4.4.2 ການເຝິກອົບຮົມ, ຈິດສຳນຶກ ແລະ ຄວາມສາມາດ

ເປົ້າໝາຍ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດຂອງການເຝິກອົບຮົມທີ່ມີປະສິດທິຜົນ

ເປົ້າໝາຍລວມຂອງການເຝິກອົບຮົມທີ່ລະບຸໄວ້ໃນ ISO 14001 ກໍຄືສ້າງຈິດສຳນຶກ ແລະ ຄວາມສາມາດໃຫ້ແກ່ບຸກຄົນທາງດ້ານຄວາມຮູ້ ແລະ ທັກສະ ທີ່ຕ້ອງການໃນການສ້າງແຜນການ, ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ, ການບຳລຸງຮັກສາ, ການຄວບຄຸມການດຳເນີນການໃນ EMS, ແລະ ປັບປຸງ EMS.

ການເຝິກອົບຮົມມັກຈະບໍ່ບັນລຸຜົນຕາມທີ່ຕ້ອງການ ເພາະວ່າຜູ້ສະໜັບສະໜູນບໍ່ກຳນົດເປົ້າໝາຍຂອງການຝຶກອົບຮົມໃຫ້ຈະແຈ້ງ, ຫຼື ບໍ່ຮູ້ວ່າຕ້ອງການແທ້ຫຼືບໍ່. ແຜນງານການຝຶກອົບຮົມບໍ່ອາດຈະປະສົບຜົນສຳເລັດໄດ້ ຖ້າບໍ່ມີການສະໜັບສະໜູນຢ່າງພຽງພໍ ຫຼື ສິ່ງເສີມຈາກບັນດາຜູ້ຢູ່ເບື້ອງຫຼັງ, ເປັນຕົ້ນຈາກ ທີ່ປຶກສາ, ຜູ້ຮ່ວມງານ, ຫຼືຈາກອົງການຈັດຕັ້ງໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບັນດາຄວາມຮູ້ໃໝ່, ທັກສະ, ຫຼື ປະສົບປະການທີ່ຮຽນຈາກຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ. ຖ້າຜູ້ທີ່ຮຽນຮູ້ສິ່ງໃໝ່ຈາກການຝຶກອົບຮົມບໍ່ນຳໃຊ້ຄວາມຮູ້ຂອງຕົນເຂົ້າໃນວຽກງານ, ມີການກະທຳສ່ວນຕົວທີ່ແຕກຕ່າງ, ແລະ ມີຜົນກະທົບຕໍ່ພະແນກການຂອງຕົນເອງ, ສະຖາບັນ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງ, ສ່ວນໃຫຍ່ຂອງ ການຝຶກອົບຮົມນັ້ນກໍເສັຽໄປໂດຍໄຮ້ປະໂຫຍດ. ມັນເປັນໜ້າເສັຽດາຍ ນີ້ມັນຄືຜົນຂອງຄວາມພະຍາຍາມໃນການເຝິກອົບຮົມບຸກຄົນ. ເມື່ອຜົນຮັບດັ່ງກ່າວ ຫາກເປັນແນວນັ້ນ ມັນໄດ້ເຮັດໃຫ້ເສັຽເວລາ, ຄວາມ ພະຍາຍາມ, ແລະ ເງິນຄຳ, ແລະ ເປັນການເພີ່ມຄວາມກົດດັນ ແລະ ໝົດຫວັງໃນການດຳເນີນວຽກງານນີ້.

ໃນທາງປະຕິບັດ ໃນບົດນີ້ເຮົາບໍ່ສາມາດຈະສຶກລົງເລິກເຖິງບັນຫາການປະເມີນຄວາມຕ້ອງການໃນການເຝິກອົບຮົມ, ການອອກແບບຫຼັກສູດ, ການອອກຫຼັກສູດ, ຫຼື ການຕີລາຄາ. ແຕ່ວ່າ ຈະຕ້ອງຮັບຮູ້ວ່າບັນດາຜູ້ທີ່ປະກອບສ່ວນສຳຄັນໃນການຝຶກອົບຮົມນັ້ນມີຄວາມສາມາດ ແລະ ມີຜົນກະທົບຄືນຕໍ່ສະຖານທີ່ປະກອບວຽກງານຂອງຕົນ.

ການກຳນົດຄວາມຕ້ອງການໃນການຝຶກອົບຮົມ

ISO 14001 ຂໍ້ທີ 4.4.2 ກ່ຽວກັບ ການຝຶກອົບຮົມ, ຈິດສຳນຶກ, ແລະ ຄວາມສາມາດ ກຳນົດໄວ້ວ່າ:

ອົງການຈັດຕັ້ງຈະກຳນົດຄວາມຕ້ອງການໃນການເຝິກອົບຮົມ. ມັນຈະຕ້ອງການໃຫ້ທຸກ ຄົນຜູ້ທີ່ເຮັດວຽກທີ່ອາດສ້າງຜົນກະທົບຕໍ່ສິ່ງ ແວດລ້ອມໃຫ້ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມທີ່ ເໝາະສົມ.

ຄວນຈະສ້າງ ແລະ ບຳລຸງຮັກສາຂະບວນການເພື່ອເຮັດໃຫ້ພະນັກງານ ຫຼື ສະມາຊິກຂອງອົງການຈັດຕັ້ງໃນແຕ່ລະໜ້າວຽກງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ໃຫ້ເຂົ້າໃຈຊາບຊຶ້ງກ່ຽວກັບ:

(a) ຄວາມສຳຄັນຂອງການປະຕິບັດຕາມນະໂຍບາຍ ແລະ ຂະບວນການຂອງສິ່ງແວດລ້ອມ, ແລະ ປະຕິບັດຕາມເງື່ອນໄຂຂອງ;

(b) ຜົນກະທົບສຳຄັນຂອງສິ່ງແວດລ້ອມ, ຜົນກະທົບແທ້ ຫຼື ຄວາມເປັນໄປໄດ້ຂອງບັນດາກິດຈະກຳຂອງວຽກງານ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດທາງດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມຂອງປັບປຸງການກະທຳຂອງບຸກ ຄົນ;

(c) ບົດບາດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງເຂົາເຈົ້າໃນການບັນລຸຜົນຂອງການປະຕິບັດຕາມນະໂຍບາຍ ແລະ ຂະບວນ ການ ແລະ ເງື່ອນໄຂຂອງ EMS, ລວມທັງເງື່ອນໄຂໃນການກະກຽມ ແລະ ແກ້ໄຂເຫດສຸກເສີນ;

(d) ຜົນທີ່ອາດເກີດຂຶ້ນໃນໄລຍະຕົ້ນຈາກຂະບວນການຄວບຄຸມດຳເນີນງານສະເພາະໃດໜຶ່ງ

ການປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງບຸກຄົນທີ່ສາມາດເປັນສາເຫດໃຫ້ເກີດຜົນກະທົບຕໍ່ສິ່ງແວດລ້ອມທີ່ສຳຄັນຄວນຈະສາມາດກະທຳໄດ້ໂດຍອີງໃສ່ການສຶກສາ. ການເຝິກອົບຮົມທີ່ເໝາະສົມ ແລະ/ຫຼື ປະສົບປະການ.

ISO 14001 ກຳນົດໄວ້ວ່າອົງການຈັດຕັ້ງຄວນກຳນົດ:

- ບັນດາກິດຈະກຳທີ່ອາດມີຜົນກະທົບຕໍ່ສິ່ງແວດລ້ອມ
- ມັນມີຄວາມຕ້ອງການເຖິງຈິດສຳນຶກ, ຄວາມ ຮູ້, ທັກສະ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການດຳເນີນບັນດາກິດຈະກຳເຫຼົ່ານີ້
- ການເຝິກອົບຮົມຕ້ອງການໃຫ້ໄດ້ລະດັບດ້ານ ຈິດສຳນຶກ, ຄວາມຮູ້, ທັກສະ, ແລະ ຄວາມສາມາດ.
- ນີ້ມັນສໍ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຈະຕ້ອງໄດ້ກຳນົດຜົນທີ່ຕ້ອງການໃຫ້ໄດ້ຮັບ. ອາດເວົ້າໄດ້ອີກວ່າ, ຈະເປັນຜູ້ໃດກໍຕາມທີ່ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການຈັດການເຝິກອົບຮົມຕ້ອງກຳນົດ ຄວາມຮູ້, ທັກສະ, ຄວາມສາມາດ, ແລະ/ຫຼື ປ່ຽນແປງທັດສະນະ ແລະ ການປະພຶດທີ່ຕ້ອງການ ເພື່ອໃຫ້ບັນລຸຕາມລະດັບທີ່ຕ້ອງການ. "ຊ່ອງຫວ່າງຂອງການເຝິກອົບຮົມ" - ຄວາມແຕກຕ່າງຂອງສະພາບປະຈຸບັນ ແລະ ລະດັບຄວາມສາມາດທີ່ຕ້ອງການ - ຈະຕ້ອງເພີ້ມເຕີມໂດຍແຜນງານທີ່ອອກແບບຢ່າງເໝາະສົມຂອງການຈັດລະດັບ ຫຼື ປະສົບປະການ.
- ມີເຕັກນິກຫຼາຍຢ່າງສຳລັບດຳເນີນການປະເມີນຄວາມຕ້ອງການໃນການເຝິກອົບຮົມ. ໃນທຸກແບບທີ່ເຫັນວ່າດີທີ່ສຸດຈະມີສ່ວນຮ່ວມທັງຜູ້ໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນການເຝິກອົບຮົມ (ເຊັ່ນ, ປົກກະຕິຈະແມ່ນຜູ້ຕາງໜ້າຂອງການຄຸ້ມຄອງ), ແລະ ຕົວຢ່າງຈາກຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທີ່ສຳຄັນ (ເຊັ່ນ, ກຸ່ມເປົ້າໝາຍ ຫຼື ຜູ້ທີ່ຖືກສະເໜີເຂົ້າຮັບການເຝິກອົບຮົມ). ໃນກໍຣະນີນີ້, ຕ້ອງເອົາໃຈໃສ່ທັງຄວາມຕ້ອງການ ດ້ານເງື່ອນໄຂ (ອັນທີ່ຜູ້ສະໜັບສະໜູນກຳນົດ), ແລະ ຄວາມຕ້ອງການທາງດ້ານຄວາມຈູງໃຈ - ອັນທີ່ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຕ້ອງການ. ອັນໜຶ່ງທີ່ທ້າທາຍຂອງຜູ້ອອກແບບຫຼັກສູດກໍຄືໃຫ້ສະໜອງຄວາມຕ້ອງການທັງສອງຢ່າງນີ້ໃຫ້ເປັນທີ່ພໍໃຈ, ເມື່ອມີການກຳນົດຫຼັກສູດ.

ການວິເຄາະດ້ານການດຳເນີນການ (ໜ້າວຽກຂອງອາຊີບ)

ບາງເທື່ອການແບ່ງຄວາມຮັບຜິດຊອບຕາມອົງປະກອບຂອງອາຊີບ, ກິດຈະກຳ ແລະ ໜ້າວຽກກໍໃຫ້ປະໂຫຍດຢ່າງຫຼວງຫຼາຍ ເພື່ອຈະໄດ້ກຳນົດຄວາມຮູ້ສະເພາະ, ທັກສະ, ແລະ ຄວາມສາມາດທີ່ຕ້ອງການໄດ້. ການວິເຄາະການດຳເນີນການຍັງເອີ້ນອີກຄວາມໜຶ່ງວ່າ ການວິເຄາະໜ້າວຽກຂອງອາຊີບ ເຊິ່ງເປັນວິທີທີ່ "ແຍກ" ການດຳເນີນການອອກເປັນສ່ວນປະກອບ. ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຜູ້ທີ່ມີອາ ຊີບທີ່ນຳມາວິເຄາະແມ່ນເປັນປັດໃຈສຳຄັນທີ່ສະໜອງຜົນໄດ້ຮັບຂອງການວິເຄາະໃຫ້ມີຄຸນນະພາບ. ຂະ ບວນການປະຕິບັດປະກອບດ້ວຍການວິເຄາະລະດັບ ໜ້າວຽກທີ່ຕ້ອງໄດ້ປະຕິບັດ. ໃນເງື່ອນໄຂຂອງ ISO 14001 ແມ່ນແນໃສ່ບັນດາອາຊີບທີ່ພົວພັນກັບບັນຫາດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມທີ່ສຳຄັນ ເຊັ່ນ, ຈຳພວກທີ່ສາມາດມີຜົນກະທົບຕໍ່ສິ່ງແວດລ້ອມ. ຕົວຢ່າງມີບຸກຄົນທີ່ສັງກັດຢູ່ໃນ:

- ພະແນກທີ່ ຮັບຜິດຊອບໃນການບຳບັດສິ່ງເສດເຫຼືອ
- ການປ້ອງກັນຮັກສາອຸປະກອນຮັບໃຊ້ທີ່ສາມາດເປ່ເພ ແລະ ເຮັດໃຫ້ເກີດມີຜົນກະທົບຕໍ່ສິ່ງແວດລ້ອມ
- ກວດກາໃນການປ້ອງກັນການຮົ່ວໄຫຼຖັງບັນຈຸສານເຄມີ, ນ້ຳມັນເຊື້ອໄຟ, ທໍ່ສົ່ງ, ບ່ອນປິດເປີດ, ແລະ ເຄື່ອງດູດນ້ຳ
- ເກັບຕົວຢ່າງດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ຫ້ອງປະຕິການວິເຄາະ
- ແກ້ໄຂເຫດສຸກເສີນ
- ສືບສວນເຫດການດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ
- ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດປົວແປງ ແລະ ປ້ອງກັນ
- ສິ່ງວັດຖຸທີ່ເປັນອັນຕະລາຍ.

ການຝຶກອົບຮົມ, ຈິດສຳນຶກ, ແລະ ຄວາມສາມາດ

ການເຝິກອົບຮົມຈະເປັນປະໂຫຍດໄດ້ກໍ່ຕໍ່ເມື່ອມັນໄດ້ປັບປຸງຄວາມຕື່ນຕົວດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ, ຄວາມຮູ້, ແລະ ຄວາມເຂົ້າໃຈ, ແລະ ຄວາມສາມາດຂອງ ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນເວລາທີ່ເຂົາເຈົ້າກັບໄປປະຕິບັດວຽກ ງານຂອງເຂົາເຈົ້າ. ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວ, ມັນກໍ່ຖືກຕ້ອງ ໃນເມື່ອມີການຍົກລະດັບຄວາມຮູ້ທີ່ເໝາະສົມ, ແລະ ມີຄວາມເຂົ້າໃຈສາມາດທີ່ຈະນຳຄວາມຮູ້ໄປໃຊ້ໃນ "ການປະຕິບັດຕົວຈິງ", ລະດັບຈິດສະນຶກ, ມີສະຕິ, ແລະ ຄວາມສາມາດຈະມີການປັບປຸງເໝືອນກັນ. ພຽງແຕ່ຄົນຜູ້ໜຶ່ງໄດ້ກາຍເປັນຜູ້ທີ່ມີສະຕິຕໍ່ກັບວຽກງານທີ່ສາມາດໃຊ້ເຂົ້າໃນການປ້ອງກັນສິ່ງແວດລ້ອມ, ເຂົາຈະປະຕິບັດຢ່າງມີສະຕິ ແລະ ສະເໝີຕົ້ນສະເໝີປາຍໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ. ເມື່ອຄົນຜູ້ໜຶ່ງຫາກເຂົ້າໃຈວ່າ ເປັນຫຍັງຂະບວນການກະທຳດັ່ງກ່າວຈຶ່ງມີຄວາມສຳຄັນຕໍ່ສິ່ງແວດລ້ອມ, ສ່ວນຫຼາຍເຂົາຈະປະຕິບັດຕາມ. ຈິດສະນຶກເປັນພື້ນຖານຈູງໃຈຕົນເອງ; ເພາະວ່າເມື່ອພະນັກງານຫາກມີຈິດສຳນຶກແລ້ວ, ມັນກໍ່ບໍ່ຕ້ອງການໃຫ້ມີການຊີ້ນຳຕິດຕາມກວດກາຈາກການຄຸ້ມຄອງຫຼາຍ.

ຂັ້ນຕໍ່ໄປ, ນອກເໜືອໄປຈາກຄວາມຮູ້, ຈິດສຳນຶກ, ແລະ ຄວາມເຂົ້າໃຈແລ້ວ, ແມ່ນຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄົນໃນສະແດງອອກເຖິງຄວາມສາມາດ ແລະ ຕັດສິນບັນຫາທີ່ຖືກຕ້ອງໃນການນຳໃຊ້ຄວາມຮູ້ ແລະ ທັກສະທີ່ເຂົາໄດ້ຮຽນມາ, ແລະ ສາມາດທີ່ຈະປະຕິບັດວຽກງານຂອງເຂົາເຈົ້າໃຫ້ໄດ້ບັນລຸຜົນໃນລະ ດັບສູງກວ່າເກົ່າ. ເປົ້າໝາຍຂອງທຸກໆແຜນເຝິກອົບ ຮົມທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ISO 14001 ຄວນຈະມີການປັບປຸງທາງດ້ານຄວາມສາມາດ

ການອອກແບບໃນການສ້າງລາຍການເຝິກອົບຮົມສຳລັບ ISO 14001 EMS

ເມື່ອໄດ້ມີການກຳນົດຄວາມຕ້ອງການໃນການເຝິກອົບຮົມຈະແຈ້ງແລ້ວ, ມັນກໍ່ອາດສາມາດເລີ້ມຕົ້ນອອກແບບຈັດລາຍການເຝິກຮົມໄດ້. ລາຍການຝຶກອົບຮົມ ແບບ "ຍັດຢຽດໃຫ້" ຫຼື "ຖອກເທໃຫ້" ບໍ່ຄ່ອຍຈະເໝາະ ສົມຍ້ອນບໍ່ມີການທຳຄວາມຮູ້ຈັກກັບຄວາມຕ້ອງການ ຂອງແຕ່ລະກຸ່ມເປົ້າໝາຍ.

ຜູ້ທີ່ຈະເຂົ້າຮ່ວມໃນການຝຶກອົບຮົມຄວນຈະມີຮ່ວມຕັ້ງແຕ່ໄລຍະຕົ້ນຂອງຂະບວນການຂອງການສ້າງຫຼັກສູດ ເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ຮັບປະກັນໃຫ້ໄດ້ເນື້ອໃນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງເໝາະສົມ ແລະ ວິທີໃນການປະກອບສ້າງຫຼັກສູດ. ຄວາມກະຈ່າງແຈ້ງສະເພາະດ້ານ, ເມື່ອເປັນໄປໄດ້ຕ້ອງສ້າງຈຸດປະສົງຂອງການຮຽນທາງດ້ານປະລິມານໃຫ້ແກ່ແຕ່ລະບັ້ນຂອງການເຝິກອົບຮົມ, ເຊິ່ງ ປະກອບມີ:

- ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຄາດວ່າຈະເຮັດຫຍັງໄດ້ຫຼັງຈາກທີ່ມີການເຝິກອົບຮົມ, ເຊັ່ນ, ການວັດແທກຄວາມສຳເລັດຂອງວຽກງານໂດຍອີງການກິດຈະກຳທີ່ປະຕິບັດ
- ເຂົາຄາດວ່າຈະສາມາດສຳເລັດໜ້າວຽກໄດ້ໃນສະພາບແນວໃດ (ເຊັ່ນ ມີຂໍ້ມູນພື້ນຖານ, ເຄື່ອງມື, ຫຼື ການຊ່ວຍເຫຼືອ)
- ຕ້ອງການລະດັບການກະທຳ, ຄວາມຮູ້, ທັກສະ, ຫຼື ຄວາມສາມາດ.

ຄວນຈະມີການຄັດເລືອກຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຢ່າງລະອຽດ ເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຜູ້ມີຄວາມຮູ້ພື້ນຖານ, ປະສົບປະການ, ແລະ ທັກສະ ທີ່ຕ້ອງການໃຫ້ໄດ້ຮັບປະໂຫຍດຈາກຂໍ້ມູນໃໝ່ທີ່ເຂົາເຈົ້າຈະໄດ້ຮັບ, ແລະ ໂອກາດທີ່ຈະໄດ້ນຳໃຊ້ທັກສະ ແລະ ຄວາມຮູ້ໃໝ່ໄປ ນຳໃຊ້ໃນວຽກງານຂອງເຂົາເຈົ້າ. ການເຂົ້າຮ່ວມເຝິກງານ, ສຳມະນາ, ຫຼື ທຸກໆການຝຶກອົບຮົມຂອງບຸກຄົນ ທີ່ບໍ່ມີການກະກຽມຄວາມຮູ້ຫຼືບໍ່ມີເປົ້າໝາຍທີ່ຈູງໃຈໃນ ການຮຽນ ຫຼື ໂອກາດໃນການນຳໃຊ້ຂໍ້ມູນດັ່ງກ່າວ ໃນວຽກງານຈະເປັນການຖ່ວງດຶງການເຝິກອົບຮົມ ແລະ ຜູ້ເຂົ້າ ຮ່ວມຜູ້ອື່ນໆ.

ການເຝິກອົບຮົມຂັ້ນພື້ນຖານຂອງ ISO 14001

ບັນດາເງື່ອນໄຂທີ່ມີຜົນຕໍ່ທຸກໆຄົນ

ທຸກຄົນທີ່ສັງກັດໃນອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ISO 14001 EMS ຕ້ອງໃຫ້ສຳນຶກເຖິງ ແລະ ສາມາດທີ່ໃຫ້ມີຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບ:

- ນະໂຍບາຍສິ່ງແວດລ້ອມ, ແລະ ທຸກຂະບວນການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນອາຊີບຂອງເຂົາເຈົ້າ
- ເງື່ອນໄຂທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ EMS, ປະກອບມີການແກ້ໄຂເຫດສຸກເສີນ
- ບັນຫາສິ່ງແວດລ້ອມທີ່ສຳຄັນ ແລະ ຜົນກະທົບຕໍ່ກັບຂົງເຂດວຽກງານຂອງເຂົາ, ແລະ ວັດຖຸປະສົງ ແລະ ເປົ້າໝາຍທີ່ຕັ້ງໄວ້ໃນການແກ້ໄຂບັນຫາດັ່ງກ່າວ
- ບົດບາດ ແລະ ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບໃນ (a) EMS, (b) ການບັນລຸວັດຖຸປະສົງ ແລະ ເປົ້າໝາຍ, (c) ຮັບປະກັນໃນການປະຕິບັດຕາມລະບຽບກົດໝາຍ
- ຄວາມຕ້ອງການໃຫ້ປະຕິບັດຕາມຂະບວນການທີ່ກຳນົດໄວ້ ເມື່ອມີຄວາມສ່ຽງຂອງຜົນກະທົບສຳຄັນຕໍ່ສິ່ງແວດລ້ອມ
- ເງື່ອນໄຂທີ່ບຸກຄົນໃດກໍຕາມທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບກິດຈະກຳທີ່ອາດມີຜົນກະທົບຕໍ່ສິ່ງແວດລ້ອມຈະຕ້ອງມີຄວາມສາມາດໃນການເຂົ້າຮ່ວມກິດຈະກຳນັ້ນ.

ຄວາມຕ້ອງການໃນການກຳນົດຖານະບົດບາດ ແລະ ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບ

ຈັດລະດັບການເຝິກອົບຮົມໃຫ້ເໝາະສົມກັບຄວາມຕ້ອງການເພື່ອ:

- ການຈັດການຂັ້ນສູງສຸດມີບົດບາດເປັນຜູ້ "ເກັບຮັກສາ" ນະໂຍບາຍສິ່ງແວດລ້ອມ (ຮວມທັງການປະຕິບັດລະບຽບກົດໝາຍ); ຜູ້ນຳພາໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ EMS; ເປັນຜູ້ສະໜອງ ແລະ ຈັດຫາແຫຼ່ງຊັບພະຍາກອນ; ແລະ ເປັນຜູ້ປະເມີນຄວາມຄືບໜ້າໃນການປະຕິບັດການທົບທວນການຈັດການ
- ໃຫ້ບຸກຄົນຮັບຜິດຊອບໃນການກຳນົດບັນຫາ ແລະ ຜົນກະທົບຂອງສິ່ງແວດລ້ອມ, ແລະ ຄວາມສຳຄັນຂອງບັນຫາດັ່ງກ່າວ
- ໃຫ້ບຸກຄົນຮັບຜິດຊອບໃນການຮັບປະກັນການປະຕິບັດຕາມລະບຽບກົດໝາຍ
- ບຸກຄົນຢູ່ພາຍໃຕ້ການດຳເນີນການ ຜູ້ທີ່ມີຄວາມເປັນໄປໄດ້ທີ່ຈະເປັນສາເຫດຂອງຜົນກະທົບຕໍ່ສິ່ງແວດລ້ອມ
- ສະມາຊິກຂອງໜ່ວຍງານແກ້ໄຂເຫດສຸກເສີນ
- ບຸກຄົນຜູ້ທີ່ສົ່ງວັດຖຸທີ່ເປັນອັນຕະລາຍ
- ບຸກຄົນຜູ້ຮັບຜິດຊອບຕໍ່ການຕິດຕາມກວດກາການປະຕິບັດລະບຽບການຂອງສິ່ງແວດລ້ອມ
- ຜູ້ບຳບັດສິ່ງເສດເຫຼືອ
- ຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສ້າງຄູ່ມືຂະບວນການດຳເນີນການ
- ຜູ້ຮັບຜິດຊອບໃນການຄວບຄຸມເອກະສານ ແລະ ບັນທຶກຂໍ້ມູນ
- ສະມາຊິກຂອງໜ່ວຍງານກວດສອບພາຍໃນ
- ພະນັກງານໃໝ່ ແລະ ຄູ່ສັນຍາ.

ບຸກຜູ້ທີ່ຮັບຜິດຊອບໃນການປະເມີນ, ກຳນົດເວລາ, ຫຼື ຈັດການເຝິກອົບຮົມຕ້ອງມີຂະບວນການການເພື່ອ:

- ດຳເນີນການປັບຕາຕະລາງເວລາ ແລະ ລາຍການເຝິກອົບຮົມສິ່ງແວດລ້ອມ
- ຮັກສາບັນທຶກການເຝິກອົບຮົມຂອງພະນັກງານແຕ່ລະຄົນ, ແລະ ຜົນຂອງການກວດສອບປະເມີນຄວາມຮູ້, ທັກສະ, ຫຼື ຄວາມສາມາດ (ເຊັ່ນ, ຫຼັກຖານຢັ້ງຢືນວ່າໄດ້ສຳເລັດການເຝິກອົບຮົມທີ່ໄດ້ລະດັບດີ)
- ກຳນົດເວລາ (ຄວາມຖີ່) ໃນການທວນຄືນ ແລະ ປັບປຸງການເຝິກອົບຮົມ

- ຮັບປະກັນໃຫ້ພະນັກງານໃໝ່ ແລະ ຄູ່ສັນຍາໄດ້ຮັບການເຝິກອົບຮົມກ່ຽວກັບການສ້າງຈິດສຳນຶກສິ່ງແວດ ລ້ອມທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ທັນການ
- ກຳນົດຄຸນນະວຸດ ແລະ ປະສົບການທີ່ຈຳເປັນສຳລັບແຕ່ລະຕຳແໜ່ງທີ່ສາມາດມີຜົນກະທົບຕໍ່ສິ່ງແວດລ້ອມ
- ຕີລາຄາປະສິດທິພາບຂອງການເຝິກອົບຮົມ.

ການຕີລາຄາການເຝິກອົບຮົມ

ມັນບໍ່ຄ່ອຍຈະມີການຕີລາຄາປະສິດທິພາບຂອງແຜນງານການເຝິກອົບຮົມ, ເຖິງນ້ອຍເທື່ອຈະໄດ້ກໍຍັງບໍ່ຮູ້ວ່າໄດ້ເຮັດຢ່າງຖືກຕ້ອງຫຼືບໍ່. ໃນບົດນີ້ບໍ່ສາມາດເວົ້າລະອຽດກ່ຽວກັບວິທີການຕີລາຄາ, ແຕ່ຈະເນັ້ນຕື່ມບ່ອນວ່າ ຖ້າປາສະຈາກການປະເມີນຄຸນຄ່າຂອງການເຝິກອົບຮົມໂດຍໃຊ້ວິທີການວັດແທກແບບຕ່າງໆ ມັນອາດຈະເຮັດໃຫ້ເສັຽຄວາມພະຍາຍາມ, ເວລາ ຕະຫຼອດເຖິງຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຕ່າງໆໄປຢ່າງຊ້ຳຊາກ ແລະ ອັບປະໂຫຍດ.

ການຕີລາຄາຢ່າງໜ້ອຍສາມາດປະຕິບັດໃນທ້າລະດັບເລີ້ມແຕ່ລະດັບງ່າຍດາຍ ແລະ ແບບທຳມະດາໄປຮອດຂະບວນການທີ່ສັບສົນ ແລະ ສຳຄັນຊຶ່ງປະກອບມີດັ່ງນີ້:

- ການມີສ່ວນຮ່ວມ - ລະດັບການເຂົ້າຮ່ວມ ແລະ ປະກອບສ່ວນໃນການເຝິກອົບຮົມຂອງບຸກຄົນ ແລະ ເປັນກຸ່ມ
- ການຕອບຮັບຄືນ – ການຕອບຮັບຕໍ່ກັບແຕ່ລະການຝຶກອົບຮົມ, ເຊັ່ນ, ຄວາມຄິດ ເຫັນຂອງເຂົາເຈົ້າກ່ຽວກັບເນື້ອໃນ, ແບບຂອງການເຝິກອົບຮົມ, ແລະ ປະໂຫຍດຕໍ່ເຂົາເຈົ້າ
- ການຮຽນຮູ້ - ເກັບກຳບົດຮຽນໄດ້ຫຼາຍປານໃດ, ເຂົ້າໃຈຫຼາຍປານໃດ, ແລະ/ຫຼື ຄວາມສາມາດນຳໄປໃຊ້ພາຍຫຼັງສິ້ນສຸດການເຝິກອົບຮົມ
- ການສົ່ງຄວາມຮູ້ - ມີຄວາມຮູ້, ທັກສະ, ການປະພຶດ, ທັດສະນະ ແລະ ຄວາມສາມາດຫຼາຍປານໃດທີ່ໄດ້ສົ່ງໃຫ້ນຳໃຊ້ໃນຊີວິດປະຈຳວັນຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ
- ຜົນກະທົບ - ມີຜົນກະທົບໃນໄລຍະສັ້ນ ແລະ ໄລຍະຍາວອັນໃດຂອງການເຝິກອົບຮົມທີ່ກະທົບຕໍ່ສິ່ງແວດລ້ອມຂອງອົງການຈັດຕັ້ງ ແລະ ການປະຕິບັດງານຂັ້ນພື້ນຖານຂອງອົງການຈັດຕັ້ງ.

ດ້ວຍຄວາມພະຍາຍາມໃດໆກໍຕາມ, ໜ້າວຽກທີ່ຍາກທີ່ສຸດນັ້ນປົກກະຕິຈະມີຄຸນຄ່າສູງກວ່າໝູ່. ເຖິງວ່າອົງ ການຈັດຕັ້ງໄດ້ຈັດການປະເມີນຄຸນຄ່າຂອງການເຝິກ
ອົບຮົມກ່ຽວກັບຜົນກະທົບຕໍ່ການດຳເນີນການຂອງເຂົາ ນ້ອຍເທື່ອ, ການຝຶກອົບຮົມກໍຈະໃຫ້ຜົນປະໂຫຍດໄປ ເທື່ອລະກ້າວ ຖ້າຫາກວ່າມີການປັບປຸງເວລາ, ຄວາມພະຍາຍາມ, ລົງທຶນທາງດ້ານການເງິນ. EMS ແລະ ການປົກປັກຮັກສາສິ່ງແວດລ້ອມຂອງອົງການຈັດຕັ້ງ ຮັບປະກັນວ່າບໍ່ມີຫຍັງບົກຜ່ອງ.

ສະຫຼຸບບັນດາຈຸດສຳຄັນ

- ISO 14001 ຕັ້ງມາດຕະຖານໄວ້ສູງໂດຍອົງການຈັດຕັ້ງຈະດຳເນີນການຈັດຝຶກອົບຮົມໃຫ້ເໝາະສົມ ເພື່ອພັດທະນາຄວາມຕື່ນຕົວ ແລະ ຄວາມສາມາດຂອງພະນັກງານທີ່ກ່ຽວກັບ EMS, ແລະມັນເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງການປັບປຸງຄຸນນະພາບສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ປ້ອງກັນມົນລະພິດ.
- ຕ້ອງກຳນົດຄວາມຕ້ອງການສະເພາະໃນການເຝິກອົບຮົມໃຫ້ແກ່ບຸກຄົນຜູ້ທີ່ເຮັດວຽກທີ່ກໍ່ຜົນກະທົບຕໍ່ສິ່ງແວດລ້ອມ, ການເຝິກອົບຮົມນັ້ນຕ້ອງດຳເນີນໃຫ້ທັນເຫດການ ແລະ ເວລາ.
- ແບບວິທີໜຶ່ງທີ່ໃຊ້ໃນການປະເມີນຄວາມຕ້ອງການໃນການເຝິກອົບຮົມກໍຄືການໃຊ້ການວິເຄາະການດຳ ເນີນການ (ອາຊີບ, ໜ້າວຽກ).
- ທຸກຄົນ ລວມທັງພະນັກງານໃໝ່ ແລະ ຄູ່ສັນຍາຕ້ອງມີສະຕິຕໍ່ກັບເງື່ອນໄຂຂອງນະໂຍບາຍສິ່ງແວດລ້ອມ, ບັນຫາສິ່ງແວດລ້ອມທີ່ສຳຄັນ, ຜົນກະທົບ

ທີ່ມີຢູ່ ແລະ ທີ່ອາດຈະເກີດຂຶ້ນ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ຂະບວນການດຳເນີນການໃນການປ້ອງການມົນລະພິດ, ເງື່ອນໄຂຂອງ EMS, ແລະ ບົດບາດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງເຂົາເຈົ້າໃນ EMS.

- ພຽງແຕ່ບຸກຄົນຜູ້ທີ່ຖືກຢັ້ງຢືນວ່າມີຄວາມສາມາດເທົ່ານັ້ນທີ່ອະນຸຍາດໃຫ້ປະຕິບັດໜ້າທີ່ທີ່ອາດມີຜົນກະທົບຕໍ່ສິ່ງແວດລ້ອມ.
- ລາຍການເຝິກອົບຮົມຈະຕ້ອງດຳເນີນຕໍ່ໄປ, ແລະ ຕ້ອງປະກອບດ້ວຍພາກທວນຄືນ ແລະ ພາກປັບປຸງທັກສະ ເຊິ່ງເປັນສ່ວນໜຶ່ງທີ່ຊຸກຍູ້ໃຫ້ມີການປັບແບບຕໍ່ເນື່ອງ.
- ບັນທຶກຈະຕ້ອງເກັບຮັກສາຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບການເຝິກອົບຮົມ, ໃນເລື່ອງໃດ, ມີທັກສະ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນລະດັບໃດ.
- ອົງການຈັດຕັ້ງຄວນລົງທຶນທາງດ້ານເວລາ ແລະ ຄວາມພະຍາຍາມໃນການຕີລາຄາປະສິດທິພາບຂອງການເຝິກອົບຮົມ.