

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2023, Том 15, № 4 / 2023, Vol. 15, Iss. 4 <https://esj.today/issue-4-2023.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/16ECVN423.pdf>

5.2.6. Менеджмент (экономические науки)

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Новоселова, О. В. Роль корпоративной культуры безопасности в антикризисном управлении персоналом / О. В. Новоселова, Е. П. Ростова // Вестник евразийской науки. — 2023. — Т. 15. — № 4. — URL: <https://esj.today/PDF/16ECVN423.pdf>

**For citation:**

Novoselova O.V., Rostova E.P. The role of corporate safety culture in anti-crisis personnel management. *The Eurasian Scientific Journal*. 2023; 15(4): 16ECVN423. Available at: <https://esj.today/PDF/16ECVN423.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

УДК 331

### Новоселова Ольга Владимировна

ФГАОУ ВО «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева»,  
Самара, Россия  
Доцент кафедры «Управления человеческими ресурсами»  
Кандидат химических наук  
E-mail: [novoselova.ov@ssau.ru](mailto:novoselova.ov@ssau.ru)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2684-2399>  
РИНЦ: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=896535](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=896535)

### Ростова Елена Павловна

ФГАОУ ВО «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева»,  
Самара, Россия  
Профессор кафедры «Математических методов в экономике»  
Доктор экономических наук, доцент  
E-mail: [rostova.ep@ssau.ru](mailto:rostova.ep@ssau.ru)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6432-6590>  
РИНЦ: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=709431](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=709431)  
WoS: <https://www.webofscience.com/wos/author/rid/P-2161-2017>

## Роль корпоративной культуры безопасности в антикризисном управлении персоналом

**Аннотация.** В статье рассмотрено влияние инструментов корпоративной культуры на управление персоналом в условиях воздействия на него большого количества кризисных явлений. Обоснована необходимость обеспечения приемлемого уровня культуры безопасности и финансирования превентивных мер обеспечения безопасных условий труда в период экономической турбулентности.

В статье приведена статистическая информация о нарушениях трудового законодательства и выявлена ее специфика для различных видов экономической деятельности. Несмотря на высокий удельный вес численности работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предприятия по добыче полезных ископаемых показывают низкий уровень нарушений трудового законодательства. Это может свидетельствовать о высокой эффективности мероприятий, направленных на превентивные меры в обеспечении безопасности на предприятии, что не позволяет определенным группам рисков переходить из потенциальных в реальные, а также о сформированности, в рамках корпоративной культуры безопасности, осознанного подхода работников к безопасному поведению.

В статье отмечен важный фактор влияния корпоративной культуры в целом и роли руководителя в частности в вопросах обеспечения безопасности труда. В условиях влияния кризисных явлений отношение работников к требованиям и нормам безопасности может меняться, однако, задача руководства организации поддерживать корпоративную культуру безопасности на необходимом уровне. В исследовании отмечается значительное влияние таких инструментов корпоративной культуры безопасности, как корпоративные стандарты на травматизм на производстве, а также отмечена существенная роль руководства предприятия в обеспечении безопасных условий труда и приверженность персонала корпоративной культуре.

**Ключевые слова:** корпоративная культура; культура безопасности; безопасность труда; кризисные явления; антикризисное управление персоналом; нарушения трудового законодательства; вредные факторы производства; корпоративный стандарт

### Введение

Безопасность остается и, вероятно, всегда будет главной проблемой организации. Подготовка по вопросам безопасности имеет большое значение, поскольку сотрудники более позитивно реагируют и выполняют требования, если они их понимают.

Актуальность исследования. Современные условия экономической деятельности характеризуются нестабильностью, являющейся источником и причиной возникновения различного рода кризисных ситуаций. Как известно, в период кризиса на первый план выходит управленческая деятельность.

В современных условиях особенно актуальным становится изучение влияния кризисных явлений на безопасность организаций, компаний и фирм играет ключевую роль в достижении целевых ориентиров и инициатив в области роста. Они, не зависимо от масштаба, должны уделять особое внимание этому вопросу для снижения уровня уязвимости в условиях кризиса. Эффективным инструментом достижения желаемой цели в этих условиях выступает корпоративная культура. В организации необходимо сформировать такую корпоративную культуру, которая включала бы в себя ценности безопасности, декларативно внедряемые и полностью разделяемые всеми работниками.

Системы ценностей в рамках корпоративной культуры разных организаций могут существенно отличаться друг от друга, и их различие обусловлено влиянием на этапах формирования и развития личностных приоритетов тех руководителей, чьи интересы лежат в основе деятельности предприятия. Это могут быть ценности, отражающие специфику предприятия в целом или характерные особенности отдельных его руководителей. Корпоративная культура определяет границы приемлемого поведения человека на рабочем месте путем внедрения декларативно установленных норм корпоративного поведения.

Сформированность корпоративной культуры является важным фактором стратегического управления. Она позволяет слаженно и эффективно функционировать всем структурным подразделениям предприятия и его отдельным работникам на пути к поставленным целям в рамках продекларированной миссии организации, изменяя мировоззрение персонала в области безопасности<sup>1</sup> [1; 2]. Человек в трудовом процессе начинает осознанно стремиться к безопасному поведению. Таким образом, корпоративная культура является базой принятия управленческих решений и основным регулятором поведения работников, что следует отметить, рассматривая взаимовлияние корпоративной культуры и организационно-управленческой деятельности предприятия.

<sup>1</sup> Иванов, И.Н. Менеджмент корпорации: Учебник / И.Н. Иванов. — Москва: ИНФРА-М, 2004. — 368 с.

Целью данного исследования является установление зависимости уровня сформированности корпоративной культуры и безопасности труда на предприятиях различных сфер деятельности. В рамках поставленной цели был решен ряд задач:

- рассмотрены инструменты влияния корпоративной культуры на организационно-управленческую деятельность предприятия;
- проанализирована взаимосвязь численности работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и выявленных нарушений трудового законодательства по ОКВЭД в РФ.

Авторами исследования выдвигается гипотеза о наличии взаимосвязи корпоративной культуры с уровнем обеспечения безопасности труда на предприятии.

В модели В. Сате были рассмотрены процессы, посредством которых корпоративная культура влияет на организационно-управленческую деятельность предприятия. Кооперация между индивидами и частями организации, принятие решений, контроль, коммуникации, лояльность организации, восприятие организационной среды, оправдание своего поведения — это процессы, в рамках которых обнаруживается взаимосвязь корпоративной культуры и производственного результата.<sup>2</sup>

В рамках антикризисного управления персоналом в условиях неопределенности особое значение приобретают способность и желание работника выполнять все предписания, требования регламентов и протоколов. К сожалению, не всегда это происходит осознанно и без противодействия со стороны персонала. Инструменты корпоративной культуры как нельзя лучше справляются с поставленной задачей формирования у работников ценностей, соответствующих миссии и политике организации. Это возможно только при комплексном и систематическом подходе к формированию и развитию корпоративной культуры [3–5].

Корпоративная культура является одним из тех нематериальных активов, который оказывает значительное влияние на стоимость компании. На каждом предприятии она уникальна. Лояльность и вовлеченность сотрудников в значительной степени зависят от заработной платы, отношений в коллективе и условий труда. Условия труда включают в себя совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника<sup>3</sup>, что на сегодняшний день является очень актуальной темой для рассмотрения.

Частью корпоративной культуры является культура безопасности. Культура безопасности — это отношение, убеждения, восприятие и ценности, которых придерживаются сотрудники в отношении безопасности на рабочем месте. Хотя в определении культуры безопасности существует некоторая неопределенность и неоднозначность, нет никакого сомнения в отношении актуальности или значимости данного понятия на практике.<sup>4</sup> Сегодня сотрудники лучше образованы, и они понимают, что при современном развитии технологий на карту поставлена их жизнь, в случае, когда операции выполняются небезопасным образом либо в действиях работников прослеживается небрежность. Формирование позитивного уровня культуры безопасности является первоочередной задачей управления организации в рамках реализации концепции сохранения человеческих ресурсов.

<sup>2</sup> Соломанидина, Т.О. Организационная культура компании: учебное пособие / Т.О. Соломанидина. — М.: ИНФРА-М, 2015. — 624 с.

<sup>3</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022), ст. 209. Режим доступа URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (дата обращения 04.09.2023).

<sup>4</sup> Фомин, А.Д. Руководство по охране труда. — М.: Изд-во НЦ ЭНАС, 2019 — 19 с.

Культура безопасности организации — комплексная система мер, средств и инструментов, обеспечивающих формирование индивидуальных и групповых ценностей, направленных на приверженность сотрудников к безопасности производства.

Формирование культуры безопасности организации является сложным процессом, который требует значительного ресурсного обеспечения и системного подхода к своей реализации. Уровень сформированности и динамика развития зависят от многих факторов, в том числе и от объема материально-технических и финансовых ресурсов, выделяемых руководителями предприятий. Именно в условиях экономической турбулентности важно оставлять финансирование мероприятий по профилактике нарушений правил безопасности на приемлемом уровне и не снижать темпов развития культуры безопасности организации. Сокращения финансирования приведут как к еще большим нарушениям требований безопасности труда, так и к нарушениям трудовой дисциплины в целом.

### Методы и материалы

На человека в процессе труда на предприятии воздействует большое количество внешних факторов. К ним можно отнести факторы производственной среды, а точнее ее физические, химические, биологические и факторы трудового процесса. Они оказывают огромное влияние на здоровье человека. Опасные и вредные производственные факторы определяют условия труда работника. Вредные и (или) опасные условия труда требуют от персонала неукоснительного соблюдения трудовой дисциплины и более жестких стандартов корпоративного поведения.<sup>5</sup>

К примеру, трудность при регистрации вредных веществ и организации своевременного контроля, снижающего пагубные последствия для здоровья и трудоспособности работников, заключается в их непредсказуемости. Попадание опасных и вредных веществ в почву, воздушную и водную среду возможно не только при производстве работ, связанных с применением, транспортировкой, добычей, хранением или изготовлением опасных веществ, но и в результате чрезвычайных обстоятельств (техногенных аварий, катастроф и др.).

В Российской Федерации государственные нормативные требования охраны труда и национальные стандарты безопасности труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности. Основные требования закреплены в разделе X Трудового Кодекса РФ.<sup>6</sup> При этом имеет место статистика количества выявленных нарушений трудового законодательства в области охраны труда. Охрана труда, в отличие от других объектов управления, пронизывает всю производственную деятельность и неразрывно связана не только с каждым технологическим процессом и производством в целом, но и с каждым рабочим местом в отдельности.

### Результаты и обсуждение

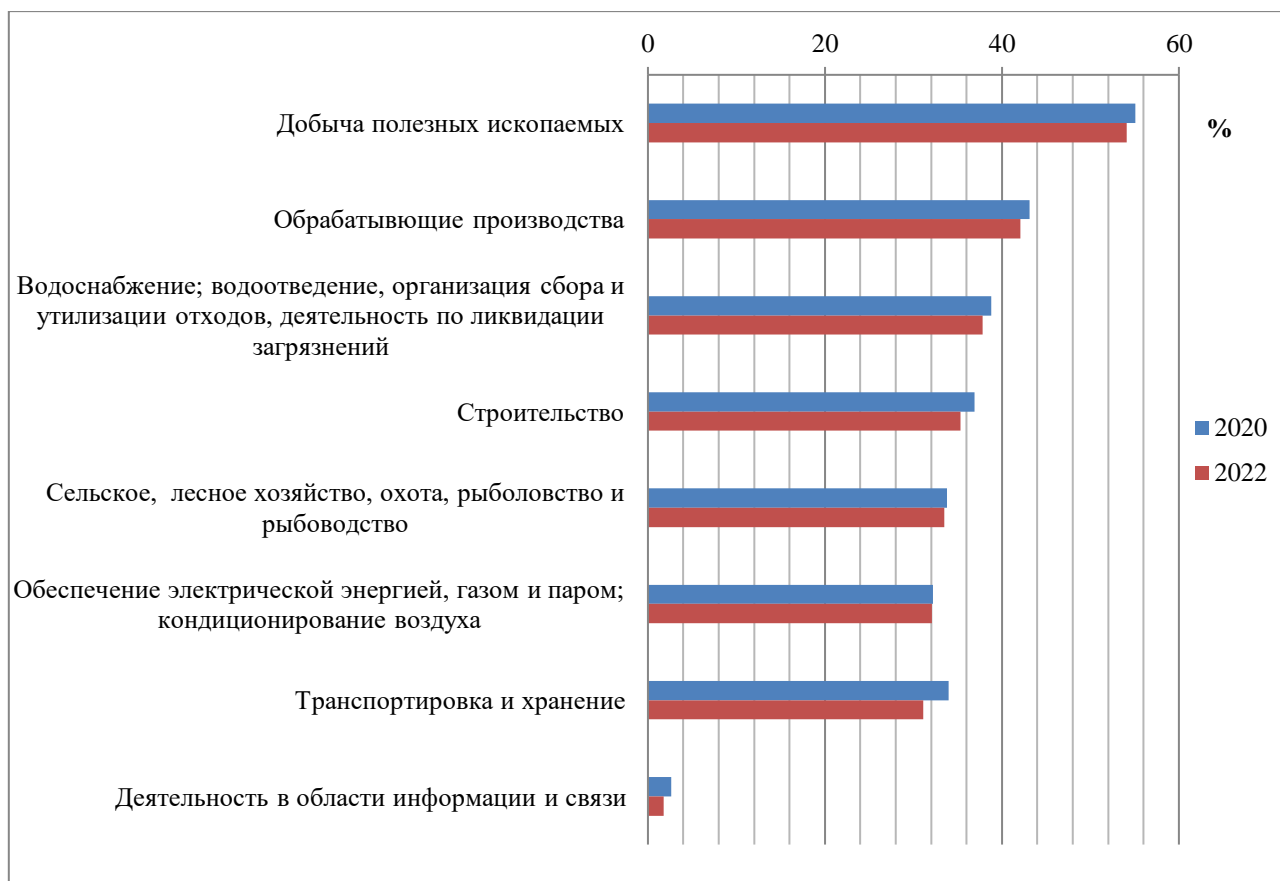
Существует система показателей, характеризующих условия труда работников различных отраслей экономики, среди них: удельный вес работников, занятых на производстве с вредными факторами труда, количество выявленных нарушений трудового законодательства

---

<sup>5</sup> Руководство Р 2.2.2006-05 Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда. Режим доступа URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_85537/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_85537/) (дата обращения 04.09.2023).

<sup>6</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022). Режим доступа URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (дата обращения 04.09.2023).

и т. д. Рассмотрим статистические данные такого показателя, как удельный вес численности работников, занятых на работах с вредными и опасными производственными факторами. Наибольшие значения показатель имеет в отраслях: добыча полезных ископаемых, обрабатывающие производства, строительство и водоснабжение, водоотведение и утилизация отходов (рис. 1).



**Рисунок 1.** Удельный вес численности работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (составлено авторами на основе статистических данных<sup>7</sup>)

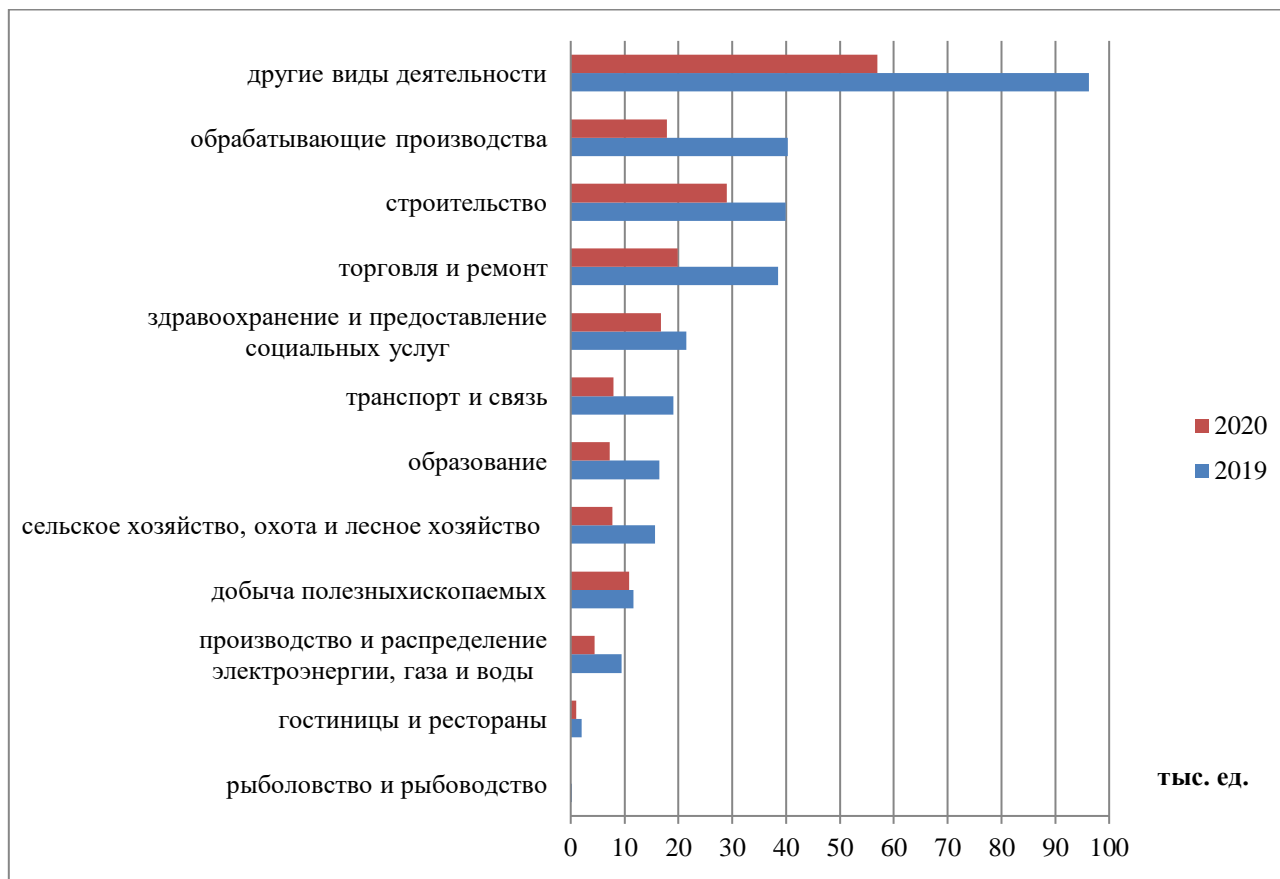
Доминирование перечисленных трех видов экономической деятельности по указанному показателю объясняется спецификой их производственных процессов, сопряженных со значительным количеством опасных и вредных производственных факторов, использованием опасного промышленного оборудования и т. д. В целях снижения их влияния руководство организаций должно проводить профилактические мероприятия, предписанные трудовым законодательством. Степень ответственности руководителей предприятий и выполнение всех необходимых требований выявляется в ходе проверок, направленных на выявление нарушений трудового законодательства. Рассмотрим статистику данного показателя по видам экономической деятельности (рис. 2).

Три отрасли, доминирующие по количеству работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда иначе распределены на представленной диаграмме (рис. 2). Количество нарушений предприятий по добыче полезных ископаемых значительно отличается от обрабатывающих производств и строительства. Данный факт говорит об отсутствии однозначной зависимости между числом работников, занятых на вредных производствах и

<sup>7</sup> Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. Режим доступа. URL: [https://rosstat.gov.ru/working\\_conditions](https://rosstat.gov.ru/working_conditions) (дата обращения 02.12.2022).



количеством нарушений на них. В частности, в добывающей промышленности удалось существенно снизить уровень числа нарушений в сфере безопасности, несмотря на наибольшее количество работников, занятых на вредном производстве.



**Рисунок 2.** Количество выявленных нарушений трудового законодательства по ОКВЭД в РФ (составлено авторами на основе статистических данных<sup>8</sup>)

Наибольшее количество правонарушений выявлено в обрабатывающих производствах, строительстве, торговле и ремонте. Доминирование обрабатывающей промышленности и строительства по данному показателю объясняется спецификой их деятельности и подтверждается высоким удельным весом работников, занятых на производстве с вредными факторами. Обрабатывающие производства характеризуются значительной долей сотрудников, работающих на производствах с опасными и вредными производственными факторами (более 43 %), и самым большим количеством выявленных нарушений. Строительство является одним из опасных видов экономической деятельности — удельный вес работников, занятых на работах с опасными и вредными производственными факторами, составляет более 35 %. По количеству выявленных нарушений данный вид деятельности находится в числе лидеров — 29 тыс. нарушений в 2020 году. Несмотря на значительное количество сотрудников, задействованных на вредных производствах (более 55 %), предприятия по добыче полезных ископаемых имеют один из самых низких показателей количества выявленных нарушений. Причиной подобных расхождений может быть высокий уровень организации труда и социальной ответственности руководства предприятий добывающей промышленности, а также введенные на большинстве предприятий добывающей

<sup>8</sup> Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. Режим доступа. URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud\\_2021.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud_2021.pdf) (дата обращения 02.12.2022).

отрасли стандарты безопасности в виде «Корпоративной интегрированной системы управления промышленной безопасностью и охраной труда».<sup>9</sup>

Помимо перечисленных факторов, отражающих отношение руководства предприятий к соблюдению трудового законодательства на производствах, сопряженных с опасными и вредными производственными факторами, показателем, характеризующим отношение руководства к работникам, является количество принятых и выбывших сотрудников (табл. 1).

**Таблица 1**

**Прием и выбытие сотрудников по видам экономической деятельности (в процентах от списочной численности)**

ОКВЭД	Принято		Выбыло	
	2019	2020	2019	2020
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	39,6	39,0	42,8	41,8
Добыча полезных ископаемых	25,6	20,9	24,6	25,2
Обрабатывающие производства	23,3	20,7	25,8	23,8
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	21,6	18,8	22,7	21,0
Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	26,5	23,2	28,2	24,4
Строительство	57,8	52,9	64,9	56,3
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	53,4	52,0	55,2	49,8
Транспортировка и хранение	28,6	24,7	29,3	26,5
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	74,9	57,4	73,9	63,9
Деятельность в области информации и связи	32,5	27,6	30,2	27,7
Деятельность финансовая и страховая	31,4	24,8	33,2	28,1
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	43,8	36,7	44,8	40,8
Деятельность профессиональная, научная и техническая	23,1	20,5	22,8	21,4
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	45,9	42,8	46,6	47,4
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	17,8	17,8	19,1	16,2
Образование	19,3	17,2	19,6	17,5
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	18,4	18,7	18,6	19,2
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	28,7	24,2	28,3	24,9
Предоставление прочих видов услуг	39,0	34,1	39,8	38,5

Источник <sup>10</sup>

Предприятия по добыче полезных ископаемых и обрабатывающие производства имеют близкие по значению показатели приема и выбытия сотрудников в отличие от строительства, где данный показатель примерно в 2 раза больше. Данный факт объясняется сезонностью строительных работ и, в основном, движением рабочей силы низкой квалификации. Поддерживать приемлемый уровень безопасности труда в отраслях с высокой сезонностью и частой сменой персонала гораздо сложнее, чем на предприятиях с постоянными сотрудниками.

Процент работников, занятых на производствах с опасными и вредными производственными факторами (обрабатывающие производства более 43 %, строительство — более 35 %, добывающая промышленность — более 55 %), не коррелирует с количеством нарушений трудового законодательства в этих областях. Обрабатывающее производство и строительство имеют показатели нарушений гораздо выше, чем у предприятий добывающей

<sup>9</sup> ISO 45001:2018 «Occupational health and safety management systems — Requirements with guidance for use». Режим доступа URL: <https://www.iso.org/standard/63787.html> (дата обращения 04.09.2023).

<sup>10</sup> Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики: Режим доступа. URL: [https://rosstat.gov.ru/labour\\_force](https://rosstat.gov.ru/labour_force) (дата обращения 02.12.2022).

промышленности — 18 тыс., 29 тыс. и 11 тыс. нарушений соответственно. На предприятиях добывающей промышленности в большинстве своем были разработаны корпоративные стандарты и система мер, позволяющая не только контролировать их четкое выполнение, но и влияющие на осознание работниками необходимости их выполнения.

Движение персонала также указывает на прямую связь корпоративной культуры с безопасностью труда. Предприятия по добыче полезных ископаемых и обрабатывающие производства имеют близкие по значению показатели приема и выбытия сотрудников в отличие от строительства, где данный показатель примерно в 2 раза больше. Специфика строительной отрасли (сезонность работ) не дает возможность сформировать осознанный подход у каждого работника в области безопасности труда ввиду высокой текучести, что отражается в показателях нарушений ТК РФ.

Ситуация, в которой руководители и работники закрывают глаза на правила и регламент, чтобы выполнить работу с минимизацией затрат на время и денежные средства, является разрушительной практикой, которая приводит к нежелательной культуре безопасности. В конечном счете, это может привести к несчастным случаям и катастрофам [6; 7].

Сегодня существует множество инструментов и подходов, которые могут способствовать повышению уровня обеспечения безопасности труда на предприятии, но все они требуют культуры рабочего места, которая признает и принимает безопасность в качестве ключевой цели организации, и ее сотрудников для достижения успеха. Корпоративная культура, которая не включает в список своих приоритетных ценностей безопасность и поощряет (или не порицает) рискованное или небезопасное поведение сотрудников, приводит к серьезным неблагоприятным событиям независимо от того, насколько усердно работает менеджер по безопасности.

Одним из эффективных инструментов корпоративной культуры являются корпоративные стандарты, в которых описываются нормы и правила поведения, которых принято придерживаться. Культура безопасности организации своим инструментом выбирает, по аналогии, корпоративные стандарты безопасности, которые включают в себя не только алгоритмы выполнения процессов и процедур технического обеспечения безопасного процесса труда, но и правила и нормы поведения, закрепленные корпоративной культурой и внедренные в мировоззрение работника как ценность в данной организации.

Прежде всего, начинать надо с руководителей, так как их роль в формировании ценностей организации неоспорима. В настоящее время многие организации при возникновении чрезвычайных ситуаций, аварий и несчастных случаев ссылаются на «человеческий фактор» как возможную причину происшествия. Но возможно ли при нынешнем уровне высокотехнологичного производства указывать причиной человека или группу лиц? Концепция ответственности системы управления организацией кажется более реалистичной.

Все вместе не было воспринято работником как нарушение еще и из-за отсутствия должной реакции руководства — либо вследствие недостаточного контроля со стороны непосредственных руководителей, либо в результате недолжного выполнения своих обязанностей главы компании в целом. Но организацию это не устраивает — сотрудник должен четко следовать инструкциям и не отклоняться от них ни на шаг, даже если он сам думает по-другому. Это дает возможность предположить, что на количество нарушений трудовой дисциплины на предприятии влияет не только уровень управленческих компетенций менеджмента организации, но и социальная ответственность руководителя, который берет на себя ответственность за персонал организации в социальном и экономическом плане.



Пресловутый «авось», стремление выполнить действия, избежав детального изучения инструкции или регламента перед началом выполнения работ, желание изменить или пропустить порядок действий, указанных в протоколах, очень часто встречаются в причинах, приведших к незапланированным и нежелательным ситуациям, имеет место быть даже в организациях с прописанными техническими стандартами выполнения работ. Очень часто менталитету наших соотечественников приписывают некое стремление к небезопасному поведению. Но если в организации существуют корпоративные стандарты безопасности, формализующие ценности компании и регулирующие правила поведения, соблюдение норм и требований (в том числе промышленной безопасности и охраны труда) становится неизбежным. В противном случае сотрудник, не выполняющий требований данных нормативных актов, не сможет надолго задержаться в данной организации, рискуя потерять работу не только из-за формального наказания, наложенного руководителем, но и вследствие порицания такого поведения коллективом организации на неформальном уровне [8].

В подтверждение вышесказанного можно привести пример многих интернациональных предприятий, реализующих свою деятельность на территории Российской Федерации. Сотрудниками данных организаций являются люди разных менталитетов. Организация при этом требует от всех без исключения сотрудников придерживаться предписанных норм и правил. Данные правила выполняются без стремления их обойти даже при кратковременном ослаблении контроля со стороны менеджмента, потому что в корпоративную культуру в процессе жизнедеятельности организации было заложено выполнение данных требований [9; 10].

Эксперты утверждают, что независимо от менталитета сотрудников, в любой организации можно создать систему безопасности, которая будет основана на четком выполнении требований и норм и подкреплена ценностной основой и стремлением к безопасному труду, что позволит в кризисной ситуации сохранить персонал и конкурентное преимущество на рынке. Необходимо развивать у сотрудников осознанное стремление к безопасности, поощрять и мотивировать людей работать по всем требованиям в процессе труда, а также поощрять стремление сотрудников к безопасной жизнедеятельности в целом.

### Заключение

В рамках данного исследования была подтверждена гипотеза о взаимосвязи корпоративной культуры с уровнем обеспечения безопасности труда на предприятии, что позволяет сделать вывод о том, что для снижения количества нарушений трудового законодательства достаточно иметь четко регламентированные требования и порядок работы, внедренный в корпоративную культуру, которых должны придерживаться сотрудники, а также осуществлять качественный контроль за исполнением данных требований.

Теоретическая значимость работы заключается в выявлении специфических технологий совершенствования системы управления персоналом в кризисной ситуации.

Практическая значимость исследования заключается в полученных результатах, которые могут быть использованы для улучшения действующей системы управления персоналом, а также могут быть использованы при изучении вопросов, связанных с повышением экономической эффективности организации.

Научная новизна исследования.

1. Уточнено понятие «культура безопасности организации». Данное социокультурное явление рассматривается как комплексная система мер, средств и инструментов, обеспечивающих формирование индивидуальных и групповых ценностей, направленных на приверженность сотрудников к безопасности производства.
2. Проанализирована взаимосвязь культуры безопасности труда в организации с корпоративной культурой, что дало возможность выявить векторы эффективного взаимодействия.
3. Разработаны рекомендации по формированию и развитию культуры безопасности на промышленном предприятии, в т. ч. проекты концепции по развитию культуры безопасности и политики предприятия в области обеспечения безопасных условий труда, рекомендации по разработке и внедрению корпоративного стандарта безопасности труда.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Alzyoud, A. Ali Yassin. Strategic Management of Health and Safety at Work: Critical Insights for HR Professionals in the Construction Sector / A. Ali Yassin Alzyoud, H.S. Ogalo. — DOI 10.33166/ACDMHR.2020.01.005 // Annals of Contemporary Developments in Management & HR (ACDMHR). — 2020. — p. 42–47. — URL: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3530421](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3530421) (дата обращения 04.09.2023).
2. Шустер, С.А. Формирование корпоративной культуры организации / С.А. Шустер, М.В. Салменкова // Инновационная наука. — 2018. — № 12. — С. 178–180. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-korporativnoy-kultury-organizatsii> (дата обращения: 05.09.2023).
3. Vasyaycheva V.A. Innovation potential as a guarantee of effective industrial enterprises development in the digital economy / V.A. Vasyaycheva, G.A. Sakhabieva, O.V. Novoselova, E.P. Solodova. — DOI: 10.1051/e3sconf/202016101020 // E3S Web of Conferences. — 2020. — V. 161, URL: [https://www.researchgate.net/publication/340652912\\_Innovation\\_potential\\_as\\_a\\_guarantee\\_of\\_effective\\_industrial\\_enterprises\\_development\\_in\\_the\\_digital\\_economy](https://www.researchgate.net/publication/340652912_Innovation_potential_as_a_guarantee_of_effective_industrial_enterprises_development_in_the_digital_economy) (дата обращения 04.09.2023).
4. Михайлова, А.А. Сущность и содержание антикризисного управления / А.А. Михайлова, О.В. Ильичева // Вестник НГИЭИ. — 2014. — № 7(38). — С. 113–123. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-i-soderzhanie-antikrizisnogo-upravleniya> (дата обращения: 12.07.2023).
5. Николаева, Л.Н. Совершенствование корпоративной культуры организации / Л.Н. Николаева // Экономика и социум. — 2020. — № 6-2(73). С. 43–50 URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-korporativnoy-kultury-organizatsii-1> (дата обращения: 05.09.2023).
6. Гершгорин, В.С. Человеческий фактор и культура безопасности в производственной деятельности: монография / В.С. Гершгорин, Л.П. Петухова // Министерство образования и науки Рос. Федерации, Кемеровский гос. университет, Новокузнецкий институт (филиал). — Новокузнецк: НФИ КемГУ, 2016. — 447 с.

7. Мелкумян, Н.С. Человеческие ресурсы как фактор обеспечения экономической безопасности / Н.С. Мелкумян // Вестник науки. — 2022. — № 5(50). — С. 89–92. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskie-resursy-kak-faktor-obespecheniya-ekonomicheskoy-bezopasnosti> (дата обращения: 05.09.2023).
8. Василенко, И.В. Социальная ответственность: методологический анализ / И.В. Василенко // LogosetPraxis. — 2008. — № 1. — С. 144–147 URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnaya-otvetstvennost-metodologicheskij-analiz> (дата обращения: 10.02.2023).
9. Шейн, Э.Х. Организационная культура и лидерство / Э.Х. Шейн; Науч. ред. Т.Ю. Ковалева. — СПб.: Питер, 2013. — 351 с.
10. Егоров, Е.Е. Формирование корпоративной культуры и внутренних корпоративных отношений в организации: пример из практики / Е.Е. Егоров, Т.Е. Лебедева // Актуальные вопросы современной экономики. 2022. № 11. С. 686–692. URL: [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_50182516\\_29358956.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_50182516_29358956.pdf) (дата обращения 5.09.2023).

**Novoselova Olga Vladimirovna**

Samara National Research University, Samara, Russia  
E-mail: [novoselova.ov@ssau.ru](mailto:novoselova.ov@ssau.ru)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2684-2399>  
RSCI: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=896535](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=896535)

**Rostova Elena Pavlovna**

Samara National Research University, Samara, Russia  
E-mail: [rostova.ep@ssau.ru](mailto:rostova.ep@ssau.ru)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6432-6590>  
RSCI: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=709431](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=709431)  
WoS: <https://www.webofscience.com/wos/author/rid/P-2161-2017>

## **The role of corporate safety culture in anti-crisis personnel management**

**Abstract.** The article considers the impact of corporate culture tools on personnel management under the influence of a large number of crisis phenomena. The necessity of ensuring an acceptable level of safety culture and financing of preventive measures to ensure safe working conditions in a period of economic turbulence is substantiated. The article provides statistical information on violations of labor legislation and reveals its specificity for various types of economic activity. Despite the high proportion of workers employed in jobs with harmful and (or) dangerous working conditions, mining enterprises show a low level of violations of labor laws. This may indicate the high efficiency of measures aimed at preventive measures in ensuring safety at the enterprise, which does not allow certain groups of risks to move from potential to real, as well as the formation, within the framework of the corporate safety culture, of a conscious approach of employees to safe behavior. The article notes an important factor in the influence of corporate culture in general and the role of the leader in particular in matters of ensuring labor safety. Under the influence of crisis phenomena, the attitude of employees to safety requirements and standards may change, however, the task of the organization's management is to maintain the corporate safety culture at the required level. The study notes the significant impact of such tools of corporate safety culture as corporate standards for injuries at work, as well as the significant role of the company's management in ensuring safe working conditions and the commitment of personnel to corporate culture.

**Keywords:** corporate culture; safety culture; labor safety; crisis phenomena; anti-crisis personnel management; violations of labor legislation; harmful factors of production; corporate standard