТ), а также 2 раза в год внеплановая СОУТ. Организация, проводящая СОУТ в основном одна и та же. Уровень компетентности экспертов при проведении СУОТ, по мнению СОТ №6, СОТ №9(1), СОТ №9(2) – достаточно высокий, эксперты опытные.

Однако ряд производственных факторов таких как ультразвук, лазерные излучения систематически не идентифицировались и не оценивались.

Рабочие места с нестационарными рабочими местами оценивались без учета времени пребывания в различных рабочих зонах и т.п.

Рост ПКСОТ устранил эти упущения.

Пример 2. Инструктирование работников, как это часто бывает, проводится в ряде подразделений формально. Ориентировочно экспертно можно условно обозначить долю таких инструктажей в пересчете на проинструктированных работников – 92%.

Рост ПКСОТ позволил снизить такую долю до 91%. Ожидается и дальнейшее ее снижение.

Пример 3. Решены задачи по затянувшимся на несколько лет проблемам – правильному применению работниками средств индивидуальной защиты (СИЗ). Среди них:

1. Работники были обеспечены средствами индивидуальной защиты органов дыхания (СИЗОД), не соответствующими вредным веществам, находящимся в воздухе рабочей зоны.

Рост ПКСОТ позволил скорректировать нормы выдачи СИЗ и заменить СИЗОД на эффективные.

2. Обоснована и дифференцирована закупка специальной обуви с противоударным подноском. Ранее всем выдавалась специальная обувь с одинаковым защитным свойством (Мун 200 Дж).

Рост ПКСОТ позволил скорректировать работу отдела снабжения предприятия по закупке специальной обуви разным категориям работников с соответствующими противоударными защитными свойствами от МУН 5 Дж до МУН 200 Дж не нарушая законодательство и повышая удобство применения обуви работниками.

4. Организовано участие сотрудников отдела охраны труда в региональном мероприятии, организованном Минтрудом России, где все специалисты отдела познакомились с новыми тенденциями в профессиональной сфере, пообщались с коллегами, получили новые знания.

Рост ПКСОТ позволил впервые организовать такое участие всех специалистов отдела данного предприятия.

Необходимо отметить, что данные примеры не включают текущие вопросы и задачи отдела охраны труда. Речь идет об очевидных для предприятия изменениях, связанных с повышением уровня компетентности СОТ№9(2) и как следствие, с повышением эффективности работы всего отдела охраны труда в целом.

Кратко изменения процессов СУОТ на конец эксперимента с привязкой к Примерному положению о СУОТ [4] можно охарактеризовать так:

1. Увеличился перечень идентифицированных производственных факторов для оценивания результатов их измерений при проведении СОУТ. Как следствие увеличились основания для прохождения работниками предприятия периодических медицинских осмотров.

Совершенствуются процессы а) и в) СУОТ (раздел V [4]).

2. Увеличилась доля руководителей «реально», а не «формально» проводящих инструктаж на рабочем месте своим подчиненным. На конец эксперимента ее можно обозначить увеличением на +1% работников, прошедших «реальный» инструктаж и проверку знаний.

Совершенствуется процесс г) СУОТ (раздел V [4]).

3. Найдены компромиссные решения по обеспечению работников необходимыми СИЗ с учетом их эффективности и экономической целесообразности.

Совершенствуется процесс д) СУОТ (раздел V [4]).

4. Поддержка участия специалистов отдела охраны труда в мероприятиях, направленных на постоянное улучшение СУОТ на предприятии.

Реализуется п. 74 раздел V [4,7,8].

Таким образом, эффективность повышения ПКСОТ даже при неизменных на предприятии условиях и низкой заинтересованности в совершенствовании СУОТ со стороны высшего руководства доказана.

Список литературы

1. Галкин, А. В. Научное обоснование и разработка методологии повышения надежности функционирования системы

References

1. Galkin, A. V. Scientific substantiation and development of a methodology for improving the reliability of the occupational safety

обеспечения безопасности труда угледобывающего предприятия: специальность 05.26.01 «Охрана труда (по отраслям)»: дис. ... д-ра техн. наук / А. В. Галкин; – Кемерово, 2020. – 279 с.

2. **Сидельникова, А. С.** Анализ эффективности системы управления охраной труда в организации / А. С. Сидельникова, Н.В. Румянцева // Вестник научного центра ВостНИИ промышленной и экологической безопасности. 2023. № 1. С.73-85.

3. **Бакико, Е. В.** Оценка и прогнозирование профессиональной компетентности специалистов в области охраны труда по входным критериям / Е. В. Бакико // информационные технологии и системы: управление, экономика, транспорт, право. 2019. № 1 (33). С. 195-197.

4. Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда» URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_403335/ (дата обращения 10.11.2025).

5. **Финоченко, Т. А.** Система управления факторами риска перевозочного процесса, обуславливающая его безопасность / Т. А. Финоченко, Л. В. Дергачева // Известия Тульского государственного университета. Технические науки. – 2022. – № 7. – С. 159-167. – DOI:10.24412/2071-6168-2022-7-159-167.

6. **Воробинская, Л. И.** Особенности оценки и управления профессиональными рисками / Л. И. Воробинская, В. А. Финоченко // Известия Тульского государственного университета. Технические науки. – 2021. – № 11. – С. 253-259. – DOI 10.24412/2071-6168-2021-11-253-260.

7. **Новиков, Н. Н.** Несчастные случаи обусловленных человеческим фактором / Н. Н. Новиков, Т. А. Финоченко // Труды Ростовского государственного университета путей сообщения. – 2024. – № 2(67). – С. 87-98.

8. **Воробинская, Л. И.** Анализ методов оценки потенциальных рисков в области охраны труда предприятий железнодорожного машиностроения / Л. И.

system of a coal mining enterprise: specialty 05.26.01 "Occupational Safety (by industry)": dis. ... Doctor of Engineering Sciences / A. V. Galkin; – Kemerovo, 2020. - 279 p.

2. **Sidelnikova, A. S.** Analysis of the effectiveness of the occupational safety management system in an organization / A. S. Sidelnikova, N. V. Rummyantseva // Bulletin of the Scientific Center of the East Research Institute for Industrial and Environmental Safety. 2023. No. 1. pp. 73-85.

3. **Bakiko, E. V.** Assessment and forecasting of professional competence of specialists in the field of labor protection based on input criteria / E. V. Bakiko // information technologies and systems: management, economics, transport, law. 2019. No. 1 (33). Pp. 195-197.

4. Order of the Ministry of Labor of Russia dated October 29, 2021 No. 776n "On approval of the Model Regulations on the labor protection management system" URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_403335/ (date of access November 10, 2025).

5. **Finochenko, T. A.** Risk factor management system for the transportation process, determining its safety / T. A. Finochenko, L. V. Dergacheva // Bulletin of Tula State University. Technical sciences. – 2022. – No. 7. – P. 159-167. – DOI 10.24412/2071-6168-2022-7-159-167.

6. **Vorobinskaya, L. I.** Features of assessment and management of professional risks / L. I. Vorobinskaya, V. A. Finochenko. News of Tula University. Technical sciences. – Tula: No. 11, 2021. – P. 253-259– DOI 10.24412/2071-6168-2021-11-253-260.

7. **Novikov, N. N.** Accidents caused by human factors / N. N. Novikov, T. A. Finochenko // Works of the Rostov State Transport University. – 2024. – No. 2 (67). – P. 87-98.

8. **Vorobinskaya, L. I.** Analysis of methods for assessing potential risks in the field of labor protection of railway engineering enterprises / L. I. Vorobinskaya, V. A.

Воробинская, В. А. Финоченко, Т. А. Финоченко // Известия Тульского государственного университета. Технические науки. – 2022. – № 7. – С. 234-238. – DOI 10.24412/2071-6168-2022-7-234-239.

Finochenko, T. A. Finochenko // Bulletin of Tula State University. Technical sciences. - 2022. – No. 7. – P. 234-238. – DOI 10.24412/2071-6168-2022-7-234-239.

E. V. Bakiko

TO THE QUESTION OF THE EFFECTIVENESS OF THE OCCUPATIONAL SAFETY MANAGEMENT SYSTEM BY INCREASING THE PROFESSIONAL COMPETENCE OF SPECIALISTS

Abstract. This paper presents the results of an experiment assessing changes in the state of an occupational health and safety management system at an enterprise with low management motivation compared to an effectively functioning system by improving the professional competence of occupational health and safety specialists.

The paper characterizes the state of this system at the beginning and end of the experiment. The professional competence of occupational health and safety specialists at the enterprise was assessed using the author's method based on input criteria.

The increase in the professional competence of the subject matter specialist yielded the following results: an expansion of the list of production factors assessed; an increase in the proportion of employees who completed "real" rather than "formal" training and knowledge assessment; a solution to the problem of providing workers with effective personal respiratory protective equipment; and the participation of occupational health and safety specialists in thematic professional events.

Keywords: occupational health and safety management system, occupational health and safety specialist, professional competence.

For citation: Bakiko, E. V. On the Issue of the Effectiveness of the Occupational Safety Management System by Improving the Professional Competence of Specialized Specialists / E. V. Bakiko // Trudy Rostovskogo gosudarstvennogo universiteta putej soobseniya. – 2026. – № 1. – P. 6–11. – DOI 10.46973/1818-5509_2026_1_6.

Сведения об авторах

Бакико Елена Владимировна

Акционерное общество «Центральное конструкторское бюро автоматики»,
отдел промышленной, экологической
безопасности и охраны труда,
специалист по охране труда,
e-mail: bakiko@mail.ru

Information about the authors

Bakiko Elena Vladimirovna

Joint Stock Company «Central Design Bureau of Automation»,
Department of Industrial, Environmental
Safety and Labor Protection,
Occupational Safety Specialist,
e-mail: bakiko@mail.ru