

XXI century: a collection of materials and reports of the International Conference, Yekaterinburg, May 29-30, 2014 / ed. G.M. Romantseva et al. – Yekaterinburg: Publishing House of Ros. state prof.- ped. University, 2014. – S.314-318.

5. Tsoi L.N. Organizational conflict management: 111 questions, 111 answers. – M.: Book World, 2007. – 352 p.

6. Kalmykova O. Yu. Adaptive system of individualization of learning conflict resolution in the training of students-managers//Vestnik SamGTU. Issue. 1 (9). Ser. «Psychological and pedagogical sciences». – Samara: SamGTU, 2008. – P. 46-50.

7. Kalmykova O.Yu., Solovova N.V., Pravdina K.V. Prevention of professional stress of employees of the organization / West. Samara State University, Series «Economics and Management», No. 8 (130) – Samara: FSBEI HPE «SamSU», 2015. – P.122 – 130.

8. Gagarinskaia G.P., Kalmykova O.Yu., Gagarinskii A.V. Prevention of conflict situations in the organisation// Kadrovik. Human Resource Management. – 2008. – № 7.

КОРПОРАТИВНЫЙ СТАНДАРТ КАК ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

И.С. Чмаль, О.В. Новоселова

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева, Россия, г.Самара*

Аннотация. В данной статье определена сложность формирования комплексной системы культуры безопасности организации. Выявлены основные элементы корпоративного стандарта безопасности труда и направления деятельности в этой сфере.

Ключевые слова: культура безопасности, охрана труда, корпоративный стандарт, ценности, обучение, мотивация.

Современная тенденция повышения технологичности производства влечет за собой структурные изменения в других подсистемах. Одной из важнейших сфер в последние годы становится обеспечения безопасности на предприятии. Внедрение достижений НТП в производство в основном предполагает снижение количества опасных факторов, однако при использовании передовых высокопроизводительных технологий на фоне снижении риска возникновения опасных ситуаций значительно

возрастают негативные последствия инцидентов. Стоит отметить, что новые технологии несут в себе не только новые возможности, но и новые угрозы, которые могут быть не идентифицированы на стадии разработки. Этот факт может стать критическим в случае несоответствия потенциальной угрозы имеющимся типовым инструкциям и нормам по обеспечению безопасности.

Вопросы обеспечения безопасности имеют особое значение, ввиду влияния на жизнь и здоровье сотрудников, которые должны являться одними из базовых корпоративных ценностей, а также на имидж и инвестиционную привлекательность организации, ее экономические показатели деятельности. В настоящее время основная практика направлена на обеспечение норм техники безопасности и охраны труда. Одной из базовых составляющих должны быть безопасные условия труда, которые самым непосредственным образом влияют на жизнь и здоровье в процессе выполнения работниками своих обязанностей. Негативные условия труда и несчастные случаи на рабочих местах могут стать причинами профессиональных заболеваний, снижения производительности труда и общего объема ВВП.

В основном внутренними нормативно-правовыми актами на предприятиях регламентируется деятельность в области охраны труда. Имеются стандарты обеспечивающие соблюдение и выполнение нормативов и правил, предусмотренных законодательством РФ (н-р, ГОСТ 12.0.004-2015 и иными мировыми стандартами (OHSAS 18001), формализованы процедуры реагирования на инциденты и минимизации результирующего негативного эффекта. Однако в условиях быстроразвивающейся высокотехнологической среды данных мер становится недостаточно. Реализуемая ранее практика материально-продуктовых компенсаций и надбавок, обусловленных вредными и/или опасными условиями труда, значительно устарела и малоэффективна. В настоящих реалиях обеспечение безопасности требует комплексных вложений, призванных обеспечить рост производительности труда и, как следствие, снижение себестоимости, ведущее к повышению конкурентоспособности продукции на высоко конкурентном рынке.

Мировая практика по обеспечению безопасности на производстве, начиная с конца XX века, делает больший уклон в сторону формирования единой системы обеспечения культуры безопасности на производстве. Используемые механизмы и инструменты, позволяющие решать проблемы в области охраны труда, малоэффективны при предвзятом подходе со стороны персонала, который не замотивирован в исполнении регламентируемых норм и правил, а также не осознает всю важность дан-

ной деятельности. В таких условиях необходимо не только нормативно-правовое обеспечение процесса и его практическая реализация, но и формирование индивидуальных и групповых ценностей по обеспечению безопасности на предприятии. Сложность и многопрофильность данной деятельности обуславливает необходимость разработки и внедрения комплексного руководящего документа высшего уровня в области обеспечения безопасности производства.

Оптимальным решением является реализация корпоративного стандарта безопасности труда. По своей природе являясь формализованным набором правил и руководств, определяющим деятельность всех сотрудников организации в определенной сфере, корпоративный стандарт является именной тем внутренним нормативным документом, который позволит отразить комплексность подхода к решению вопросов обеспечения безопасности, объединив и систематизировав основные виды и направления деятельности. Одним из ключевых элементов, конечно же, будет являться охрана труда, которая в том или ином виде реализована на большинстве предприятий в виде отдельных внутренних стандартов, элементов общей политики либо отдельных руководящих положений и инструкций. Однако культура безопасности является более широким и многогранным понятием, которое, в том числе подразумевает, наличие у работников определенного набора знаний о проблеме и навыков по ее решению. Формирование подобного рода компетенций у персонала организации может являться лишь результатом функционирования комплексной многоуровневой системы обучения сотрудников. Процесс обучения в сфере безопасности должен охватывать весь персонал предприятия. Топ-менеджеры в соответствии со своим служебным положением должны иметь профильное образование уровня магистратуры или аспирантуры. Управленцы среднего звена, которые задействованы в организации работ по решению оперативных вопросов обеспечения безопасности производства (также как и рабочие) должны иметь соответствующую квалификацию, что может быть достигнуто за счет краткосрочного обучения в специализированных высших или средних специальных учебных заведениях. Система обучения должна охватывать весь персонал организации от руководства высшего уровня до младшего обслуживающего персонала.

Однако одних компетенций сотрудников зачастую недостаточно для обеспечения безопасности труда, что объясняется недобросовестным и халатным отношением к данному вопросу. Само понятие «культура безопасности» определяет, что сформированная и функционирующая система базируется не только на инструментально-методическом обес-

печении безопасности, но и на морально-ценностных качествах персонала. Важно наличие у каждого сотрудника добросовестного отношения к вопросам обеспечения безопасности, понимания важности данного процесса и уровня потенциальных негативных последствий аварий и инцидентов. В такой ситуации важную роль играют сформированные у работников аттитуды, которые определяют деятельность человека в критических ситуациях. Развитие социального партнерства, сплочение коллектива и налаживание горизонтальных и вертикальных связей являются ключевыми аспектами на пути формирования должного отношения к вопросам безопасности. Нельзя забывать и о мотивации работников, которая также должна иметь определенный уровень корреляции с успешным обеспечением безопасности на производстве, отсутствием аварийных ситуаций и инцидентов.

Таким образом, мы видим, что процесс формирования культуры безопасности достаточно сложен и охватывает различные направления деятельности предприятия, являясь интеграционной составляющей различных систем и подсистем. Помимо вышеперечисленных основных направлений деятельности не стоит забывать о необходимости контроля и мониторинга как отдельных элементов, так и общей обстановки в целом. Именно поэтому реализация корпоративного стандарта является первоочередной задачей на пути формирования культуры безопасности организации. Внедрение данного нормативного документа позволит:

- обеспечить безопасные условия труда;
- снизить производственный травматизм и уровень профессиональных заболеваний;
- увеличить степень вовлеченности персонала в процесс обеспечения безопасности;
- обеспечить рост производительности труда;
- снизить затраты на компенсацию в связи с работой во вредных и тяжелых условиях;
- снизить текучесть кадров;
- улучшить уровень мотивации работников к добросовестному труду;
- улучшить психологический климат в коллективе
- увеличить уровень лояльности сотрудников к организации.

Лишь комплексный подход к обеспечению вопросов безопасности в современных условиях позволит достичь высоких мировых стандартов в данной области и будет экономически эффективен в реалиях производства.

Список использованной литературы

1. Хайруллина Л.И., Зиннатуллина Г.Н. Обеспечение безопасности труда и внедрение экологического менеджмента на промышленных предприятиях // Вестник технологического университета. 2015. Т.18, №16
2. Национальный стандарт РФ ГОСТ Р 54934-2012/OHSAS 18001:2007 «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья» (правовая система Гарант).
3. Маренго А.К. Охрана труда в современной России. М.: Общество «Знание России», 2015.

CORPORATE STANDARD AS A TOOL FOR THE FORMATION OF THE SECURITY CULTURE OF THE ORGANIZATION

I.S. Chmal, O.V. Novoselova

Samara National Research University, Samara

Annotation. This article defines the complexity of the formation of an integrated system of safety culture of the organization. The main elements of the corporate standard of occupational safety and activities in this area are identified.

Key words: safety culture, labor protection, corporate standard, values, training, motivation.