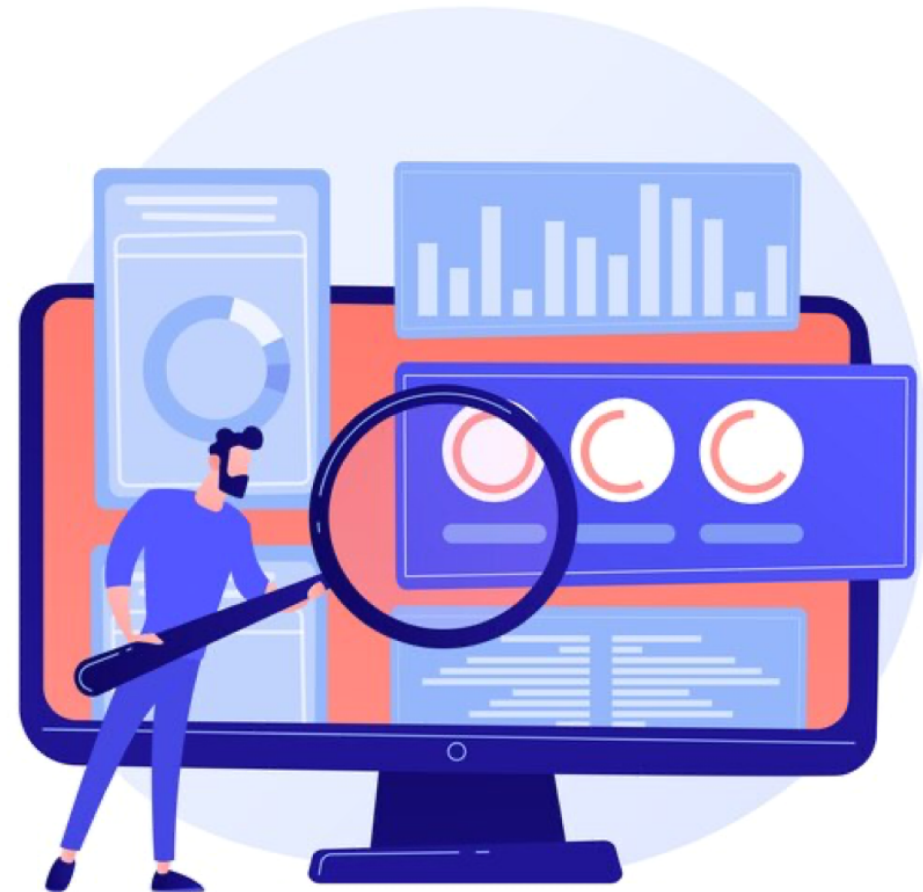


# Проактивная безопасность

Как создать прочный фундамент управления безопасностью, зная особенности поведения каждого работника

Апрель, 2024



# ЭКОПСИ

БИЗНЕС ДЕЛАЮТ ЛЮДИ

## УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ КОНСАЛТИНГ

9 из 10

крупнейших компаний  
РФ — наши клиенты

500+

проектов в год

20+

отраслей

РАБОТАЕМ НА СТЫКЕ

## ЭКОНОМИКИ И ПСИХОЛОГИИ



### Системы управления организацией

- Бизнес-стратегии, функциональные стратегии
- Системы управления и операционные модели
- Организационная и операционная эффективность
- Стратегические сессии
- Организационные изменения
- Практики регулярного менеджмента
- Развитие производственных систем
- Промышленная безопасность



### Системы работы с персоналом

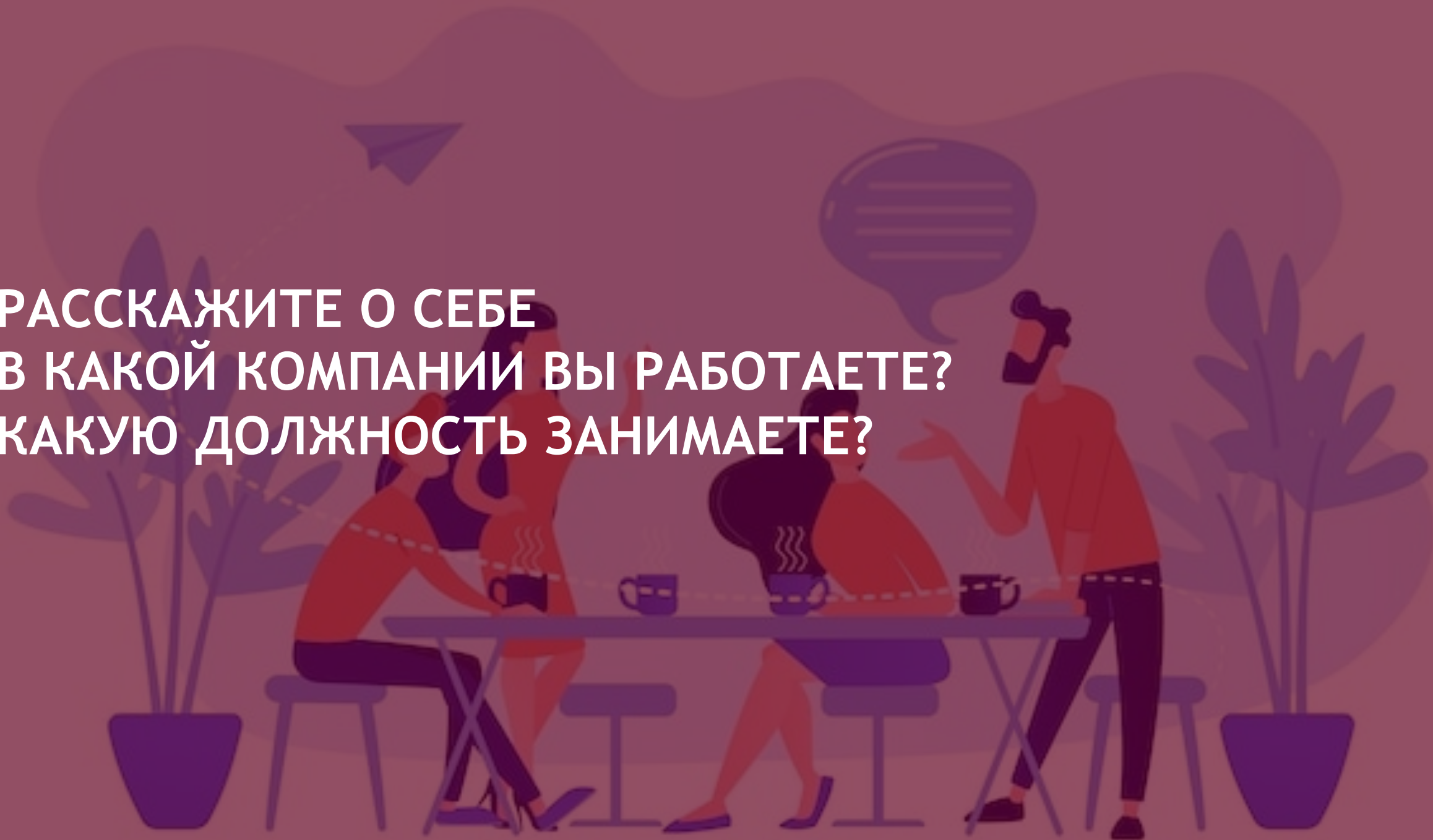
- Корпоративная культура и ценности
- Системы управления персоналом
- Аудит и развитие HR-служб
- Автоматизация HR-процессов
- Стратегии привлечения персонала
- Бренд работодателя
- Вовлеченность



### Люди

- Оценка персонала
- Обучение и развитие
- Работа с талантами
- Работа с топ-менеджерами
- Развитие управленческих команд

**РАССКАЖИТЕ О СЕБЕ  
В КАКОЙ КОМПАНИИ ВЫ РАБОТАЕТЕ?  
КАКУЮ ДОЛЖНОСТЬ ЗАНИМАЕТЕ?**



# ВЕДУЩИЕ ВЕБИНАРА



**Винник  
Сергей**

Директор по консалтингу  
ЭКОПСИ Консалтинг



**Николай  
Головин**

Продакт - менеджер

## Основная специализация

- Комплексный аудит уровня развития культуры безопасности и формирование дорожных карт развития культуры безопасности;
- Развитие лидерства в безопасности;
- Развитие компетенций работников функции ОТ, ПБ и ООС;
- Управление рисками и профилактика травматизма на основе риск-ориентированного подхода;
- Автоматизация и оптимизация процессов безопасности.
- Развитие открытости и доверия в вопросах безопасности;
- Расследование происшествий («Поиск системных причин», «Методика «Безопасность - II» и другие методики)
- Оптимальная модель безопасного управления подрядными организациями.

- Оценка и совершенствование культуры производственной безопасности
- Внедрение практик регулярного менеджмента по развитию культуры безопасности, включая лидерство руководителей, трансформации службы HSE, отслеживание эффективности практик.
- Управление рисками и профилактика травматизма на основе риск-ориентированного подхода
- Разработка и проведение обучающих и развивающих мероприятий для персонала
- Участие в проведении стратегических сессий, бизнес-симуляций

# ЭКОПСИ

БИЗНЕС ДЕЛАЮТ ЛЮДИ



[hse@ecopsy.ru](mailto:hse@ecopsy.ru)



[hse-russia.ru](http://hse-russia.ru)



[@watchoutsafety](https://www.instagram.com/watchoutsafety)

# ПРАВИЛА ВЕБИНАРА



## Время

---

С 11:00 до 12:00  
(по московскому  
времени)



## Вопросы

---

Вопросы ведущим  
можно задавать во  
вкладке «Вопросы»  
и в «общем чате»  
в течение всего  
вебинара



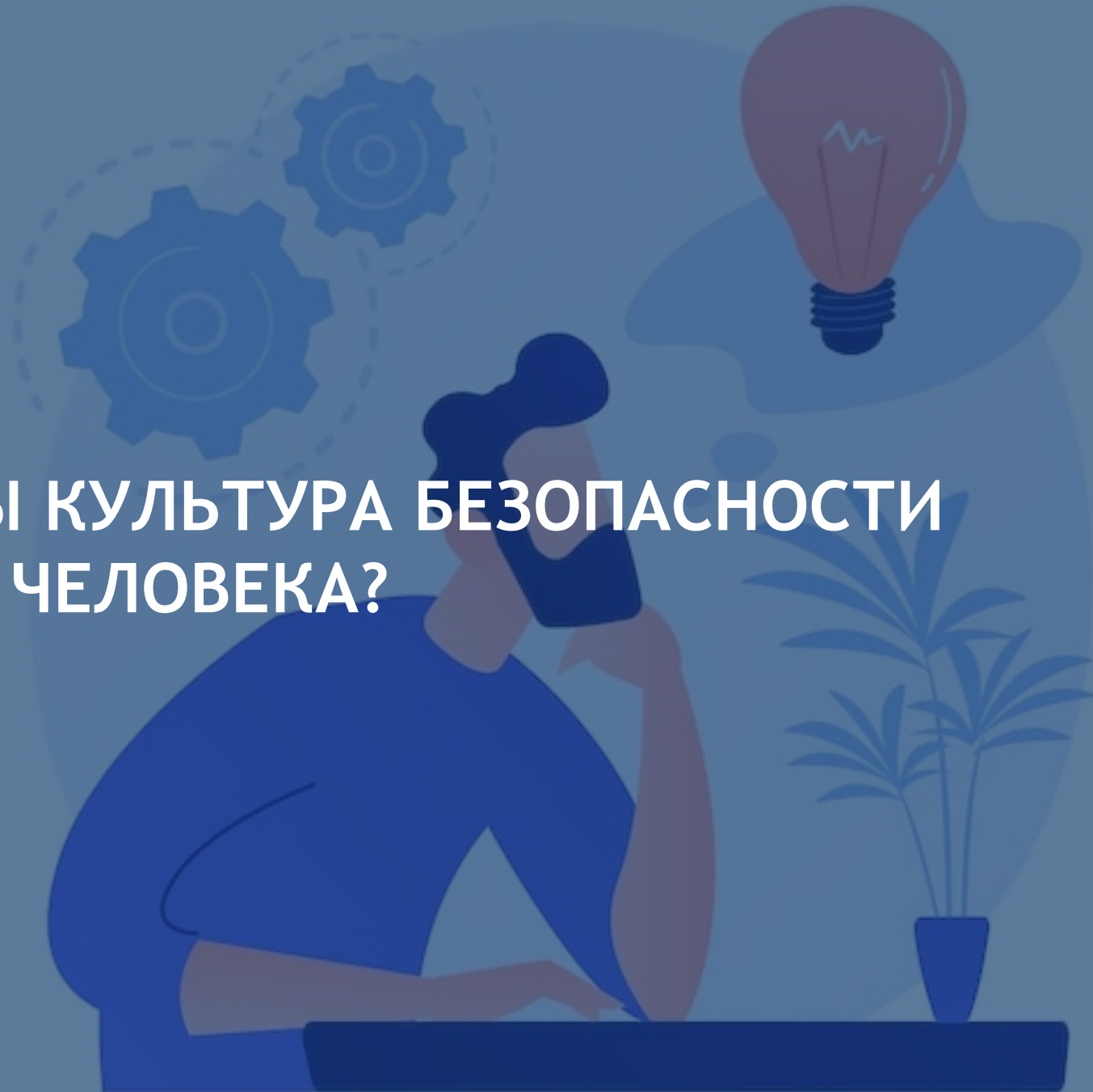
## Технические вопросы

---

Если есть  
технические  
вопросы, то сначала  
попробуйте  
перезагрузить  
платформу, после  
пишите  
в общий чат

**ВОПРОС 1:**

**КАК СВЯЗАНЫ КУЛЬТУРА БЕЗОПАСНОСТИ  
И ЛИЧНОСТЬ ЧЕЛОВЕКА?**



# ПРЕСЛОВУТЫЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР.....

“ В основе **67,7 %** причин несчастных случаев на производстве лежит "человеческий фактор", и он обусловлен, с нашей точки зрения, низкой культурой безопасного труда, несоблюдением и игнорированием самых элементарных норм и правил ”

Григорий Лекарев  
Заместитель Министра труда  
и социальной защиты на ВНОТ-2019

**ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ ОФОРМЛЕНИЕ И ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЗАБОЛЕВАЕМОСТИ**

Разработан и внесен в Правительство РФ проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части совершенствования механизмов профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права)»

**Основные изменения**

- Законодательное заведение в Трудовой кодекс принципа профилактики как основного принципа обеспечения безопасности работников на производстве
- Установление порядка заблаговременного и систематического выявления опасностей (угроз) жизни и здоровья работников на производстве и реализации мероприятий по их устранению
- Установление запрета на работу в опасных условиях труда
- Обеспечение средствами индивидуальной защиты не по «спискам», а в зависимости от фактически выявленных на рабочем месте опасностей (угроз) жизни и здоровья работников
- Установление порядка учета микротравм работников и устранения их более серьезных последствий (травма или гибель работника)
- Совершенствование системы государственного надзора (контроля) за соблюдением трудового законодательства - введение самоконтроля работодателем

ЭКОПСИ Консалтинг | 7

# А ЧТО ТАКОЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР?

**Человеческий фактор** — возможность совершения человеком ошибочных или не логичных действий в каких либо ситуациях.





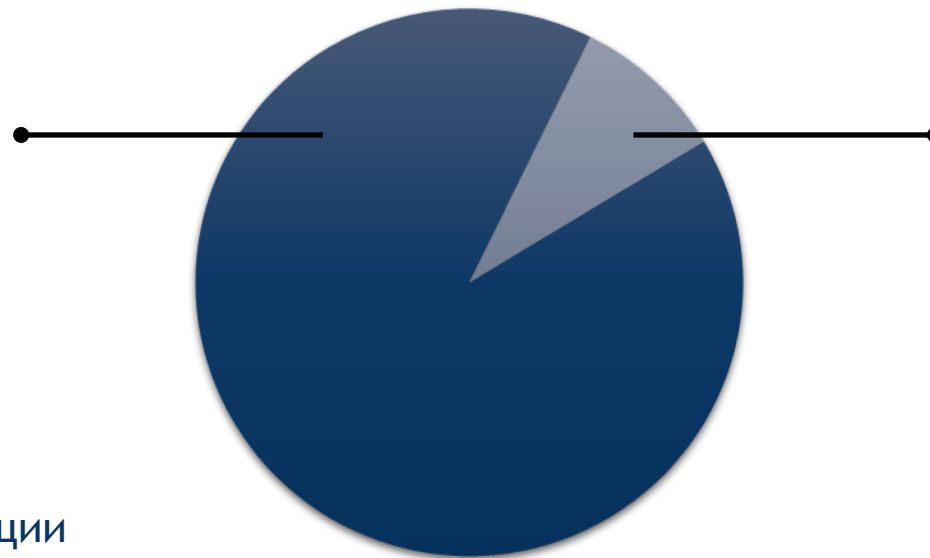
# ОСНОВНАЯ ПРИЧИНА ПРОИСШЕСТВИЙ — ПОВЕДЕНИЕ ЧЕЛОВЕКА

Причины происшествий можно свести к двум группам:

**90%** Небезопасные  
действия

**Непреднамеренные действия** — ситуации, возникающие вне зависимости от желания сотрудника совершить неправильное действие.

**Преднамеренные действия** — ситуации в которых сотрудник имеет чёткое представление о том, что произойдёт в результате его действий.



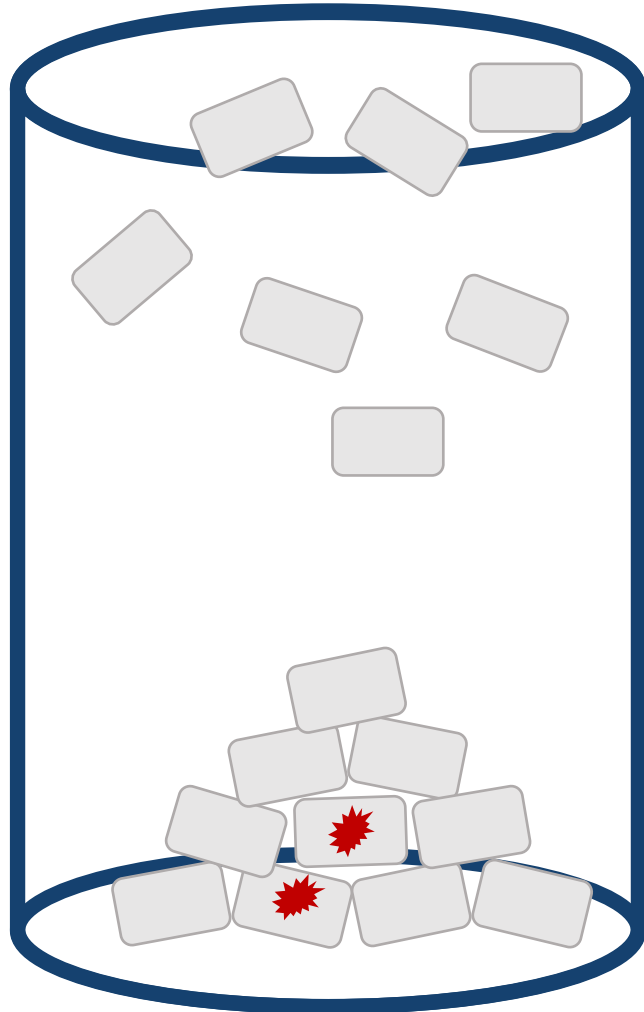
**10%** Опасные  
условия

Состояние оборудования, территории, зданий, сооружений, инструментов, инвентаря, технических средств защиты.

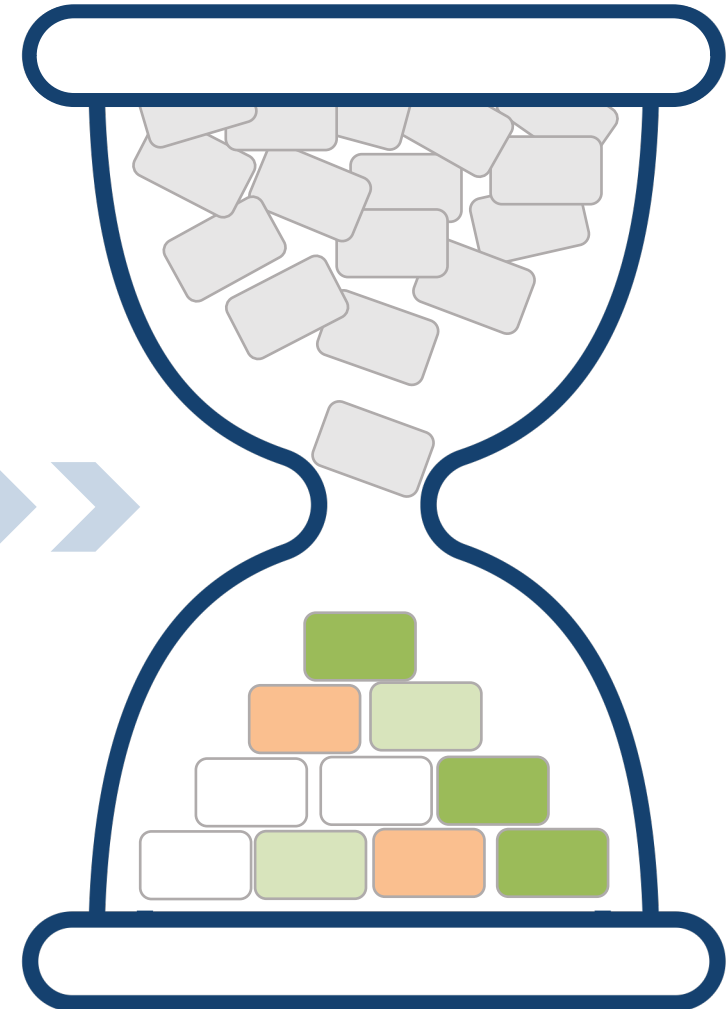
# ЧТО СЛУЖИТ ПРИЧИНОЙ НЕБЕЗОПАСНЫХ ДЕЙСТВИЙ?



# ЗНАЯ ОСОБЕННОСТИ КАЖДОГО МОЖНО ВЫСТРОИТЬ НАДЕЖНЫЙ ФУНДАМЕНТ



Тест «Risk Profile»



**ГОЛОСОВАНИЕ:**

**ПРОХОДИЛИ ЛИ ВЫ ОЦЕНКУ ПРОФИЛЯ РИСКОВ РАНЕЕ?**

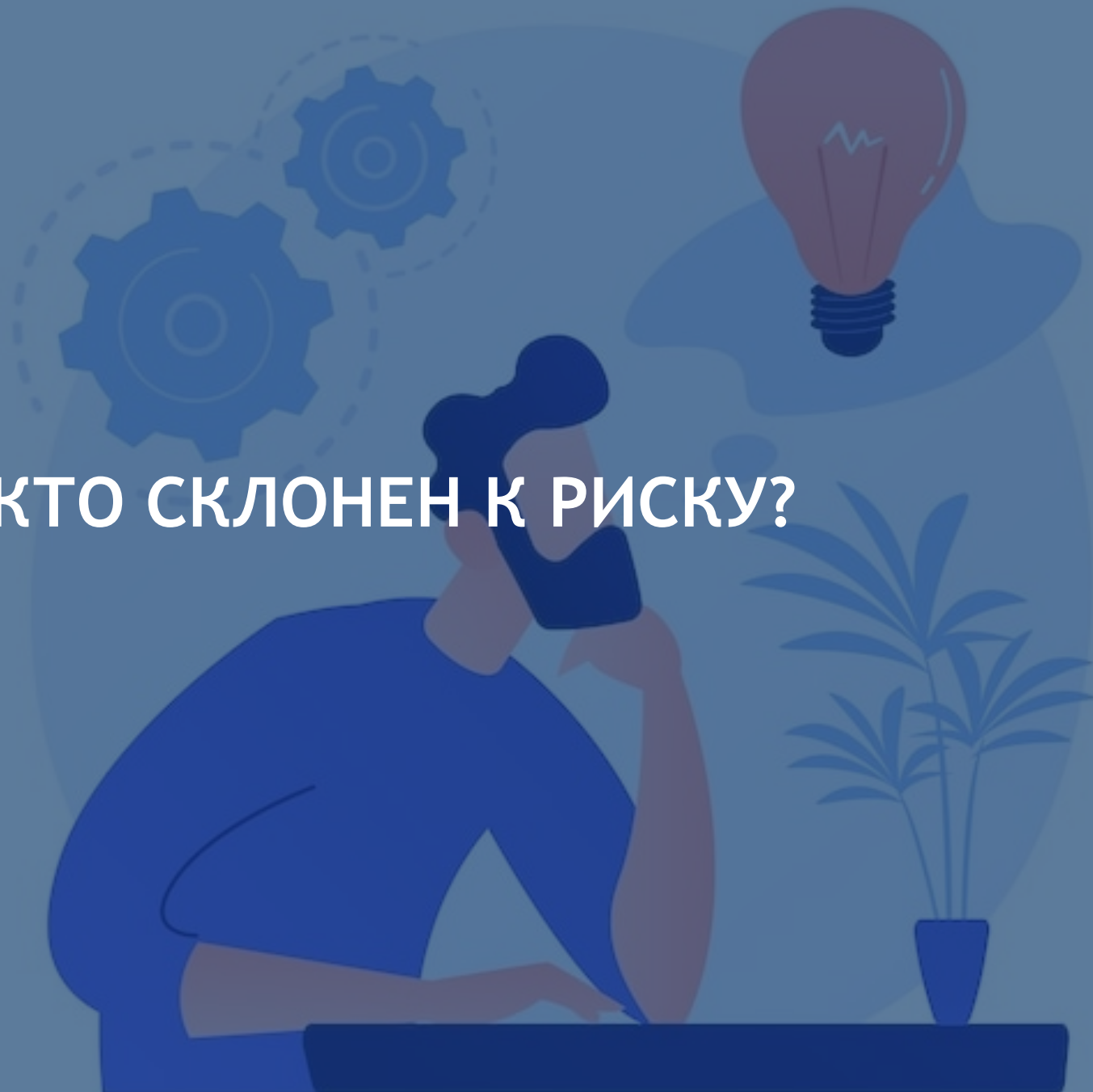
**ВАРИАНТЫ ОТВЕТОВ:**

1. Да, результат понятен
2. Да, результат не понятен
3. Нет, хочу пройти
4. Нет, и не хочу.



**ВОПРОС 2:**

**КАК УЗНАТЬ КТО СКЛОНЕН К РИСКУ?**



# ОПРОСНИК RISK PROFILE



## Точные данные быстро

Время прохождения одного опросника – 15-20 минут



## Надежно защищен

Используется ипсативный формат и шкала соц. желательности



## Прост в интерпретации

Не требует обучения или сертификации



## Содержит рекомендации

По снижению рисков небезопасного поведения



# ЧТО ОЦЕНИВАЕТ RISK PROFILE



## Игнорирование правил

Склонность пренебрегать правилами на рабочем месте, а также недооценивать последствия нарушений рабочего регламента.



## Эмоциональная неустойчивость

Неспособность контролировать свои эмоции и сохранять работоспособность в ситуациях, которые вызывают стресс или волнение.



## Рисковость

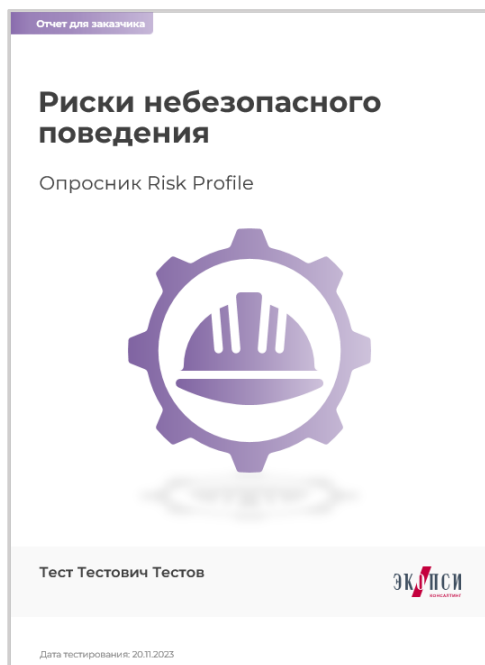
Склонность идти на неоправданный риск и вести себя нестандартно с целью разнообразить деятельность или обратить на себя внимание.



## Чрезмерная конкурентность

Стремление соперничать с коллегами и доказывать им свое превосходство, даже если в текущей ситуации это неуместно.

# РЕЗУЛЬТАТ RISK PROFILE



Пример **PDF-отчёта** для заказчика, содержащий практические рекомендации по работе с сотрудником (кандидатом).

Каждый респондент получает итоговый балл, отражающий вероятность небезопасного поведения.

**Итоговый результат: Средний риск**

В данном блоке содержится информация об итоговом балле участника по опроснику. Итоговый результат – это оценка риска того, что участник будет проявлять небезопасное поведение, нарушать нормы охраны труда и промышленной безопасности, что может приводить к получению производственных травм или к несчастным случаям.

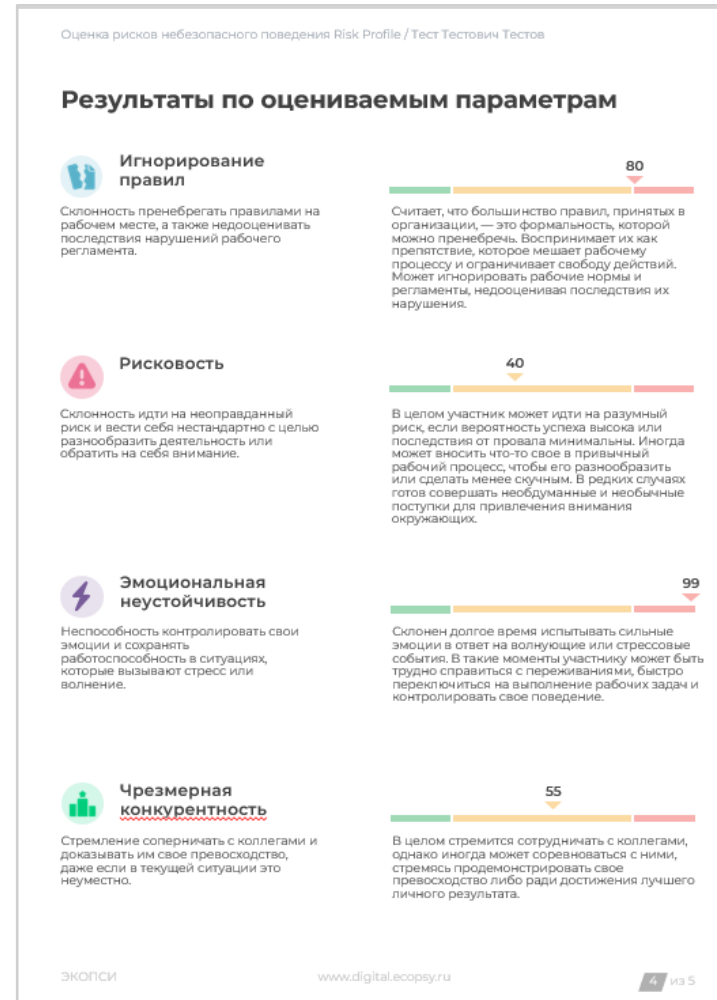
65

Риск проявления небезопасного поведения средний. В большинстве рабочих ситуаций такой риск является управляемым. При выполнении работ низкой опасности действия участника могут требовать дополнительного контроля. В случае выполнения работ повышенной опасности ему требуется усиленный контроль со стороны руководителя или коллег.

Нет необходимости интерпретировать каждый отчёт – можно построить рейтинг кандидатов и выбрать лучших. Специально для этого автоматически формируется **XLS-отчёт** с результатами всех участников в виде таблицы.



# ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ОТЧЕТ RISK PROFILE



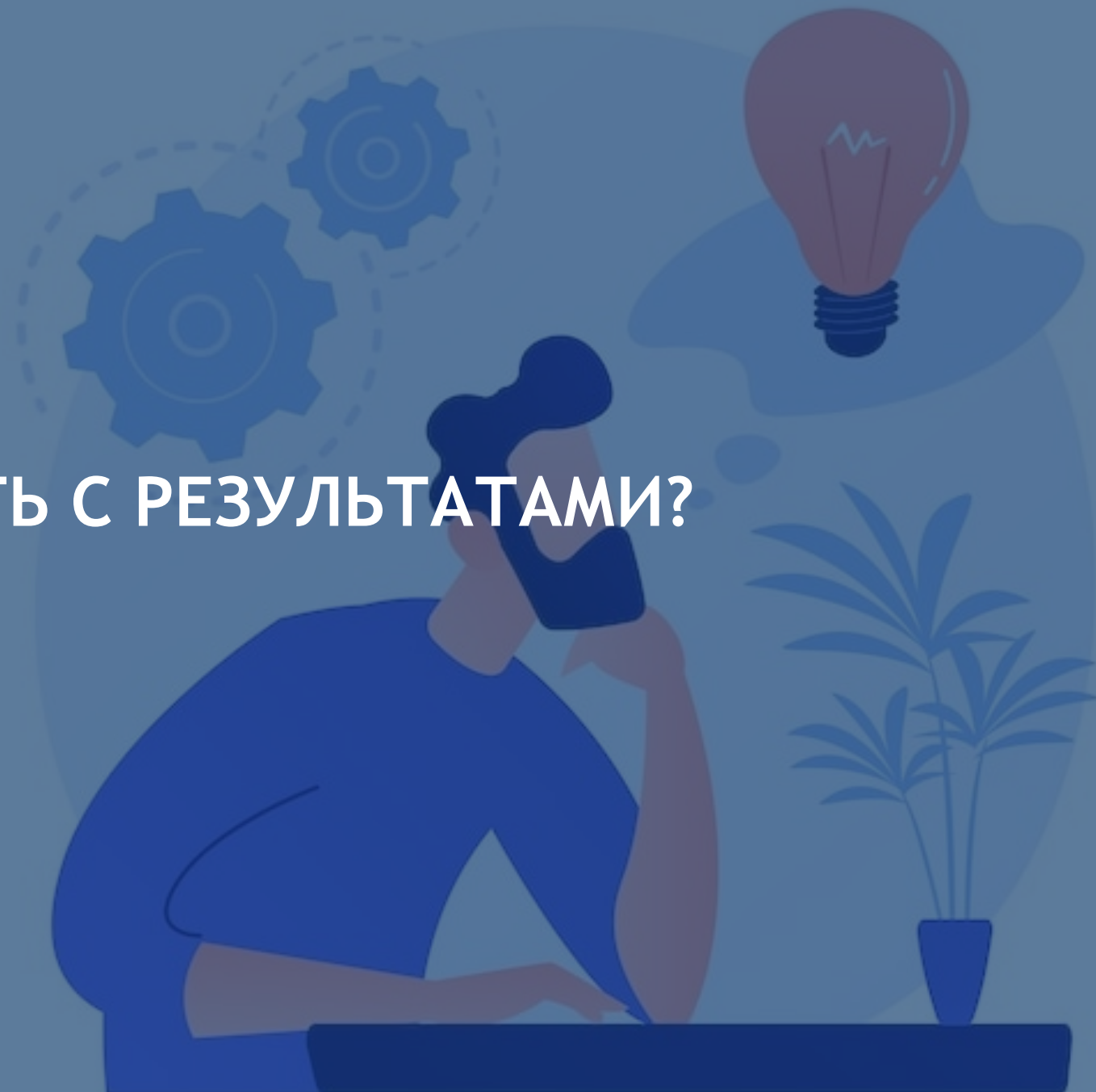
## Индивидуальный отчет Risk Profile -

Комплексная и максимально информативная картина о личностных чертах кандидата или сотрудника для определения его соответствия уровню опасности должности, выявления черт, которые могут привести к производственным травмам или авариям.

Групповые отчеты позволят выявить риски на уровне подразделений и действовать проактивно в управлении травматизмом

**ВОПРОС 3:**

**А ЧТО ДЕЛАТЬ С РЕЗУЛЬТАТАМИ?**



# ПРИМЕНЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ RISK PROFILE



## Оценка сотрудников на входе

Для принятия объективных решений о найме или наиболее эффективной адаптации кандидата



## Формирование пула лидеров безопасности

Обоснованно отбирайте сотрудников для осуществления контроля и в наставники для новичков



## Адаптация программ обучения и развития

Выявляйте приоритетные направления в обучении сотрудников. Уделяйте время действительно важному



## Отслеживание изменений

Используйте групповые отчеты для формирования картины по подразделениям и отслеживания динамики

# ГРУППОВЫЕ ОТЧЕТЫ

ФИО	ИТОГОВЫЙ БАЛЛ	Социальная желательность	Нарушение прав	Эмоциональная неустойчивость	Склонность к риску	Стремление к конкуренции
Участник 116	48	Средняя	37	29	47	78
Участник 117	20	Средняя	18	56	25	22
Участник 118	74	Низкая	61	47	84	78
Участник 119	78	Низкая	75	47	84	78
Участник 120	50	Низкая	61	70	47	39
Участник 121	74	Низкая	75	47	79	78
Участник 122	43	Низкая	45	70	47	39
Участник 123	67	Высокая	37	47	64	85
Участник 124	32	Низкая	18	70	47	39
Участник 125	90	Высокая	45	81	79	98
Участник 126	62	Высокая	45	47	71	68
Участник 127	13	Средняя	37	29	25	12
Участник 128	38	Средняя	75	56	35	22
Участник 129	55	Низкая	61	85	56	12
Участник 130	87	Высокая	61	93	98	78
Участник 131	42	Средняя	61	29	56	39
Участник 132	11	Средняя	61	16	17	12
Участник 133	73	Высокая	75	80	35	78
Участник 134	96	Средняя	96	93	56	96
Участник 135	80	Средняя	83	93	56	52
Участник 136	56	Высокая	37	56	17	92
Участник 137	53	Низкая	45	56	47	68
Участник 138	97	Низкая	90	93	99	92

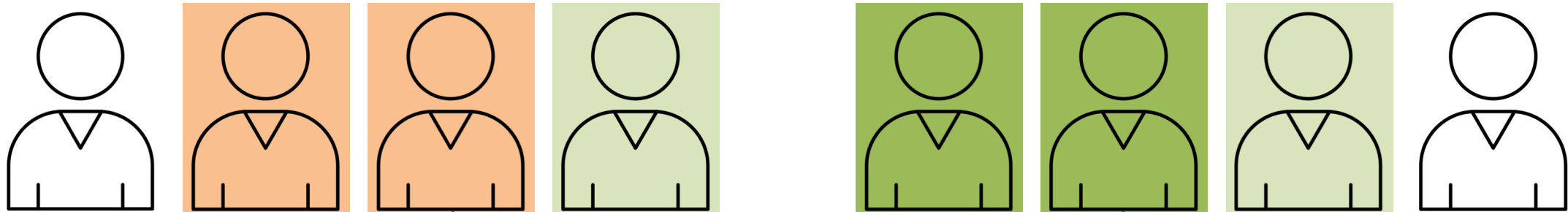
Эксель-таблицы позволяют сортировать участников по любым параметрам - должности, образованию, подразделению, и т.д.

# ПРИМЕНЕНИЕ ГРУППОВЫХ ОТЧЕТОВ: ФОРМИРОВАНИЕ СМЕН

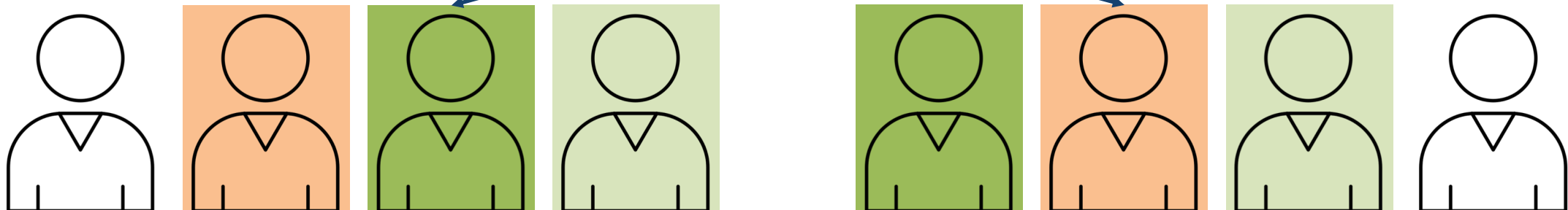
ДО

СМЕНА 1

СМЕНА 2



ПОСЛЕ



Выделив подразделение или смену, можно скомпенсировать риски в них, ротировав их состав

# ПРИМЕНЕНИЕ ГРУППОВЫХ ОТЧЕТОВ: ТЕПЛОВЫЕ КАРТЫ РИСКА

Сотрудникам можно доверять

На сотрудников можно положиться

Сотрудники требуют особого внимания и контроля

Составление тепловой карты производственных помещений позволяет сфокусировать усилия по обеспечению безопасности работников, рационально распределить контроль руководителя между зонами с разной склонностью сотрудников к небезопасному поведению. Сочетание тепловой и карты зонирования рисков на предприятии поможет определить безотложные мероприятия по перестроению смен, и т.д.

# ГРУППОВЫЕ ОТЧЕТЫ

Должность	Подразделение	ИТОГОВЫЙ БА	Социальная желательность
Электромонтер	Подразделение 1	69	Низкая
Электромонтер	Подразделение 1	96	Низкая
Электромонтер	Подразделение 1	85	Средняя
Электромонтер	Подразделение 1	70	Низкая
Электромонтер	Подразделение 1	71	Низкая
Электромонтер	Подразделение 1	74	Средняя
Электромонтер	Подразделение 1	68	Низкая
Электромонтер	Подразделение 1	70	Низкая
Электромонтер	Подразделение 1	73	Низкая
Электромонтер	Подразделение 1	69	Низкая
Электромонтер	Подразделение 1	65	Низкая
Электромонтер	Подразделение 1	82	Низкая
Электромонтер	Подразделение 1	52	Средняя
Электромонтер	Подразделение 1	51	Средняя
Электромонтер	Подразделение 1	60	Низкая

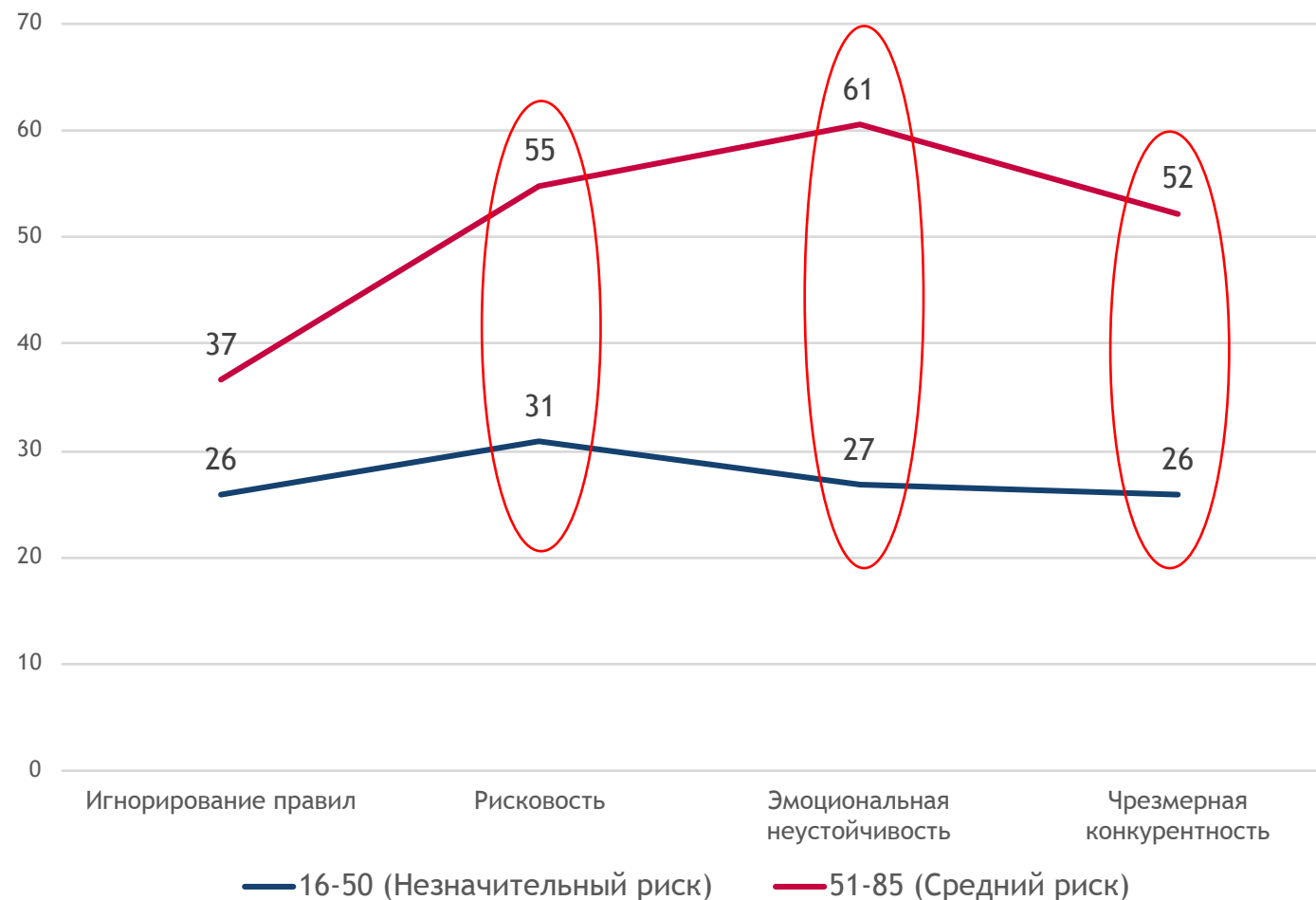
Должность	Подразделение	ИТОГОВЫЙ БА	Социальная желательность
Электромонтер	Подразделение 2	97	Низкая
Электромонтер	Подразделение 2	97	Низкая
Электромонтер	Подразделение 2	84	Низкая
Электромонтер	Подразделение 2	89	Низкая
Электромонтер	Подразделение 2	72	Низкая
Электромонтер	Подразделение 2	69	Средняя
Электромонтер	Подразделение 2	92	Низкая
Электромонтер	Подразделение 2	96	Низкая
Электромонтер	Подразделение 2	96	Низкая
Электромонтер	Подразделение 2	98	Низкая

Должность	Подразделение	ИТОГОВЫЙ БА	Социальная желательность
электромонтер	Подразделение 3	62	Высокая
электромонтер	Подразделение 3	7	Высокая
электромонтер	Подразделение 3	61	Средняя
электромонтер	Подразделение 3	18	Высокая
электромонтер	Подразделение 3	25	Высокая
электромонтер	Подразделение 3	8	Средняя
электромонтер	Подразделение 3	8	Средняя
электромонтер	Подразделение 3	4	Средняя
электромонтер	Подразделение 3	45	Высокая
электромонтер	Подразделение 3	84	Низкая
электромонтер	Подразделение 3	29	Высокая
электромонтер	Подразделение 3	79	Высокая
электромонтер	Подразделение 3	10	Средняя
электромонтер	Подразделение 3	9	Средняя
электромонтер	Подразделение 3	17	Высокая
электромонтер	Подразделение 3	19	Высокая
электромонтер	Подразделение 3	4	Высокая
электромонтер	Подразделение 3	2	Высокая
электромонтер	Подразделение 3	12	Высокая
электромонтер	Подразделение 3	94	Низкая
электромонтер	Подразделение 3	3	Высокая
электромонтер	Подразделение 3	12	Высокая
электромонтер	Подразделение 3	34	Средняя
электромонтер	Подразделение 3	45	Средняя
электромонтер	Подразделение 3	82	Высокая
электромонтер	Подразделение 3	23	Высокая
электромонтер	Подразделение 3	27	Высокая
электромонтер	Подразделение 3	39	Высокая
электромонтер	Подразделение 3	16	Высокая
электромонтер	Подразделение 3	17	Высокая

# АНАЛИТИКА: РАЗЛИЧИЯ МЕЖДУ ЗОНАМИ ОБЩЕГО РЕЗУЛЬТАТА



У тестируемых с результатом «Средний риск» оценки по всем шкалам выше, чем у «незначительный риск». Наибольшие различия - по шкалам Рискость, Эмоциональная неустойчивость и Чрезмерная конкурентность. С точки зрения следования правилам тестируемые различаются в гораздо меньшей степени. Наглядно видно, что люди, практически одинаково понимающие важность регламентов и инструкций, обладают личностными различиями, которые могут приводить к небезопасным действиям.

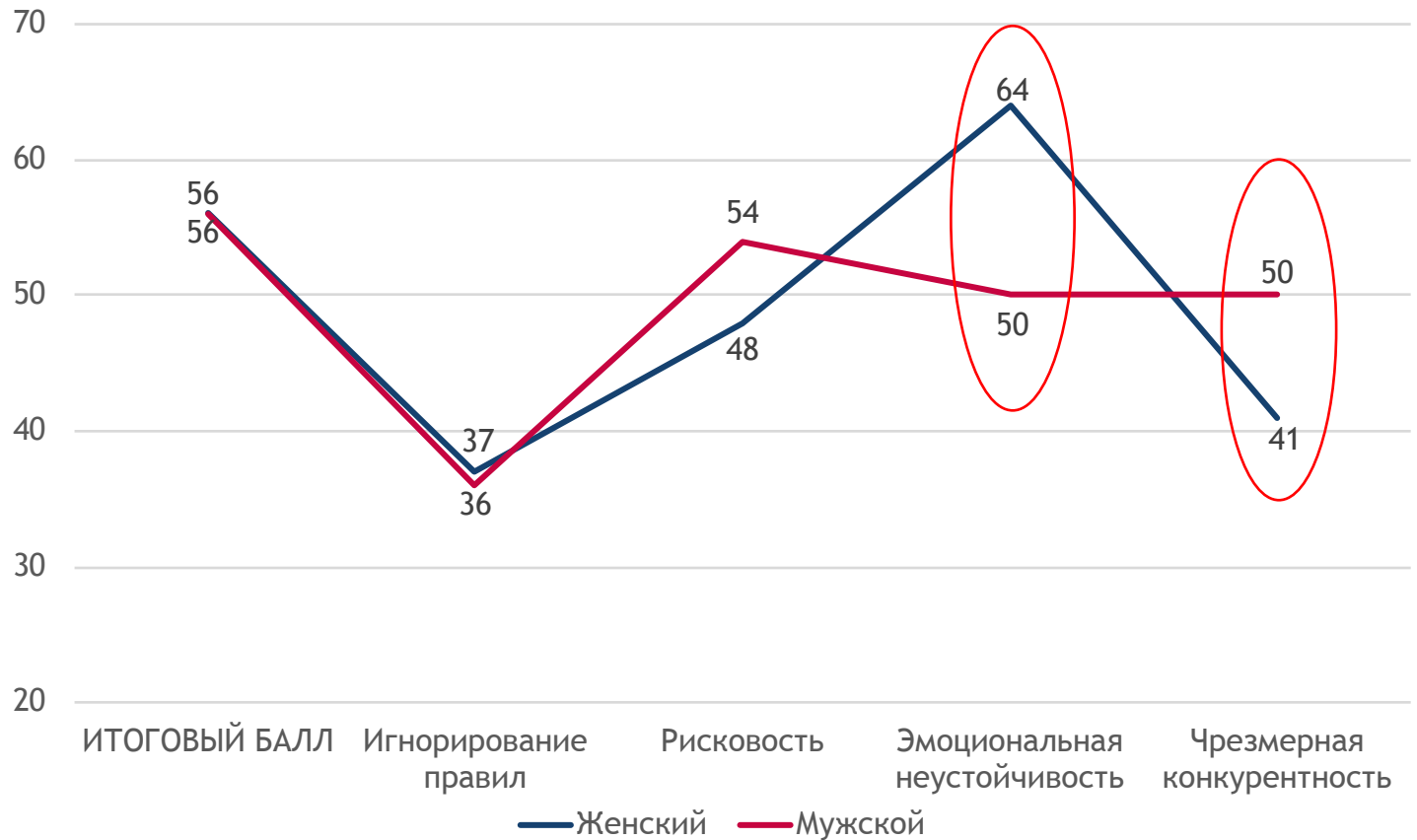




# АНАЛИТИКА: РАЗЛИЧИЯ ПО ПОЛУ



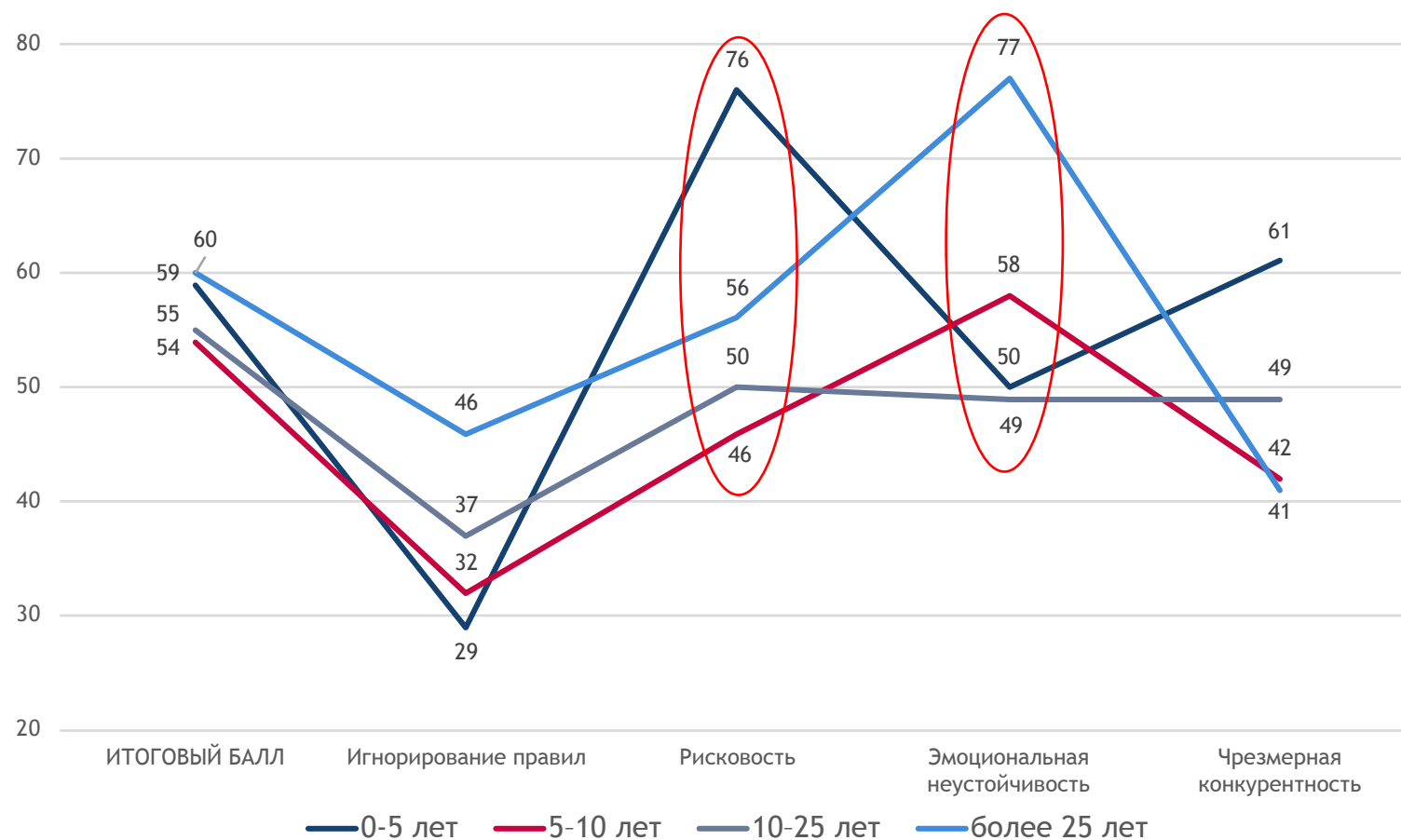
Результаты явно отражают гендерные различия в поведении (или стереотипы): мужчины немного более женщин склонны к риску и конкуренции, при этом более эмоционально устойчивы. Примечательно, что итоговый балл Risk Profile равен у обоих полов. Это говорит, что опросник не дискриминирует тестируемых по половому признаку.



# АНАЛИТИКА: РАЗЛИЧИЯ ПО СТАЖУ РАБОТЫ



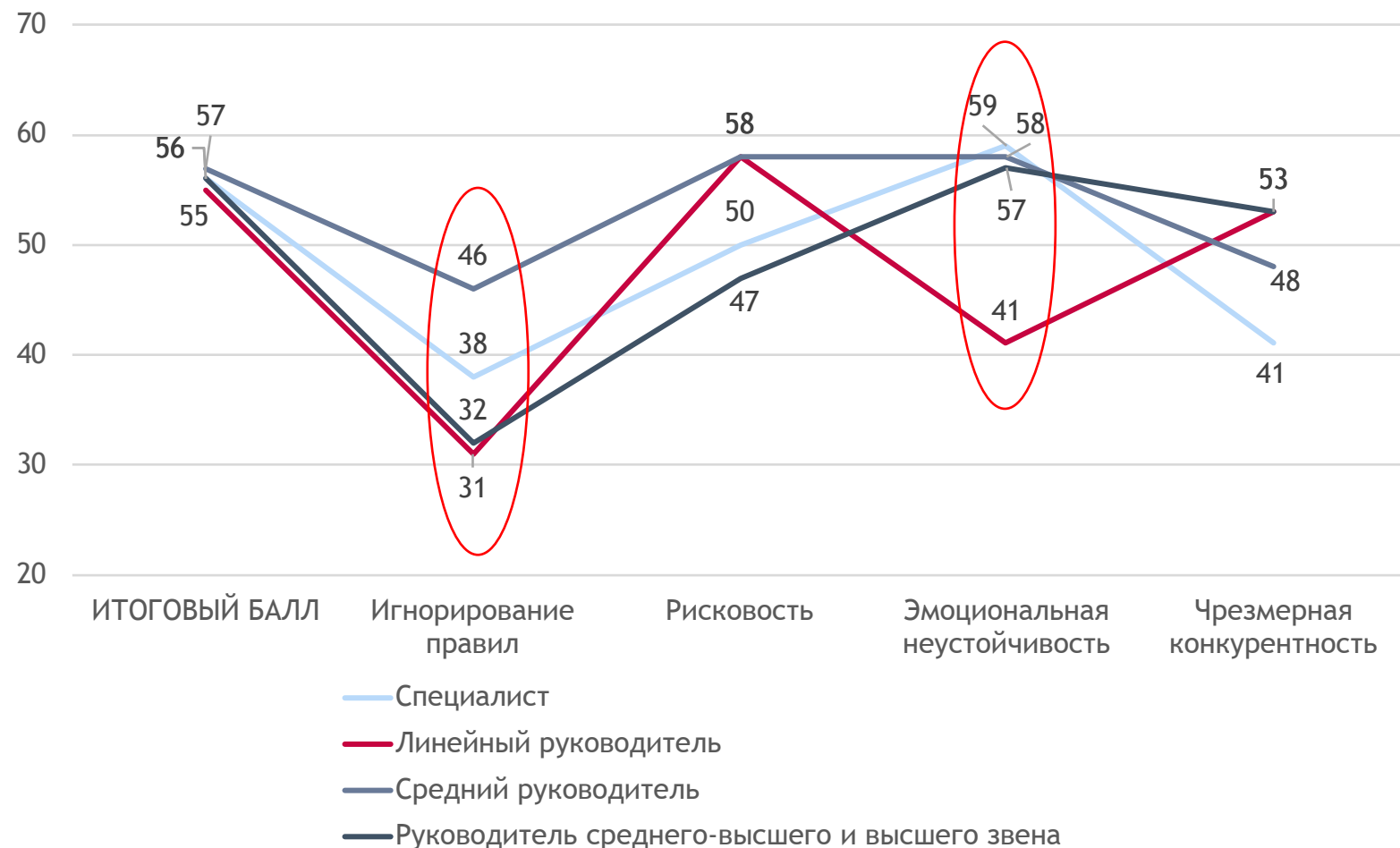
При близких значениях итогового балла, почти по всем шкалам риск для тестируемых с опытом более 25 лет выше, чем у других. Особенно это проявляется по шкале Эмоциональная устойчивость. При этом участники с опытом до 5 лет хоть и более лояльны правилам, гораздо выше других склонны к рискованным действиям, а также больше других готовы вступить в конкуренцию.



# АНАЛИТИКА: РАЗЛИЧИЯ ПО УРОВНЮ ДОЛЖНОСТИ



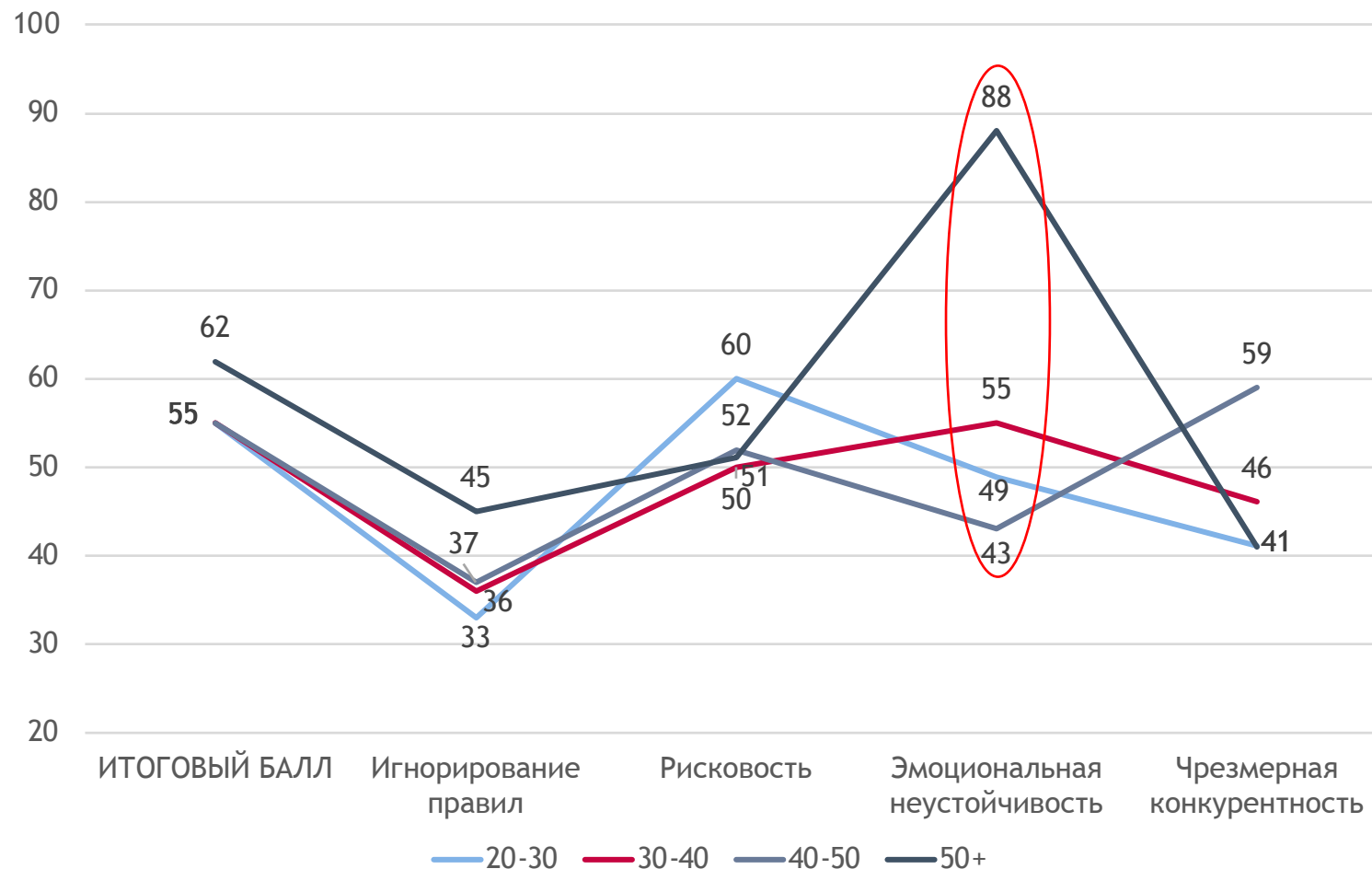
Линейные руководители более эмоционально устойчивы, чем тестируемые на других уровнях должностей. Также, они в большей мере склонны соблюдать правила, чем менеджмент среднего уровня.



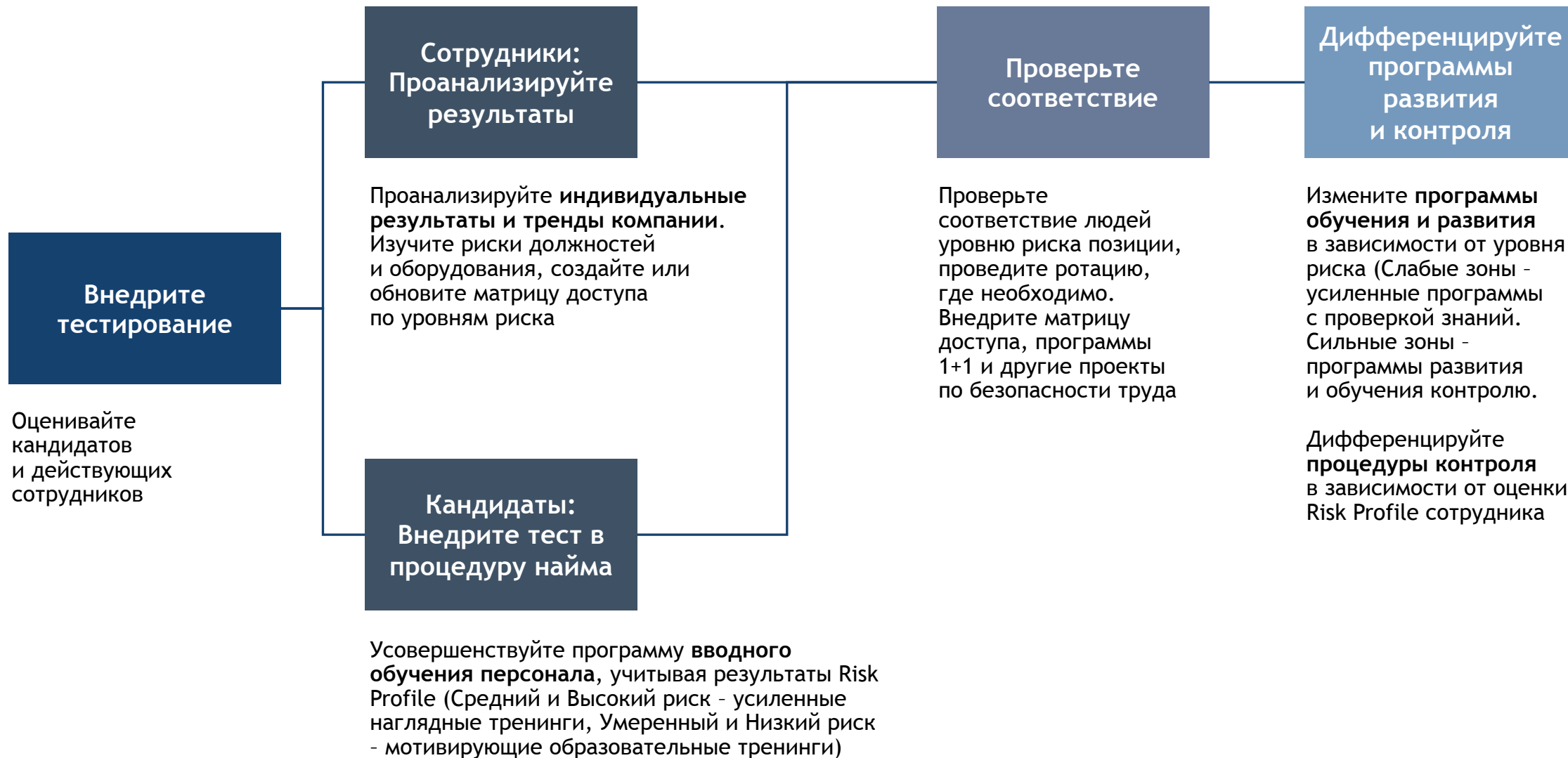
# АНАЛИТИКА: РАЗЛИЧИЯ ПО ВОЗРАСТУ



Тестируемые в возрасте 20-30 лет более склонны соблюдать правила, чем участники 40-50 лет. Для 50+ важной становится спокойная обстановка, не вызывающая резких эмоциональных реакций. 40-50 готовы вступать в конкурентную борьбу в большей степени, чем другие возрастные группы.



# RISK PROFILE: СХЕМА ВНЕДРЕНИЯ

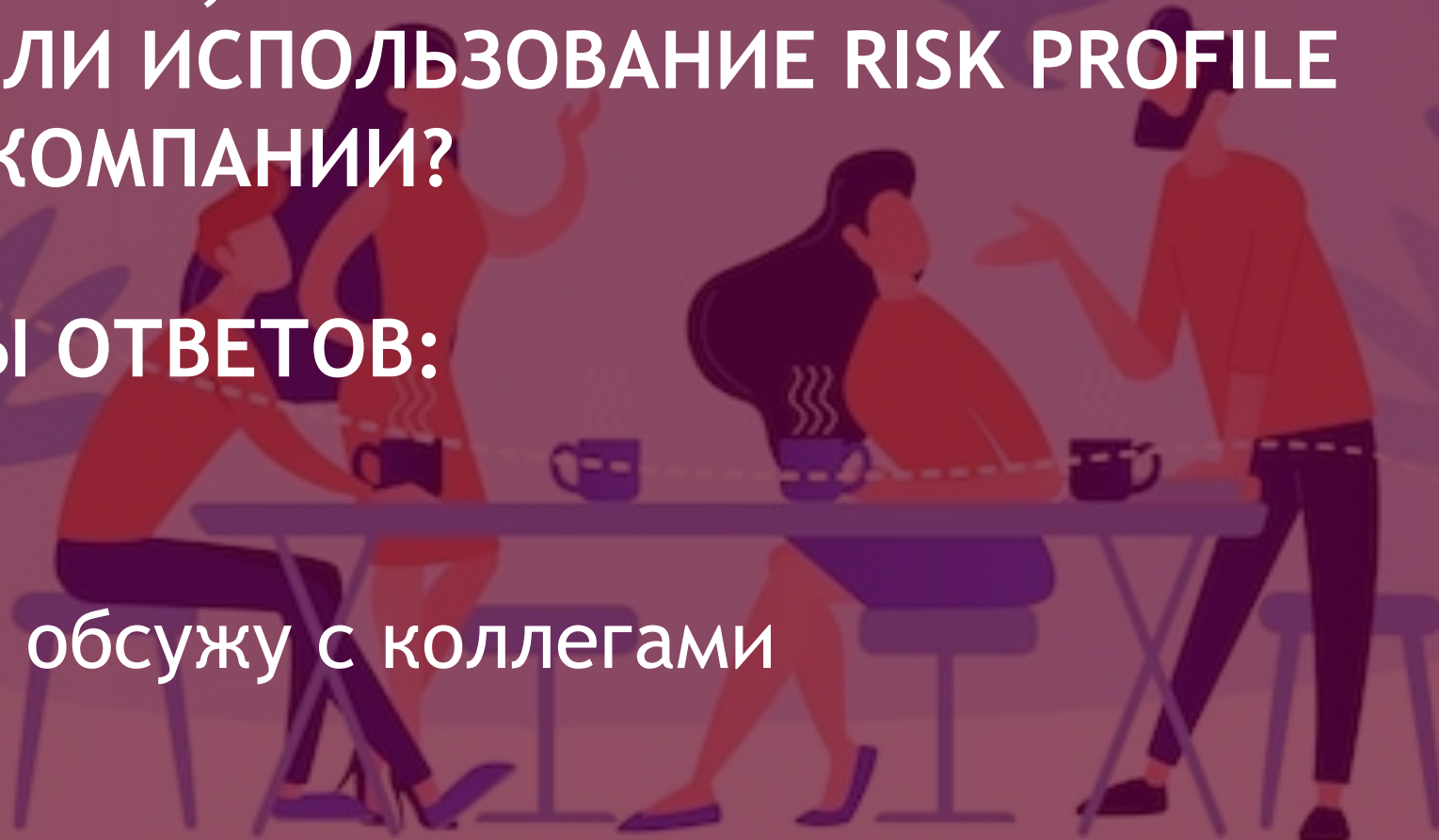


**ГОЛОСОВАНИЕ:**

**ВЫ БЫ ХОТЕЛИ, ЧТОБЫ МЫ СВЯЗАЛИСЬ С ВАМИ  
И ОБСУДИЛИ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ RISK PROFILE  
В ВАШЕЙ КОМПАНИИ?**

**ВАРИАНТЫ ОТВЕТОВ:**

1. Да
2. Нет
3. Сначала обсужу с коллегами



# ПОЛУЧИТЬ БОЛЕЕ ПОДРОБНУЮ ИНФОРМАЦИЮ ПО УСЛУГАМ В ОБЛАСТИ БЕЗОПАСНОСТИ И ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА



**Винник  
Сергей**

Директор по  
консалтингу

Тел.:  
+7 (912) 030-34-40

E-mail:  
vinnik@ecopsy.ru



@watchoutsafety



hse@ecopsy.ru



hse-russia.ru



**Головин  
Николай**

Директор продуктов

Тел.:  
+7 962 852-14-72

E-mail:  
golovin@ecopsy.ru



@digital\_assessment



golovin@ecopsy.ru



digital.ecopsy.ru