

РАЗДЕЛ 3
БЕЗОПАСНОСТЬ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ
И ПРОИЗВОДСТВ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ
SECTION 3
SAFETY OF TECHNOLOGICAL PROCESSES AND PRODUCTIONS
AND PROFESSIONAL SAFETY

УДК 613.86: 331.45

К.И. Федоренко, Д.Н. Адамович, Ю.А. Булавка
Полоцкий государственный университет, г. Новополоцк, Беларусь
K.I. Fedarenka, D.N. Adamovich Y.A. Bulauka
Polotsk State University, Novopolotsk, Belarus

РОЛЬ «БЕЗОПАСНОГО ЛИДЕРА» В ОБЕСПЕЧЕНИИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ
THE ROLE OF THE "SAFE LEADER" IN ENSURING PROFESSIONAL
SAFETY

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: профессиональная безопасность, охрана труда, безопасный лидер.

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: professional safety, labor safety, safe leader.

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. Наниматели обязаны разработать, внедрить и поддерживать функционирование СУОТ [1-4]. Новый международный стандарт на СУОТ ISO 45001-2018 вводит новое требование к усилению демонстрации лидерства и приверженности со стороны руководства и сотрудников охране здоровья и безопасности. Потому как поступают руководители разных уровней и неформальных лидеров в коллективах, с чем они мирятся и на чём настаивают, это определяет норму безопасного поведения остальных работников. В настоящее время не разработан методологический аппарат по выбору «безопасных лидеров» в коллективах, не определены компетенции для них.

Как бы тщательно не был проработан вопрос безопасной организации труда в системе управления охраной труда невозможно гарантировать безопасность людей пока для самих людей не станет первоочередным соблюдение требований безопасного труда. И это возможно только с повы-

шением уровня культуры безопасности, причем не только предприятия в целом, но каждого работника.

Культура безопасности многофункциональное понятие и рассматривать его необходимо с разных сторон. Выделяют три уровня формирования культуры безопасности: индивидуальный, корпоративный и общественно-государственный [5-6].

Принятие важности обеспечения собственной безопасности и безопасности окружающих людей, понимание серьезности экологических проблем и стремление сохранения природной среды на уровне ценностных ориентаций личности отражает индивидуальный уровень формирования культуры безопасности. Во всех сферах жизнедеятельности человек должен обладать определенными знаниями, умениями и навыками обеспечения собственной безопасности. Со временем все эти убеждения встраиваются в иерархию ценностей личности и становится неотъемлемой частью его жизнедеятельности.

Такой человек способен мотивировать окружающих на соблюдение требований безопасности, так как сам верит в необходимость и справедливость всех мер предосторожности. Из этого плавно вытекает корпоративный уровень формирования культуры безопасности, в основе которого лежит осознание важности соблюдения каждым членом команды трудовой дисциплины для безопасности всего коллектива в целом. На этом уровне существует четкая регламентация действий, в том числе связанных с высокими рисками, моральное и материальное стимулирование деятельности персонала. Самый обширный уровень развития культуры безопасности является общественно-государственный. Его основной задачей является формирование системы социальных ценностей, социального сознания в области безопасности жизнедеятельности.

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, то и работник, недавно вошедший в состав группы, также начинает проявлять высокий уровень культуры промышленной 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. В процессе этого формирования в группе развиваются свои нормы и правила – групповые нормы поведения. Именно эти нормы определяют целостность группы, ее уникальность. В дальнейшем усилия всех членов группы направлены на поддержание групповых норм и передачу их новым членам группы. Поэтому новички достаточно быстро перенимают существующую систему требований в группе, которая способствует их слиянию с группой. Именно это объясняет, почему в коллективе с низким уровнем культуры безопасности молодые сотрудники, которые обучены правилам безопасного труда, постепенно начинают иг-

норировать их, стараясь прижиться в новой для себя среде и стать частью группы. Изменить сложившиеся групповые нормы 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. По нашему мнению, лидера необходимо рассматривать как движущий фактор, способный изменить сложившуюся систему не разрушая единство группы. 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. Поэтому лидеры как формальные, так и неформальные могут стать ценным ресурсом в развитии культуры промышленной безопасности.

В обществе возрастает роль индивидуального лидирующего начала в управлении и растет определяющая роль лидеров, однако, тем не менее, управляющие лидеры остаются пока дефицитным ресурсом. На постсоветском пространстве чаще встречаются ситуации, когда лидерство и руководство противопоставляются друг другу. Этот факт является свидетельством того, что необходимы нововведения в системе управления персоналом и смена ценностей в управляющем аппарате.

В повседневной практике лидерами называют индивидов, оказывающих влияние на других посредством авторитета личности. Лидер способен мотивировать людей на изменения. 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 СУОТ. 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. Таким образом, под «безопасным лидером» можно понимать со-

трудника способного вовлекать работников осознанно и добровольно соблюдать требования безопасности труда, что приводит к формированию корпоративного уровня культуры безопасности. 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. 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 охраны труда, что позволит повысить уровень культуры безопасности в целом, будет способствовать быстрому внедрению новых норм поведения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Булавка Ю.А. Анализ производственного травматизма на нефтеперерабатывающем предприятии // Вестник Полоцкого государственного университета. Сер. В, Промышленность. Прикладные науки. – 2011. – № 3. - С.130-137
2. Булавка Ю.А. Совершенствование технологии экспертной оценки профессионального риска на рабочих местах // Безопасность жизнедеятельности. – 2013. – №7. С.9 – 15.
3. Булавка Ю.А., Смиловенко О.О. Концептуальный подход к оценке профессионального риска на опасных производственных объектах // Чрезвычайные ситуации: образование и наука, Том 8, №1.– 2013. – С.125-131
4. Булавка Ю.А., Самусевич В.Н. Использование цифровых инструментов интегрированных решений в области охраны труда // Вестник Полоцкого государственного университета. Серия В, Промышленность. Прикладные науки. - 2019. - № 11. - С. 72-81.
5. Баранников К.В., Ведерников В.А., Исмагилова Ф.С. Модель развития профессиональной культуры в компании «Газпром трансгаз Екатеринбург» // Организационная психология. - 2020. - Т. 10. № 2. - С. 107–128
6. Хасуев А.Э. Культура лидерства как показатель профессионального мастерства молодого специалиста-управленца ФГУ Science. 2020. -№ 1 (17). - С. 168-173.

УДК 331.452

М.В. Ждакаева

Комсомольский-на-Амуре государственный университет,

г. Комсомольск-на-Амуре, Россия

M.V. Zhdakaeva

Komsomolsk-on-Amur state university, Komsomolsk-on-Amur, Russia

ГЕЙМИФИКАЦИЯ В ОХРАНЕ ТРУДА GAMIFICATION IN LABOR PROTECTION

Аннотация. В публикации рассматриваются виды новых технологий, внедрение которых в сферу охраны труда поможет пробудить интерес у всех участников производственного процесса.

Ключевые слова: безопасность, технологии, контроль, риск, меры, труд.