
ГЛАВА 16:

Обучение и подготовка

ЦЕЛИ

ЦЕЛЬ 16.1

Ознакомить участников с требованиями к обучению и подготовке, необходимыми всему персоналу самоуправления в ходе разработки системы управления окружающей средой (СУОС).

ПОДХОД

- Содержание Главы 16 представлено в виде лекции. Пользуйтесь приложенными в конце слайдами, как основой презентации.
- Главы могут показаться участникам чересчур насыщенными и сложными. Поэтому преподавателям настоятельно рекомендуется выборочно использовать только ту информацию, которая, по их мнению, подходит для поставленной цели.
- Преподавателям следует постоянно помнить о том, что с целью удовлетворения разнообразных требований, информация, представленная в данном пособии, носит интернациональный и обобщенный характер. Отсюда следует, что преподавателям, возможно, будет необходимо изменить примеры и терминологию, чтобы адаптировать информацию к местным условиям.
- Очень важно, чтобы преподаватели во время презентации данной главы были тактичны в отношении существующих ветвей власти в самоуправлении. Экологические обязанности, ответственность и полномочия могут нормально вписаться в существующие организационные структуры и должностные обязанности, не требуя серьезных изменений в них.
- В упражнении 12 обучаемым необходимо будет провести оценку необходимости обучения.

СОДЕРЖАНИЕ

1	Введение	3
2	Несколько важных указаний для запоминания	4
3	Шаги по обеспечению обучения, подготовки и компетенции.....	6
3.1	Шаг 1 – Установить квалификационные требования к каждой работе и определить необходимость в обучении.....	8
3.2	Шаг 2 – Разработать приоритеты обучения	9
3.3	Шаг 3 – Оценить доступные варианты обучения и ресурсы	11
3.4	Шаг 4 – Составить и внедрить план обучения	12
3.5	Шаг 5 – Составить и внедрить программу общей экологической осведомленности	12
3.6	Шаг 6 – Документально оформить и оценить обучение. Зарегистрировать результаты и улучшать его, где это необходимо.....	12
4	Заключение	13
5	Ссылки	13

1 ■ ВВЕДЕНИЕ

На этой стадии разработки системы управления окружающей средой (СУОС) планирование заканчивается. Первоначальная оценка воздействия на окружающую среду проведена, значительные аспекты и воздействия выявлены, целевые и плановые экологические показатели установлены, программа управления окружающей средой (ПУОС) разработана, и обязанности, ответственность и полномочия распределены. Теперь необходимо приступить к внедрению СУОС.

Первым шагом на пути внедрения СУОС является обучение сотрудников самоуправления в части выполнения их новых обязанностей и создания понимания важности СУОС. Конечно же, подготовка к СУОС начинается раньше – еще в ходе разработки системы. Это было подчеркнуто ранее в Главах 8 и 9, как важно обеспечить участие в СУОС, начиная с концептуальной стадии. Это может быть достигнуто, если люди чувствуют свою принадлежность к процессу разработки. Поэтому эффективная подготовка, общение и консультации необходимы с самого начала. Таким образом в ходе принятия обязательств в отношении СУОС, персонал ознакомится с новыми условиями и методами сообщения.

Внедрение эффективной СУОС потребует изменения отношений, стиля поведения и процесса мышления всеми сотрудниками организации. Чтобы достичь принятия этих новых обязательств в отношении управления окружающей средой:

- Работникам необходимо знать об экологических проблемах, стоящих перед организацией, и как их действия могут повлиять на экологическую эффективность самоуправления
- Высшее городское руководство должно принять обязательства по решению экологических вопросов и внедрению СУОС
- Руководителям необходимо осознавать важность надлежащего управления и контроля окружающей среды
- Руководители и исполнители с экологическими обязанностями должны обладать подробными техническими знаниями, чтобы обеспечить соответствие законодательным и другим и требованиям СУОС.

Стандарт ИСО 14001 особо подчеркивает необходимость в соответствующем обучении всего персонала организации. Он ставит условие, что сотрудники «каждого соответствующего подразделения и уровня» должны пройти необходимое обучение и персонал, работа которого может оказать существенное воздействие на окружающую среду, должен быть компетентным в своей работе. Это означает что, прежде всего, не зависимо от осознания назначения СУОС или конкретных экологических заданий, штат сотрудников должен быть компетентным, чтобы исключить случайные или аварийные ситуации, возникающие из-за низкой квалификации персонала.

Самоуправлению следует внедрить поэтапный процесс, чтобы гарантировать соответствующее внимание к необходимости обучения и подготовке в организации.

В данной главе представлены некоторые важные вопросы, о которых следует помнить при планировании обучения и подготовки. Далее следуют шесть шагов, которые необходимо предпринять для обеспечения эффективного обучения и подготовки:

- Шаг 1 – Установить квалификационные требования к каждой работе и определить необходимость в обучении.
- Шаг 2 – Разработать приоритеты обучения
- Шаг 3 – Оценить доступные варианты обучения и ресурсы
- Шаг 4 - Составить и внедрить план обучения
- Шаг 5– Составить и внедрить программу общей экологической подготовки
- Шаг 6 – Документально оформить и оценить обучение. Зарегистрировать результаты и улучшать их, где это необходимо.

Рисунок 16.1 Элементы учебной программы



2 ■ НЕСКОЛЬКО ВАЖНЫХ УКАЗАНИЙ ДЛЯ ЗАПОМИНАНИЯ

Прежде чем немедленно окунуться с головой в процесс обучения в вашем самоуправлении, давайте обратимся к нескольким важным вопросам, о которых необходимо помнить.

Почти каждая работа в самоуправлении содержит элементы экологической ответственности. Они будут различными, для руководителя производства, у которого может быть целый ряд ответственных экологических обязанностей (например, обеспечение экологических требований в части эксплуатации зданий) и для работников офиса, которые имеют меньшее число и менее ответственные обязанности (например, повторное использование материалов, закупки более «зеленой» продукции и т.п.).

Во всех этих областях необходимо обучение. Может даже понадобится пересмотр отдельных должностных инструкций, с целью добавления новых элементов экологического свойства. Пересмотр отдельных должностных инструкций должен основываться на оценке риска, который эти работы создают для окружающей среды. Очень трудно обучать весь штат самоуправления одновременно. К тому же, изменение должностных инструкций служащих может повлечь такие трудные шаги, как переговоры с профсоюзами. Поэтому, организациям, которые желают изменить должностные инструкции, следует сфокусироваться на работах, содержащих самый высокий уровень экологического риска, который может быть связан с соответствием требованиям законов (например, руководитель производства, ремонтные работники, и т.п.)

Помните, что СУОС предусматривает постоянное улучшение, и описаниями работ, которые имеют менее значительное экологическое воздействие, можно будет заняться позже. Важность принятия поэтапного подхода к отдельным элементам СУОС была подчеркнута в предыдущих главах, однако полезно снова вернуться к нему. В этом заключается прелесть СУОС: можно начать с малого, приобрести опыт и понимание и затем строить СУОС по нарастающей.

Шаги, которые предлагаются для обучения и подготовки в оставшейся части главы достаточно детализированы и сложны. Поэтому преподавателю необходимо подчеркивать основную мысль предыдущего абзаца, иначе процесс обучения всего штата самоуправления покажется устрашающим для участников курса в их попытках начать хоть с чего-нибудь.

Вторым важным вопросом, о котором необходимо помнить является контингент обучаемых. Когда ИСО 14001 ссылается на персонал, которому необходимо обучение, это относится не только к служащим. Когда действия какой-либо из перечисленных ниже категорий людей может привести к значительному экологическому воздействию, их необходимо обучать:

- Все постоянные служащие
- Подрядчики
- Временные работники
- Поставщики
- Посетители¹
- Заинтересованные стороны.²

Поэтому обучение должно адресоваться всем этим категориям. И снова, не забывайте, что это может делаться постепенно.

Наконец, помните, что подготовка не требует углубленных знаний, достаточно понимания основ. Компетенция, напротив, включает оценку знаний и регистрацию этого.

¹ Посетители и заинтересованные стороны являются специальными категориями обучаемых. Термин «посетитель» относится к тем людям, которые посещают предприятия самоуправления по какому-либо делу. Предприятия включают административные офисы, публичные библиотеки, полигоны отходов, станции водоочистки, и т.п. Среди них находятся обычные посетители, которые не могут быть полностью обучены, но, все же, могут оказать воздействие на окружающую среду, которой пытается управлять самоуправление. В таких случаях обучение может выражаться в форме правильно расположенных надписей для прочтения людьми или явно видимые мусорные контейнеры и т.п.

² У самоуправлений, благодаря их природе, много заинтересованных сторон. Они были определены в Главах 2, 4, 5, 6, 7, 8, 10 и 17. Очевидно, что не все заинтересованные стороны могут быть обучены также как служащие, но если оно необходимо, следует оценить настоящую и будущую основу. Например, они могут быть обучены на форуме Местной повестки дня 21, если таковой имеется. Могут возникнуть другие возможности или кампании, которые потребуют обучения заинтересованных сторон.

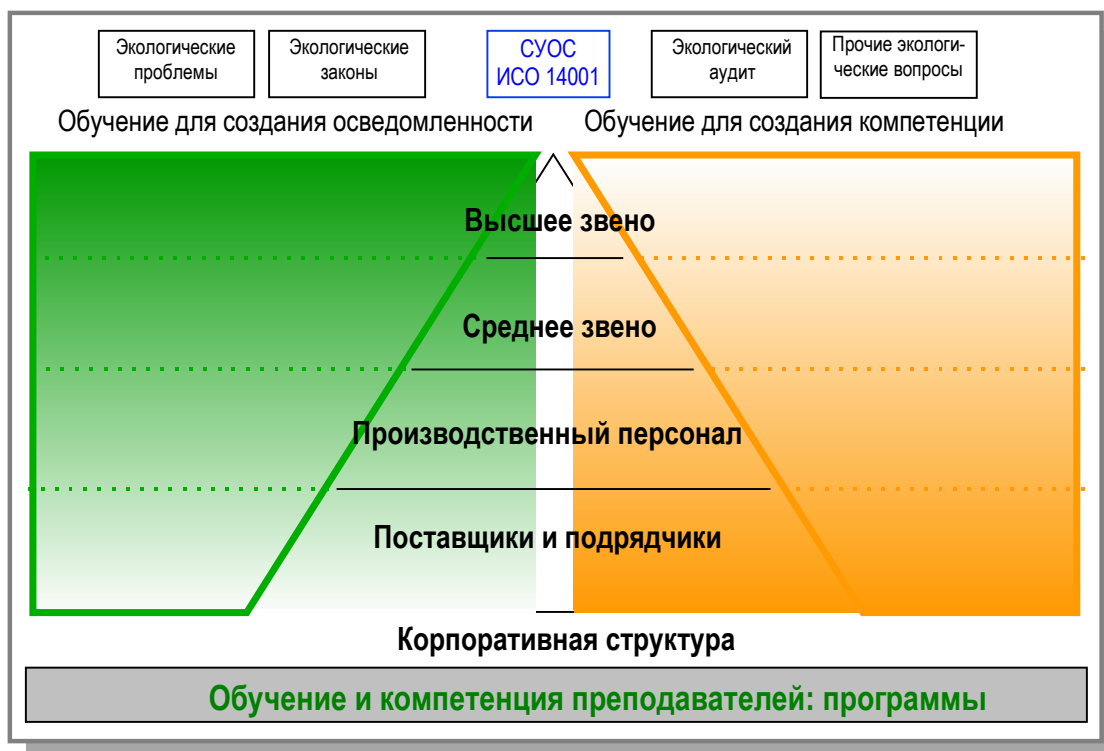
3 ■ ШАГИ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ОБУЧЕНИЯ, ПОДГОТОВКИ И КОМПЕТЕНЦИИ

Программы обучения и подготовки необходимы для следующих групп:³

- Представителя руководства в управлении окружающей средой
- Любой персонал с функциями обучения
- Руководство верхнего звена
- Руководство среднего звена
- Работники производственного уровня
- Подрядчики и поставщики.

Графически это представлено на Рисунке 16.2

Рисунок 16.2 Модель обучения и подготовки для управления окружающей средой



Источник: PU for CHE, 1996.

³ Примечание: весь штат нуждается в подготовке.

Организация «Environment Canada» (2000) определила шесть шагов по обеспечению эффективного обучения для подготовки и компетенции среди персонала. Они представлены ниже.

Шаг 1

Установить квалификационные требования к каждой работе и определить необходимость в обучении.

Оценка потребности в обучении может выявить пробелы в обучении, особенно для персонала, выполняющего задания, которые могут оказать значительное воздействие на окружающую среду. Эти пробелы необходимо заполнить, чтобы СУОС функционировала нормально

Шаг 2

Установить приоритеты обучения.

Всех сразу обучить невозможно, поэтому вам следует установить приоритеты в обучении. Сделать это вам поможет просмотр ваших политических обязательств, а также целевых и плановых экологических показателей.

Шаг 3

Оценить доступные варианты обучения и ресурсы

Существует много доступных внешних вариантов обучения и упражнений для пользования, но не забывайте, что важный учебный опыт и ресурсы могут иметься в вашей собственной организации

Шаг 4

Составить и внедрить план обучения

Разрабатывая свой план обучения, помните, что могут произойти события, которые его нарушат. Штат, производственные операции, полномочия и т.д. могут измениться, так что также будьте готовы к переменам

Шаг 5

Составить и внедрить программу общей экологической осознанности

Обучение по общей экологической подготовке должно быть составлено так, чтобы работники поняли, приняли и разделяли экологические ценности организации. Они должны быть в состоянии сослаться на представленную им информацию

Шаг 6

Документально оформить, проследить за ходом и оценить обучение. Записать результаты и улучшать его, где это необходимо

Документальное оформление и контроль идут бок-о-бок – эффективное документальное оформление облегчает эффективный контроль и улучшение

3.1 ШАГ 1 - УСТАНОВИТЬ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К КАЖДОЙ РАБОТЕ И ОПРЕДЕЛИТЬ НЕОБХОДИМОСТЬ В ОБУЧЕНИИ

Очень важно обеспечить, чтобы рассматриваемые исполнители обладали достаточной компетентностью для выполнения своей работы уже до того, как к ней добавятся экологические элементы. Это гарантирует предотвращение аварий и случайностей и ограничит возможные экологические последствия.

Чтобы обеспечить эффективность СУОС, необходимо иметь компетентный персонал. Это подводит к вопросу, как оценить компетентность. Компетенция это не только вопрос умения, знаний и обучения, а скорее – комбинация этих трех составляющих. Она больше относится к способности человека успешно выполнять порученное задание.

Компетенция может быть определена разными путями, в том числе и такими методами как:

- Анализ имеющегося образования
- Оценка рабочих навыков путем «фотографии»/отслеживания всех операций
- Проведение сфокусированных интервью (например, задавая вопросы о том, как исполнитель будет выполнять определенное задание в нормальных и аварийных условиях производства)
- Проверка рекомендаций с целью оценки опыта в данной работе.

Участники пилотного проекта АОС США по внедрению СУОС для самоуправлений значительно выиграли от фокусирования на компетенции исполнителей (Рамка 16.1)

Рамка 16.1 Опыт повышения квалификации в ходе пилотного проекта АОС США.

Участники обнаружили, что внедрить требования СУОС в части обучения было относительно нетрудно. В MCI-Norfolk отметили, что «производственный персонал начал следовать новым процедурам без особых жалоб, так как работники знали, что сами работали над их созданием». Участники проекта получили несомненную выгоду от фокусирования на компетенции исполнителей. Например, станция водоочистки в Лоуэлле поставила целью разработать жесткую программу обращения с химикалиями. Они распространили обучение методам обращения с химикалиями по всему предприятию и «в течение последних двух лет не имели проливов химикалий или других неприятностей с ними, и даже ничего близкого к этому».

GETF, 2000:40

Как только установлен уровень квалификационных требований к работе, можно выявить потребность в обучении. Необходимы два вида обучения: профессиональное и создание осведомленности. Обучение с целью создания осведомленности может подразделяться на углубленный курс для исполнителей, чья работа может оказать значительное воздействие на окружающую среду, и обще-ознакомительный курс. Последний будет рассматриваться в подразделе 3.5.

Анализ потребности в обучении может быть представлен в виде матрицы, см. Рисунок 16.2.

Рисунок 16.3 Анализ потребности в обучении

Элементы обучения	Старшее руководство	Координатор СУОС	Служащие с экологической ответственностью	Служащие с экологическим воздействием	Служащие общего характера
Соответствие политике					
Требования законодательства					
Требования СУОС					
Значительные воздействия					
Выгоды от соответствия					

В клетках проставьте «О», при обозначении курса «обще-ознакомительный курс» или «У», где необходим углубленный курс.

Выявление необходимости в профессиональном обучении является важнейшим шагом этой фазы внедрения СУОС. Существует множество способов оценить потребность в обучении. Организации часто проводят что-то вроде анализа пробелов и потребностей, чтобы установить, какое требуется обучение. Один из таких анализов включает разработку матрицы, которая отражает каждое экологическое задание или процедуру, установленную ПУОС, навыки и знания, необходимые для выполнения этих заданий и лицо, ответственное за их выполнение. Затем производится оценка реальных навыков и знаний исполнителя и сравнивается с требуемыми. Несоответствия между навыками и знаниями исполнителя и требованиями указывают на необходимость обучения.

Помните, что также важно выявить персонал, имеющий потенциал положительного воздействия на окружающую среду. Например, в жилищном департаменте, персонал может давать советы представителям населения, как экономить энергию и воду, транспортный департамент мог бы поставить целью использование общественного транспорта, и т.п.

Важно определить необходимость в обучении для следующих групп:

- Представитель руководства в СУОС и аудиторы
- Персонал, производящий значительное экологическое воздействие, включая тех, кто имеет потенциал положительного воздействия на экологическую эффективность самоуправления, например штат жилищных и плановых служб.
- Политики
- Назначенные официальные лица
- Подрядчики, работающие на территориях самоуправления.

Они должны обладать двумя видами навыков - специфичных для выполняемой работы и реагирования на опасные ситуации.

3.2 ШАГ 2 – УСТАНОВИТЬ ПРИОРИТЕТЫ ОБУЧЕНИЯ

Ясно, что невозможно с самого начала обучить всех, кого следует. Поэтому необходимо установить приоритеты. Это может быть достигнуто посредством рассмотрения экологической политики и целевых и плановых экологических показателей, чтобы выявить критические области, требующие незамедлительного решения.

Наиболее важным приоритетом в обучении СУОС является необходимость соответствовать всем требованиям законодательства и регламентам, которые относятся к самоуправлению. Если анализ потребности в обучении установил слабое звено в этой сфере, значит, она получит высокий рейтинг в списке приоритетов.

Например, если в составе самоуправления имеется департамент дорожных работ, будет необходимо проверить, проводятся ли гудронные работы в соответствии с законодательством о контроле загрязнения воздуха. Если нет, это станет приоритетной сферой для обучения.

Расставляя приоритеты, важно обратить особое внимание на те области, где неуместные действия недостаточно обученного персонала, могут привести к значительным экологическим воздействиям. Например, обучение по аварийным экологическим ситуациям часто игнорируются, так как они редко случаются. В результате, когда аварии происходят, они могут иметь тяжелые последствия из-за неадекватного обучения персонала. Важно обеспечить соответствующее обучение аварийного персонала. Эта тема раскрывается далее в Главе 19, которая посвящена реагированию и готовности к аварийным ситуациям.

Обучение может потребоваться во многих областях, таких как:

- Экологическая политика
- Системы управления окружающей средой и их разработка
- Требования законодательства
- «Зеленый» подход к офисной работе и «зеленые» поставки
- Предотвращение загрязнения, особенно для персонала работающего с опасными и токсичными веществами
- Политика и регламенты организации
- Процедуры связи
- Технологии
- Аудит купли-продажи
- Управление отходами
- Сбережение ресурсов, таких как вода и электричество
- Транспорт, например, для доставки персонала на работу и с работы
- Экологический аудит
- Обучение конкретным аспектам.

Если установлено, что подрядчикам и поставщикам необходимо обучение, минимальными требованиями к курсу будут следующие:

- Осведомленность об управлении окружающей средой
- Реагирование на аварийные ситуации
- Кодекс поведения
- Экологическая политика
- Понимание требований всех применяемых законов
- Получение всех экологических разрешений, требуемых нормативами
- Технологии, которые отражают охрану среды
- Определение предпринимаемых действий, которые имеют экологическое воздействие.

3.3 ШАГ 3 – ОЦЕНИТЬ ДОСТУПНЫЕ ВАРИАНТЫ ОБУЧЕНИЯ И РЕСУРСЫ

Перед разработкой плана обучения необходимо составить представление о вариантах обучения и ресурсах, имеющихся в распоряжении. Успешная программа обучения должна быть интерактивной и обеспечивать участников:

- информацией
- осознанием
- знанием
- пониманием
- мотивацией.

Оптимальный результат будет достигнут, если информация превратится в знание и понимание, и, если у персонала появится желание думать о своих экологических обязанностях и принимать их всерьез.

В распоряжении имеется множество методов обучения и там, где имеются специалисты в этом деле, их следует привлекать. Примеры методов обучения перечислены ниже:

- Семинары, лекции
- Видеофильмы
- Обучение в ходе работы коллегами, мастером или руководством
- Неформальные разговоры во время обеденного перерыва, презентации и видеофильмы
- Журналы и листовки
- Вывешенные плакаты
- Обучение вне организации, конференции и семинары
- Интернет
- Уведомления, вывешенные в местах, где у персонала имеется только короткое время, чтобы их прочитать, например в ваннах комнатах или у множительного аппарата.
- И многое другое.

Обучение является наиболее эффективным, когда оно практического содержания. Лучше всего использовать процесс, который обеспечивает максимальное участие аудитории и позволяет участникам получить пользу от интерактивного процесса, в ходе которого они могут поделиться своим опытом, нуждами, заботами и оказываемым на них давлением. Однако следует предостеречь, что, выбирая методы обучения, всегда важно быть осведомленными о культурных особенностях и предпочтениях.

В пилотном проекте АОС США использовались следующие методы обучения (Рамка 16.2)

Рамка 16.2 Методы обучения, использовавшиеся в пилотном проекте АОС США

Участники использовали множество методов обучения и материалов для подготовки: карточки для портмоне, майки, пакеты для покупок и плакаты для осведомления и понимания экологических целей и приоритетов организации. Для обучения профессиональным навыкам использовалось обучение на рабочих местах или в течение обеденного перерыва, собрания всех работников, диаграммы процессов, видеофильмы и компакт-диски. К тому же участники постоянно обновляли свои программы. Они строились на существующих программах обучения с использованием технологических карт и инструкций, чтобы обеспечить компетенцию в работах, связанных со значительными экологическими аспектами.

GETF, 2000:40

3.4 ШАГ 4 – СОСТАВИТЬ И ВНЕДРИТЬ ПЛАН ОБУЧЕНИЯ

Завершив шаги с 1 по 3, становится возможным разработать план обучения. План обучения должен включать информацию:

- Кто будет обучаться
- Обучение, которое получит каждый работник
- Расписание занятий
- Место занятий
- Ресурсы обучения, которые будут использоваться, такие как компьютерное обучение, самообучение, семинары, и т.п.
- Затраты, сопряженные с этим.

План обучения должен отражать приоритеты, установленные на Шаге 2 и ставить на первое место в расписании занятия для тех работников, которым необходимо обучение для обеспечения обязательств в части соответствия законодательству и/или тех, чьи работы могут иметь наибольшее экологическое воздействие. Преподаватели также должны быть внимательными к таким вещам, как удобное время для обучаемых работников и предварительные консультации с их непосредственными руководителями.

Ясно, что очень важно располагать необходимым бюджетом для проведения обучения. Часто программы обучения попадают «на полку», если возникают бюджетные сокращения. Это производит негативный эффект, распространяющийся на внедрение всей СУОС. Поэтому, при планировании СУОС, очень важно с самого начала обеспечить необходимый бюджет для обучения.

3.5 ШАГ 5 – СОСТАВИТЬ И ВНЕДРИТЬ ПРОГРАММУ ОБЩЕЙ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ОСВЕДОМЛЕННОСТИ

Согласно ИСО 14001, все работники должны пройти курс обучения по общей экологической подготовке. Это абсолютно необходимо для того, чтобы принципы СУОС стали частью организационной культуры. Обучение по программе общей экологической подготовки должно включать следующие элементы:

- Экологическая политика и важное значение, придаваемое высшим городским руководством выполнению обязательств, принятым в политике
- Требования, обусловленные в СУОС и важность соответствия им
- Значительные экологические воздействия, которые может оказать на окружающую среду производственная деятельность работающих, и пути их предотвращения или снижения
- Обязанности и ответственность работающих, по снижению экологических воздействий
- Обязанности и ответственность работающих в готовности к экологическим аварийным ситуациям
- Возможные последствия несоответствия экологическим требованиям.

Важно, чтобы персонал мог полагаться на представленную информацию. Только сделав ее пригодной его собственному опыту, персонал будет в состоянии принять, понять и разделить экологические ценности самоуправления. Целью обучения по программе общей экологической подготовки является получение работников, мотивированных быть экологически ответственными и активно выполнять свои экологические обязанности.

Критическим фактором здесь может оказаться, были ли работники с самого начала вовлечены в процесс разработки СУОС. Работники лучше воспринимают обучение по программе общей экологической подготовки и привержены экологическим улучшениям, если они были вовлечены в первоначальную оценку воздействия на окружающую среду, ощущали себя причастными к разработке экологической политики, и т.д.

3.6 ШАГ 6 – ДОКУМЕНТАЛЬНО ОФОРМИТЬ И ОЦЕНИТЬ ОБУЧЕНИЕ. ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬ РЕЗУЛЬТАТЫ И УЛУЧШАТЬ ЕГО, ГДЕ НЕОБХОДИМО

Обучение должно быть документально оформлено и оценено.

Как только были разработаны процедуры обучения, занятия должны проверяться и документально оформляться. Проверки дают возможность ответственному лицу быть уверенным, что учебный

план осуществляется. Может произойти много событий, которые могут нарушить программу обучения, так что важно обеспечить, чтобы все работники, нуждающиеся в обучении, получили его.

Документальное оформление должно быть простым. Необходимо хранить списки персонала, прошедшего конкретный курс обучения, и дату его завершения. Этот вопрос будет освещен в Главах 20, 21 и 22, которые посвящены документальному оформлению СУОС, контролю документации и записей.

Важно оценивать эффективность обучения персонала. Это может быть сделано разным образом:

- Преподаватели могут раздать оценочные формы, которые заполняются обучаемыми и оцениваются после окончания обучения
- Мастера могут оценить, стали ли работники более компетентными в определенных областях.
- Компетенция может оцениваться путем отслеживания с последующим разбором всех рабочих операций или сфокусированных на конкретной теме опросов.

Необходимо записывать результаты обучения и обеспечивать последующую оценку обучения с тем, чтобы улучшать обучение там, где это необходимо.

4 ■ ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Если шесть шагов, выполняются, как описано выше, становится возможным обеспечить эффективное обучение СУОС и экологическую подготовку в вашем самоуправлении.

Самыми важными вопросами данной главы являлись:

- Внедрение эффективной СУОС потребует изменения в отношениях, поведении и в процессе мышления всех работников самоуправления.
- Важно провести обучение по программе общей экологической подготовки для всего персонала организации, и специальное профессиональное обучение для тех работников, чьи работы имеют потенциал для создания значительного воздействия на окружающую среду.
- Невозможно обучить всех одновременно. Поэтому необходимо провести оценку наиболее острой потребности в обучении. Остальное обучение может добавляться постепенно.
- Важно помнить, что персонал состоит не только из простых служащих, и что все категории работников должны быть обучены, чтобы гарантировать эффективность СУОС.
- Данная глава предлагает шесть шагов по обеспечению эффективного обучения СУОС и по повышению экологической подготовки.

5 ■ ССЫЛКИ

ENVIRONMENT CANADA. 2000. Implementing an Environmental Management System in the Public Sector – A Practical Resource. Minister of Public Works and Government Services. Canada

GETF (Global Environment and Technology Foundation). 2000. The US EPA Environmental Management System Program for Local Government Entities. Virginia.

ISO (International Organization for Standardization). 1996. Environmental management systems – General guidelines on principles, systems and supporting techniques. SABS ISO 14004: 1996.

ISO (International Organization for Standardization). 1996. Environmental management systems – Specification with guidance for use. SABS ISO 14001:1996.

ONTARIO MINISTRY OF THE ENVIRONMENT. 2000. Guide to the Implementation of ISO 14001 for the Municipal Sector. Preview version. Toronto.

PU for CHE (Potchefstroom University for Christian Higher Education). Environmental Management Systems. SABS/ISO 14001:1996.

UNEP/ICC/FIDIC (United Nations Environment Programme/ International Chamber of Commerce/ International Federation of Consulting Engineers). 1997. Environmental Management System Training Resource Kit. Version 1.0, January 1997.

UNEP/IETC (United Nations Environment Programme/ International Environmental Technology Centre).
1999. Application of Environmental Management Systems (EMS).