

Организационный подход к формированию культуры безопасности работника

А. А. ГРАЧЕВ

(МОСКОВСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ, ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ РАН)

В статье определяется организационный подход к культуре безопасности работника, предполагающий рассмотрение работника как активного субъекта в этой работе. Организационный подход выступает в качестве дополнительного к традиционному подходу, в центре которого находятся опасные условия труда и индивидуально-психологические особенности работника, являющиеся травмоопасными.

Организационный подход предлагает формирование общей культуры безопасности работника в контексте организационной культуры. Анализ, проведенный с использованием такого подхода, показал, что его основу составляет формирование мотивации безопасного поведения, которая входит в более широкий комплекс мотивационных характеристик работника. В эмпирическом исследовании, проведенном на промышленных предприятиях г. Санкт-Петербурга (Россия), обнаружено, что значимость мотивации безопасного поведения для всех категорий работников и руководителей выступает одной из ведущих характеристик. В соответствии с этим определены требования к эталонным организационным условиям, имеющим свою специфику в зависимости от категории работника (рабочий или служащий).

Показано, что формирование культуры безопасности работника может быть реализовано в двух основных формах — технологии и сценария. Определены структурные составляющие этих форм. При этом обосновано использование определенного стиля взаимодействия руководителя с подчиненным в зависимости от уровня развития культуры безопасности работника и уровня развития рабочей группы. В плане формирования навыков безопасного поведения определены правила построения безопасной ситуации и других ситуаций, обеспечивающих безопасность.

Ключевые слова: психология безопасности, организационный подход, мотивация безопасности, безопасная среда, безопасная ситуация, культура безопасности работника.

Подход, использующийся в психологии безопасности, в котором в качестве объекта выступает работник, выполняющий профессиональную деятельность в определенных условиях (опасных или безопасных), уже можно считать традиционным. В рамках этого подхода М. А. Котик понимает психологию безопасности как отрасль психологической науки, изучающую психологические причины несчастных случаев, возникающих в процессе труда и других видов деятельности, и пути использования психологии для повышения безопасности деятельности (Котик, 1989). При этом в качестве объекта он рассматривает различные виды предметной деятельности человека, связанные с опасностью: а) психические процессы, порождаемые деятельностью и влияющие на ее безопасность; б) психические состояния человека, сказывающиеся на безопасности его деятельности; в) свойства личности, отражающиеся на безопасности деятельности (там же: 37).

Проведенные с использованием этого подхода исследования дают основания для выделения нескольких значимых с точки зрения безопасности свойств работника (Балинт, Мурани, 1968; Котик, 1989; Барабаш, 1984; Джуэлл, 2001; Васильева, 2013; Обознов, Акимова, 2013): стаж и возраст, пол, индивидуально-психологические особенности, психофизиологическое состояние, профессионально важные качества. Особое значение среди этих факторов имеют индивидуально-психологические особенности, среди которых чаще всего выделяют особенности внимания, интеллект,

отношение к риску, оптимизм/пессимизм, уровень доверия к людям и технике, социальную адаптивность, локус контроля, эмоциональную устойчивость, стрессоустойчивость, способность противостоять фрустрации.

Дополнительные перспективы в исследованиях безопасности труда дает организационный подход. Организационный подход к различным феноменам человеческой жизни, связанный с развитием организационной психологии, предполагает в качестве основного объекта анализа человека в социальной организации. При этом человек рассматривается не как компонент, элемент этой организации, а как активная система, взаимодействующая с другой системой — социальной организацией.

В этом аспекте и такой феномен, как организационная культура, понимается как процесс и результат взаимодействия и согласования культур членов организации и общих организационных требований. Это в полной мере относится и к культуре безопасности труда работника как члена организации.

КУЛЬТУРА БЕЗОПАСНОСТИ РАБОТНИКА В КОНТЕКСТЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Практически все исследователи в качестве наиболее общего компонента организационной культуры определяют разделяемые членами организации ценности и нормы. Следствием принятия этих норм и ценностей является определенное, соответствующее им поведение. Так, Д. Гибсон с соавторами понимают организационную культуру как признанные и разделяемые ценности, убеждения, представления, нормы, артефакты и формы поведения в организации (Гибсон, Иванцевич, Доннелли, 2000). Сходное представление об организационной культуре демонстрирует Т. П. Галкина, которая понимает ее как «совокупность ценностей, убеждений, отношений, общих для всех сотрудников данной организации, предопределяющих их нормы поведения» (Галкина, 2001: 71).

Д. Ньюстром и К. Дэвис считают, что организационная культура определяет идентичность, стабильность, преемственность, понимание организационных событий, ответственность, оценку и признание (Ньюстром, Дэвис, 2000). При этом, опираясь на результаты исследования, они делают вывод о том, что в первую очередь культуру определяют как руководители, так и рядовые члены организации.

Э. Шейн, предлагая концепцию организационной культуры, считает, что эта культура может изучаться на трех уровнях: уровне артефактов, уровне ценностей и уровне базовых представлений. Ведущую роль среди них Шейн отводит уровню базовых представлений; более того, он считает, что именно на этом уровне можно установить сущность культуры (Шейн, 2002).

На образную составляющую культуры обращает внимание В. А. Спивак, определяя корпоративную культуру как «систему материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих данной корпорации, отражающих ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и вещественной среде, проявляющуюся в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды» (Спивак, 2001: 27).

В соответствии с таким пониманием формирование культуры безопасности предполагает формирование ценностей безопасности, норм безопасного поведения и базовых представлений, реализующих ценности и нормы. Формирование культуры безопасности происходит на двух основных уровнях — индивидуальном (работник) и организационном.

Культура безопасности работника, соотносимая с организационной культурой, проявляется в соответствующих представлениях и мотивации, обеспечивающих безопасное поведение (табл. 1).

КУЛЬТУРА БЕЗОПАСНОСТИ РАБОТНИКА
THE EMPLOYEE'S SAFETY CULTURE

Таблица 1

Table 1

<i>Организационная культура</i>	<i>Культура безопасности работника</i>
Ценности Нормы Базовые представления	Мотивация безопасного поведения Навыки безопасности Представления о безопасном работнике, безопасной среде, безопасной ситуации

Таким образом, выделяются два основных направления в формировании культуры безопасности работника:

- формирование мотивации безопасного поведения (реализация *ценностей* безопасности на уровне работника);
- формирование навыков безопасного поведения (реализация *норм* безопасности на уровне работника).

Формирование образов безопасного работника, безопасной ситуации, безопасной среды (реализация *базовых представлений* членов организации как реализации ценностей и норм безопасности) выступает базовым условием формирования как мотивации, так и навыков.

Прежде чем рассмотреть содержание двух выделенных направлений, необходимо определить основные методические позиции в формировании культуры безопасности, имеющие явное психологическое содержание.

МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ РАБОТНИКА

Формирование культуры безопасности работника может быть реализовано в двух основных формах — *технологии и сценария*.

Технологию в общем виде можно понимать как *способ, обеспечивающий решение определенной задачи управления — задачи перевода объекта в заданное состояние*.

Технология включает в себя:

- а) характеристику эталонного и реального состояния объекта, а также методы, позволяющие получить соответствующую информацию;
- б) программу, направленную на преобразование реального состояния объекта, а также методы преобразования;
- в) методы реализации программы преобразования;
- г) методы оценки промежуточных и конечных результатов (Грачев, 2013а).

Технологический подход может использоваться как при построении безопасной организационной среды, так и при организации типовых производственных ситуаций.

Сценарий основан на определении сюжета и действующих лиц. Характерной особенностью использования сценарного подхода в формировании культуры безопас-

ности является то, что сценарий «работает» как в типичных ситуациях, так и в ситуациях высокой степени неопределенности и может использоваться для подготовки работника к ситуациям неожиданной угрозы.

Работник, включенный в разработку сценария, может исполнять следующие роли: автора, который пишет сценарий; режиссера, готовящего сценарий к реализации; актера, проигрывающего разработанный сценарий; зрителя, воспринимающего и интерпретирующего сценарий; критика, который проводит анализ и оценивает пьесу (Грачев, 2013b).

Имея в виду то, что работник в формировании культуры безопасности должен выступать активным звеном, в идеале необходимо стремиться к владению работником всеми обозначенными ролями.

При проигрывании типичных ситуаций сюжет определен, поэтому в данном случае сценарный подход приобретает форму *ролевой игры*. Для подготовки работника к безопасному поведению имеет смысл начинать подготовку с проектирования сценария, в которое включены сами работники.

При подготовке имеет смысл использовать две категории сюжетов, отработанных на практике и зафиксированных в виде значимых в плане безопасности ситуаций в Госстандарте: *происшествие* — событие, которое приводит или может привести к несчастному случаю; *несчастный случай* — нежелательное событие, приводящее к смертельному исходу, травме или заболеванию работника (ГОСТ Р 12.0.006-2002) (Система стандартов ... , Электр. ресурс).

Еще одно методическое примечание, необходимое в плане формирования культуры, состоит в том, что, несмотря на основную роль руководителя в этой работе, существенное значение при этом будет иметь вовлечение рядовых работников в формирование культуры безопасности. В связи с этим может использоваться модель руководства Херси — Бланшара (см.: Лютенс, 1999). Согласно этой модели руководитель может реализовать один из четырех стилей взаимодействия с подчиненными, в основе которого лежит:

- **директивность** с жесткой регламентацией действий подчиненных;
- **наставничество** с учетом мнения подчиненных на разных этапах деятельности;
- **поддержка** с высокой степенью самостоятельности подчиненных; но постановка задачи производится руководителем;
- **делегирование**, где ответственность — на подчиненных; доверие со стороны руководителя.

Эти стили применяются в зависимости от уровня развития подчиненного (индивидуальный подход) и рабочей группы. В идеале руководитель развивает группу и отдельных подчиненных до уровня делегирования, а для этого он должен владеть всеми четырьмя стилями.

ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВАЦИИ БЕЗОПАСНОГО ПОВЕДЕНИЯ

Мотивация безопасного поведения работника в структуре трудовой мотивации

В соответствии с положениями, сформулированными выше, культура безопасности работника будет состоять:

- 1) в способности и желании обеспечить личную безопасность и безопасность других (коллег, рабочей группы, подразделения, организации в целом);
- 2) ответственности за эту безопасность.

С учетом этого целесообразно определить значимость ориентации работника на безопасность в сравнении с другими мотивационными характеристиками для разработки условий мотивирования персонала к безопасному поведению.

В эмпирическом исследовании, проводившемся в 2004–2006 гг. на промышленных предприятиях г. Санкт-Петербурга и направленном на определение мотивационных характеристик типичного работника, участвовали 179 рабочих, 163 служащих и 72 руководителя.

Для определения мотивационных характеристик использовалась шкала, оценивающая выраженность **характеристик типичного (идеального) работника**, разработанная на основе трехкомпонентной модели жизненных ориентаций (Грачев, 2008; 2009) и апробированная на выборке из 393 человек (рабочие и служащие).

Данные, характеризующие степень выраженности мотивационных характеристик типичного работника, представлены в табл. 2 (наиболее значимые характеристики). Среди них особое внимание обращается на ориентацию работника на безопасность; кроме того, важны и другие характеристики: а) наиболее значимые и б) чувство долга и ответственности по отношению к работе, желание влиять на производственную жизнь и стремление оказывать помощь коллегам (характеристики, обеспечивающие включенность в работу и в отношения на уровне духовных ценностей).

Статистический анализ показал, что мотивационные профили типичного работника у рабочих и служащих практически не различаются, поэтому результаты будут представлены в целом для выборки работников.

Прежде всего стоит отметить близость представлений рядовых работников и руководителей о мотивационных характеристиках типичного работника. Это значит, что специальной работы, направленной на согласование этих представлений, можно не проводить.

Видно, что ориентация работника на безопасность является одной из самых значимых ориентаций как рядовых работников, так и руководителей. Относительно высокая значимость и у ориентации на оказание бескорыстной помощи. Это значит, что работа с учетом этих мотивов в большей мере состоит в создании условий для реализации этих ориентаций (будут обсуждаться ниже).

Мотивация, связанная с чувством долга и ответственности по отношению к работе, имеет среднее значение в ряду мотивационных характеристик, а вот желание влиять на производственную жизнь выражено слабо. Это значит, что рядовые работники склонны занимать пассивную позицию по отношению к организации безопасных условий труда, необходима систематическая работа по включению их в принятие решений.

С учетом этого подготовка работников к включению в решение вопросов, связанных с безопасностью труда, на начальных этапах этой работы должна предполагать *директивность* (см. модель Херси — Бланшара), основанную на высокой степени регламентации.

Имеют значение связи ориентации работника на безопасность с другими мотивационными характеристиками, определенные в результате корреляционного анализа.

Прежде всего следует отметить, что такие связи обнаружились лишь у рабочих; у служащих, несмотря на высокую значимость для них безопасности, эта ориентация не была связана ни с одной мотивационной характеристикой (табл. 3, с. 282).

Итак, с точки зрения рабочих, ориентация на безопасность связана с комплексом других ориентаций:

Таблица 2

НАИБОЛЕЕ ВЫРАЖЕННЫЕ МОТИВАЦИОННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ
ТИПИЧНОГО РАБОТНИКА

Table 2

THE MOST EVIDENT MOTIVATIONAL CHARACTERISTICS
OF A TYPICAL EMPLOYEE

<i>Мотивационные характеристики</i>	<i>Работники Ранг</i>	<i>Руководители Ранг</i>
Заинтересованность в удовлетворении материальных потребностей	1	1
Желание выполнять простую, хорошо организованную, безопасную работу	2	2
Стремление к благоприятному положению в коллективе	3	4
Переживание чувства долга и высокой моральной ответственности по отношению к работе	9	7
Стремление к признанию, высокой оценке со стороны значимых людей	4	3
Стремление оказывать бескорыстную помощь товарищам по работе	5	5
Желание влиять на производственную жизнь	13	15

1. Трудовыми ориентациями:

- чувством долга и высокой моральной ответственности по отношению к работе;
- захваченностью работой;
- отношением к работе как к средству для самосовершенствования, видением смысла жизни в работе.

2. Коммуникативными ориентациями:

- стремлением к благоприятному положению в коллективе;
- стремлением к признанию, высокой оценке со стороны значимых людей;
- заинтересованностью в интенсивном и глубоком общении с товарищами по работе;
- стремлением оказывать бескорыстную помощь товарищам по работе.

С точки зрения служащих, ориентация на безопасность, значимая для них, с другими ориентациями не связана. Поэтому для рабочих работа по мотивированию к безопасному поведению должна иметь комплексный характер, а для служащих она может иметь вид специализированной подготовки.

*ПРОЕКТИРОВАНИЕ БЕЗОПАСНОЙ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СРЕДЫ
С УЧЕТОМ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКА*

Решение задачи проектирования безопасной среды требует учета двух обстоятельств: а) работник полимотивирован, поэтому мотивация к безопасному труду выступает элементом в структуре общей трудовой мотивации, б) организационные условия обычно выступают общими для всей совокупности трудовых мотивов, поэтому имеет смысл говорить о комплексном проектировании организационной среды,

Таблица 3

КОРРЕЛЯЦИОННЫЕ СВЯЗИ МОТИВАЦИОННОЙ ХАРАКТЕРИСТИКИ
«СТРЕМЛЕНИЕ ВЫПОЛНЯТЬ БЕЗОПАСНУЮ РАБОТУ» С ДРУГИМИ МОТИВАЦИОННЫМИ
ХАРАКТЕРИСТИКАМИ (ВЫБОРКА РАБОЧИХ)

Table 3

THE CORRELATION RELATIONSHIPS OF THE MOTIVATIONAL CHARACTERISTIC OF
THE URGE TO DO A SAFE WORK WITH OTHER MOTIVATIONAL CHARACTERISTICS
(A SAMPLE OF WORKERS)

Видение смысла жизни в работе	$r=0,47, p< 0,001$
Переживание чувства долга и высокой моральной ответственности по отношению к работе	$r= 0,37, p< 0,001$
Отношение к работе как к средству для развития себя, для самосовершенствования	$r = 0,44, p< 0,001$
Захваченность работой	$r = 0,46, p< 0,001$
Стремление оказывать бескорыстную помощь товарищам по работе	$r = 0,45, p< 0,001$
Заинтересованность в интенсивном и глубоком общении с товарищами по работе	$r = 0,4, p< 0,001$
Стремление к благоприятному положению в коллективе	$r = 0,39, p< 0,001$
Стремление к признанию, высокой оценке со стороны значимых людей	$r = 0,39, p< 0,001$
Желание влиять на производственную жизнь	Значимой связи не обнаружено

центром которого будет проектирование по критерию безопасности. (Особенно это актуально для рабочих.)

В рамках обсуждаемого выше исследования изучались связи стремления работника выполнять безопасную работу с его оценками организационных условий.

Статистический анализ результатов показал, что такая связь наблюдается лишь у рабочих; у служащих ориентация на безопасность проявляется относительно независимо от организационных условий (нет ни одной корреляционной связи). Это еще раз подтверждает сформулированное выше положение, согласно которому работа по безопасности у служащих может иметь специализированный характер (условия безопасности и компетенции могут формироваться непосредственно — без увязки с другими факторами) (табл. 4).

Видно, что рабочие считают ориентацию на безопасный труд связанной не только с хорошо разработанной системой должностных обязанностей, но и с характеристиками взаимоотношений, прежде всего по вертикали.

Для того чтобы реализовать технологический подход к формированию культуры безопасности работника, следует определить требования к организационной среде и соответствующие им организационные формы с учетом мотивации работника — основной (стремление выполнять безопасную работу) и обеспечивающей (стремление влиять на организационную среду, ответственность, чувство долга, стремление помочь товарищам по работе).

Мотив: стремление выполнять простую, хорошо организованную, безопасную работу.

Таблица 4

КОРРЕЛЯЦИОННЫЕ СВЯЗИ СТРЕМЛЕНИЯ ВЫПОЛНЯТЬ БЕЗОПАСНУЮ РАБОТУ
С ОЦЕНКАМИ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ УСЛОВИЙ (РАБОЧИЕ)

Table 4

THE CORRELATION RELATIONSHIPS OF THE URGE TO DO A SAFE WORK WITH
THE EVALUATIONS OF ORGANIZATIONAL CONDITIONS (WORKERS)

Определенность должностных обязанностей	$r = 0,35, p < 0,001$
Уровень конфликтности с непосредственным начальником	$r = 0,37, p < 0,001$
Удовлетворенность отношениями с непосредственным начальником	$r = 0,35, p < 0,001$
Удовлетворенность отношениями с руководителем подразделения	$r = 0,31, p < 0,001$
Удовлетворенность стилем работы руководителя	$r = 0,36, p < 0,001$
Высокая оценка отдачи коллектива в работе	$r = 0,35, p < 0,001$

Требования к организационной среде:

1. Минимальная травматичность условий труда. 2. Четко определенные должностные обязанности. 3. Отсутствие угрозы увольнения или понижения профессионального статуса. 4. Профессиональное обучение, повышающее степень уверенности работника в себе. 5. Регулярность, стабильность и предсказуемость оценок, отсутствие оценок, представляющих собой угрозу личности. 6. Стабильность и предсказуемость оплаты труда. 7. Стабильность и предсказуемость действий руководителей, наставников, коллег, отсутствие угрозы с их стороны. 8. Стабильность и предсказуемость профессионального продвижения. 9. Достаточная простота производственных заданий, четкая постановка производственных целей.

Реализация этих требований оптимизирует уровень тревожности работника, повышает его уверенность в себе и окружающих, что является условием безопасного поведения.

Мотив: стремление влиять на организационную среду, участвовать в принятии решений.

Требования к организационной среде:

1. Включенность рядового работника в решение производственных и социальных вопросов, включая вопросы профессионального обучения и продвижения. 2. Возможность для работника высказать свое мнение во взаимодействии с руководителями, коллегами. 3. Возможность влиять на критерии оценки результатов труда, включая показатели безопасности, возможность давать оценку другим.

Мотив: чувство долга, ответственность за себя и других, взаимопомощь.

Требования к организационной среде:

1. Выраженность моральных ценностей в деловом взаимодействии. 2. Личная ответственность работника за безопасность труда, рабочее место, результаты труда, взаимоотношения. 3. Взаимная ответственность. 4. Ориентация работника на высокую социальную значимость результатов труда своей рабочей группы, подразделения, организации. 5. Распространение своего опыта на пользу другим. 6. Оказание помощи партнерам по деловому взаимодействию. 7. Возможность получить помощь со стороны руководителя, наставника, коллег.

ФОРМИРОВАНИЕ НАВЫКОВ БЕЗОПАСНОГО ПОВЕДЕНИЯ

Навыки безопасного поведения в аспекте культуры безопасности формируются на основе усвоения **правил поведения** в ситуации, организованной: а) по критерию безопасности и б) обеспечивающим безопасностью критериям (ответственность, влияние, помощь).

В этой связи актуальны две задачи: определение правил безопасного поведения и определение технологий и сценариев формирования навыков безопасного поведения.

Субъектом оптимизации ситуации в организации выступает руководитель (основное лицо) и сам работник, оптимизирующий ситуацию в форме самоменеджмента.

Оптимизация ситуации будет состоять в определении а) основных требований по соответствующему критерию, б) правил поведения субъекта в соответствии с требованиями.

Оптимизация ситуации по критерию безопасности

Основные требования к ситуации (могут быть конкретизированы в процессе работы с экспертами):

- достаточная простота;
- определенность;
- стабильность;
- предсказуемость;
- непротиворечивость требований;
- отсутствие угрозы.

Правила поведения:

- проработка опасностей, содержащихся в производственной ситуации;
- проработка угроз со стороны руководителя, товарищей, подчиненных;
- выбор для работника достаточно простых производственных заданий;
- четкая постановка производственных целей;
- предъявление к работнику посильных требований;
- предъявление к работнику непротиворечивых требований;
- установление для работника достаточно определенных должностных обязанностей;
- использование по отношению к работнику достаточно предсказуемой оценки со стороны руководителя.

Оптимизация ситуации по критерию влияния

Основные требования к ситуации (могут быть конкретизированы в процессе работы с экспертами):

- возможность принимать самостоятельные решения (оказывать влияние);
- возможность обратиться за помощью (принять влияние).

Правила поведения:

- проработка возможностей принимать работнику самостоятельные решения;
- проработка возможностей для работника обратиться за помощью;
- использование и развитие способностей работника и руководителя к принятию решений и организаторских способностей;
- использование и развитие способностей работника и руководителя подчиняться.

Оптимизация ситуации по критериям ответственности и взаимопомощи

Требования к ситуации по этим критериям, имеющим духовную природу, выделять не имеет смысла, поскольку духовная детерминированность может присутствовать в любой ситуации, которую человек делает духовной в соответствии с выраженностью у него духовных ориентаций. Кроме этого, детерминация ситуации как духовной зависит от организационной культуры и в связи с этим — от деятельности руководителя, который по отношению к подчиненным является проводником этой культуры.

Правила поведения:

- поиск смысла труда для работника, актуализация чувства долга;
- поиск возможностей для взаимопомощи в процессе выполнения работы;
- поиск возможностей для самосовершенствования в процессе выполнения работы;
- определение философии организации (подразделения);
- быть для подчиненных и коллег примером в реализации духовной составляющей труда.

Таким образом, организационный подход к формированию культуры безопасности работника предполагает комплексную работу, учитывающую жизненные интересы персонала, ориентированную в первую очередь на рабочего, во вторую очередь — на служащего, для которого достаточна специализированная работа, заключающаяся в освоении общей культуры безопасности. Основу этой работы составляет формирование мотивации безопасного поведения, которая связана с а) более широкой совокупностью мотивов, реализующих трудовые и коммуникативные ориентации работника (в первую очередь — рабочего), б) определенными эталонными организационными условиями, обеспеченными соответствующей системой управления. Формирование этих условий может происходить а) в форме технологий и сценариев, используемых в зависимости от предпочтений субъектов управления и управленческих задач, б) в виде подготовленности персонала и рабочей группы в целом к тому или иному стилю управления.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Балинт, И., Мурани, М. (1968) Психология безопасности труда. М. : Профиздат. 207 с.
- Барабаш, В. И. (1984) Психология безопасности труда в промышленности. Л. : ЛДНТП. 24 с.
- Васильева, И. И. (2013) Психологические методы предотвращения травматизма на опасном производстве: на примере электроэнергетики // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. 5 / под ред. А. А. Обознова, А. Л. Журавлева. М. : Изд-во «Институт психологии РАН». 432 с. С. 240–258.
- Галкина, Т. П. (2001) Социология управления: от группы к команде. М. : Финансы и статистика. 224 с.
- Гибсон, Дж. А., Иванцевич, Д. М., Доннелли, Д. Х.-мл. (2000) Организации: поведение, структура, процессы : пер. с англ. 8-е изд. М. : ИНФРА-М. 662 с.
- Грачев, А. А. (2008) Психологическое проектирование производственной организации. СПб. : Ин-т практической психологии. 187 с.
- Грачев, А. А. (2009) Организационная среда и реализация жизненных ориентаций работника // Психологический журнал. Т. 30. № 3. С. 28–38.
- Грачев, А. А. (2013а) Теоретические и методологические основания прикладной психологии // Психологический журнал. Т. 34. № 1. С. 15–24.
- Грачев, А. А. (2013б) Терминальный образ в психологическом проектировании организации // Знание. Понимание. Умение. № 3. С. 235–243.
- Джуэлл, Л. (2001) Индустриально-организационная психология. СПб. : Питер. 720 с.

- Котик, М. А. (1989) Психология и безопасность. Таллинн : Валгус. 440 с.
- Лютенс, Ф. (1999) Организационное поведение : пер. с англ. М. : ИНФРА-М. 692 с.
- Ньюстром, Дж. В., Дэвис, К. (2000) Организационное поведение / пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптуревского. СПб. : Питер. 448 с.
- Обознов, А. А., Акимова, А. Ю. (2013) Доверие человека технике как фактор надежности профессиональной деятельности // Знание. Понимание. Умение. № 2. С. 225–231.
- Система стандартов безопасности труда. Общие требования к системе управления охраной труда в организации [Электронный ресурс] // ГОСТы и СНИПы. База нормативных документов для бесплатного скачивания. URL: http://gostisnip.ru/dokumenty/gosty/ssbt/gost_r_12_0_006-2002_2003/ [архивировано в WebCite] (дата обращения: 9.12.2013).
- Спивак, В. А. (2001) Корпоративная культура. СПб. : Питер. 352 с.
- Шейн, Э. (2002) Организационная культура и лидерство. СПб. : Питер. 336 с.

Дата поступления: 10.12.2013 г.

*THE ORGANIZATIONAL APPROACH TO THE DEVELOPMENT
OF THE EMPLOYEE'S SAFETY CULTURE*

A. A. GRACHEV

*(MOSCOW UNIVERSITY FOR THE HUMANITIES,
THE INSTITUTE OF PSYCHOLOGY OF THE RUSSIAN ACADEMY OF SCIENCES)*

The article defines the organizational approach to the worker's safety culture that implies the consideration of the employee as an active subject in his/her work. The organizational approach acts as a complementary to the traditional one. In the center of the latter approach, there are dangerous working conditions and individual and psychological features of the employee, which are injury-causing.

The organizational approach offers the formation of a common worker's safety culture in the context of organizational culture. An analysis with the use of this approach showed that its basis is the development of safe behavior motivation, which is a part of a wider set of motivational characteristics of the employee. An empirical study conducted in some industrial companies based in St. Petersburg (Russia) found that the significance of safe behavior motivation for all categories of workers and managers is one of the leading characteristics. In accordance with it, the requirements to benchmark organizational conditions are defined. These conditions have a specific character depending on the category of the worker or employee.

It is shown that the development of the employee's safety culture may be implemented in two main forms — of technology and script. The structural components of these forms are defined. In such a case, the author substantiates the application of a particular style of interaction between the chief and the subordinate in accordance with the level of the employee's safety culture development and the level of working group's development. In terms of the formation of safe behavior skills some rules for the construction of a safe situation and other situations that secure safety are laid down.

Keywords: the psychology of safety, the organizational approach, security motivation, secure environment, safe situation, the employee's safety culture.

REFERENCES

- Bálint, I. and Murányi, M. (1968) *Psikhológia a biztonságos munka* [The Psychology of Work Safety]. Moscow, Profizdat Publ. 207 p. (In Russ.).
- Barabash, V. I. (1984) *Psikhológia a biztonságos munka a gyártásban* [The Psychology of Work Safety in Industry]. Leningrad. : LDNTP Publ. 24 p. (In Russ.).
- Vasilieva, I. I. (2013) *Psikhológiai módszerek a munkahelyi traumák megelőzésére* [Psychological Methods for the Prevention of Traumatism in a Hazardous Production Facility: the Case of Electric Power Industry]. In: *Aktuális problémák a munkahelyi pszichológiában, az ipari pszichológiában és az ergonómia területén* [Topical Problems of Labour

Psychology, Engineering Psychology and Ergonomics], no. 5 / ed. by A. A. Obzovov, A. L. Zhuravlev. Moscow, The Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences Publishing House. 432 p. Pp. 240–258. (In Russ.).

Galkina, T. P. (2001) *Sotsiologiya upravleniya: ot gruppy k komande* [The Sociology of Management: From the Group to the Team]. Moscow, Finansy i statistika Publ. 224 p. (In Russ.).

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. and Donnelly, J. H. Jr. (2000) *Organizatsii: povedenie, struktura, protsessy* [Organizations: Behavior, Structure, Processes] / transl. from English. 8th ed. Moscow, INFRA-M Publ. 662p. (In Russ.).

Grachev, A. A. (2008) *Psikhologicheskoe proektirovanie proizvodstvennoi organizatsii* [Psychological Projection of a Production Organization]. St. Petersburg, The Institute of Practical Psychology Press. 187p. (In Russ.).

Grachev, A. A. (2009) Organizatsionnaya sreda i realizatsiya zhiznennykh orientatsii rabotnika [Organizational Environment and Implementation of Employee's Life Orientations]. *Psikhologicheskii zhurnal*, vol. 30, no. 3, pp. 28–38. (In Russ.).

Grachev, A. A. (2013a) Teoreticheskie i metodologicheskie osnovaniya prikladnoi psikhologii [The Theoretical and Methodological Foundations of Applied Psychology]. *Psikhologicheskii zhurnal*, vol. 34, no. 1, pp. 15–24. (In Russ.).

Grachev, A. A. (2013b) Terminal'nyi obraz v psikhologicheskom proektirovanii organizatsii [The Terminal Image in the Psychological Projection of Organization]. *Znanie. Ponimanie. Umenie*, no. 3, pp. 235–243. (In Russ.).

Jewell, L. (2001) *Industrial'no-organizatsionnaya psikhologiya* [Industrial / Organizational Psychology]. St. Petersburg, Piter Publ. 720 p. (In Russ.).

Kotik, M. A. (1989) *Psikhologiya i bezopasnost'* [Psychology and Security]. Tallinn, Valgus Publ. 440 p. (In Russ.).

Luthans, F. (1999) *Organizatsionnoe povedenie* [Organizational Behavior] / transl. from English. Moscow, INFRA-M Publ. 692 p. (In Russ.).

Newstrom, J. W. and Davis, K. (2000) *Organizatsionnoe povedenie* [Organizational Behavior] / transl. from English, ed. by Yu. N. Kapturevskiy. St. Petersburg, Piter Publ. 448 p. (In Russ.).

Obzovov, A. A. and Akimova, A. Yu. (2013) Doverie cheloveka tekhnike kak faktor nadezhnosti professional'noi deiatel'nosti [Person's Trust in Equipment as a Factor of the Reliability of Professional Activity]. *Znanie. Ponimanie. Umenie*, no. 2, pp. 225–231. (In Russ.).

Sistema standartov bezopasnosti truda. Obshchie trebovaniya k sisteme upravleniya okhranoi truda v organizatsii [System of Standards in Work Safety. General Requirements for Safety Management System in an Organization]. *GOSTy i SNIPy. Baza normativnykh dokumentov dlia besplatnogo skachivaniya* [State Standards and Construction Norms & Regulations. Database of Regulatory Documents for Free Download]. [online] Available at: http://gostisnip.ru/dokumenty/gosty/ssbt/gost_r_12_0_006-2002_2003/ [archived in WebCite] (accessed 9.12.2013). (In Russ.).

Spivak, V. A. (2001) *Korporativnaya kul'tura* [Corporate Culture]. St. Petersburg, Piter Publ. 352 p. (In Russ.).

Schein, E. (2002) *Organizatsionnaya kul'tura i liderstvo* [Organizational Culture and Leadership]. St. Petersburg, Piter Publ. 336 p. (In Russ.).

Submission date: 10.12.2013.

Грачев Александр Алексеевич — доктор психологических наук, профессор кафедры социальной и этнической психологии Московского гуманитарного университета, ведущий научный сотрудник Института психологии Российской академии наук. Адрес: 111395, Россия, г. Москва, ул. Юности, д. 5. Тел.: +7 (499) 374-56-11. Эл. адрес: agrat50@mail.ru

Grachev Alexandr Alekseevich, Doctor of Science (psychology), professor of the Social and Ethnic Psychology Department, Moscow University for the Humanities, leading researcher at the Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Postal address: 5 Yunosti St., Moscow, Russian Federation, 111395. Tel.: +7 (499) 374-56-11. E-mail: agrat50@mail.ru