

Экономические науки

УДК 331.453

Н.С. Абеннов, магистрант специальности «Бухгалтерский учет и аудит»

А.К. Оспанова, кандидат биологических наук, доцент, профессор

Инновационный Евразийский университет (г. Павлодар)

E-mail: nurzhas.abenov@mail.ru

Поведенческий аудит безопасности – инструмент изменения культуры труда

***Аннотация.** В статье представлены новые инструменты управления охраной труда, для проведения поведенческих аудитов безопасности, трансформации собраний и советов по охране труда в каскадные комитеты, внедрения технических стандартов и процедур безопасности, а также применения новой оценочно-мотивационной системы и методики внутреннего расследования происшествий.*

***Ключевые слова:** аудитор, поведенческий аудит безопасности, безопасное поведение, опасное поведение, опасное условие, охрана здоровья и безопасность труда (ОЗиБТ).*

Среди всех происшествий на производстве в 96 % причиной стало неверное, ошибочное действие человека, и только в 4 % – внешний фактор (неправильная работа агрегатов и оборудования, природные, погодные условия) – считают в консалтинговой компании с мировым именем «ДюПон», представительства которой есть во многих странах. Предприятие АО «Алюминий Казахстана» (в составе Евразийской группы) взяла курс на лучшие мировые практики и запустила в 2009 году пилотный проект «ЛУЧ» на Павлодарском алюминиевом заводе (далее – ПАЗ).

Новые инструменты по управлению охраной труда прочно вошли в жизнь предприятия компании. Изначально перед коллективом стоял вопрос изменения существующей системы, что тогда казалось просто нереальным. А это значит: приоритетность охраны труда перед производственными задачами, что для любой уважающей себя компании сулит потери прибыли и другие всевозможные финансовые проблемы. Но в Евразийской группе, и в частности в АО «Алюминий Казахстана», самым ценным активом всегда были и есть сотрудники, поэтому во главу угла была поставлена безопасность, этот постулат стал основным в принятой тогда политике компании.

Нетерпимость к несоблюдению требований безопасности – еще один пункт корпоративной политики. Он и определил следующий шаг к реализации видения руководства компанией, и вопрос охраны труда стал прерогативой не только специалиста по БиОТ, а всеобщей задачей. День по охране труда, который проводился лишь один раз в неделю, канул в Лету. Теперь безопасность и охрана труда была на ежедневной, ежесменной повестке дня. В совокупности принятые перед компанией задачи новой политики являлись направлением изменения культуры безопасности в целом. Для этого требовалось определить для себя цели и задачи, а уже после – необходимые для реализации этих целей инструменты.

Новым инструментом, на том же опыте компании «ДюПон», стало проведение поведенческих аудитов безопасности, трансформация собраний и советов по охране труда в каскадные комитеты, внедрение технических стандартов и процедур безопасности, а также применение новой оценочно-мотивационной системы и методики внутреннего расследования происшествий. Были определены ключевые показатели безопасности для каждого уровня линейного руководителя и технического специалиста, то есть перед каждым из них стояли индивидуальные цели и задачи по реализации новой системы по управлению охраной труда.

Стоит заметить, что до момента внедрения новой политики наше предприятие не отличалось от других, также имело лишь реагирующий характер на произошедший случай: расследование происшествий, определение превентивных мер безопасности, привлечение виновных лиц к ответственности. Но в корне всех происшествий стоят действия, определенное поведение людей, которые и приводят их к травме. Например, работник не применил защитные очки при работе с ударным инструментом, вследствие чего получил травму глаз. Вывод один – неправильные либо ошибочные действия.

Чтобы акцентировать внимание на поведении работников и обеспечить своевременное реагирование с последующим принятием мер по исключению повторов, для руководства компании необходимо было определить данный процесс документально, а это требовало огромных временных и материальных ресурсов. Не говоря уже о том, что следовало обучить и подготовить личный персонал к новому процессу: изменение культуры безопасности – это наша цель, и достичь ее можно лишь путем изменения сознания работника. Добиться этого можно путем проведения постоянного контроля

и непрерывного наблюдения за подчиненным персоналом. Так был создан «Стандарт по проведению поведенческого аудита безопасности (далее – ПАБ)».

Стандарт включает в себя основное направление и цель проведения ПАБ, а также порядок и оформление результатов аудита. Сам аудит отличается от технической проверки тем, что если техническая инспекция направлена на контроль над работой агрегатов, стационарных объектов и машин и ограничена лишь выявлением недостатков в работе, то ПАБ направлен на работу с людьми и не ограничивается лишь выявлением неправильных действий, он акцентирует внимание именно на положительных моментах.

Изначально был определен порядок проведения ПАБ, составлены графики аудитов каждым линейным персоналом, начиная с руководителей первого звена (мастера, механики, энергетики), заканчивая первыми руководителями, включая главных специалистов предприятия. Каждому было определено количество проводимых аудитов. Затем была установлена единая форма документа, где оформляется аудит, так как его проведение – лишь полшага к изменению культуры безопасности, требовалось также и проведение анализа проведенных ПАБ. Форма документа вскоре получила электронную версию, это существенно облегчило повседневную работу как для аудиторов, так и для аналитиков службы охраны труда.

Сам процесс проведения аудита включает в себя 6 основных шагов:

1. Наблюдение. При наблюдении аудитора за работником необходимо продумать все его потенциальные травмы в момент выполнения тех или иных действий (что с ним может произойти, что ему угрожает и т.д.).

2. Безопасно остановить работу. Аудитору следует попасть в поле зрения работника и только в удобный момент дать понять работнику, что следует с ним побеседовать.

3. Начать разговор-диалог, расположить работника к беседе. При этом следует исключить монолог, поучение и другие неуместные наставления. Не лишней будет оценка положительных сторон работника, даже если работник явно допускает грубейшее нарушение, и только после этого акцентировать внимание на недостатках в его действиях. Беседу стоит начать с таких тем, как обсуждение выданного наряда-задания на смену и т.д.

4. Выявление потенциальных последствий. После того, как определено, что в настоящий момент угрожает работнику при выполнении им определенных действий, акцентируется внимание уже самого сотрудника: что может произойти, если... Важно получить ответ от работника.

5. Обсуждение безопасных методов и приемов работы. После того, как получен ответ на вопрос о последствиях, задается вопрос: что же тогда надо сделать, чтобы не получить травму? После того, как вы обсудите меры, исключающие опасные факторы при выполнении работником определенных действий, следует лично убедиться, что опасный фактор исключен.

6. Завершение аудита. После обсуждения с работником мер по безопасному выполнению работ можете обсудить с ним дополнительные вопросы и предложения по улучшению условий безопасного труда. После этого аудит закончен.

ПАБ длится не более 15–20 минут, из расчета в среднем по 2 аудита в неделю для линейного руководителя, имеющего в подчинении более 15–20 работников. Это небольшая нагрузка, которая, возможно, когда-то спасет человеку жизнь.

ПАБ делится на три типа наблюдения:

1. Безопасное поведение (далее – БП) – это поведение работника, обусловленное тем, что в момент выполнения им тех или иных действий исключен опасный либо вредный фактор, и его действия можно приравнять к наглядному примеру безопасной работы перед остальными работниками. Выявление БП и его оформление на работника является нематериальной мотивацией со стороны руководства, а доказанное накопленное количество безопасных поведений может в последующем стать весомым показателем для материального вознаграждения.

2. Опасное поведение (далее – ОП) – это поведение человека, обусловленное присутствием определенных опасных и вредных факторов на его рабочем месте, которое может повлечь за собой различного рода повреждения здоровья. Выявление опасного поведения у работников никак не связано с преследованием или наказанием. Этот процесс приравнивается к индивидуальному наставлению работника, то есть именно при проведенном ПАБ с выявлением ОП можно научить правильным приемам и методам выполнения работ. Фиксация данного типа наблюдения является лишь следствием проведенной работы, но никак не «Охотой за нарушителями». В свою очередь, не исключается метод привлечения к ответственности за допущенное опасное поведение. В этом случае есть определенный установленный порядок – применяется в случаях, когда работник допустил нарушение «Золотых правил» (аналог перечня грубейших нарушений), либо при накопленном количестве ОП за определенный промежуток времени. Одним словом, наказать успеем всегда, а научить работать правильно – дело особое.

3. Опасное условие (далее – ОУ) – это наблюдение, в момент которого имеет место отклонение от установленных требований безопасности по причинам, не связанным с человеческим фактором (погодные и природные условия и т.д.). Фиксирование данного типа наблюдения дает возможность

своевременного проведения мероприятий по исключению опасных и вредных факторов на рабочих местах.

Проведенные аудиты подлежат постоянному анализу как со стороны службы БиОТ, так и со стороны самих аудиторов. Анализ подразумевает свод данных по опасным действиям и ситуациям, которые имели место быть на участке, в смене либо в цехе, в зависимости от источника анализа. При анализе аудитов учитываются опасные действия работников, риски, существующие на рабочих местах, потенциально возможные последствия от неправильных действий, а также профессии, подверженные тем или иным опасным и вредным факторам. Все эти данные служат фундаментом при расстановке приоритета задач по обеспечению безопасных условий труда, при разработке мер по безопасным приемам и методам выполнения тех или иных действий.

Небольшая статистика по ПАЗ: в 2017 году линейным персоналом и техническими специалистами предприятия было проведено 14 380 поведенческих аудитов безопасности, из них 6 290 ПАБ – с опасным поведением и 38 ПАБ, связанных с опасными условиями. Количество опасного поведения в 2017 году в сравнении с аналогичным периодом 2016 года уменьшилось на 3 %, это не спад проведения ПАБ, а изменение поведения работников в части безопасного выполнения работ. Проведение ПАБ направлено на акцентирование внимания работника, безопасное выполнение своих обязанностей, осознание своих неправильных действий и возможных последствий.

С начала 2018 года на ПАЗ организована работа по индивидуальному наставничеству и консультации по вопросам управления охраной труда с линейными руководителями первого и второго уровней подразделений согласно графику работы на месяц. Все начиналось с проверки фактического состояния профилактической работы в смене, участке, цехе. Далее следовало практическое наставничество отдельного линейного руководителя по проведению ПАБ, производственному контролю на рабочих местах с дальнейшим контролем заполнения ПАБ в электронной программе и внесения записей в журналах. По выявленным пробелам проводилась разъяснительная работа по проведению, оформлению и анализу ПАБ. По итогам проведенной работы готовился презентационный отчетный материал с выводами и рекомендациями, проведением итогового семинара в подразделении. Подготовленный отчет предоставлялся начальнику цеха для его применения в дальнейшем. Проводился мониторинг качества работы линейных руководителей после обучений с предоставлением результатов на итоговых совещаниях.

Внедренная процедура проведения ПАБ уже приносит результат. Постепенно меняется сознание работников, по анализу опасных поведений наблюдается снижение определенной категории нарушений, в частности отклонения по применению средств индивидуальной защиты и применению исправного инструмента ниже по сравнению с предыдущими годами, также значительно уменьшилась тяжесть допускаемых нарушений (рисунок 1).



Рисунок 1 – Новые процессы изменения культуры безопасности труда

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 СТ АО 940140000325-12.021-2015 «Положение о советах по охране труда АО «Алюминий Казахстана». – Павлодар, 2015.

2 СТ АО АК 940140000325-12.011-2017 «Проведение поведенческих аудитов безопасности». – Павлодар, 2017.

3 СТ АО АК 940140000325-12.002-2018 ССБТ «Положение о профилактической работе по охране здоровья и обеспечению безопасности труда». – Павлодар, 2018.

REFERENCES

1 СТ АО 940140000325-12.021-2015 «Polozenie o sovetah po ohrane truda АО «Aluminiy Kazahstana». – Pavlodar, 2015.

2 СТ АО АК 940140000325-12.011-2017 «Provedenie povedencheskih auditov bezopasnosti». – Pavlodar, 2017.

3 СТ АО АК 940140000325-12.002-2018 SSBT «Polozenie o profilakticheskoy rabote po ohrane zdorovya i obespecheniyu bezopasnosti truda». – Pavlodar, 2018.

ТҮЙІН

Н.С. Абеннов, «Бухгалтерлік есеп және аудиттің» ғылым магистрі

А.К. Оспанова, биология ғылымдарының кандидаты, доцент, профессор

Инновациялық Еуразия университеті (Павлодар қ.)

Еңбек мәдениетінің қауіпсіздік құралының өзгерісі туралы мінез-құлық аудиті

Мақалада еңбек қауіпсіздігін басқару, мінез-құлық қауіпсіздігінің аудитін жүргізу, жиналыстар мен еңбек қорғаушы кеңестерді каскадты комитеттерге айналдыру, техникалық және қауіпсіздік стандарттарын енгізу және жаңа тергеу мен бағалау жүйесін енгізу әдістерін қолдану туралы жаңа құралдар ұсынылған. оқиғалар.

Түйінді сөздер: *аудитор, мінез-құлық қауіпсіздігі аудиті, қауіпсіз мінез-құлық, қауіпті мінез-құлық, қауіпті жағдай, денсаулық және қауіпсіздік.*

RESUME

N.S. Abenov, Master of Science in Accounting and Auditing

A.K. Ospanova, Candidate of Biological Sciences, Associate Professor, Professor

Innovative University of Eurasia (Pavlodar)

Behavioral safety audit as a tool for changing the work culture

The article presents new tools for managing labour safety to conduct behavioral safety audits, transforming meetings and labor protection councils into cascade committees, to implement technical and safety standards, and to use new assessment and motivation system and methods of internal incidents investigation.

Key words: *auditor, behavioral safety audit, safe behavior, unsafe behavior, hazardous condition, operational health and safety (OHS).*