

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА БЕЗПЕКИ

Лапенко Т.Г.

*к.т.н., доцент, завідувач кафедри безпеки життєдіяльності
Полтавська державна аграрна академія
м. Полтава*

За наших часів усе очевиднішим стає той факт, що діяльність, спрямована на запобігання нещасним випадкам на виробництві та професійним захворюванням, не може обмежуватися рамками законодавчої та нормативно-правової бази, що передбачає проведення організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів. Забезпечення безпеки праці має стати пріоритетною метою та внутрішньою потребою кожної людини. Тільки тоді можна говорити про безпеку життєдіяльності кожного громадянина і країни в цілому.

Сучасні керівники розглядають корпоративну культуру своєї організації як потужний стратегічний інструмент, що дає можливість, по-перше, орієнтувати всі підрозділи та окремих осіб на досягнення загальних цілей, пов'язаних зі зниженням ризиків у сфері охорони праці, по-друге, стимулювати прихильність співробітників до ідеї безпечного ведення робіт і, по-третє, полегшити продуктивну комунікацію між ними.

Корпоративна культура — це комплекс ціннісних орієнтирів, переконань, гласних і негласних угод та норм, що їх поділяють усі члени організації. Це свого роду система загальних припущень і уявлень про те, що та як робиться в фірмі, яка складається у процесі вирішення зовнішніх і внутрішніх проблем. Корпоративна культура допомагає підприємству вижити й перемогти в конкурентній боротьбі, завоювати нові ринки та успішно розвиватися.

Будь-яке суспільство, соціальна група, колектив складаються з окремих індивідуумів, і вчинки кожного в сукупності визначають умови життя соціуму. Комфортність (або некомфортність) цих умов залежить від поведінки людини всередині соціуму та по відношенню до свого оточення.

Певним особистостям притаманна ментальна модель «є Я і є світ», тобто протиставлення себе світу тією чи іншою мірою. Такий світогляд найчастіше є характерним для найманого працівника. Проте в межах якої-небудь соціальної групи (у нашому випадку колективу підприємства чи організації) це даремний шлях. І доти, доки кожний член колективу не усвідомлюватиме цінності свого внеску у процвітання цілого, ми стикатимемося з превалюванням особистих інтересів над інтересами інших людей зокрема та суспільства в цілому.

Можна стверджувати, що внутрішня відповідальність за навколишній світ — достатня умова для того, щоб працююча людина стала співробітником. Інакше кажучи, маючи таку добровільно взятую на себе відповідальність, вона відчуває себе співробітником і відповідним чином поводить. Необхідною умовою успішної роботи має стати шанобливе ставлення до кожного співробітника, що може бути досягнуто лише за умови, якщо в компанії взято за основу людину та людяне

ставлення одне до одного. Йдеться про повагу, яку працівник завойовує не високою посадою, а своїми особистісними якостями.

Безумовно, корпоративна культура є одним із важелів управління персоналом. Вона постійно взаємодіє з іншими елементами комплексної системи управління підприємством (йдеться про систему управління охороною праці, систему управління якістю, систему управління охороною довкілля, управління персоналом, управління фінансами тощо), впливає на характер їх застосування та, зрештою, формується на основі взаємодії з тим чи іншим елементом цієї системи.

Аналіз аспектів безпеки праці з позиції корпоративної культури дає можливість перевести проблему безпеки праці в іншу площину. За даними світової статистики, головною причиною нещасних випадків є, як правило, не техніка, не організація праці, а людський фактор (тобто працююча людина).

Виходячи з вищевикладеного, можна дійти очевидного висновку: якщо ми ставимо перед собою завдання управляти ризиками, то в першу чергу потрібно розвивати корпоративну культуру. Тільки внутрішня культура, корпоративний патріотизм, гордість за причетність до великої та важливої справи виховують зі співробітників відданих борців за інтереси своєї фірми щодо системного підходу до управління охороною праці. У результаті логіка розвитку організації набуває спрямованості на запобігання нещасним випадкам і професійним захворюванням та одночасно на поступальний індивідуально-професійний розвиток і самореалізацію людини на робочому місці.

Список використаних джерел

1. Горностай О.Б., Станіславчук О.В. Цінність культури охорони праці у виробничому процесі. Науковий вісник НЛТУ України: збірник наукових праць. Львів: РВВ НЛТУ України. 2012.