

При длительном воздействии такого вещества, как диоксид азота, у людей возможны следующие заболевания: катар верхних дыхательных путей, бронхит, круп, воспаление легких. Попадая в организм человека, диоксид азота при контакте с влагой образует азотистую и азотную кислоты, которые разъедают стенки альвеол легких. При больших концентрациях этого вещества у работников может возникнуть отек легких, который приводит в летальному исходу.

При воздействии такого вещества, как оксид углерода, у работников могут наблюдаться такие симптомы, как головокружение, тошнота, рвота. При больших концентрациях попадания через дыхательные пути возможен летальный исход. Для того, чтоб сохранить здоровье работников, необходимы профилактические мероприятия.

#### Библиографический список

1. Беляков, Г. И. Охрана труда и техника безопасности : учебник для прикладного бакалавриата / Г. И. Беляков. - Москва : Юрайт, 2016. - 404 с. – Текст : непосредственный.

2. Гармаза, А. К. Охрана труда: учеб. пособие для студентов высших учебных заведений по специальностям лесного профиля / А. К. Гармаза, И. Т. Ермак, Б. Р. Ладик. – Минск : БГТУ, 2010. – 366 с. – Текст : непосредственный.

3. Охрана труда и промышленная экология: учебник для студ. учреждений сред. проф. образования / В. Т. Медведев, С. Г. Новиков, А. В. Каралюнец [и др.]. - Москва : Академия, 2012. - 416 с. – Текст : непосредственный.

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

*Федоренко К.И., Булавка Ю.А., Адамович Д.Н.*

*Полоцкий государственный университет, г. Новополоцк*

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. Ранее организации осуществляли сертификацию СУОТ и оценку соответствия на OHSAS 18001:2007 (либо на государственные аналоги СТБ 18001-2009 в Республики Беларусь и ГОСТ Р 54934-2012 в Российской Федерации). Однако, в связи введением в действие ISO 45001-2018 «Системы менеджмента здоровья и безопасности при профессиональной деятельности. Требования и руководство по применению» требуется актуализация СУОТ в связи с новым международным стандартом.

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. Однако, 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, а также понимания как они могут это делать, 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 [1]. Именно эти ценности определяют отношение сотрудников к безопасности на производстве и могут оказать как позитивное, так и негативное влияние на безопасность.

Когда молодой специалист попадает в сформированную рабочую 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. 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.

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 без-

опасности, может 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 системе управления персоналом, что особенно важно для производств повышенной опасности нефтегазовой отрасли.

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.

#### Библиографический список

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

### **Проблема отрицательного влияния автомобильного транспорта на экологию и способы ее решения**

*Ямалетдинов А.И.*

*Уфимский государственный нефтяной технический университет, г. Уфа*

В 2000 году уровень автомобилизации в нашей стране составлял 132,4 машины на 1000 граждан [1]. К 2020 году этот показатель увеличился до 309 автомобилей на 1000 россиян [2]. Вместе с количеством машин растут и объемы их вредных выбросов: в 2020 году в России был поставлен рекорд по загрязнению воздуха за последние 16 лет [3]. Поэтому в крупных городах нашей страны сегодня существует проблема загрязнения окружающей среды выхлопными газами, которые представляют собой продукты полного и неполного сгорания бензина и дизельного топлива и содержат токсичные и канцерогенные вещества, такие как оксиды азота и углерода, соединения свинца, серы, углеводороды, альдегиды, бензопирен и многие другие составляющие, которые отравляют людей и природу.

Для благополучной жизни россиян возникает необходимость не допустить дальнейшего роста вредных выбросов автотранспорта в окружающую среду. Попытаться решить проблему путем уменьшения числа самих машин не предоставляется возможным, так как автомобиль на сегодняш-