

СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ В ОБЛАСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ ПЕРСОНАЛА

Е.М. Колбасина

Научный руководитель А.Б. Лисянский
Самарский национальный исследовательский университет имени
академика С.П. Королева

Наибольшей ценностью организации является персонал, это означает, что задача обеспечения безопасности труда и здоровья персонала является актуальной для всех производственных предприятий. Главными причинами профессиональных заболеваний, а также травм является несовершенство технологических процессов обеспечения безопасности труда, нарушение правил техники безопасности, игнорирование работниками средств индивидуальной защиты, а зачастую и работодателями, отражаемое, например, непредоставлением средств коллективной защиты. Зачастую организации не понимают правовые, этические и операционные аспекты управления безопасностью и то, как управлять безопасностью труда со стратегической точки зрения. Важно уметь реализовать стратегию, одновременно продвигая и поддерживая культуру безопасности труда в организации.

Перед тем, как изучить особенности стратегического управления безопасностью труда, ознакомимся с основными понятиями.

«Безопасные условия труда – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни воздействия таких факторов не превышают установленных нормативов.» [1]

«Охрана труда – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.» [2]

В соответствии с законодательными актами в области охраны труда выделяют основные составляющие стратегического управления безопасностью труда и здоровья персонала, а именно:

- разработка политики предприятия в области обеспечения безопасности труда и здоровья персонала;
- планирование и осуществление предупреждающих мер по обеспечению безопасности труда и здоровья персонала;
- осуществление контроля и надзора, а также оценка результативности мероприятий по обеспечению безопасности труда и здоровья персонала;
- модернизация мер и применение инновационных средств обеспечения безопасности труда и здоровья персонала;

- осуществление мероприятий по исправлению или устранению нарушений и рисков безопасности труда и здоровья персонала;
- непрерывное совершенствование системы управления безопасностью труда и здоровья персонала.

На основании законодательства РФ в области охраны труда действуют основные принципы обеспечения безопасности труда[3]. Данные принципы отражают необходимость обеспечения превентивных мер при обеспечении безопасности труда и здоровья персонала:

- предупреждение и профилактика опасностей: работодателю необходимо систематически реализовывать мероприятия по улучшению условий труда, которые включают снижение уровней профессиональных рисков, их ликвидацию или недопущение повышения их уровней;
- минимизация повреждения здоровья работников: работодатель должен предусмотреть меры, обеспечивающие постоянную готовность в минимизации и ликвидации последствий реализации профессиональных рисков.

Руководству предприятия также необходимо регулярно проводить полный анализ системы охраны здоровья и обеспечения безопасности труда (ОЗиОБТ), обеспечить соответствие политики или стратегии в области обеспечения безопасности труда и здоровья персонала специфике деятельности предприятия, особенностям профессиональных рисков при работе в той или иной сфере деятельности и отражать цели в области охраны труда и обязательство работодателя совершенствовать систему управления безопасностью труда.

Основной задачей службы охраны труда является стратегическое управление безопасностью труда персонала для предотвращения производственного травматизма, профессиональных заболеваний и минимизации их социальных последствий. Управление рисками, как уже сказано выше, является одним из компонентов стратегического менеджмента. Необходимо создать такую систему риск-менеджмента, которая позволила бы проводить тщательный анализ факторов риска на предприятии, управлять ими и ликвидировать их. Профилактика производственного травматизма возможна путем совершенствования системы риск-менеджмента не только с помощью технических средств, но и через оптимизацию системы управления предприятием. Применение системы риск-менеджмента может обеспечить не только снижения степени производственных рисков, но и значительного повышения эффективности работы организации в целом.

Одну из главных ролей в обеспечении безопасности труда на рабочем месте играет отдел HR-менеджмента. HR-менеджерам и специалистам по охране труда необходимо активно работать над разработкой политики в области безопасности труда и здоровья персонала, а также практик безопасной работы персонала. Восприятие и отношение работников к осуществлению безопасной работы также является неотъемлемой частью обеспечения системы безопасности труда и здоровья персонала. В данном

случае HR-менеджменту необходимо прививать культуру самоконтроля персонала за соблюдением требований по охране труда и принимать меры по изменению у работников модели поведения на рабочем месте, формированию бережного отношения к человеческой жизни и технике предприятия, а это, следовательно, приведет к сокращению травматизма на производстве, снижению времени простоев, финансовой нагрузки и уменьшению количества неисправностей и поломок оборудования.

Однако прежде, чем руководство предприятия начнет заниматься конкретными вопросами обеспечения безопасности труда и здоровья персонала, необходимо провести стратегический анализ деятельности организации. Одним из компонентов стратегического управления безопасностью труда и здоровья персонала является анализ факторов внутренней и внешней среды, применяя такие инструменты стратегического менеджмента, как SWOT-и PEST-анализ. В соответствии с данными факторами предприятие и будет выстраивать стратегическую политику в области обеспечения безопасности труда и здоровья персонала. Например, если при SWOT-анализе такого компонента деятельности предприятия, как персонал, будет выявлена высокая текучесть персонала, то руководству предприятия необходимо опираться на данные сведения при осуществлении стратегического управления безопасностью труда и здоровья персонала.

В общем, цели и задачи обеспечения стратегического управления в сфере обеспечения безопасности труда и здоровья персонала (БТиЗП) можно представить следующим образом (рисунок 1):

Выявление угроз	Достижение высокого уровня организации системы БТиЗП
Определение целей	Разработка программы обеспечения БТиЗП
Создание системы БТиЗП	Анализ среды и контроль рисков
Обеспечение БТиЗП на рабочем месте	Применение превентивных мер и инновационных средств обеспечения БТиЗП
Повышение квалификации	Развитие профессиональных навыков персонала
Инвестиции в кадры	Мотивирование персонала к поддержанию высокого уровня безопасности труда

Рисунок 1 - Цели и задачи стратегического управления в сфере обеспечения безопасности труда и здоровья персонала.

Изучив особенности стратегического управления в области обеспечения безопасности труда и здоровья персонала можно прийти к выводу, что его реализация позволит не только сохранить жизни многих работников, но и обеспечить бесперебойную работу, достижение

долгосрочных перспектив и общих целей предприятия, а также позволит предприятию спрогнозировать появление угроз и разработать план на случай их возникновения.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ. Статья 209. Основные понятия.
2. Пашин Н.П. Охрана труда, здоровья и окружающей среды в российском законодательстве и конвенциях МОТ. Словарь-справочник / Н.П. Пашин. – М.:Инфра-М, 2014. – 245 с.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ. Статья 209.1. Основные принципы обеспечения безопасности труда.
4. ГОСТ 12.0.004-2015. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения.
5. ГОСТ Р ИСО 45001-2020. Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования и руководство по применению.

МОТИВАЦИЯ И РАЗВИТИЕ СОТРУДНИКОВ РАЗНОГО ПОКОЛЕНИЯ КАК СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТ СНИЖЕНИЯ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ

М.А. Коннова

Научный руководитель И.Н. Махмудова
Самарский национальный исследовательский университет имени
академика С.П. Королева

Одной из главных проблем современных российских компаний является высокий уровень текучести кадров. Это актуально, как для недавно созданных предприятий, так и для успешно действующих корпораций с высоким показателем эффективности.

Проанализировав текучесть кадров на предприятиях России, можно сказать о том, что лишь 7% организаций заявили о снижении текучести кадров. 93 % в свою очередь заявили, что данный показатель остался на таком же уровне или же значительно вырос. Отрасль, которая наиболее страдает от текучести кадров, является сельское хозяйство, в данной отрасли организации заявили о нехватки профессионалов разных возрастов. Так же такие отрасли, как металлургия, химическое производство, добывающая промышленность, страдают от данной проблемы.

Сегодня на фоне роста безработицы текучесть кадров связана, прежде всего, с уходом высококвалифицированных кадров, которые потеряли надежду реализовать собственные цели и потребности в рамках действующей