

A photograph of a business meeting with several people in business attire. They are gathered around a table, looking at various data visualizations including bar charts, line graphs, and pie charts. One person is pointing at a tablet with a pen. The scene is overlaid with semi-transparent digital graphics such as network nodes, circles, and lines, suggesting a focus on technology and data analysis.

РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСТВА В ВОПРОСАХ БЕЗОПАСНОСТИ У РАЗНЫХ КАТЕГОРИЙ ПЕРСОНАЛА

ВЕБИНАР

Введение. Организация нашего взаимодействия сегодня



Модель лидера в области безопасности



Какие категории стоит выделять для развития и почему?



Разновидности подходов и форматов развития лидерства



Особенности работы с каждой категорией



Ответы на вопросы



ПРОГРАММА ВЕБИНАРА

О КОМПАНИИ

Industry Consulting – структура «ЭКОПСИ Консалтинг», которая специализируется на реализации проектов в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды (ПБ, ОТ и ООС), развитии производственных систем и повышении операционной эффективности. Задачами развития культуры безопасности, ПБ, ОТ и ООС компания занимается более 10 лет.

Факты

С 1989 года

№1 в РФ

по вопросам
«человеческого
фактора»*

Более 150
консультантов
и экспертов

* ЭКОПСИ - 30 лет является лидером в области работы с персоналом РФ (подтверждено рейтингом РА Эксперт, 2017).

Решения

Аудит Культуры
безопасности,
СУОТ, ПБ и ООС



S*AVE E

Интерактивное
обучение и развитие

Внедрение
HSE практик



Оценка склонности к
рисковому
поведению

Исследования

2017: «Влияние
корпоративной культуры на
развитие СУОТ, ПБ, ООС»



2018: «Первое
всероссийское
исследование лучших практик
в области развития Культуры
безопасности»



АНАТОЛИЙ КОМАРОВ

Директор проектов HSE

Основная специализация:

- Руководство практикой HSE и развитие продуктов и услуг
- Руководство проектами по разработке и организации развивающих мероприятий
- Разработка и внедрение различных элементов систем управления на производственных предприятиях

НИКИТА УДАЧИН

Старший консультант практики «HSE»

Основная специализация:

- Оценка и совершенствование культуры производственной безопасности ;
- Лидерство в ПБ и ОТ;
- Оценка склонности к рисковому поведению;
- Управление развертыванием практик HSE на производственных предприятиях



ВЕДУЩИЕ
ВЕБИНАРА

Голосование: К категории вы лично относитесь?

0%

Топ-менеджер (Г Д,
Главный инженер)

57%

HR функция

14%

Функция ПБ, ОТ и ООС

14%

Производственный
руководитель

14%

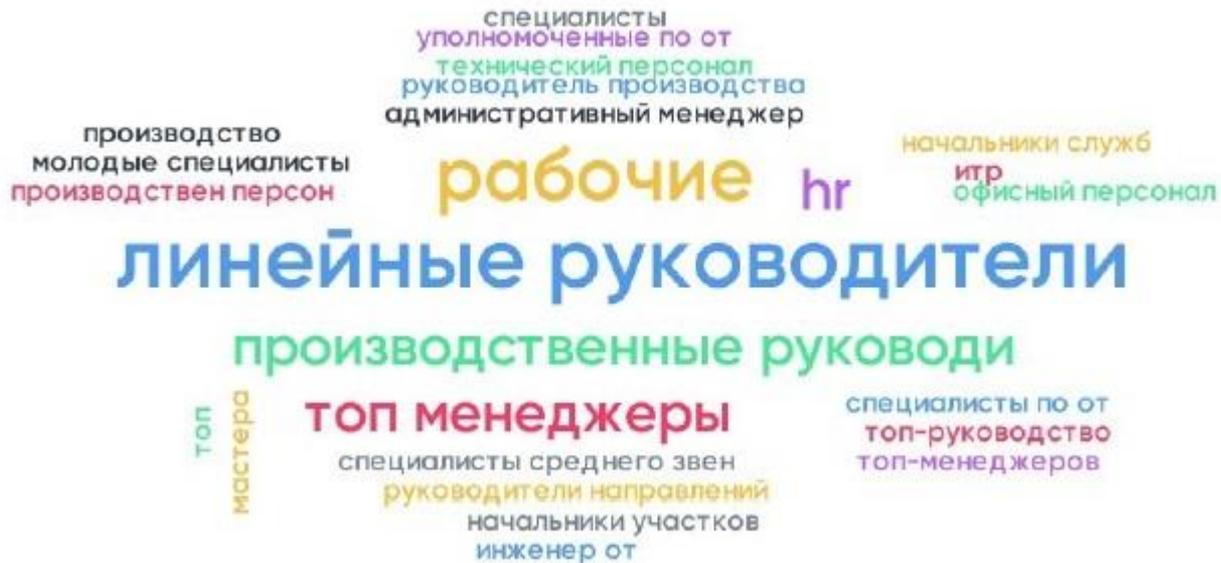
Другие функциональные
направления

Модель лидерства в области безопасности

ЛИДЕР В ОБЛАСТИ БЕЗОПАСНОСТИ



Голосование: Какие категории персонала вы бы отдельно выделили для развития лидерства в вопросах безопасности?



КАКИЕ КАТЕГОРИИ ПЕРСОНАЛА* МЫ ВЫДЕЛЯЕМ ДЛЯ РАЗВИТИЯ ЛИДЕРСТВА В ВОПРОСАХ БЕЗОПАСНОСТИ



* выделение категорий связано с необходимостью разного подхода в программах развития лидерства

1

ТОП-менеджмент

2

Линейные руководители
на производстве

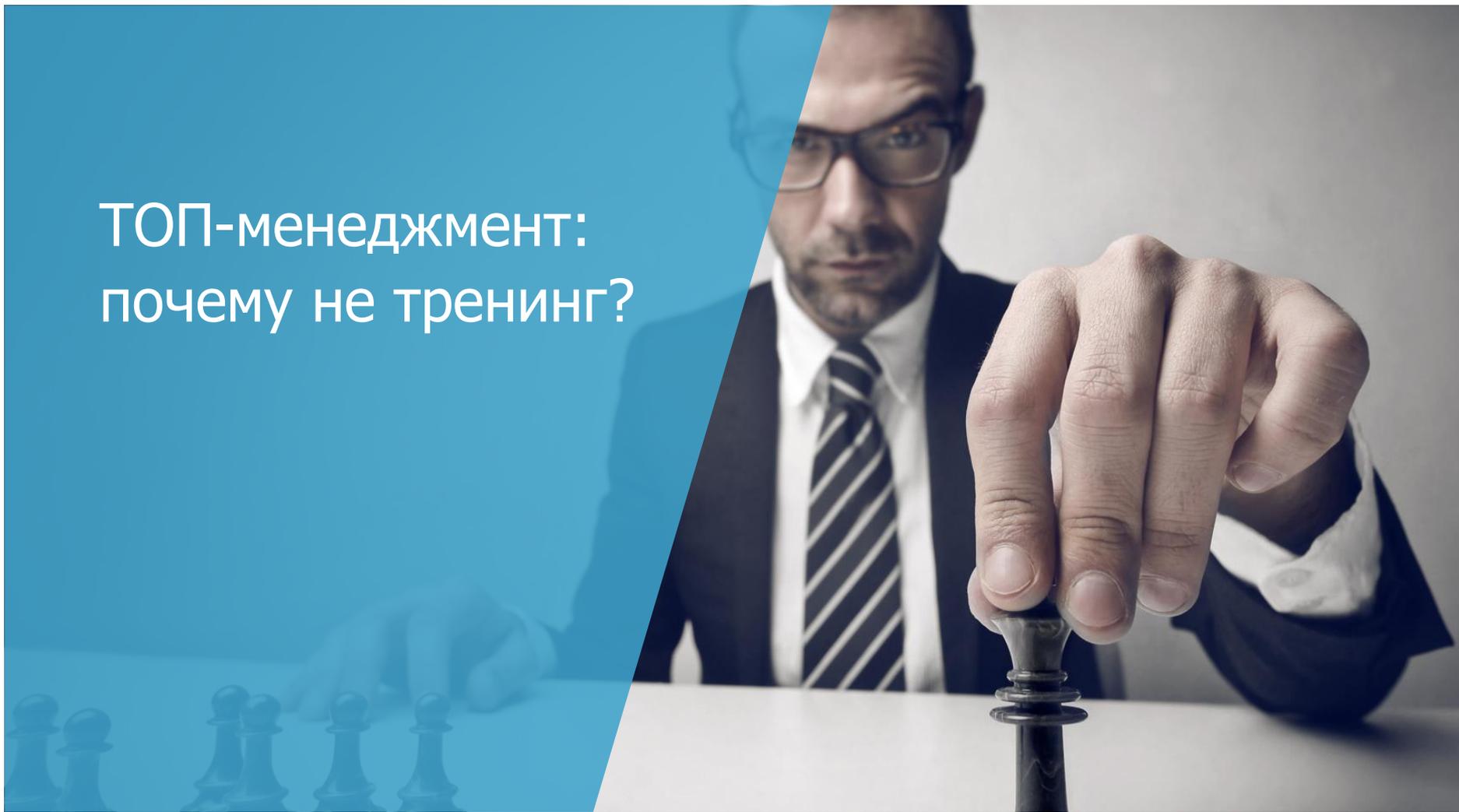
3

Рабочие на производстве

4

Сотрудники функции ПБ,
ОТ и ООС

ТОП-менеджмент:
почему не тренинг?



Голосование: Почему классический тренинг не работает для развития лидерства в вопросах безопасности на уровне ТОП-менеджмента?

Тренинг не меняет убеждений, ценностей, не создаёт договорённостей

Для этого есть линейные руководители и специалисты

Потому что будут относиться как к формальности, и с недоверием будет воспринимать точку зрения тренера.

Иной подход к получению информации, занятость руководителей

ТОП-менеджмент

Какие базовые установки формируем

- Безопасность превыше всего!
- В этом вопросе все равны без исключений
- Я – первый, с кого начинается безопасность в компании.

Какие ключевые навыки развиваем (ежедневная задача)

- Трансляция ценности безопасности при принятии управленческих решений
- Личный поведенческий пример
- Лидерство и приверженность

ФОРМАТЫ РАЗВИТИЯ

- ✓ Форумы, конференции, круглые столы, дискуссионные форматы (не более 1-го рабочего дня)
- ✓ Бизнес-симуляции и игровые форматы
- ✓ КПЭ по безопасности
- ✓ Индивидуальные планы развития
- ✓ Safety коучинг
- ✓ Периодическая оценка лидерства и обратная связь

ТОП-менеджмент

Что они готовы воспринимать



Только цифры и факты – экономика и финансы работают и в безопасности всегда



Необходимость соревнований или исполнения решений иницилируемых «вышестоящими»



Примеры готовых решений других компаний (лучшие практики)



«Примерка» негативного опыта конкурентов по отрасли (у них так, а у нас такое возможно?)

Сильное эмоциональное погружение (в т.ч. наглядные примеры и проективные игры)



Запугивания: указания на возможные последствия для предприятия и них лично по закону



Аналитика и исследования – если есть явные обнаруженные текущие проблемы в области безопасности у них на предприятиях

Линейные
руководители на
производстве:
что кроме тренинга?



Голосование: Что кроме тренингового обучения можно предложить для развития лидерства в вопросах безопасности на уровне линейных руководителей на производстве?

Бизнес-игры, примеры негативного опыта

Дистанционка

Виртуальная шахта

Технические визиты на другие предприятия

Конференции, круглые столы с презентацией лучших практик

Бизнес симуляции

Опыт других компаний, конференции

Практика, лучше один раз увидеть, чем тысяча раз услышать

Круглые столы

Линейные руководители на производстве

Какие базовые установки формируем

- Я отвечаю за безопасность свою и своих людей.
- Требования безопасности первичны всегда и везде
- Возможно выполнять плановые показатели при полном соблюдении требований безопасности

Какие ключевые навыки развиваем (ежедневная задача)

- Использование простых инструментов в своей работе на каждый день
- Формирование ответственности и осознанности в своих коллективах

ФОРМАТЫ РАЗВИТИЯ

- ✓ Тренинги и практикумы длительностью от 0,5 до нескольких дней
- ✓ Бизнес-симуляции и игровые форматы
- ✓ Интегральные КПЭ (объединяющие производственные планы и безопасность)
- ✓ Конкурсы среди подразделений
- ✓ Периодическая оценка лидерства и обратная связь
- ✓ Самообучение (чтение, видео и т.д.) – только если будут проверять
- ✓ Дистанционные форматы (только если выделяют на это время)

Линейные руководители на производстве

Что они готовы воспринимать



Запугивания: указания на возможные последствия для предприятия и них лично по закону



Конкретные и понятные инструменты и практики описанные в формате алгоритмов действий



Необходимость соревнований или исполнения решений иницируемых «вышестоящими»



Открытое обсуждение значимости вопросов безопасности для предприятия и его финансовых, репутационных позиций

Сильное эмоциональное погружение (в т.ч. наглядные примеры и проективные игры)



Примеры готовых решений других компаний конкурентов (лучшие практики и негативные примеры)



«Примерка» негативного опыта соседей по работе (у них такое произошло, а у нас такое возможно?)

A close-up photograph of a worker's hands holding a bright yellow hard hat. The worker is wearing a dark long-sleeved shirt and light-colored work pants with a tool belt. The background is a solid blue color with a faint, stylized image of a person's face. Overlaid on the blue background is white text in Russian.

Рабочие на
производстве:
а возможно ли развить
лидерство у них?

Голосование: Возможно ли развивать лидерство в вопросах безопасности у простого рабочего персонала на производстве?



15%

Конечно возможно у каждого рабочего развить лидерство в безопасности!



77%

Возможно, но реально развить лишь у некоторой части рабочих



8%

Практически не возможно

0%

Точно не возможно

0%

А рабочим зачем лидерство?

0%

Другой вариант ответа

К какой категории Вы лично относитесь

-  Топ-менеджер (ГД, Главный инженер)
-  HR функция
-  Функция ПБ, ОТ и ООС
-  Производственный руководитель
-  Другие функциональные направления
-  Unknown

Рабочие на производстве

Какие базовые установки формируем

- Любую работу можно выполнить безопасно без ущерба производственному плану

Какие ключевые навыки развиваем (ежедневная задача)

- Использование простых инструментов в своей работе на каждый день

ФОРМАТЫ РАЗВИТИЯ

- ✓ Собрания и презентации от 20 минут до 3-4 часов
- ✓ Бизнес-симуляции и игровые форматы
- ✓ Геймификация деятельности
- ✓ Интегральные КПЭ (объединяющие производственные планы и безопасность)
- ✓ Конкурсы среди подразделений и среди сотрудников
- ✓ Самообучение (чтение, видео и т.д.) – только если будут проверять
- ✓ Дистанционные форматы (только если выделяют на это время)
- ✓ Чек-листы
- ✓ Видео/ плакаты/ листовки

Рабочие на производстве

Что они готовы воспринимать



Сильное эмоциональное погружение
(в т.ч. наглядные примеры и
проективные игры)



Конкретные и понятные
инструменты и практики описанные
в формате алгоритмов действий



Запугивания: указания на
возможные последствия для
предприятия и них лично по закону



Необходимость соревнований или
исполнения решений
инициируемых «вышестоящими»

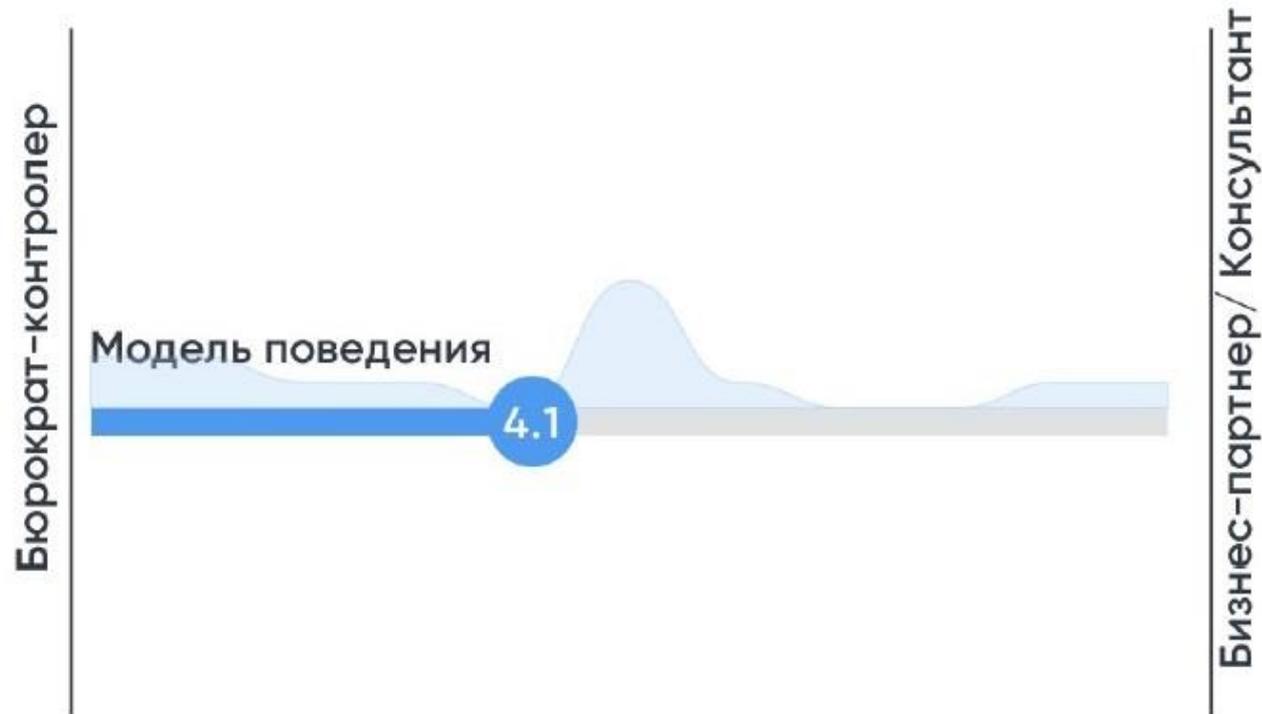


«Примерка» негативного опыта
конкурентов по отрасли (у них
так, а у нас такое возможно?)

Сотрудники
функции ПБ, ОТ и ООС:
ну это ведь их
обязанность!



Голосование: Специалисты ПБ, ОТ и ОС вашей Компании какой модели поведения сегодня придерживаются?



Голосование: Как бы вы распределили 100% бюджета на развитие лидерства в вопросах безопасности среди указанных категорий персонала?



Сотрудники функции ПБ, ОТ и ООС

Какие базовые установки формируем

- Безопасность – моя вера, обратиться в веру других можно только через коммуникацию
- Правилами и стандартами не изменить поведения человека.
- Моя задача – предотвратить, а не наказывать
- Меньше бюрократии и документов – больше пользы

Какие ключевые навыки развиваем (ежедневная задача)

- Смена роли:

Проверяющий → Партнер

ФОРМАТЫ РАЗВИТИЯ

- ✓ Модульные программы развития длительностью от 1 до нескольких месяцев
- ✓ Бизнес-симуляции и игровые форматы
- ✓ Проектная работа
- ✓ Периодическая оценка лидерства и открытая обратная связь
- ✓ Индивидуальные планы развития
- ✓ Коучинг по коммуникационным навыкам

Сотрудники функции ПБ, ОТ и ООС

Что они готовы воспринимать



Через указания на последствия их поведения (только конкретные индивидуальные примеры про каждого человека)



Конкретные и понятные инструменты и практики описанные в формате алгоритмов действий



Через «зеркало» функции ПБ, ОТ и ООС (дать увидеть свою работу и поведение глазами третьих лиц)



Примеры готовых решений других компаний конкурентов (лучшие практики и негативные примеры)



Открытый диалог об их проблемах и обсуждение возможных вариантов решения



Аналитика и исследования – если есть явные обнаруженные текущие проблемы в области безопасности у них на предприятиях



Наши контакты

hse@ecopsy.ru

Москва, ул. Новодмитровская, д. 2, к. 1

Тел.: (+7 495) 645 21 15

www.ecopsy.ru | www.facebook.com/ecopsy.ru

www.hse-russia.ru