

Понятие культуры безопасности



О культуре безопасности написано немало статей, научных трудов и даже учебников. Все современные стандарты управления охраной труда в один голос призывают повсеместно повышать культуру безопасности.

Консультанты и бизнес-тренеры массово переqualифицируются, чтобы удовлетворять потребности рынка, специалисты по охране труда пытаются внедрить разработанные кем-то системы. Но понимают ли многие из них что такое культура безопасности в реальной жизни, а не в красивых презентациях?

Как показывает практика – далеко не всегда.

Мы можем начать с определения МАГАТЭ, опубликованного в материалах расследования причин чернобыльской аварии еще в 1986 году: «Культура безопасности – это такой набор характеристик и особенностей деятельности организаций и поведения отдельных лиц, который устанавливает, что проблемам безопасности атомной станции, как обладающим высшим приоритетом, уделяется внимание, определяемое их значимостью».

Несмотря на контекст, в первую очередь охватывающий атомную промышленность, это определение актуально и сейчас, но именно оно зачастую приводит к некоторым сложностям в работе над этой самой культурой, одной из которых является то, что эти определения как бы заставляют фокусироваться на проявлениях культуры, то есть именно на особенностях поведения и отношении к вопросам безопасности.

Если исходить из этого понимания, то все проекты повышения культуры безопасности будут ограничиваться контролем собственно поведения, то есть внешних проявлений тех явлений и факторов, что определяют это самое поведение изнутри, на психологическом уровне.

Британское Управление по охране труда, к примеру, предлагает следующее определение: «Культура безопасности – это продукт личных и коллективных ценностей, установок, восприятий, компетенций и моделей поведения, определяющие в целом уровень ответственного отношения к управлению безопасностью и охраной труда, стиль и эффективность такого управления».

Это определение дает нам больше практической пользы – мы начинаем приходить к пониманию того, что работать нужно не только над внешними проявлениями культуры, но и стараться менять «внутренние настройки» и руководителей, и работников.

Чтобы лучше понимать культуру безопасности, как сложный комплекс взаимодействующих факторов, следует исходить из того, что это частный случай организационной культуры вообще и вполне уместно слово культура понимать буквально.

Можно сказать, что культура – *это стиль функционирования коллектива.*

То есть культура – это то, как взаимодействуют люди внутри организации, как они относятся к своим обязанностям, как они общаются, как держат себя, насколько они уважают друг друга, работодателя и результат своей работы. Так как управление является неотъемлемой частью культуры, в это понятие мы вкладываем также и то, как (и даже в каком стиле) работают руководители, как они относятся к работникам, насколько они озабочены вопросами их жизни, здоровья и благополучия.

Если вам кажется, что это очень похоже на культуру общества в целом, то вы совершенно правы – культура организации является частным случаем культуры социума.

Допустим, вы слышите словосочетание «культура индейцев майя» и сразу же вспоминаете о таких вещах, как величественные пирамиды, человеческие жертвоприношения, набеги на соседние племена и тому подобное.

Почему эти люди безропотно подчинялись жрецам и покорно шли на вершины тех самых пирамид на верную смерть? Почему они довольно жестоко истребляли соседние племена? То есть, *почему их культура проявлялась именно так?*

Задав себе этот последний вопрос, но уже в контексте собственного предприятия мы сможем сделать работу над культурой куда более эффективной – мы не будем фокусироваться *только* на проявлениях этой культуры, мы будем понимать, *что нужно менять* на уровне осознанного восприятия, ценностей, привычек и даже традиций внутри коллектива.

Взаимосвязь культуры организации, производства и безопасности вполне очевидна – навряд ли мы можем ожидать соблюдения правил безопасности от работника, который небрежно относится к инструментам, не поддерживает чистоту и порядок, не уважает своих коллег, да в конце концов не ладит с соседями, не уступает место старикам в общественном транспорте или создает помехи другим водителям при вождении автомобиля.

Если говорить о высокой культуре безопасности, то проявлениями ее будет то, что работники с большей вероятностью выполнят работу в соответствии с правилами, подумают о рисках, прежде чем что-то сделать, остановят коллегу, допускающего нарушение, причем сделают это чтобы не допустить травмы, а не просто потому, что так положено.

На индивидуальном уровне внутренние факторы, формирующие культуру работника, зависят от многих внешних аспектов, таких, как стиль управления, достаточность коммуникации, условия труда, наличие понятной и приемлемой для всех общей цели или видения, задаваемого политикой предприятия.

Поэтому в наше понимание культуры безопасности мы вкладываем не только результат или продукт данной культуры (поведение, стили работы, отношения), но и те факторы, что формируют этот результат.

Для лучшего понимания этих процессов и аспектов специалисту необходимо знать не только собственно принципы управления охраной труда (само по себе они редко учитывают человеческую составляющую), но и обладать базовым пониманием таких явлений, как восприятие, установки, мотивированность, а также уметь работать с ними.