



**ТИМОФЕЕВА
АННА ВЛАДИМИРОВНА**

Директор проектов направления
«Развитие персонала
и внедрение изменений»
«ЭКОПСИ Консалтинг»
Тел.: +7 (495) 645 21 15
E-mail: timofeeva@ecopsy.ru
Web-ресурсы: www.ecopsy.ru
www.facebook.com/anna.timofeyeva.7

ОБРАЗОВАНИЕ

- Физик (МГУ имени М.В. Ломоносова, Физический факультет, специальность: «Геофизика»),
- Финансист (Петрозаводский ГУ, Экономический факультет, специальность: «Финансовый менеджмент»),
- Leadership trainings and trainer's trainings (Stanford University, USA).

ОПЫТ РАБОТЫ

Обучением и развитием занимается более 8 лет. До прихода в «ЭКОПСИ» (2007 г.) работала в сфере обучения, пройдя путь от тренера до исполнительного директора. Имеет опыт преподавательской и научно-исследовательской деятельности.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ

Награждена отраслевой наградой Министерства образования РФ «За вклад в развитие российского образования».

ОБЛАСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ИНТЕРЕСОВ

Разработка и реализация комплексных программ развития различных категорий персонала, построение систем обучения, оценка персонала, внедрение систем управления эффективностью.

АКАДЕМИЯ БЕЗОПАСНОСТИ: ФОРМИРОВАНИЕ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ В КОМПАНИИ

В последнее время многие российские производственные компании стали целенаправленно формировать культуру безопасности среди своих сотрудников. Формальное знание стандартов безопасности, законодательных норм в области ОТ и ПБ (охраны труда и промышленной безопасности) требуется и сейчас, но это не означает, что они в действительности соблюдаются. Под культурой мы понимаем не просто формальное знание, а действительно внимательное отношение производственного персонала к безопасному поведению, не только своему, но и своих коллег. Такое отношение подразумевает, что сотрудник может самостоятельно оценить степень риска в различных ситуациях и принять взвешенное решение. Кроме того, компания ожидает инициативы от сотрудников — предупреждения о тех или иных рисках, которые могут в дальнейшем привести к угрозам для безопасности коллег. Конечно, это, скорее, идеальная картинка, которая в реальности, к сожалению, встречается далеко не всегда. Тем не менее, если еще несколько лет назад только единичные российские компании всерьез говорили о потребности в формировании культуры безопасности, сейчас мы все чаще обсуждаем подобные запросы.

ФОРМИРОВАНИЕ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ: КАКОЙ ВКЛАД МОЖЕТ ВНЕСТИ ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА В РЕШЕНИЕ ЭТОЙ ЗАДАЧИ

Для того чтобы такая культура безопасности в компании развивалась, сотрудники должны во многом изменить свои ценности и установки, ведь у нас до последнего времени было принято бравировать несоблюдением стандартов, это считалось признаком «крутости», было привилегией опытных работников. Один из наших клиентов рассказывал, что именно среди опытных работников происходят несчастные случаи со смертельным исходом, вследствие пренебрежения и даже демонстративного несоблюдения правил безопасности.

Как может функция обучения персонала помочь в ре-

шении этой задачи? Есть два подхода, и оба они могут использоваться для изменения отношения персонала к вопросам безопасности: с одной стороны, можно использовать методы «устрашения» — демонстрировать фотографии с мест аварий, последствия несоблюдения правил и инструкций, рассказывать о нанесенном вреде здоровью и жизни, организовывать встречи с пострадавшими и их семьями. Эти методы воздействуют, прежде всего, на эмоциональную сферу, с их помощью можно придать значимость правилам и стандартам поведения, мотивировать людей более серьезно к ним относиться.

Есть также второй подход, о котором мы подробнее расскажем, его задача — повысить осознанность поведения в рискованных или потенциально рискованных ситуациях за счет просвещения и образования сотрудников с точки зрения психологии рискованного поведения. В рамках этого подхода мы передаем сотрудникам

знания и навыки, позволяющие им более объективно оценивать конкретные рабочие ситуации на предмет степени риска, понимать причины недооценки рисков, уметь определять факторы, влияющие на их поведение в ситуациях, связанных с риском, и работать с ними.

ТРИ ТОЧКИ ПРИЛОЖЕНИЯ СИЛЫ

Исходя из опыта «ЭКОПСИ» в области обучения культуре безопасности, важным фактором успеха является правильный охват всех категорий персонала, которые являются носителями определенной производственной культуры и формируют отношение к безопасности на предприятии:

- специалисты по ОТ и ПБ, которые являются методологами и контролируют на предприятии данный процесс;

- линейные руководители на производстве (начальники смен и бригадиры, начальники участков, начальники цехов);

- основные производственные работники, рабочие и ИТР.

Без работы со всеми ключевыми категориями эффект будет неполным. Причем, задачи, которые мы решаем для каждой категории, различаются. Рассмотрим каждую группу персонала и подходы к ее обучению отдельно.

СОВЕТ №1.

НАУЧИТЬ УЧЕНОГО, ИЛИ ОБУЧЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ОТ И ПБ

Цель работы с сотрудниками самой функции ОТ и ПБ — сформировать у них понимание важности непосредственной работы с людьми в области безопасности. Поэтому с ними мы много говорим про то, как перестать быть просто контролером и инструктором - и стать внутренним лидером и консультантом по безопасности. Для этого необходимо развивать компетенции работы с людьми, навыки влияния, учиться доносить до людей важность безопасности, выстраивать эту работу системно и знать, какие меры воздействия на сотрудников и на их отношение лучше всего им помогут.

В процессе работы с данной категорией мы пришли к выводу, что, даже зная все стандарты, правила и инструкции в области безопасности на производстве, специалисты по ОТ и ПБ не всегда обладают необходимым ресурсом влияния — некоторые стремятся избегать общения с производственным персоналом, скучно и неинтересно проводят инструктажи, ограничиваясь формальным сбором подписей, а при проведении поведенче-

ских аудитов не всегда могут повлиять на сотрудников, чтобы они изменили свое поведение и сделали выводы на будущее.

« Цель работы с сотрудниками самой функции ОТ и ПБ — сформировать у них понимание важности непосредственной работы с людьми в области безопасности »

В ходе тренинга мы рассматриваем именно такие сложные ситуации, учимся вырабатывать правильную позицию при взаимодействии с сотрудниками, ищем эффективные способы коммуникации с разными типами людей. Важной возможностью для этой категории также является площадка для обмена опытом решения различных конфликтных ситуаций или организации просветительской работы для производственных коллективов в области безопасности.

СОВЕТ №2.

БЕЗ ЗАПЕВАЛЫ И ПЕСНЯ НЕ ПОЕТСЯ, ИЛИ ПОЧЕМУ ВАЖНО ОБУЧЕНИЕ РУКОВОДСТВА

Обучая руководителей производственных подразделений, мы делаем фокус на то, как управлять сотрудниками с разными установками и разной склонностью к риску, как руководитель

может формировать в своем подразделении культуру безопасности.

Для каждого руководителя производственным коллективом важно осознать, что человеческий

фактор сам по себе редко бывает основной причиной инцидента или происшествия, хотя некоторые руководители очень часто имеют именно такую позицию. Во время обучения, разбирая те или иные происшествия, мы просим руководителей увидеть более глубокие – системные и организационные причины (недочеты по части организации рабочего места и процесса труда, в информировании, не реагирование на определенные сигналы, и т.п.), в результате которых допускается или даже поощряется определенное рискованное поведение сотрудника, что приводит к серьезным последствиям. Этими факторами руководитель может во многом управлять, если не будет от них отмахиваться и захочет их увидеть.

Также мы просим обратить внимание руководителей на то, какое поведение они на самом деле сами поощряют со стороны своих сотрудников – насколько они приветствуют инициативу и борются с формальным отношением подчиненных. Напри-

мер, как можно повлиять на сотрудника с высокой склонностью к риску и нежелающего при этом взять на себя ответственность за свое поведение?

« Для каждого руководителя производственным коллективом важно осознать, что человеческий фактор сам по себе редко бывает основной причиной инцидента или происшествия »

Обычно для руководителей является откровением, что многие модели поведения подчиненных, которые им не нравятся, являются следствием действий самих руководителей. По итогам тренинга многие из них делают очень конкретные выводы и планы, как они поменяют свой подход по отношению к конкретным подчиненным или коллективу в целом, чтобы повысить культуру безопасности в своих подразделениях.

СОВЕТ №3. РИСК — НЕ БЛАГОРОДНОЕ ДЕЛО, ИЛИ КАК ОБУЧАТЬ РАБОЧИХ

Основной целью в обучении рабочих и специалистов является создание осознанного, а не формального отношения к собственной безопасности через понимание личного восприятия и склонности к риску.

Почему люди часто недооценивают риски? Все ли мы одинаково воспринимаем одну и ту же ситуацию, и как следствие, оцениваем ее рискованность? Насколько я сам имею склонность к рискованному поведению и почему? Вот те вопросы, которые мы обсуждаем с участниками тренингов по восприятию рисков, чтобы повысить уровень их знаний о поведении в рискованных ситуациях и помочь им лучше осознать свои собственные мотивы поведения. Также мы уверены, что в производственной культуре очень значимую роль играют групповые процессы. Поэтому в тренинг для этой категории мы также включаем два важных, с нашей точки зрения, аспекта.

« Ключевая задача здесь — сделать так, чтобы ценности и убеждения, разделяемые группой, были позитивными и верными с точки зрения безопасности конкретного человека и чтобы он мог им противостоять в случае их разрушительного влияния »

Первый — влияние мнения группы на мнение одного из ее членов и феномены группового кон-

формизма (согласательство одного с мнением большинства, даже если его личное мнение отличается от позиции, разделяемой или декларируемой группой). На тренинге мы наглядно демонстрируем, как работает группой конформизм, и то, как это может влиять на соблюдение стандартов безопасности. Сам по себе эффект влияния группы не является плохим или хорошим, ведь это те психологические законы, которым подвержен каждый из нас. Ключевая задача здесь — сделать так, чтобы ценности и убеждения, разделяемые группой, были позитивными и верными с точки зрения безопасности конкретного человека и чтобы он мог им противостоять в случае их разрушительного влияния.

« ...в производственной культуре очень значимую роль играют групповые процессы »

Второй аспект — влияние корпоративной культуры на отношение к вопросам безопасности. Свойственные нам культура «супермена» (ее проявлением является, например, нежелание носить каску, ведь она нужна только слабым и трусам) и культура «формального отношения к безопасности» имеют глубокие, в том числе исторические, корни, и в процессе одного тренинга их очень трудно изменить. При этом мы отмечаем, что, описывая и обсуждая эти культуры, мы создаем возможность для сотрудников

осознать, что эти культуры не являются желательными, и от самих сотрудников во многом зависит формирование правильной культуры ответственного отношения к безопасности. По итогам этого блока работы мы формируем перечень конкретных действий и инициатив участников, направленных на создание культуры безопасности в их подразделениях.

Создание культуры безопасности — процесс не сиюминутный, он требует времени и сил. Но обучение персонала вносит значительный вклад в его успешность. Для того чтобы программы обучения были эффективны, необходимо действовать комплексно, одновременно обучая три группы сотрудников: рабочих, руководителей и специалистов по ОТ и ПБ. Только в этом случае можно надеяться на успех и на эффективность вложенных усилий.

О КОМПАНИИ

«ЭКОПСИ КОНСАЛТИНГ»

СПЕЦИАЛИЗАЦИЯ

Управленческий и HR-консалтинг

ТЕЛЕФОН

+7 (495) 645 21 15

E-MAIL

info@ecopsy.ru

WEB-РЕСУРС

www.ecopsy.ru

ОПИСАНИЕ ПОРТФЕЛЯ УСЛУГ

«ЭКОПСИ Консалтинг» — крупнейшая в России компания, специализирующаяся в сфере кадрового консалтинга (по данным журналов «Эксперт», «Коммерсантъ Деньги», 2012). Спектр услуг включает управленческий и HR-консалтинг, оценку, обучение и развитие персонала, бизнес-социологию.

ЛУЧШИЕ ПРОЕКТЫ

За 24 года работы реализовано несколько тысяч консалтинговых проектов для более чем сотни компаний. Клиентами являются компании различных отраслей экономики из России, Казахстана и Украины. 8 из топ-10 компаний, крупнейших по рыночной стоимости, работают с «ЭКОПСИ» (на основе рейтинга «ЭКСПЕРТ-400» за 2012 год).

ВОЗРАСТ

24 года

КАК ПРЕВРАТИТЬ НОВОГО СОТРУДНИКА В БЕЗУКОРИЗНЕННО СЛЕДУЮЩЕГО НОРМАМ ОХРАНЫ ТРУДА



ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНЫХ ВОПРОСОВ ВВОДНОГО ИНСТРУКТАЖА

1. Общие сведения о предприятии, организации, характерные особенности производства.
2. Основные положения законодательства об охране труда.
 - 2.1. Трудовой договор, рабочее время и время отдыха, охрана труда женщин и лиц моложе 18 лет. Льготы и компенсации.
 - 2.2. Правила внутреннего трудового распорядка организации, ответственность за нарушение правил.
 - 2.3. Организация работы по охране труда в организации. Ведомственный, государственный надзор и общественный контроль за состоянием охраны труда.
3. Общие правила поведения работающих на территории предприятия, в производственных и вспомогательных помещениях. Расположение основных цехов, служб, вспомогательных помещений.
4. Основные опасные и вредные производственные факторы, характерные для данного производства. Методы и средства предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний: средства коллективной защиты, плакаты, знаки безопасности, сигнализация. Основные требования по предупреждению электротравматизма.
5. Основные требования производственной санитарии и личной гигиены.
6. Средства индивидуальной защиты (СИЗ). Порядок и нормы выдачи СИЗ, сроки носки.
7. Обстоятельства и причины отдельных характерных несчастных случаев, аварий, пожаров, происшедших на предприятии и других аналогичных производствах из-за нарушения требований безопасности.
8. Порядок расследования и оформления несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
9. Пожарная безопасность. Способы и средства предотвращения пожаров, взрывов, аварий. Действия персонала при их возникновении.
10. Первая помощь пострадавшим. Действия работающих при возникновении несчастного случая на участке, в цехе.