

Перед инженерами открыты большие возможности повышения квалификации. Сама деятельность инженера такова, что она требует постоянной работы над повышением своего уровня.

Литература

1. Основы инженерного творчества: учебное пособие/ И.Н.Шило, В.П. Миклуш, В.А.Агейчик, Д.Н.Колоско. Минск: БГАТУ, 2008. – 248 с.

2. Программа развития инновационного образования в Белорусском государственном аграрном техническом университете на 2010 – 2014 годы/ под общей редакцией Н.В.Казаровца. – Минск: БГАТУ, 2010. – 84 с.

УДК 331.103.224:658.3

К ВОПРОСУ АТТЕСТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА

Мисун Л.В., д.т.н., проф., Жилич С.В. (БГАТУ)

Все трудовые и производственные процессы протекают в пространстве и времени. Пространство, как и время, является всеобщей формой существования материальных объектов и физических процессов. На производстве пространство служит для расположения предприятий, цехов, участков, рабочих мест, средств оснащения, предметов труда и других производственных объектов. Поэтому основой организации труда и производства является рациональная совокупность рабочих мест, технологических процессов, выполняемых различными работниками. Все эти процессы и операции должны быть согласованы технологически, скоординированы организационно и логически увязаны с основными задачами каждого предприятия. Поэтому изучение, проектирование, организация и обслуживание рабочих мест должно стать одной из главных и обязательных подсистем действующей на предприятии общей системы организации труда и производства.

Рабочее место объединяет в первичную производственную систему все основные элементы любого процесса труда: рабочую силу, предмет труда, средства производства. На каждом рабочем месте осуществляется трудовая деятельность человека, производятся необходимые работы и услуги. С рабочим местом как исходным центром организации и управлением производством связано осуществление многих функций современного менеджмента, и прежде всего таких, как проектирование и аттестация.[1]

Аттестация рабочих мест по условиям труда предусмотрена постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22 февраля 2008 г. № 253 «Об аттестации рабочих мест по условиям труда». В действующей системе управления охраной труда в Беларуси это мероприятие должно проводиться независимо от области деятельности и рассматривается в качестве одного из активных факторов улучшения демографической ситуации за счет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Аттестация рабочего места – совокупность мероприятий по комплексной оценке его на соответствие передовому научно-техническому и организационному уровню технического обслуживания и ремонта, обеспечивающему повышение производительности труда, высокое качество работ, сохранение здоровья и работоспособности.[2] Анализ публикаций позволяет выстроить следующую логическую последовательность в реализации предполагаемого потенциала аттестации рабочих мест:

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда позволяет выявить рабочие места, условия труда на которых являются "вредными (опасными)";
- работодатели вынуждены будут установить доплаты к основной заработной плате (сокращенный рабочий день и (или) дополнительный отпуск) работникам, занятым на этих рабочих местах;
- в целях дополнительной мотивации работодателей к проведению аттестации рабочих

мест планируется увеличение размера штрафов за невыполнение этого государственного требования охраны труда;

– реализация этих шагов вынудит работодателей принять меры к "приведению условий труда в соответствие государственным нормативным требованиям". [3]

Цели, которые преследует аттестация, действительно являются актуальными и заслуживают одобрения. При рассмотрении проблемы аттестации рабочих мест и установления на основании ее результатов различных "компенсаций" необходимо выделить ряд аспектов, которые позволяют считать это мероприятие не только экономически, но и социально необходимым и требующим повышенного внимания для любого предприятия или учреждения.

Один из таких аспектов – методологический. К сожалению не всегда аттестация дает точные данные, так как основана на результатах объективных измерений.

Увы, мониторинг проведения этого мероприятия в сотнях организаций показал, что абсолютно правильно и полностью обоснованно провести аттестацию невозможно. В цепочке процессов всегда существуют субъективные решения и "условные" переходы, которые в основном и определяют конечный результат.

Главная причина такого положения заключается в том, что результаты измерений дают только часть информации, необходимой для установления класса условий труда. Остальная информация привлекается методом "экспертной оценки". В итоге при одном и том же результате измерения производственного фактора в большинстве случаев можно вполне обоснованно, без нарушения каких-либо нормативных документов установить как "допустимые" условия труда, так и "вредные".

Аттестация рабочих мест по условиям труда включает оценку травмобезопасности рабочих мест, гигиеническую оценку существующих условий и характера труда, учет обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты.[4]

Порядок проведения гигиенической оценки требует дальнейшего совершенствования, как и требования к квалификации экспертов. На данный момент эксперт принимает неоднозначные решения в соответствии с личными взглядами или "требованиями заказчика". Какой результат будет записан в Карту аттестации, зависит в конечном итоге от политики организации при проведении аттестации рабочих мест или от личных предпочтений специалистов, проводящих аттестацию. Но независимо от того, каким образом получен итоговый результат и насколько этот результат объективен, он становится юридическим фактом, основанием для дополнительных выплат или иных компенсаций либо отказов от таких выплат. В подавляющем большинстве случаев результат однократного измерения становится характеристикой условий труда на последующие 5 лет.

Следует заметить, что, даже если удастся создать универсальную процедуру принятия решений при гигиенической оценке условий труда, всегда останется место для субъективизма, обусловленного неритмичностью производственного процесса, динамическим характером современного производства, нестационарным характером рабочих мест для значительной части профессий и должностей.

К сожалению, методологический аспект – это всего лишь один не полностью раскрытый вопрос. Отдельного внимания заслуживают и ряд других – правовой, социальный, экономический. В результате более пристального изучения этих аспектов, как предполагается, условия труда на рабочих местах в Беларуси улучшатся, здоровье населения укрепится, а продолжительность жизни возрастет.

Литература

1. Бухалков М.И. "Организация и нормирование труда: Учебник для ВУЗов". – М.: Инфра-М, 2007.
2. Практикум по организации ремонтно-обслуживающего производства в АПК. – Минск: Изд-во БГАТУ», 2003–с. 52
3. Положение о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда

(утв. постановлением Сов. Министерства РБ №253 от 22.02.2008.

4. Инструкция по оценке условий труда и предоставления компенсаций по ее результатам (утв. постановлением Министерства труда и соц. Защиты №35 от 22.02.2008.

УДК 37.013:001.895

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА КАК ОСНОВА ЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА

Бараева Е.И., к.психол.н., доц. (БГАТУ)

Сегодня подготовка специалиста в вузе – это формирование у него не только знаний и навыков, хотя они играют значимую роль в профессиональной деятельности, но и комплекса тех черт личности, что превращают профессиональную деятельность в общественное благо. Ориентиром высшего профессионального образования в современных условиях является развитие сбалансированной общекультурной, специальной и конкретно-практической подготовки профессионала.

Это во многом зависит от преподавателя высшей школы. Преподаватель является носителем и творцом культурных ценностей, и чем выше его педагогическая культура, тем больших успехов он достигает в своей деятельности. Именно поэтому к нему предъявляются высокие требования, так как именно он воспитывает культуру личности, создает культуру последующих поколений.

Педагогическую культуру принято рассматривать в контексте общей культуры личности.

Понятие «культура» (от лат. cultura – возделывание, обрабатывание) – определяется как совокупность материальных и духовных ценностей, созданных и создаваемых человечеством в процессе общественно-исторической практики и характеризующих исторически достигнутую ступень в развитии общества [4].

Культура существует в двух основных формах: объективной (в виде реальных предметов, созданных порой не одним поколением людей, и продуктах духовного труда, системе социальных норм, духовных ценностях, в совокупности отношений людей к природе, друг к другу и к самим себе) и субъективной (в виде способностей человека, его общественно развитых чувств и возможностей овладеть этим предметным богатством).

Выделяют три основные функции культуры: познавательная, информативная, коммуникативная [3].

Познавательная функция состоит в том, что культура дает целостное представление о народе, стране, эпохе, в целом. Посредством культуры происходит самопознание, формируется самосознание народа. Благодаря таким ее составляющим, как наука, искусство, образование и т.п., люди познают и осознают свои потребности и мотивы.

Информативная функция культуры заключается в том, что посредством культуры передаются знания и опыт предшествующих поколений последующим, осуществляется обмен знаниями и навыками между людьми.

Коммуникативная функция культуры означает, что культура не существует вне общества, она формируется через общение. Общение может быть прямым или косвенным (через литературу, искусство, науку).

Культура личности складывается из знаний, умений, ценностных ориентации, потребностей и проявляется в характере ее общения и созидательной деятельности. Культура – это достижение личностью некоторой гармонии, дающей ей социальную устойчивость и продуктивную включенность в общественную, жизнь, и труд, а также личностный психологический комфорт.

Духовная культура преподавателя составляет содержание его профессиональной деятельности. Поскольку педагог – прежде всего личность, профессионально значимая в той