

SECTION 8. INNOVATIVE TECHNOLOGIES

8.1 Ресурсне забезпечення безпеки праці на сучасних підприємствах

Пошук нових підходів до управління безпекою праці та її реформування обумовлений змінами в економіці та соціальній сфері. Державна політика в галузі умов та охорони праці ще не повною мірою забезпечує системний, комплексний підхід до всього спектру розв'язуваних завдань у цій галузі та впровадження інноваційних елементів економічної ефективності управління. У той же час використання принципу системності в управлінні безпекою на підприємствах передбачає всебічний аналіз функціонування системи управління охороною праці, розгляд можливих альтернатив прийнятих рішень, координацію зусиль на пріоритетних напрямках, оцінку можливих запобіжних дій у кожному елементі та компоненті системи. Огляд численних досліджень з розвитку підприємств показує, що в даний час ролі людського фактора надається велике значення на всіх рівнях виробничого процесу, незалежно від сфери діяльності та галузі. Сформовано наукові школи та напрямки з поглибленого дослідження ролі людського фактора, розробляються та вдосконалюються методики культури безпеки на підприємстві, впроваджуються програми щодо зміни поведінки.

Сучасні умови характеризуються високою динамікою змін, організації постійно впроваджують дедалі нові форми управління з підвищення конкурентоспроможності підприємств, зокрема в галузі управління безпекою. Насамперед, значно зріс не тільки інтерес до місця людини у трудовій діяльності, а й у великому різноманітті форм прояви її соціальної та психологічної активності, у якій людина одночасно реалізує себе як суб'єкт управління, так і об'єкт під управлінням. Праця окремого індивіда також стає джерелом реалізації власних ідей, самосвідомості та професійної поведінки в особистих та колективних питаннях безпеки. На сучасному етапі розвитку людства у сфері безпеки прагнення розуміння рухається від феномена людської помилки до проблеми удосконалення систем управління безпекою. Роль людини

розвивається та становиться більш інтегрованою в системі управління виробництвом. А корінням ця проблема йде в область взаємодій між людьми за допомогою культури соціуму, в якому вони живуть і працюють, до універсального процесу регуляції поведінки і діяльності людини.

Технологічний прогрес та інтенсивний вплив конкуренції стрімко змінюють умови праці, планування та організацію трудового процесу. Першорядне значення належить законодавству, але саме собою воно недостатньо у тому, щоб керувати цими змінами і попереджати нові виробничі небезпеки та ризики. Підприємства також повинні постійно реагувати на зміни, що відбуваються у сфері безпеки праці, та розробляти ефективні засоби у вигляді динамічних стратегій управління. Позитивний вплив впровадження систем охорони здоров'я та професійної безпеки персоналу на рівні підприємства як на зниження небезпек та ризиків, так і на продуктивність, нині визнається урядами, роботодавцями та працівниками усього світу. Багато підприємств виявляють зацікавленість у ефективності та демонстрації можливостей управління охороною праці та професійною безпекою працівників [116].

Аналізуючи правову основу ЄС у питаннях гігієни та охорони праці, можна стверджувати, що вона вимагає насамперед охоплювати аналізом та оцінкою максимальну кількість ризиків на робочих місцях з наявністю мінімальної кількості законодавчих та нормативних актів. Однією з серйозних проблем у системах управління охороною праці промислових підприємств України є те, що вона здебільшого побудована на засадах коригувальних дій, тобто, реагування на вже небезпечні випадки, а чи не на принципах «попереджувальних дій», тобто, їх профілактики, що не дозволяє визначити найважливіші та першорядні профілактичні роботи з охорони праці та спрямовувати на них у першочерговому порядку матеріальні та фінансові ресурси. В результаті це призводить до розробки великої кількості заходів та нераціонального розподілу та витрачання тимчасових, матеріальних та фінансових ресурсів, що виділяються на охорону праці. В результаті продовжують виникати нещасні випадки та небезпечні ситуації, що призводять до людських, матеріальних та фінансових втрат [116].

Таким чином, в даному ракурсі ми актуалізуємо питання удосконалення менеджменту підприємств з точки зору безпеки та охорони праці. Стаття присвячена питанням раціонального використання людського ресурсу в питанні безпеки, сформованості та підвищенню культури безпеки, синергійному поєднанню людського ресурсу та організаційної (корпоративної) системи культури безпеки праці на підприємстві. Культура безпеки праці є досить новою концепцією. Це поняття пов'язане з поняттям «культура охорони праці», яке, своєю чергою, безпосередньо з ставленням до охорони праці з боку керівництва та самих працівників. Чи покращує систему охорони праці культура безпеки, чи вона є важливою частиною системи управління охороною праці та чи впливає вона на розвиток підприємства? Цим питанням і присвячено цю статтю.

Під ресурсним забезпеченням ми розуміємо забезпечення безпеки працівниками, які безпосередньо працюють на робочих місцях, і співробітниками органів управління безпекою. І насамперед сучасним та перспективним напрямком підвищення безпеки виробничої діяльності та охорони праці на підприємстві є формування культури безпеки праці, де головним діючим чинником виступає саме людина-працівник.

Загалом до ресурсного забезпечення в системі охорони праці відносять наступні напрямки:

Навчання безпеки працюючих.

Обов'язки роботодавця щодо забезпечення навчання працівників. Одним із найважливіших елементів попередження виробничого травматизму та професійної захворюваності є безперервне багаторівневе цілеспрямоване підвищення рівня професійних знань та компетентності персоналу з охорони праці.

Організація навчання з охорони праці та перевірки знань вимог охорони праці керівників та спеціалістів. Керівники та спеціалісти проходять спеціальне навчання з охорони праці в обсязі посадових обов'язків. Відповідальність за організацію своєчасного та якісного навчання та перевірку знань з охорони праці покладено на роботодавців.

Проведення перевірки знань з охорони праці керівників та спеціалістів. Організація комісій. Перевірка знань з охорони праці повинна проводитися з урахуванням посадових обов'язків та характеру виробничої діяльності керівника, спеціаліста, інженерно-технічного працівника та ін., а також за нормативними документами з охорони праці, забезпечення та дотримання вимог яких входить до їх службових обов'язків.

Оформлення результатів перевірки знань з охорони праці керівників та спеціалістів.

Позачергова перевірка знань з охорони праці керівників та спеціалістів. Позачергова перевірка знань з охорони праці проводиться незалежно від строку проведення попередньої перевірки.

Навчання безпеки праці при підготовці робітників, перепідготовці та навчанні другорядним професіям.

Спеціальне навчання та перевірка знань робітників. В окремих галузях, пов'язаних із роботами, до яких висуваються додаткові (підвищені) вимоги безпеки праці, проходять додаткове спеціальне навчання безпеки праці з урахуванням цих вимог.

Проведення інструктажів з охорони праці.

Підготовка спеціалістів органів управління промисловою безпекою. Підготовка спеціалістів органів управління безпекою (заступників головного інженера з охорони праці та промислової безпеки, начальника служби охорони праці, інженерів з охорони праці) на підприємствах [117].

Однак існує ще друга сторона цього питання - висококваліфіковані фахівці з охорони праці. Від ефективності роботи фахівця з охорони праці в значній мірі залежить досягнення рівня охорони праці на виробництві, що відповідає мінімальним вимогам до забезпечення безпечних та нешкідливих умов праці працівників, які встановлені законодавчими та іншими нормативно-правовими актами з охорони праці. Тому сучасний фахівець з охорони праці повинен володіти вичерпними знаннями та навичками з питань організації і управління

процесами, забезпечення охорони і безпеки праці, а також створення умов їх підтримки й динамічного розвитку.

Сучасний фахівець з охорони праці та промислової безпеки - фахівець з вищою освітою, що володіє інженерними та управлінськими компетенціями, здатний організовувати і оптимізувати безпеку трудових процесів у виробничій діяльності.

Найважливіший напрям оптимізації охорони праці на підприємстві - висококваліфіковані фахівці з охорони праці, які мають успішно працювати в умовах ринкових відносин, постійних інновацій, безперервного вдосконалювання та ускладнення професійної діяльності з додаванням управлінських функцій. Засвоєння сучасних тенденцій управління охороною праці фахівцями і керівниками сприяє формуванню свідомості охорони праці, без якої неможливо провести державну політику із забезпеченням ефективної промислової безпеки.

Професійна компетенція і професійна відповідність майбутніх фахівців належать до ключових складових і передумов забезпечення безпеки праці та зниження виробничого травматизму [118].

Технічне бачення майбутнього фахівця з охорони праці та промислової безпеки на сучасному етапі повинне базуватися не лише на глибоких знаннях професійних і фундаментальних природничо-наукових дисциплін, але і на володінні сучасними технологіями менеджменту, компетенціях в області гуманітарній, соціальній і економічній діяльності. Управлінська і організаторська діяльність сучасного фахівця в області охорони праці і промислової безпеки невід'ємна від його інженерно-технічних обов'язків. Управління сучасним високотехнологічним наукомістким виробництвом, його економікою і розвитком, забезпечення його конкурентоспроможності і безпеки виробництва вимагає синергетичного складання інженерних і управлінських компетенцій у фахівцеві нового типу [118].

Поняття «культура безпеки» вперше з'явилося в процесі аналізу причин і наслідків Чорнобильської аварії, здійсненого Міжнародним агентством з атомної

енергії (МАГАТЕ). Було визнано, що саме відсутність культури безпеки стала однією з причин трагедії. Після МАГАТЕ концепцію культури безпеки підтримали Міжнародна організація праці, Міжнародна організація цивільної авіації, Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ), Всесвітня організація трубопровідного транспорту, Міжнародна асоціація з радіаційного захисту та інші авторитетні міжнародні інституції. Так, поступово цей термін почали розповсюджувати на всі сфери людської діяльності та застосовувати як окремої людини, так і до суспільства в цілому [119].

Проте більш широке її розповсюдження зіткнулося з наступними проблемами:

в Україні несформована цілісна державна політика щодо формування та реалізації стратегії впровадження культури безпеки, яка б охоплювала усі сфери діяльності людей, включаючи економічну діяльність, побут, відпочинок;

відсутність де-факто надвідомчого координаційного і методологічного центру, що сприяв би впровадженню загально організаційних підходів до покращення ситуації з безпекою;

на рівні центральних та місцевих органів виконавчої влади недостатню увагу приділяють питанням впровадження у практику основних засад культури безпеки як ефективного інструмента створення і безперервного підтримання безпечних умов праці і життя громадян;

діючі нормативні і методичні документи з упровадження основних засад культури безпеки у практику на підприємствах, організаціях та установах, що використовують техногенно-небезпечні технології є недосконалими, контроль за їх дотриманням є недостатнім;

недостатні дії органів виконавчої влади у розробці та реалізації державної політики у сфері охорони життя людей на виробництві та профілактики побутового травматизму;

недостатня увага питанням культури безпеки приділяється у сфері виховання, освіти та просвіти [120].

Таким чином, з огляду на критичний стан в Україні у сфері формування культури безпеки праці з одного боку, та недосконалість організаційно-управлінської системи з іншого, та враховуючи сучасні гуманістичні підходи до професійної діяльності вважається за необхідне удосконалення досліджень у цій сфері.

Культура безпеки - система норм та вимог, дотримання яких гарантує якість професійної діяльності. Рівень безпеки на підприємстві, його процесів та видів діяльності, пов'язаних з безпекою, може бути домінуючим показником сформованості культури безпеки.

Серед досліджень сучасних науковців виокремлюються питання: чи культура безпеки праці є новою концепцією, яка включає старі поняття та новий вектор розвитку, чи до її змісту включені й нові поняття, здатні покращити розуміння того, наскільки добре відбувається процес формування культури безпеки праці в організації. Також часто виникає під час дослідження культури безпеки праці інше питання – це її взаємозв'язок із культурою безпеки загалом та ефективністю її функціонування. Чи може культура безпеки праці бути тим фактором, який забезпечить більш ефективну роботу щодо профілактики нещасних випадків та виникнення надзвичайних ситуацій.

Загалом культуру безпеки розглядають як нову концепцію, що включає у собі різні теорії, які поєднують взаємозв'язок корпоративної культури та охорони праці на підприємстві. Вони дають змогу зрозуміти, як сформована корпоративна культура впливає безпеку та охорону праці. Культуру безпеки не можна прирівнювати ні до конкретних структур забезпечення охорони праці, ні до існуючих програм безпеки. Культура безпеки повинна бути поєднанням лідерства та підтримки з боку керівництва, участі у справі менеджерів нижчої ланки та залучення персоналу у дотримання заходів безпеки для збереження життя та здоров'я співробітників. Фактично таку культуру безпеки можна високо оцінити за двома головними параметрами охорони праці: «залучення до охорони праці» та «місія охорони праці».

Культура безпеки є частиною організаційної культури підприємства, оскільки більшість дослідників як загальний компонент організаційної культури вказують поділювані членами організації цінності та норми.

Аналізуючи сучасні дослідження з цього питання, можна виділити наступне.

Сучасна наукова література накопила значну кількість різноманітних підходів до визначення культури безпеки [121-125]. Що важливо, напрацювання в цієї області, тим чи іншим чином, торкаються і культурного середовища підприємства [123, с.10, с.11]. Також існує ціла низка досліджень, які доводять існування синергії між професіоналізмом (професійною культурою) і організаційною культурою, часто спостерігається неготовність працівників до відповідних змін [125], оскільки останні потребують певних додаткових зусиль з боку кожного учасника.

Під культурою безпеки в даній роботі мається на увазі сукупність норм, переконань, цінностей, поглядів і припущень, які є невід'ємною частиною повсякденної діяльності і знаходять своє відображення в діях всіх підрозділів і персоналу щодо безпеки праці.

На сьогоднішній день в обороті сучасного фахівця з охорони праці використовуються такі поняття, як «усвідомлена безпека», «поведінковий аудит», «організаційний клімат», «культура спілкування», «культура охорони праці» та «культура безпеки праці». При цьому під «культурою охорони праці» розуміється високий рівень розвитку системи збереження життя та здоров'я працівників у процесі праці [128].

Поняття «культура безпеки» є набором правил та особливостей діяльності, організації і поведінки персоналу, який встановлює вищим пріоритетом особисту відповідальність і увагу проблемам безпеки. Безпечне мислення стає культурою, коли група, або спільнота в цілому діє так, що загроза її безпеці стає соціально неприпустимим явищем [129].

Під культурою безпеки праці з одного боку розуміються цінності, уявлення та принципи, які є основою в управлінні системою безпеки праці, а з іншого -

система впровадження та поведінкових реакцій щодо реалізації цих принципів. Ось чому, говорячи про культуру безпеки сьогодні, слід зазначити, перш за все, сьогоднішній світовий тренд у цій галузі – це так звані інструменти лідерства.

Поняття «культура охорони праці» та «культура безпеки виробництва» практично тотожні та мають бути комбінацією: лідерства, участі керівників усіх рівнів та залучення працівників у дотримання заходів безпеки [128].

Таким чином, культура безпеки праці – це дві основні складові: місія (концепція, політика) охорони праці та процес залучення до охорони праці. При цьому місію пропонує, розробляє та затверджує керівник підприємства, а ось процес залучення працівників – це складний механізм, що вимагає постійної уваги та коригування. Наприклад, навіть один і той же інструмент на різних людей може різний вплив, який залежить від рівня розвитку людини, соціуму, виховання в сім'ї та безлічі інших факторів

Оцінюючи сформованість культури безпеки праці, необхідно виділити її основні елементи.

Сучасні науковці виділяють такі складові культури безпеки [122-124;128]:

культура управління (сильний менеджмент формує систему цінностей і створює позитивний колективний досвід на підприємстві: будь-яка загроза виявляється та контролюється, а продуманий менеджмент забезпечує ресурси для її запобігання на робочому місці);

культура обізнаності (збирання та обробка інформації, яка використовується для запобігання аваріям);

культура передачі повідомлень (готовність працівників повідомляти про свої помилки та потенційно небезпечні ситуації);

ставлення до покарань (заохочення інформування про будь-які збої, погрози, помилки колег та своїх власних);

культура навчання (оцінка ефективності та вдосконалення програм навчання).

У роботах інших авторів [123, с .10, с .11] визначено такі ключові елементи культури безпеки:

інформаційна культура (збір та аналіз інформації щодо контрольних показників охорони праці);

культура, в якій не бояться повідомляти про події;

культура викладання уроків (вміння робити висновки з допущених помилок та виправляти умови, що загрожують безпеці праці);

гнучка культура (вміння підлаштовуватися під зміни довкілля);

справедлива культура (здатність бачити кордон між допустимою та неприпустимою поведінкою, при неприпустимій поведінці застосовуються справедливі та обґрунтовані заходи).

Європейські фахівці виділяють наступні складові культури безпеки [130,131]:

лідерство;

двостороння комунікація;

участь (залучення) співробітників;

вивчення та аналіз попереднього досвіду;

відношення до провини.

Наведені вище елементи культури безпеки праці перебувають у тісному взаємозв'язку і впливають друг на друга.

Також важливо приділити увагу основним інструментам культури безпеки праці:

виховання безпечної поведінки працівника, тобто працівник повинен зрозуміти, що ніхто не охороняє краще за його здоров'я, ніж він сам. А для цього у нього має бути розвинена природна безпечна поведінка. Все, що він робить, він повинен робити максимально безпечно;

створення роботодавцем безпечних умов праці для своїх співробітників виходячи з нормативних вимог та свого внутрішнього розуміння (захист від будь-яких зовнішніх факторів, наявність засобів індивідуального захисту, наявність підготовлених місць релаксації, санітарно-побутових приміщень, місць відпочинку тощо);

відповідальне лідерство керівника.

Потрібно розглянути ці інструменти докладніше.

Найпростіша з цих трьох груп інструментів культури безпеки праці - створення безпечних умов праці. Це прості фізичні зміни: захист від шуму (екранування), захисту від пилу (фільтри). Безумовно, ці заходи вимагають тимчасового і фінансового ресурсу, але це завдання можна здійснити і відчувати.

А ось виховання природної безпечної поведінки – завдання набагато складніше. У разі є безліч чинників: рівень освіти, виховання; думки, свідомість; рівень розвитку та підготовленості працівника як фахівця. При цьому слід зазначити, що рівень розвитку та ступінь сприйняття ризику роботи людей дуже різний, і це не повинно бути підставою для того, щоб не брати людину на роботу. Існує безліч професій, де люди ризикують через свою професійну діяльність, і при цьому є вкрай відповідальними при прийнятті рішень, тому що вміють аналізувати ризик, оскільки ризик є частиною їхньої професії. Керівники багатьох компаній глибоко переконані в тому, що подій та травматизму можна уникнути, якщо забезпечити участь кожного співробітника у запобіганні негативним подіям. Це неможливо без повного контролю всіх процесів як у власній зоні відповідальності, і навколо. При цьому працівник повинен мати особисту відповідальність за забезпечення спільної безпеки як на робочому місці, так і поза роботою.

Організація і управління безпекою діяльності в системі «людина-виробниче середовище» спрямовані на практичну реалізацію комплексу різноманітних заходів з утворення і дотримання безпечних умов праці, і є за своєю сутністю однією з підсистем управління такою великою і складною соціально-технічною системою як підприємство. Управління безпекою діяльності являє собою комплексне завдання, і його успішне вирішення потребує від фахівця глибоких міждисциплінарних знань, а отже і міждисциплінарних форм організації навчально-виховного процесу його професійної підготовки. Ефективність розв'язання означеної проблеми залежить від наявності своєрідної системи підтримки прийняття рішень, якій властиві основні взаємозв'язані функції діяльності фахівця [132].

У багатьох великих компаніях існує два основних інструменти культури безпеки праці з виховання співробітників та формування культури охорони праці:

первинна оцінка ступеня прийнятності ризику. Це механічний інструмент початкового зрізу характеру людини або її потенційних можливостей, здібностей;

навчання, без якого буде складно виховати безпечну поведінку, якщо до працівника не доведено навіть елементарних правил, яких він повинен дотримуватися. Ефект навчання залежить від бажання учня та від правильності викладання предмета (вирішення практичних кейсів, застосування інноваційних підходів у навчанні; застосування різних тренажерів).

Практичне, самостійне відпрацювання - саме той замкнутий ланцюжок в освіті, який є максимально ефективним. Також загальновідомий принцип навчання – 70/20/10, згідно з яким при підготовці хорошого фахівця необхідно витратити 10% часу на його теоретичну підготовку, 20% – на навчання з наставником, а 70% – на виконання власних творчих завдань, бажано на робочому місці. А це означає, що професійним та висококласним фахівцем він стане лише тоді, коли буде самостійно, застосовуючи навички, здобуті під час навчання та на практиці, здійснювати свою професійну діяльність [127].

В даний час численна кількість великих підприємств та компаній застосовують організаційні (корпоративні) програми навчання, що дозволяють, наприклад, виявляти та оцінювати ризики, правильно реагувати на позаштатні ситуації, оцінювати безпеку виконання робіт на висоті або кранами, тобто - широкий спектр інструментів залежно від того, на якій ділянці підприємства співробітник працює. Це не є обов'язковим з погляду державних вимог щодо охорони праці, але з погляду багатьох компаній – це необхідне навчання.

Також існує додаткове корпоративне навчання суміжним технологічним операціям, яке, розвиваючи навички співробітника, допомагає стати йому полівалентним, тобто, коли працівники можуть замінювати один одного без втрати кваліфікації. Це важливий ресурс для керівників. Якщо ж співробітник

має бажання розвиватися далі, то в багатьох навчальних закладах є освітні курси, пов'язані з комунікаціями, з поведінковими компетенціями. Таким чином, навчання та підтримання необхідного рівня компетенцій у комплекті зі створенням умов праці - це базис для гарного рівня охорони праці та безпеки виробництва.

Третій «інструмент» культури безпеки праці – лідерство керівника. Особистий приклад керівника є одним із ключів до формування культури безпеки, оскільки без демонстрації на особистому прикладі прихильності першої особи декларованим цінностям у сфері пріоритету безпеки жодна програма безпеки не працюватиме, адже працівники просто не повірять у щирість зроблених заяв.

Для реалізації цілей культури безпеки виробництва вищим керівництвом підприємства може бути прийнята Політика, яка демонструє прихильність вищого керівництва до забезпечення безпеки. Вона може встановити вектор розвитку, і в ній можуть бути сформульовані основні вимоги, наприклад: «охорона праці, промислова безпека та охорона навколишнього середовища є абсолютним пріоритетом і невід'ємною частиною процесів на всіх етапах виробничої діяльності».

Багато досліджень показують, що керівництво компанії – приклад для працівників, зразок для копіювання їхньої поведінки та вчинків. Але слід розуміти, що на великому підприємстві із великою кількістю співробітників ця роль (і, відповідно, відповідальність) переходить до керівників інших рівнів управління - директорам підприємств, лінійним керівникам. Відповідно, має бути проведено правильну підготовку безпосередніх керівників.

Їх правильний підхід до організації виробничої та повсякденної діяльності - перший крок до так званого усвідомленого лідерства та серйозної бази для виховання співробітників. Увага до дрібниць у поведінці лідера, наприклад, розмова з працівником під час огляду виробничого майданчика, може кардинально змінити підхід працівника до охорони праці та своєї власної безпеки.

Лідерство у питаннях забезпечення безпеки та охорони праці є одним із ключових показників при оцінці як окремих керівників, так і управлінських команд. Керівництво самотужки не може (і не повинно) розвивати культуру безпеки на підприємстві чи в організації. Культура безпеки пронизує всі управлінські рівні і має виходити не лише від керівників підприємства, а й від пересічних співробітників та підрядників на всіх рівнях комунікації. «Ідеї ведуть до результату, а ідеали – до лідера» [127].

Змагання, визнання досягнень працівників керівництвом підприємства, що оточують, можливість продемонструвати свої досягнення та досягнення свого структурного підрозділу є найпростішими та зрозумілішими методами залучення уваги та забезпечення участі працівників у покращенні виробничого процесу. Більшість передових компаній як заходи щодо залучення працівників до управління та підвищення своєї культури безпеки виробництва вказують на проведення різних фестивалів, оглядів-конкурсів.

Тобто, важливим необхідно вважати оцінку сформованості та підвищення культури безпеки. У цьому ключі - професійна діяльність та компетентність працівника у питаннях безпеки праці, психологічні засади навчання безпеці трудової діяльності. Елементи та моделі культури безпеки. Методи оцінювання. Стратегії впровадження культури безпеки. Перспективним напрямом реалізації соціально-психологічної політики у сфері підвищення культури безпеки праці є формування свідомої культури безпеки праці.

Будь-якою ситуацією чи процесом необхідно керувати. І культура безпеки праці не є винятком. Її керованість досягається за рахунок профілактичних дій, таких як [124-126]:

- програми зі зниження травматизму, створені задля працівників як підприємства, а й підрядних організацій;

- процедура оцінки ризиків під час повсякденних робіт та робіт підвищеної небезпеки;

- індивідуальна та колективна мотивація;

проведення внутрішніх розслідувань подій та потенційно небезпечних ситуацій;

виявлення корінних причин та розробка коригувальних заходів з метою запобігання повторенню подій та мінімізації ризиків;

проведення поведінкових аудитів безпеки (ПАБ);

практика уповноважених з охорони праці;

застосування дрон-сервісу для здійснення виробничого контролю віддалених, важкодоступних ділянок та габаритного обладнання;

практика роботи з вхідного контролю підрядних організацій - проведення виїзних аудитів підрядних організацій до укладення договору,

складання оціночних листів, перевірки знань працівників підрядних організацій;

організація комфортних санітарно-побутових умов - кімнати психологічного розвантаження, кімнати прийому їжі, ЛФК та ін.

Багато великих підприємств для розвитку та впровадження культури безпеки праці розробляють різні Кодекси та Правила в рамках системи управління охороною праці, промислової безпеки та охорони навколишнього середовища. Вони містять у собі:

базові елементи, що включають політику в галузі охорони праці; оцінку небезпек та управління ризиками; порядок розробки, затвердження та впровадження правил, стандартів та інструкцій;

функціональні елементи, такі як визначення порядку проектування, будівництва та реконструкції об'єктів, справності обладнання; транспортна безпека та ін;

організаційні елементи, тісно пов'язані з культурою безпеки праці та процесами їх впровадження: залучення та мотивація співробітників; навчання та розвиток компетенцій; взаємодія із підрядниками; оповіщення про події та алгоритм їх розслідування; організація ефективного обміну; управління змінами; управління документацією;

контрольні елементи, до яких відносять процеси аудиту, аналізу та моніторингу поточної виробничої діяльності та роботи структурних підрозділів.

Ефективна робота всіх елементів забезпечує функціонування та безперервне покращення рівня безпеки всього підприємства і, по суті, дозволяє співробітникам, які працюють у різних структурних підрозділах або філіях, якщо підприємство велике, мати такі ж уявлення про безпеку, які має вище керівництво компанії і так само однозначно розуміти цілі та завдання підприємства в галузі охорони та безпеки праці. Ефективна робота усіх елементів системи управління безпекою праці дозволяє кожному співробітнику вірити в те, що події, нещасні випадки, травми та аварії можна запобігти. Ця віра заснована насамперед на прийнятті кожним співробітником (від керівника до простого виконавця) відповідальності за забезпечення власної та колективної безпеки як на робочому місці, так і поза ним.

Лідери створюють і впливають безпосередньо на культуру безпеки через визначення цілей та постановку завдань, створення умов, навчання та передачу знань та досвіду. Ось чому перший елемент системи управління безпекою праці – «Політика та лідерство».

Ідеали безпеки в процесі розвитку культури безпеки праці як компас постійно вказують на серце (емоції), а не на мозок (логіку). Культура безпеки праці покликана насамперед «наповнити душу» та забезпечити якість трудової діяльності на фізичному, психологічному та емоційному рівнях.

Проблема безпеки професійної діяльності на сьогодні стає однією з центральних у комплексному дослідженні складових безпеки діяльності. Її розв'язання відображає прагнення людини до безпечної праці в динамічних умовах соціуму, до уникнення ризиків та небезпек у соціальних та професійних системах, до розвитку ефективної системи безпеки праці та безперервного удосконалення навичок управління нею [133].

Таким чином, на сьогодні культура безпеки праці дуже тісно пов'язана з таким поняттям, як «комплексна безпека на виробництві», основними складовими якої є:

безпечні умови праці;
природна безпечна поведінка працівників;
відповідальне лідерство керівника.

Процес впровадження культури безпеки має три цілі:
забезпечення здорової, системної роботи співробітників;
забезпечення безперервності виробничих процесів;
організація безперервних інформаційних потоків.

Але для нашого дослідження, дуже важливими є інформація про той людський ресурс, який цей план повинен буде виконувати, про кількість фахівців і їх кваліфікацію, психо-фізіологічні та соціально-психологічні властивості [134].

Формування високої культури безпеки - це насамперед турбота про людей та формування здорового колективу, який упевнений, що керівництво піклується про нього, починаючи з умов проживання та закінчуючи безпечними умовами праці. Безпека має перший пріоритет - пріоритет бізнесу не може бути вищим за пріоритети безпеки.

Індивідуальний підхід роботодавців до ідентифікації властивих саме його підприємству небезпек, а також участь у цьому процесі самих працівників, їх проінформованість про ризики, що існують на їхніх робочих місцях, також є найважливішими інструментами підвищення безпеки роботи підприємств, оскільки краще за самого працівника його робоче місце не знає ніхто.

Таким чином, резюмуючи наше дослідження, ми дійшли до висновку, що основними напрямками підвищення культури безпеки, впроваджені в систему підвищення безпеки праці на підприємстві, можуть бути:

моніторинг культури безпеки, який допоможе виявити сильні та слабкі сторони та закласти основу для розробки ефективної програми підвищення культури безпеки;

орієнтація керівників на лідерство у розвитку культури безпеки (керівники є взірцем для наслідування, слідують єдиним всім правилам, заохочують безпечне поведінка співробітників компанії);

вдосконалення форматів та способів навчання виробничої безпеки.

Сформованість та ефективність культури безпеки передбачає:

визнання важливої ролі ефективних заходів безпеки в успіху діяльності;

вироблення правильного сприйняття співробітниками позитивної практики забезпечення безпеки;

усвідомлення взаємозв'язку безпеки з основними цілями діяльності;

чітке визначення безпеки як однієї з основних цінностей, а не зобов'язання або статті обтяжливих витрат.

Все це - запорука прогресивної позиції підприємства з погляду як культури безпеки праці, так і з позиції успішності та ефективності здійснення виробничої діяльності та збереження найважливішого нематеріального ресурсу - «людського капіталу».