

## **Значение «безопасного лидера» в системах управления охраной труда**

*Д.Н. Адамович, К.И. Федоренко*

Полоцкий государственный университет

Научный руководитель: Булавка Ю.А., к.т.н, доцент

E-mail: u.bylavka@psu.by

На всех предприятиях для создания условий по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности разрабатывается система управления охраной труда, призванная снизить частоту либо предотвратить производственный травматизм и профессиональную заболеваемость [1]. Современный международный стандарт ISO 45001–2018 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 чём 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 и подготовки кадров потребуется осуществлять регулярную работу с лидерами для формирования у них желания влиять на безопасность, обучить практическим приемам поведенческой безопасности и инструментам эффективного вмешательства. 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 куль-

туры 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 [2, 3].

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. Впоследствии 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**

5. Булавка Ю.А., Юхно Д.С. Профессиональный отбор как метод управления рисками и безопасностью на НПЗ // Дальневосточная весна. – Комсомольск-на-Амуре: ФГБОУ ВО «КНАГУ», 2018. – С. 226–228.

6. Куликов Н.М., Жарова Т.Ю., Юсупов И.Р. Феномен «лидерства» в контексте совместной групповой деятельности // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 5. – С. 404.

7. Баранников К.В., Ведерников В.А., Исмаилова Ф.С. Модель развития профессиональной культуры в компании «Газпром трансгаз Екатеринбург» // Организационная психология. – 2020. – Т. 10. № 2. – С. 107–128.