

УДК 33

DOI: 10.34670/AR.2024.57.45.020

Влияние культуры безопасности на управление персоналом в современных экономических условиях

Новоселова Ольга Владимировна

Кандидат химических наук,
доцент кафедры управления человеческими ресурсами,
Самарский национальный исследовательский университет
им. академика С.П. Королева,
443086, Российская Федерация, Самара, ш. Московское, 34;
e-mail: Olganovo63@gmail.com

Аннотация

Ведущие мировые тенденции, диктующие необходимость развития такого направления, как культура безопасности, нашли свое отражение в действующей нормативно-правовой базе, определяющей концептуальные основы формирования и развития культуры безопасности в нашей стране. Нормативные требования, ориентированные на задачи профилактики, минимизации угроз и негативных последствий чрезвычайных ситуаций, описаны в локальных нормативных правовых актах ведущих отечественных компаний. В существующих экономических реалиях, под влиянием большого количества кризисных факторов, они предопределяют актуальность развития данного направления для всего производственного сектора, особенно принимая во внимание тот факт, что в обществе происходит осознание абсолютной ценности жизни и здоровья человека, безопасности окружающей среды и глобальной экосистемы, что является основой социально-экономического благополучия современного мирового сообщества.

Для цитирования в научных исследованиях

Новоселова О.В. Влияние культуры безопасности на управление персоналом в современных экономических условиях // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2024. Том 14. № 1А. С. 359-369. DOI: 10.34670/AR.2024.57.45.020

Ключевые слова

Культура безопасности, управление персоналом, менеджмент, кризисный фактор, безопасность труда.

Введение

Концептуально культура безопасности в настоящих производственных реалиях не является четко определенной дефиницией, а рассматривается в основной своей части как обширный спектр взаимосвязанных компонентов, которые характеризуются различными уровнями изученности и освещенности в мировой практике. Так, например, в работах Андриессена, Икина, Спенглера, Хааса, Дежура широко освещены вопросы, касающиеся психологических отношений и индивидуальных реакций менеджеров в рамках вопросов, касающихся безопасности труда и производственных рисков. Исследования Саймарда характеризуют социальный и организационный базис процесса формирования личностных предпочтений и отношений.

Ключевым недостатком подходов вышеупомянутых исследователей является тот факт, что ими были рассмотрены в отдельности различные члены организации – менеджеры или рабочие – и упущено то, что культура безопасности является социально-психологическим явлением, присущим как в отдельности каждому члену, так и всему коллективу в целом и обладающим особыми связями с другими компонентами производственной жизни [Карнаух, 2016].

Анализ научных трудов в данной области показал, что широкое распространение получило мнение о влиянии руководителя на формирование и развитие культуры безопасности. По мнению В.В. Козлова, «каждый руководитель – это главная фигура, от действий которой полностью зависит эффективность внедрения позитивной культуры безопасности» [Козлов, 2010]. При этом важно не забывать, что процесс развития культуры безопасности на предприятии охватывает весь персонал и зависит от каждого работника [Грачев, 2014].

По мнению И.А. Куприяновой, уровень вовлеченности в процессы формирования и последующего поддержания и развития культуры безопасности на предприятиях, производственные процессы которых характеризуются использованием ядерных материалов или установок, должен быть равным 100% [Куприянова, 2004].

Таким образом, руководство предприятия, являясь ведущей фигурой процесса внедрения и поддержания культуры безопасности, не может достичь поставленных целей без формирования приверженности к процессу создания и обеспечения безопасных условий труда у всех сотрудников. Важны реализация принципа гласности, информирование работников предприятия и мотивация сотрудников к участию в процессах обеспечения безопасности труда. По своей сути культура безопасности в определенном понимании является философией производственной жизни, которая характеризуется приверженностью всех сотрудников организации к обеспечениям вопросов безопасности.

Отмечается, что формирование культуры безопасности должно являться обязательным пунктом программ подготовки персонала перед допуском к соответствующим работам, касающимся объектов использования атомной энергетики.

В свою очередь, культура безопасности является значительно более широким понятием, она проникает не только в межличностные отношения сотрудников и характеризует их отношение друг к другу в рамках выполнения своих трудовых функций, но и предопределяет их поведение, влияет на формирование жизненных ценностей и ориентиров.

Формирование культуры безопасности должно являться обязательным пунктом программ подготовки персонала перед допуском к соответствующим работам, касающимся объектов использования атомной энергетики.

Основная часть

Культура безопасности является широким понятием. Она проникает не только в межличностные отношения сотрудников и характеризует их отношение друг к другу в рамках выполнения своих трудовых функций, но и предопределяет их поведение, влияет на формирование жизненных ценностей и ориентиров.

В связи с отсутствием единого понимания сущности культуры безопасности не существует и единого подхода в определении компонентов культуры безопасности. На данный момент нет единой классификации компонентов культуры безопасности. Авторы, опираясь на собственные исследования, выделяют различные компоненты. Рассмотрим некоторые из них.

Исследователь А.А. Грачев в своих трудах в структуре культуры безопасности выделяет три базиса: ответственность за обеспечение безопасности, способность и стремление к формированию безопасных условий труда для себя и всего рабочего коллектива [Грачев, 2014].

Считаем данный перечень неполным и не отражающим всю многогранность термина. Кроме того, не представляется возможным оценить, например, степень развитости компонентов.

Очень важными составляющими культуры безопасности в современных условиях отмечаются корпоративная социальная ответственность бизнеса перед обществом и работниками, вовлеченность организации в решение социально значимых проблем, осознанность персоналом потенциальных угроз с возможностью переосмысления корпоративных ценностей, сформированность профессионального поведения в области безопасности, а также риск-ориентированный подход к стратегическому развитию организации. Определенные компоненты следует охарактеризовать как в высокой степени полные и подробные, что является несомненным их достоинством, однако провести четкие разграничения и понять, где один структурный элемент переходит в другой, крайне затруднительно, как и определить инструменты и методики для их измерения соответственно [Бусыгина, 2011].

В современной практике отечественных компаний, которые по роду своей деятельности связаны с эксплуатацией ядерной энергии, в основном выделяют два компонента культуры безопасности. Они связаны с менеджментом безопасности и системой реагирования на инциденты. К сожалению, этих компонентов недостаточно, чтобы полностью описать и охарактеризовать такое масштабное понятие, как культура безопасности организации [Заявление о политике в области культуры безопасности госкорпорации «Росатом» и её организаций, www].

Одной из наиболее полных и развернутых является классификация структурных компонентов культуры безопасности, разработанная В.П. Третьяковым и Л.Н. Горюновой. Ими были определены следующие элементы культуры безопасности:

- общий уровень обеспечения безопасности в организации (совокупность обеспечения безопасных условий труда посредством технических систем и благоприятного психологического микроклимата в коллективе, обеспечивающего доверие между работниками как по горизонтали, так и по вертикали структуры организации);

- информирование о нарушениях (сотрудники добросовестно относятся к информированию об инцидентах, не опасаясь последствий и осознавая важность превентивных мер);

- готовность оказать помощь со стороны других работников (производственная среда характеризуется высоким уровнем взаимной поддержки и готовности оказать помощь в опасных и стрессовых ситуациях);

- работа руководства по обеспечению безопасности (принятие управленческих решений в рамках реализации стратегии минимизации производственных рисков и обеспечения безопасных условий труда);
- ресурсы для обеспечения безопасности (информационные, кадровые, материально-технические ресурсы и их достаточность для обеспечения безопасности);
- учет прошлых ошибок (систематическая оценка происходящих инцидентов с целью выявления коренных причин и исключения возможности повторного события);
- личная ответственность работников за безопасность (осознание каждым работником индивидуальной ответственности за обеспечение безопасности на производстве);
- личная дисциплина персонала (осознанное добровольное соблюдение правил и установок на фоне понимания рациональности существующей системы наказаний);
- оценка коммуникаций в организации в отношении вопросов безопасности (информированность всех сотрудников посредством распространения точной и полной информации в рамках функционирования системы безопасности труда);
- привлечение сотрудников к обеспечению безопасности (участие всех работников в принятии управленческих решений в области безопасности труда и информирование о выработанных стратегиях развития);
- личная заинтересованность сотрудников в вопросах безопасности (критическая оценка несоответствия в рабочих условиях или производственных операциях, что может привести к ошибке или созданию потенциально опасной ситуации) [Горюнова, Третьяков, 2015].

Таким образом, проведенный анализ позволил выявить существование различных подходов к пониманию структурных компонентов культуры безопасности как компонента производственной жизни. Выявленные подходы различных исследователей описывают данное явление с различных сторон, однако главным недостатком является отсутствие единого комплексного подхода, который мог бы стать единым базисом для формирования всех систем безопасности труда.

Анализ научной практики показал, что в изученной области обеспечения безопасности на производстве присутствуют исключительно инструменты и критерии, определяющие эффективность деятельности в области охраны труда. Важность обеспечения безопасных условий труда предопределяет необходимость наличия соответствующего инструментария для контроля данного процесса и оценки степени его эффективности. В настоящее время широко распространены различные методы проведения аудитов в области охраны труда и оценки условий труда.

Процесс обеспечения безопасных условий труда сложен, зачастую значительно разнесен во времени и пространстве, а значит, требует постоянного контроля и мониторинга. Ключевую роль здесь играют аудиты, основной целью которых является информирование руководства компании об эффективности системы управления охраной труда и безопасными условиями. Необходимо, чтобы периодическому анализу подвергались сложные и высокочастотные процессы и процедуры в области охраны труда.

Кроме того, важнейшим компонентом в области обеспечения безопасности производства является процесс оценки рисков. Трудным этапом для предприятия, поставившего цель совершенствовать систему управления охраной труда, является процесс определения сущности и масштабов риска, а также интегрирования процессов системы безопасности труда в менеджмент организации [Владимирова, 2016; Агарков, Голов, Теплышев, 2017].

Согласно ГОСТ Р 51897-2021, риск – это влияние неопределенности на достижение

поставленных целей. Под влиянием неопределенности понимается отклонение от ожидаемого результата. Оно может быть положительным и/или отрицательным, может создавать или приводить к возникновению возможностей и угроз. Цели могут иметь различные аспекты и категории и определяться на различных уровнях. Риск часто выражается через его источники, потенциальные события, их последствия и вероятность.

Существует два способа предотвращения перехода риска из потенциального в реальный: превентивные меры по предупреждению перехода или полное исключение возможности такого рода событий. Зачастую, вышеуказанные пути сложно достижимы. В существующих реалиях, к сожалению, чаще приходится сталкиваться с реализующимся риском и процессами минимизации его негативных последствий. В результате становится как никогда востребованным процесс оптимизации потенциальных рисков, через их оценку [ГОСТ Р 51897-2021 Менеджмент риска. Термины и определения, [www](http://www.gost.ru)].

Актуальным является и вопрос приверженности к культуре безопасности на индивидуальном уровне. В настоящее время термин приверженности изучается в основном в контексте приверженности организации. Е.Ю. Чернякевич в ходе анализа представлений разных авторов о термине приверженности выделила несколько компонент данного феномена: эмоциональное принятие организации, нравственная составляющая приверженности, ориентация на организацию, личностная значимость организации для работника, организационная самоидентичность и привязанность [Чернякевич, 2009]. Относительно понятия «приверженность безопасности» есть несколько определений: «Приверженность подразумевает не только осуществление лидерства, но также и разработку, в сотрудничестве с персоналом и его представителями, средств переноса целей безопасности организации в повседневную действительность, так как она содержит в себе сочетание общих ценностей, подходов и образцов поведения» [Руденко, Василенко, 2013]. В докладе INSAG-15 приверженность безопасности трактуется с точки зрения руководства следующим образом: безопасность явно и безоговорочно ставится на первое место в сфере требований, начиная с высшего руководства организации, и имеется абсолютная ясность относительно принятой в организации философии обеспечения безопасности [Горюнова, Третьяков, 2015].

Выявленная при анализе существующих научных трудов в данной области актуальность изучения персонала как категории, определяющей формирование и развитие культуры безопасности, была принята нами во внимание при проведении анализа, и было уделено значительное внимание изучению данного вопроса.

Стоит отметить тот факт, что культура безопасности по своей природе является социокультурным явлением, отличительной чертой которого является возможность обособленного существования без каких-либо формализованных признаков. С целью формирования комплексного представления о сложившихся на промышленном предприятии машиностроительной отрасли реалиях существования и функционирования системы безопасности труда было принято решение о проведении социологического исследования на предмет оценки уровня приверженности сотрудников исследуемой организации культуре безопасности. В качестве коммуникативного метода было выбрано анкетирование, что позволило систематизировать информацию, полученную от различных групп, которые характеризовались разнородностью возрастной и образовательной структуры, а также различными трудовыми функциями и отношением к вопросам обеспечения безопасности. Для опроса использовались типизированные опросные листы, для оценки приверженности к культуре безопасности и референтный опыт по оценке персональной приверженности

сотрудников иностранных компаний [John, Meyer, 2004; Safety Manual. Personal Safety Commitment Program. Document № O-SS-SPP-0002, www]. Кроме того, проведение анкетирования собственными силами позволило провести экспертную оценку всех опрошенных и сделать определенные субъективные выводы об индивидуальных особенностях различных категорий опрошенных. Дополнительно стоит отметить, что в настоящих реалиях с учетом нестабильной эпидемиологической обстановки в регионе выбранный метод сбора информации позволил максимально безопасно и без отрыва от производства собрать необходимые данные. Респондентами выступили работники предприятия. Основным критерием формирования выборки стал трудовой стаж как фактор, влияние которого на приверженность сотрудников и было предметом изучения. Стоит отметить, что всего в опросе приняли участие 175 человек, из которых 89 представляли базовую кафедру «Технология машиностроения». Результаты исследования представлены в виде диаграммы (рисунок 1).

Отметим, что все респонденты были разделены на три группы: студенты и выпускники базовой кафедры; рядовые сотрудники; сотрудники с более чем одним ВО.

Выделение трех групп опрашиваемых стало причиной неравномерного ранжирования трудового стажа – первые четыре отметки с разностью в один год обусловлены стремлением изучить и сравнить влияние на уровень приверженности к культуре безопасности производственного опыта сотрудника и образования.

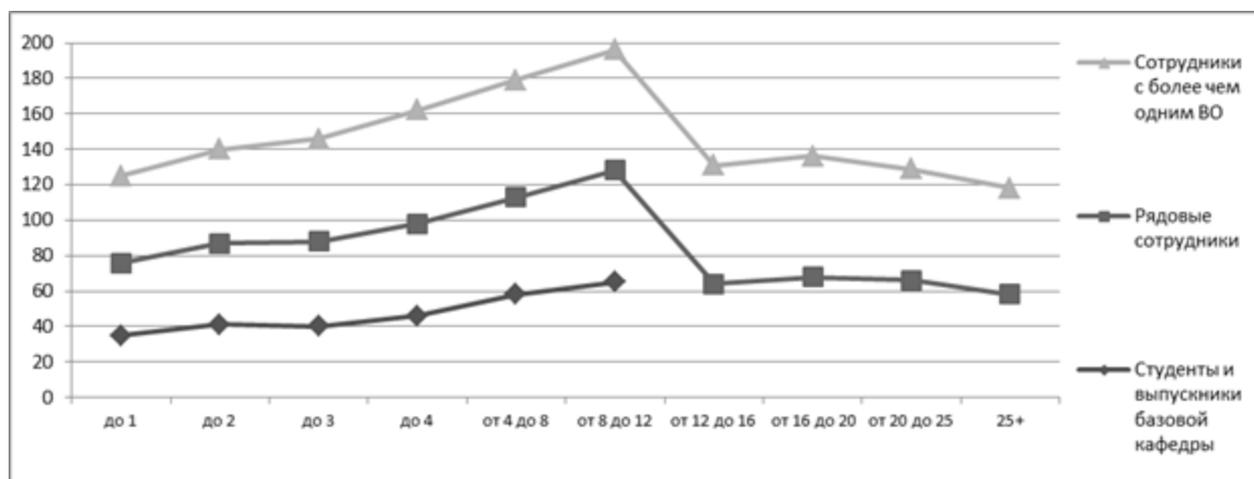


Рисунок 1– Графики зависимости уровня приверженности к КБО от производственного стажа сотрудников

В ходе исследования было выявлено, что средний уровень приверженности сотрудников к обеспечению культуры безопасности на исследуемом предприятии составляет 61,38%. При этом стоит отметить, что определенный рост данного показателя наблюдался в корреляции с увеличением производственного стажа, максимальный уровень составил 68,04%, что является достаточно косвенным показателем [Чмаль, 2020].

Стоит отметить, что имеющиеся результаты четко показывают роль образования и его влияние на уровень приверженности. Если студенты базовой кафедры на первом курсе характеризуются минимальным показателем во всем исследовании, равным 34,4%, то уже сотрудники на первом году работы, имеющие полноценное высшее или среднее специальное образование, уделяют большее внимание вопросам обеспечения безопасности в рамках реализации производственного процесса: их приверженность составляет 41,2%. Особо

выделенная в процессе анализа результатов анкетирования группа – работники с несколькими высшими образованиями – показала наилучший результат: 48,9% среди сотрудников, работающих в организации менее года. На данном этапе важно отметить тот факт, что, несмотря на разный уровень образования, все сотрудники уже являются активными участниками производственной жизни, а значит являются как потенциальными источниками опасных ситуаций, так и возможными жертвами опасных производственных факторов. Принимая во внимание существующую систему наставничества на предприятии, стоит отметить, что необходимо уделять крайне высокое внимание сотрудникам, недавно устроившимся на работу, что связано не только с возможно малыми компетенциями в области обеспечения безопасных условий труда в связи с отсутствием/недостаточным набором инструментом для формирования данных компетенций в реализуемых отечественными учебными заведениями образовательных программах, но и с малой осведомленностью новых работников о специфике производственного процесса.

Положительное влияние на приверженность к культуре безопасности образования очевидно. Стоит отметить, что темп роста анализируемого показателя у сотрудников с более чем одним высшим образованием немного выше, чем у остальных. Кроме того, выпускники базовой кафедры показывают более высокие результаты в сравнении с рядовыми работниками в период от 4 до 12 лет трудового стажа, что определяет эффективность комплексной подготовки, обеспечивающий параллельность процесса получения образования и опыта работы на предприятии.

Важным фактом является тот, что сотрудники с внушительным производственным стажем недостаточно внимания уделяют вопросам обеспечения безопасности, что происходит, по нашему мнению, ввиду самоуверенности и большого производственного опыта, который подменяет рациональные принципы и базисы при принятии решений. В данном контексте дополнительное образование оказывает негативный эффект, дополняя уверенность работников в своих субъективных решениях и методах.

Дополнительно стоит отметить различный уровень лояльности, который проявили различные категории работников по отношению к проводимому социологическому исследованию. Заинтересованность вопросом проявили в основном две категории респондентов: сотрудники с более чем одним высшим образованием, а также студенты базовой кафедры. Отдельно отметим, что последующий анализ успехов последних позволил выявить общий признак, обобщив всех студентов как отличающихся позитивными успехами в учебной и научной сферах. Стоит отметить тот факт, что большинство респондентов даже не знали о понятии «культура безопасности», за исключением работающих по направлениям, связанными с оборудованием для АЭС, так как в данной сфере предписанные международными организациями рекомендации закреплены соответствующими локальными нормативными актами.

Полученные эмпирические данные также доказывают, что уровень образования положительно сказывается на общем уровне приверженности коллектива, а персонал предприятия не обладает должным уровнем приверженности к культуре безопасности (целевое значение, принятое экспертным путем, не менее 75%). В связи с этим большое внимание стоит уделять процессу обучения персонала. Процесс обеспечения безопасности касается каждого, и именно поэтому формирование культуры безопасности не может обойти стороной ни одного сотрудника промышленного предприятия. Необходимо разработать и провести комплекс мероприятий, направленных на формирование компетенций в области безопасности у работников в соответствии с занимаемой должностью.

Активное развитие топ-менеджментом предприятия такого направления, как производство оборудования для объектов эксплуатации ядерной энергии, предопределило формирование базовых компетенций в области культуры безопасности производства, что объясняется обязательной аттестацией всех участников производственного процесса на предмет знания отраслевых норм и правил. Формирование необходимых компетенций, например, посредством обучения является малоэффективным подходом в рамках рассматриваемой проблемы, так как развитие культуры безопасности требует комплексного подхода в своей реализации. Необходимо внедрение массовых изменений во все внутрифирменные процессы фирмы с целью переориентации их на культуру безопасности как на один из базовых принципов функционирования предприятия. Разнородность применяемых инструментов и методов с учетом проникновения культуры безопасности во все аспекты производственной среды становится одной из основных сложностей с точки зрения систематизации и исключения взаимных противоречий и коллизий. В таких условиях оптимальным инструментом для формирования и развития культуры безопасности становится корпоративный стандарт безопасности труда, который в изучаемом контексте становится не только инструментом формализации процесса становления культуры безопасности организации, но и эффективным средством распространения и формирования необходимых ценностных ориентиров сотрудников и взаимной интеграции культуры безопасности с корпоративной культурой предприятия. Стоит отметить, что корпоративный стандарт является вторичным локальным актом после концепции по развитию культуры безопасности и политики предприятия в области обеспечения безопасных условий труда, так как эти два документа являются определяющими стратегический вектор развития компании.

Заключение

Разработка корпоративного стандарта является достаточно сложным и крайне трудоемким процессом, который требует не только осведомленности во всех внутрифирменных процессах (в том числе и скрытых), подробного анализа корпоративной культуры, стилей управления, проведения углубленного анализа существующей системы, но и значительных трудовых и временных ресурсов.

В связи с обозначенными факторами максимально продуктивными направлениями разработки прикладных практических рекомендаций можно считать следующие.

Во-первых, разработать концепцию по развитию культуры безопасности и политики в области обеспечения безопасности труда в организации. Несмотря на массовое участие всех сотрудников предприятия в процессе формирования и обеспечения культуры безопасности, определяющую роль на первичных этапах развития играет именно высшее руководство организации, которое определяет общий вектор развития. В связи с высокой численностью работников определенно будет наблюдаться дифференциация задач по широкому кругу исполнителей при разработке базовых локальных нормативно-правовых актов. Комплексность и единообразие итоговых целей, подтвержденная первичным формализованным документом, является надежным фундаментом, на котором возможно дальнейшее успешное развитие.

Во-вторых, требуется разработка корпоративного стандарта безопасности труда. На начальных этапах необходимо определить: основные структурные компоненты будущего стандарта и дать им характеристики с точки зрения общего содержания, стилистики и направленности; рекомендуемый перечень инструментов по оценке уровня развития культуры безопасности; шкалы соотнесения стадии развития; целевую модель системы безопасности

труда.

В-третьих, необходима разработка рекомендаций по внедрению корпоративного стандарта безопасности труда. Внедрение корпоративного стандарта представляет собой сложный процесс, который не только требует обязательного периода апробации, и, возможно, неоднократного, но и дополнительных специфических рекомендаций, которые определяются направленностью локального нормативно-правового акта.

Важно отметить, что для оценки эффективности предлагаемых рекомендаций необходимо проведение опытно-экспериментальной работы по их апробации.

Библиография

1. Агарков А.П., Голов Р.С., Теплышев В.Ю. Экономика и управление на предприятии. М.: Дашков и Ко, 2017. 400 с.
2. Бусыгина И.С. Корпоративность как основание безопасности организации // Вестник Московского университета. Психология. 2011. № 4. С. 43-51.
3. Владимирова Т.М. Основы экономики качества. Архангельск: САФУ, 2016. 147 с.
4. Горюнова Л.Н., Третьяков В.П. Подходы к оценке культуры безопасности // Сборник трудов Общества независимых расследователей авиационных происшествий. Вып. 27. М., 2015. С. 355-366.
5. ГОСТ Р 51897-2021 Менеджмент риска. Термины и определения (утв. и введен в действие Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 11 ноября 2021 г. № 1489-ст, дата введения 01.03.2022). URL: <https://internet-law.ru/gosts/gost/76097/> (дата обращения: 11.02.2024).
6. Грачев А.А. Организационный подход к формированию культуры безопасности работника // Знание. Понимание. Умение. 2014. № 1. С. 276-287.
7. Заявление о политике в области культуры безопасности госкорпорации «Росатом» и её организаций. URL: <http://www.ueip.ru/AboutCompany/Documents/Заявление%20о%20политике%20ГК%20Росатом.pdf> (дата обращения: 22.12.2023).
8. Карнаух Н.Н. Охрана труда. Люберцы: Юрайт, 2016. 380 с.
9. Козлов В.В. Безопасность полетов: от обеспечения к управлению. М.: ИНФРА-М, 2010. 40 с.
10. Куприянова И.А. Культура безопасности ядерных объектов. Критерии оценки и способы её оценки // Ядерный контроль. 2004. № 72(2). С. 45-56.
11. Руденко В.А., Василенко Н.П. Ценностная составляющая культуры безопасности // Глобальная ядерная безопасность. 2013. № 4. С. 82-86.
12. Чернякевич Е.Ю. Поиск смысловых аспектов приверженности // К десятилетию кафедры методов психологического познания: лица, годы, рубежи. СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2009. С. 103-108.
13. Чмаль И.С. Культура безопасности и методология ее формирования на промышленном предприятии // Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами. 2020. С. 279-287.
14. John P., Meyer A.J. Employee Commitment Survey Academic Users Guide. Toronto, 2004. 87 p.
15. Safety Manual. Personal Safety Commitment Program. Document № O-SS-SPP-0002. URL: <http://ardentshared.us/safety/safetymanual/Safety%20Manual%20Documents/Safety%20Manual%20Sec%20A2%20Personal%20Safety%20Commitment.pdf> (дата обращения: 26.10.2023).

The influence of safety culture on personnel management in modern economic conditions

Ol'ga V. Novoselova

PhD in Chemical Sciences,

Associate Professor Department of human resources management,

Samara National Research University named after academician S.P. Korolev,

443086, 34 Moskovskoe hwy, Samara, Russian Federation;

e-mail: Olganovo63@gmail.com

Abstract

The world's leading trends dictating the need for the development of such a direction as a safety culture are reflected in the current regulatory framework that defines the conceptual foundations for the formation and development of a safety culture in our country. Regulatory requirements focused on the tasks of prevention, minimization of threats and negative consequences of emergency situations are described in local regulatory legal acts of leading domestic companies. In the existing economic realities, under the influence of a large number of crisis factors, they determine the relevance of the development of this area for the entire manufacturing sector, especially taking into account the fact that society is realizing the absolute value of human life and health, environmental safety and the global ecosystem, which is the basis of the socio-economic well-being of the modern world community.

For citation

Novoselova O.V. (2024) Vliyaniye kul'tury bezopasnosti na upravlenie personalom v sovremennykh ekonomicheskikh usloviyakh [The influence of safety culture on personnel management in modern economic conditions]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 14 (1A), pp. 359-369. DOI: 10.34670/AR.2024.57.45.020

Keywords

Safety culture, personnel management, management, crisis factor, labor safety.

References

1. Agarkov A.P., Golov R.S., Teplyshev V.Yu. (2017) *Ekonomika i upravlenie na predpriyatii* [Economics and enterprise management]. Moscow: Dashkov i Ko Publ.
2. Busygina I.S. (2011) Korporativnost' kak osnovaniye bezopasnosti organizatsii [Corporate spirit as the basis for the security of an organization]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Psikhologiya* [Bulletin of Moscow University. Psychology], 4, pp. 43-51.
3. Chernyakevich E.Yu. (2009) Poisk smyslovykh aspektov priverzhennosti [Search for semantic aspects of commitment]. *K desyatiletiiu kafedry metodov psikhologicheskogo poznaniya: litsa, gody, rubezhi* [To the tenth anniversary of the Department of Methods of Psychological Cognition: faces, years, milestones]. Saint Petersburg Publishing house of the Russian State Pedagogical University named after A.I. Herzen, pp. 103-108.
4. Chmal' I.S. (2020) Kul'tura bezopasnosti i metodologiya ee formirovaniya na promyshlennom predpriyatii [Safety culture and methodology of its formation at an industrial enterprise]. *Sovremennye issledovaniya problem upravleniya kadrovymi resursami* [Modern studies of human resources management problems], pp. 279-287.
5. Goryunova L.N., Tret'yakov V.P. (2015) Podkhody k otsenke kul'tury bezopasnosti [Approaches to assessing safety culture]. *Sbornik trudov Obshchestva nezavisimyykh rassledovatelei aviatsionnykh proisshestvii* [Collection of works of the Society of Independent Aircraft Accident Investigators], 27. Moscow, pp. 355-366.
6. *GOST R 51897-2021 Menedzhment riska. Terminy i opredeleniya (utv. i vveden v deistvie Prikazom Federal'nogo agentstva po tekhnicheskomu regulirovaniyu i metrologii ot 11 noyabrya 2021 g. № 1489 -st, data vvedeniya 01.03.2022)* [GOST R 51897-2021 Risk management. Terms and definitions (approved and put into effect by Order of the Federal Agency for Technical Regulation and Metrology of November 11, 2021 No. 1489-st, date of implementation March 01, 2022)]. Available at: <https://internet-law.ru/gosts/gost/76097/> [Accessed 15/01/2024].
7. Grachev A.A. (2014) Organizatsionnyi podkhod k formirovaniyu kul'tury bezopasnosti rabotnika [Organizational approach to the formation of an employee safety culture]. *Znanie. Ponimanie. Umenie* [Knowledge. Understanding. Skill], 1, pp. 276-287.
8. John P., Meyer A.J. (2004) *Employee Commitment Survey Academic Users Guide*. Toronto.
9. Karnaukh N.N. (2016) *Okhrana Truda* [Occupational Safety and Health]. Lyubertsy: Yurait Publ.
10. Kozlov V.V. (2010) *Bezopasnost' poletov: ot obespecheniya k upravleniyu* [Flight safety: from provision to management]. Moscow: INFRA-M Publ.
11. Kupriyanova I.A. (2004) Kul'tura bezopasnosti yadernykh ob'ektov. Kriterii otsenki i sposoby ee otsenki [Safety culture of nuclear facilities. Evaluation criteria and methods for its evaluation]. *Yadernyi kontrol'*, 72(2), pp. 45-56.
12. Rudenko V.A., Vasilenko N.P. (2013) Tsennostnaya sostavlyayushchaya kul'tury bezopasnosti [The value component

-
- of safety culture]. *Global'naya yadernaya bezopasnost'* [Global Nuclear Safety], 4, pp. 82-86.
13. *Safety Manual. Personal Safety Commitment Program. Document № O-SS-SPP-0002*. Available at: <http://ardentshared.us/safety/safetymanual/Safety%20Manual%20Documents/Safety%20Manual%20Sec%20A2%20Personal%20Safety%20Commitment.pdf> [Accessed 19/01/2024].
 14. Vladimirova T.M. (2016) *Osnovy ekonomiki kachestva* [Fundamentals of quality economics]. Arkhangel'sk: SAFU Publ.
 15. *Zayavlenie o politike v oblasti kul'tury bezopasnosti goskorporatsii «Rosatom» i ee organizatsii* [Statement on the policy in the field of safety culture of the state corporation Rosatom and its organizations]. Available at: <http://www.ueip.ru/AboutCompany/Documents/Zayavlenie%20o%20politike%20GK%20Rosatom.pdf> [Accessed 18/01/2024].