BẢN TIN AN TOÀN 32/22

Yếu tố con người – Khái quát

HIỆP HỘI KHÍ CÔNG NGHIỆP CHÂU Á
No 2 Venture Drive, # 22-28 Vision Exchange, Singapore 608526
Tel: +65 67055642 Fax: +65 68633307
Internet: http://www.asiaiga.org LinkedIn profile: https://www.linkedin.com/company/asiaigaorg

YẾU TỐ CON NGƯỜI – KHÁI QUÁT

Phương pháp tiếp cận của AIGA đối với các yếu tố con người

Trong AIGA, chúng tôi có nhiều tài liệu đề cập đến việc tránh các sự cố thông qua việc áp dụng các tiêu chuẩn thiết kế, quy trình vận hành và hệ thống quản lý an toàn phù hợp.

Tài liệu này là tài liệu đầu tiên trong loạt các tờ Thông tin An toàn về Yếu tố Con người nhằm:

- Khám phá các Yếu tố Con người cụ thể đối với ngành công nghiệp khí công nghiệp,
- Nâng cao nhận thức về những vấn đề này và
- Cung cấp sự chỉ dẫn.

Trong một số trường hợp, những tờ thông tin này sẽ trình bày cách thức và vị trí các Yếu tố con người đã được giải quyết và đưa vào hướng dẫn và phương pháp thực hành tốt nhất đã được lập thành văn bản hiện có.

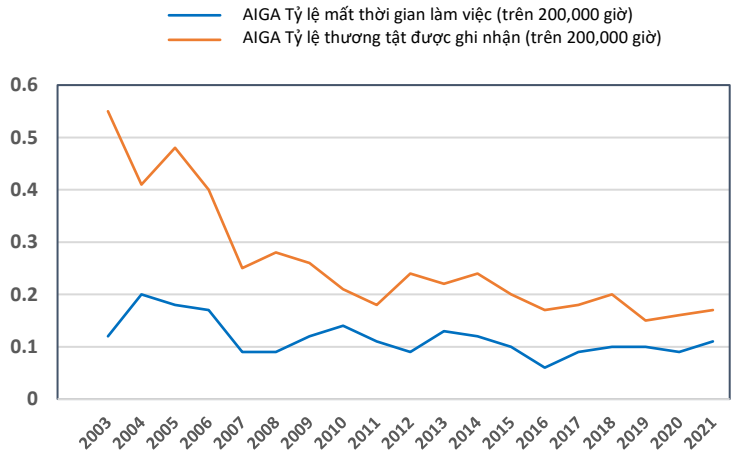
Mặc dù các tờ Thông tin An toàn về Yếu tố Con người chủ yếu nhằm vào những người giám sát và quản lý, chúng có thể mang lại lợi ích cho những người khác làm việc trong ngành của chúng tôi.

Chúng tôi định nghĩa Yếu Tố Con Người là gì?

Yếu tố Con người là các yếu tố liên quan đến tổ chức, công việc và con người ảnh hưởng đến hành vi tại nơi làm việc. Ở đây chúng tôi tập trung vào các yếu tố có thể ảnh hưởng đến sức khỏe và sự an toàn tại nơi làm việc.

Tại sao lại là Yếu tố con người? – Nền tảng

Các công ty thành viên của AIGA đã đạt được tiến bộ tốt trong vấn đề an toàn lao động như có thể thấy dưới đây. Trong hơn mười năm từ 2003/2004 đến 2014/2015, các thành viên AIGA đã giảm tỷ lệ mất thời gian làm việc do thương tật từ 0,2 xuống 0,1 trên 200.000 giờ làm việc, tương ứng với tỷ lệ giảm 50%. Các thành viên AIGA trong ngành khí công nghiệp đã liên tục giảm tỷ lệ tai nạn từ năm 2014/2015 đến nay nhưng tốc độ giảm đã chậm lại.

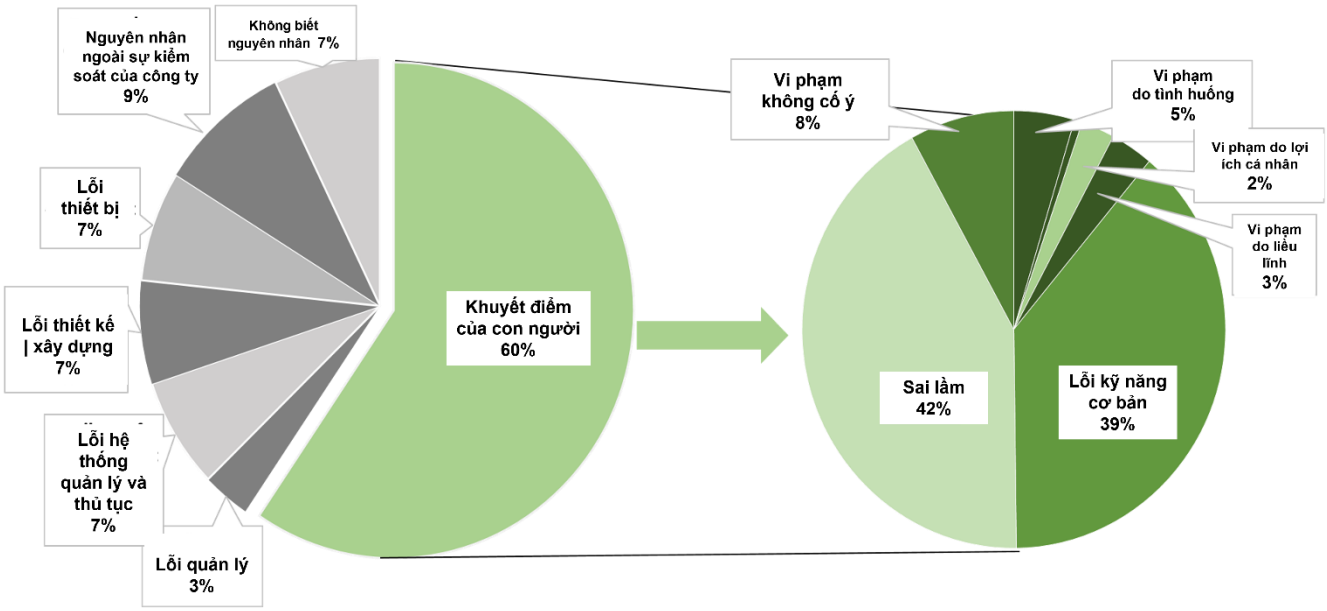


Trong cùng thời gian, tỷ lệ thương tật được ghi nhận cũng giảm đều đặn từ 0,5 xuống 0,2 trên 200.000 giờ lao động, tương ứng với tỷ lệ thương tật giảm 60%.

Từ năm 2015 đến năm 2021, báo cáo số lượng thương tích được ghi nhận đã giảm thêm xuống 0,17 trên 200.000 giờ làm việc, tương ứng với tỷ lệ thương tật giảm 15%.

Nếu chúng ta phân tích nguyên nhân của các Thương tích mất thời gian làm việc và Thương tích được ghi nhận báo cáo tới EIGA (Hiệp hội Khí công nghiệp Châu Âu), 70% là do yếu tố con người, trong đó 60% lỗi do con người, 3% lỗi quản lý và 7% lỗi hệ thống quản lý và các thủ tục.

Kể từ năm 2011, EIGA đã phân tích chi tiết hơn những lỗi do con người gây ra bằng cách yêu cầu các thành viên chia nhỏ các lỗi khác nhau do con người làm, để xác định và quản lý tốt hơn các yếu tố đóng góp này.



Các mô hình tương tự về lý do chấn thương và sự cố cũng đã được quan sát trong AIGA trong quá trình phân tích nguyên nhân dẫn đến mất thời gian làm việc và thương tích được ghi nhận theo báo cáo của các thành viên.

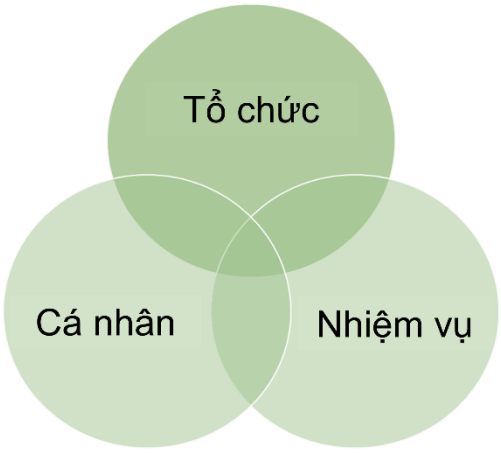
Tại sao sự cố xảy ra?

Sau khi một sự cố xảy ra, với nhận thức sâu sắc, có thể dễ dàng xác định được nhiều yếu tố đã góp phần vào tình huống đó. Việc điều tra trở nên khó khăn hơn khi chúng ta muốn hiểu tại sao mọi người lại hành động theo một cách nhất định hoặc đưa ra những quyết định nhất định. Thường thì cá nhân có liên quan trực tiếp nhất bị đổ lỗi. Bằng cách áp dụng phương pháp tiếp cận yếu tố con người, chúng tôi tiết lộ nhiều yếu tố cơ bản hơn ảnh hưởng đến hành vi của mọi người. Chúng có thể bao gồm thiết kế kém, bảo trì kém, thái độ đối với sức khỏe và an toàn trong tổ chức, thiếu sự lãnh đạo rõ ràng, đào tạo hoặc giám sát không đầy đủ, lập kế hoạch công việc và thái độ và kỹ năng của tổ chức hoặc cá nhân kém.

Xem xét những Yếu tố con người

Các yếu tố con người có thể được nhóm lại theo ba khía cạnh sau đây liên kết với nhau và chồng chéo lên nhau:

- Tổ chức
    - Công ty, ban Lãnh Đạo, văn hóa an toàn và hệ thống quản lý
- Nhiệm vụ
    - Công việc,
    - Thiết kế nơi làm việc và thiết bị,
    - Môi trường
- Cá nhân
    - Tính cách và thái độ cá nhân của mỗi người



YẾU TỐ TỔ CHỨC

Hành vi của mọi người ở nơi làm việc bị ảnh hưởng bởi các đặc điểm tập thể của doanh nghiệp, tổ chức và nhóm mà họ làm việc.

Nhân viên phản hồi các thông điệp hữu hình và vô hình mà họ nhận được từ những người khác trong tổ chức của họ, mặc dù không phải lúc nào cũng theo cách dự kiến. Văn hóa an toàn ảnh hưởng đến hành vi của con người, từ đó ảnh hưởng đến văn hóa của tổ chức.

Để quản lý sức khỏe và an toàn một cách hiệu quả, điều quan trọng là phải xem xét tất cả các yếu tố tổ chức được liệt kê dưới đây ảnh hưởng và tác động đến hành vi của con người như thế nào.

- Quản lý sự thay đổi của tổ chức
- Văn hóa an toàn
- Hành vi an toàn
- Lãnh đạo và giám sát
- Thông tin liên lạc về an toàn
- Nguồn lực, cấp độ nhân sự và khối lượng công việc trong tổ chức
- Độ tin cậy của con người – Lỗi do con người và lỗi do hệ thống
- Yếu tố con người trong điều tra sự cố
- Tích hợp các yếu tố con người
- Phản ứng khẩn cấp.

YẾU TỐ NHIỆM VỤ

Cách mà công việc được thiết kế để giao tiếp với thiết bị và môi trường làm việc có ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe và sự an toàn của người lao động. Thời gian của ca làm việc, thời lượng và tần suất nghỉ, khối lượng công việc, nhu cầu về thể chất và tinh thần do cách thiết kế của nhiệm vụ, thiết bị và môi trường đều là những yếu tố quan trọng cần xem xét ảnh hưởng đến hiệu suất của con người và có thể ảnh hưởng đến cả cá nhân và tính toàn vẹn của toàn bộ hệ thống làm việc. Cần xem xét các yếu tố sau khi thiết kế công việc:

- Xử lý thủ công, các hành động lập đi lập lại và sự tiện lợi
- Căng thẳng liên quan đến công việc (Ví dụ khối lượng công việc nhiều)
- Mệt mỏi do mô hình làm việc – Làm việc theo ca và làm ngoài giờ
- Xử lý cảnh báo
- Giao tiếp với nhà máy và thiết bị
- Thiết kế và hiệu quả của các thủ tục
- Công việc thường xuyên và không thường xuyên

TÍNH CÁCH CÁ NHÂN

Mọi người khác nhau về nhiều mặt, thể chất, tinh thần và tính cách, tâm trạng, kiến thức và kinh nghiệm của họ.

Các đặc điểm của cá nhân bao gồm năng lực, kỹ năng, tính cách, thái độ và nhận thức rủi ro, ảnh hưởng đến hành vi theo những cách phức tạp. Một số đặc điểm như có người tính cách khó thay đổi; những người khác thì kỹ năng và thái độ có thể được thay đổi hoặc nâng cao. Cuối cùng, mọi người có kiến thức và kinh nghiệm khác nhau để rút ra.

Việc thiết kế công việc, thiết bị, thông tin và môi trường làm việc đều phải tính đến nhiều khả năng và giới hạn của từng cá nhân. Mọi người cần có kiến thức, kỹ năng và khả năng phù hợp để có thể thực hiện công việc của mình một cách hiệu quả và an toàn. Họ cũng cần có thái độ và nhận thức phù hợp về các rủi ro để làm việc một cách an toàn. Do đó, cần đảm bảo mọi người được đào tạo và phát triển cá nhân thích hợp nếu họ muốn làm việc hiệu quả và an toàn.

Điều quan trọng nữa là đảm bảo rằng nơi làm việc được thiết kế thuận lợi để hỗ trợ thay vì cản trở việc thực hiện nhiệm vụ của mọi người. Khi mọi người được tuyển dụng, hoặc thay đổi công việc của họ, điều hợp lý là phải kiểm tra xem bất kỳ sự thích nghi nào với nơi làm việc có làm giảm nguy cơ mắc lỗi, thương tích hoặc sức khỏe con người cũng như tăng hiệu quả hoặc năng suất của họ

Cần xem xét các yếu tố sau, khi luật pháp cho phép:

- Đào tạo và năng lực
- Động lực và thái độ
- Sự thích nghi công việc đối với cá nhân (tham khảo các yếu tố về công việc, môi trường và thiết bị ở trên)
- Các vấn đề cá nhân, y tế hoặc gia đình có thể ảnh hưởng đến hiệu quả công việc
- Căng thẳng và rủi ro tâm lý xã hội tại nơi làm việc.

Thông tin tham khảo hữu ích:

1. EIGA HF Info 01: "Yếu tố cong người – Khái quát", www.eiga.eu
2. AIGA SB 11 – "*Hành vi con người trong hoạt động vận tải*", www.asiaiga.org
3. Viện năng lượng, Đào tạo và Năng lực, các yếu tố con người, Ghi chú tóm tắt số 7, 2011. www.energyinst.org
4. Điều hành sức khỏe và an toàn, năng lực, HSE Yếu tố con người, Ghi chú tóm tắt số 2. www.hse.gov.uk
5. Điều hành sức khỏe và an toàn, HSE Bộ công cụ Yếu tố cong người, tháng 6-2004. www.hse.gov.uk
6. Điều hành sức khỏe và an toàn, Giảm lỗi và ảnh hưởng hành vi, HSG48, 2007, HSE Sách ISBN 978-0-7176-2452-2. www.hse.gov.uk
7. Chiến dịch EU-OSHA 2014–15 : Nơi làm việc lành mạnh, quản lý căng thẳng. https://osha.europa.eu/en/healthy-workplaces-campaigns/healthy-workplaces-manage-stress

TUYÊN BỐ TỪ CHỐI TRÁCH NHIỆM

Tất cả các ấn phẩm kỹ thuật của EIGA hoặc dưới tên của EIGA, bao gồm Quy tắc thực hành, Quy trình an toàn và bất kỳ thông tin kỹ thuật nào khác trong các ấn phẩm đó đều được thu thập từ các nguồn được cho là đáng tin cậy và dựa trên thông tin kỹ thuật và kinh nghiệm hiện có từ các thành viên của EIGA và những tổ chức khác vào ngày phát hành của tài liệu.

Mặc dù EIGA khuyến nghị các thành viên tham khảo hoặc sử dụng các ấn phẩm của mình, nhưng việc các thành viên hoặc bên thứ ba tham khảo hoặc sử dụng các ấn phẩm của EIGA là hoàn toàn tự nguyện và không ràng buộc.

Do đó, EIGA hoặc các thành viên của mình không đảm bảo về kết quả và không chịu trách nhiệm hoặc trách nhiệm liên quan đến việc tham khảo hoặc sử dụng thông tin hoặc đề xuất có trong các ấn phẩm của EIGA.

EIGA không có quyền kiểm soát bất kỳ điều gì liên quan đến việc thực hiện hay không thực hiện, giải thích sai, sử dụng hợp lý hoặc không thích hợp bất kỳ thông tin hoặc đề xuất nào có trong các ấn phẩm của EIGA bởi bất kỳ cá nhân hoặc tổ chức nào (bao gồm các thành viên EIGA) và EIGA từ chối rõ ràng bất kỳ trách nhiệm pháp lý nào liên quan đến vấn đề đó.

Các ấn phẩm của EIGA phải được đánh giá định kỳ và người dùng được cảnh báo để có được ấn bản mới nhất.

© Sao chép lại với sự cho phép của Hiệp Hội Khí Công Nghiệp Châu Âu. Đã đăng ký bản quyền

✓ *Dịch từ bản tiếng Anh với sự cho phép của Hiệp Hội Khí Công Nghiệp Châu Á [AIGA]*

AIGA VN - Aug 09, 2022