**Досрочные пенсии: формирование страховых механизмов оценки профессиональных рисков**

РОИК В.Д.,

главный научный сотрудник ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России,

д-р экон. наук, профессор

**Аннотация**

В статье анализируется комплекс вопросов, связанных с необходимостью модернизации института досрочных пенсий за работу во вредных условиях труда. В центре внимания исследования - применение новых методов оценки профессиональных рисков, включающих выявление опасных факторов производственной среды и мониторинг состояния здоровья работников; расширение набора функций и полномочий страховщика с помощью введения новых механизмов оценки рисков, профилактических и реабилитационных форм защиты застрахованных работников, а также формирование механизма страхования рисков ранних форм профессиональной заболеваемости.

По мнению автора, для повышения координации научных и практических мер в области медицины труда, социального страхования и медико-социальной экспертизы утраты трудоспособности представляется целесообразным подготовить и издать комплект нормативных документов, направленных на совершенствование системы оценки и управления профессиональными рисками в стране, дополнение существующих методов, основанных на профессионально- групповых подходах, современными методами оценки профессиональных рисков, базирующихся на индивидуальном подходе оценки и прогнозировании вероятности повреждения здоровья. Важно предусмотреть также организационно-правовые меры, направленные на формирование специализированных государственных структур по оценке профессионального риска с позиции их комплексного воздействия на организм человека, для чего наделить их полномочиями в сфере сбора информации о профессиональном маршруте работников, о результатах медицинских осмотров, проведенном профилактическом лечении, установленном диагнозе профзаболевания, степени утраты трудоспособности, назначении компенсационных страховых выплат.

Результаты проведённого исследования позволяют сделать вывод о том, что генеральным направлением трансформации ИДП является его перевод на принципы индивидуально-группового мониторинга здоровья работающих в производствах с высокими уровнями профессиональных рисков, определения индивидуальной досрочной утраты трудоспособности и финансирования системы с помощью страховых механизмов. Что касается выбора вариантов применения методов оценки профессионального риска то наиболее оптимальным является их одновременное использование, что позволит объективно оценивать их последствия и создать развитую инфраструктуру регистрации факторов риска, проведения профилактических мероприятий по их снижению и мониторинга состояния здоровья и трудоспособности работ.

**Ключевые слова**: досрочные пенсии, профессиональные заболевания, вредные и опасные условия труда, социальное страхование.

**Потенциал мотивации работников в повышении производительности труда**

ЖУКОВА С.А.,

ведущий научный сотрудник ПМФ ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, канд. социол. наук, г. Саратов

**Аннотация**

В статье рассматриваются и сравниваются различные мотивационные теории, модели и практики. Исследованы особенности разных способов мотивирования персонала и дана характеристика каждому из них. Результаты исследования потверждают, что в настоящее время применение любой мотивационной модели будет эффективнее в том случае, если она позволит не только удовлетворить важнейшие потребности работника, но и будет учитывать значение его личности.

В результате изучения выявились следующие закономерности. Для того чтобы мотивировать конкретного человека, руководитель должен дать ему возможность удовлетворить его важнейшие потребности посредством такого образа действий, который способствует достижению целей всей организации. Если раньше руководители организаций могли мотивировать подчиненных почти исключительно только экономическими стимулами, поскольку поведение людей определялось, в основном, их потребностями низших уровней, то на сегодняшний момент руководителям следует уделять значительное внимание методам удовлетворения потребностей высших уровней.

Исследование показало рост влияния нематериальных методов мотивации, которые при правильном их применении позволяют практически ежедневно, а не только в день зарплаты, наполнять сотрудников ощущением собственной значимости, важности своего труда, дополнительных перспектив и продвижения вперед.

Исследование также позволило выявить некоторые стороны отрицательного мотивирования сотрудников, выражающееся в наказании. Основная цель наказания – это недопущение действий, которые могут принести вред организации. Важно помнить о том, что наказание ценно не само по себе, а как барьер, который не разрешит данному человеку повторить эти действия в будущем и послужит примером всему трудовому коллективу. При этом, наказывая работника за нежелательные действия, мы определенным образом поощряем тех сотрудников, которые их не допускают.

Даны рекомендации по применению современных способов мотивации, формированию и развитию системы мотивации персонала, правильному распределению служебных обязанностей, выстраиванию современной системы продвижения по службе, совершенствованию отношений между руководителями и подчиненными, повышению эффективности и производительности труда.

**Ключевые слова**: мотивация, производительность труда, стимулы, интересы, потребности.

**Кто и как сможет защитить работающего человека?**

СУХОРУЧЕНКОВА Г.Ф.,

заместитель начальника отдела экспертизы условий труда

ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России

**Аннотация**

Взяться за перо для подготовки статьи меня побудили выступления некоторых членов Правительства РФ, которые, не зная истории вопроса, предлагают изменить финансово- экономическое положение страны за счет работников, труд которых формирует финан- совую составляющую социальных фондов. Основания для размышления на эту тему мне дает опыт, приобретенный за годы работы в профсоюзах в должности секретаря ВЦСПС с 1985 по 1990 годы, курирующего вопросы государственного социального страхования и охраны труда в СССР и опыт работы Председателем правления Фонда социального стра- хования СССР в 1990–1992 годах.

**Ключевые слова**: профсоюзы, Фонд социального страхования, средства социального страхования, источники средств социального страхования, социальные фонды, бюджет социального страхования, ставки страховых взносов, порядок администрирования фондов.

**Развитие социально-трудовых отношений в фокусе социального партнерства**

**(на примере Республики Марий Эл)**

НИЗОВА Л. М., д-р экон. наук, профессор

САННИКОВА Т. В., магистрант

Поволжский государственный технологический университет

**Аннотация**

В статье рассматриваются результаты исследования развития социально-трудовых отношений в рамках социального партнерства на примере организаций Республики Марий Эл.

Проведённый учёными мониторинг показал, что потенциальные возможности для совершенствования социально-трудовых отношений в целях повышения благополучия человека труда в республике используются далеко не все: отсутствует сбалансированность заработной платы между руководящим составом и трудовым коллективом в целом; на отдельных предприятиях в минимальную заработную плату включаются компенсационные и стимулирующие выплаты и т.д.

Даны рекомендации по совершенствования социально-трудовых отношений в Республике Марий Эл.

**Ключевые слова**: благополучие человека труда, оплата труда, качество рабочих мест, масштаб бедности, прожиточный минимум, несоответствие спроса и предложений рабо- чей силы, социальное партнёрство, МРОТ, зарплата, охрана труда.

**Особенности организации труда при выполнении работ** **с повышенной опасностью**

ЕЛИН А.М.,

ученый секретарь ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России,

д-р экон. наук

**Аннотация**

В статье рассмотрены вопросы организации и проведения работ с повышенной опасностью в условиях различных видов производств или выполняемых работ с позиции принципов, особенностей, характера опасностей и основных мер профилактическо-предупредительного воздействия.

Проведённое исследование потверждает наличие не всегда оправданного снижения расходов на охрану труда и осуществление оздоровительных мероприятий, что обостряет общую напряженность в деле обеспечения требуемых условий труда, защиты жизни и здоровья работников.

Предложены рекомендации по решению и устранению проблем обеспечения безопасных условий труда, повышению эффективности мероприятий по искоренению или понижению степени влияния опасных или вредных факторов среды и трудового процесса.

**Ключевые слова:** работы с повышенной опасностью, организационные и технико-тех- нологические мероприятия, федеральные нормы и правила, локальные акты

**Входной контроль параметров освещенности светильников с целью обеспечения охраны труда при работе на ПЭВМ**

СЕНЧЕНКО В.А.,

ведущий специалист по охране труда службы охраны труда Волгоградского филиала ПАО «Ростелеком»

**Аннотация**

Проанализированы параметры освещенности на рабочих местах, оборудованных пер- сональными компьютерами. Приведены измерения освещенности от светильников различных производителей.

Исследование показало, что при освещении рабочих мест люминесцентные источники света имеют серьезное преимущество перед светодиодными. Светодиодный светильник состоит из большого количества очень маленьких и очень ярких источников света, улавливаемых периферийным зрением работника. Постоянное воздействии такого света в течение рабочего дня может приводить к определенной доле ослепления работника и утомляемости глаз, что подтвердилось в процессе опытной эксплуатации подобных светильников в Службе охраны труда.

Даны рекомендации по применению наиболее соответствующих светильников для освещения рабочих мест, оборудованных персональными компьютерами.

**Ключевые слова**: освещенность рабочих мест, система общего освещения, персональный компьютер

**Разработка проекта правил по охране труда в литейном производстве машиностроительных организаций**

РУМЯНЦЕВА А.В.,

старший научный сотрудник УрМФ ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, канд. экон. наук, доцент,

г. Екатеринбург

**Аннотация**

В статье приводятся результаты исследования состояния и условий труда работников литейного производства машиностроительных организаций. Проанализированы ос- новные причины и виды производственного травматизма и профессиональной заболе- ваемости работников. На основе комплексного анализа действующих отечественных и зарубежных нормативных документов сформирован подход к совершенствованию госу- дарственных нормативных требований по безопасности труда и предложен проект пра- вил по охране труда в литейном производстве машиностроительных организаций.

Полнота проведенного исследования соответствует перечню поставленных перед ним задач. При проведении исследования приняты во внимание и учтены отечественные статистические данные по производственному травматизму и профессиональной заболеваемости, а также мировой, в основном европейский, и российский опыт разработки нормативных правовых актов в области сохранения здоровья и безопасности труда в литейном производстве.

На основе результатов проведённого исследования автор предлагает утвердить разработанный проект Правил по охране труда в литейном производстве машино- строительных организаций, содержащий обязательные требования для работников и работодателей, что будет способствовать установлению унифицированных государ- ственных нормативных требований охраны труда, направленных на снижение риска производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работников в данной сфере деятельности.

**Ключевые слова:** охрана труда, правила по охране труда, литейное производство, ма- шиностроительные предприятия, производственный травматизм, профессиональная за- болеваемость, условия труда

**О роли специалистов в области безопасности и охраны труда**

**(на основании исследований, проведенных INSHPO. Окончание)**

НОВИКОВ Н.Н.,

генеральный директор Национальной ассоциации центров охраны труда, доктор технических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ

**Аннотация**

В статье рассматриваются результаты исследования, проведенные специалистами Международной Сети Практикующих Организаций в области безопасности и охраны тру- да (INSHPO) о роли специалистов в области безопасности и охраны труда различных ор- ганизаций.

В разных странах профессиональные группы традиционно разделены на кон- сультационные роли в области охраны тру- да в разных направлениях. Существует основной круг опасностей, чья природа, методы причинения вреда и необходимые меры контроля ожидаются всех специалистов и профессионалов по охране труда. Однако, масштабы опасностей, на самом деле, гораздо более широкие и изменяются в зависимости от орга- низации, распределения задач, процессов и страны расположения. Обучение и про- фессиональное развитие и специалистов, и профессионалов по охране труда должно обеспечить их широким спектром рекомендаций, основанных на принципах управления опасностями и рисками, которые являются универсальными. Предполагается, что практикующий специалист по охране труда будет поддерживать связь и привлекать других профессионалов по охране труда в отношении комплексных рисков. Существуют опасности, которые являются ключевыми в знаниях специалистов и профессионалов по охране труда, а также остальные, которые воспринимаются как более частные для конкретной важной области и требуют специальных знаний, которые могут быть найдены в профессии специалиста по производственной гигиене, эргономике, пожарной безопасности, экологической инженерии и управлению, а также остальным специальностям. В подобных случаях роль практикующих специалистов и профессионалов по охране труда может заключаться в выстраивании взаимодействия со специалистами других сфер деятельности для решения более комплексных проблем или тех, которые требуют более глубоких знаний.

**Ключевые слова**: навыки, применение навыков, матрица навыков, типы управляемых рисков

**Перспективы и задачи по развитию профессиональной квалификации в области безопасности труда и в социально-трудовой сфере**

РЯБОВА В.Е.,

начальник отдела ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, канд. экон. наук

**Аннотация**

В статье рассматриваются вопросы развития компетентности и профессионализма, их оценки, которые являются определяющими при организации труда и оценке квалифика- ции персонала различных организаций.

В центре внимания исследования - новые тенденции развития кадровых потребностей регионов: формирование заказа на качество профессионального образования не только и не столько в формате «знаний» выпускников, сколько в терминах, выражающих способы деятельности - «умения, навыки»; появление дополнительных, не актуализированных ранее требований к работникам, связанных с общими для всех профессий и специальностей компонентами готовности к профессиональной деятельности. Иными словами, речь идет об особых образовательных результатах системы профессионального образования – о профессиональных компетенциях, о квалификации работников.

Первоочередной задачей автор считает определение круга профессиональных стан- дартов, в которых будут представлены характеристики квалификаций работников, деятельность которых связана с вопросами обеспечения безопасности труда и социально-трудовой сферы (социальной поддержки и занятости населения).

Автор считает своевременной разработку проекта наименования квалификаций и требований к квалификации на соответствие которым будет проводиться независимая оценка квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности с указанием сроков действия свидетельств о квалификации и документов, необходимых для прохождения соискателем профессионального экзамена по соответствующей квалификации.

**Ключевые слова**: безопасность труда, социально-трудовая сфера, уровни подготовки, оценка квалификации, профессиональные стандарты, оценка квалификации

**Методика психологического тестирования при профессиональном отборе специалистов**

ЗАЯЦ Б.С.,

доцент кафедры «Управление промышленной и экологической безопасностью», Тольяттинский государственный университет,

канд. техн. наук

ФРЕЗЕ Т.Ю.,

доцент кафедры «Управление промышленной и экологической безопасностью», Тольяттинский государственный университет,

канд. экон. наук

ЯГОВКИНА Е.Н.,

аспирант кафедры «Безопасность жизнедеятельности» Самарский государственный технический университет

**Аннотация**

Представленная авторами методика психологического тестирования позволяет оценить пригодность испытуемого выполняемой работе и может быть использована как при приеме специалиста на работу, так и в процессе его труда. Методика включает восемь видов тестов, которые позволяют оценить интеллектуальные качества испытуемого – аналитическое, пространственное и техническое мышление, кратковременную память, внимание, психологические – скорость мыслительных процессов и эмоциональную стабильность, личностные – ответственность, коммуникабельность, организаторские способности, по- ведение в конфликтной ситуации.

Разработанный авторами порядок подачи разных видов тестов методом математического моделирования учитывает уровень подготовленности испытуемого и объем теста. Прошедшая апробацию в ООО «Газпром трансгаз Самара» представленная авторами методика получила высокую оценку специалистов.

**Ключевые слова**: профотбор, методика, психодиагностика, оценка, тест, параметр, оп- тимизация, экспертная оценка, этап, специальность

**Повышение энергоэффективности дефектоскопии футеровки дымовой трубы с применением автономного аппарата со светодиодной подсветкой**

АКАТЬЕВ В.А.,

профессор кафедры «Экология и промышленная безопасность», д-р. техн. наук, МГТУ им. Н.Э. Баумана, Москва

КОШЕЛЕВА Д.Д.,

студентка группы Э9-48, МГТУ им. Н.Э. Баумана, Москва

ВОЛКОВА Л.В.,

аспирантка, ФГБОУ ВО «Уфимский государственный нефтяной технический университет», Уфа

**Аннотация**

В статье рассмотрены результаты исследования практики применения нового способа контроля безопасности дымовых труб с использованием внутритрубного автономного аппарата, способного выявлять и регистрировать дефекты футеровки дымовой трубы без ее отключения от работающих котлов. Результаты исследования показали, что переход с кварцево-галогенных ламп на матричные светодиоды позволяет существенно увеличить мощность системы подсветки без увеличения энергопотребления.

Обосновывая переход на современные безынерционные излучатели в системе подсветки полосы контроля для создания вспышки, авторы статьи подчёркивают, что благодаря этому новшеству более чем в 10 раз сократился расход энергии при дефектоскопии дымовой трубы.

Результаты исследования продемонстрировали: за счет сэкономленной энергии можно существенно повысить освещенность контролируемых участков поверхности дымовой трубы, что в свою очередь, позволяет уменьшить выдержку диафрагмы при фотографировании и, соответственно, исключить эффект «размытости» изображений дефектов футеровки трубы.

**Ключевые слова**: дымовая труба, дефект футеровки, автономный аппарат, цикловой шаг фотосъемки, вспышка излучателя, расход энергии на подсветку полос контроля