## И. М. МУШКИН

Межрегиональная Академия управления персоналом, г. Киев

## ИНТЕГРИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ В КОРПОРАТИВНУЮ СИСТЕМУ

Наукові праці МАУП, 2016, вип. 51(4), с. 127–131

Основной целью системы охраны здоровья и безопасности работающих является формирование в коллективе таких условий и правил соблюдения требований по охране труда, которые, перерастая в разделы корпоративной культуры, создают такие отношения к охране труда и здоровья в коллективе, которые позволят обеспечить безопасные условия и сохранение жизни для всех работающих от высшего руководства до простого работника.

В современных условиях развития новых экономических отношений на Украине возникает реальная возможность внедрить систему охраны труда в корпоративную культуру предприятия. Как известно, к компонентам корпоративной культуры относятся: система лидерства; стили разрешения конфликтов; действующая система коммуникации; положение индивида в организации; особенности гендерных и межнациональных взаимоотношений; принятие символики: лозунги, организационные табу, ритуалы и прочее [6].

Цель корпоративной культуры — обеспечение высокой доходности фирмы за счет максимизации эффективности производственного менеджмента и качественного улучшения деятельности предприятия в целом, которое достигается за счет усовершенствования управления человеческими ресурсами, воспитания у работников отношения к предприятию как к своему дому и развитию способности в деловых и личностных отношениях опираться на установленные нормы поведения, решать любые проблемы без конфликтов. Также выполнение условий безопасности и бестравматического труда повышает производительность труда и, следовательно, также ведет к улучшению экономических показателей предприятия.

Корпоративная культура — совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавшие свою эффективность и разделяемые большинством членов организации [6]. Корпоративная культура является одним из рычагов управления организацией. Она постоянно взаимодействует с остальными элементами системы управления, оказывает влияние на характер их применения, и сама формируется исходя из взаимодействия с тем или иным элементом этой системы [11].

Основными показателями внутреннего корпоративного поведения с точки зрения охраны труда являются [7]:

- преобладание коллективной мотивации в безопасности трудовых процессов;
- укомплектованность кадрами владеющих навыками обеспечения выполнения и контроля за охраной труда, занимающихся постоянной пропагандой безопасных условий труда;
- соблюдение персоналом технологий и вовлечение персонала в обеспечение безопасности труда;
- степень информированности персонала о рисках, связанных с выполнением тех или иных производственных операций;

© И. М. Мушкин, 2016

- положительная динамика итогов аттестации кадров;
- наличие системы мотиваций сотрудников безтравматической работы;
- постоянная пропаганда и агитация здоровых и безопасных условий работы.

Приобретает актуальность формирование корпоративной культуры, культуры, которая является обязательным условием повышения эффективности, а также конкурентоспособности организаций и предприятий. Исследования в области корпоративной культуры не прекращаются в различных направлениях как в научной, так и практической сфере. Корпоративная культура как элемент инновационной культуры оказывается основой в процессе создания престижного имиджа предприятия [6].

Руководители предприятий уже давно обратили пристальное внимание на состояние корпоративной культуры и создают свой, присущий только их предприятиям корпоративный стиль. Бытует выражение, что у фирмы можно все скопировать, кроме корпоративной культуры. У каждой фирмы корпоративная культура своя, особенная. Как отмечают исследователи корпоративной культуры, успех фирмы может в большей степени зависеть от силы корпоративной культуры, чем от других факторов организации. Складывающаяся в течение многих лет корпоративная культура является одним из наиболее стабильных цементирующих элементов организации [6].

Одним из основополагающих компонентов корпоративной культуры должна стать и охрана труда работников не только в части выполнения правил безопасного труда, но и в части производственной санитарии и гигиены труда. Основные положения и требования по охране труда должны быть обязательно прописаны в разделах коллективного договора [5].

Согласно ст. 20 Закона Украины "Об охране труда" в коллективном договоре предусматриваются социальные гарантии работникам в сфере охраны труда, причем на уровне не ниже предусмотренного законодательством [3].

Обязательства работодателя включают своевременное обеспечение работников спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты, проведения обучения по вопросам охраны труда и обязательного медицинского осмотра, обеспечение работников лечебно-профилактическим питанием, молоком, газированной соленой водой, обезвреживающими и моющими средствами, предоставления других льгот. Обязательной является пропаганда и профилактика здоровых и безопасных условий работы. Наглядную агитацию в наше время можно заказать в специализированных компаниях, а это буклеты, плакаты, брошюры, листовки, которые пропагандируют, знакомят и обучают работающих:

- безопасным методам работы;
- средствами защиты при различных опасных факторах на производстве;
- профилактике возникновения у сотрудников профессиональных заболеваний;
- профилактике несчастных случаев на производстве;
- с методами первой медицинской помо-
- пропаганде техники безопасности.

Коллективный договор может содержать обязательства, направленные на установление дополнительных льгот в организации охраны труда для отдельных категорий работников, создание надлежащих условий труда инвалидов, несовершеннолетних работников, улучшение условий труда женщин, их бытового и медицинского обслуживания на производстве, высвобождения женщин с тяжелых, вредных работ и ночных смен.

Стороны коллективного договора могут предусмотреть и другие льготы и гарантии в сфере охраны труда. Например, гарантии, предоставляемые для лиц, которые принимают непосредственное участие в управлении охраной труда, уполномоченным наемными работниками лицам по вопросам охраны труда, членов комиссии по вопросам охраны труда предприятия.

В коллективном договоре стороны устанавливают гарантии и льготы в сфере охраны труда на уровне, не ниже предусмотренного законодательством, хотя могут предусмотреть и высшие или дополнительные гарантии.

Современные руководители рассматривают охрану труда в своей организации как мощный инструмент, который позволяет:

- ориентировать всех работников на снижение рисков в области охраны труда;
- мобилизовать инициативу сотрудников в части приверженности их идее безопасного ведения работ.

С точки зрения охраны труда и безопасности рабочей среды для здоровья сотрудников и работников включают специальные предложения в корпоративные кодексы и правила. При этом исходят из постулата, что травматизм — это результат плохой организации техники безопасности или отсутствия надлежащей квалификации сотрудников. И в том, и в другом случае он является следствием действий, которые совершают люди, а не "вещи", поэтому имеет смысл в первую очередь осуществлять такие мероприятия по технике безопасности, которые смогут обеспечить правильное поведение сотрудников [9].

При этом нужно брать во внимание, что случай нарушения правил техники безопасности имеет свою причину и может быть предотвращен. В обязанности инженеров по технике безопасности входят непосредственный анализ происшествия и предупреждение недостатков, которые могли бы привести к травмам или ухудшению здоровья работников. Недостатки и проблемы должны устраняться быстро и эффективно. Поэтому нарушение работником требований охраны труда должно рассматриваться как нарушение корпоративных правил, как нарушение условий трудового договора работника с работодателем со всеми вытекающими отсюда последствиями. Многие авторы работ по охране труда утверждают, что ошибки по вине работников, связанные с безопасностью, могут возникнуть в случаях, когда работник не внимателен и не сосредоточен на выполняемой работе, или сознательно стремится к выполнению работы за счет нарушения правил безопасности для ускорения выполнения порученной работы. Согласно законам Украины, при нарушении правил техники безопасности и в зависимости от характера и степени нарушений, работники могут привлекаться к дисциплинарной, материальной, административной, гражданско-правовой и уголовной ответственности, а также к ним могут применяться меры общественного воздействия [8].

При неисполнении или ненадлежащем исполнении работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей работодатель имеет право применить: замечание, выговор, общественное порицание, увольнение.

Руководство предприятия и работники должны проходить обучение по технике безопасности с последующим проведением контроля знаний. Полагаться на то, что и без обучения работник знает и будет соблюдать все правила и требования техники безопасности — недопустимо. Руководство должно отвечать и анализировать состояние техники безопасности на предприятии [8].

Система управления охраной труда более эффективно работает в тех организациях, где руководитель действительно осуществляет выполнение этих норм и правил в части высокой корпоративной культуры в области обеспечения безопасности труда, на собственном примере их выполняет и поддерживает. Руководство коллектива должно постоянно демонстрировать, что выполнение правил и требований должно быть приоритетом. Корпоративная культура выражается в грамотном отношении персонала разных уровней к безопасности производственных процессов на предприятии и обеспечению безопасных условий труда, а также в бережном отношении самого человека к своему здоровью и здоровью окружающих [4].

Корпоративная культура в части охраны труда — сложный системный механизм, на который воздействует целый ряд как внутренних, так и внешних факторов. К внешним факторам необходимо отнести законы, принятые и действующие в Украине. Это положения Конституции Украины, касающиеся здоровья и безопасности, Законы Украины

"Об охране труда", "О пожарной безопасности" и многие другие [1-3]. К внутренним факторам нужно отнести восприятие всем коллективом организации корпоративных правил. При таком позитивном устойчивом подходе к соблюдению правил охраны труда и техники безопасности каждый работник, независимо от должности, будет чувствовать свою причастность и ответственность за выполнение требований по охране труда и следить за их выполнением, что составит базовую ценность корпоративной культуры. Непосредственное участие руководителей и работников в решении вопросов, связанных с охраной труда, должно становится нормой повседневной жизни предприятия и приведет к неуклонному росту безопасности труда. Сотрудники возьмут за правило подсказывать своим сослуживцам, как правильно и безопасно производить те или иные действия. Руководство и работники будут высоко ценить таких работников и мотивировать их усилия. Необходимо обсудить в коллективе, с участием руководства, улучшение норм и правил проведения работ с внесением дополнений и исправлений в корпоративные правила предприятия. Корпоративная культура выражается в грамотном отношении персонала разных уровней к безопасности производственных процессов на предприятии и обеспечению безопасных условий труда, а также в бережном отношении самого человека к своему здоровью и здоровью окружающих. Как показывает опыт, на предприятии снижение аварийности, сокращение травматизма коррелируется с уменьшением числа прогулов и ростом производительности труда. Корпоративная культура в части охраны труда, помимо традиционных правил корпоративной культуры, позволит внедрить новые преобразования и усовершенствования в технологии и инновации. Конечно, это достигается кропотливой работой с коллективом и может занять некоторое время.

Одним из обязательных условий корпоративных правил является соблюдение выбранных корпорацией символики и определенных традиций. Одним из символов служат цветовые гаммы, выбранные корпорацией.

Они присутствуют в элементах рекламы, в упаковке, в окрасе стен помещений офисов. Также спецодежда работников выдержана в корпоративных цветах. Эффективно создавая в организации корпоративную культуру, когда использование спецодежды считается обычным и престижным, отношение к безопасному труду и соблюдению всех норм безопасности становится обычным и традиционным для предприятия.

Таким образом, целью эффективной системы управления техникой безопасности должно стать формирование такой корпоративной культуры, которая будет обеспечивать и поощрять бестравматические и безопасные условия труда людей, а также:

- 1) обеспечит привлекательность организации для инвесторов за счет эффективной системы управления безопасностью, соответствующей мировым стандартам;
- 2) снизит внеплановые экономические потери организации, возникающие в результате аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- 3) повысит уровень социального партнерства и создание здорового социального климата в организации и в ее подразделениях, обеспечит вовлечение всего персонала в работу системы управления безопасностью, пропаганду и профилактику здоровых и безопасных условий работы.



## Литература

- 1. Конституція України від 28 червня 1996 р.  $№ 254 \kappa/96$ -ВР // ВВР України. 1996. № 30. Ст. 141.
- 2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р.  $N^{\circ}$  322-VIII // ВВР України. 2004.  $N^{\circ}$  6. Ст. 38.
- 3. Закон України "Про охорону праці" від 14.10.1992 р. №2694-ХІІ // ВВР України. 1992. № 49. Ст. 668 (зі змінами та допов. станом на 16.10.2012 р.).
- 4. Бабосов Е. М. Социология управления / Е. М. Бабосов. Минск: ТетраСистемс, 2002. 288 с.
- 5. Геврик Є. Охорона праці: навч. посіб. / Є. О. Геврик. Київ: Ельга: Ніка-Центр, 2003. 234 с.

- 6. Кремнева Н. Ю. Формирование корпоративной культуры: инновации и стереотипы / Н. Ю. Кремнева // СОЦИС. 2007. № 7. С. 52–59.
- 7. Крылов А. Н. Корпоративная идентичность для менеджеров и маркетологов / А. Н. Крылов. Москва: Изд-во ИКАР, 2004. 226 с.
- 8. Охорона праці в Україні: нормативні документи / упоряд. О. М. Роїна; за ред. О. А. Кривенко. [2-ге вид., випр. і допов.]. Київ: КНТ, 2006. 418 с.
- 9. Пістун І. Охорона праці: практикум / І. Пістун, Ю. Кіт, А. Березовецький. Суми: Унів. кн., 2000. 205 с.
- 10. Соломанидина Т. О. Организационная культура компании: учеб. пособие / Т. О. Соломанидина. Москва: ООО "Журнал "Управление персоналом", 2003. 456 с.
- 11. Трудове право України: академічний курс: підручник / А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін.; за ред. Н. М. Хуторян. — Київ: А.С.К., 2004. — 607 с.

Целью эффективной системы управления техникой безопасности должно стать формирование такой корпоративной культуры, которая будет обеспечивать и поощрять бестравматические и безопасные условия труда людей. Отмечено необходимым интегрировать систему управления безопасностью в корпоративную культуру предприятия в соответствии с современными требованиями в области охраны труда и промышленной безопасности, с учетом требований и указаний украинских стандартов, гармонизированных с международными стандартами в этой области (OHSAS 18001:1999, ILO OSH:2001 и др.), осуществить интеграцию системы управления промышленной безопасностью и охраной труда в существующую систему управления организацией, что является задачей, весьма актуальной для многих фирм и предприятий Украины.

Метою ефективної системи управління технікою безпеки має стати формування такої корпоративної культури, яка буде забезпечувати і заохочувати безтравматичні і безпечні умови праці людей. Відзначено як необхідне інтегрувати систему управління безпекою в корпоративну культуру підприємства відповідно до сучасних вимог у галузі охорони праці і промислової безпеки, з урахуванням вимог і вказівок українських стандартів, гармонізованих з міжнародними стандартами в цій галузі (OHSAS 18001: 1999, ILO OSH: 2001 і ін.), здійснити інтеграцію системи управління промисловою безпекою та охороною праці в існуючу систему управління організацією, що є завданням вельми актуальним для багатьох фірм і підприємств України.

The aim of effective system of security technology should be the formation of such a corporate culture that will ensure and encourage not traumatic and safe working conditions of people. It is noted as necessary to integrate security management in the corporate culture of the company in accordance with modern requirements in the field of occupational health and safety, taking into account the require-ments and guidelines Ukrainian standards harmonized with intertional standards in this area (OHSAS 18001: 1999, ILO OSH: 2001 and et al.), the integration of industrial safety management system and occupational safety and health in the existing management of the organization that is very urgent for many firms and enterprises in Ukraine.

Надійшла 15 вересня 2016 р.