

Лидерство в безопасности среди работников



Большинство литературы о лидерстве в безопасности концентрируется на демонстрации лидерства со стороны руководства и традиционно под лидерством понимают набор таких качеств, характеристик и навыков человека, которые делают его харизматичной фигурой, умеющей оказать влияние на большое количество людей, увлечь их какой-то идеей и повести за собой.

Несомненно, это атрибуты перспективного руководителя, который способен мотивировать коллектив и повысить вероятность достижения целей и задач организации, и мы обязательно посвятим этому одну из последующих публикаций.

Другое дело, когда такое понимание лидерства пытаются перенести на коллектив, линейных руководителей и рядовых рабочих, когда декларируется необходимость развивать лидерство на всех уровнях организации.

Если мы будем развивать таких ярких лидеров среди рабочего персонала мы неизбежно придем к тому, что каждый из них будет вести людей к каким-то целям, увлекать их какими-то своими идеями и позитивных изменений в культуре безопасности мы добиться не сможем. Да и вырастить большое количество лидеров в коллективе будет попросту невозможно – помимо навыков и

приобретенных черт такие люди непременно должны обладать врожденными характеристиками, позволяющими им быть лидерами.

Поэтому следует прийти к пониманию так называемого лидерства в безопасности на уровне трудового коллектива. Здесь нужно исходить из поставленных, например проектом трансформации организационной культуры, целей. Мы в первую очередь хотим добиться того, чтобы работники проявляли лидерство в рутинном формате, т.е. каждый день могли так или иначе влиять на своих коллег.

Такое влияние может проявляться в корректно сделанных замечаниях, в том, что работники будут думать о безопасности окружающих, а не только своем благополучии, что они не промолчат, если видят нарушение и не пройдут мимо, если видят небезопасное условие.

Другими словами – лидерство в безопасности на уровне работников, это такой набор практических инструментов, который позволяет им оказывать влияние на поведение своих коллег и даже руководителей исходя из заботы об их жизни и здоровье.

В организациях с высокой культурой безопасности такие инструменты лидерства становятся привычной нормой в поведении и вероятность негативной реакции на замечание будет намного меньше.

Польза такого подхода очевидна – работники перенимают функцию контроля поведения на себя, снижая нагрузку на службу охраны труда и на линейных руководителей, повышается уровень личной ответственности и осознанности поведения, а следовательно, снижается вероятность травм и происшествий.

Какие доступные линейным руководителям и рабочему персоналу инструменты можно отнести к лидерству безопасности?

В первую очередь это, как мы отмечали выше, это готовность заметить и умение правильно сделать замечание в случае нарушения коллегой правил безопасности – это базовый навык поведенческого аудита безопасности. В работах необходимо воспитывать чувство беспокойства друг о друге, способствовать улучшению взаимоотношений и морального духа в коллективе.

Еще одним инструментом влияния на безопасность поведения является использование релевантных примеров, например последствий тех или иных нарушений, результата несчастного случая или нарушений здоровья.

Это особенно полезно, когда у работников притупляется восприятие рисков и они считают, что с ними ничего не случится. Можно вспомнить пример случившегося в компании происшествия, либо рассказать о личном опыте или опыте своих знакомых так, чтобы коллеги более реалистично понимали – это может коснуться и их.

Не менее действенным мотиватором в коллективе является демонстрация личного примера в соблюдении правил безопасности каждым работником. Для этого мы должны постоянно поддерживать их компетентность – вкладывать достаточные ресурсы в их эффективное обучение, убеждаться в правильном понимании и принятии правил безопасности, регулярно напоминать об их важности, хотя не секрет, что зачастую обучение по охране труда становится для работников обузой, да и вообще проводится чисто номинально для заполнения журналов и выдачи «корочек».

Это позволит сформировать в коллективе некоторого рода нетерпимость к нарушениям и на тех, кто допускает отступления от правил и норм, будут смотреть косо.

Вообще, если способствовать более тесному общению и взаимоуважению, культивировать дух товарищества и единства, организация добьется формирования лидерских навыков среди работников, а в таком коллективе высока вероятность, что работники будут думать о последствиях своих действий перед тем, что они могут сделать что-то не так.

В организациях с переходными формами культуры безопасности, безусловно, начинать следует с обучения внутренних лидеров, которые смогут влиять на коллектив изнутри, для этого их необходимо вооружать инструментами, методологиями и знаниями, однако, не следует забывать, что немалая толика успеха зависит от вовлеченности руководства и искреннего желания добиться стойких изменений на уровне ценностей, взглядов и привычек, что потребует значительных усилий и времени.