



# Ситуационный тест «Культура безопасности»

Вебинар

Сергей Винник, Анатолий Гурьянов

# ВЕБИНАР ПРОВОДЯТ:



## Винник Сергей

Директор проектов

Практика развития  
культуры безопасности



### Основная специализация

- Комплексный аудит культуры безопасности
- Развитие культуры безопасности
- Лидерство в безопасности;
- Развитие компетенций руководителей и работников
- Управление рисками
- Цифровизация ОТ и ПБ
- Развитие открытости и доверия в вопросах безопасности
- Расследование происшествий
- Модель безопасного управления подрядчиками



### Профессиональный опыт

Руководство функцией ОТ и ПБ:

- AES Corporation (электроэнергетика)
- Kazzinc (добыча и производство цветных металлов)
- KazCooper (добыча и производство цветных металлов)
- International Paper, Группа «ИЛИМ» (производство бумаги и картона)
- Группа ЧТПЗ (производство труб)



### Образование

- 2008 ▪ Инженер - электрик
- 2015 ▪ Магистр делового администрирования
- 2017 ▪ Специалист по ОТ
- 2018 ▪ Аудитор ISO
- 2019 ▪ Бизнес - тренер



### Публикации и вебинары

- Самодиагностика культуры безопасности на предприятиях.
- Развитие открытости и доверия.
- Внедрение системы регистрации и расследования near miss.
- Практическое внедрение концепции Vision Zero.
- Инструменты развития культуры безопасности.



### Ключевые клиенты

- Росэнергоатом.
- Корпоративная Академия Росатома.
- ЕВРАЗ Холдинг.
- Металлоинвест.
- Россети.
- Полиметалл.

# ВЕБИНАР ПРОВОДЯТ:



## Гурьянов Анатолий

Консультант

Практика «Управление профессиональным развитием»



### Основная специализация

- Разработка и реализация проектов по оценке персонала
- Разработка моделей компетенций.
- Разработка инструментов оценки.
- Консультирование по вопросам оценки персонала.
- Разработка психодиагностических методик.



### Профессиональный опыт

- Оценкой персонала и разработкой моделей компетенции занимается более 20 лет.
- Руководил службами оценки персонала и проектами по оценке персонала (Северсталь, Уралкалий, ОМЗ, УК Савва).
- Реализовал несколько проектов по оценке в формате привлекаемого консультанта.
- Имеет опыт разработки и внедрения комплексных систем оценки и развития сотрудников.
- Разработал несколько авторских психологических методик (личный опросник, тесты способностей)



### Образование

- Психологический факультет Ярославского государственного университета
- Сертификационный курс ИГИСП по направлению «НЛП»
- Сертификационный курс SHL по направлению «Assessment Centre»
- Курс Джорджа Боука и Девида Томсона по направлению «Создание моделей компетенций»



### Публикации и вебинары

- Автор телеграмм-канала ProfDevelopment
- Ведущий вебинара «Инструменты оценки» в рамках курса «Построение системы профессионального развития».

# ПРАВИЛА ВЕБИНАРА



## Время

С 12:30 до 13:30  
(по московскому времени)



## Вопросы

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



## Технические вопросы

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

# ИНДАСТРИ КОНСАЛТИНГ

## СПЛАВ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОПЫТА И НАУКИ

### 50+

Проектов по развитию  
КБ

### 12+

консультантов

### 10+

лет на рынке

РАБОТАЕМ НА СТЫКЕ

## БЕЗОПАСНОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ



### Развитие производственных систем

- Диагностика производственных систем «Айсберг»
- Инструменты снижения потерь
- Вовлеченность персонала в развитие ПС



### Повышение организационной эффективности

- Организационные изменения
- Операционная эффективность
- Бенчмаркинг организационных структур
- Снижение затрат



### Развитие культуры безопасности

- Диагностика КБ по методологии SAVE
- Обучение и развитие руководителей и специалистов
- Стратегические сессии с топ-менеджерами
- Разработка и внедрение инструментов повышения КБ
- 1000+ инструментов безопасности
- Цифровизация ОТ и ПБ

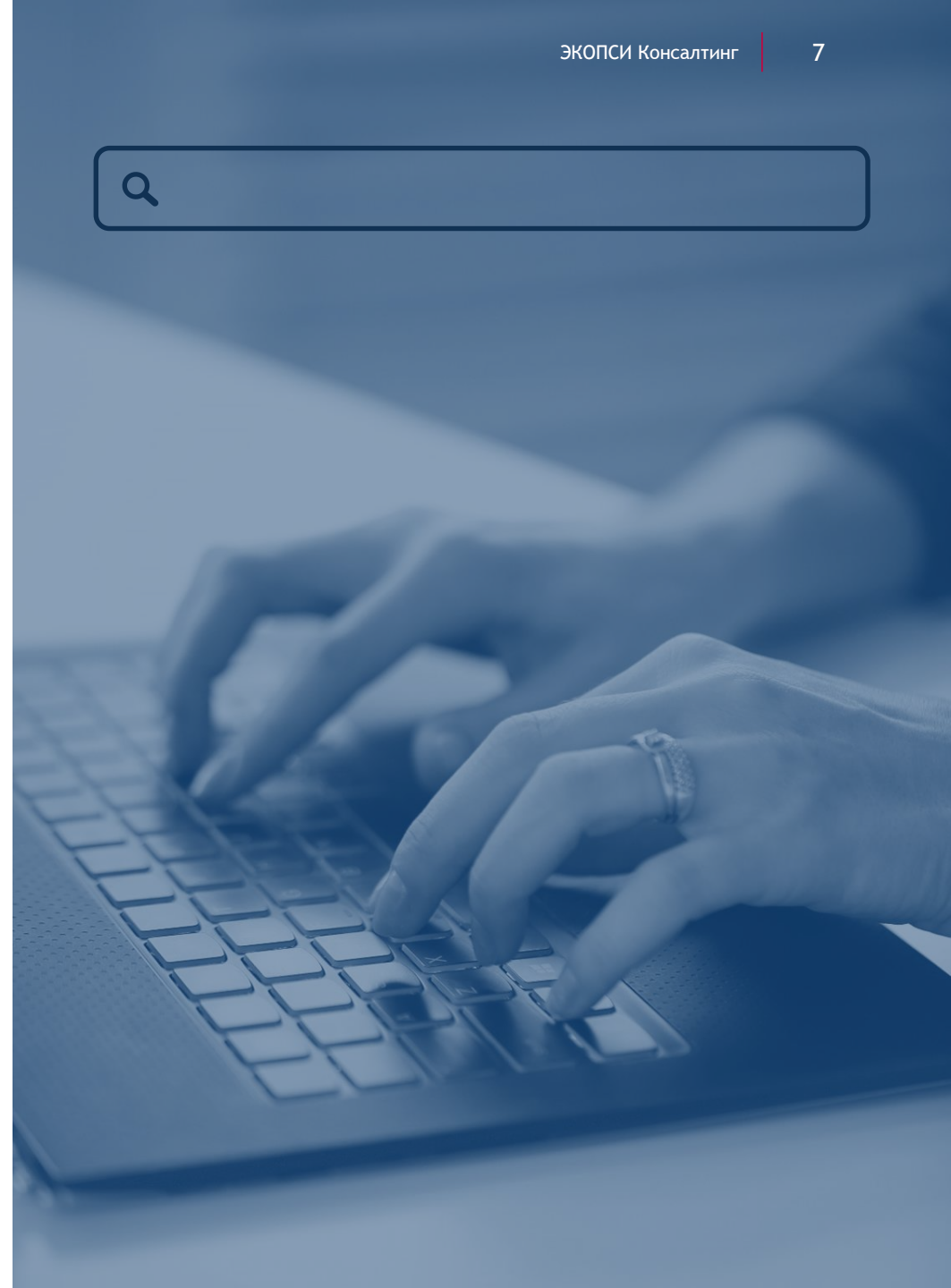
# КУЛЬТУРА БЕЗОПАСНОСТИ - САМАЯ АКТУАЛЬНАЯ ТЕМА В ОТИПБ

« 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



**КУЛЬТУРА БЕЗОПАСНОСТИ -**  
это знания, установки и ценности  
сотрудников, и также практики  
и процедуры, которыми они  
руководствуются, формирующие  
в совокупности осознанное  
поведение людей при выполнении  
работ



# МЫ ИСПОЛЬЗУЕМ АДАПТИРОВАННУЮ ШКАЛУ ХАДСОНА (УРОВНИ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ)

## СОВЕРШЕНСТВУЮЩИЙСЯ

Все сотрудники (включая подрядчиков) полностью вовлечены и заинтересованы в постоянном улучшении безопасности деятельности. Работники неосознанно компетентны. Происходит постоянный обмен знаниями и совершенствование культуры безопасности. Безопасное поведение работников проявляется и внутри, и вне рабочего пространства.

## ПРОАКТИВНЫЙ

Все сотрудники полностью вовлечены и считают своим долгом работать без инцидентов и травм. основополагающие процессы по безопасности хорошо налажены, поняты и используются организацией. Полная отчетность по инцидентам. Расследования происшествий позволяют устранять системные причины нарушений. Потенциально опасные события используются как важнейшие индикаторы – акцент на предотвращение инцидентов.

## СИСТЕМНЫЙ

Ценность безопасности хорошо осознается работниками. Безопасность – это не только ответственность службы/отдела ОТ и ПБ, но и руководителей. Большинство работников вовлечены в процессы ОТ и ПБ и владеют основными инструментами. Налажены и работают основополагающие процессы/инструменты (в т. ч. расследование происшествий, оценка рисков).

## РЕАКТИВНЫЙ

Деятельность по безопасности нацелена на уже произошедший инцидент. Большинство работников не вовлечены в систему и процессы безопасности. Травматизм – ответственность и задача службы ОТ и ПБ. Проводятся расследования происшествий, задача – найти виновного и наказать, а не устранить системную причину. Выстроена часть процессов/инструментов по безопасности (либо многие процессы, но формально) – оценка рисков, инструктажи и аттестации, поведенческий аудит и др.

## ПАТОЛОГИЧЕСКИЙ

Минимальное соблюдение правил и требований. Фокус на то, чтобы не быть пойманным на нарушении, – о многих инцидентах и травмах не докладывают. Работники неосознанно некомпетентны. Темой HSE никто не занимается, либо формально занимается только профильная служба. Расследований происшествий не происходит, если этого не требует закон. Тогда расследование определяет не систематическую первопричину, а вину рабочего.

Напишите в чате - какой уровень у вашей организации?

ИНИЦИАТИВА

ТРАВМАТИЗМ



# КОМПЛЕКСНАЯ ДИАГНОСТИКА КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ S\*AVE

# S\*AVE

S - Staff (персонал)  
A - Arrangement (организация работы)  
V - Vechicles & Machines (безопасная среда)  
E - Evolution (комплексное развитие системы HSE)  
\* - Contractors (управление подрядчиками)

\* Модель создана по результатам исследования различных моделей безопасности (Dupont, California HSE, RPS, Bain) и с учетом опыта лучших мировых практик в области ПБ, ОТ ООС и требований стандартов (OHSAS 18001; ISO 14001, ISO 19001). Модель фиксирует корпоративные требования, предъявляемых к система ПБ, ОТ и ООС сверх требований законодательства.

## ШИРОКИЙ НАБОР ДИАГНОСТИЧЕСКИХ ИНСТРУМЕНТОВ

- Индивидуальные интервью
- Фокус-группы
- Анкетирование
- Наблюдения за работами
- Анализ документов и статистики

## ОГРОМНАЯ БИБЛИОТЕКА ИНСТРУМЕНТОВ И РЕШЕНИЙ

- **50+ рычагов** повышения ПБ и ОТ
- **560 индикаторов** уровня культуры безопасности (5-уровневая модель)
- **> 1000 индикаторов** оценки безопасности производственных объектов
- **> 80 вопросов** задается руководителям и работникам в рамках электронного анкетирования
- Выбор из более чем **1000 инструментов** изменений

## РЕШАЕМЫЕ ЗАДАЧИ:

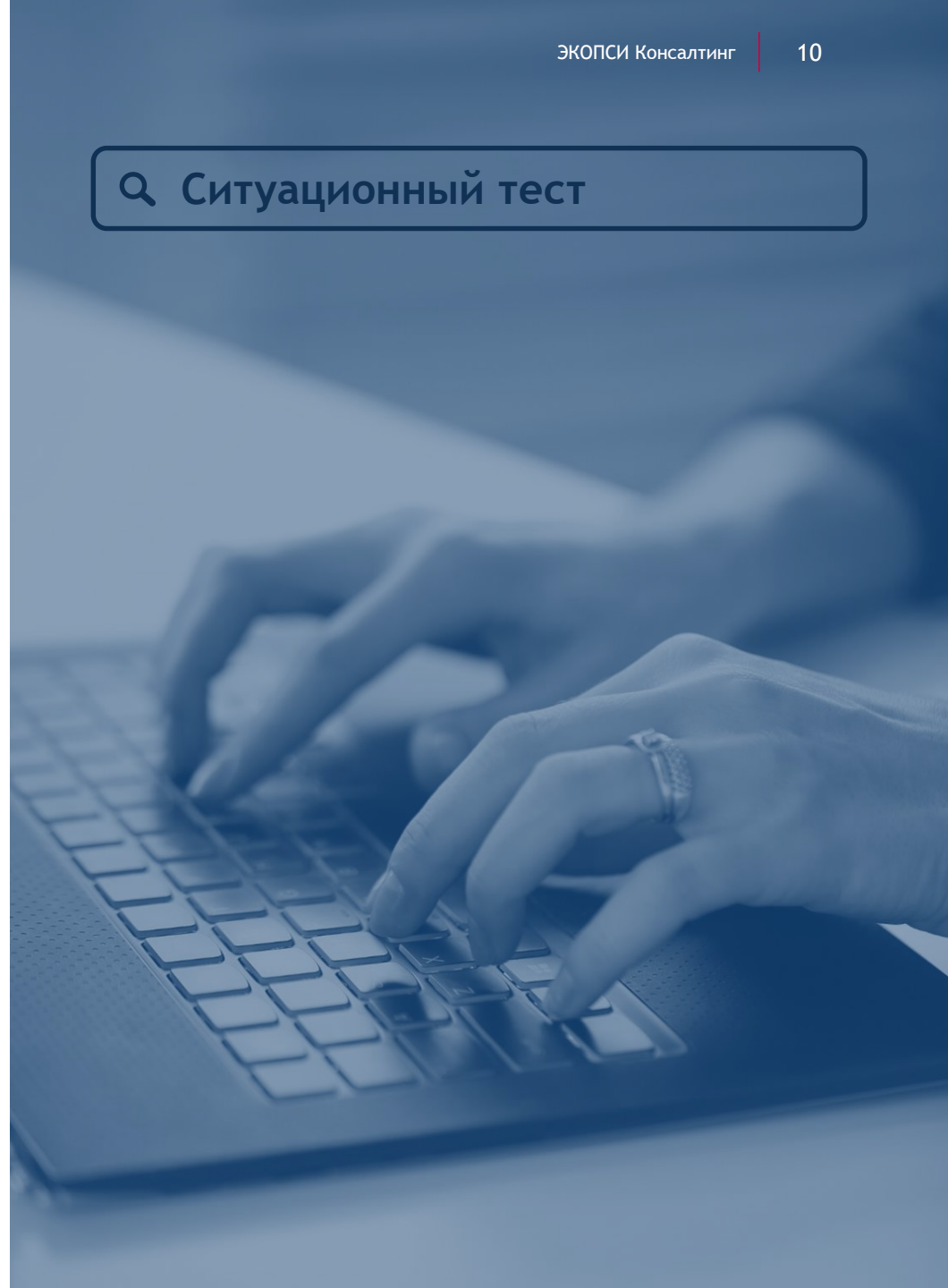
- Комплексная оценка:
  - уровень развития Культуры безопасности
  - работа СУОТ
  - качество внедренных инструментов
  - системные причины травматизма на предприятии
  - установки и поведение сотрудников
- Определение стратегии дальнейшего развития
- Разработка и поддержка реализации дорожной карты (поэтапного плана)
- Мониторинг динамики уровня культуры безопасности и результатов проводимых улучшений

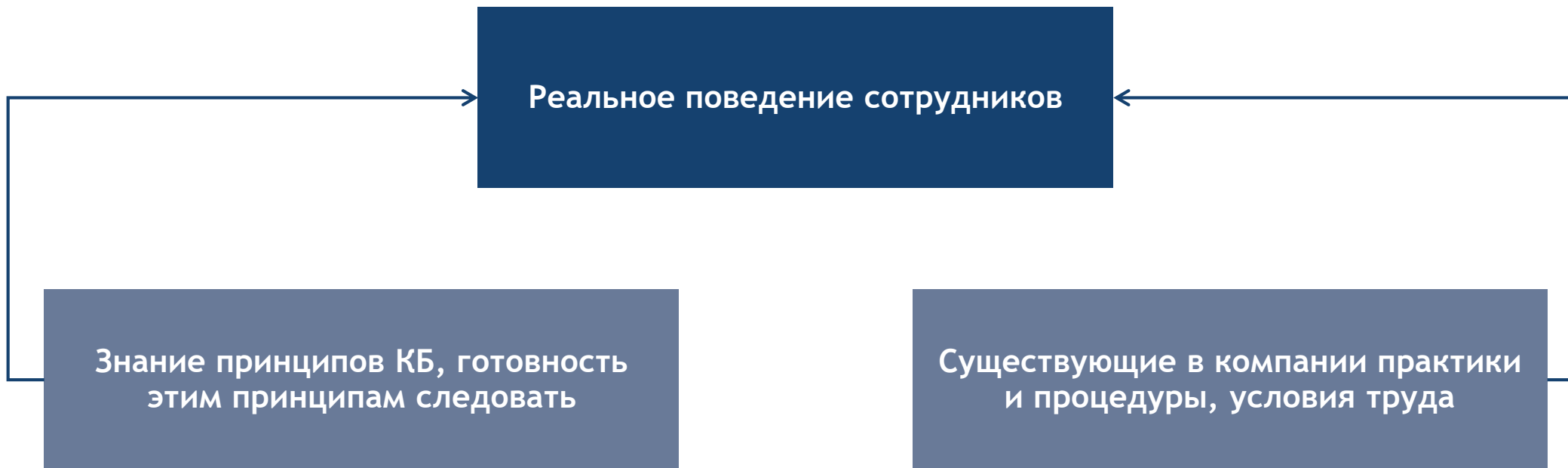
🔍 Ситуационный тест



## ЧТО ОЦЕНИВАЕТ НАШ ТЕСТ?

Тест оценивает знание принципов **культуры безопасности**, готовность этим принципам следовать



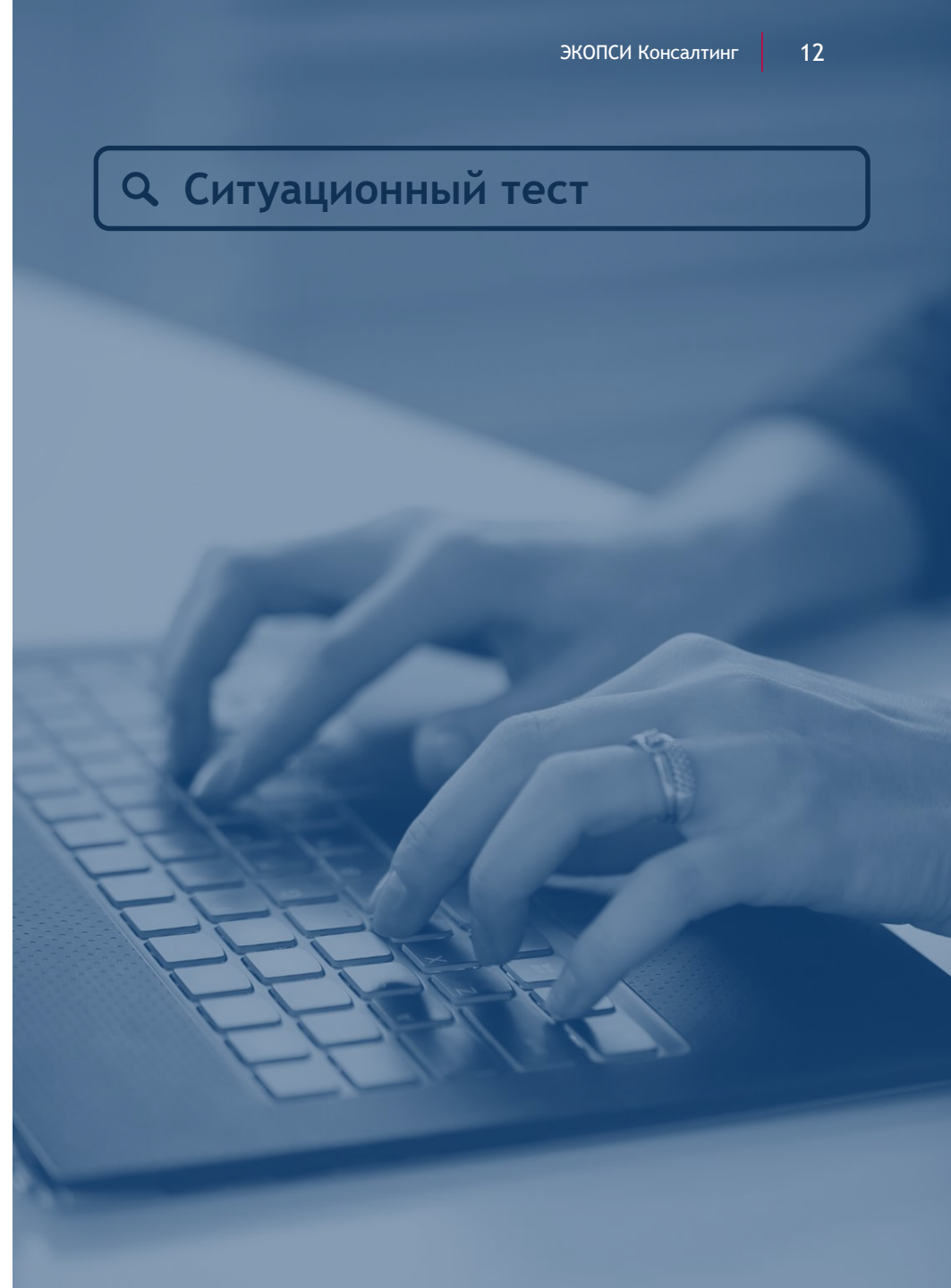




## ЧТО ТЕСТ НЕ ОЦЕНИВАЕТ?

- Используемые в компании практики и процедуры (метод чек-листов)
- Наблюдаемое поведение сотрудников (методики «360 градусов»)
- Знание регламентов и инструкций (классические тесты знаний по ОТиПБ)
- Психологические факторы (RiskProfile от Экопси, SafetyTEST от Мидот)

🔍 Ситуационный тест



# ЧТО ТАКОЕ СИТУАЦИОННЫЙ ТЕСТ И КАКИЕ У НЕГО ПРЕИМУЩЕСТВА?

Задание ситуационного теста - это описание жизненной, реальной ситуации и несколько вариантов возможных действий на выбор

Это гораздо лучше, чем теоретические обезличенные вопросы. Человек моделирует ситуацию в голове, пытается лучше её понять. Он вовлекается в контекст и **делает выбор более естественно, честно**

Ситуация - это комбинация нескольких мотивов и выбор правильного варианта неочевиден, каждый вариант имеет свои плюсы и минусы. Это позволяет существенно **снизить влияние «социальной желательности»**



# ПРИМЕР ЗАДАНИЯ

Данное задание не является реальным заданием из теста

## Описание ситуации

Никита Андреевич с недавних пор работает бригадиром ремонтной бригады на железной дороге. Бригада приступила к выборочной замене шпал. По технологии это делается так - полностью снимаются оба рельса, меняется нужная шпала, рельсы кладутся обратно. В бригаде много опытных рабочих, и они предложили другой, проверенный временем метод - рельсы не снимаются, а только приподнимаются домкратом, шпала заменяется, рельсы отпускаются обратно. Так гораздо проще и быстрее.

Как Никите Андреевичу лучше поступить?

**Напишите в чате - как на ваш взгляд, он должен поступить?**

## Варианты ответов

1. Согласиться, что так будет быстрее, но делать так нельзя - если это будет обнаружено, все бригада останется без премии.
2. Настоять на точном выполнении технологии. Продемонстрировать свою уверенность и свернуть ненужное обсуждение.
3. Не согласиться, но предложить потом вместе все обдумать, найти безопасные решения, и согласовать новый способ в качестве стандартной технологии.
4. Согласиться с предлагаемым вариантом. Это позволит бригаде работать более эффективно и выполнить больший объем работ.
5. Убедить рабочих так не делать - если они не видят рисков, это не значит, что их нет, нужно придерживаться технологии, которая предложена специалистами.

Интервью с опытными экспертами

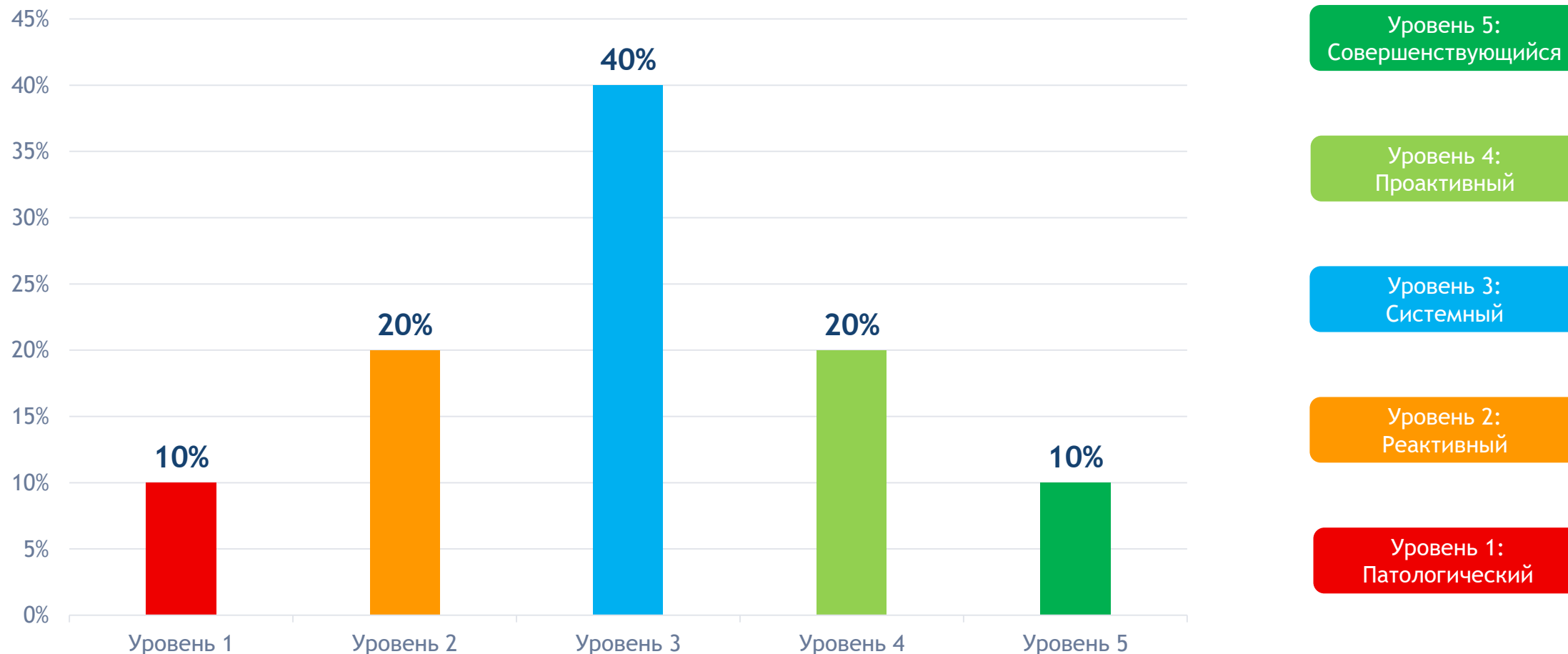


Ситуации из реальной практики



# ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ КБ ДЛЯ СОТРУДНИКА

Основной для нас показатель - это процент правильных ответов. В ходе пилотных испытаний было доказано, что он меняется по законам нормального распределения. Это позволило нам дать статистически обоснованные нормы для перевода в 5-бальную шкалу уровней КБ. Результаты будут распределены примерно следующим образом:



Распределение результатов каждой конкретной организации может существенно отличаться от вышеуказанного!





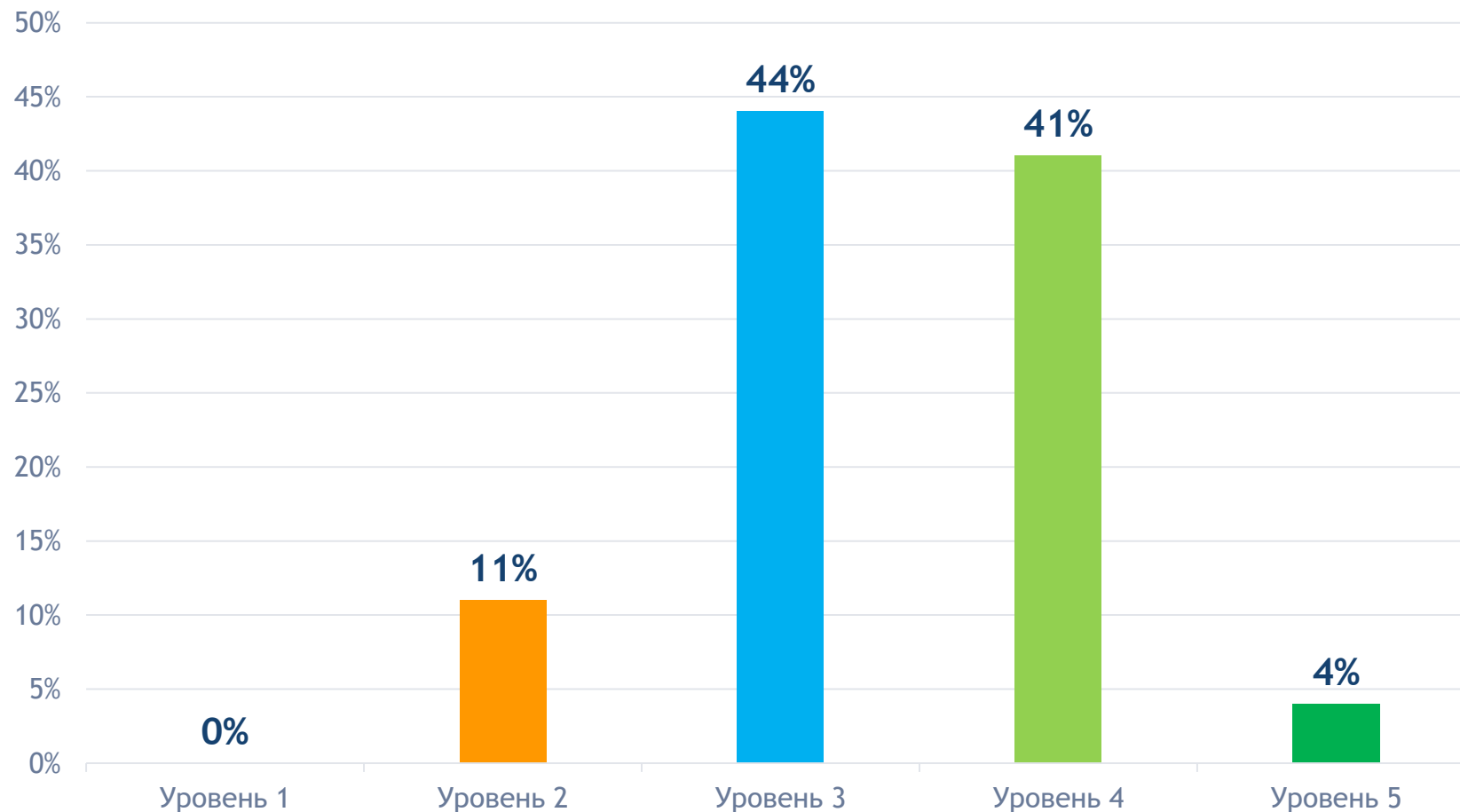
## ЧТО ДАЕТ НАМ ЗНАНИЕ УРОВНЯ КБ КОНКРЕТНОГО СОТРУДНИКА?

- Мы можем определить списки людей с одинаковыми уровнями КБ, установить приоритеты их обучения
- Мы можем отобрать людей в рабочие группы для внедрения КБ, подобрать лидеров этих рабочих групп



# ДИАГРАММА РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СОТРУДНИКОВ И ОБЩИЙ УРОВЕНЬ ОРГАНИЗАЦИИ

Общий уровень определяется как округленное среднее значение уровней сотрудников.  
В данном примере - это 3 уровень.



Уровень 5:  
Совершенствующийся

Уровень 4:  
Проактивный

Уровень 3:  
Системный

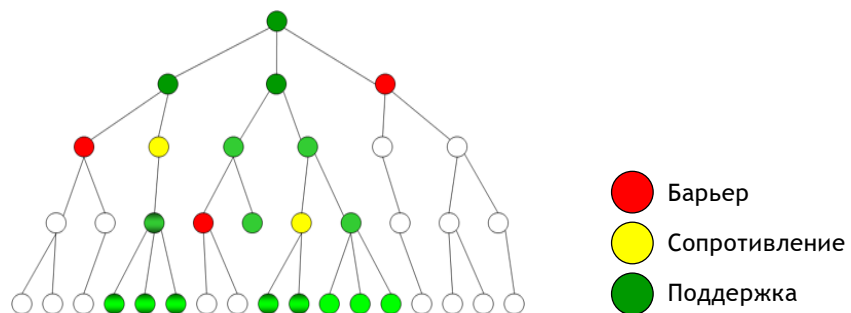
Уровень 2:  
Реактивный

Уровень 1:  
Патологический



## ЧТО ДАЕТ НАМ ЗНАНИЕ ОБЩЕГО УРОВНЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ДИАГРАММЫ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ?

- Мы можем более точно определить, установки и практики какого уровня нам нужно развивать
- При анализе по подразделениям, мы можем определить подразделения для пилотного внедрения инструментов развития КБ



# ТЕМАТИЧЕСКИЕ БЛОКИ



## Ценность безопасности

Тема включает в себя позитивные и негативные установки, такие как: Всё зависит от меня, Я ответственен за безопасность других, У начальника особые права, Правила - помеха работе и т.п.



## Работа с персоналом

Примеры:  
Система поощрения,  
Коммуникации с персоналом в отношении безопасности



## Безопасное выполнение работ

Примеры:  
Управление рисками,  
Технические средства защиты,  
Обслуживание сооружений и объектов



## Реакция на инциденты

Примеры:  
Расследование происшествий,  
Информирование об опасности на производстве



## Лидерство в КБ

Отдельное направление обработки результатов  
Расчет по заданиям, в которых решения принимаются с позиции руководителя

# ДИАГРАММА РЕЗУЛЬТАТОВ ПО ТЕМАТИЧЕСКИМ БЛОКАМ (ПРИМЕР)





## ЧТО ДАЕТ НАМ ЗНАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ПО ТЕМАТИЧЕСКИМ БЛОКАМ?

- Мы можем определить приоритетные для компании темы обучения
- Мы можем сформировать группы для обучения с одинаковой проблематикой

Необходимые вам курсы, тренинги и вебинары  
вы можете подобрать на нашем сайте  
<https://hse-russia.ru/academy>





## ПРОВЕРКА ТЕСТА УЧАСТНИКИ ПИЛОТНЫХ ИСПЫТАНИЙ:

- Строительная компания
- Metallургический завод
- Энергетический холдинг
- Территориально-генерирующая компания



# ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТЕСТА (ПО ИТОГАМ ПИЛОТНЫХ ИСПЫТАНИЙ)

## Средняя трудность тестовых заданий: 53

Показатель трудности тестовых заданий должен находиться в интервале от 20 до 80, оптимальное значение - 50.

## Надежность: 0,613

Показатель определяется как степень внутренней согласованности и должен быть не ниже 0,6.

## Выборка исследования: 179 человек

Минимально приемлемая выборка исследования - 100 человек.

## Валидность конструктивная: высокая

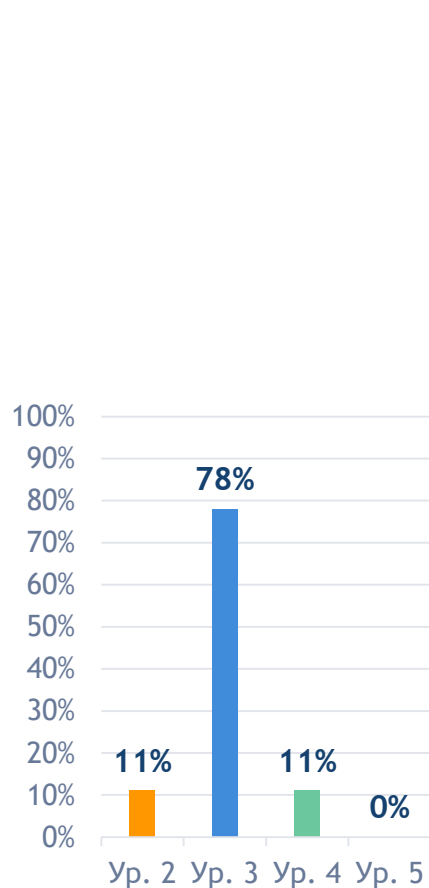
Показатель отражает связь результатов тестирования с измеряемым показателем. Конструктивная валидность определяется экспертами, изучившими задания теста.



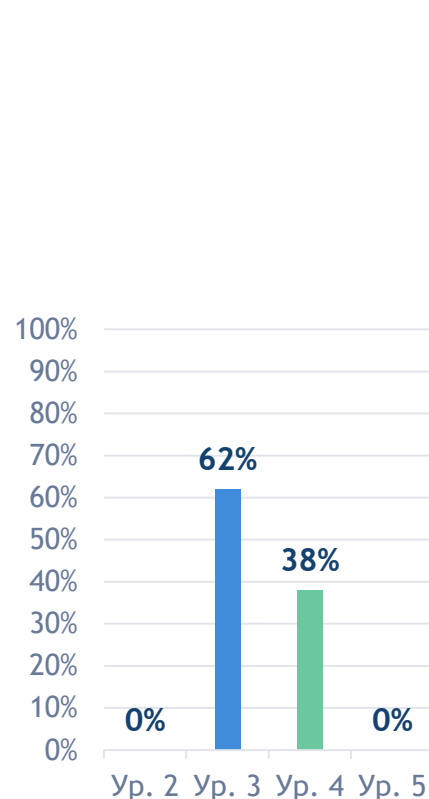


# ПРИМЕР РЕЗУЛЬТАТОВ РАЗНЫХ ПО УРОВНЮ РАЗВИТИЯ КБ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

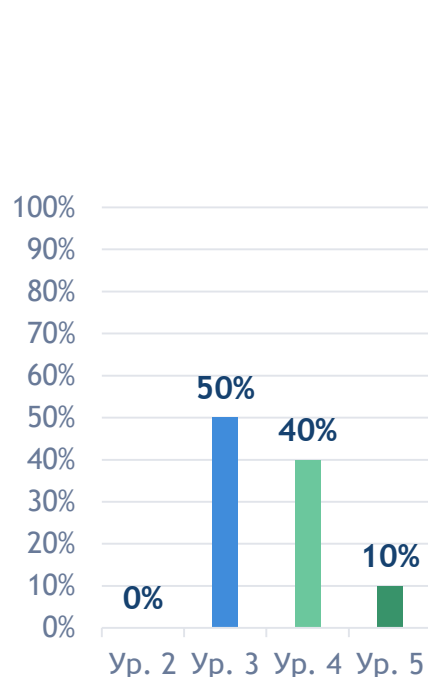
Оценка уровня КБ подразделения осуществлена представителем компании с учетом статистики травм и происшествий.



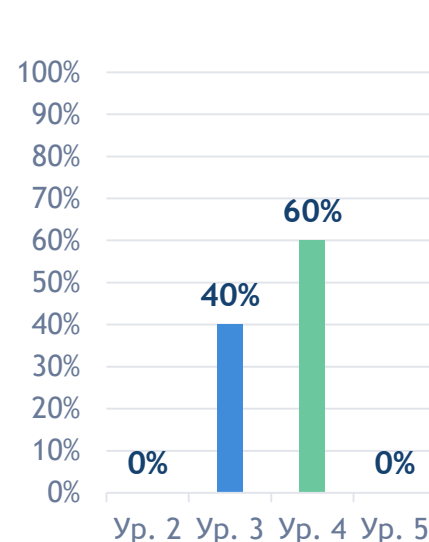
**Самый низкий уровень**



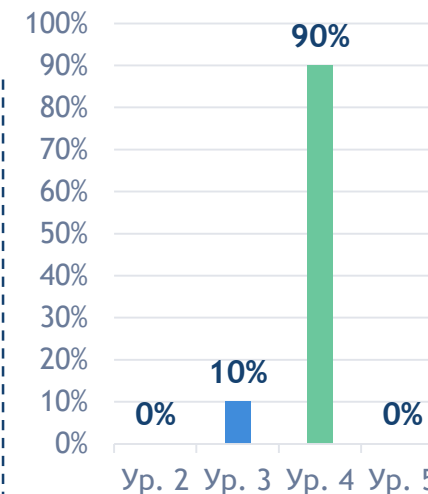
**Низкий уровень**



**Средний уровень, есть люди с высоким уровнем**



**Хороший уровень**



**Высокий уровень**

# РЕЗЮМЕ

## Что оценивает тест:

Знание принципов культуры безопасности, готовность этим принципам следовать

## Количество заданий:

28 вопросов, в каждом 5 вариантов ответа

## Длительность тестирования:

1 час (ориентировочно)

## Формат тестирования:

Онлайн (на платформе Linkis)

## Целевая аудитория теста:

Руководители и специалисты производственных подразделений, инженерных и технических служб, технологи

## Стоимость теста:

Ориентировочная стоимость - 2900 р. за 1 тестирование  
Возможны скидки за большое количество тестирований



**ИНТЕРЕСНО ЛИ ВАМ  
ОБСУДИТЬ С НАМИ  
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕСТА  
В ВАШЕЙ КОМПАНИИ?**

Ответьте «Да» в голосовании  
и мы свяжемся с вами  
в ближайшее время



# Приглашаем на наши мероприятия



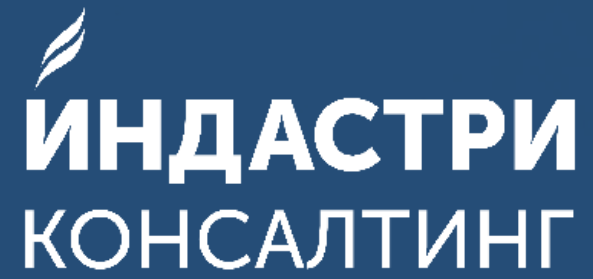
НОЯБРЬ 2022 ГОДА

Вебинар, посвященный IV Всероссийскому исследованию лучших практик в области культуры безопасности на тему: «Соккрытие происшествий. Что выбираем: горькую правду или сладкую ложь?»



НОЯБРЬ 2022 ГОДА

Запуск седьмого потока онлайн курса «Построение системы профессионального развития». Вы можете принять участие в онлайн-курсе со скидкой 20% по промокоду «HSE»!



**ИНДАСТРИ  
КОНСАЛТИНГ**

**Винник  
Сергей**

Директор проектов



+7 (912) 03-03-440



vinnik@ecopsy.ru



# Гурьянов Анатолий

Консультант практики

«Управление профессиональным  
развитием»



+7 (991) 473 76 78

WhatsApp:

+7 (911) 514 05 01



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



# Спасибо за внимание!

Мы в социальных сетях:



ProfDevelopment

---

СИСТЕМА ПРОФРАЗВИТИЯ

КАРЬЕРНЫЕ МАРШРУТЫ

МОДЕЛИ ПРОФКОМПЕТЕНЦИЙ

ИНСТРУМЕНТЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ  
ПРОФКОМПЕТЕНЦИЙ