

4. Долженко Р. Использование модели компетенций в подборе персонала коммерческого банка // Кадровик. Рекрутинг для кадровика. - 2016. - № 6. - С. 66.
5. Кириллов А.В. Сущность отбора персонала, его содержание и эволюция // Молодежь и наука. - 2015. - № 3. - С. 30-31.
6. Копейкин Г. К., Потемкин В. К. Менеджмент экономической безопасности - СПб.: Терция, 2016. - 112 с.
7. Макушкин С.А., Кириллов А.В. Осуществление найма персонала в российских коммерческих организациях: проблемные вопросы и пути их решения /Под редакцией В.Н. Щаленко, А.А. Осеева – М., 2015. – 322 с.
8. Orlova L.V., Sakhabieva G.A., Vasyaycheva V.A., Pronina N.N. Impact of educational attainment on the development of female entrepreneurship in kazakhstan / Indian Journal of Science and Technology. 2016. Т. 9. № 11. С. 89427.

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ

С.С. Бобкова

Научный руководитель О.В. Новоселова

На сегодняшний день вопрос охраны труда стоит очень остро, так как в мире большое количество людей погибает на рабочем месте и 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, культура безопасности труда является ли 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.

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

Так же в организации определяется оценка персонала касательно того, является ли достаточным потенциал для решения проблем безопасности, насколько достаточны кадровые ресурсы, материальные ресурсы, информационные, материально-технические 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 руководство организации, но и каждый сотрудник, который должен активно участвовать в ее развитии.

Список использованных источников

1. Бусыгина С.И. Корпоративность как основание безопасности организации//Вестник Московского университета. Серия 14 психология; №4 2011 г. 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. ЗинченкоЮ.П. Корпоративная безопасность в условиях глобализации//Вестник Московского университета. Серия 14 психология; №4 2011 г. с. 12-16.

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

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

АНАЛИЗ МЕТОДОВ СТИМУЛИРОВАНИЯ И МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЫ

К.С. Грачёва

Научный руководитель В.А. Васяйчева

В современных социально-экономических условиях система управления персоналом, в том числе на государственной службе, обязательно включает такую важную составляющую, как стимулирование труда, поскольку для успешной реализации поставленных перед учреждением целей необходимо, чтобы каждый сотрудник прилагал максимум усилий.

В российском законодательстве до сих пор нет четко сформулированного определения такого понятия, как «работник бюджетной сферы». Но во многих правовых актах, регламентирующих условия оплаты труда, это понятие присутствует. Поэтому за один из критериев, по которым работника можно отнести к бюджетной сфере, могут быть приняты условия их финансирования.