

2. Kalmykova O.Yu., Solovova N.V., Pravdina K.A. Prevention of occupational stress of employees of the organization // West. Samara University. Economics and Management. 2015. № 8 (130). P. 122–130.

3. Kibanov A.Ya. Human Resource Management: Tutorial. M.: INFRA-M, 2013. 695 p.

4. Kibanov A.Ya., Mitrofanova E.A., Esaulova I.A. Economics of personnel management: a textbook. M.: INFRA-M, 2013. 427 p.

5. Conflictology: textbook / A.Ya. Kibanov [et al.]. M.: INFRA-M, 2010. 240 p.

6. Monina G.B, Rannala N.V. Training «Resilience Resources». SPb.: Speech, 2009. 250 p.

7. Warriors V.P. Conflictology: a textbook for university students. M.: UNITY-DANA, 2007. 543 p.

8. Scherbakova O.I, Verbitsky A.A. Conflictological culture of the individual specialist: contextual approach. M.: MGGU them. M.A. Sholokhov, 2010. 357 p.

9. Shcherbatykh Yu.V. Psychology of stress and correction methods. SPb.: Peter, 2006. 256 p.

11. Solovova N., Kalmykova O., Sukhankina N. Conflict Competence Development of Future Professionals in Staff Management //Society, Integration, Education. Proceedings of the International Scientific Conference. May 25th-26th, 2018. Rezekne Academy of Technologies, 2018, Volume VI, p. 449-459. <http://dx.doi.org/10.17770/sie2018vol1.3291>.

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ

С.С. Бобкова, О.В. Новоселова

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева*

Аннотация. Доминирующим показателем сформированности культуры безопасности организации является уровень процессов и видов

деятельности, связанных с безопасностью. Культура безопасности труда служит главным фактором, обеспечивающим эффективную работу по профилактике несчастных случаев и возникновения чрезвычайных ситуаций в организации. В процессе формирования и внедрения культуры безопасности организации важно участие не только руководителя организации, но и каждого ее сотрудника.

Ключевые слова: охрана труда, культура безопасности, безопасность труда, техника безопасности, управление человеческими ресурсами, кадровая политика.

На сегодняшний день вопрос охраны труда стоит очень остро, так как в мире большое количество людей погибает на рабочем месте или получает производственную травму. Порядка 80 % произошедших несчастных случаев происходит по вине работников. Именно поэтому безопасность труда должна беспокоить руководство каждой организации.

Культура безопасности – система норм и требований, соблюдение которых гарантирует качество профессиональной деятельности. Уровень безопасности организации, его процессов и видов деятельности, связанных с безопасностью, может служить доминирующим показателем сформированности культуры безопасности организации.

Многие авторы задают вопрос, является ли культура безопасности труда новой концепцией, которая включает старые понятия и новый вектор развития, или в ее содержание включены и новые понятия, способные улучшить понимание того, насколько хорошо происходит процесс формирования культуры безопасности труда в организации.

Также часто возникает во время исследования культуры безопасности труда и другой вопрос – это ее взаимосвязь с культурой безопасности организации в целом и эффективностью ее функционирования. Широко известны факты, когда похожие организации, категория риска которых практически одинакова, отличаются друг от друга эффективностью функционирования системы безопасности труда. Вследствие этого, может ли культура безопасности труда являться тем фактором, который обеспечит более эффективную работу по профилактике несчастных случаев и возникновения чрезвычайных ситуаций в организации.

Культуру безопасности организации можно рассматривать как новую концепцию, которая включает в себя разные теории, рассматривающие взаимосвязь корпоративной культуры и охраны труда в организации.

Они дают возможность понять, каким образом сформированная корпоративная культура влияет на безопасность труда в организации.

Культуру безопасности нельзя приравнивать ни к конкретным структурам обеспечения охраны труда, ни к существующим программам безопасности. Культура безопасности должна быть сочетанием лидерства и поддержки со стороны руководства, участия в деле менеджеров низшего звена и вовлечения персонала в соблюдение мер безопасности для сохранения жизни и здоровья сотрудников. Фактически, такую культуру безопасности можно высоко оценить по двум главным параметрам охраны труда: «вовлечение в охрану труда» и миссия охраны труда.

Для анализа культуры безопасности труда была выбрана организация ООО «Книготорговая фирма Учебник» (далее – ООО «КФ Учебник»).

Проанализировав научную литературу на данную тему, был сделан вывод, что ответственность за развитие и внедрение культуры безопасности труда в организации лежит непосредственно на руководителе. По статье 212 Трудового кодекса Российской Федерации директор ООО «КФ Учебник» обеспечивает сотрудникам безопасные условия труда, отвечающие государственным требованиям. При оформлении нового сотрудника с ним проводится первичный инструктаж по технике безопасности и ознакомление с условиями работы на рабочем месте. Для того чтобы обеспечить безопасность и минимальные риски в работе, директор фирмы контролирует, планирует и производит оценку качества на всех этапах работы. Так как розничная сеть ООО «КФ Учебник» охватывает практически всю Самарскую область, то особенно важно, чтобы директору фирмы полно и своевременно поступала вся информация о событиях, ошибках и отклонениях в текущей работе.

Так как рассматриваемая фирма имеет небольшую численность сотрудников, то внутри нее царит атмосфера доверия, в которой сотрудники имеют все стимулы для доведения важной информации директору, касающейся безопасности. Все сотрудники финансово заинтересованы в результате, так как существует консолидированная ответственность за произошедший несчастный случай, поэтому все проблемы и недочеты постоянно обсуждаются и исправляются.

Ранее был проведен анализ кадрового состава ООО «КФ Учебник», который показал, что коэффициент постоянства кадров достаточно высокий. Как правило, он основывается на стабильности, безопасности, уверенности в завтрашнем дне. Можно сделать вывод, что сотрудники

осознают свою ответственность за безопасность, так как большинство из них работают давно в данной фирме, и они преданы ее целям и ценностям.

Немаловажным компонентом культуры безопасности организации является и личная дисциплина сотрудников, которая предполагает мотивированное и добровольное следование правилам.

Также в организации определяется оценка персонала касательно того, является ли достаточным потенциал для решения проблем безопасности, насколько достаточны кадровые, материальные, информационные, материально-технические ресурсы по поддержанию безопасности труда в организации. Рассмотрение кадровой политики показало, что в ООО «КФ Учебник» она пассивная. Руководитель организации не имеет выраженной программы действий в отношении персонала, а кадровая работа ограничивается устранением негативных последствий. Для такой организации свойственно отсутствие прогноза кадровых потребностей, средств оценки труда и персонала, диагностики кадровой ситуации в целом. Кадровая политика ориентируется на уже сложившиеся традиции, коллектив и организационную культуру фирмы.

Подводя итог проведенного исследования культуры безопасности организации, можно сказать, что в ООО «КФ Учебник» она в достаточной степени сформирована и развивается, так как руководство уделяет большое внимание безопасности, а сотрудники в целом испытывают доверие к организации.

Таким образом, важную роль в процессе формирования и внедрения культуры безопасности организации играет не только руководитель организации, но и каждый сотрудник, который должен активно участвовать в ее развитии.

Библиографический список

1. Бусыгина С.И. Корпоративность как основание безопасности организации // Вестник Московского университета. Сер. 14. Психология. 2011. №4. С. 43–51.

2. Горюнова Л.Н., Третьяков В.П. Подходы к оценке культуры безопасности // Сборник трудов Общества независимых расследователей авиационных происшествий. Вып. 27. Москва, 2015. С. 355–366.

3. Грачев А.А. Организационный подход к формированию культуры безопасности работника // Знание. Понимание. Умение. 2014. №1 С. 276–287.

4. Донцов А.И., Зинченко Ю.П. Корпоративная безопасность в условиях глобализации // Вестник Московского университета. Сер. 14. Психология. 2011. №4. С. 12–16.

5. Евко Ю.А. Активизация мотивации достижения успеха с целью формирования профессиональной ответственности // Проблемы высшего образования. 2015. С. 125–127.

6. Калмыкова О.Ю., Соловова Н.В. Организационно-методические аспекты управления конфликтами в системе социально-трудовых отношений в организации // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. 2014. № 8 (119). С. 206–212.

7. Пушенко С.Л., Федина Е.В. Культура безопасности труда в строительстве как новая концепция // ИВД. 2013. №4 (27).

12. Solovova N., Kalmykova O., Sukhankina N. Conflict Competence Development of Future Professionals in Staff Management // Society, Integration, Education. Proceedings of the International Scientific Conference. May 25th-26th, 2018. Rezekne, Rezekne Academy of Technologies, 2018, Volume VI, p. 449–459. <http://dx.doi.org/10.17770/sie2018voll1.3291>.

ВИДЫ БИОМЕТРИЧЕСКИХ СИСТЕМ БЕЗОПАСНОСТИ И ИХ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

М.М. Васильева

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева*

Аннотация. В статье рассматриваются виды аутентификации и идентификации, внедряемые благодаря биометрической системе безопасности.

Ключевые слова: сетчатка глаза, банковская карта, идентификация, аутентификация, идентификация по голосу, идентификация по лицу, эффективность биометрии.