

Krzysztof Mirosław PASZOWSKI

Wyższa Szkoła Humanistyczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Szczecinie
Higher School of Humanities of Common Knowledge Society in Szczecin

PRZYGOTOWANIE NOWO ZATRUDNIONYCH PRACOWNIKÓW DO PRACY**Streszczenie**

Wstęp i cel: Tematem artykułu jest określenie sposobów kształtowania bezpieczeństwa pracy w świetle przeprowadzanych szkoleń dla nowo zatrudnianych pracowników. Zawiera informacje, jakie dają nam przepisy prawa w zakresie przeprowadzania szkoleń oraz jaki one mają wpływ na gruntowne przygotowanie pracownika do wykonywania pracy. Przybliża wpływ organizacji szkoleń, stosowanych metod i form ich przeprowadzania na odczucia pracownika oraz na bezpieczeństwo i higienę pracy w zakładzie. Wskazuje błędy popełniane przez pracodawców w toku przeprowadzania szkolenia, przedstawia również sposoby i zasady, jakimi pracodawcy oraz osoby kierujące pracownikami powinni kierować się podczas planowania i organizowania szkoleń. Dobrze przeprowadzone szkolenie to inwestycja w pracownika oraz przyszłość zakładu.

Materiał i metody: Materiałem jest problematyka przeprowadzania przez pracodawców szkoleń z zakresu bezpieczeństwa na stanowisku pracy. Wyjaśnia zarówno pedagogiczne jak i psychologiczne oddziaływania pracodawców na pracowników podczas szkoleń. Wskazuje na właściwe formy szkoleń oraz ich wpływ na życie zawodowe, rodzinne i społeczne.

Wyniki: Znajomość problematyki pedagogicznego i psychologicznego wpływu szkoleń na pracownika pozwoli na uniknięcie niepożądanych zachowań pracodawców wobec nowo zatrudnianych pracowników.

Wniosek: Świadomość skutku niewłaściwych praktyk szkoleniowych przyczynia się do zmiany postrzegania szkoleń, z nieistotnych do kluczowych dla firmy.

Słowa kluczowe: Pedagogika i praktyka wychowania, alokacja, poziom wyzwań.

(Otrzymano: 13.09.2014; Zrecenzowano: 01.02.2015; Zaakceptowano: 15.02.2015)

PREPARATION OF NEWLY EMPLOYED WORKERS TO WORK**Abstract**

Introduction and aim: The theme of the article is to determine the patterns of work safety in the light of the training for new employees. Contains information that which gives us the law in the conduct of training and how they have some impact a thorough preparation of the employee to perform the work. Approximates the effect of training organizations, the methods and forms of their conduct on the employees feelings and health and safety at the work. Indicates some mistakes which are made by employees in the course of carrying out the training, also presents methods and principles that employees and directing employees should follow when planning and organizing training. Well-conducted training is an investment in the employee and the future of the company.

Material and i methods: The material is some problems of conduct by employers security training at the workplace. It explains both pedagogical and psychological impact on workers by employers during the training. Indicates the appropriate forms of training and their impact on working life, family and social.

Results: Knowledge of the problems of pedagogical and psychological impact of training per employee allow for avoid undesirable behavior of employers towards new employees.

Conclusion: The awareness of the effect of improper training practices, contributes to changing perceptions of training, from insignificant to the key for the company.

Keywords: Pedagogy and practice of education, allocation, the level of challenges.

(Received: 13.09.2014; Revised: 01.02.2015; Accepted: 15.02.2015)

1. Wstęp

Państwowa Inspekcja Pracy zbadała 1888 wypadków przy pracy, do których doszło w 2013 roku. Z otrzymanych danych wynika, że najczęściej wypadkom ulegają osoby o krótkim stażu pracy. W roku 2013 odsetek wypadków z udziałem takich pracowników wyniósł 41,8%. Powodem wypadków jest brak zabezpieczeń, brak nadzoru, brak szkoleń bhp, brawura i ryzykanctwo wynikające z lekceważenia zagrożenia w pracy.

Przyczynami wypadków w 2013 roku w prawie połowie zdarzeń (46,9%) były czynniki ludzkie – m.in. nieprawidłowe zachowanie się pracownika, nieużywanie sprzętu ochronnego. Ponad (41,5%.) wypadków spowodowały błędy organizacyjne, m.in. brak nadzoru nad pracownikami, niewłaściwe instrukcje bezpiecznej pracy np. obsługi maszyn i urządzeń.

Ze statystyk przeprowadzanych przez Państwową Inspekcję Pracy wynika, że urazom w pracy najczęściej ulegają pracownicy młodzi, nie posiadający doświadczenia zawodowego na danym stanowisku. Powstaniu wypadków sprzyja też fakt, że pracodawcy, w poszukiwaniu oszczędności, nie wywiązują się z obowiązku zapewnienia takim pracownikom szkolenia bhp przed rozpoczęciem zatrudnienia. W wielu badanych przypadkach okazało się, że właśnie brak szkolenia był jedną z głównych przyczyn prowadzących do wypadku.

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego w 2013 roku, poszkodowanych w wypadkach przy pracy zostało ponad 88 tys. pracowników, 276 osób poniosło śmierć.

2. Przygotowanie pracownika do bezpiecznej pracy

Pedagogika związana z teorią i praktyką wychowania bardzo często podkreśla fakt, iż dla godnego życia człowieka należy wciąż na nowo zastanawiać nad fenomenem ludzkiej pracy, jako procesu twórczego, związanego z nabywaniem wiedzy i umiejętności. Istotne jest to tym bardziej w trakcie ustawicznych zmian w sferze funkcjonujących systemów społecznych, gospodarczych związanych z kulturą oraz postępem naukowo-technicznym [2].

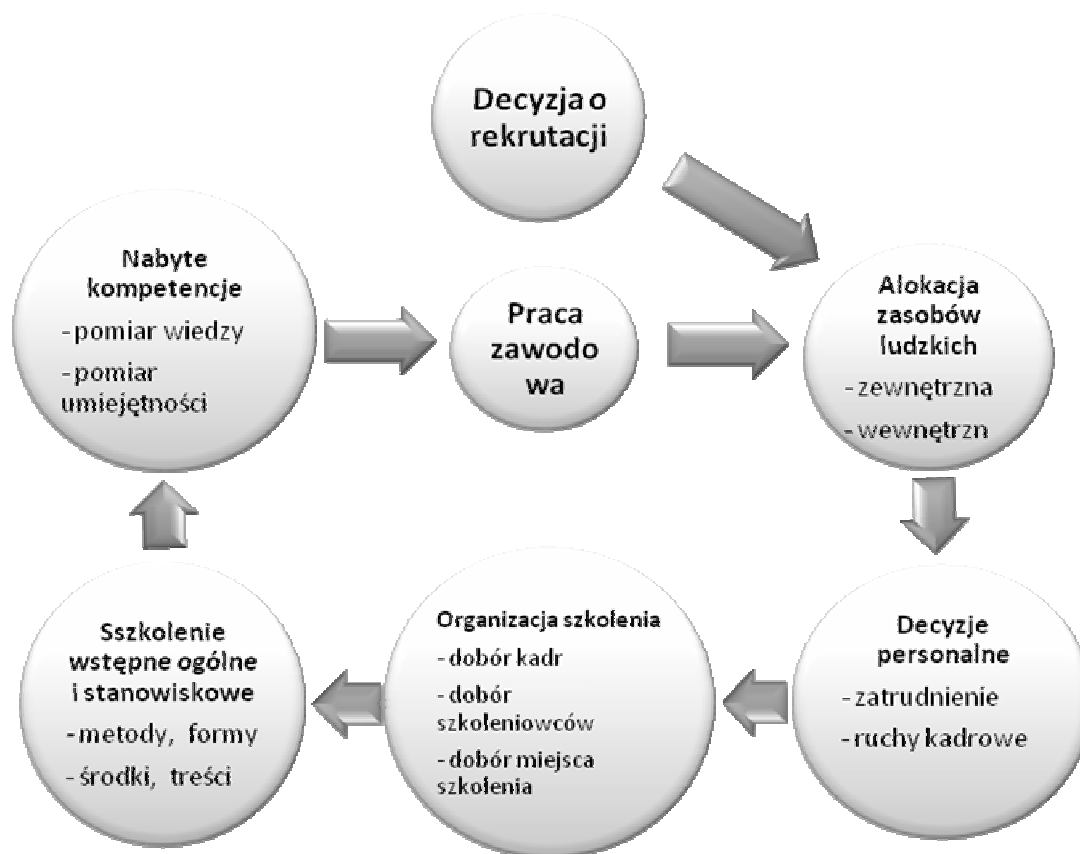
Pracodawcy, zatrudniając nowych pracowników, często mają problem z dostosowaniem ich kwalifikacji, umiejętności oraz możliwości wykonywania pracy do wymagań, jakich od nich oczekują. Pracownicy, wykonując swoje zadania, narażeni są na szereg czynników szkodliwych i niebezpiecznych występujących w środowisku pracy, zagrożeń, których nie są jeszcze w pełni świadomi.

Dlatego podstawowym czynnikiem zapewniającym bezpieczeństwo pracowników jest właściwy poziom zarówno alokacji, rekrutacji pracowników oraz jakości przeprowadzanych szkoleń. Przekłada się to z kolei na konieczność pełnej świadomości pracodawców, że szczególnie zaplanowane działania przyczynią się do zwiększenia poziomu bezpieczeństwa podczas wykonywania codziennych pracowniczych obowiązków.

W procesie rekrutacji szczególnie ważny jest dostęp do potencjalnych pracowników, właściwości osoby rekrutującej, specyfikacji rekrutacji prowadzonej na wyższych uczelniach oraz prezentowanie kandydatom informacji o pracy [4].

Kolejnym istotnym problemem są alokacje zasobów ludzkich, które odbywać się mogą poprzez pozyskiwanie pracowników z otoczenia zewnętrznego rynku pracy (alokacja zewnętrzna) oraz alokacja wewnętrzna, na którą składają się wszystkie ruchy kadrowe prowadzone w ramach struktur wewnętrznych firmy. Odbywa się to poprzez awanse, przesunięcia oraz degradacje.

Następnym etapem alokacji zasobów ludzkich są odejścia pracowników, zarówno naturalne jak i w postaci zwolnień. Szczególnie istotne jest, w trakcie tego procesu, zapewnienie trafności decyzji personalnych. Nietrafne decyzje są kosztowne oraz mają negatywny wpływ na klimat oraz zmienną kulturę organizacyjną (Rys. 1) [1].



Rys. 1. Model procesu zatrudnienia, od alokacji do pracy zawodowej
Źródło: Opracowanie własne Autora

Fig. 1. Model of the employment process, from allocation to professional work
Source: Elaboration by the Author

3. Szkolenie pracowników, elementem kształtowania bezpiecznych postaw

Psychologowie od dawna pokazują związek pomiędzy poziomem początkowych wyzwań w pracy a późniejszymi sukcesami pracowników. Poziom wyzwań jest zatem jedną z podstawowych kwestii związanych z rozwojem w momencie startu zawodowego pracownika.

Kwestią szczególną jest również dla pracodawców obowiązek odnoszący się do prawa pracy. Stanowi on, iż pracodawca jest obowiązany w szczególności zaznajamiać pracowników podejmujących pracę na wyznaczonych stanowiskach z zakresem ich obowiązków, sposobami wykonywania pracy, podstawowymi uprawnieniami, zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy a także prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy [6].

Ów obowiązek nakazuje również Kodeks Karny wskazując, iż kto, będąc odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, podlega karze pozbawienia wolności do lat trzech [7].

Dlatego zasadniczym, odnoszącym się, do jakości szkoleń aspektem, jest pogłębianie wiedzy osób, które szkolenie mają przeprowadzać.

Stałe podnoszenie umiejętności oraz kompetencji, jest głównym czynnikiem wpływającym, na jakość przeprowadzanych szkoleń.

To pracodawcy, odpowiedzialni są za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy oraz za zapewnienie zarówno bieżących środków, zasobów jak i bezpłatnych szkoleń z tego zakresu.

Każde szkolenie pracowników, powinno być zatem postrzegane przez pracodawców, oprócz funkcji kształtowania postaw pracowników, również jako właściwa inwestycja. Wpłyne to na zmianę funkcjonowania pracownika, który jako dawca wytworów, stanie się kluczowym elementem właściwego funkcjonowania firmy [3].

Kluczowym efektem takiego postrzegania będzie zarówno wzrost efektywności, większe zaangażowanie, jak i zadowolenie z wykonywanej pracy. Pozwoli również na wytworzenie u pracownika przeświadczenia, że praca jest dla niego jedną z podstawowych w życiu wartości, dzięki której czerpać może, oprócz korzyści materialnych, również zadowolenie i przyjemność w życiu osobistym.

Często bywa tak, że pracodawcy bardzo pobieżnie przeprowadzają szkolenia, zlecają je osobom kierującym pracownikami, którzy nie mają żadnych kwalifikacji do ich przeprowadzania bądź nie przeprowadzają ich wcale, sądząc, że nie ma to żadnego znaczenia. Szkolenie w takich przypadkach polega zazwyczaj na złożeniu podpisu na karcie szkolenia, a pracownik nieświadomy niebezpieczeństw ślepo brnie jak ćma w ciemności poszukująca światła.

Pracownik potrzebuje odpowiedzi, wyjaśnień, czy choćby wskazówek, jak ta praca ma przebiegać, jak bezpiecznie posługiwać się narzędziami pracy, w jaki sposób funkcjonują systemy zabezpieczeń.

Jako szkoleniowiec i doradca w zakładach pracy, staram się wyczuwać pracodawców na kluczowe znaczenie pierwszego szkolenia bhp. Efekty są najczęściej powierzchowne i nie przynoszą pożądanego rezultatu. Dlatego wciąż należy podkreślać, że szkolenia bhp są jednym z najważniejszych stymulatorów, jakich doznaje młody pracownik podejmujący pierwszą pracę.

Właściwe przygotowanie pracownika do wykonywania obowiązków pracowniczych oraz wytworzenie odpowiednich warunków technicznych i organizacyjnych w toku przeprowadzanych szkoleń jest kluczowym sposobem do osiągnięcia najlepszych rezultatów w ograniczaniu wypadkowości w zakładzie.

Z dydaktycznego punktu widzenia, dla prawidłowego przebiegu procesu szkolenia, należy przygotować odpowiednio dopasowany i zaaranżowany program szkolenia. Szkoleniowiec tworząc ów program powinien pamiętać o tym, że najistotniejszą cechą szkolenia są jego cele, treści oraz dobrane do nich odpowiednie metody, formy i techniki realizacji.

Prawidłowo skonstruowane szkolenie powinno kierować się przede wszystkim jego indywidualizacją. Oprócz pogłębiania funkcji efektywności zleconej pracy musi również dostarczyć nowej wiedzy i nowych umiejętności, co z pewnością przełoży się na rozwój kompetencji, a w związku z tym wpłynie na większą motywację i zaangażowanie w wykonywaną pracę.

Instruktaż stanowiskowy odbywa się bezpośrednio na tym stanowisku, na którym pracownik ma pracować.

Celem szkolenia jest zapoznanie pracownika z metodami bezpiecznego wykonywania pracy, zagrożeniami występującymi na stanowisku i sposobami ochrony przed zagrożeniami. Pracownik poprzez rozpoznawanie, poprzez percepcję poszczególnych części pokazu, obserwuje, aż do momentu, kiedy zrozumie i zaakceptuje znaczenie całego procesu. Etapy szkolenia przedstawia rysunek 2.

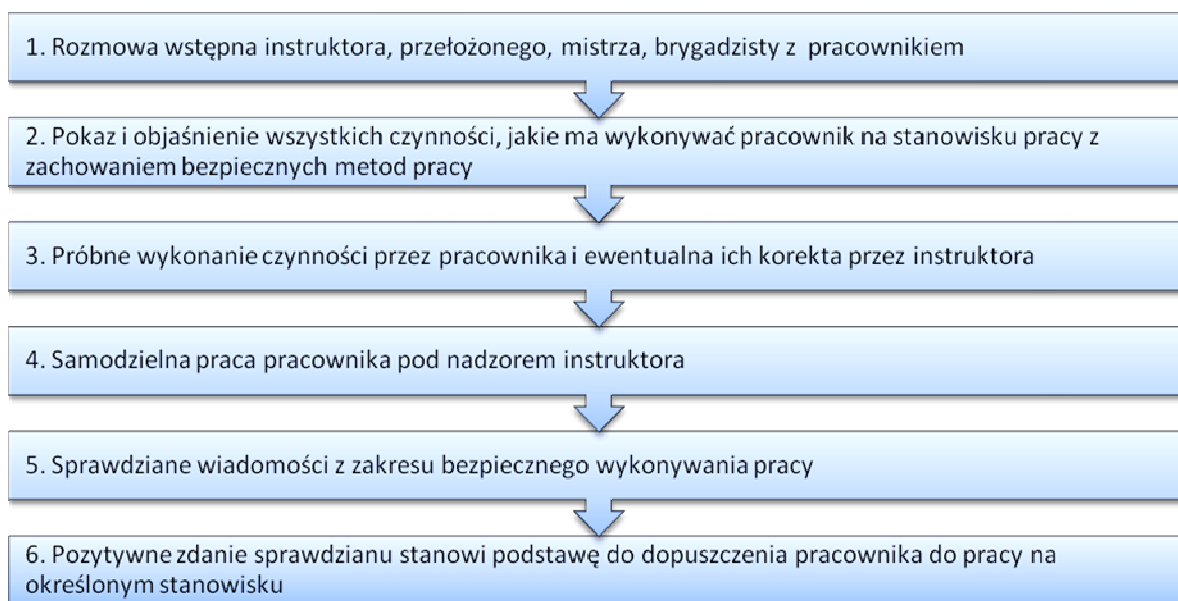
W toku percepcji ma miejsce swoiste szacowanie wartości. Jedne z nich są ważniejsze od innych, a przy tym jedne mogą być częściami innych. Każda część może mieć swoiste atrybuty, czy znaczenie. Jest przy tym zbiorem relacji występujących między jego częściami [5].

Czas trwania tego szkolenia powinien być uzależniony od:

- przygotowania zawodowego pracownika,
- dotychczasowego stażu pracy oraz rodzaju pracy,
- zagrożeń występujących na stanowisku pracy, na którym pracownik ma być zatrudniony.

Odbycie przez pracownika instruktażu ogólnego i stanowiskowego powinno być potwierdzone przez niego na piśmie oraz odnotowane w aktach osobowych pracownika.

Prawidłowe przygotowanie pracownika do pracy przyczynić się może do wyeliminowania zdarzeń wypadkowych.



Rys. 2. Etapy szkolenia stanowiskowego

Źródło: Na podstawie art. 237 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 rok - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 roku, Nr 21, poz. 94, z późniejszymi zmianami) Załącznik nr 1

Fig. 2. Stages of training job position

Source: On the basis of art. 237 of the Act from the 26th of June 1974 - The Labour Code (The Journal of Laws from 1998 No. 21, item 94, with subsequent amendments) Annex No. 1

4. Wnioski

- Nieprawidłowo przeprowadzone szkolenie wstępne i stanowiskowe przełożyć się może w dużej mierze na zwiększenie możliwości występowania zagrożeń wypadkowych podczas całego okresu, w jakim pracownik będzie wykonywał swoje zadania.
- Pracodawcy wiedzieć powinni, że w szczególności szkolenia stanowiskowe, oprócz elementów wpływających na zaznajomienie nowo przyjmowanych pracowników z zadaniami zleconymi na jego stanowisku, mają na celu gruntowne przygotowanie pracownika do wykonywania pracy, zgodnie z kulturą pracy.
- Zadaniem kultury pracy jest wytwarzanie oraz ugruntowanie dobrych nawyków i wzorów pracy, dzięki czemu pracownicy będą lepiej identyfikować się z firmą oraz znacząco wpływać na bezpieczeństwo w pracy.
- Pracownik zadowolony ze swojej pracy to dobry i wartościowy pracownik, który bezpiecznie będzie wykonywał pracę oraz pozytywnie oddziaływał na przyszłe losy firmy.

Literatura

- [1] Ludwicyński A.: *Alokacja zasobów ludzkich organizacji. Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 191.
- [2] Perspektywa uczenia się przez całe życie. *Projekt Międzyresortowego Zespołu do spraw uczenia się przez całe życie, w tym Krajowych Ram Kwalifikacji*. Warszawa, 4 lutego 2011.
- [3] Rozporządzenie ministra gospodarki i pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.
- [4] Schulc D.P, Schulc S.E.: *Psychologia dzisiejszej pracy a wyzwania*. Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 82-83.
- [5] Siemak-Tylikowska A.S., Sobolewska A.: *Dydaktyka przedmiotów zawodowych. Przewodnik metodyczny dla studentów*. Warszawa 2012, s.122.
- [6] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, art. 94.
- [7] Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny, art. 220, § 1.