

**КУЛЬТУРА БЕЗОПАСНОСТИ И
СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ
ТЕРРИТОРИЙ РАЗМЕЩЕНИЯ ОБЪЕКТОВ
АТОМНОЙ ОТРАСЛИ**

УДК 316:378

**КУЛЬТУРА БЕЗОПАСНОСТИ В СИСТЕМЕ ЦЕННОСТЕЙ
ГОСКОРПОРАЦИИ «РОСАТОМ»**

© 2016 В.А. Руденко, Н.П. Василенко

Волгодонский инженерно-технический институт – филиал Национального исследовательского ядерного университета «МИФИ», Волгодонск, Ростовская обл.

В Госкорпорации «Росатом» определены корпоративные ценности: «Безопасность», «Единая команда», «Ответственность за результат», «Эффективность», «Уважение» и «На шаг впереди», но какова роль Культуры безопасности в системе данных ценностей? Рассмотрению данного вопроса и посвящена данная статья.

Цель статьи – определение места культуры безопасности в системе ценностей ГК «Росатом», для чего методами теоретического анализа были решены следующие задачи: рассмотрены документы МАГАТЭ, определяющие понятия культуры безопасности и проанализированы материалы исследований ученых по культуре безопасности в атомной отрасли.

На основании данного анализа можно сделать следующие выводы: культура безопасности занимает основополагающее место в системе ценностей ГК «Росатом», и если определяется дерево ценностей ГК «Росатом», то Культура безопасности – его основа – «корни».

Ключевые слова: культура безопасности, ценности, ценности Госкорпорации «Росатом», атомная отрасль.

Поступила в редакцию 18.03.2016 г.

Рассматривая роль и место культуры безопасности в системе ценностей ГК «Росатом», необходимо отметить те подходы к понятию ценностей, которые характеризуют профессиональную сферу, выделяя их из множества определений понятия «ценность», как имеющих общий, очень широкий смысл, так и сводящих это понятие до одного из явлений мотивационного процесса.

Роль ценностных ориентаций состоит в том, что они сообщают направленность профессиональной деятельности, придают ей ценности, содержащие смысл, позволяют занять определенную позицию, регулируют поведение, формируют способы самоактуализации.

Рассматривая профессиональные ценности на уровне организации, следует выделить следующие подходы к определению ценностей:

- ценность – важность, значимость, польза, полезность чего-либо;
- ценности рассматриваются как стандарты и принципы, которые принимают для себя люди определенной группы;
- ценности управляют отношениями, возникающими в поведении людей;
- система ценностей играет роль повседневных ориентиров в профессиональной и социальной действительности человека, обозначений его различных практических отношений к окружающим предметам и явлениям;
- ценностная ориентация определяется, как избирательное отношение человека к материальным и духовным ценностям, система его установок, убеждений,

предпочтений, выраженная в поведении;

- в ценностях могут быть выражены организационные установки, как нужно обращаться с людьми, и как сами люди хотят, чтобы с ними обращались;
- ценности должны быть доведены до персонала и известны на всех уровнях организации, как стандартные, обязательные;
- в организациях ценности принимаются всеми безоговорочно [10].

Примером принимаемых корпоративных ценностей и служат ценности ГК «Росатом», которые представил глава Госкорпорации «Росатом» С. Кириенко на Молодежном форуме «Форсаж–2014» отметив, что ценности – крайне важная вещь для любой компании, особенно, работающей в инновационной сфере [10].

Каждая из шести ценностей Госкорпорации «Росатом» («Безопасность», «Единая команда», «Ответственность за результат», «Эффективность», «Уважение» и «На шаг впереди») отражает стандарты поведения работников Госкорпорации, так как именно посредством ценностных ориентаций формируются стандарты, определяется иерархия жизненно-значимых целей и выбор методов их достижения для организации, обеспечивая преобладание определенного типа поведения и деятельности ее работников.

При этом, как отмечает А.В. Каслина, представляя ценности Госкорпорации «Росатом», для их определения в основу взяты следующие понятия:

- ценности человека – готовность действовать и воспринимать информацию определенным образом, наличие определенных стереотипов мышления;
- ценности проявляются в поведении, когда готовность реализуется в конкретных действиях;
- ценности формируют корпоративную культуру, показывают, как принято и как не принято действовать в компании;
- ценности позволяют принимать решения в ситуации, когда нет инструкций [3].

Но какое место в данной системе ценностей занимает культура безопасности?

В целом, культура безопасности рассматривается, через сформированные в организации нормы поведения, ценности и представления, осуществляет регулирующую функцию в обеспечении требований безопасности при выполнении процессов, связанных с рисками: определение целей и приоритетов, распределение ресурсов, выбор и контроль решений, действий, достигнутых результатов [8].

В.А. Машин, рассматривая систему управления безопасностью, как инструмент формирования и развития культуры безопасности, отмечает, что «вопросы формирования культуры безопасности должны решаться, через развитие и совершенствование таких процессов, видов деятельности, принципов и методов, с помощью которых организация может оптимально управлять рисками, формировать правильное понимание целей и приоритетов в области безопасности, поощряя нужные нормы поведения и создавая условия для формирования ценностей и представлений, отвечающих требованиям безопасности» [5].

Кроме того, автор в своей работе «Формирование и развитие культуры безопасности: ТМП подход» отмечает, что формирование и развитие культуры безопасности непосредственно базируется на требованиях, методах и принципах, которые должны быть определены в рамках основных процессов обеспечения безопасности [6].

Н.В. Абрамова считает, что понятие культуры безопасности содержит в себе идею о самосознании, о принятии общечеловеческих ценностей каждым индивидом, при этом, согласно ценностям культуры безопасности, первостепенное значение в целях организаций, использующих атомную энергию, имеет цель обеспечения и повышения безопасности [1, С. 36].

Рассматривая вопросы организационной культуры, при этом выделяя культуру безопасности, как ее аспект, где безопасность – критический фактор в нормах, значениях и отношениях каждого служащего организации, автор отмечает, что организационная культура, как организационный фактор, имеет смысл общепринятых ценностей, норм, значений, отношений и восприятий членов организации [1, С. 47].

Кроме того, Н.В.Абрамова, на основе постулатов, представленных в докладе МАГАТЭ INSAG-15, отмечает, что по мере того, как будет совершенствоваться умение анализировать культуру безопасности, появится возможность идентифицировать большее число глубинных ценностей [1, С. 106].

Современное дерево ценностей ГК «Росатом», является развитием корпоративного подхода в организации, представленного в Кодексе этики Госкорпорации «Росатом» через этические принципы Госкорпорации и обязательства по их исполнению. Важно отметить, что первым обязательством, которое берет на себя Госкорпорация – «сохранять и развивать культуру безопасности», в котором отмечается, что безопасность является внутренней потребностью и важнейшей составляющей деятельности Госкорпорации.

В качестве основных обязательств Госкорпорации в Кодексе представлены следующие: сохранять и развивать культуру безопасности; служить общественным интересам; быть честными и открытыми; своевременно предотвращать конфликты интересов и возникновение коррупции; быть эффективными; быть ответственными участниками трудовых отношений; быть хорошими партнерами; быть хорошими соседями. Данные этические принципы и обязательства Госкорпорации и являются основой современных корпоративных принципов: «Безопасность», «Единая команда», «Ответственность за результат», «Эффективность», «Уважение» и «На шаг впереди».

Райков С.В. рассматривая вопросы интеграции культуры безопасности в систему управления безопасностью Госкорпорации «Росатом», отмечает, что одним из наиболее приоритетных направлений деятельности Госкорпорации «Росатом» является повышение культуры безопасности в отрасли, как важнейшего инструмента обеспечения безопасности [7].

В документах МАГАТЭ по безопасности отмечается, что безопасность выступает как характеристика культуры безопасности, которая «есть ясно и всеми распознаваемая ценность» [2].

М. Халецкая представляет культуру безопасности, как ресурс обеспечения и повышения безопасности [10].

Все рассмотренные нами авторские работы по проблеме в своей основе содержат документы МАГАТЭ по вопросам безопасности, где выделяется главенствующая роль Культуры безопасности в обеспечении безопасности. Так в докладе INSAG-4 культура безопасности была определена как: «тот набор характеристик и подходов организаций и отдельных лиц, который устанавливает в качестве высшего приоритета то, что вопросам ядерной безопасности атомной электростанции уделяется внимание сообразно их значимости», что так же подтверждает основополагающее место культуры безопасности в системе принципов ГК «Росатом». Но в тоже время, в данном документе, в ссылке на публикации №11 серии «Отчеты по безопасности» МАГАТЭ, поясняется, что культура безопасности сама по себе является подмножеством культуры всей организации в целом, в то время как последняя содержит в себе сочетание общих ценностей, подходов и образцов поведения, придающих данной организации ее особый характер [4].

Таким образом, можно сделать вывод, что все, сказанное выше, определяет основополагающую роль культуры безопасности в системе принципов Госкорпорации «Росатом».

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Абрамова, В.Н.* Организационная психология, организационная культура и культура безопасности в атомной энергетике. Часть I. Психология и методы оценки организационной культуры и культуры безопасности на атомных станциях [Текст] / В.Н. Абрамова. – М.; Обнинск, 2009. – 258 с.
2. *Игнатов, М.* Стандарты МАГАТЭ по безопасности – основа для оценки культуры безопасности (SCART) [Текст] / М. Игнатов // Доклад. Конференция «Человеческий фактор безопасности атомной энергетике и промышленности», 17–20 сентября 2007 г., г. Обнинск. – Обнинск, 2007.
3. *Каслина, А.В.* Ценности Госкорпорации «Росатом» [Текст] / А.В. Каслина // Материалы курсов повышения квалификации. Москва, 6 июля 2015 г. – М., 2015.
4. Ключевые вопросы практики повышения культуры безопасности. Доклад Международной консультативной группы по ядерной безопасности.75-INSAG-15 [Текст]. – Вена, 2002. – 24 с.
5. *Машин, В.А.* Система управления безопасностью как инструмент формирования и развития КБ [Электронный ресурс] / В.А. Машин // МЛШ «Культура безопасности: Практические методы управления», Санкт-Петербург, 01–05 июля 2013 г. – СПб., 2013. – 64 с. – Режим доступа: URL: <http://mashinva.narod.ru/arch/PSY37.pdf> – 15.03.2016.
6. *Машин, В.А.* Формирование и развитие культуры безопасности: ТМП подход [Электронный ресурс] / В.А. Машин. – Обнинск, 2015. – Режим доступа: URL: <http://mashinva.narod.ru/arch/PSY65.pdf> – 15.03.2016.
7. *Райков, С.В.* Интеграция культуры безопасности в систему управления безопасностью Госкорпорации «Росатом» [Электронный ресурс] / С.В. Райков. 21.11.2013 г. – М.: НИЯУ МИФИ, 2013. – Режим доступа: URL: <http://www.rosatom.ru/resources/e3f5ce804200d3b9946cd5b32a194887/rajkov.pdf> – 15.03.2016.
8. *Руденко, В.А. и др.* Ценностная составляющая культуры безопасности [Текст] / В.А. Руденко, Н.П. Василенко // Глобальная ядерная безопасность. – 2013. – №4(9). – С. 82–86.
9. Форсируя ценности. Выступление С. Кириенко на Молодежном форуме «Форсаж-2014» [Текст] // РЭА. – 2014. – Сентябрь. – С. 50–53.
10. *Халецкая, М.* Международный форум «АТОМЭКСПО – 2014» [Текст] / М. Халецкая. 09–11 июня 2014 г., г. Москва. – М., 2014.

REFERENCES

- [1] Abramova V.N. Organizatsionnaya psikhologiya, organizatsionnaya kultura i kultura bezopasnosti v atomnoy energetike [Organizational psychology, organizational culture and safety culture in nuclear power]. Chast I [Part 1]. Psikhologiya i metody otsenki organizatsionnoy kultury i kultury bezopasnosti na atomnykh stantsiyakh [Psychology and valuation methods of organizational culture and safety culture of on nuclear power plants]. M. Obninsk. 2009. 258 p. (in Russian)
- [2] Ignatov M. Standarty MAGATE po bezopasnosti – osnova dlya otsenki kultury bezopasnosti (SCART) [Standards of IAEA on safety is a basis for an assessment of safety culture (SCART)]. Doklad [Report]. Konferentsiya «Chelovecheskiy faktor bezopasnosti atomnoy energetiki i promyshlennosti», 17–20 sentyabrya 2007 g., g. Obninsk ["Human Factor of Safety of Nuclear Power and Industry" conference, on September 17-20, 2007, Obninsk]. Obninsk, 2007. (in Russian)
- [3] Kaslina A.V. Tsennosti Goskorporatsii «Rosatom». Materialy kursov povysheniya kvalifikatsii [Values of Rosatom State Corporation. Materials of advanced training courses]. Moskva, 6 iyulya 2015 g. [Moscow, July 6, 2015.]. M., 2015. (in Russian)
- [4] Klyuchevye voprosy praktiki povysheniya kultury bezopasnosti [Key questions of increase practice of safety culture]. Doklad Mezhdunarodnoy konsultativnoy gruppy po yadernoy bezopasnosti 75-INSAG-15 [The report of the International consultative group on nuclear safety 75-INSAG-15]. Vienn, 2002. ISBN 92–0–112202–0, 24 p. (in Russian)
- [5] Mashin V.A. Sistema upravleniya bezopasnostyu kak instrument formirovaniya i razvitiya KB [Management system safety as instrument of formation and development of safety culture]. MLSh «Kultura bezopasnosti: Prakticheskie metody upravleniya», Sankt-Peterburg, 01–05 iyulya 2013 g. [ISS "Safety Culture: Practical methods of management", St. Petersburg, on July 01-05, 2013] SPb. [St. Petersburg], 2013. 64 p. Available at: <http://mashinva.narod.ru/arch/PSY37.pdf> (in Russian)
- [6] Mashin V.A. Formirovanie i razvitie kultury bezopasnosti: TMP podkhod [Formation and development of safety culture: TMP approach]. Obninsk. 2015. Available at: <http://mashinva.narod.ru/arch/PSY65.pdf> (in Russian)
- [7] Raykov S.V. Integratsiya kultury bezopasnosti v sistemu upravleniya bezopasnostyu Goskorporatsii

- «Rosatom» [Integration of safety culture into management safety system of Rosatom State Corporation]. 21.11.2013 г. М. Pub. NIYaU MIFI [NRNU MEPhI], 2013. Available at: <http://www.rosatom.ru/resources/e3f5ce804200d3b9946cd5b32a194887/rajkov.pdf> (in Russian)
- [8] Rudenko V.A., Vasilenko N.P. Tsennostnaya sostavlyayushchaya kultury bezopasnosti [Valuable component of safety culture]. *Globalnaya yadernaya bezopasnost* [Global nuclear safety]. 2013, №4(9), ISSN 2305-414X, pp. 82–86. (in Russian)
- [9] Forsiruya tsennosti. Vystuplenie S. Kiriyenko na Molodezhnom forumе «Forsazh-2014» [Forcing values. S. Kiriyenko's report at the Youth forum "Forcing-2014"]. *RosEnergoAtom* [Russian Energetic Agency]. 2014. Sentyabr [September]. pp. 50–53. (in Russian)
- [10] Khaletskaya M. Mezhdunarodnyy forum «ATOMEKSPO – 2014» [International forum "ATOMEKSPO — 2014"]. 09–11 iyunya 2014 g., g. Moskva [June 09-11, 2014]. М., 2014. (in Russian)

Safety Culture in Value System of «Rosatom» State Corporation

V.A. Rudenko*, N.P. Vasilenko**

*Volgodonsk Engineering Technical Institute
the branch of National Research Nuclear University «MEPhI»,
73/94 Lenin St., Volgodonsk, Rostov region, Russia 347360
* e-mail: VARudenko@mephi.ru ; ** e-mail: NPVasilenko@mephi.ru*

Abstract – BACKGROUND The «Rosatom» State Corporation defined corporate values such as «Security», «Unified Team», «Responsibility for the result», «Efficiency», «Respect» and «A step ahead». What role of Safety Culture in the system of these values? This article is devoted to reviewing of the matter.

OBJECTIVES We determined the place of Safety Culture in system of values of «Rosatom» State Corporation.

The following problems are solved:

- the IAEA documents defining concepts of Safety Culture are considered;
- scientific researches of Safety Culture in nuclear branch are analyzed.

METHODS of the theoretical analysis were used.

CONCLUSIONS:

- Safety Culture takes the fundamental place in system of values of «Rosatom» State Corporation;
- if the value system of «Rosatom» State Corporation is considered as a tree, the Safety Culture is its basis, i. e. the "roots".

Keywords: Safety Culture, values, values of «Rosatom» State Corporation, nuclear branch.