

**Панасенко Анастасия Витальевна**  
**Студентка ФГАО УВО «Московский политехнический университет»**  
**Руководитель направления по охране труда ООО «СтройТалант»**  
**111402, РФ, Москва, ул. Вешняковская, д. 4к.2 кв. 98**

## **ПРАКТИКА ВНЕДРЕНИЯ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ**

***Аннотация:** В статье рассматриваются практические шаги по созданию и развитию культуры безопасного труда в строительной отрасли. На основе анализа сведений о производственных травмах и изменения взглядов на безопасность предложена поэтапная программа её внедрения, учитывающая особенности строительных организаций. В центре внимания находится способ определения нынешнего уровня безопасности, меры его укрепления и роль руководителей в этом процессе. Значимость работы заключается в разработке целостного подхода, позволяющего снизить травматизм через изменение привычных моделей поведения работников и включение принципов безопасности во все стадии производственной деятельности. Программа рассчитана на двухлетний срок и включает этапы проверки, планирования, внедрения практик, наблюдения и исправления. Итог её применения — переход от реагирования на происшествия к предупреждению рисков, основанному на общей ответственности и осознанности каждого участника труда.*

***Ключевые слова:** культура безопасного труда, строительство, производственные травмы, управление рисками, охрана труда, безопасное поведение, оценка уровня безопасности.*

***Abstract.** The article examines practical steps for establishing and developing a culture of occupational safety in the construction industry. Based on the analysis of data on workplace injuries and evolving perspectives on safety, a*

*step-by-step program for its implementation is proposed, taking into account the specific features of construction organizations. The focus is placed on methods for determining the current level of safety, measures to strengthen it, and the role of managers in this process. The significance of the study lies in the development of a comprehensive approach that reduces workplace injuries by changing habitual behavioral patterns of employees and embedding safety principles into all stages of production activity. The program is designed for a two-year period and includes stages of assessment, planning, implementation of practices, monitoring, and correction. Its application leads to a shift from reacting to incidents toward preventing risks, based on shared responsibility and awareness of every participant in the work process.*

**Keywords:** *occupational safety culture, construction, workplace injuries, risk management, labor protection, safe behavior, safety assessment.*

Современный этап развития охраны труда отмечается переходом от предписывающего контроля к целостному управлению опасностями, где главным звеном выступает человек. Представление о культуре безопасного труда, возникшее как ответ на крупные техногенные происшествия конца XX века, становится важным направлением обеспечения безопасности в отраслях с высоким уровнем риска, включая строительство [1, 2]. Актуальность исследования связана с устойчиво высоким уровнем производственных травм в строительной сфере. По сведениям Роструда, в 2024 году зарегистрировано 967 несчастных случаев, из них 602 с тяжёлыми последствиями и 288 со смертельным исходом [3]. Привычные меры, основанные на применении технических средств защиты и административном надзоре, не дают заметного снижения числа травм. Это указывает на необходимость новых подходов, направленных на формирование внутренней готовности работников к безопасному поведению. Цель работы – разработать практическую программу внедрения

культуры безопасного труда на строительных предприятиях, основанную на всесторонней оценке нынешнего положения и последовательном введении управленческих мер. Задачи исследования: проследить развитие представлений о культуре безопасности и её основные составляющие; изучить данные о структуре и причинах производственных травм в строительстве; предложить способ определения нынешнего уровня культуры безопасности на предприятии; разработать поэтапную программу внедрения, включающую конкретные действия и средства.

#### 1. Теоретические основы и эволюция концепции культуры безопасности

Понятие «культура безопасности» закрепилось после аварии на Чернобыльской АЭС (1986 г.) в материалах Международной консультативной группы по ядерной безопасности (INSAG). Вначале оно определялось как «совокупность черт и особенностей работы организаций и поведения отдельных людей, которая показывает, что вопросам безопасности, имеющим наивысший приоритет, уделяется внимание в соответствии с их значимостью» [4]. Со временем это представление вышло за пределы атомной энергетики и стало применяться в авиации, химическом производстве, строительстве и других сферах. Были предложены схемы, описывающие ступени зрелости культуры безопасности. Наибольшую известность получила разработка Патрика Хадсона («Лестница безопасности»), где выделены пять ступеней [5, рис. 1].

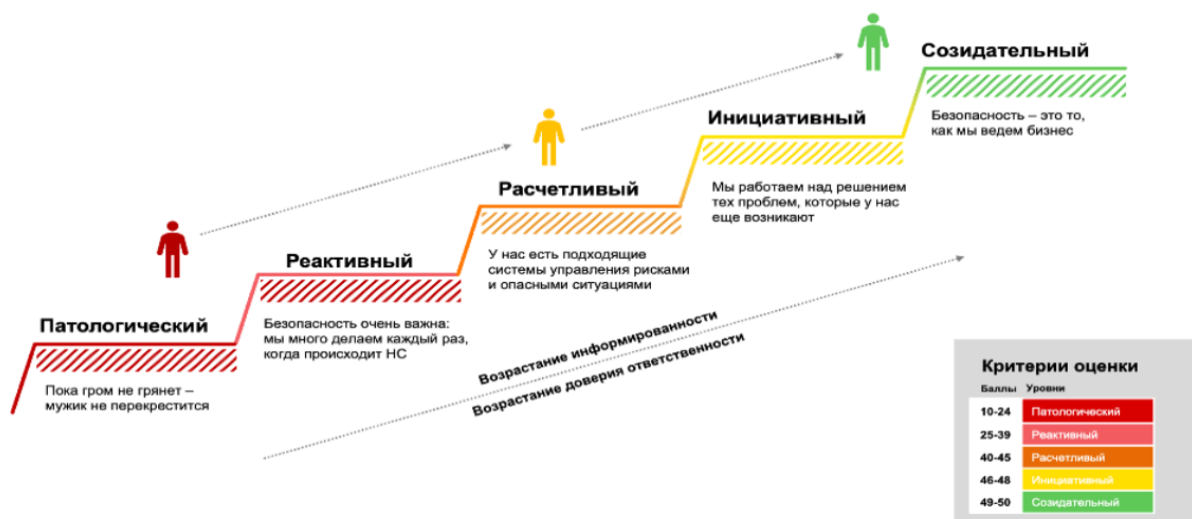


Рисунок 1. Модель Патрика Хадсона по измерению культуры безопасности

Другой важной схемой является «Кривая Брэдли» (DuPont), показывающая развитие от откликающейся культуры к взаимной, где работники проявляют заботу о безопасности друг друга [6, рис. 2].



Рисунок 2. Кривая Брэдли

В обобщённом виде культура безопасности труда представляет собой часть корпоративной культуры, характеризующуюся: приоритетом безопасности над производственными задачами, личной ответственностью каждого работника, активной и видимой ролью руководства, открытой коммуникацией о рисках и ошибках, непрерывным обучением и совершенствованием.

## 2. Анализ производственного травматизма в строительной отрасли

Изучение сведений Федеральной службы по труду и занятости (Роструд) за 2022–2024 гг. показало, что в строительной сфере не выявлено

устойчивого снижения числа несчастных случаев [рис. 3, 4].



Рисунок 3. Динамика количества несчастных случаев в строительной отрасли с 2022 по 2024 гг.



Рисунок 4. Сведения видах (типах) несчастных случаев на производстве в строительной отрасли за 2024 год (в %)

Основными причинами инцидентов являются организационные и человеческие факторы: неудовлетворительная организация работ (41,9%), нарушение правил дорожного движения (9,5%), нарушение трудовой дисциплины (8,2%), неприменение СИЗ (4,4%) [3]. Краткосрочный прогноз,

построенный на основе анализа временных рядов (2018–2024 гг.) с использованием инструментов математической статистики в MS Excel, указывает на сохранение негативной тенденции. Ожидается, что общее количество несчастных случаев к 2027 году может возрасти до 975–1011 в год, что подтверждает необходимость внедрения принципиально новых подходов к управлению безопасностью.

3. Методология внедрения культуры безопасности труда на строительном предприятии.

Введение культуры безопасного труда — это продолжительный путь, требующий целостного подхода и последовательных шагов. На основе обобщения имеющихся способов [7, 8] предлагается план, рассчитанный на два года и включающий восемь этапов.

Этап 1. Приспособление порядка работы.

Проведение бесед с руководством и ведущими специалистами для понимания условий, особенностей опасностей и ожиданий. Настройка обычных проверочных средств под нужды предприятия.

Этап 2. Проверка и оценка нынешнего состояния культуры безопасного труда.

Всесторонняя проверка с использованием: изучения документов (правил, порядков, отчётов о происшествиях), опросов работников всех уровней, упорядоченных наблюдений за ходом работ, рабочих собраний и углублённых бесед. Цель - определить нынешний уровень зрелости культуры безопасного труда (по схемам Хадсона или Брэдли) и выявить основные пробелы в системе.

Этап 3. Составление плана развития культуры безопасного труда.

На основе итогов проверки составляется подробный порядок действий, включающий следующие разделы:

Раздел «Приверженность» - включение вопросов охраны труда в повестку всех рабочих совещаний, начиная с высшего руководства.

Раздел «Управление опасностями» - введение упорядоченной процедуры выявления, оценки и контроля профессиональных опасностей с участием линейных руководителей и работников.

Раздел «Безопасные закупки» - закрепление требований охраны труда в порядке приобретения оборудования, материалов и услуг подрядчиков.

Раздел «Обучение и развитие» - обновление системы подготовки работников с применением наглядных и практических методов (учебные занятия, имитации, виртуальные тренажёры, игровые формы).

Раздел «Поощрение и участие» - развитие системы наград за безопасное поведение и введение средств для сбора предложений от работников (например, через внутренний портал предприятия).

Этапы 4–8. Воплощение, наблюдение и развитие

Они включают: проведение совещаний стратегического уровня для вовлечения руководства; пробное введение практик в выбранных подразделениях; регулярное наблюдение за результативностью через показатели (например, число сообщений об опасностях, итоги проверок поведения, изменения уровня травматизма); уточнение плана и запуск новых кругов улучшений.

4. Способ проверки сформированности культуры безопасного труда.

Для регулярной проверки уровня культуры безопасного труда рекомендуется применять сочетание способов: текущая проверка - наблюдения руководителей и коллег, обсуждения на рабочих совещаниях, «минутки безопасности»; целевая проверка - углублённое изучение причин нарушений или происшествий с точки зрения системных и культурных особенностей; периодическая проверка - всесторонняя ревизия (раз в 1–2 года) по трём уровням [9 (htt) (Заполнитель1)]: наблюдаемому (поведение, условия труда, материальные признаки); заявленным ценностям (правила, распоряжения, заявления); глубинным убеждениям (истинные приоритеты

и побуждения работников, выявляемые через анонимные опросы и беседы)[10].

Заключение: формирование культуры безопасности труда является стратегической задачей для строительной отрасли, позволяющей переломить устойчивую негативную тенденцию в области производственного травматизма. Предложенная в исследовании программа внедрения представляет собой практический инструмент, основанный на последовательном переходе от диагностики к планомерным изменениям. Успех внедрения зависит от безусловной и видимой приверженности высшего руководства, интеграции принципов безопасности во все бизнес-процессы и создания среды открытого доверительного общения. Реализация программы позволит не только снизить количественные показатели травматизма, но и сформировать устойчивый ресурс для повышения надёжности, производительности и деловой репутации строительного предприятия. Перспективы дальнейших исследований могут быть связаны с разработкой отраслевых стандартов оценки культуры безопасности труда, изучением эффективности цифровых инструментов для её развития (мобильные приложения, большие данные “big data”) и анализом взаимосвязи между культурой безопасности и экономическими показателями деятельности компании.

#### Список использованной литературы

1. Международная консультативная группа по ядерной безопасности (INSAG). Доклад INSAG-1. – МАГАТЭ, 1986.
2. Ризон Джеймс. Человеческая ошибка: модели и управление / Британский медицинский журнал (BMJ). - 2000. - т. 320. - с. 768 - 770.
3. Статистические данные Федеральной службы по труду и

занятости (Роструд) за 2022-2024 гг. [Электронный ресурс]. - URL: <https://rostrud.gov.ru/> (дата обращения: 30.01.2026).

4. Культура безопасности на АЭС. Доклад INSAG-4. - МАГАТЭ, 1991.

5. Хадсон П. Внедрение культуры безопасности в крупной многонациональной компании / Safety Science. - 2007. - т. 45. - с. 697-722.

6. Кривая Бредли (Bradley Curv). DuPont Sustainable Solutions [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.dupont.com/> (дата обращения: 30.01.2026).

7. Машин В.А. Формирование и развитие культуры безопасности: ТМП подход / Проблемы безопасности. - 2019. - № 4. - с. 45-52.

8. WANO PL 2013-01. Руководство по культуре безопасности. - ВАО АЭС, 2013.

9. Куприянова И.А. Культура безопасности как фактор устойчивого развития предприятия / Вестник МГСУ. - 2020. - № 12. - с. 178-185.

10.Абрамова Н.В. Диагностика и предотвращение деградации культуры безопасности на производственных объектах / Труд и безопасность. - 2021. - № 3. - с. 34-40.