

РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ

Презентация учебного курса



«Экопромсистемы»
(*Экономика, экология и
безопасность промышленных
систем»*)

Что такое культура безопасности

- ❑ Культура безопасности – это нормы и правила, а также принятые способы их выполнения, которые влияют на поведение и отношение работников к обеспечению собственной безопасности и безопасности других людей на производстве.
- ❑ Корпоративная культура безопасности включает в себя как официально определенные, так и **неписанные нормы поведения и фактически допустимые способы действий**, которые определяют сознание и действия людей.

Официальные
требования

Фактические
выполняемые
процедуры

Отношение и
возможности
работников



Наиболее скрытый, плохо изученный,
слабо контролируемый слой
корпоративной культуры безопасности

Опасное поведение работника

Современные компании испытывают недостаток в работниках, мотивированных и компетентных в вопросах безопасности

Российская и мировая практика свидетельствуют, что опасное поведение работников является основной причиной инцидентов.

Из 32 происшествий (погибло 68 человек), по которым установлены причины несчастных случаев, в 28 случаях (погибло 52 человека) причины связаны с неправильным поведением работников («человеческим фактором»).

Пример нефтегазовой отрасли:

По данным Международной ассоциации производителей нефти и газа о несчастных случаях со смертельным исходом в нефтяной и газовой промышленности в мире в 2013 году*

К основным негативным проявлениям «человеческого фактора» относятся:

недостаточная осведомленность об опасностях и мерах обеспечения безопасности

неправильные действия/позиция при выполнении работ

неправильное использование систем безопасности

не применение или неправильное/неполное применение СИЗ

осознанное нарушение правил безопасности

Подавляющее число смертельных случаев (75%), среди причин которых – поведение персонала, произошло с работниками подрядных организаций.

В большинстве случаев жертвами происшествий стали работники старше 30 лет



Почему работники не хотят и не могут работать безопасно?

- Давление производственных приоритетов
- Недостаток или формальный характер обучения по охране труда
- Руководители сами не выполняют требования по безопасности
- Недостаточный, иногда враждебный характер взаимодействия по вопросам безопасности
- Невнимание к обеспечению безопасности работников подрядных организаций, временных работников.

**Внешние
установления**

Зона опасного поведения

**Внутренние
мотивы**

- Непонимание опасностей и способов управления рисками.
- Равнодушие, пренебрежительное или негативное отношение к обеспечению безопасности.



Перекур

Из чего складывается культура безопасности

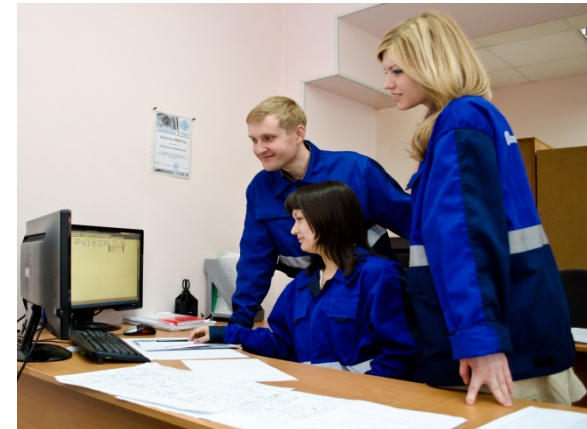
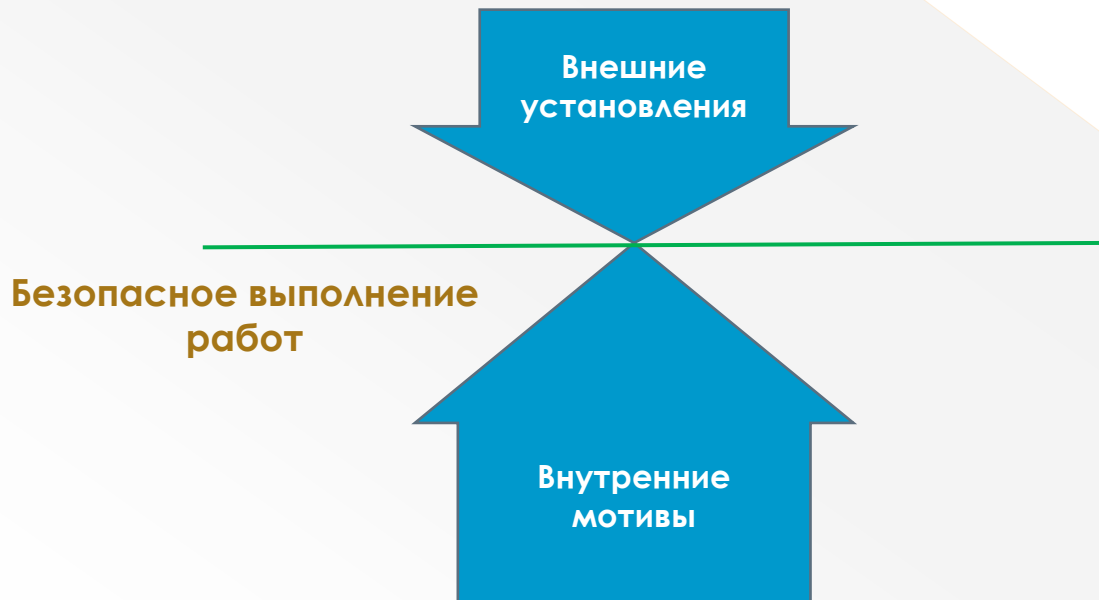
Сохранение жизни и здоровья человека является безусловным приоритетом

Руководители являются лидерами безопасности, образцом безопасного поведения.

Работники мотивируются и поощряются за безопасный труд

Анализируется все риски и инциденты, угрожающие безопасности человека.

Активное и позитивное взаимодействие по вопросам безопасности



Курс «Развитие культуры безопасности»

Тематика курса

- Как оценить культуру безопасности в компании? Методы диагностики культуры безопасности.
- Лидерство: качества лидеров, формирование и развитие лидеров.
- Как сформировать и внедрить ценности безопасности
- Коммуникации и взаимодействие по вопросам безопасности.
- Управление рисками: как научить работников определять, оценивать и управлять рисками
- Методы мотивации работников на безопасное поведение.

- ✓ Для различных категорий руководителей
- ✓ Возможно деление на блоки
- ✓ От 8 до 24 часов (1 – 3 дня)
- ✓ Материалы курса основаны на опыте работы на предприятиях и консультирования
- ✓ Не менее 70 % - практические задания
- ✓ Кейсы, тесты, деловые игры



Диагностика корпоративной культуры безопасности

Проблемные вопросы

- Установленные требования по безопасности не работают. Работники демонстрируют опасное поведение.
- Несмотря на наличие на предприятии системы управления охраной труда не уменьшается количество несчастных случаев и других инцидентов (происшествий).
- Внешние и внутренние проверки отмечают наличие повторных нарушений.

Инструменты и решения, предлагаемые на курсе

- Изучение методов оценки корпоративной культуры.
- *Практикум по диагностике интересов и настроений работников (анкетирование, чек-листы).*
- *Практикум по определению профиля работника (составляется отдельно для разных категорий и групп работников, используется для определения слабых мест в рабочем поведении работника и их коррекции).*
- *Практикум по выполнению анализа разрыва (между ценностями и принятыми нормами безопасности и отношением и настроениями работников).*
- Определение причин несоответствующего поведения и необходимых корректирующих действий.

Готовность выполнять работы в условиях высокого риска. Пренебрежение вопросами собственной безопасности.

**Определение
профиля работника
и оценка его
влияния на
безопасность
поведения**



Ориентация на привычные способы выполнения работ. Неравномерное распределение усилий: значительные усилия в начальный период работы, снижение внимания и старательности на последующих этапах, возможен аврал на заключительном этапе.

Формирование и развитие лидерства в области безопасности

Проблемные вопросы

- Главными для руководителей являются производственные приоритеты, а не обеспечение безопасности.
- Двойные стандарты в поведении руководителей - руководители сами не выполняют предписанные требования.
- Руководители игнорируют интересы и настроения работников.
- Взаимодействие руководителей с работниками по вопросам безопасности основано на давлении и принуждении.

Инструменты и решения, предлагаемые на курсе

- Обсуждение роли лидера в культуре безопасности. Анализ лидерских характеристик.
- Тесты на оценку лидерских качеств участников курса, степень зрелости в вопросах управления безопасностью, понимание отличия лидера от менеджера. Диагностика областей для улучшения.
- Определение методов формирования и развития лидерства. Практикум по проведению поведенческого аудита.

1. Лидерство – это:

- а) статус или позиция в бизнесе
- б) способ принуждения людей к выполнению установленных требований
- в) независимость от мнений и интересов окружающих
- г) руководство на основе сотрудничества.

2. Лидер в отличие от менеджера:

- а) может пренебречь требованиями регламентирующих документов, полагаясь на здравый смысл
- б) учитывает как официальные установления, так и сложившиеся неформальные отношения в коллективе
- в) принимает решения, основываясь на оценке рисков
- г) обладает более сильным и решительным характером.

3. Какие вопросы не в состоянии решить менеджер, не обладающий лидерскими качествами:

- а) производить планирование мероприятий по охране труда
- б) осуществлять производственный контроль в области ОТ и ПБ
- в) убеждать работников в необходимости следования требованиям ОТ и ПБ
- г) следовать требованиям безопасности при нахождении на производственном объекте.

4. Вопросы безопасности для лидера:

- а) являются безусловным приоритетом
- б) важны, но не должны решаться в ущерб производственным вопросам
- в) не имеют значения в случае согласия работников работать в условиях повышенного риска
- г) подчинены бизнес-интересам компании.

5. Лидерские функции в вопросах безопасности могут выполнять:

- а) работники служб охраны труда и промышленной безопасности
- б) руководители высшего звена
- в) руководители производственных подразделений
- г) все вышеперечисленные категории работников.

Формирование ценностей культуры безопасности

Проблемные вопросы

- Приоритеты в области безопасности превращаются в лозунги, которые не оказывают влияния на реальное состояние дел.
- Установленные цели в области безопасности не выполняются в течение ряда лет.
- На достижение поставленных целей всегда не хватает средств.

Инструменты и решения, предлагаемые на курсе

- Обсуждение причин формального подхода к определению и продвижению приоритетов безопасности.
- *Анализ кейсов неправильного определения приоритетов.*
- *Практикум по формированию ценностей безопасности.*
- Анализ запретительных и мотивирующих требований по безопасности.



Коммуникации по вопросам безопасности

Проблемные вопросы

- Работники не доверяют руководству.
- Работники безразличны к вопросам безопасности.
- Работники перекладывают ответственность за безопасное поведение на других.
- Негативное влияние отдельных работников - нарушителей требований на коллектив подрывает сложившуюся систему обеспечения безопасности.
- Информирование и инструктажи по вопросам безопасности неэффективны.

Инструменты и решения, предлагаемые на курсе

- Тесты по оценке участниками курса собственного стиля взаимодействия с работниками по вопросам безопасности и его эффективности.
- Анализ и обсуждение способов улучшения результативности взаимодействия.
- Отработка техник общения. Упражнение по развитию навыков установления контакта и доверия.
- Практикум по выбору способов взаимодействия с работником в зависимости от категоризации работников по отношению к вопросам безопасности.



Жалобщики



Сторонние наблюдатели



Чемпионы (герои)

Мотивация работников на безопасный труд

Инструменты и решения, предлагаемые на курсе



- Анализ методов мотивации работников.
- Определение форм вовлечения работников в решение вопросов безопасности.
- Деловая игра «Методы мотивации работников на безопасный труд»



Адрес для отправки вопросов и заявок

ООО «Экопромсистемы»

www.ecoproms.ru

ecoproms@ecoproms.ru

+7 495 9261878

Москва, ул. Вавилова, д.25, корп. 1

Контактные лица:

Алексеева Марина

Кравченко Юлия