

## **ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ В ЭПОХУ ЦЕНТЕНИАЛОВ**

**А.С. Васюхин**

Научный руководитель О.В. Новоселова

Одним из важных компонентов организации является - культура безопасности. Она определяет, как работники относятся к производственной безопасности. Благодаря её наличию можно понять, поддерживаются ли в организации меры по охране труда, создаются ли благоприятные и комфортные условия для рабочей деятельности [3].

Термин «культура безопасности» появился в XX веке в процессе анализа причин аварии на Чернобыльской АЭС. Расследование проводилось Международным агентством по атомной энергии (INSAG). Было признано, что отсутствие культуры безопасности является одной из причин трагедии. Данное расследование доказывает, что про культуру безопасности не стоит забывать, а наоборот, её необходимо поддерживать на высоком уровне и постоянно развивать, так как её отсутствие или нахождение на низком уровне может привести к серьёзным последствиям.

Международная консультативная группа по ядерной безопасности при Генеральном директоре МАГАТЭ предлагает следующее определение этого понятия: "Культура безопасности – это такой набор характеристик и особенностей деятельности организаций и поведения отдельных лиц, который устанавливает, что проблемам безопасности организации (атомной станции), как обладающим высшим приоритетом, уделяется внимание, определяемое их значимостью". Из этого определения следует, что проблемы организации, связанные с безопасностью, должны решаться в первую очередь, их ни в коем случае нельзя игнорировать.

Выделяют высокую и низкую культуру безопасности. В организации существует высокая или положительная культура безопасности, когда ценность безопасности труда важна для сотрудников и поддерживается ими.

В компаниях, где забота о безопасности считается незначительным вопросом, раздражающим фактором, культура безопасности находится на низком уровне. Высокая культура безопасности не создается раз и навсегда, её необходимо постоянно развивать. Культура безопасности напрямую зависит от показателей деятельности по охране труда. Организация с положительной культурой состоит из компетентных руководителей и сотрудников, которые активно поддерживают ценности охраны труда и претворяют их в жизнь. У компаний с низкой культурой безопасности плохие показатели по охране труда, о чем свидетельствует недостаточное предоставление информации об охране труда, недостаточная компетенция сотрудников, плохое руководство и недостаточное взаимодействие между менеджерами и работниками. Организации с низкой культурой безопасности игнорируют сигналы об опасностях на рабочем месте.

Культура безопасности является частью общей организационной культуры. Она определяет, каким образом всё делается в организации по отношению к производственной безопасности. С этой стороны, культура безопасности – продукт индивидуальных и групповых ценностей, норм, убеждений, восприятий и образцов поведения по отношению к производственной безопасности, которых придерживается большинство членов организации и которые отличают данную организацию от других. Культура безопасности организации представляет собой комплекс индивидуальных и групповых ценностей, восприятия, компетенции и модели поведения, которые определяют стиль, мастерство сотрудников по отношению к здоровью и безопасности [5].

На культуру безопасности можно влиять и её можно формировать, хотя это и сложное явление. На культуру безопасности воздействует целый ряд факторов [6]:

1. приверженность руководства вопросам охраны труда - приоритеты руководителей, реакция руководства на несчастные случаи;

2. активно ли в организации предупреждаются происшествия, обращается внимание на опасные моменты, планируются меры по охране труда, или лишь реагируют на проблемы по мере их возникновения;

3. передача информации по охране труда на всех уровнях организации и наличие обратной связи;

4. вовлеченность сотрудников в охрану труда;

5. компетенции и обученность сотрудников;

6. ценности, мнения, убеждения и восприятия сотрудниками охраны труда;

7. наличие политик, стандартов и процедур по охране труда в организации.

Охрана труда жёстко регламентируется нормативно-правовыми актами. Законодательство Российской Федерации (далее РФ) по охране труда состоит из соответствующих норм Конституции РФ, Трудового кодекса РФ и издаваемых в соответствии с ними законодательных и иных нормативных актов РФ и её субъектов. Согласно Конституции РФ каждый гражданин России имеет право на труд в условиях отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Статья 210 Трудового Кодекса (далее ТК) РФ провозглашает приоритет сохранения жизни и здоровья работников по отношению к любым другим результатам трудовой деятельности. Закрепление именно этого принципа в ТК РФ выдвигает на первое место обязанность организаторов производства обеспечить безопасные и благоприятные условия труда его участников.

Согласно теории поколений созданной в 1991 г. американскими учеными - демографом Нейлом Хоувом и историком Вильямом Штраусом, центениалы - это люди, которые родились после 2000 года [2]. Про это поколение пока известно немного, так как ценности даже самых старших представителей поколения Z находятся в процессе формирования. Это первое поколение, которое родилось в эпоху интернета. Центениалы не помнят и не знают, какой была жизнь без гаджетов. Поколение Z не делит мир на

цифровой и реальный, их жизнь плавно перетекает на экран и обратно [1]. В России поколение Z это первое поколение, которое выросло в условиях рыночной экономики, а значит, они с рождения имеют рыночно-ориентированное мышление. Однако они не готовы к тяжелому труду, физический труд для них не в приоритете. Для центениалов необходимо, чтобы работа проходила в комфорте и безопасности. Центениалы не любят долго концентрироваться. Поэтому поколение Z предпочитает смотреть, а не читать. Им нужно уловить максимум информации в короткий срок. Для них всё нужно визуализировать, любая информация должна быть наглядной. У них имеется врождённый иммунитет к рекламе. Они так привыкли к рекламным баннерам и сообщениям, что могут не обращать на это внимание, чтобы реклама их заинтересовала, в ней должно быть что-то действительно интересное. К представителям данного поколения нельзя подходить с общими правилами. Они особенные и очень ценят свою уникальность. Особенности поколения Z являются:

- 1) приоритет сетевого общения;
- 2) иммунитет к рекламе;
- 3) терпимость и спокойствие;
- 4) синдром дефицита внимания;
- 5) клиповое сознание;
- 6) стремление получить максимум информации в короткий срок;
- 7) быстрая ориентация во времени и пространстве. «Зеты» способны

плавно перетекать из реальной среды в виртуальную и обратно.

Представители поколения Z ценят: профессионализм (несмотря на ярко выраженный индивидуализм, зеты признают лидерство, однако авторитетом для них зачастую становятся не властные руководители, а профессионалы, завоевывающие авторитет благодаря знаниям и опыту), безопасность (защищенность внутреннего мира — одна из главных ценностей поколения Z), вызов («зеты» очень любят и ценят интересные задачи, дающие им

дополнительные возможности для самовыражения), честность и откровенность [4].

Можно смело сказать, что культура безопасности организации важна для центениалов. Они готовы работать только в безопасных условиях. Правила по охране труда должны доноситься до них в наглядной форме, так как они не готовы слушать, им важно видеть информацию.

#### ***Список использованных источников***

1. Буцык С. В. «Цифровое» поколение в российских вузах: настоящее и будущее // Научные школы. Молодежь в науке и культуре XXI века : материалы Междунар. науч.- творч. форума (науч. конф.). (1-2 нояб. 2018 г., Челябинск). Челябинск: ЧГИК, 2018. С. 170-17.
2. Евгений Шамис. «Теория поколений. Необыкновенный Икс». 2016 год.
3. Захаров П., Пересыпкин С. Культура безопасности труда: Человеческий фактор в ракурсе международных практик. 2019 год.
4. Луков В.А. Биосоциология: ресурс понимания молодого поколения России // Стратегические приоритеты. 2015. № 1(5). С. 72-83.
5. Файнбург Г.З., Гавриков А.А. Культура безопасности как неотъемлемый элемент культуры производства. Журнал «БИОТ», № 2, 2017.
6. Хайруллина Л.И., Гасилов В.С. КУЛЬТУРА ОХРАНЫ ТРУДА КАК ЭЛЕМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ // Фундаментальные исследования. – 2012. – № 11-3. – С. 665-669