

МЕТОДЫ РЕАЛИЗАЦИИ ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА В ТОО «КАЗЦИНК»

Кривоногов В.С.,

научный руководитель канд. экон. наук Шрайбер Н.Ю.

Национальный исследовательский Томский политехнический университет

Актуальность проблемы безопасности жизнедеятельности особенно возрастает на современном этапе развития производительных сил, когда из-за трудно предсказуемых экологических и генетических последствий природных либо техногенных происшествий поставлено под сомнение само существование человека как вида. Проблема обеспечения безопасности деятельности человека становится все более острой; она является диалектическим следствием обострения противоречий между совершенством и сложностью современных средств производства и традиционными способами их использования, между гениальными озарениями человеческой мысли, заложенными в лучшие научно-технические творения, и весьма низким уровнем бытового массового сознания (менталитетом).

Казцинк – крупный интегрированный производитель цинка с большой долей сопутствующего выпуска меди, драгоценных металлов и свинца. Основные предприятия компании находятся на территории Республики Казахстан, в основном в Восточно-Казахстанской области. Более 22 тысяч человек заняты в горной, обогатительной, металлургической отраслях, а также в выработке электроэнергии и машиностроительном производстве.

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Работа с персоналом по охране труда является одним из основных направлений производственной деятельности, обеспечивающей безопасность, надежность и эффективность работы предприятия, и направлена на решение следующих основных задач:

- обеспечение соответствия квалификации лиц, принимаемых на работу, требованиям, характеристикам и условиям производства;
- формирование необходимых знаний и навыков работника перед допуском к самостоятельной работе, в том числе специальных, необходимых для допуска работника к обслуживанию оборудования и/или выполнению работ, подконтрольных органам государственного надзора;
- сохранение необходимых знаний и навыков, развитие производственных навыков в процессе трудовой деятельности;
- совершенствование знаний и навыков при изменении производственных условий;
- постоянный и систематический контроль профессиональных знаний и навыков работника в процессе его трудовой деятельности;
- изучение и применение передовых безопасных приемов производства работ, воспитание у персонала ответственности за соблюдение правил, норм и инструкций по охране труда.

Организация эффективного и безопасного рабочего места в ТОО «Казцинк» достигается посредством внедрения системы 5S.

Рассмотрим, что из себя представляет система 5S.

5S – это система организации рабочего места, которая позволяет значительно повысить эффективность и управляемость операционной зоны, улучшить корпоративную культуру, повысить производительность труда и сохранить время.

В Японии системный подход к организации, наведению порядка и уборке рабочего места возник в послевоенный период, точнее, к середине 50-х годов XX века. В то время японские предприятия были вынуждены работать в условиях дефицита ресурсов. Поэтому они разработали для своего производства метод, при котором учитывались все факторы внешней среды с целью минимизации потерь.

Первоначально в японской системе было только 4 действия. Слова, обозначающие эти действия, в японском языке начинаются с буквы «S»:

- Seiri (整理) – Sorting – Сортировка.
- Seiton (整頓) – Straighten or Set in Order – Систематизация.
- Seiso (清掃) – Sweeping – Санитария.
- Seiketsu (清潔) – Standardizing – Стандартизация.

Позже добавилось пятое действие, его называли Shitsuke (躰) – Sustaining – Самодисциплина, и оно завершило цепочку элементов, которые теперь известны как 5S.

Функционирование системы 5S в рамках ТОО «Казцинк».

Сейчас система 5S обладает фундаментальной мощью для того, чтобы изменять рабочие места и вовлекать в процесс улучшений всех работников.

Мероприятия, лежащие в основе 5S (сортировка, систематизация, санитария, стандартизация, самодисциплина), абсолютно логичны. Они представляют собой базовые правила управления любым продуктивно работающим отделом. Однако именно системный подход, который система 5S применяет к этим мероприятиям, и делает ее уникальной.

Успех внедрения системы находится в прямой зависимости от таких моментов как:

- заинтересованность и участие руководителей;
- вовлеченность в процесс всего персонала.

Подготовка к внедрению системы на ТОО «Казцинк» включала в себя следующие этапы:

1. Проведение информационных встреч с целью разъяснения сущности системы «5S».

2. Создание рабочей группы, назначением которой является внедрение и поддержание системы. В рабочую группу должны быть привлечены представители дочерних и вспомогательных служб, работающие в данном предприятии.

3. Создание малых групп, которые путем голосования и устных опросов собирают и анализируют информацию по рациональному размещению и использованию предметов, по организации рабочих мест в подразделении.

4. Организация обратной связи. Для вовлечения персонала в процесс также необходимо поддержание постоянной связи с ним. С этой целью в каждом подразделении организуется прием предложений и отзывов от персонала. Для регистрации поданных персоналом предложений и отзывов по улучшению состояния рабочих мест в каждом подразделении должен вестись «Журнал регистрации предложений по 5 S». Рабочая группа подразделения в течение 10 суток с момента регистрации должна рассмотреть поданное предложение и выдать письменное решение по его реализации. Результаты решения рабочей группы заносятся в «Журнал регистрации предложений по 5S», а также отражаются на стенде «Экран 5S».

Порядок внедрения и поддержания системы «5S».

Шаг 1 – Сортировка – разделение предметов и материалов, используемых в производстве на нужные и ненужные и избавление от ненужных.

Шаг 2 – Систематизация – оптимальное аккуратное размещение и хранение предметов и материалов, что позволяет быстро и просто найти их и использовать.

Шаг 3 – Санитария – содержание рабочего места в чистоте и опрятности.

Шаг 4 – Стандартизация – создание понятных и удобных в использовании нормативных документов (графики уборки, схемы расположения оборудования и инвентаря, маркировка и т.д.).

Шаг 5 – Самодисциплина – формирование привычки к порядку.

По сути, система 5S вовлекает весь коллектив в регулярную деятельность по наведению элементарного порядка, и, несмотря на кажущуюся простоту, требует от менеджеров довольно значительных усилий по разрушению стереотипов подчиненных, что поможет перейти к следующему шагу – внедрению системы 5П.

Функционирование системы 5П в ТОО «Казцинк».

На предприятии качество выпускаемой продукции зависит от труда рабочих. Однако если говорить о качестве деятельности организации в целом, то следует помнить, что на предприятии деятельность рабочего является производной от деятельности менеджера. Это значит, что начинать внедрение системы необходимо с работы с менеджерами. 5П – это система, позволяющая включить каждого управленца на предприятии в особую регулярную управленческую деятельность. Система, о которой пойдет речь, создавалась как мощный инструмент управленца для решения стратегических и тактических задач.

Система 5П при последовательном применении позволяет повысить у работника как имеющийся уровень ответственности, так и имеющийся уровень самостоятельности мышления.

Для реализации системы 5П руководитель предприятия должен понять, что это не разовое мероприятие, а особая целенаправленная деятельность, захватывающая всю систему управления и переводящая ее из состояния «ноль» в состояние «один»:

- Состояние «ноль». Каждый руководитель действует самостоятельно, без взаимодействия с руководителями других структурных подразделений. Менеджерами высшего уровня ставятся невыполнимые задачи с целью получения приемлемого результата. При не достижении какого-либо результата руководитель структурного подразделения не склонен к последовательному анализу проблемы и предприятию мер по ее ликвидации.

- Состояние «один». Каждый руководитель действует самостоятельно и отвечает за свой участок работы, но при этом взаимодействие между всеми ними осуществляется в едином управленческом формате, ориентированном на повышение действенности. Перед ними ставятся реальные цели, и каждый из них несет ответственность за действия, предпринятые для реализации этих целей. И если кто-то не достигает поставленных целей, его учат действовать, либо находят ему замену, если он не желает или не способен учиться.

Следует отметить, что из состояния «ноль» невозможно сразу перейти в состояние «два», когда вся деятельность предприятия должна быть подчинена реализации единой стратегии. Поэтому состояние «один» – внедренная и отлаженная система 5П – это то, чему непосредственно директор должен уделить самое пристальное внимание, т.е. назначить этой деятельности один из наивысших приоритетов.

Система 5П – это пять действий, выполнив которые в начале и в течение смены, каждый работник обеспечит собственную безопасность и безопасность окружающих:

Пункт 1 – проверьте свою готовность к работе.

Пункт 2 – проверьте состояние подходов к рабочему месту.

Пункт 3 – проверьте состояние рабочего места.

Пункт 4 – проверьте правильность выполнения работы.

Пункт 5 – примите меры по устранению отклонений и к повышению уровня безопасности.

Правильное применение 5П помогает гарантировать, что организация поддерживает соответствие требованиям трудового законодательства, а также помогает построить сильную внутреннюю систему ответственности персонала за безопасное выполнение производственного задания.

Систему 5П нельзя считать внедренной до тех пор, пока в системе управления есть хотя бы один руководитель, который, держа ответ перед своим начальником, продолжает оправдывать свое бездействие вместо того, чтобы показывать, какие действия он предпринял и каких результатов сумел достичь.

Надо сказать, что основное отличие системы 5П от системы 5S заключается в том, что ее можно внедрять поэтапно, постепенно обучая отдельных руководителей действовать по-новому. При этом сразу же станет понятно, кто способен на такое обучение, а кто – нет. Сразу же появится необходимость анализировать, в том ли направлении движется каждый управленец при реализации планов руководства. Кроме того, проявятся недостатки планирования, которые потребуют более пристального внимания и точных формулировок.

Самое главное, как только внедрение системы 5П будет активировано, начнется процесс конструктивной и действенной самонастройки.

К благоприятным последствиям внедрения системы 5П можно отнести:

- Появление типовых управленческих решений;
- Разработка типовых управленческих процедур;
- Возникновение необходимости внутрифирменного обмена управленческим опытом.

Иными словами, управленческая система начнет движение к новому состоянию, где все руководители будут действовать согласованно. При этом управление перейдет в качественно иную плоскость, т.е. будет уже не только искусством, но станет и технологией.

Список использованных источников

1. Корпоративный стандарт ТОО «Казцинк» персонал ст-13.
2. Инструкция «Система 5S, организация эффективного и безопасного рабочего места», И 15-(50-19)-16.
3. Регламент «Функционирования системы 5П в КМТК ТОО «Казцинк», Р 15-(19-05)-01.
4. Гусаковский С., Шароглазова В. Пять шагов от хаоса к порядку// Бизнес-ревю - 2007 - №9
5. Кеннеди Р., Маца Л. Взаимодействие 5S и TPM в системе TPM3.// Методы менеджмента качества - 2004 -№8
6. Мишин В.М. Управление качеством: Учеб. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000.
7. Управление качеством продукции. Справочник. – М.: Издательство стандартов, 1985.
8. Исикава Каору Японские методы управления качеством. – М.:Издательство «Экономика» 1988.
9. Лебедева И.М. Японский экономический феномен: роль государства// Проблемы теории и практики управления. – 1995. - №1