

ФОРМИРОВАНИЕ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ТЕХНОЛОГИИ КОУЧИНГА

FORMATION OF A CULTURE OF OCCUPATIONAL SAFETY USING COACHING TECHNOLOGY

S. Sudarikova

Summary: The article provides a comparative analysis of the concepts and definitions of the concept of "safety culture" in various formulations. The definition of the concept of "occupational safety culture" is proposed, developed by the author on the basis of concepts and statements of other researchers and his own practical experience. The article considers an approach to the formation of a culture of occupational safety using the technology of pedagogical coaching as a tool for improving the level of professional competencies of personnel based on a personality-oriented approach. The author believes that the use of coaching technology in the corporate educational process presents new coaching ideas aimed at the formation and development of personnel competencies in the field of occupational safety and health, as well as the disclosure of the potential of personnel.

Keywords: culture, safety, labor, coaching technology, coaching.

Сударикова Светлана Владимировна,

аспирант, БУ ВО Ханты-Мансийского автономного округа-Югры "Сургутский государственный университет"; г. Сургут
sudarikova.svetlana2017@yandex.ru

Аннотация: В статье проводится сравнительный анализ понятий и определение понятия "культура безопасности" в различных формулировках. Предложено определение понятия "культура охраны труда", разработанное автором на основе концепций и высказываний других исследователей и собственного практического опыта. В статье рассматривается подход к формированию культуры охраны труда с использованием педагогической технологии коучинга как инструмента повышения уровня профессиональных компетенций персонала, опирающегося на личностно-ориентированный подход. Автор считает, что использование технологии коучинга в корпоративном образовательном процессе представляет новые идеи aimed, направленные на формирование и развитие компетенций персонала в области охраны труда, а также на раскрытие потенциала персонала.

Ключевые слова: культура, безопасность, труда, технология коучинга, коучинг.

В современных условиях с поступательным ростом технологического развития Российской Федерации большое внимание уделяется прежде всего комплексу взаимосвязанных мероприятий в области охраны труда, важную роль среди которых играет обучение на производстве, с целью «получения знаний, умений и навыков работников, в том числе руководителей организаций, а также работодателей - индивидуальных предпринимателей. они позволяют формировать и развивать необходимые компетенции в целях обеспечения безопасности труда, сохранения жизни и здоровья» [1]. Корпоративная система обучения, учитывающая интеграционную парадигму управления корпоративным развитием и необходимость формирования культуры охраны труда, является одним из ключевых способов обеспечения эффективной, безаварийная и бесперебойная работа энергетических компаний.

В настоящее время в законодательных актах Российской Федерацией внесено множество дополнений и изменений в нормативные акты и статьи Трудового кодекса Российской Федерации, в частности, дано определение понятия «Обучение» введенного в новой редакции статьи 219 Трудового кодекса Российской Федерации "Обучение-это процесс получения работниками, в том числе руководителями организаций, знаний,

умений и навыков, позволяющих им формировать и развивать необходимые компетенции в целях обеспечения безопасности труда, сохранения жизни и здоровья».[1] Кроме того, статья 219 Трудового кодекса Российской Федерации уточняет, что необходимые компетенции формируются и развиваются в ходе таких мероприятий, как: «инструктаж по охране труда; обучение на рабочем месте (для отдельных категорий работников); обучение оказанию первой медицинской помощи пострадавшим; обучение по охране труда у работодателя, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, или в организациях, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда». [1]

Соответственно, "законодатель" оставил работодателю право самостоятельно выбирать формы и методы обучения. В то же время современная ситуация в области охраны труда на энергетических предприятиях определяется спецификой производственного сектора, категоризацией персонала, ориентирующегося на отраслевую и местную нормативную базу, основанную на национальном трудовом законодательстве. Существенным фактором успешного формирования культуры безопасности труда является понимание сущности этого явления, принципов и процессов его обеспечения. Процесс формирования должен охватывать все сферы производ-

ства и вовлекать всех работников энергетического предприятия. Одной из форм обучения может быть коучинг, который можно рассматривать как процесс индивидуального и группового непрерывного обучения кадров энергетической отрасли.

В настоящее время отсутствуют установленные целостные, системные разработки по структурированию, содержанию и технологии процесса формирования компетентности кадров энергетической отрасли в области культуры безопасности труда в структуре внутрифирменного обучения в связи с отсутствием на практике нормативных требований к структуре коуч-технологий.

На основе анализа научно-педагогической литературы мы выделили следующие работы как значимые для профессиональной педагогики, но в то же время процесс формирования культуры безопасности с использованием технологии коучинга до конца не изучена. Этот аспект развития ценностей и ценностных ориентаций обсуждается также в работах наших соотечественников и зарубежных исследователей, которые выявляют трудности соотнесения национальных ценностей образования с механизмами профессионального становления и формирования профессиональной ориентированной личности (В.С. Безрукова, Б.С. Гершунский, М.Т. Громкова, Н.В. Кузьмин, Н.Ф. Талызина и др.); сущность и понятийный аппарат культуры безопасности жизнедеятельности наиболее ярко выражена в работах (В.В. Гафнер, А.М. Зуев, Н.Ф. Мельникова, В.Н. Мошкин, Ю.В. Репин и др.), в работах (Р.В. Четвертков, Е.Н. Аюбов, Р.А. Дурнев, Н.Я. Скубак) рассмотрены вопросы формирования культуры безопасности жизнедеятельности. Возможности использования технологий коучинга в различных сферах деятельности рассмотрена такими авторами как (Аткинсон, С. Баттли, У.Т. Голви, И.Л. Добротворский, М.В. Кларин, В.Е. Максимов, М. Мелия, Б. Трейси, О.Л. Чуланова и др.), в учебном процессе заинтересовались этой проблемой следующие авторы (С.В. Березина, Г.В. Гаврилюк, Е.А. Куренкова, И.В. Цветкова.)

В современных реалиях не существует общего определения культуры охраны труда. Соответственно, необходимо провести терминологический анализ отдельных компонентов ("культура", "безопасность", "труд") для установления основы содержания понятия "культура безопасности труда" (далее -КБТ), а также осуществить последовательную интеграцию. из этих понятий применительно к производственному сектору.

Анализ показывает, что существует большое количество понятий, определений или выражений, зависящих от авторского изложения словосочетаний: "культура" и "опасность", "жизнедеятельность" и "безопасность".

В научной литературе существует огромное количе-

ство дефицитов этого определения, зависящих от целей, проблем, задач исследования, исходя из специфики областей наук и направленности научных школ.

Ниже приведен анализ рассмотренных нами определений культуры безопасности (далее - КБ), изложенных различными авторами в их работах.

Так, Мошкин В.Н. в своем исследовании предложил формулировку определения СВ: "Культура безопасности -это совокупность культурных элементов, способствующих совершенствованию и реализации потенциальных возможностей общества по защите людей, общества и природы от факторов риска" [3]. В то же время автор объясняет, почему Мошкин В.Н вывел формулу определения термина «культура безопасности» вследствие ее простоты, лаконичности и в то же время возможно её применение для фиксации широкого круга явлений: от социальной культуры безопасности в целом до различных аспектов культуры безопасности конкретного индивида. В свою очередь, А.П. Еперин. дал следующее определение: «КБ – это обеспечение условий и воспитания в человеке внутренних потребностей работать безопасно (достигается реализацией мероприятий, включающих разделы по организационно техническому обеспечению, подготовке и повышению квалификации персонала, обеспечению престижа и социальных гарантий)» [3]. В.Н. Кузнецов в своей работе описал термин культура безопасности «как процесс сохранения и развития целей, идеалов, ценностей, норм и традиций человека, семьи и общества; социальных институтов и сетей; обеспечения устойчивого и конструктивного взаимодействия людей с их защиту от неприемлемых рисков, угроз, опасностей и вызовов». [3]. В свою очередь, В.В. Чебан предложил рассмотреть концепцию КБ за счет «понимания сущности национальной безопасности культуре России как относительно самостоятельной составляющей культуры страны, которое представляет собой совокупность материальных и духовных ценностей, созданных народом, который характеризует содержание и оригинальность путь познания и воспроизводства отношений безопасного бытия, функционирования и развития человека, общества и государства Российской генотипу» [3]. Среди иностранных исследователей Н. Пиджон понятие культуры безопасности интерпретирует как «набор убеждений, норм, установок, а также достижениях в социальные и технологические практики, которая направлена на снижение возможности работников, руководителей и населения попадания в опасных условиях». [3]

М. Купер сделал важнейшее утверждение, что культура безопасности связана с культурой организации производственного процесса. Основные цели культуры безопасности включают в себя - выработку единых норм безопасного поведения, повышение эффективности работы по профилактике производственного травматизма,

создание условий, при существовании в которых формируются индивидуальные и коллективные убеждения персонала направленные на повышение уровня внимания к вопросам безопасности, формирование взглядов и убеждений по проблемам риска несчастных случаев и угроз здоровью, принятие личной ответственности за обеспечение безопасности труда в подразделении, выработку практических навыков повышения безопасности труда и укрепления здоровья.

И разве не это утверждали в своих работах Д. Менделеев, А. Эйнштейн и Н. Моисеев, когда говорили, что большие изменения, происходящие в обществе, во многом связаны с внедрением новейшей техники и новых технологических решений, которые не только дают обществу возможность более широкого и удобного существования, но и определяют тенденции увеличения количества угроз жизни и здоровью людей. Во много раз возросший уровень энергоёмкости и техногенности всех сфер экономики и сфер деятельности социума поставил судьбу всего человечества на некоторую границу, когда его дальнейшее существование зависит не от уровня технических достижений, а от морально-нравственных устоев личности, общества.

Акцентируя внимание на вышесказанном и исходя из того, что "Труд-это необходимый и полезный для общества процесс сознательных и целесообразных взаимодействий людей, которые с помощью своих умственных

и физических усилий модифицируют объекты труда, создают материальные и нематериальные (духовные) блага, которые идут и способны удовлетворить некоторые наиболее популярные материальные и нематериальные потребности" [7] понятие КБТ можно истолковать следующим образом: Культура безопасности труда – это конгломерат, содержащий право работника на безопасную и здоровую рабочую среду, основанное на установленных обязанностях и ответственности, а также осознанная внутренняя потребность персонала соблюдать нормы и правила безопасного поведения каждого работника в отдельности так и каждого работника без исключения, участвующего в том или ином производственном процессе.

Под формированием культуры безопасности будем понимать процесс формирования культуры безопасности труда с использованием технологии коучинга как инструмента повышения уровня профессиональных компетенций персонала энергетической отрасли.

Дисциплинарные вопросы являются главным приоритетом при развитии коммуникативной культуры. Любая эффективная система безопасности зависит прежде всего от добровольного участия персонала, особенно тех, кто находится в непосредственном контакте с различными рисками и опасностями [8].

Мы будем рассматривать коучинг как образова-

Таблица 1.

Определение понятия "культура безопасности" в промышленном секторе с пояснением автора

Определение НАР	Авторское объяснение определения НАР
"Культура безопасности - это совокупность характеристик и особенностей деятельности организаций и индивидуального поведения, устанавливающая, что вопросам безопасности АЭС уделяется первостепенное внимание и определяется их значимостью" [4]	Аналогичный анализ Культура безопасности распространяется абсолютно на всех, кого это касается, поскольку высокий уровень безопасности достигается только тогда, когда есть единство в достижении общей цели.
«Культура безопасности - это совокупность характеристик и особенностей деятельности организаций и поведения индивида, которая устанавливает, что обеспечение безопасности АС, является наивысшим приоритетом, уделяется внимание, их значимости" [5]	В такой интерпретации у определения КБ выделяются две составляющие: первая из них содержит конкретные требования к обеспечению безопасных условий труда, определенному трудовому процессу на предприятии и степени ответственности управленческой иерархии. Второй компонент содержит определенную гипотезу персонала всех уровней, которая и есть реакция на эти условия и вытекает из них. Уровень культуры безопасности в этом контексте будет соотноситься с совокупностью установленных норм поведения персонала, внутренних стандартов предприятия, морали, при этом референтная часть определения именно поведение персонала будет формироваться на основе "квалификационно-психологической "готовности всех лиц, участвующих в производственном процессе, при которой обеспечение безопасности труда"[5] является фундаментальной целью и внутренней потребностью персонала, ведущей к осознанию личной ответственности в процессе выполнения труда. обязанности и самоконтроль на рабочем месте при выполнении всех трудовых функций, указанных в локальных нормативных актах, влияющих на качество работы работников. как основная составляющая культуры безопасности" культура безопасности-неотъемлемая часть.
"общей производственной культуры, представляющая собой совокупность мероприятий администрации и поведения персонала, направленных на обеспечение безопасности радиационно-опасных производств" [6].	

тельную технологию, основанную на принципах партнерства, направленную на формирование и развитие безопасного мышления, направленного на "открытие новых возможностей для роста и самореализации, постановку и уточнение собственных целей, а также самостоятельную разработку стратегий их реализации". [9] Существует много определений понятия "коучинг". Но, на наш взгляд, книга Майлза Дауни "Эффективный коучинг" дает наиболее точное определение понятия коучинг: "Коучинг - это искусство способствовать повышению работоспособности, обучению и развитию другого человека" [2] При внедрении технологии коучинга необходимо соблюдать характерные условия, обеспечивающие его эффективность. Первичным постулатом является способность тренера блокировать собственную ориентацию, в контексте исключения какого-либо влияния на студентов, транслируя свое видение решения того или иного вопроса, иными словами, он постоянно находится в тренерской позиции. Тренер моделирует ситуацию, в которой через открытые вопросы обращается к внутренним ресурсам студентов, развивает и формирует их субъектную активность в достижении результата обучения и сопровождает студентов в их долгосрочном личностно-ориентированном профессиональном развитии. На наш взгляд, преподаватель с позиции тренера, организующего определенный учебный процесс в процессе взаимодействия со студентами на основе принципа партнерства, придерживается личностно-ориентированного подхода и апеллирует к собственному опыту, чтобы содержание курса отвечало внутренним потребностям и профессиональным интересам студентов. Когда говорят о коучинге как некоей образовательной технологии, часто путают понятия "коучинг" и "тренинг". Главное отличие коучинга от тренинга состоит в том, что тренинг нацелен на развитие определенных навыков, важных для овладения профессией, в то время как коучинг ориентирован на выявление и развитие возможностей сотрудников, которые представляют интересы, направленность работы и опыт сотрудников [10]. Таким образом, сегодня коучинг в контексте образовательные технологии позволяют не только раскрыть потенциал

сотрудников, но и стать одним из наиболее эффективных механизмов передачи и обмена опытом. В процессе проведения процесса коучинга опыт получают все сотрудники, вовлеченные в образовательный процесс, приобретают опыт, так как в основе технологии коучинга лежит доверие, а не контроль или доверчивость.

Согласно результатам исследования журнала Fortune, был составлен так называемый список Fortune 500 (самых успешных компаний в мире) 40% компаний из этого списка используют коучинг для менеджеров и топ - менеджеров. Коучинг - это вид обучения направленный на раскрытие и развитие потенциала сотрудников предприятия, внутренних профессиональных потребностей и знаний персонала, включая возможность идентификации потребности в профессиональной подготовке, развитие требуемых компетенций для выполнения порученных заданий работников, деятельность которых связана со значимыми опасностями и рисками, а также направленное на развитие лидерства, стрессоустойчивости и способности принимать решения в самых нестандартных ситуациях, в том числе и в аварийных ситуациях [11].

Подводя итоги, можно сказать, что подход к формированию культуры безопасности через коучинг становится той основой, которая создает баланс в трудовых отношениях с учетом внутренней потребности персонала в соблюдении норм и правил безопасного поведения, требований компании и особенностей потенциала развития. о сотрудниках. На наш взгляд, при интенсивном и грамотном внедрении технологий коучинга в корпоративный образовательный процесс возможно: мотивировать сотрудников на развитие требуемых профессиональных компетенций, через понимание своих функциональных обязанностей и ответственности за достижение соответствия требованиям правил безопасности и возможных последствий от отклонения установленных процедур, передать корпоративную культуру охраны труда и своеобразную идеологию всем сотрудникам, установленную локальными нормативными актами.

ЛИТЕРАТУРА

1. Федеральный закон от 02.07.2021 № 311-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации".
2. Коучинг-технологии проектирования индивидуальных стратегий профессионального развития специалиста / Д. С. Занин // Педагогический журнал Башкортостана. – 2019. – № 2(81). – С. 44-52.
3. Дронов А.А. Формирование культуры безопасности у студентов учреждений среднего профессионального образования: дис. ... канд. пед. наук. кандидат педагогических наук. Воронеж, 2009. – 155 с.
4. Кузнецова, Е.А. От условий труда к культуре безопасности: анализ научных исследований / Е.А. Кузнецова. – 2019. – № 1(34). – С. 91-99.
5. Федеральные правила и положения по использованию атомной энергии " Общие положения по обеспечению безопасности атомных электростанций " (НП-001-15).
6. Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации "О введении в действие Санитарно-эпидемиологических правил и норм СанПиН 2.6.1.07-03" Гигиенические требования к проектированию предприятий и установок атомной промышленности " от 4 февраля 2009 г. № 6 (с изменениями от 15.05.2003 г.).

7. Шигапова М.Ю., Марцева Л.М. Сущность и содержание определения понятия труда // Инновационная экономика и общество. – 2017. – № 1(15). – С. 94-100.
8. Яркова, С.А. Мотивация обучения персонала / С.А. Яркова, Л.Д. Якимов // Обучение персонала как инструмент развития человеческого потенциала в условиях цифровой трансформации. Красноярск: Иркутский государственный университет путей сообщения. – 2021. – С. 42-62.
9. Кострова Ю.Б., Шибаршина О.Ю. Коучинг как инновационная образовательная технология // Образовательные ресурсы и технологии. – 2019. – № 2(27). – С. 27-32 -- DOI 10.21777 / 2500-2112-2019-2-27-32.
10. Агамурзаева Л.М. Рынок коучинга в России / Л.М. Агамурзаева // Инновации. Наука. Образование. – 2021. – № 28. – С. 164-172.
11. Пушкина И.С., Стрелец Е.А. Коучинг как ключевой фактор формирования конкурентоспособности работников газоперерабатывающих предприятий // Новые технологии. – 2011. – № 4. – С. 191-195.

© Сударикова Светлана Владимировна (sudarikova.svetlana2017@yandex.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»



Сургутский государственный университет