

# СОЦИОЛОГИЯ КУЛЬТУРЫ И НРАВСТВЕННОЕ РАЗВИТИЕ ОБЩЕСТВА

---

## ФОРМИРОВАНИЕ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ С ТРАВМООПАСНЫМ ПРОИЗВОДСТВОМ

**ПЕСТЕРЕВА ДИНА ВИКТОРОВНА**

*старший научный сотрудник лаборатории экологии человека и гигиены окружающей среды ФГБНУ «Научно-исследовательский институт комплексных проблем гигиены и профессиональных заболеваний», Новокузнецк, Россия*

*E-mail: h223@inbox.ru*

### АННОТАЦИЯ

В статье актуализировано понятие культуры безопасности труда; описаны общие черты, присущие большинству организаций, проходящих определенные стадии формирования культуры безопасности труда; выделены основные требования для эффективного управления процессом обеспечения безопасности на травмоопасном производстве и создания благоприятной рабочей атмосферы.

**Ключевые слова:** культура безопасности труда, уровень травматизма, обеспечение безопасности труда, стадии формирования культуры безопасности труда, внутренняя мотивация, благоприятная атмосфера труда.

## FORMATION OF LABOR SAFETY CULTURE AT THE HIGH-INJURY RATE MANUFACTURING

**DINA PESTEREVA**

*senior researcher of laboratory of human ecology and environmental health, Research institute for complex problems of hygiene and occupational diseases, Novokuznetsk, Russia*

*E-mail: h223@inbox.ru*

### ABSTRACT

The article actualizes the concept of safety culture; describes the common features inherent in most organizations that go through certain stages of the formation of a safety culture; the basic requirements for the effective management of the process of ensuring safety at the high-injury rate work and creating a favorable atmosphere are highlighted.

**Keywords:** safety culture, injury rate, occupational safety, stages of formation of a safety culture, intrinsic motivation, favorable work atmosphere.

Основными видами экономического производства Кузбасса являются добыча угля, металлургическое производство и химическая промышленность, которые относятся к категории наиболее травмоопасных и вредных производств. Несмотря на значительное снижение уровня травматизма на производствах Кузбасса (с 5,40 в 2012 г. до 4,85 в 2016 г., в расчете на 1 тыс. работающих) по сравнению с уровнем производственного травматизма в Российской Федерации с 2,70 в 2012 г. до 1,90 в 2016 г., в расчете на 1 тыс. работающих по данным Росстата) он остается очень высоким [3, 7]. Анализ причин и условий возникновения несчастных случаев с тяжелыми последствиями на производстве в Кузбассе выявил десять основных причин, где на первый план выходят причины личного характера, то есть проблемы так называемого «человеческого фактора»: личная неосторожность пострадавших (28,8%); допуск к работе необученного лица (5,8%); применение опасных приемов труда (9,6%); неприменение средств индивидуальной защиты (11,5%); выполнение непорученной работы (9,6%); работа в состоянии алкогольного опьянения (3,8%); нахождение в зоне работающего оборудования (17,3%); неподготовленность рабочего места (9,6%); ДТП (3,8%) [10]. Поэтому формирование культуры безопасности труда на предприятиях с травмоопасным производством является необходимым условием

обеспечение личной безопасности работающих.

Термин "культура безопасности труда" изначально трактовался как комплекс характеристик и особенностей деятельности организаций и поведения отдельных лиц, которым задано, что проблемам защиты и безопасности как обладающим высшим приоритетом, уделяется внимание, соответствующее их значимости. Культура безопасности применительно к организациям и физическим лицам означает совокупность характеристик и отношений, которые устанавливают, что вопросам защиты и безопасности уделяется внимание, соответствующее их значимости..."[2].

Культура безопасности- квалификационная и психологическая подготовленность работников (персонала), при которой обеспечение безопасности является приоритетной целью и внутренней потребностью, приводящей к осознанию личной ответственности и к самоконтролю в процессе выполнения всех работ, влияющих на безопасность [8].

При рассмотрении состояния культуры безопасности на различных производствах во всем мире выявляются общие черты, присущие большинству организаций, проходящий через определенные стадии [4, 6, 11].

Первая стадия. Организация рассматривает безопасность как требование, привнесенное извне, а не как аспект поведения, с помощью которого организация может добиться успеха. Внешними являются требования национальных

правительств, региональных властей или регулирующих органов. На этой стадии нет осознания роли поведенческих аспектов и позиции людей в деле обеспечения безопасности, а также желания учитывать эти проблемы. Безопасность считается чисто технической задачей, когда достаточно простого соблюдения правил и положений.

Вторая стадия. На этой стадии руководство организации осознает важность обеспечения безопасности даже при отсутствии давления со стороны регулирующих органов. Хотя и растет осознание значимости поведенческого фактора, этот аспект в основном не находит отражения в методах обеспечения безопасности, которые ограничиваются техническими и технологическими решениями. Работа в области безопасности регулируется, как и в других областях функционирования предприятия, путем планирования определенных показателей или целей. Организация начинает изучать причины прекращения улучшения показателей по безопасности и проявляет желание обратиться за советом в другие организации.

Третья стадия. На этой стадии организация восприняла идею постоянного совершенствования и применяет ее в работе по обеспечению безопасности. Обращается серьезное внимание на вопросы коммуникации, профессиональной подготовки и стиля управления, а также на повышение эффективности и действенности работы. Каждый сотрудник организации может

внести свой вклад. В организации наблюдаются поведенческие тенденции, которые способствуют реальному совершенствованию методов работы, и в то же время проявляются поведенческие тенденции другого рода, которые служат препятствием для дальнейшего улучшения. Вследствие этого персоналу также становится понятным воздействие поведенческих аспектов на безопасность. Достигнут высокий уровень осознания важности поведенческих факторов и отношения к вопросам безопасности, и соответственно принимаются меры для улучшения поведения персонала. Каждый раз делается один лишь шаг вперед, но движение осуществляется непрерывно, и организация начинает интересоваться, какую помощь она может оказать другим компаниям в этой работе [11].

Можно выделить четыре основных требования для эффективного управления процессом обеспечения безопасности, имеющих тесную связь:

явная и последовательная приверженность обеспечению безопасности со стороны высшего руководства на уровне корпорации и предприятия;  
рабочая атмосфера, способствующая поддержанию должной культуры безопасности;  
приверженность на всех уровнях усилиям по созданию и поддержанию должной культуры безопасности;  
проявление "скромности" в оценке достигнутого в том смысле, что обеспечение должной безопасности

никогда не рассматривается как само собой разумеющееся[5].

П. Смитт и К. Гаррет, указывая на то, что культура безопасности труда лежит в основе организационной культуры предприятия наряду с культурой руководства, приводят пятифакторную модель культуры безопасности труда (рис.1), где фактор 1 включает в себя руководство в безопасности, а именно: помощь со стороны контролирующих органов, точное определение цели и сбалансированность трудовой

жизни; фактор 2 - коммуникации по обеспечению безопасности, предполагающие активное участие сотрудников на всех уровнях управления предприятием; фактор 3 - управление безопасностью, включая процедуры, дисциплинарный процесс и обучение; фактор 4 - готовность к переменам в безопасности (с пониманием нулевого ущерба); фактор 5 - показатели безопасности (система рейтинга безопасности)/ [11]

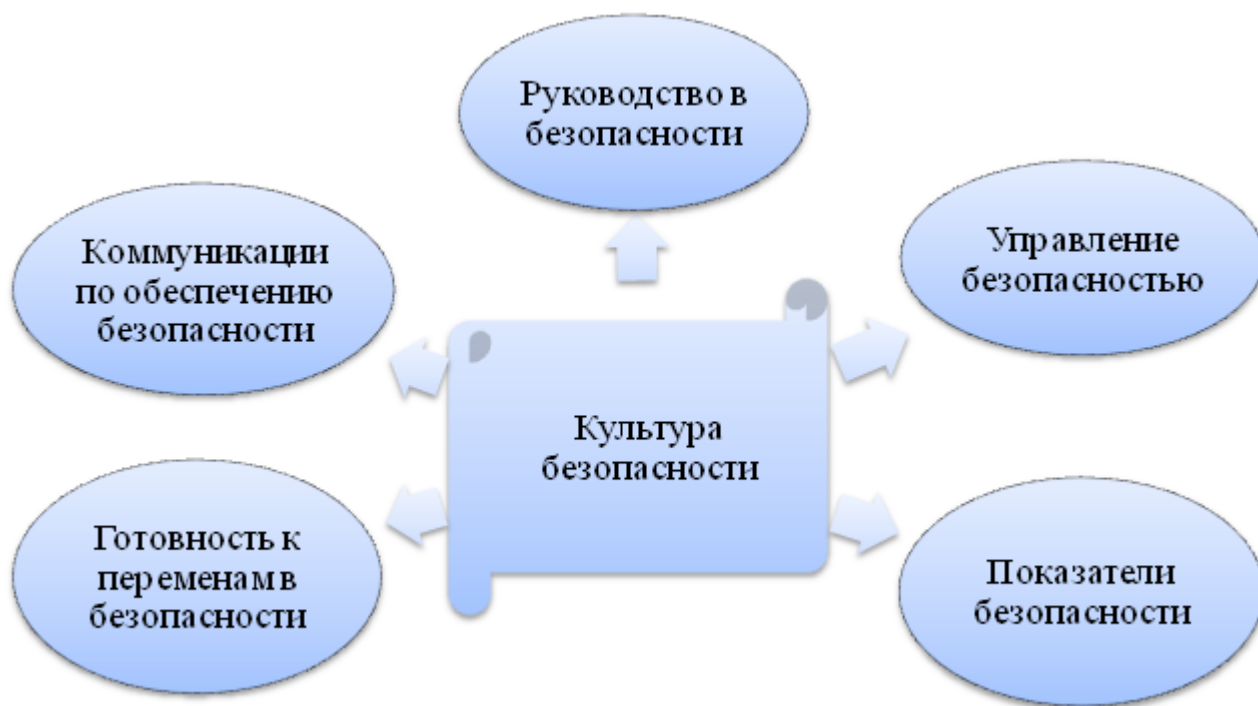


Рис.1. Концептуальная модель исследования культуры безопасности.

Правильное управление процессами обеспечения безопасности требует создания рабочей атмосферы, которая стимулирует хорошую работу сотрудников, их мнения и предложения выслушиваются и в связи с ними принимаются меры. Существенной чертой такой атмосферы должна быть открытая и эффективная двусторонняя связь по

вопросам безопасности, охватывающая все звенья управленческой цепи и участки работы; информация по вопросам безопасности должна поступать не только "сверху вниз", но и, что не менее важно [1, 6, 9].

Осуществляемые регулирующими органами инспекции и контроль над соблюдением правил служат

важными средствами мониторинга безопасности труда. Хотя ответственность за обеспечение безопасности лежит на эксплуатирующей организации, регулирующие органы могут либо помочь, либо помешать этому процессу в зависимости от их отношения к инспекциям и контролю над соблюдением правил. Выделяются три общих типа, которые, в грубом приближении отражают описанные выше три стадии культуры безопасности.

Регулирование "на основе соблюдения предписаний". Этот подход, как правило, используется регулирующим органом, который предписывает нормы и требования - одни и те же для каждого предприятия, - которые должны соблюдаться эксплуатирующими организациями. При таком режиме инспекции и контроль над соблюдением правил состоят главным образом в проверке выполнения этих правил и наказании за их нарушение.

Регулирование "на основе показателей". При этом подходе необходимо соблюдать требования по безопасности, но предоставляется определенная гибкость в средствах достижения этой цели. Регулирующий орган использует показатели состояния безопасности для наблюдения за изменениями в области безопасности, и инспекционная деятельность сосредоточена на контроле этих показателей. Однако недостатком такого подхода является то, что используемыми показателями можно манипулировать (т. е. усилия могут быть направлены скорее на

улучшение показателей, чем на совершенствование самой безопасности). Кроме того, трудно найти показатели безопасной работы, которые были бы упреждающими, т. е. такими, с помощью которых можно выявить потенциальные проблемы, прежде чем они приобретут реальный характер. Поэтому такой подход в своей основе остается пассивным и позволяет лишь реагировать на происходящее. Например, в результате повышения активности персонала одним из последствий улучшения культуры безопасности может стать рост числа "событий" или сообщений о проблемах, имеющих отношение к безопасности. В связи с этим требуется более тонкий подход к инспекции, чем простой "подсчет инцидентов", и могут быть полезны более позитивные показатели безопасности.

Регулирование "на основе режима". При таком подходе специально учитывается, что безопасная работа предприятия зависит от эффективности организационных режимов, разработанных для его эксплуатации, содержания, модификации и совершенствования. Говоря обобщенно, подход на основе режима сосредоточен на организационных системах, разработанных для обеспечения постоянной безопасной эксплуатации с точки зрения внутренней логики функционирования предприятия. Такой подход признает необходимость сохранения гибкости построения организационных режимов, с тем, чтобы предприятие

имело возможность создавать режимы, которые были бы внутренне последовательными и адаптированными к историческим и культурным традициям и стратегии бизнеса и при которых ресурсы распределялись бы наиболее рациональным путем. При подходе на основе режима регулирующие органы стремятся разрешить такого рода гибкость, в то же время заставляя предприятие тщательно продумывать разумность своих режимов. Регулирующему органу демонстрируется очень жесткий подход к разработке, реализации и постоянной оценке ключевых режимов наряду с неизменной

готовностью использовать каждую возможность для улучшения систем предприятия.

Таким образом, формирование культуры безопасности труда является необходимым процессом, требующим значительного внимания и временного ресурса, в который вовлечен весь персонал, от высшего руководства до рядового. Правильное управление процессами обеспечения безопасности требует создания рабочей атмосферы, которая стимулирует хорошую работу сотрудников, их мнения и предложения выслушиваются и в связи с ними принимаются меры.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Бакаева Т.Н., Толмачёва Л.В. Культура труда личности как составляющая культуры безопасности жизнедеятельности // Инженерный вестник Дона. 2014. № 4-2 (32). С. 11.
2. Барраклаф И., Карнио А. Культура безопасности // Бюллетень МАГАТЭ. Вена, 1998. Т. 40, № 2. С. 27-30.
3. Батищева А.С., Быстров В.А. Анализ состояния и проблемы производственного травматизма в Кузбассе // Вестник Сибирского государственного индустриального университета. 2018. № 1 (23). С. 59-63.
4. Добролюбова М.Ф. Системный подход к формированию культуры безопасности труда // Человек-Природа-Общество: Теория и практика безопасности жизнедеятельности, экологии и валеологии. 2018. № 4 (11). С. 55-57.
5. Зубков М.Э. Модель формирования корпоративной культуры безопасности труда // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2012. № 11 (111). С. 96-100.
6. Кузнецова Е.А. От условий труда к культуре безопасности: анализ научных исследований // Социально-трудовые исследования. 2019. № 1. С. 91-99.
7. Россия в цифрах. 2018: краткий статистический сборник Росстат. М., 2018. 522 с.
8. Словарь-справочник терминов нормативно-технической документации. URL: [https://normative\\_reference\\_dictionary.academic.ru/31537](https://normative_reference_dictionary.academic.ru/31537) (дата обращения: 25.03.2020).
9. Шампорова Н.С. Человеческий фактор в культуре безопасности труда // Мир современной науки. 2014. № 2 (24). С. 28-30

10. Шевченко Л.А., Шматова А.В., Яппарова Г.К. Анализ состояния производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в Кемеровской области / Сборник трудов V Международной НПК. Прокопьевск: Филиал ФГБОУ ВПО «Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева», 2016. С. 247-252.
11. Charles B. Perrow. Normal Accidents: Living With High Risk Technologies. Princeton, 1999. 451 p.

#### REFERENCES

1. Bakaeva T.N., Tolmacheva L.V. Labor culture of the individual as a component of the culture of life safety // Engineering Bulletin of the Don. 2014. No. 4-2 (32). P. 11.
2. Barraclough I., Carnio A. Safety Culture // IAEA Bulletin. Vienna, 1998. Vol. 40, No. 2. P. 27-30.
3. Batishcheva A.S., Bystrov V.A. Analysis of the status and problems of industrial injuries in the Kuzbass // Bulletin of the Siberian State Industrial University. 2018. No. 1 (23). P. 59-63.
4. Dobrolyubova M.F. A systematic approach to the formation of a safety culture of work // Man-Nature-Society: Theory and practice of life safety, ecology and valeology. 2018. No. 4 (11). P. 55-57.
5. Zubkov M.E. A model for the formation of a corporate culture of occupational safety // Scientific notes of the Russian State Social University. 2012. No. 11 (111). P. 96-100.
6. Kuznetsova E.A. From working conditions to a safety culture: analysis of scientific research // Social and Labor Studies. 2019. No 1. P. 91-99.
7. Russia in numbers. 2018: a brief statistical compendium of Rosstat. M., 2018. 522 p.
8. Dictionary-reference terms of normative and technical documentation. URL: [https://normative\\_reference\\_dictionary.academic.ru/31537](https://normative_reference_dictionary.academic.ru/31537) (accessed: 03.25.2020).
9. Shamporova N.S. The human factor in the safety culture of work // World of modern science. 2014. No. 2 (24). P. 28-30
10. Shevchenko L.A., Shmatova A.V., Yapparova G.K. Analysis of the state of industrial injuries and occupational morbidity in the Kemerovo region / Proceedings of the V International NPK. Prokopyevsk: Branch of FSBEI HPE "Kuzbass State Technical University named after T.F. Gorbachev ", 2016. P. 247-252.
11. Charles B. Perrow. Normal Accidents: Living With High Risk Technologies. Princeton, 1999. 451 p.