

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК КЛЮЧ ДО БЕЗПЕКИ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

*Кривда І.В., студентка (гр. УК-31, ФММ НТУУ «КПІ ім. Ігоря Сікорського»);
Полукаров О.І., доц., к.т.н. (каф. ОПЦБ НТУУ «КПІ ім. Ігоря Сікорського»)*

На сучасному етапі організаційна структура і корпоративна культура мають суттєвий вплив на те, як впроваджуються організаційні програми, у тому числі і програми по охороні праці.

У сучасному світі менеджери розуміють, що для того, щоб фірма залишалася конкурентоспроможною на ринку, вони мають думати нестандартно і відходити від старого ієрархічного стилю управління, який спрямований на підтримку статус-кво та орієнтацію виключно на продукцію і прибуток. Нове нестандартне мислення включає в себе і зміну відношення і ставлення до безпеки на організації. Сучасні менеджери приходять до розуміння, що ефективна програма безпеки забезпечує конкурентну перевагу компанії.

Старий стиль управління розглядав працівників і їх безпеку як вимушену необхідність і сприймав травми та інциденти як частину виробничу процесу. Новий стиль менеджменту розглядає працівників як цінний ресурс. Менеджери, які дотримуються цього стилю розуміють, що повинні застосувати інструменти, які будуть пропагувати працівникам важливість безпеки на підприємстві. Вони мають усвідомлення того, що те, які корпоративні цінності вони визначають і як вони їх передають є основним фактором для усвідомлення працівниками першочерговості безпеки на організації.

Менеджери організації мають прямий вплив на забезпечення безпеки на робочому місці. Вони забезпечують дотримання вимог, зазначених в програмах по охороні праці. Ключовими елементами для цього є управління безпекою як іншими організаційними елементами, інтеграція системи безпеки і охорони здоров'я в загальну систему організації, відповідальність за забезпечення безпечного робочого середовища.

В ході досліджень вчені з'ясували зв'язок між корпоративною культурою і показниками безпеки на організації [1]. Так, дослідження Еріксона «Ефект корпоративної культури на травматизм і показник захворюваності в організації» показало, що елементам, які допомагають визначити високу безпеку на підприємстві є активне залучення менеджменту до забезпечення безпеки, відкрита комунікація, заохочення ініціативності працівників і врахування їх точки зору, а також двостороннє обговорення проблем між менеджерами і працівниками.

Дуже важливим є розумінням того, що корпоративна культура формує базу для всього, що цінується в компанії, включаючи і безпеки. Коли професіонали з забезпечення безпеки на підприємстві розуміють філософію і

культуру фірми, вони можуть сказати що саме і яким чином стоїть на шляху до безпеки на підприємстві.

На приклад, професіонали з забезпечення безпеки можуть відвідувати семінари і конференції, щоб дізнатися як зробити робочі місця менш небезпечними. Проте, мати знання і вміти їх застосовувати – це кардинально різні речі. Після відвідання таких заходів вони зможуть запровадити зміни до системи лише за умови підтримки з боку менеджменту та належної корпоративної культури.

Можна виділити ряд організаційних факторів, які впливають на показники безпеки:

1) Організаційна структура. Деякі елементи цієї структури мають прямий вплив на забезпечення безпеки – кількість і тип правил і регуляцій, суб'єкти прийняття рішень, дизайн обладнання. На приклад, на підприємствах, де менеджери заохочують працівників брати участь в прийнятті рішень, показники безпеки значно вищі [2]. В такому разі підлеглі можуть впливати на своє робоче середовище і контролюють спосіб виконання завдань і обов'язків.

Є ряд переваг активного залучення працівників в роботі підприємства. На приклад, проблеми можуть бути вирішені набагато швидше, працівники не відчують відчуження від завдання.

2) Організаційне значення безпеки. Воно проявляється в тому, наскільки органічно безпека вписується з загальне бізнес середовище. Протиставлення безпеки проти інших організаційних проблем є одним з індикаторів її важливості для вищого керівництва.

3) Відповідальність за дотримання безпеки (включає штрафи та нагляд за дотримання правил). Коли кожен несе відповідальність за безпеку на робочому місці, то кількість нещасних випадків суттєво знижується.

4) Комунікації. Відверта, відкрита комунікація характеризує будь-яку успішну компанію. Інформація про небезпечні випадки та причини їх виникнення допомагає попередити їх в майбутньому.

5) Поведінка менеджерів. Менеджери, які активно підтримують безпеку роблять набагато більше, ніж просто запроваджують систему правил і регуляцій на робочому місці. Вони також ставляться до працівників, як до цінного ресурсу і поважають їх як індивідумів. Тому важливим є не покарання працівників за отримані травми, а намагання зрозуміти фактори, які могли викликати небезпечну ситуацію. Такими факторами можуть бути недостатнє тренування, неналежне робоче середовище, втомленість, комплексність завдання, тощо.

6) Активне залучення працівників. Коли працівники усвідомлюють свою високу цінність в компанії, вони намагаються оптимізувати прийняття рішень, висунути пропозиції та покращити робоче середовище.

7) Поведінка працівників. Висока кількість звільнень і пасивне ставлення до роботи асоціюються зі зниженням безпеки праці.

На відміну від інших операцій компанії, дотримання безпеки є частиною майже кожної програми та кожного департаменту підприємства. Успіх цього

процесу напряду залежить від корпоративної культури. Тому, доцільно використовувати інтегрований системний підхід, який включає покращення усіх організаційних факторів. Ці фактори стимулюватимуть розвиток корпоративної культури, підвищать ефективність програм охорони праці і дотримання правил безпеки. Це змінить на краще не лише показники безпеки, а і продуктивність працівників і задоволення від роботи.

Усе вище викладене дає підстави рекомендувати передовим компаніям і підприємствам, особливо зайнятим у сфері матеріального виробництва, змінить корпоративну культуру старого зразка на нову. Тобто зробити забезпечення безпеки працівників невід'ємною частиною операційного процесу, а не просто ізольованою функцією. При цьому, менеджери повинні усвідомлювати, що забезпечуючи належні умови праці і піклування про підлеглих вони таким чином разом з вирішенням важливого соціального завдання підвищують конкурентоспроможність підприємства, знижують потенційні втрати і ризики підвищують ефективність його діяльності в цілому.

Література

1. Erickson, J.A. (1999). "The Relationship Between Corporate Culture and Safety Culture." In G. Swartz (Ed.), *Safety Culture and Effective Safety Management*, (pp. 73-106). Chicago: National Safety Council.
2. Most, I.G. (March 1999). "The Quality of the Workplace Organization and Its Relationship to Employee Health." *Abstracts of Work Stress & Health '99: Organization of Work in a Global Economy*, American Psychological Association/National Institute for Occupational Safety and Health Joint Conference, (p. 179). Baltimore.