

Ocena kompetencji jako narzędzie zapewnienia bezpieczeństwa wykonywania pracy w przedsiębiorstwie budowlanym

Adam Górny*, Małgorzata Sławińska**, Włodzimierz Sobczak***

Streszczenie: *Cel* – Celem artykułu jest określenie wpływu kompetencji zatrudnionych na uzyskiwane bezpieczeństwo wykonywania pracy. Ocena kompetencji odniesiono do specyfiki przedsiębiorstwa branży budowlanej.

Metodologia badania – Badania przeprowadzono wykorzystując autorską metodę oceny bazującą na 32 kryteriach oceny kompetencji. Wykorzystując uzyskane wartości cząstkowe oceny wyznaczono wskaźnik kompetencji określający możliwość zatrudnienia pracownika na stanowisku pracy lub konieczność podjęcia działań doskonalących.

Wynik – Na podstawie uzyskanych wyników oceny uznano, że kompetencje pracownika są ważnym kryterium decydującym o możliwości jego zatrudnienia. Specyfikę rozwiązań odniesiono do przedsiębiorstw branży budowlanej.

Oryginalność/Wartość – Zastosowana metodyka oceny pozwala opisać zgodność kompetencji zatrudnionego z kompetencjami wymaganymi, niezbędnymi do zatrudnienia pracownika na stanowisku pracy. Można ją wykorzystać również do wskazania działań doskonalących, zwiększających możliwości realizacji zadań budowlanych.

Słowa kluczowe: kompetencje, doskonalenie, warunki pracy

Wprowadzenie

W każdym przedsiębiorstwie efektywne wykonywanie pracy związane jest z zapewnieniem bezpieczeństwa wszystkim zatrudnionym oraz osobom postronnym, związanym z jego funkcjonowaniem. Stan bezpieczeństwa traktować należy jako istotny czynnik jego pozycji rynkowej. Jest to szczególnie ważne w przedsiębiorstwach, w których brak bezpieczeństwa stanowi duży problem społeczny, równocześnie generując wymierne obciążenia finansowe (Cassico, 2000; Górny, 2013). Do kategorii tej zaliczyć należy przedsiębiorstwa branży budowlanej, od lat charakteryzujące się wysokimi wskaźnikami wypadkowości (*Analiza...*, 2012).

W przedsiębiorstwach tych istotnym czynnikiem decydującym o bezpieczeństwie są umiejętności pracowników, dotyczące wykonywania pracy w sposób niegenerujący zagrożeń. Umiejętności te związane są z kompetencjami zatrudnionych, będącymi pochodną ich przygotowania do wykonywania pracy. Znaczenie oraz rola

* dr inż. Adam Górny, Politechnika Poznańska, Wydział Inżynierii Zarządzania, ul. Strzelecka 11, 60-965 Poznań, e-mail: adam.gorny@put.pzonan.pl.

** dr hab. inż. Małgorzata Sławińska, Politechnika Poznańska, Wydział Inżynierii Zarządzania, ul. Strzelecka 11, 60-965 Poznań, e-mail: adam.gorny@put.pzonan.pl.

*** mgr Włodzimierz Sobczak, Politechnika Poznańska, Wydział Inżynierii Zarządzania, ul. Strzelecka 11, 60-965 Poznań, e-mail: adam.gorny@put.pzonan.pl.

kompetencji dla funkcjonowania przedsiębiorstwa są czynnikami decydującymi o potrzebie realizowania wymagań, pozwalających je uzyskać. Równocześnie dla zapewnienia możliwości efektywnego funkcjonowania przedsiębiorstwa istotna jest ocena kompetencji zatrudnionych, wskazująca na przydatność pracowników do wykonywania pracy oraz decydujących o właściwym ich doborze.

1. Kompetencje w zakresie bezpieczeństwa wykonywania pracy

Kompetencje określają wiedzę i postawy oraz umiejętności, pozwalające realizować obowiązki zawodowe na odpowiednim poziomie, uzależnionym od charakteru i zakresu wykonywanych zadań oraz oczekiwań klientów (Filipowicz, 2004; Oleksyn, 2006). Kompetencje zatrudnionego charakteryzować można przez odwołanie się do cech osobistych, motywów działania, umiejętności, wyobrażeń o sobie, sposobie postrzegania roli społecznej, zakresu wiedzy itd. (Rakowska, 2007).

Charakter oraz rodzaj kompetencji zatrudnionych jest czynnikiem wpływającym na efektywność wykonywania pracy. Uwzględniając w zbiorze pożądanym wymagań zagadnienia związanych z zapewnieniem warunków do bezpiecznego wykonywania pracy, można odnieść się do kompetencji decydujących o możliwości kształtowania bezpieczeństwa pracy. Uznając, że umiejętność bezpiecznego wykonywania pracy jest istotnym kryterium oceny pracownika, a także pośrednio wpływa na jakość wykonywania pracy. Do problemu tego odniesiono się w normie ISO 9004, w której zagadnienie scharakteryzowano poprzez wskazanie, że osoby realizujące określone zadania i działania muszą mieć kompetencje adekwatne do wykonywanych procesów. Można je utożsamiać z ponoszeniem odpowiedzialności i uprawnieniami determinującymi możliwość wykonywania określonej pracy.

Kompetencje związane z zagadnieniami bezpieczeństwa i higieny pracy, wpływające na możliwość wykonywania zadań zawodowych, traktować należy jako część kwalifikacji zawodowych zatrudnionych. Składają się na nie posiadane przez pracowników: wiedza i umiejętności dotyczące wykonywanej pracy, doświadczenie zawodowe oraz umiejętność właściwego zachowania się w sytuacjach ekstremalnych, w tym w sytuacjach wypadkowych. Ponadto, odnosząc się do zagadnienia kształtowania jakości środowiska pracy, można wskazać na cechy związane z zarządzaniem wykonywaną pracą (ISO 9001). Można do nich zaliczyć inteligencję i sposób rozumowania oraz motywację do wykonywania pracy, umiejętności pozwalające na wykonywanie pracy w zespole, cechy psychofizyczne, umiejętność gromadzenia (potrzebnych) danych oraz przeprowadzania ich analizy. Jako szczególnie ważną traktować należy umiejętność podejmowania trafnych decyzji, umiejętność wyznaczania realnych celów i organizowania działań pozwalających na ich osiągnięcie, samoocenę, w tym wyobrażenie zatrudnionego o swoich umiejętnościach, niezbędnych do wykonywania pracy.

Do określenia możliwości wykonywania konkretnej pracy istotne jest zidentyfikowanie wszystkich niezbędnych kompetencji oraz potrzeby ich posiadania przez zatrudnionych. Ważnym zagadnieniem uwzględnianym w ocenie kompetencji związanych z zagadnieniami BHP jest umiejętność kształtowania określonego poziomu świadomości oraz nawyków decydujących o uzyskiwaniu możliwości bezpiecznego

wykonywania pracy (Górny, Sobczak, 2014). Nabywanie oraz doskonalenie kompetencji powinno odbywać się na podstawie uzyskanych wyników i wniosków szczegółowej analizy kompetencji wymaganych do wykonywania pracy.

2. Wpływ kompetencji na zapewnienie bezpiecznego wykonywania pracy

Uzyskiwany przez zatrudnionego poziom kompetencji nierozzerwalnie łączy się z jego zachowaniami i działaniami podejmowanymi w celu zapobieżenia sytuacjom wypadkowym. Zazwyczaj sposób postępowania zatrudnionego wynika z wcześniejszych zdarzeń, skutkujących powstaniem zagrożeń oraz sposobu pozyskania informacji opisujących przyczyny, przebieg oraz skutek zdarzenia wypadkowego.

Obserwując i analizując zachowania człowieka można uznać, że najczęściej jest ono zgodne z ogólnymi standardami, wynikającymi z zapewnionych warunków do realizacji określonych zadań, często uwzględniających charakter i specyfikę występujących sytuacji nietypowych (Brewtron, Millward, 2001; Górny, 2015). Na tym tle istotne jest określenie przyczyn zdarzeń wypadkowych, wśród których od kilku lat dominującą grupę stanowią przyczyny organizacyjne (ok. 45%) oraz ludzkie (ok. 40%), uwzględniające brak przygotowania zatrudnionych do bezpiecznego wykonywania pracy (*Sprawozdanie...*, 2014; 2015).

Wskazywane w raportach przyczyny organizacyjne obejmują głównie (*Analiza przyczyn...*, 2012):

- brak instrukcji pracy, skutkujący brakiem umiejętności posługiwania się narzędziami i urządzeniami wykorzystywanymi do pracy,
- brak nadzoru nad pracownikami, często prowadzący do irracjonalnych zachowań pracowników, nieświadomych zagrożeń,
- niedostateczne przygotowanie zawodowe pracowników,
- niewłaściwe przeszkolenie pracowników w dziedzinie BHP i ergonomii lub brak takiego przeszkolenia,
- niewłaściwa lub nieprawidłowa organizacja pracy.

Do przyczyn ludzkich zaliczyć należy m.in. (*Analiza przyczyn...*, 2012):

- nieprawidłowe zachowania pracownika, zazwyczaj będące skutkiem zaskoczenia niespodziewanym zdarzeniem, na wystąpienie którego pracownik nie jest przygotowany,
- niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności,
- lekceważenie zagrożenia,
- nieznajomość zagrożeń oraz przepisów BHP,
- wykonywanie czynności roboczych bez usuwania zagrożenia (np. niewyłączenie napięcia podczas ingerencji w układ zasilania),
- niewłaściwe operowanie kończynami w strefie zagrożenia, związane z brakiem wiedzy dotyczącej zakresu oddziaływania czynnika zagrożenia,
- nieużywanie lub używanie przez pracowników sprzętu ochronnego w niewłaściwy sposób.

Najistotniejsze przyczyny zdarzeń wypadkowych, powodujących powstanie urazów u osób poszkodowanych, co przedstawiono w tabeli 1. Wskazane przyczyny

stanowią istotną grupę spośród wszystkich przyczyn (łącznie ok. 60–65%) oraz utrzymują się na stałym poziomie.

Tabela 1

Najistotniejsze przyczyny wypadków przy pracy, według zdarzeń powodujących uraz u osoby poszkodowanej (wybrane przykłady)

Przyczyna/rok	2011	2012	2013	2014
Niewłaściwe, samowolne zachowanie się pracownika	12 962 (6,9%)	12 012 (6,8%)	11 324 (6,6%)	11 694 (6,7%)
Nieprawidłowe zachowania się pracownika	102 393 (54,2%)	95 620 (54,0%)	95 003 (55,5%)	103 045 (59,0%)

Źródło: *Wypadki przy pracy...*, 2012; 2013; 2014; 2015.

Odnosząc wymagania dotyczące kompetencji zatrudnionych do zagadnień kształtowania bezpieczeństwa pracy wskazać należy na ich zakres i charakter. Są one bezpośrednio lub pośrednio związane z warunkami wykonywania pracy (Górny, 2013; 2014). Wymagania kompetencyjne dotyczą m.in. umiejętności samodzielnego organizowania przez pracownika pracy oraz miejsca pracy. Umiejętności te traktować należy jako warunek podejmowania działań doskonalących (Górny, 2014). Zatrudniony potrafić powinien organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczeństwo sobie, równocześnie uwzględniając konieczność zapewnienia bezpieczeństwa pozostałym zatrudnionym osobom i wszystkim mogącym znaleźć się w strefie pracy. Niezależnie od zakresu podejmowanych działań doskonalących, zapewnienie ich skuteczności wymaga zidentyfikowania stanu istniejącego, a następnie wprowadzenia rozwiązań dostosowanych do specyfiki ich odbiorców, determinujących uzyskanie określonych korzyści (Górny, 2014). Korzyści te związane są z zapewnieniem odpowiedniego stanu warunków pracy, uwzględniającego wymagania adekwatne dla określonych grup zatrudnionych. W szczególności dotyczy to grup tzw. szczególnego ryzyka, np. kobiet w ciąży, pracowników młodocianych, pracowników niepełnosprawnych.

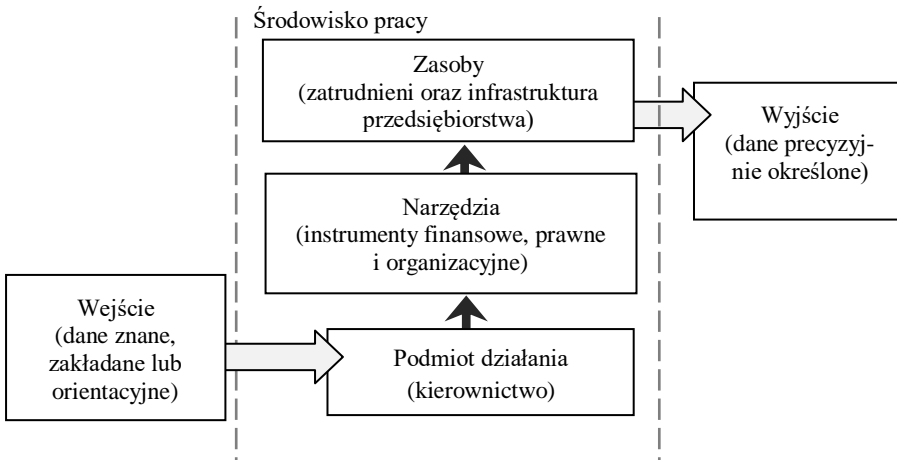
Kompetencje pozwalające kształtować warunki do zapewnienia możliwości bezpiecznego wykonywania pracy obejmują umiejętności związane z organizowaniem miejsca wykonywania pracy. Podejmowane działania przyczyniają się do zapewnienia właściwego zachowania się zatrudnionych oraz przewidywania konieczności podjęcia działań doskonalących. Działania te, zapewniając właściwe wykonywanie pracy, pozwalają prawidłowo postrzegać występujące zagrożenia oraz uprzedzają wystąpienie zagrożenia lub sytuacji potencjalnie prowadzącej do zagrożenia, co należy traktować jako istotny czynnik ograniczający oddziaływanie organizacyjnych i ludzkich przyczyn zdarzeń wypadkowych (Górny, 2015).

3. Wytyczne oceny wpływu kompetencji na bezpieczeństwo wykonywania pracy

3.1. Założenia oceny

Określając wpływ kompetencji na możliwość bezpiecznego wykonywania pracy wskazać należy zastosowane rozwiązania korzystnie wpływające na poziom bezpieczeństwa oraz ich uzależnienie od czynników kompetencji zatrudnionych osób. Podejmowane działania doskonalące obejmować muszą aspekty funkcjonowania organizacji, do których wskazać można wpływ na bezpieczeństwo pracy (Cassico, 2000; Rembiasz, 2013).

Występujące zależności określające przebieg postępowania pozwalającego uzyskać informacje niezbędne do kształtowania bezpieczeństwa pracy przedstawiono na rysunku 1. Wskazane dane wejściowe traktowane są jako znane lub możliwe do pozyskania. Niemniej, ich pozyskanie może charakteryzować się istotnymi trudnościami. Dane wyjściowe opisują pożądany sposób postępowania zatrudnionych pozwalający uzyskać zamierzone rezultaty, których warunkiem zidentyfikowania jest odpowiedni dobór narzędzi i zasobów pozwalających zdiagnozować zachodzące procesy oraz pozwalający określić zakres i charakter działań możliwych do wprowadzenia w przedsiębiorstwie. (Górny, 2014). Dla zapewnienia efektywnej realizacji powyższego działania niezbędne jest wsparcie kierownictwa. Decyzje kierownictwa określają sposób przeprowadzenia identyfikacji oraz zapewniają dostęp do niezbędnych źródeł informacji.



Rysunek 1. Schemat przebiegu działań podejmowanych w celu uzyskania wymaganego poziomu bezpieczeństwa pracy

Źródło: opracowanie własne.

Realizacja działań służących uzyskaniu bezpieczeństwa pracy jest złożonym zadaniem. Warunkiem właściwego ich przeprowadzenia jest uwzględnienie wszystkich oczywistych i potencjalnych ograniczeń, wpływających na rzeczywisty stan

warunków wykonywania pracy. Istotne jest również określenie możliwości wystąpienia określonych zagrożeń, które odgrywać mogą ważną rolę w kształtowaniu bezpieczeństwa.

Tabela 2

Matryca kompetencji pracowniczych wpływających na poziom bezpieczeństwa pracy, uwzględniająca elementy istotne dla oceny warunków wykonywania pracy

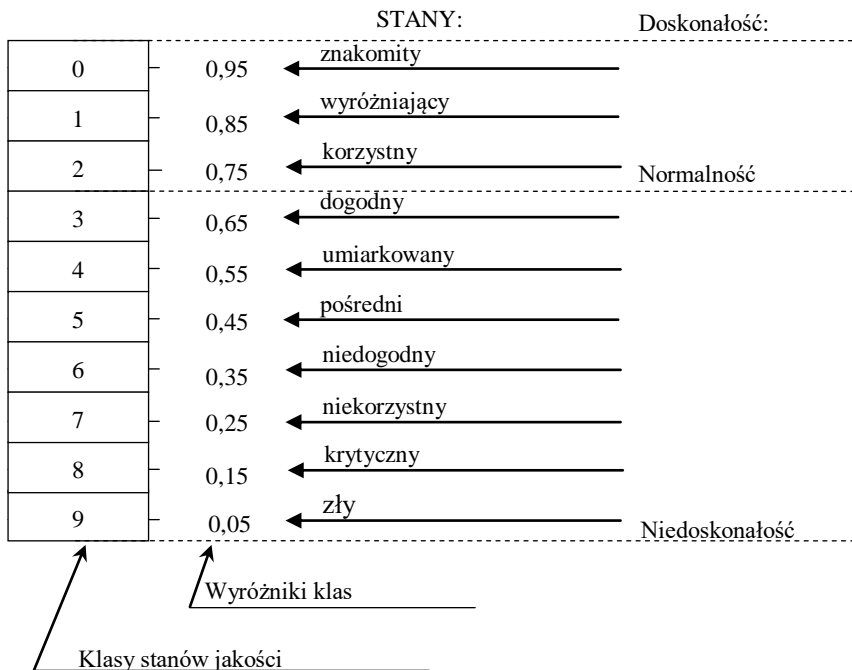
Numer kompetencji	Nazwa kompetencji
znaczenie kompetencji (Z = 5)	
1.	zawód wyuczony oraz wykonywany
2.	wyniki badań lekarskich: wstępnych, okresowych oraz innych, wymaganych do pracy na danym stanowisku
3.	znajomość przepisów dotyczących wykonywania pracy na określonym stanowisku
4.	uprawnienia, wymagane do pracy na stanowisku
5.	ukończone kursy oraz szkolenia pracownika, bezpośrednio związane oraz przydatne do pracy na danym stanowisku
6.	chęć oraz wykazywana gotowość uczenia się (również w formie samokształcenia)
7.	umiejętność komunikowania się zarówno z kolegami, jak i kierownictwem (przełożonymi)
8.	umiejętność praktycznego zastosowania wiedzy teoretycznej
9.	odpowiedzialność
10.	odporność na stres, zarówno w miejscu pracy, jak i w domu
11.	umiejętność organizowania bezpiecznej pracy
12.	wykazywana chęć zgłaszania przez pracownika zdarzeń potencjalnie wypadkowych
13.	występowanie niebezpiecznych zachowań pracownika, w tym wykazywana skłonności do podejmowania ryzykownych zachowań
znaczenie kompetencji (Z = 4)	
14.	wykształcenie
15.	znajomość procesów produkcyjnych i technologii stosowanej w przedsiębiorstwie
16.	liczba zajmowanych stanowisk w czasie dotychczasowej aktywności zawodowej (zmiany wymuszone przez czynniki zewnętrzne, np. likwidację zakładu pracy)
17.	odbyte szkolenia bhp oraz ppoż.
18.	umiejętność pracy w zespole (zatrudnienie w charakterze lidera lub osoby podległej)
19.	kreatywność
20.	umiejętność samodzielnego analizowania problemów różnego stopnia trudności
21.	umiejętność samodzielnego podejmowania decyzji
22.	stabilność emocjonalna
23.	wrażliwość na sygnały dotyczące zagrożeń (nawet słabe)
24.	zgłaszanie uwag do dokumentacji oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy
25.	udział w wypadkach przy pracy (lekkich, ciężkich, zbiorowych)
znaczenie kompetencji (Z = 3)	
26.	staż pracy na danym stanowisku (w zawodzie)
27.	znajomość języków obcych
28.	asertywność
29.	wykazywana inicjatywa
znaczenie kompetencji (Z = 2)	
30.	udział w wypadkach w drodze do i z pracy (jako ofiara lub sprawca wypadku)
znaczenie kompetencji (Z = 1)	
31.	uprawnienia pracownika, niewymagane do pracy na danym stanowisku, tj. wykraczające poza obowiązki pracownika
32.	ukończone kursy oraz szkolenia pracownika, bezpośrednio niezwiązane lub jedynie pośrednio związane lub w ogóle nieprzydatne do pracy na zajmowanym stanowisku

Źródło: opracowanie własne.

Wśród ograniczeń należy uwzględnić przede wszystkim poziom kompetencji zatrudnionych, wpływający na umiejętność bezpiecznego wykonywania pracy. Kompetencje te określane są przez wiele czynników, charakteryzujących się różnym znaczeniem dla uzyskiwanego efektu analizy.

Rezultaty działań doskonalących i zapewniających bezpieczne wykonywanie pracy wymaga wyodrębnienia zbioru kompetencji pracowniczych bezpośrednio związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy lub wywierających pośredni wpływ na poziom bezpieczeństwa. Kompetencje te związane są z zakresem wykonywanej na stanowisku pracy. Matrycę kompetencji wpływających na uzyskiwany poziom bezpieczeństwa pracy przedstawiono w tabeli 2. Z uwagi na różne znaczenie wskazanych kompetencji dla zapewnienia bezpieczeństwa pracy przypisano im wagi od $Z = 5$ do $Z = 1$. Wagi te są wynikiem oceny postrzegania kompetencji przez specjalistów zajmujących się zagadnieniami bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwach budowlanych.

Warunkiem przeprowadzenia rzetelnej weryfikacji kompetencji jest wykorzystanie jednolitej skali oceny, ujmującej wszystkie uwarunkowania wpływające na ich uzyskanie. W tym celu zastosowano uniwersalną skalę wartościowania. Jej założenia przedstawiono na rysunku 2.



Rysunek 2. Skala oceny, zastosowana w celu oceny kompetencji zatrudnionych w przedsiębiorstwie budowlanym

Źródło: Kolman, 1992.

Podstawą wartościowania jest wykorzystanie trzech poziomów oceny, opisujących:

- doskonałość, tj. maksymalne spełnienie wszystkich wymaganych potrzeb,
- niedoskonałość, opisującą brak spełnienia którejkolwiek z potrzeb,
- normalność, będącą granicą pomiędzy obszarem niedoskonałości i doskonałości.

Do poszczególnych wartości oceny przypisano liczby z przedziału od 0,00 do 1,00, przyjmując, że stan normalny opisywany jest wartością 0,70. Wszystkie pozostałe przedziały opisują zmieniające się stany, charakteryzując ich wpływ na możliwość kształtowania bezpiecznych warunków wykonywania pracy. Przyjęte kryteria oceny opisujące istotne do wykonywania pracy wymagania dobrano z uwzględnieniem specyfiki pracy w przedsiębiorstwach budowlanych. Kryteria te nie mogą być traktowane jako stałe. Zastosowanie metody w ocenie zmieniających się uwarunkowań wymaga zidentyfikowania nowych kompetencji, niezbędnych do realizacji zmienionego zakresu wykonywanych przez zatrudnionego zadań.

3.2. Charakterystyka wskaźników oceny

Końcowa ocena kompetencji odbywa się przez wyznaczenie wskaźnika opartego na macierzy kompetencji, uwzględniającego ocenę stopnia spełnienia poszczególnych kompetencji, znaczenie (wagę) kompetencji oraz ich liczbę. Wyznaczony wskaźnik kompetencji (S_{ko}) pozwala określić przydatność pracownika do wykonywania pracy na określonym stanowisku pracy. Przydatność ta określana jest na podstawie potencjalnego wpływu kompetencji na bezpieczeństwo pracy. Można ją wyznaczyć odnosząc wartość wskaźnika kompetencji, do maksymalnej możliwej do uzyskania liczby punktów, uzależnionej od specyfiki stanowiska i charakteru wykonywanej pracy. Wykorzystana zależność opisana została wzorem (1).

$$W_{pdp} = S_{ko} / S_{max} \quad (1)$$

gdzie:

W_{pdp} – wskaźnik przydatności pracownika do wykonywania pracy, uwzględniający wpływ posiadanych kompetencji na kształtowanie bezpieczeństwa pracy,
 S_{ko} – wskaźnik posiadanych kompetencji.

S_{max} – maksymalna, możliwa do uzyskania liczba punktów.

Wyznaczony wskaźnik kompetencji oraz określony na jego podstawie wskaźnik przydatności do wykonywania pracy pozwalają określić możliwość wykonywania pracy przez zatrudnionego oraz zasadne do podjęcia działania doskonalące. Charakterystykę zastosowanych kryteriów przedstawiono w tabeli 3.

Zatrudnienie pracownika powinno być poprzedzone weryfikacją jego przydatności, ta zaś wymaga wcześniejszego określenia jednoznacznych kryteriów oceny. Pojawiający się podczas oceny problem to przede wszystkim określenie znaczenia (rangi) poszczególnych wymagań, determinujących rolę poszczególnych kompetencji. Jest to szczególnie istotne w przedsiębiorstwach realizujących złożone zadania (ISO 9004; Górny, 2013; 2015; Rembiasz, 2007; 2013). Do tej grupy przedsiębiorstw zaliczyć można przedsiębiorstwa budowlane. W przedsiębiorstwach charakteryzujących się występowaniem wielu, zróżnicowanych pod względem kompeten-

cji stanowisk pracy, kierownictwo zwrócić powinno szczególną uwagę na właściwy dobór pracowników. Ponadto, w przedsiębiorstwach tych często wymaga się od zatrudnionych posiadania specyficznych kompetencji, ściśle związanych z zakresem wykonywanej pracy.

Tabela 3

Kryteria oceny kompetencji i charakterystyka zasadnych do podjęcia działań doskonalących (wskaźnik W_{pdp} wyznaczono, przyjmując że maksymalna, możliwa do uzyskania liczba punktów wynosi $S_{max} = 387$)

Ocena kompetencji S_{Ko}, W_{pdp}	Interpretacja oceny	Zasadne do podjęcia działania doskonalące
$S_{Ko} \leq 116$ $W_{pdp} \leq 0,30$	Ocena niedostateczna (pracownik nie może zostać dopuszczony do wykonywania pracy)	konieczne jest kształcenie pracownika, mające na celu uzyskanie kompetencji pozwalających na bezpieczne wykonywanie pracy
$116 < S_{Ko} \leq 193$ $0,30 < W_{pdp} \leq 0,50$	Ocena dostateczna (pracownik może zostać warunkowo dopuszczony do wykonywania pracy)	niezbędne jest przypomnienie zasad bezpiecznego wykonywania pracy
$193 < S_{Ko} \leq 270$ $0,50 < W_{pdp} \leq 0,70$	Ocena dobra (pracownik może zostać warunkowo dopuszczony do wykonywania pracy)	wskazane jest przypomnienie zasad bezpiecznego wykonywania pracy
$270 < S_{Ko} \leq 348$ $0,70 < W_{pdp} \leq 0,90$	Ocena wysoka (pracownik może zostać dopuszczony do wykonywania pracy)	zalecane jest przypomnienie zasad bezpiecznego wykonywania pracy
$S_{Ko} > 348$ $W_{pdp} > 0,90$	Ocena bardzo wysoka (pracownik może zostać dopuszczony do wykonywania pracy)	nie jest wymagane podejmowanie działań doskonalących

Źródło: opracowanie własne.

Uwagi końcowe

Przedstawiona metodyka oceny pozwala określić poziom kompetencji pracownika, wpływających na możliwość kształtowania bezpiecznych warunków wykonywania pracy. Umożliwia również przeprowadzenie oceny przydatności potencjalnych kandydatów do pracy. Przeprowadzając ocenę kompetencji pracowników w zakresie BHP pamiętać należy o jej podstawowym celu, którym jest zapobieganie występującym zagrożeniom oraz podjęcie właściwych działań doskonalących. Działania te powinny być uzależnione od oceny przydatności pracownika do wykonywania pracy.

Dodatkowa możliwość jej zastosowania związana jest z oceną zatrudnionych po wprowadzeniu wewnętrznych zmian w organizacji. Wydaje się, że w obecnych warunkach funkcjonowania przedsiębiorstw istotna jest ocena rentowności podejmowanych działań. W niepewnej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwo zazwyczaj nie chce ponosić wysokich nakładów na trudne do przewidzenia efekty (Brilman, 2001). Problem jest szczególnie istotny w warunkach dużej fluktuacji zatrudnionych oraz konieczności zatrudniania pracowników akceptujących wystę-

powanie wysokiego poziomu zagrożeń, szczególnie jeżeli wpływa to na zwiększenie ich oposażenia. Pozwala to skierować środki przeznaczone na poprawę bezpieczeństwa na właściwe działania realizowane w tych obszarach, które wymagają szczególnej prewencji. Ograniczenie zatrudniania pracowników bez właściwych kompetencji pozwala usprawnić funkcjonowanie przedsiębiorstwa oraz poprawić poziom bezpieczeństwa wykonywania pracy w przedsiębiorstwie.

Literatura

- Analiza przyczyn i skutków wypadków przy pracy w latach 2008–2011 ze szczególnym uwzględnieniem obszarów (rodzaje przedsiębiorstw, zasady, czynności, ulepszenia na stanowiskach pracy), w których wypadki przy pracy powodują największe straty ekonomiczne i społeczne oraz określenie rekomendacji dotyczących działań prewencyjnych* (2012). Warszawa–Poznań: Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), Pracownia Badań i Doradztwa „Re-Source” Koryński Sarpata sp. j.
- Brilman, J. (2001). *Nowoczesne koncepcje i metody zarządzania*. Warszawa: PWE.
- Brewtrou, P., Millward, L. (2001). *Organizational Research Methods. A Guide for Students and Researchers*. London: Sage Publications Ltd.
- Cassico, W.F. (2000). *Costing Human Resources: The Financial Impact of Behavior in Organizations*. Boston: PWS-Kent Publishing.
- Filipowicz, G. (2004). *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*. Warszawa: PWE.
- Górny, A. (2013). *The work environment in the structure of management system*. *Proceedings of the International Conference on Innovative Technologies, IN-TECH 2013* (217–220). Rijeka: Faculty of Engineering University of Rijeka.
- Górny, A. (2014). Application of quality shaping methods in the work environment improvement. A case of theoretical frames. *Management Systems in Production Engineering*, 3 (15), 106–111.
- Górny, A. (2015). Man as Internal Customer for Working Environment Improvements. *Procedia Manufacturing*, 3, 4700–4707.
- Górny, A., Sobczak, W. (2014). Informacja w kształtowaniu kompetencji zawodowych istotnych dla budowania jakości środowiska pracy. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego*, 808. *Ekonomiczne Problemy Usług*, 112, 61–71.
- Kolman, R. (1992). *Inżynieria jakości*. Warszawa: PWE.
- Oleksyn, T. (2006). *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*. Kraków: Wolters Kluwer.
- PN-ISO EN 9001:2015-10. *Systemy zarządzania jakością. Wymagania*. Warszawa: PKN.
- PN-ISO EN 9004:2010. *Zarządzanie ukierunkowane na trwałą sukces organizacji. Podejście wykorzystujące zarządzanie jakością*. Warszawa: PKN.
- Rakowska, A. (2007). *Kompetencje menedżerskie kadry kierowniczej we współczesnych organizacjach*. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
- Rembiasz, M. (2007). Proces umiędzynarodowienia małych i średnich przedsiębiorstw. *Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej. Organizacja i Zarządzanie*, 49, 71–83.
- Rembiasz, M. (2013). Rola strategii w zarządzaniu małymi i średnimi przedsiębiorstwami. W: S. Trzcieleński (red.), *Chosen problems of management, Issues on present and the future* (53–62). Poznań: Publishing House of Poznan University of Technology.
- Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2013 r.* (2014). Warszawa: PIP.
- Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2014 r.* (2015). Warszawa: PIP.
- Wypadki przy pracy w 2011 r.* (2012). Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- Wypadki przy pracy w 2012 r.* (2013). Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- Wypadki przy pracy w 2013 r.* (2014). Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- Wypadki przy pracy w 2014 r.* (2015). Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.

COMPETENCE ASSESSMENT AS A TOOL OF GUARANTEE THE WORKING SAFETY IN CONSTRUCTION COMPANY

Abstract: *Purpose* – The aim of the study is definition the impact of the competence of employees on the work safety obtained. The assessment of the competence of reference to the specifics of construction companies.

Design/Methodology/approach – The study was conducted by using an original method of evaluation based on 32 criteria for competence. Using the obtained values of the partial evaluation designate the competence index that determines the employment possibility of an employee at the workplace or need to improvement activities undertake.

Findings – In this paper described problem an influence of competence on working safety. It was recognized that employee competencies are an important criterion for its employment opportunities. The specificity of the considerations referred to the construction companies.

Originality/value – Methodology used to describe the conformity enables evaluation the competence of the employee with the competence required, allowing employ the employee in the work-place. Also, it can be used to indicate reasonable to make improvement activities, increasing the company's ability to carry out the tasks of construction.

Keywords: competences, improvement, working conditions

Cytowanie

Górny, A., Sławińska, M., Sobczak, W. (2016). Ocena kompetencji, jako narzędzie zapewnienia bezpieczeństwa wykonywania pracy w przedsiębiorstwie budowlanym. *Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia*, 5 (83/2), 109–119. DOI: 10.18276/frfu.2016.5.83/2-10.

