

Петербургский форум охраны труда
24.09.2015

Формирование корпоративной культуры в области охраны труда

Ефимова Елена Ивановна – профессор по
кафедре «Техносферная и экологическая
безопасность», д.п.н., к.т.н.

«Формирование»

- ▶ процесс целенаправленного и организованного овладения социальными субъектами целостными, устойчивыми чертами и качествами, необходимыми им для успешной жизнедеятельности.

«Корпоративная культура»

совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавших свою эффективность и разделяемых большинством членов организации. Компонентами корпоративной культуры являются:

- ▶ принятая система лидерства;
- ▶ стили разрешения конфликтов;
- ▶ действующая система коммуникации;
- ▶ положение индивида в организации;
- ▶ особенности гендерных и межнациональных взаимоотношений;
- ▶ принятая символика: лозунги, организационные табу, ритуалы.

«Культура безопасного труда»

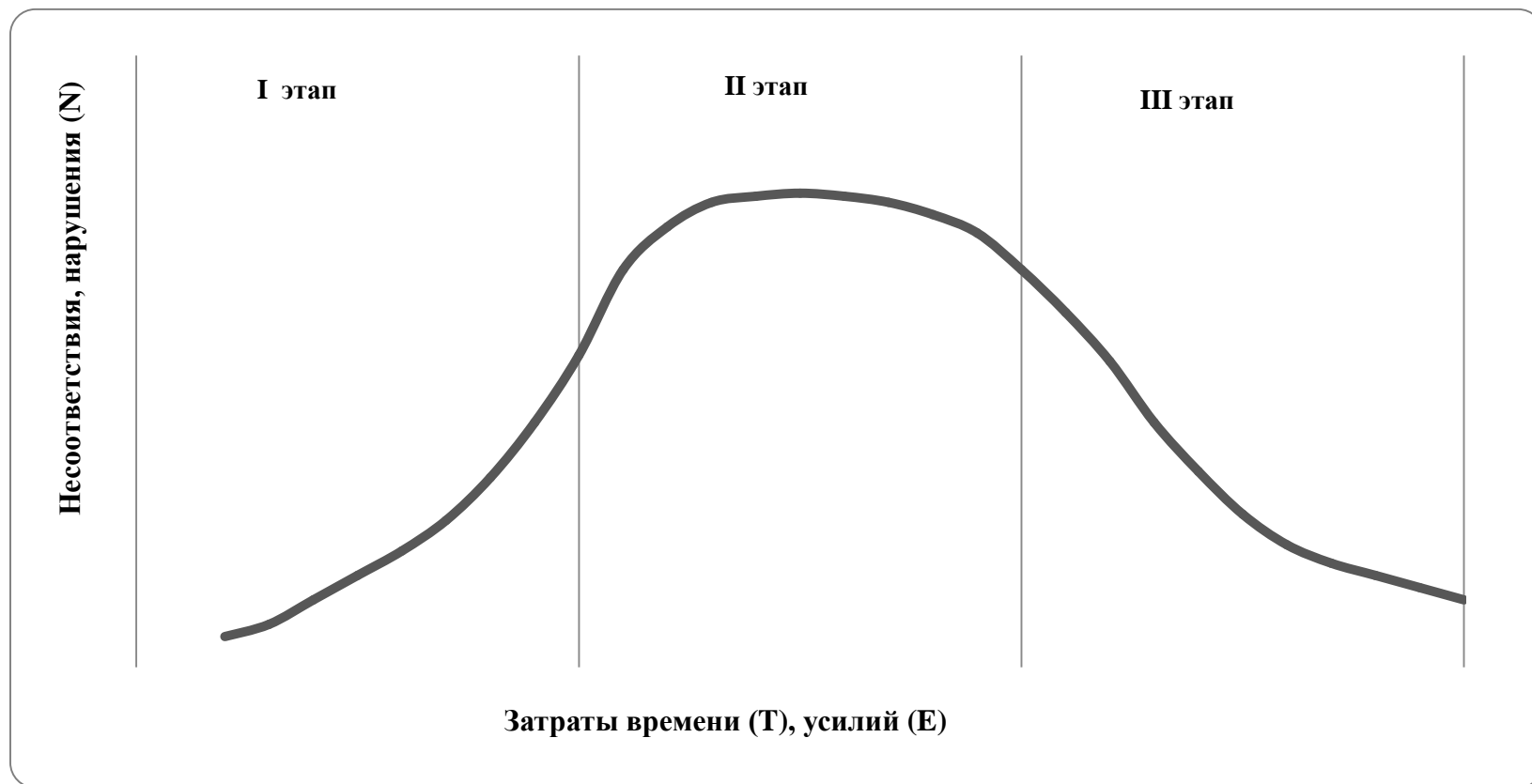
В настоящее время существуют различные подходы к обозначению такого явления как культура поведения работника в контексте обеспечения безопасного выполнения работ: «национальная культура профилактики в области безопасности и гигиены труда», «культура безопасности жизнедеятельности», «культура охраны труда», «организационная культура в контексте безопасности труда», «культура безопасности (безопасного) труда», «культура безопасности», «культура профилактики в охране труда» и др.



Формирование, поддержание, повышение культуры безопасного труда следует осуществлять с учетом результатов оценки достигнутого уровня культуры.

Эффективность всех мероприятий по формированию культуры безопасного труда должна характеризоваться приростом как количественных, так и качественных показателей культуры за определенный период.

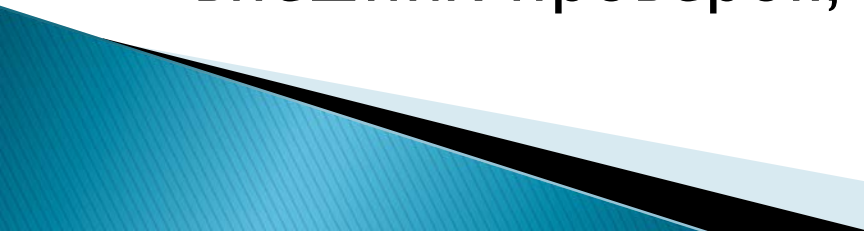
Этапы формирования культуры безопасного труда, которые в известной степени могут определяться через фактическое трудовое поведение, которое способно привести к нарушениям нормативных требований в области охраны труда и выявленным, вследствие этого, несоответствиям в трудовом процессе



I – этап вработываемости системы формирования культуры безопасного труда. Он характеризуется ростом времени T (от англ. time – время), индивидуальных и (или) коллективных усилий по формированию культуры безопасного труда (E – от англ. effort – усилие, работа, достижение), включающих все действия описываемые циклом Деминга и возрастающим количеством выявленных в результате надзора, контроля, аудита, проверок, других мероприятий нарушений, несоответствий, отклонений (N – от англ. nonobservance – неисполнение, нарушение), носящих определенный статус и категорию.

II – этап стабилизации системы формирования культуры безопасного труда, характеризующийся возрастанием T , E . При этом происходит стабилизация количества выявленных нарушений, несоответствий, отклонений ($N \approx \text{const}$).

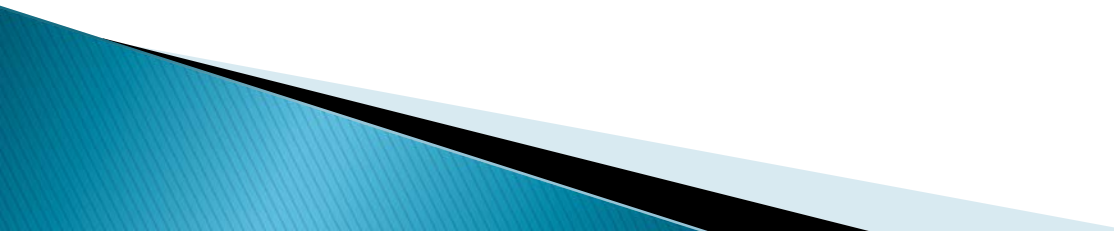
III – этап эффективного функционирования системы формирования культуры безопасного труда: T , E растут, N уменьшается.

- ▶ **Оценку достигнутого уровня культуры безопасного труда следует выполнять на плановой основе, а также в случаях:**
 - 1) существенного изменения требований охраны труда, обусловленных введением в действие новых нормативных документов;**
 - 2) решения руководства организации;**
 - 3) выявления существенных нарушений охраны труда в результате надзорной деятельности соответствующих органов, внутренних и внешних проверок, аудита, контроля и пр.**
- 

При низкой и неудовлетворительной оценке уровня культуры безопасного труда его повторную оценку необходимо проводить не позже чем через полгода.

Оценку достигнутого уровня культуры безопасного труда можно проводить так же за определенный период времени (например, за время, прошедшее после предыдущей оценки, календарный год) с учетом результатов анализа опыта организационно–технических мероприятий в области охраны труда, включающего анализ непосредственных и коренных причин нарушений в работе предприятия и экспертный анализ факторов, критериев, показателей сформированности культуры безопасного труда

Оценку уровня сформированности культуры безопасного труда можно разделить на несколько шагов:

- ▶ **Определение факторов, влияющих на формирование культуры безопасного труда.**
 - ▶ **Определение критериев и показателей, на основании которых осуществляется классификация и экспертная оценка сформированности культуры безопасного труда, как на индивидуальном, так и на корпоративном уровне.**
 - ▶ **Определение индикаторов сформированности культуры безопасного труда.**
- 

К факторам, влияющим на формирование культуры безопасного труда, относятся факторы, учитывающие все многообразие элементов деятельности предприятия, связанной с эксплуатацией производственных объектов, производством работ, основными направлениями которой являются:

- ▶ Работа по совершенствованию системы управления охраной труда, управление рисками.
- ▶ Непревышение установленных уровней травмирования персонала.
- ▶ Соответствие требованиям нормативных документов условий труда на рабочих местах.

- ▶ Выполнение мероприятий по обеспечению безопасности в соответствии с федеральными и отраслевыми нормами и правилами в области безопасности и гигиены труда
- ▶ Выполнение установленных федеральными и отраслевыми нормами и правилами в области безопасности производственных объектов требований по обеспечению необходимого ресурса и безаварийной работы оборудования, являющегося источником опасности для работника.
- ▶ Деятельность персонала в процессе эксплуатации производственных объектов (оборудования, машин, механизмов), реализации технологий производства работ, работа с персоналом.

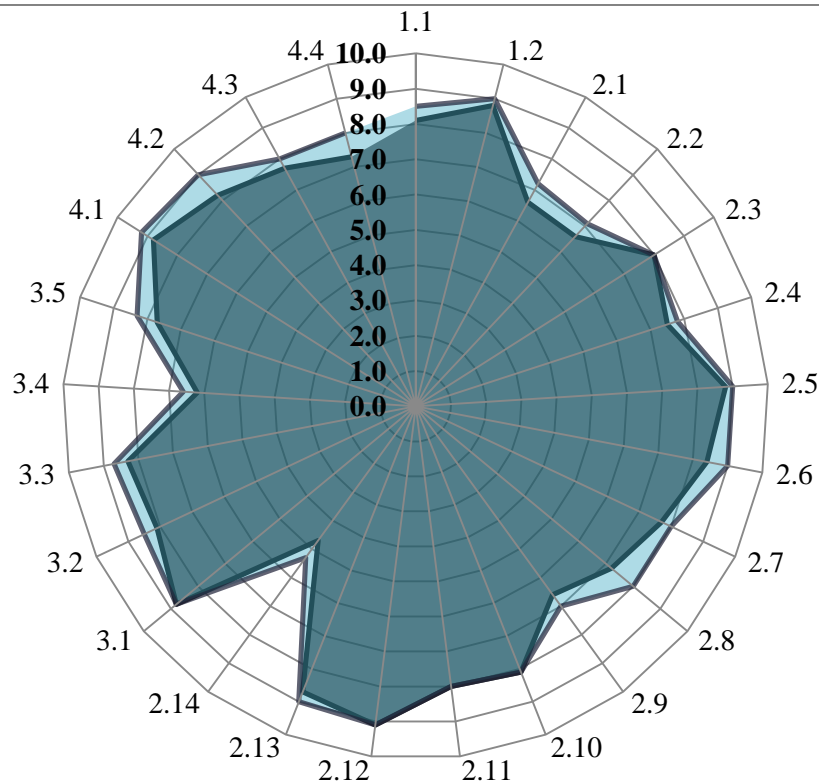
Факторы, влияющие на формирование культуры безопасного труда, следует устанавливать с учетом состояния системы охраны труда в конкретных структурных подразделениях, структуры управления охраной труда на корпоративном уровне, условий эксплуатации, специфики выполняемых работ и предоставляемых услуг, результатов анализа причин нарушений в функционировании системы управления охраной труда.

Критерий сформированности культуры безопасного труда – мера оценки, определения, сопоставления явления или процесса; признак, являющийся основой эффективного функционирования системы управления охраной труда.

Показатель сформированности культуры безопасного труда — это оцененная соответствующим образом характеристика явления (предмета, ситуации, проблемы, процесса и пр.) и выполняет следующие функции:

- ▶ функцию представления информации о явлении;
- ▶ функцию анализа целей, ситуаций, проблем, решений;
- ▶ функцию связи с интересами человека.

Результаты исследования КБТ на полигоне Октябрьской железной дороги по критерию «Отношение к охране труда»



- Средний балл анкет по критерию "Отношение к охране труда" по состоянию на сентябрь 2013 года
- Средний балл анкет по критерию "Отношение к охране труда" по состоянию на декабрь 2014 года

Отношение людей к безопасности объектов и субъектов, определение своего места в механизме поиска путей выхода из сложившегося кризиса в области охраны труда, мотивация и личная направленность на действие в этой области позволили нам выделить четыре аспекта: эмоционально-чувственный, гностический, мотивационный и процессуальный.

Обобщив мнения различных ученых (Р.Х. Цаликов, Ю.Л. Воробьев, Р.А. Дурнев, Н.П. Пашин, Н.Н. Грачев, А.В. Денисов, В.А. Машин, В.П. Никитин, Ю. В. Фетисова, И. Хрипунов, Marcel Simard, Dan Petersen и др.), дадим собственное определение понятию «культура безопасного труда».

Под индивидуальной культурой безопасного труда мы понимаем интегральное образование, характеризующееся культурой познания и отношений к техносфере: технике, себе и другим людям; эти отношения воспринимаются, осознаются и реализуются каждым человеком индивидуально, детерминируя его становление как личности через саморазвитие во взаимодействии с социотехническими системами.

Спасибо за внимание!

