

ЛИТЕРАТУРА

1. Лукашенко, А.Г. О состоянии идеологической работы и мерах по ее совершенствованию / А.Г. Лукашенко // О состоянии идеологической работы и мерах по ее совершенствованию: материалы постоянно действующего семинара руководящих работников республиканских и местных государственных органов, Минск, 27–28 марта 2003 г. / Администрация Президента Респ. Беларусь. – Минск: Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2003. – 79 с.
2. Об утверждении Концепции национальной безопасности Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Указ Респ. Беларусь, 9 нояб. 2010 г., № 575 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.
3. О Концепции информационной безопасности Республики Беларусь [Электронный ресурс] : постановление Совета Безопасности Респ. Беларусь, 18 марта 2019 г., № 1 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

УДК 331.45

«БЕЗОПАСНЫЙ ЛИДЕР» В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Федоренко К.И.

Адамович Д.Н

Булавка Ю.А. кандидат технических наук, доцент

Полоцкий государственный университет

Аннотация. Определено, что в настоящее время возникает необходимость выделить особый вид лидера – «безопасного», который способен на своем примере показать приверженность и значимость соблюдения требований охраны труда, и как следствие повысить уровень культуры безопасности на производстве.

Ключевые слова: охрана труда, лидер, безопасный лидер.

«SAFE LEADER» IN THE FIELD OF LABOR PROTECTION

Fedarenka K.I.

Adamovich D.N.

Bulauka Y.A., PhD in Technical Sciences, Associate Professor

Abstract. Nowadays there is a need to single out a special type of leader - "safe". A safe leader is able to demonstrate by his own example the commitment and importance of compliance with labor protection requirements and increase the level of safety culture at work.

Keywords: labor safety, leader, safe leader.

Одно из основных направлений в области охраны труда – это создание условий для безопасной организации труда. Поскольку производство выступает источником опасного взаимодействия человека и различного производственного оборудования, то появляется естественная необходимость оградить людей от воздействий, способных причинить вред здоровью и сохранности жизни человека.

На всех предприятиях для создания условий по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности разрабатывается система

управления охраной труда (СУОТ), призванная снизить частоту либо предотвратить производственный травматизм и профессиональную заболеваемость. Согласно закону Республики Беларусь от 23.06.2008 № 356-З «Об охране труда» все наниматели обязаны разработать, внедрить и поддерживать функционирование СУОТ.

Ранее белорусские организации осуществляли сертификацию СУОТ и оценку соответствия на СТБ 18001-2009 «Системы управления охраной труда. Требования». Однако, в связи введением в действие с 01 мая 2020 года СТБ ISO 45001-2020 «Системы менеджмента здоровья и безопасности при профессиональной деятельности. Требования и руководство по применению», утвержденного постановлением Государственного комитета по стандартизации Республики Беларусь от 25.02.2020 № 8 требуется актуализация СУОТ в связи с новым стандартом. При этом в соответствии с Резолюцией Международного форума по аккредитации IAF 2016-15 установлен срок переходного периода для организаций Республики Беларусь с OHSAS 18001:2007 (СТБ 18001-2009) на ISO 45001:2018 (СТБ ISO 45001-2020) до 12.03.2021 г.

СТБ ISO 45001-2020 вводит новое требование к усилению демонстрации лидерства и приверженности со стороны руководства и сотрудников охране здоровья и безопасности. Потому как поступки руководителей разных уровней и неформальных лидеров в коллективах с чем они мирятся и на чем настаивают, определяет норму безопасного поведения остальных работников. В настоящее время не разработан методологический аппарат по выбору лидеров в коллективах, не определены компетенции для так называемых «безопасных лидеров».

Под лидерством в области охраны труда понимают способность обеспечить руководство группой людей, влиять на этих людей и вовлекать их осознанно и добровольно действовать соответствующим образом для достижения целей предприятия в области безопасности труда.

Специалистам службы охраны труда требуется осуществлять регулярную работу с лидерами для формирования у них желания влиять на безопасность, а также понимания как они могут это делать, обучить практическим приемам поведенческой безопасности и инструментам эффективного вмешательства.

Становиться очевидным как бы тщательно не был проработан вопрос безопасной организации труда в СУОТ невозможно гарантировать безопасность людей пока для самих людей не станет первоочередным соблюдение требований безопасного труда. И это возможно только с повышением уровня культуры безопасности каждого работника.

Придерживаясь основных принципов, каждая организация развивает свою собственную культуру безопасности. И каждый сотрудник в той или иной степени начинает следовать основным ценностям, заложенным в культуру организации. Именно эти ценности определяют отношение сотрудников к безопасности на производстве и могут оказать как позитивное, так и негативное влияние на безопасность.

На любом производстве коллектив представляет собой малую группу. Как и любая группа у нее есть свой механизм и своя иерархия. Когда новичок попадает в сформированную группу он постепенно начинает осваивать ее нормы, взгляды и убеждения. Если в группе сформирован высокий уровень культуры безопасности, то и работник, недавно вошедший в состав группы, также начинает проявлять высокий уровень культуры безопасности. Если же группа изначально не отличается высоким уровнем культуры, то и человек, даже имеющий изначально определенные убеждения в необходимости соблюдения всех требований трудовой дисциплины, постепенно начинает их игнорировать, тем самым приобщаясь к низкому уровню культуры безопасности. При этом изменить сложившиеся групповые нормы поведенческой безопасности оказывается не так просто. Привычные меры: наказание, беседы, ежегодные проверки, бывают малоэффективными, если правила безопасного поведения на производстве не станут для членов определенной группы стойкими убеждениями, входящими в ценностную систему личности. Поэтому в настоящее время лидер рассматривается как движущий фактор,

способный изменить сложившуюся систему не разрушая единство группы [1-4].

Так как мы рассматриваем искусственно созданную группу, то многие статусы и роли в группе уже изначально кем-то распределены. Но кроме формального формирования в группе неизменно будет деление на более неформальные статусы. Так, например, роль лидера отводится непосредственному руководителю, который имеет полномочия руководить группой на свое усмотрение. Однако в процессе взаимодействия членов группы может возникнуть неформальный лидер, который возникает естественным образом за счет своих способностей, который способен оказывать гораздо большее влияние на группу, чем лидер-руководитель.

Так как неформальные лидеры зачастую находятся на одной иерархической ступени и рассматриваются членами группы как равные себе, к ним больше прислушиваются, подражают и стремятся войти в круг доверенных им людей [5-8]. Поэтому лидеры как формальные, так и неформальные могут стать ценным ресурсом в развитии культуры безопасности.

В повседневной практике лидерами называют индивидов, оказывающих влияние на других посредством авторитета личности. Лидер способен мотивировать людей на изменения, благодаря лидеру предприятие может выйти на новый уровень своего развития, в том числе в области безопасности труда. Обладая определенным набором качеств, человек становится тем, на кого равняются, кому доверяют и готовы прислушиваться к его мнению.

Если рассматривать лидера в контексте соблюдения правил охраны труда, то наибольший интерес представляет трансформационный лидер. Именно такой тип лидера в условиях низкого уровня культуры безопасности, способен способствовать ее повышению, воздействуя на каждого сотрудника и изменяя групповые нормы.

Эффективные лидеры воздействуют на когнитивные и мотивационные структуры последователей, мотивируя их к достижению результатов. В условиях частого игнорирования норм безопасного поведения, что приводит к травмам и несчастным случаям на производстве привлечение лидерского потенциала к повышению уровня культуры безопасности является приоритетным направлением в современной промышленной инфраструктуре.

В промышленности важное значение имеет не просто лидер, выполняющий основные функции лидерства, но особый его тип – «безопасный лидер», который способен мотивировать сотрудников на принятие необходимости четко следовать правилам охраны труда.

Безопасный лидер воздействует на сотрудников на индивидуальном уровне формирования культуры безопасности. Что в свою очередь приводит к формированию стабильной системы ценностных ориентаций в области охраны труда. В последствии каждый сотрудник мотивирует друг друга на соблюдение требований безопасности труда, что приводит к формированию корпоративного уровня культуры безопасности. Тем самым безопасный лидер является рычагом управления уровня культуры безопасности в коллективе.

Таким образом, в настоящее время возникает необходимость выделить особый вид лидера – «безопасного», который способен на своем примере показать значимость соблюдения основ безопасного поведения на производстве, что позволит повысить уровень культуры безопасности в целом, будет способствовать быстрому внедрению новых норм поведения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Дурнев Р.А. Проект Концепции формирования культуры безопасности жизнедеятельности // Вестник образования. Сборник приказов и инструкций Минобрнауки России. 2005. Выпуски 23–24.

2. Формирование культуры безопасности жизнедеятельности студентов / Сурова Л.В. // Вестник Казанского энергетического университета. – 2010. – 3 (6) – С. 154-159
3. Культура безопасности - приоритет производственной деятельности / П.В. Прыгунов // Молодой ученый. - 2019. - № 26 (264). - С. 373-375.
4. Робер М.А., Тильман Ф. Психология индивида и группы. - М.: Прогресс, 1988. - 255с.
5. Феномен «лидерства» в контексте совместной групповой деятельности /Куликов Н.М., Жарова Т.Ю., Юсупов И.Р.// Современные проблемы науки и образования. 2015. № 5. С. 404.
6. Bass В. Leadership, psychology and organizational behavior. Westport: Greenwood Press Publishers, 1960. - 548 p.
7. Модель развития профессиональной культуры в компании «Газпром трансгаз Екатеринбург» / Баранников К.В., Ведерников В.А., Исмагилова Ф.С. // Организационная психология. - 2020. - Т. 10. № 2. - С. 107–128
8. Мокшанцев Р.И., Мокшанцева А.В. Социальная психология. Учебное пособие для ВУЗов. Новосибирск: Инфра-М, 2001. – 408 с.

УДК 005.32:614.8.01

СПОСОБЫ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ЛЮДЕЙ С ПОМОЩЬЮ МАНИПУЛЯЦИЙ СОЗНАНИЕМ

Хованский К.А.

Карпиевич В.А., кандидат исторических наук, доцент

Университет гражданской защиты МЧС Беларуси

Аннотация. Рассматриваются вопросы, связанные с манипуляцией как способом воздействия на людей. Манипулирование позволяет влиять на сознание человека, добиться от него желаемого результата.

Ключевые слова: манипулирование, сознание, воздействие, общение, управление поведением.

METHODS OF INFLUENCE ON PEOPLE WITH THE HELP OF CONSCIOUSNESS MANIPULATION

Khovanskiy K.A.

Karpievich V.A., PhD in History Sciences, Associate Professor

Abstract. The issues related to manipulation as a way of influencing people are considered. Manipulation allows you to influence the consciousness of a person, to achieve the desired result from him.

Keywords: manipulation, consciousness, impact, communication, behavior management.

В своей повседневной деятельности спасатели-пожарные сталкиваются с множеством ситуаций, которые могут привести к неизвестным результатам. Профессия спасателя-пожарного характеризуется следующими особенностями: травмирующими ситуациями, стрессовыми воздействиями и постоянной готовностью к риску. Также в процессе трудовой деятельности работники ОПЧС могут столкнуться с ситуациями, когда они становятся жертвой манипуляции, что снижает их способности правильно оценить риск, при этом порою подвергать свою или чью-то жизнь опасности. Подчиняясь какому-то внешнему