

7. Vasyaycheva V.A., Sakhabieva G.A., Novoselova O.V., Solodova E.P. Innovation potential as a guarantee of effective industrial enterprises development in the digital economy / В сборнике: E3S Web of Conferences. International Conference on Efficient Production and Processing, ICEPP 2020. 2020. С. 01020.

ФОРМИРОВАНИЕ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ КАК АКТУАЛЬНЫЙ ПУТЬ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

И.С. Чмаль

Научный руководитель О.В. Новоселова

Актуальные мировые тенденции развития техники и технологий направлены не только на совершенствование производственных процессов с целью оптимизации ресурсоемкости, но и на создание максимально безопасных условий труда. Первое упоминание в российской практике о важности вопроса обеспечения безопасных условий труда наблюдается в трудах М.В. Ломоносова, который в своей книге «Первые основания металлургии или рудных дел» обращает внимание на актуальность вопросов охраны труда. Академик дает подробное описание требуемой организации труда во время проведения подземных работ и обязательных мер обеспечения безопасности, в т.ч. технические характеристики ограждений и одежды рабочих [1].

На современном этапе развития вопросом безопасности труда уделяется огромное внимание – разработаны пакеты нормативно-правовых актов, регламентирующих деятельность в данной сфере и созданы надзорные структуры по контролю за их исполнением. Однако мировая практика говорит о недостаточности данных мер. Систематически на различного рода производственных объектах возникают техногенные аварии.

После катастрофы, произошедшей в г. Чернобыль 26 апреля 1986 годы, человечество было вынуждено взглянуть на вопросы обеспечения безопасности под другим ракурсом и осознать, что данные компоненты производственной жизни должны не просто считаться важными, а являться базовыми и первоочередными при принятии любых управленческих решений. По итогам деятельности международной консультативной группы по ядерной безопасности была определена сущность культуры безопасности и сформулированы рекомендации по ее развитию, как актуальному пути совершенствования существующих систем безопасности труда [5]. За последние десятилетия многие исследователи давали свои трактовки данному понятию, присутствует оно и в некоторых отраслевых стандартах, однако единого общего подхода к пониманию сущности этого многогранного производственного явления нет до настоящего момента. Анализ трудов позволили нам определить культуру безопасности как комплексную система мер, средств и инструментов, направленных на формирование и поддержание индивидуальных и групповых ценностей, обеспечивающих приверженность всех работников предприятия к созданию безопасных условий труда [2,3,4].

Отсутствие на большинстве отечественных предприятий даже зачатков культуры безопасности и понимания природы данного понятия определяет необходимость формирования системы, обеспечивающей культуру безопасности с «нуля». В данном процессе важно интегрировать данную систему не только в существующую систему безопасности труда (систему охраны труда), но и в корпоративную культуру. Первоочередным этапом является необходимость в нормативно-правовом сопровождении данного процесса, что является необходимым фактором в отечественных производственных реалиях. Инструменты формирования и развития культуры безопасности должны быть интегрированы в существующие внутрифирменные стандарты, а также зафиксированы заинтересованность

высшего руководства в развитии культуры безопасности и обязанность каждого без исключения работника участвовать в данном процессе.

Первым этапом является необходимость в оценке сложившейся ситуации с целью формирования плана развития. Для выполнения данной задачи наиболее эффективно применять различные инструменты самооценки, такие как метод фокус-групп, SWOT-анализ, анкетирование, матричный метод, интервьюирование. Применение услуг сторонних организаций на данном этапе оправдано, так как может позволить провести максимально корректную и непредвзятую оценку и исключить субъективизм и скрывание нежелательных аспектов деятельности существующей системы.

После того, как мы получили понимание о существующем состоянии системы необходимо идентифицировать ее состояние со шкалой развития культуры безопасности, что необходимо для разработки конкретных мероприятий по улучшению. Существующая в отрасли атомной энергетики шкала, закрепленная РБ-129-17, была оценена нами как малоэффективная [3]. Попытки идентифицировать предприятия по принадлежности к конкретной стадии развития культуры безопасности по данной шкале были охарактеризованы значительными сложностями, что стало основной причиной разработки авторской рекомендуемой шкалы оценки развития культуры безопасности:

- Низший уровень. Отсутствуют базовые компетенции работников в области безопасности труда. Существующая система безопасности труда характеризуется коррумпированностью и стремлением минимизации ресурсных затрат, в т.ч. и путем формализации процессов.

- Посредственный уровень. Действующая система безопасности труда главной своей целью имеет не обеспечение безопасных условий труда, а поддержание положительного брэнда фирмы, в т.ч. и за счет допущения скрывания инцидентов.

➤ Вовлекающий уровень. Развития система управления охраной труда на фоне понимания большинством работников важности ее существования и функционирования.

➤ Положительный уровень. Участие всех сотрудников в процессе обеспечения безопасных условий труда, наличие полного пакета необходимых инструментов и методик.

➤ Позитивный уровень. Система безопасности труда представляет собой постоянно обновляющуюся циклическую модель на фоне неосознанной компетентности всех сотрудников и наличие индивидуальных и групповых ценностей в области культуры безопасности.

Не стоит забывать о том, что важным фактором успешного становления КБО является понимание сущности данного явления, принципов и процессов его формирования и обеспечения. Одним из наиболее эффективных подходов для восприятия, осознания и обеспечения КБО является трехаспектный подход. Аспект восприятия включает личностные и групповые мнения, отношения, ценности и восприятия в области безопасности на всех уровнях организации. Непосредственное влияние «восприятие» оказывает на поведенческие аспекты, которые соответствуют фактическим проявлениям деятельности персонала в организации, их конкретным поступкам, поведению в отношении соблюдения требований по безопасности. Прикладную роль в данной схеме играет именно аспект состоятельности, определяющий набор инструментария, которыми располагает организация для обеспечения безопасности.

Рассмотренный трехаспектный подход наглядно демонстрирует, что персонал и его компетенции являются определяющими факторами процесса. Большое внимание стоит уделять процессу обучения персонала. Процесс обеспечения безопасности касается каждого, и именно поэтому формирование культуры безопасности не может обойти стороной ни одного сотрудника промышленного предприятия. Необходимо разработать и провести комплекс мероприятий, направленных на формирование

компетенций в области безопасности у работников в соответствии с занимаемой должностью. Предлагаются следующие методы формирования рабочих групп по обучению персонала КБО:

1. Интегральный подход подразумевает массовое обучение персонала. В основном, связан с временным отрывом от производства. Целесообразно применять в небольших по численности организациях, либо узкоспециализированных филиалах крупных корпораций.

2. Дифференциальный подход, который подразумевает формирование нескольких рабочих групп, обучаемых параллельно или поэтапно, подразделяется на:

а. Линейный (подразумевает выборку строго по горизонтали или вертикали согласно структуре фирмы),

б. Матричный (определение обучаемых дефиниций исходя из производственных, организационных, проектных или иных аспектов деятельности).

Таким образом, процесс формирования КБО достаточно сложен и является результатом интеграции работ в области производства, образования, культуры. Формирование КБО должно охватывать все сферы производства и в него должны быть вовлечены все сотрудники организации. Внедрение циклической модели непрерывной системы обеспечения безопасности является ключевым фактором на пути к успешному обеспечению безопасности на производстве. Важность данного процесса продиктована ведущими мировыми тенденциями. Начавшееся в атомной отрасли развитие культуры безопасности должно быть поддержано всеми представителями промышленного сектора, как актуальная тенденция развития и стать конкурентным преимуществом предприятий будущего.

Список использованных источников:

1. М.В. Ломоносов Первые основания металлургии или рудных дел. - [Электронный ресурс] - URL:

<https://runivers.ru/upload/iblock/40f/lomonosov%20pervye%20osnovaniya%20metallurgii.pdf> (дата обращения: 20.11.2020).

2. Общие положения обеспечения безопасности атомных станций ОПБ-88/97 НП-001-97 (ПНАЭ Г-01-001-97). - [Электронный ресурс] - URL: <https://www.seogan.ru/np-001-97-pnae-g-01-011-97-obshie-polozheniya-obespecheniya-bezopasnosti-atomnix-stanciiy-opb-88/97.html> (дата обращения: 22.11.2020).

3. Руководство по безопасности при использовании атомной энергии "Рекомендации по формированию и поддержанию культуры безопасности на атомных станциях и в эксплуатируемых организациях атомных станций". РБ-129-17. - [Электронный ресурс] - URL: <https://files.stroyinf.ru/Index2/1/4293742/4293742683.htm> (дата обращения: 22.11.2020).

4. Машин В.А. Культура безопасности и система сбора, учета, классификации и анализа событий низкого уровня. Электрические станции, 2012. № 8. С. 20-28.

5. IAEA. Safety Culture. Safety series No. 75-INSAG-4. IAEA. Vienna, 1991. - [Электронный ресурс] - URL: https://www-pub.iaea.org/MTCD/Publications/PDF/Pub882r_web.pdf (дата обращения: 20.11.2020).

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

О.И. Яшина

Научный руководитель О.В. Новоселова

На сегодняшний день одним из важнейших инструментов успешной и стабильной работы компании является система управления персоналом. Руководители предприятий понимают, что работник является основным