

Навыки безопасности.

Как стать
незаменимым
специалистом в
охране труда и
культуре
безопасности.

Денис Шубин



Денис Шубин

**Навыки безопасности.
Как стать незаменимым
специалистом в охране труда
и культуре безопасности**

«Издательские решения»

Шубин Д.

Навыки безопасности. Как стать незаменимым специалистом
в охране труда и культуре безопасности / Д. Шубин —
«Издательские решения»,

ISBN 978-5-00-681924-5

Практическое руководство для специалистов по охране труда, которые стремятся построить профессиональную карьеру и стать экспертами в области охраны труда и культуры безопасности. Автор делится опытом какие навыки помогут построить карьеру, как повысить личную эффективность, развивать soft skills и помогать бизнесу выстраивать систему управления охраной труда как инвестиции в репутацию, производительность и жизни людей.

ISBN 978-5-00-681924-5

© Шубин Д.
© Издательские решения

Содержание

Предисловие	6
Предупреждение и гарантии читателю	8
Вступление	9
Путь к работе	11
Устройство на работу, кто нужен и кого берут?	11
Несколько слов о вашем резюме	14
Не требуется большой опыт	15
Требуется специалист по охране труда с опытом работы	16
Пути построения карьеры	17
Ваш первый рабочий день	20
Охрана труда вокруг нуля	22
И все-таки без теории не обойтись	25
Скажите мне, что такое охрана труда, и я скажу, какая у вас охрана труда	25
Забудьте все, чему вас учили	27
Идейная работа	29
Думайте 24 часа в день и задумывайтесь на 10 минут в день	29
Инициатива и идеи	31
«Не убий» и «не зевай»	34
Конец ознакомительного фрагмента.	36

Навыки безопасности

Как стать незаменимым специалистом в охране труда и культуре безопасности

Денис Шубин

© Денис Шубин, 2025

ISBN 978-5-0068-1924-5

Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

Предисловие

Книга о построении карьеры специалиста по охране труда, как стать хорошим специалистом, руководителем направления и какие навыки помогут в этом.

* * *

В процессе становления меня как заместителя директора по производству, главного инженера сначала на производстве металлоконструкций, потом в строительно-монтажной компании, а потом как предпринимателя и руководителя учебного центра, а также спикера и тренера было прочитано множество книг и пройдено множество мастер-классов, семинаров и прочих обучающих мероприятий.

Было много хороших и немало посредственных книг, но одна книга, которую я перечитывал несколько раз и переслушивал аудио стоит особняком, она очень помогла мне построить карьеру и стать тем, кем я сейчас являюсь и продолжает помогать двигаться вперед. Эта книга Игоря Манна «Маркетинг на 100%: ремикс. Как стать хорошим менеджером по маркетингу». Книга написана про маркетинг, но Вы не поверите, как она подходит для специалистов по охране труда, маркетологи или маркетёры находятся в похожей ситуации, что и СОТы и должны «продавать» свои услуги и убеждать в своей пользе.

«Маркетинг на 100%: ремикс. Как стать хорошим менеджером по маркетингу» вдохновила меня написать похожую книгу именно для специалистов по охране труда т.к. я сомневаюсь, что СОТы будут изучать маркетинг, если, конечно, они не начинают строить карьеру предпринимателя, но это уже другой этап развития.

Разрешение использовать «Маркетинг на 100%: ремикс. Как стать хорошим менеджером по маркетингу» в качестве базовой и цитировать большими кусками было получено официально от автора и доработав под целевую аудиторию представляю её вашему вниманию.

* * *

Есть такая профессия – людей на производстве защищать и называется она специалист по охране труда (далее СОТ).

На обучение начинающих специалистов и руководителей, которые только вступили в должность, компании чаще всего денег жалеют. Если специалист не получил хорошего базового образования по менеджменту, а специалист по ОТ сегодня уже не просто инженер, тогда либо самообразование, либо наставник, но, как правило, они предоставлены сами себе. Научится сам – замечательно, не научится – значит, не судьба.

В программе обучения специалистов по охране труда (Техносферная безопасность) в ВУЗе на менеджмент или как в образовательных программах звучит организационно-управленческая деятельность, часов обучения не много, поэтому СОТам необходимо получить необходимые навыки и в этой книге показан вектор развития.

Для эффективной работы нужно найти общий язык с руководителем и с работниками, но среди тех, кто не справился с ситуацией, не смог найти, есть люди с большим потенциалом, и они должны получить шанс. Их понижают в должности или вынуждают уволиться из компании, а это потеря уверенности в себе, а часто – и крест на дальнейшей карьере.

Специалисты по охране труда подвергаются прессингу сверху и давлению снизу. Не желание работников выполнять требования по охране труда, отговорки «всегда так работали

и ничего» и требования от высшего руководства и надзорных органов, не самая легкая ситуация.

Со стороны кажется, что СОТы почти ничего не делают, их труд не сильно заметен и его сложно измерять, обычно они много работают и перерабатывают, а из-за происшествий их могут «выдернуть», в любой момент, из отпуска и на выходных. К ним предъявляются высокие требования и при этом зарплата не самая высокая. Надо ли было идти в эту профессию?

При этом организация безопасного производства лежит на плечах того самого специалиста по охране труда. И они, кстати, постоянно находятся между «молотом и наковальней», «сверху» требуют отсутствие травматизма и претензий от надзорных органов при этом не мешать производству, у которого задача «выполнить и перевыполнить», что в принципе одновременно почти не реально реализовать, «снизу» тихо ненавидят этого «цербера и душ-нилу» со своей безопасностью.

Почему у специалистов по охране труда так происходит?

Во-первых: зачастую непонимание топ-менеджментом работы СОТа, у руководства на первом месте прибыль.

Во-вторых: сам СОТ плохо понимает, как управлять процессами и людьми, добиваться от них результата – на научили.

В-третьих: специалисту не хватает знаний о своих возможностях, личной продуктивности и эффективности. Он не понимает, зачем нужна Миссия, Видение, Ценности, как управлять изменениями, как отдавать распоряжения, решать конфликты, получать поддержку и ресурсы от руководства, как правильно отчитываться перед руководством о результатах. И так далее, и так далее. Получается, требования высокие, спрос велик, а знаний и умений еще нет. Он предоставлен самому себе. Выживет – хорошо! Не выживет – следующий!

Он пробует, ошибается, набивает шишки и теряет время. Но, если возможности обучения ограничены, может, нужные знания поискать в книгах? Можно потратить десятки часов для поиска нужной книги и абсолютно не факт, что попадется одна, из которой почерпнешь нужные знания, придется перечитывать 10-20-30 книг, спрашивать совета у других, смотреть форумы и конференции, а при этом еще надо не отстать от изменений в профессиональной сфере.

В книге я расскажу, как стать полезным бизнесу, построить карьеру и повысить доход. Книга для тех, кто хочет стать руководителем и построить профессиональную карьеру.

Уникальность книги в том, что она написана исключительно для специалистов по ОТ, тех кто только становится на этот путь и тех, кто уже работает, но хочет получить больше от профессии.

Предупреждение и гарантии читателю

Данная книга написана почти в соавторстве с Игорем Борисовичем Манном, разрешение взять за базу его книгу «Маркетинг на 100%: ремикс. Как стать хорошим менеджером по маркетингу» получено официально, кстати, его книга применима к большинству профессий с небольшими уточнениями. Я с первых строк предупреждаю что, читатель, который прочтет обе книги, найдет очень много неслучайных совпадений, одинаковых формулировок и целых кусков текста, я взял за основу его книгу, добавил свой профессиональный опыт и получилась книга для специалистов по охране труда и культуре безопасности.

Так же часть книги мне помогала написать нейросеть, это куски текста о самых распространенных методах повышения личной эффективности, в данной книге они изложены как посыл к дальнейшему изучению, так сказать, начало избавления от неосознанной некомпетентности.

Эта книга – не по охране труда или культуре безопасности, в ней вы не найдёте, где найти нужный НПА, как лучше построить систему управления охраной труда (СУОТ), как настроить охрану здоровья и безопасность труда (ОЗБТ), как развивать культуру безопасности в организации.

Вы не найдете тут сложных определений, глубокого погружение в теорию, не будет выдержек из законодательных актов и правовых документов.

Тот, кто хочет прочитать об охране труда в части законодательных требований, должен найти другую книгу.

Тому, кто хочет больше узнать о культуре безопасности, придется поискать иные источники (некоторые из них указаны в приложении).

Не будет волшебной таблетки «Как заработать большие деньги в охране труда уже через 7 дней?» или рецепта как стать лучшим в профессии за 100 дней, в данной книге изложены шаги, рекомендации и советы как стать лучше в первую очередь самому, как повысить личную эффективность.

Эта книга первая ступенька на пути становления профессионала, в ней указаны навыки, которые нужно будет развивать в дальнейшем, задан вектор дальнейшего развития.

Эта книга – практическое пособие о том, как стать лучше в специальности как стать хорошим специалистом по охране труда, руководителем службы ОТ как бы эта должность не называлась.

Книга основана на моем опыте в качестве руководителя на производстве и в качестве руководителя учебного центра, тренера по охране труда и культуре безопасности, где мне приходится заниматься и охраной труда, и руководством людьми, менеджментом, это выжимка и цитаты из прочитанных книг, множества тренингов, мастер-классов, семинаров и конференций как по ОТ, так и по развитию разных полезных навыков.

Подойдет ли книга для вас? Будут ли полезны вам мой опыт и мои советы?

Я могу гарантировать: в какой бы отрасли, в качестве ответственного за охрану труда, вы ни работали, вы найдете в книге что-то ценное и полезное для себя (или своих сотрудников) и для своей компании.

Вступление

Знаете ли вы, сколько книг написано про охрану труда или культуру безопасности?

Если воспользоваться поиском в поисковике вы получите ссылки на 25—30 книг, на русском языке, и половина из них будет свод правил, инструкций, нормативных актов и учебных пособий.

В этом смысле данная книга – исключение.

Эта книга не о том, что такое охрана труда и культура безопасности, что в нее входит и почему. Эта книга о том, как стать (и быть) хорошим СОТом. Как организовывать хорошую, правильную систему управления охраной труда, и в первую очередь как организовать себя для эффективной работы. Именно этого ждет от вас начальство.

В книге мы будем говорить про эффективность СОТа. Понятие эффективность, вроде бы не сложное, но вместе с тем какое-то размытое. Сегодня понятие «эффективный менеджер» приобрело негативный оттенок. В данной книге речь пойдет об эффективности как об сравнении трудозатрат на выполнение задачи и результата, чем меньше затрачено сил и больше полезный результат, тем эффективней человек.

Эффективность (лат. effectivus) – соотношение между достигнутым результатом и использованными ресурсами (ISO 9000:2015).

Эффективность (лат. effectus – исполнение, действие) – способность выполнять работу и достигать необходимого или желаемого результата с наименьшей затратой времени и усилий.

Эффективность – это соотношение между достигнутым результатом и использованными ресурсами.

Личная эффективность – способность человека максимально быстро и качественно выполнять определенные задачи.

В чем чаще всего упрекают СОТов? В том, что не видны результаты деятельности, иногда в том, что результаты есть, но их трудно или невозможно измерить. Многие специалисты по ОТ не знают, как подтвердить эффективность своей работы, как доказать свою полезность для компании. Я же решил для себя эту проблему и возможно, с помощью данной книги, и вы сделаете это.

Летом 2015 года меня поставили во главе учебного центра, который занимался как обучением по различным специальностям, так и поддержкой производства строительно-монтажного холдинга в части охраны труда.

И с того времени я занимаюсь как охраной труда в качестве консультанта, тренера, преподавателя, так и в качестве менеджера, руководителя компании, и мы получили высокую оценку как одного из лучших центров в области.

Пришлось работать очень-очень много и очень-очень качественно.

Конференции, семинары, вебинары, выставки, обучающие курсы, методические пособия, лекционные материалы, собственная система дистанционного обучения, сообщество специалистов по охране труда (*Лига безопасности*) сначала в WhatsApp потом в Телеграмм, участие во ВНОТ, БИОТ, разработка игр и квестов по охране труда, организация форума по охране труда и культуре безопасности «Летний форум здоровье и безопасность», организация конференции по охране труда «Южный форум по охране труда» – все, что мы делали и разрабатывали, мы реализовывали с дальним прицелом – получить наивысшую оценку и принести непорочную пользу!

Конечно, все это не могло бы реализоваться если бы не помощь моих сотрудников, коллег по цеху, партнёров и друзей, но все по порядку.

И первый совет, который я могу дать вам в этой книге, – посмотрите на себя и свой профессионализм, на своё окружение со стороны, оцените свой уровень на сегодня. Все последующие страницы этой книги будут о том, как добиться высоких результатов, как стать хорошим специалистом по охране труда.

В этой книге – минимум теории и максимум практических советов. Многие из них – не оригинальные, подсмотренные у других профессионалов своего дела из других отраслей, некоторые мне подсказали практика и советы других хороших специалистов, некоторые я вычитал из книг и статей.

«Я не большой читатель книг. И все же кругом циркулирует масса идей, о которых я не могу не слышать. Многие из вас увидят в этой книге мысли, которые покажутся украденными у другого автора... Иногда бывает, что я пишу... вещи, которые я действительно стибрил у других авторов, но обычно это происходит бессознательно. Такое случается со всеми творческими людьми. Если я понимаю, что на меня повлияла какая-то идея, то я в состоянии достаточным образом изменить ее так, чтобы замаскировать заимствование. То, что я на самом деле подворовываю, как правило, остается необнаруженным. На моем уровне заметности было бы просто глупо заниматься плагиатом преднамеренно. В огромном большинстве случаев там, где вы видите явное сходство между моей и чьей-то работой, это всего лишь совпадение...». Лучше не скажешь, г-н Скотт Адамс (автор «Дилберта»). А я хоть и не могу похвастаться как И. Манн 553 прочитанными книгами в год, но читаю или слушаю ежедневно, хотя бы по полчаса. И я тем более согласен с данным высказыванием.

Читайте с карандашом или ручкой в руках, загибайте страницы, делайте копии, помечайте интересные места – получите от этой книги максимальную пользу.

Удачи, коллега!

Путь к работе

Устройство на работу, кто нужен и кого берут?

Для того чтобы быть незаменимым, нужно всегда быть не таким, как другие.

Коко Шанель

*Начало карьеры – дар богов;
остальное – тяжёлый труд.*

Никколо Паганини

Должность специалиста по охране труда не самая популярная и высокооплачиваемая, но это до поры, пока у компании не появляются 3 причины:

1. Происходит несчастный случай и на пороге появляются сотрудники Государственной инспекции труда (ГИТ) и/или следственного комитета России.
2. Приходит уведомление о плановой проверке или приходит внеплановая проверка Государственной инспекции труда (ГИТ), а может и сотрудники прокуратуры совместно с ГИТ.
3. Крупный Заказчик для заключения «жирного» договора требует полный пакет документов по системе управления охраной труда.

Бывает еще 4-я причина, не сильно часто встречающаяся, руководитель понимает важность сохранения жизни и здоровья сотрудников, т.к. это самый ценный актив компании, и сам решает организовать хорошую СУОТ в организации, хотя с этого стоило начинать перечень причин, но таковы реалии нашей современности, конечно, больше такое отношение относится к среднему и мелкому бизнесу.

Чаще всего, из личного опыта, руководство занимается вопросами охраны труда для того, чтобы не «попасть» на штрафы и достаточно формально.

И исходя из причины, руководитель хочет видеть в своем штате специалиста по охране труда, и это хорошая новость и для тех, кто сейчас учится, и для тех, кто уже работает в этой сфере, и для тех, кто только думает начать новую карьеру.

Если руководство компании задумывается над тем, не пора ли нанять СОТа, то для этого может быть 4 причины, указанные выше. Поэтому во время встречи с будущим руководителем я бы посоветовал вам узнать, почему открывается эта вакансия (см. главу «Охрана труда вокруг нуля»).

Охрана труда включает в себя широкий спектр деятельности. В разных компаниях должность специалиста по ОТ подразумевает занятие почти всеми видами деятельности из списка:

- разрабатывать проекты локальных нормативных актов с соблюдением государственных нормативных требований охраны труда;
- использовать системы электронного документооборота;
- пользоваться цифровыми платформами, справочными правовыми системами, базами данных в области охраны труда;
- применять требования трудового законодательства и законодательства в области охраны труда, в том числе о техническом регулировании, о промышленной, пожарной, транспортной, радиационной, конструкционной, химической, биологической безопасности, о санитарно-эпидемиологическом благополучии населения;

- определять аккредитованные организации, оказывающие услуги в области охраны труда и имеющие полномочия на проведение обучения работодателей и работников по вопросам охраны труда, с использованием единой общероссийской справочно-информационной системы по охране труда;
- проводить вводный инструктаж по охране труда;
- ...
- оформлять материалы и заполнять формы документов при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- расследовать, оформлять и учитывать микротравмы.

Если посмотреть должностную инструкцию Специалиста по ОТ этот перечень может быть более чем из ста (100) позиций, я специально не стал выносить в книгу все обязанности, которые возлагает на СОТа работодатель.

В некоторых организациях специалист занимается еще и экологической безопасностью, пожарной безопасностью, промышленной безопасностью, транспортной безопасностью (безопасность дорожного движения), гражданской обороной и чрезвычайными ситуациями и пр. Я могу привести множество примеров, когда СОТ (часто в силу хорошего общего образования по направлению безопасности) выполнял совершенно несвойственные ему задачи и функции.

Чтобы этого не происходило, и те, кто нанимает, и тот, кого нанимают, должны в самом начале четко определиться, что требуется от специалиста по охране труда.

Интервью, которое может в этом помочь, как правило, проходит в несколько этапов.

В зависимости от того, кто проводит собеседование, перед вами как кандидатом на должность специалиста по ОТ стоят разные задачи.

Если это ваш непосредственный руководитель, то нужно доказать, что вы хороший сотрудник и хороший специалист.

Если ваш интервьюер – менеджер по подбору персонала, то следует показать в первую очередь, что вы хороший сотрудник и коллега (как правило, они не тестируют вашу профпригодность). Однако некоторые HR-менеджеры могут оценить и уровень вашего профессионализма, зачастую это происходит в автоматическом режиме через тестирование.

Можно не спрашивать на собеседовании: «Какие у меня будут обязанности?» Лучше спросить: «Чего вы ожидаете от меня?» Этот вопрос даст вам гораздо больше, поверьте. И вас отличит в лучшую сторону, как человека действия и результатов.

Должностные инструкции пишутся и обычно сразу же забываются. Кроме того, обязанности, которые вам придется исполнять в действительности, могут значительно отличаться от тех, что вам опишут, – как в большую, так и в худшую для вас сторону.

До собеседования постарайтесь узнать как можно больше о компании, в которую вы хотите прийти работать. Выясните, что производят, сколько людей в штате, какое оборудование используют, есть ли подрядчики, есть ли СУОТ и пр. Люди, которые будут проводить с вами собеседование, будут приятно удивлены вашей осведомленностью, а вам самим будет проще продемонстрировать свою способность мыслить и даже, может быть, предложить конкретные первые шаги.

В последнее время все чаще практикуется проверка кандидатов на умение нестандартно мыслить (это удобно для работодателя, так как позволяет ему достаточно быстро отсеивать кандидатов). Soft skills («гибкие навыки» или «над профессиональные навыки») проверяют в первую очередь. Так же могут проверить вашу стрессоустойчивость и будут задавать провокационные вопросы.

Будьте готовы.

На собеседовании нужно «продать» себя, а это тоже один из навыков soft skills, т.е. нужно убедить собеседника, что Вы лучшее, что они могут найти на рынке кандидатов, готовьтесь.

Одним из известных нестандартных вопросов является следующий: «Почему крышки от канализационных люков делают круглыми?» (Не знаете? На всякий случай – чтобы чувствовать себя спокойнее – спросите ответ у того, кто знает. Подсказка: существует несколько вариантов ответа.) Вас также могут попросить быстро прикинуть объем потребления карандашей в Германии (или на Чукотке, или в Московской области) либо загадать загадку наподобие тех, которыми мы увлекались в детстве («А и Б сидели на трубе. А упало, Б пропало. Кто остался на трубе?»).

Даже неправильный ответ, подкрепленный неожиданным, нестандартным решением, может дать вам фору, покажет Ваше проактивное мышление, креативность и решимость решать сложные задачи, которых в работе СОТа достаточно.

Посмотрите методику ТРИЗ и примеры заданий, будет полезно.

Во время интервью задавайте как можно больше конкретных вопросов. Только в этом случае вы сможете представить себе, какого характера работа вас ожидает. Говоря на языке менеджеров (управленцев, руководителей), у компании есть потребность в специалисте по ОТ, и вы, заранее получив как можно больше информации, должны стать тем предложением, которое полностью удовлетворит их потребности. Вот несколько вопросов, которые могут помочь вам:

– Был ли раньше в вашей компании специалист? Если нет, почему вы открываете эту позицию, каковы причины? Если был, то почему он ушел? Если был, можно ли посмотреть его документы по ОТ?

– Что понимается под охраной труда в вашей компании?

– Место охраны труда в компании? Приоритет безопасности у руководства?

– С кем мне придется работать? Должность, кто непосредственный руководитель?

– Какой бюджет на ОТ в вашей компании и как он устанавливается?

– Каких результатов моей работы вы ждете на следующий день после того, как вы меня наймете, через месяц, 90 дней и через год?

Слушайте ответы внимательно и обязательно делайте записи.

Несколько слов о вашем резюме

Ваше резюме должно отражать не только ваше образование, но и практические навыки как профессиональные, так и soft skills, такие как: обучаемость, лидерство, коммуникабельность, адаптивность, умение решать задачи, целеполагание, тайм-менеджмент и другие.

Если руководитель компании или менеджер по набору персонала сомневаются: «Может ли кандидат, резюме которого выглядит не информативно и безлико, наладить отношение с сотрудниками и руководством и организовать СУОТ на должном уровне?», то, скорее всего, их сомнения оправданны, охрана труда – это работа с людьми, а не с «бумажками».

На позицию, на которую претендуете вы, будут рассматриваться еще несколько кандидатов (ужаснитесь вместе со мной: если вы размещаете свое резюме в Интернете, то с вами будут конкурировать десятки других кандидатов; отличиться от других в Интернете еще сложнее). И хотя сегодня на рынке труда существует дефицит работников, все равно работодатель будет выбирать.

Выделитесь! Сделать это можно самыми разнообразными способами. Главное, чтобы вы не были похожи на других.

Как, как выделиться? Ответ – читайте книги о том, как устроиться на работу, и ищите идеи там.

Подсказка: вы можете найти массу идей в книгах о рекламе и продажах.

Покажите в резюме ваш характер (чувство юмора, например), профессионализм, творческие способности.

В первую очередь представьте свои достижения, но не сухо и обезличенно «Организовал СОУТ, проводил инструктажи, разрабатывал инструкции», а в цифрах и результатах, что было сделано и какой результат получен. Снижение травматизма на сколько? Оптимизация инвестиций в охрану труда на сколько?

Нет нечетким формулировкам и расплывчатым описаниям.

Внешний вид как собственный, так и вашего резюме тоже важен, читабельность, структурированность документа покажет вашу системность.

Поработайте над резюме, и тогда оно начнет работать на вас.

На эту тему написано множество специализированных книг, не поленитесь просмотреть хотя бы некоторые из них. Используйте приведенные в них примеры резюме как основу.

Не требуется большой опыт

Если вы – вчерашний выпускник или еще учитесь в институте, то возможными критериями, которыми станет руководствоваться менеджер по персоналу или потенциальный руководитель, будут тема дипломной работы, средний балл, предоставленное резюме (как оно сделано), внешний вид и манеры.

Во время собеседования вы должны продемонстрировать способность мыслить (желательно нестандартно), умение анализировать, воображение, коммуникабельность, трезвую оценку своих способностей (и запросов), способность принимать решения и действовать самостоятельно. Все эти качества, естественно, надо развивать заранее.

Постарайтесь пройти за время учебы несколько видов практик. Идеальный вариант – поработать или пройти практику на производственном предприятии; у таких выпускников шансы написать интересную дипломную работу будут на порядок выше, чем у их коллег-теоретиков. Следовательно, выше и шансы устроиться на хорошую работу.

Если вы стремитесь попасть в какую-то определенную компанию, то можно предложить поработать у них на пол ставки или на четверть закрывая вопросы оформление журналов, например, если вы продемонстрируете отличные деловые качества, вас могут не только взять в штат на полную ставку.

Требуется специалист по охране труда с опытом работы

Когда компании требуется специалист по ОТ, то в дополнение к уже приобретенным профессиональным качествам могут потребоваться наработанные связи и контакты.

От вас будут ждать конкретных предложений, и вы должны четко представлять, как они могут быть реализованы на практике.

При поиске кандидата с опытом работы руководство компании и менеджер по персоналу ожидают от него многого, поэтому многого могут и потребовать.

Но всегда бывают исключения.

Проходя собеседование, помните, что не только они вас испытывают, но и вы – их.

Перед тем как принять окончательное решение – согласиться или нет на предложение о работе в должности СОТа в той или иной компании, – взвесьте все «за» и «против». Когда есть выбор, сделать его всегда непросто.

Вы должны принять во внимание предлагаемый пакет, стабильность будущего места работы, возможность роста, ресурсы и бюджет, весомость предлагаемой позиции для вашего резюме, даже то, что американцы называют *challenge* – вызов, который стоит перед вами, и то, насколько это вам интересно.

Если выбора нет, то начните с той работы, которая вам предоставляется.

Пути построения карьеры

В профессии специалиста по охране труда или специалиста по ОТ, ПБ и ООС (охрана труда, пожарная безопасность или промышленная безопасность и охрана окружающей среды, да, будьте готовы к такому перечню обязанностей) есть несколько основных путей построения карьеры.

1. Государственная служба (Государственная инспекция по труду, МЧС, Ростехнадзор, комитеты по труду, администрация (различного уровня)).

Плюсы	Минусы
• Не требуется опыт работы. • Возможность завести полезные связи. • Возможность узнать тонкости работы самой службы. • Возможность принимать участие в отраслевых мероприятиях.	• Низкий уровень зарплат. • Бюрократия. • Оснащение рабочего места не всегда на высоком уровне.

2. Небольшая коммерческая организация

Плюсы	Минусы
• Требования к опыту зависят от уровня понимания ОТ руководством. • Возможность понять тонкости профессии в нормальных, комфортных условиях. • Возможность получения практического опыта во всех направлениях профессии.	• Уровень зарплаты средний и ниже среднего. • Стабильность работы под вопросом. • Почти всегда отсутствие карьерного роста. • Не всегда полный соц. пакет при трудоустройстве.

3. Крупная компания.

Плюсы	Минусы
• Возможность трудоустроиться без опыта. • Уровень зарплаты выше среднего, премии. • Хороший опыт работы. • Участие в различных проектах. • Нематериальная стимуляция (спорт, питание, ДМС и пр.) • Обучение за счет компании, как профессиональные навыки, так и soft skills. • Возможность завести полезные связи. • Возможен карьерный рост.	• Высокие требования к кандидату, даже не начальном уровне. • Большая загрузка. • Возможна ротация по объектам. • Возможно отсутствие работодателя близко к месту проживания. • Возможно выполнение одной задачи на протяжении долгого времени.

4. Компания, оказывающая услуги по охране труда (аутсорсинг, консалтинг).

Плюсы	Минусы
• Возможность трудоустроиться без опыта. • Обучение профессии на практике. • Уровень зарплаты выше среднего, премии (от объема работы). • Возможность узнать тонкости работы самой компании. • Возможность найти будущего работодателя. • Опыт работы в различных отраслях экономики (производство, строительство, логистика и пр.). • Гибкий график.	• Возможно выполнение одной задачи на протяжении долгого времени. • Уровень зарплаты зависит от объема сделанной работы. • Командировки, выезды на объекты заказчика. • Карьерный рост зависит от масштабов компании. • Гибкий график (переработки) • Не всегда полный соц. пакет при трудоустройстве.

5. Специалист по ОТ по совместительству (ведение ОТ в нескольких компаниях одновременно).

Плюсы	Минусы
• Гибкий график. • Повышение квалификации на практике. • Опыт работы в различных отраслях экономики (производство, строительство, логистика и пр.). • Возможность выбирать работодателя. • Совокупный личный доход выше среднего. • Знания всех направлений профессии плюс ПБ, ООС и пр.	• Невозможно начать работу без опыта. • Большая загруженность. • Высокие требования работодателя, ответственность. • Низкий уровень бюджета на ОТ. • Низкий уровень зарплаты на каждом месте.

Ваш первый рабочий день

У меня было несколько первых «первых» рабочих дней, точнее менялись обязанности, должности и руководители.

Каким мне видится идеальный первый рабочий день специалиста по охране труда? Вот несколько мыслей на этот счет.

Идеально, если вы приступите к работе не в начале недели (в понедельник), а в ее конце (в четверг или пятницу).

Это даст вам возможность в выходные тщательно проанализировать впечатления первых рабочих дней. Нагрузка в этот период колоссальная: масса впечатлений, множество новых лиц, огромное количество информации и соответственно низкий КПД. После выходных вы сможете прийти в первый свой понедельник отдохнувшим и готовым к бою.

Обязательно установите цели своего первого рабочего дня.

Идеальная ситуация – когда вы приходите, а ваш начальник говорит, что с вами сегодня «случится»: что вы сегодня сделаете, с кем увидите. В компании есть план адаптации новых сотрудников он еще называется онбординг. Но на то она и идеальная, что редко случается. Имейте план «Б».

Посмотрите на вашу новую компанию свежим взглядом. Оправдываются ли ваши ожидания? Всю ли правду вам рассказали, когда нанимали на работу?

Я знаю нескольких СОТов, которые уже через несколько дней после начала работы уходили. Причина была в том, что им при собеседовании давали неправильную информацию, или их самооценка была выше, ожидания – другими, а реальность оказывалась более суровой, или они понимали, что не вписываются. И это не обязательно признак профессиональной слабости специалиста.

Это недостатки подготовительной работы обеих сторон.

Вам здорово повезло, если вам устроят «курс молодого бойца». Ваш непосредственный руководитель или предыдущий специалист в этом случае познакомит вас с другими руководителями высшего и среднего звена, ключевыми сотрудниками, расскажет, «кто есть кто и что есть что», посвятит в некоторые тайны производственного процесса и межличностных отношений (все сотрудники, которых я нанимал, проходили подобный «курс», адаптация).

Конечно, ваш первый рабочий день может быть и не таким радужным.

В нем может не быть «курса молодого бойца», подробного инструктажа, представления другим.

Вот как я столкнулся с сферой ОТ, было это в 2008 г., меня перевели с должности инженера отдела подготовки производства (рядовой инженер, из знаний по ОТ только журнал в котором поставить подпись) на должность заместителя директора по производству на заводе по изготовлению металлоконструкций и буквально через несколько дней после назначения произошел тяжелый несчастный случай, рабочему на ногу упала двутавровая балка и отрубила половину ступни.

Пришлось столкнуться с организацией и проведением расследования НС. Так я в короткие сроки изучил основы охраны труда на практике, а также общение с государственной инспекцией и следственным комитетом.

Скорее всего, вам просто покажут ваш рабочий стол, полки с документами в напутствие скажут: «Разбирайся, ты же специалист».

Во тут нужно правильно подойти к делу, если вы начнете тупо перебирать папки, отвлекаться, зевать, болтать с новыми знакомыми и постоянно пить чай, вероятнее всего это заметят и отметят низкую работоспособность и адаптивность.

Если же, наоборот, вы начнете быстро просматривать материалы, делать записи, пометки, а к концу рабочего дня подойдете к тому, кто показал вам рабочее место, со словами: «Я все просмотрел, у меня 24 вопроса», то вы приняты окончательно.

Впитывайте в себя как можно больше информации.

Задавайте как можно больше вопросов (неплохо, если вы заготовите их заранее).

Записывайте все, что вам говорят, рассказывают и комментируют. Позже вам пригодится эта информация.

Какая информация вам нужна?

Начните с целей компании в области обеспечения безопасности и ее руководителей.

Затем – все процедуры СУОТ, что уже есть, что работает, а что просто формализм, какие обязательные требования НПА выполнялись/выполняются, а какие забыли/отложили, в какие сроки требуется навести порядок, выделяют ли бюджет на наведения порядка и т. д.

Какие ожидания от вашей работы в ближайшее время?

Обеспечьте себе хорошую репутацию с первого рабочего дня. Внимательно спрашивайте и так же внимательно слушайте. Не делайте с ходу комментариев в стиле: «А вот на моей предыдущей работе...»

Вряд ли от вас будут ждать чудес в первый рабочий день. Все, как правило, понимают специфику периода адаптации в новом коллективе, но будьте готовы к такому повороту событий, что от вас могут ждать помощи с первого дня и даже первого часа работы.

Будьте заметным с первого дня.

Проявите инициативу. Попросите познакомить вас с как можно большим числом новых коллег. Поговорите с как можно большим числом сотрудников.

Ваш первый рабочий день должен получиться насыщенным, интересным и динамичным.

Но для этого вы должны проделать определенную подготовительную работу.

Охрана труда вокруг нуля

Есть мнение, что самая сложная задача, с которой может столкнуться специалист по охране труда, – это создание в компании охраны труда с «нуля». Я не согласен, точнее нужно смотреть на ситуацию более подробнее. Представьте, что у вас есть предложения о работе от трех компаний.

Первая компания имеет хорошую СУОТ, все довольны. Нынешний СОТ уходит, и вы должны его заменить (это вариант «замена»). Или служба специалистов расширяется, и нанимается новый сотрудник (вариант «подкрепление»). Назовем такие варианты «охрана труда с плюса».

Вторая компания: здесь про охрану труда еще и «не слышали», но хотят нанять нового сотрудника, который бы мог ей заняться.

Это идея руководства – в ближайшее время ОТ должна стать одним из любимых направлений начальства (вариант «идея»).

Или присутствует жесткая необходимость организовать СУОТ. В этом случае внимание и поддержка руководства (или одного из руководителей) вам тоже гарантированы (вариант «вызов»).

Или это может быть новый бизнес, когда новая компания и вся команда создается с «нуля» и вы начинаете вместе со всеми («старт-ап»).

Все эти три варианта предполагают создание «охраны труда с нуля».

Третья компания: предыдущий специалист по ОТ уволен, руководство недовольно штрафами, несчастные случаи случаются очень часто, руководители производственных подразделений крайне недовольны поддержкой со стороны СОТа, ... (можете продолжить список сами). Вам предлагают приступить к работе в подобной ситуации. Этот вариант можно назвать «охрана труда с минуса».

Что вы выберете? Многим из вас, вероятнее всего, самой привлекательной позицией покажется первый вариант.

Что бы выбрал я?

Мне есть с чем сравнивать.

Наша компания в рамках консалтинга и аутсорсинга сталкивалась со всеми случаями. Мы начинали с небольшого «плюса», с «нуля», был и «минус» (большой). Оглядываясь назад, я могу сказать, что мне было интереснее стартовать с «минуса», чем с «нуля». Это опыт, который невозможно приобрести никаким другим способом. И это очень ценный опыт. И с точки зрения коммерческой выгоды и быстрых явных результатов этот вариант самый выгодный.

Тем не менее все три случая предлагают широкое поле для деятельности, имеют свои преимущества, сложности и недостатки. В каждом из этих трех случаев необходимо придерживаться специфической линии поведения, соблюдать определенные правила вхождения в организацию.

«Охрана труда с плюса»

Вариант «замена»

В этом случае вам желательно встретиться с СОТом, который работал до вас. Надо понять, в чем заключался его успех, что он делал, как работал, с кем поддерживал отношения. Вероятнее всего, он сам с большим удовольствием расскажет вам о том, в чем секрет его успеха.

Если нет – спрашивайте, спрашивайте и спрашивайте. Ваша стратегия – максимально копировать успешного предшественника. А если сможете, то делайте что-то лучше, чем он.

Сменив на посту успешного специалиста, вы подвергаетесь опасности: все будут сравнивать вас с предшественником («А вот Аня в этом случае...» или «Николай так никогда не делал...»).

Прислушивайтесь к этим репликам, анализируйте и учитывайте их.

Поступайте так, как считаете нужным, либо так, как делал ваш предшественник, либо совершенно (или чуть) иначе. Если ваши предложения будут более рациональными и эффективными, а их реализация удачной, то вашего предшественника будут упоминать все реже и реже.

Вариант «подкрепление»

Самый простой. Уже есть один или служба из нескольких специалистов по ОТ, им нужно подкрепление. Вам просто надо вписаться в команду, сработаться с коллегами и работать так же хорошо, как остальные. Такой вариант – отличная школа для новичка в охране труда.

«Охрана труда с нуля»

Вариант «идея»

Необходимо понять, насколько реальны ожидания руководства и насколько устойчивы его увлечения. Сегодня это охрана труда, а завтра это может быть что-то другое. Почему нужна ОТ? Чего от нее хотят? Каких результатов ждут? Когда? Если вы выясните, что охрана труда – это действительно просто модная игрушка, подсмотренная руководителем на отраслевом форуме (ВНОТ, БИОТ и пр.) у лидеров в отрасли обеспечения безопасности и руководство не может четко сформулировать, чего ожидает от неё, то ни в коем случае не соглашайтесь на предложение, каким бы выгодным оно ни казалось. Вероятность того, что и вы, и руководство будете в скором времени разочарованы, очень высока и скорее всего все сведется к формальному оформлению документов согласно ТК и подзаконных актов!

Вариант «вызов»

Здесь все серьезно. Проблема видна, задачи четко прописаны. Например, произошедший несчастный случай и необходимость срочного выполнения предписаний или плановая проверка через месяц. У вас есть четкая цель, жесткие сроки, большая поддержка, но и ответственность очень высока.

Как внедрить ОТ в такую компанию за короткий срок? С чего начать? Как, когда и что делать?

Ваш руководитель уже знает, для чего компании нужна охрана труда. Получив поддержку руководства (моральную и материальную), начинайте работу с другими. Ваша задача – довести значимость охраны труда и поставленной задачи до остальных сотрудников компании (см. главу «Объясните всем вокруг, что такое охрана труда» в разделе «Правила игры»), убедить, что ОТ нужна, что она будет полезна всем подразделениям и руководителям всех уровней.

Один в поле не воин. Ищите единомышленников – тех, кому нужна безопасность на рабочих местах, то есть ваша помощь; ищите тех, кто понимает, что такое охрана труда и чего от неё ждать. В последствии, когда «заткнете пробойину», выполните срочную работу дальнейшего построения и поддержание СУОТ будет значительно легче.

Самый простой и эффективный способ получить единомышленников заключается в следующем. Опросите всех сотрудников, чего они ждут от охраны труда в ближайшее время, и подумайте, чем вы можете им помочь, уверен услышите много полезного.

В таком варианте (во всяком случае, на первых порах) не должно быть никакой стратегии и высоких материй (миссия, стратегические альтернативы и т. д.), не нужно начинать с инструментов культуры безопасности, рано. Выполните четко и в срок поставленную задачу,

минимизируйте возможные последствия если это НС или проверка ГИТ и максимизируйте свои возможности и выделенный бюджет в части результата, сделайте больше, чем написано в предписании, но пока в рамках законодательства.

Сделайте план на срок до дня «Х» (см. главу «Цепочка планирования» в разделе «Бюджетирование и планирование»).

Выполните его насколько это возможно в текущей ситуации, сами понимаете, что некоторые задачи невозможно решить сразу. Например, выполнить специальную оценку условий труда (СОУТ) или обучить работников по ОТ с занесением в реестр задним числом, невозможно (да, да, такие запросы тоже приходят). Отчитайтесь перед руководством, представьте результаты для руководителя, в вот затем начинайте планировать свою системную работы на следующие 120-90-30 дней.

Да, возможно у вас возникнет мысль «Это если меня оставят дальше работать?», а это уже в ваших руках и эта книга вам в помощь.

Вариант «старт-ап»

Очень интересный вариант. Компания создается с «нуля», руководители понимают необходимость охраны труда, и им нужен хороший специалист. Работа допоздна, высокие нагрузки. Самому приходится делать все: разрабатывать документы, заниматься обучением, инструктажами, писать программы обучения, медосмотрами, СИЗами и пр.

Но и отдача в этом случае высокая – прекрасная возможность сделать быструю карьеру и получить большой опыт разноплановой работы.

«Охрана труда с минуса»

Самый трудный вариант. Алгоритм поведения на первый взгляд кажется очевидным: не делать то, что делал предшественник; делать хорошо то, что он делал плохо; делать то, чего он не делал. Казалось бы, просто.

Но, во-первых, вы столкнетесь с сопротивлением, причем большим, чем в случае охраны труда с «нуля» («Мы тут так всегда делали» или «Мы это уже пробовали, не работает»).

Во-вторых, у вас меньше прав на ошибку. К вам какое-то время будут относиться настороженно («Ну вот, опять охрана труда ерунду какую-то делает! Ничего не меняется! Без тебя все было нормально и спокойно жили!»), придется подкреплять свои слова четкими формулировками из НПА и ссылками на конкретные пункты.

В этом и состоит самый большой вызов в работе специалиста по ОТ в данной ситуации – преодолеть недоверие и порой враждебность коллектива и руководства, превратить минусы в плюсы, разобрать завалы, начать новое, улучшить существующее, работающее.

Это огромное поле для активной деятельности. Если вам предоставляется такой шанс, то обязательно хоть раз попробуйте, что такое ОТ с «минуса». Правда, подобная работа требует, чтобы специалист по ОТ уже имел определенный опыт и крепкие нервы.

Работаете ли вы с «плюса», с «нуля» или с «минуса» – помните, что у всех вариантов есть достоинства и недостатки. Продумайте свой вариант, проработайте его, «прокачайте».

Начиная с «плюса», работайте в «плюсе».

Начиная с «нуля», не будьте «нулем».

Начиная с «минуса», быстро переходите в «плюс».

Быть в «плюсе» – значит всегда демонстрировать положительное отношение к работе и часто добиваться позитивных результатов.

Никогда не будьте «нулем» для коллег и компании.

И все-таки без теории не обойтись

Скажите мне, что такое охрана труда, и я скажу, какая у вас охрана труда

Очень важно, какое определение охраны труда вы используете вы в своей работе. Да, я знаю, вас учили, что определение одно и оно прописано в Трудовом кодексе.

ТК РФ Статья 209. Основные понятия.

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Но попробуйте отложить книгу, и быстро подумайте: «А что такое для меня охрана труда? Что такое охрана труда для моей компании?», хотя нет, охрана труда термин определен и чаще всего люди не задумываясь вспоминают его, давайте расширим понятие и подумаем над «Культурой безопасности», подумайте – и произнести это определение вслух. Я надеюсь, вы не пришли в профессию просто оформлять документы и действительно хотите сделать компанию безопасной.

Хорошо, если вы это сделаете за одну минуту.

Еще лучше, если это займет у вас 10—15 секунд.

Теперь представьте, что завтра ваш начальник задаст вам этот вопрос.

Вот несколько советов, чтобы в следующий раз вы могли пройти такой тест.

Во-первых, не вдавайтесь в теорию и НПА.

Ваше рабочее определение должно быть настолько простым и понятным, чтобы даже уборщица, которая наводит порядок в вашем офисе, могла его понять. Еще лучше, если вы предварительно проверите его, на родных, близких, друзьях, сотрудниках или на людях из других отраслей и профессий. Я не шучу. Когда мне, в начале карьеры, приходилось объяснять, чем я занимаюсь, то каких только ответов я не наслушался, были примерно такие диалоги:

– Чем вы занимаетесь?

– Охраной труда.

И дальше вариации:

– А я понял это вахтеры, слагбаумы и турникеты.

– А что труд надо еще и охранять? От кого?

– Понятно, журналы заполняете.

– Ага, спецодеждой занимаетесь.

– Ясно, помогаете скрывать несчастные случаи.

– Вы в инспекции работаете?

– ...

Чаще всего людям, не сталкивавшимся с серьезным производством и ОТ ближе и понятней устаревший термин «техника безопасности», я не советую оперировать этим термином, не профессионально.

Во-вторых, повесьте его (определение) около своего рабочего места (офиса).

А что вам скрывать? Пусть все видят, что вы собираетесь делать, что делаете и что от вас можно получить. Не делайте из своей работы секретов. И начните с определения. Простое

и понятное определение, доступное всем, – показатель того, что вы знаете, что и как надо делать.

Вот пара простых определений, которые можно использовать и перефразировать на свой вкус:

Охрана труда – это сохранение жизни и здоровья работников.

Охрана труда – это когда работники должны вернуться домой целыми и невредимыми.

Культура безопасности (Куб) – это организация работ, при которой сохранение жизни и здоровья первоочередная задача.

Охрана здоровья и безопасность труда – это минимизация риска получения травмы или профзаболевания на производстве.

Охрана труда – делает все чтобы не было травм на производстве, работники работали безопасно, руководителя спали спокойно.

А вот несколько подсмотренных определений:

Понятие – охрана труда, согласно трудовому праву, – это взаимные права и обязанности работодателя и наемного работника в части соблюдения условий труда.

Охрана труда – это комплекс мероприятий, направленный на сохранение жизни и здоровья россиян в ходе выполнения ими профессиональных обязанностей.

Охрана труда в широком понимании – профилактика производственного травматизма, снижение уровня профессиональных заболеваний, социально – экономических последствий несчастных случаев и таких заболеваний.

Если вы просто сформулируете понятие «охрана труда» и легко сможете его объяснить, то результаты вашей работы должны быть отличными.

И обратите внимание, чтобы определение было понятно и откликалось как работникам, так и руководителям, а у них разные ценности и разное отношение к охране труда.

Так же как бытие определяет сознание, ваше определение охраны труда во многом определяет, что такое охрана труда для вас, ваших коллег, ваших партнеров, подрядчиков, клиентов и вашей компании.

Забудьте все, чему вас учили

Человек, схвативший хотя бы однажды кошку за хвост, знает о котках значительно больше, чем тот, кто лишь читал о них, но никогда не видел.

Марк Твен

Изучение теории очень важно. Теоретические знания, которыми вы обладаете, делают вас более конкурентоспособным.

Я на собственном опыте убедился, что, хотя теория – это важно, ее глубокое знание не является залогом достижения профессионального успеха. Очень многим вещам нас не учат. Мы можем им научиться, только совершив ошибки.

Поэтому помните только самое основное и освободите свою память для практических знаний. Повторю известную фразу: «Забудь все, чему тебя учили в институте». Я говорю это совершенно серьезно: «Забудьте, начинайте забывать теорию, которую вы учили (надеюсь) в институте или на курсах».

Кто-то сказал «ум хорошо устроенный лучше ума хорошо наполненного» и речь идет не о том, что теория не нужна, ее нужно правильно применять на практике.

Все, что вам потребуется на практике на первых порах, – это помнить основные процедуры по охране труда. Вы теперь на работе. Меньше всего от вас ждут теории и теоретических рассуждений, больше – работы и результатов.

Будьте осторожны! Например, говоря об охране труда, учитывайте то, как понимаете этот термин вы. Как может понять его ваш коллега – начальник цеха/производства/участка или мастер? Какой смысл вкладывает в него ваш главный инженер и заместитель директора по производству?

Определитесь с смыслами которые вкладывают в это понятие руководителя различных уровней.

Для генерального директора это, может быть, отсутствие дополнительных затрат (на штрафы) и хорошая репутация компании, для главного инженера – это стабильность производства, отсутствие сбоев и стабильный коллектив, для начальника цеха/производства, это то же самое, что и для главного инженера, для мастера это стабильный коллектив и исключение риска столкнуться со статьей 143 УК РФ, для работника – это лишний «головняк», как правило, а должно быть здоровье. Это позволит Вам в будущем подбирать правильные слова и аргументы, когда вы будете защищать бюджет или рассказывать мастеру зачем применять СИЗы.

Надо усвоить самому и донести до руководителей компании главные вещи:

1. Вы тот человек, который снимает часть работы с руководителей, а не добавляет еще и вы помогаете правильно распределить ответственность (не забудьте про свою, лишнего не вешайте на себя).

2. Вы работаете во благо руководства сохраняя жизнь и здоровье работников.

Владение теорией охраны труда еще не означает, что вам удастся широко применить ее в работе.

И иногда совсем не так, как в теории. Это еще одна проблема, которая может подстеречь вас.

Вас ждет большое количество работы, связанной с ОТ, но не связанной напрямую с обеспечением безопасных условий труда. Вам придется делать очень много того, о чем не написано ни в ТК на профессиональном стандарте и о чем не рассказывали ваши преподаватели в институте. А в вашей компании это может называться охраной труда.

Что только не приходится делать специалистам по ОТ в России! И поиск поставщиков, и оформление тендерной документации на закупку СИЗ, и выдавать СИЗ и ДСИЗ, и проводить инструктаж и разрабатывать инструкции на рабочем месте вместо руководителя подразделений, и разрабатывать планы производства работ, и заниматься охраной объектов, и т. д. Неисповедимы пути твои, охрана труда, в России.

Никому не нужны ваши излишние теоретические знания.

Начинайте с реализации простых и понятных требований НПА: СОУТ, ОПР, обучение, медосмотры, инструктажи и пр.

Компаниям нужны результаты. Они достигаются работой, а не знанием теории, не цитированием великих.

Начните изучение на практике с «нуля» – забудьте теорию, которую вам вдалбливали в голову.

Пусть практика быстро (и существенно) изменит ваши теоретические представления об охране труда. И потом вы сами научите кого захотите.

Поверьте мне, тогда вы уже будете говорить просто – языком практика.

Идейная работа

Думайте 24 часа в день и задумывайтесь на 10 минут в день

Мало кто думает более двух-трех раз в год. Я создал себе всемирную известность тем, что думаю один-два раза в неделю.

Джордж Бернард Шоу

Кажется, что в охране труда все регламентировано, но часто этого мало, есть много инструментов которые не прописаны в ОТ, но эффективны, их относят к культуре безопасности.

Некоторым платят за то, что они делают. Другим – за то, что они думают.

За что платят вам?

Я могу предугадать ваш ответ: за результаты, которых от вас ждут. Я прав?

Если да, то ваш ответ в принципе «политически корректен». Но особенность работы специалиста по ОТ в том, что, если он хочет больших и лучших результатов, он должен думать.

Огромная ошибка считать, что работа специалиста по ОТ заключается только в слепом следовании НПА и документообороте, эта ошибка может стоить вам карьеры. Работа СОТа – это работа с людьми и очень много зависит от вас лично.

Чаще всего на мое предложение больше думать я слышу в ответ: «Да когда думать?! Работы выше крыши!»

Мой ответ: думайте постоянно – 24 часа в сутки. На самом деле вы так и поступаете, просто не замечаете этого.

Вы думаете, когда работаете, читаете книги или журналы, просматриваете электронную почту или материалы в Интернете.

Секрет успеха в том, чтобы думать 24 часа в сутки не просто так, а над постоянным улучшением своей работы и получением лучших результатов.

Я не призываю вас к тому, чтобы вы думали о работе после ее окончания (в нерабочее время). Если вам во время отдыха придет в голову какая-то неприятная мысль, то следуйте правилу Скарлетт О'Хара: «Я подумаю об этом завтра», главное запишите мысль или идею в ежедневник, планировщик и т. д. иначе мысль не даст вам покоя.

Но если в голове зреет решение какой-то проблемы, не останавливайте свои мысли.

И в эти 24 часа вы должны найти 10 минут, когда вы сможете вырваться из текучки, из круговерти работы и задуматься. Ничто и никто не должен вас отвлекать в это время. В конце концов, просто придите на работу пораньше, чтобы у вас была возможность спокойно подумать (и в пробке меньше времени проведете).

Отключите компьютер и телефон, просто посидите на своем рабочем месте 10 минут. Посмотрите в окно (если вы будете смотреть на рабочий стол или коллег, то вы не сможете думать!). Первое время вам будет очень сложно сосредоточиться. Так уж устроен человек – просто сидеть и думать он не может. Всегда находится внешний раздражитель или внутренняя причина, и мы с удовольствием отвлекаемся. Сконцентрируйтесь и задумайтесь. Огромное количество блестящих решений и отличных идей пришло мне в голову именно во время таких десятиминут.

Во-первых, чем больше вы задумываетесь, тем больше идей и решений вы генерируете. Но зависимость здесь явно не прямая.

Во-вторых, не имеет смысла вершить насилие над собой и думать над чем-то в течение очень длительного времени. Период от 30 до 60 минут, наверное, предел. Далее вы будете тратить больше энергии на то, чтобы возвращаться к проблеме, чем, собственно, думать о ней.

Думайте о том, как работать лучше, постоянно. Ежедневно задумывайтесь над чем-то определенным в течение 10 минут.

Я думаю – значит, я работаю.

Идея состоит в том, чтобы выйти из рутинных задач, подняться над ними и подумать, как можно решить ту или иную задачу с наименьшими усилиями и максимальным результатом.

Инициатива и идеи

Твердо убежден, что не образование и даже не опыт дают преимущество одному специалисту над другими.

Инициатива и идеи – вот, что отделяет очень хорошего СОТа от просто хорошего (скажу прямо, СОТ без инициативы – плохой СОТ). Ну тут надо сразу уточнить, что речь идет о полезной инициативе, делающей лучше жизнь компании, «Инициативный дурак хуже вредителя».

Увы, убеждение «инициатива наказуема» по-прежнему в крови у многих специалистов.

Они стараются не говорить о своих идеях вслух, боясь, что им придется эти идеи реализовывать, а работы, как мы с вами выяснили, на СОТа могут повесить и так много.

На мой взгляд, это кратчайший путь к профессиональному краху.

Умному начальнику достаточно раз заметить такое отношение – и вы профессиональный «труп».

С его точки зрения вы:

- не можете генерировать идеи;
- боитесь брать на себя ответственность;
- боитесь дела.

Говоря об идеях, следует остановиться на трех важных моментах:

- откуда появляются идеи;
- когда они появляются;
- что и как вы делаете с появившейся хорошей идеей.

Способов появления новой хорошей идеи (откуда?) для вашей работы не так уж и много:

- вы сами можете придумать идею;
- вы можете натолкнуться на нее, читая литературу, посты, статьи в интернете;
- вы можете скопировать или развить уже существующую идею (позаимствовать ее у коллег);

- вы можете узнать о ней на отраслевых мероприятиях, различные конференции, семинары, форумы;

- вы можете о ней узнать в профессиональных сообществах.

Очень точно подметил Виктор Гавристов: «Достаточно много идей возникает в результате общения с клиентами. От них идет некая сермяжная, приземленная конкретика. Как правило, идеи получаются очень простыми и решения на их основе – эффективными», перефразируя, вы можете узнать много идей общаясь с работниками компании и узнавая их трудности в работе.

Хорошая идея может быть оригинальной (то есть вашей собственной), а также прямой или улучшенной копией чужой идеи. Причем самый простой способ – это скопировать («украсть») идею, наилучшим образом зарекомендовавшую себя на практике в других компаниях.

Когда идеи приходят в голову?

Спросите об этом себя и других. Стандартные ответы, следующие: когда прогуливаю собаку, когда бреюсь, когда принимаю ванну, когда бегаю, когда засыпаю и т. п. (лично у меня «креатив просто прет», когда я прохожу обучение, причем идеи не всегда просто услышанные, а, зачастую, идут в развитие сказанного применительно к профессиональной сфере). Знайте

это, используйте это и будьте готовы к идеям! Кстати, удивительно, но мало кто говорит, что идея пришла к нему во время работы.

Часто идеи приходят, когда человек вынужденно остаётся без компьютера, смартфона и вне работы, например полёт на самолете или долгий переезд на поезде переезд, это даёт время спокойно подумать не отвлекаясь.

Не важно, какая это идея, как она появилась. Важно, что она в ваших руках (голове).

Вас должно интересовать качество идеи, ее потенциал, а не ее источник.

Как только у вас появилась хорошая мысль, запишите ее – это первый шаг к ее претворению в жизнь. Идея, пришедшая на ум, и идея, записанная на бумаге, – разные вещи.

Но мало просто записать появившуюся идею. Теперь ее надо быстро и качественно воплотить в жизнь.

Быстро – значит в ближайшее время, а не в следующем году.

Качественно – это так, чтобы от нее был эффект, и чтобы не пришлось переделывать.

К сожалению, руководители редко премируют специалистов по охране труда за хорошие идеи.

Премии обычно платятся за успешное прохождение проверки.

Подарки дарятся к профессиональному празднику, 28 апреля.

И ничего – за идеи.

А почему бы руководителям не премировать своих специалистов за лучшую идею, которая повысила безопасность на предприятии и снизила травматизм?

Мне нравится много читать и применять вычитанные идеи на практике.

Меня часто спрашивают, как научиться креативности, как научиться генерировать идеи – много и хорошие.

Согласно Ицхаку Адизесу, это свойство человека, которому присуща носителям стиля «предпринимательство» (см. «Развитие лидеров. Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей» Адизес Ицхак Калдерон). Кстати, прочтите эту книгу у обязательно, она поможет лучше понимать руководителей и выстраивать систему безопасности.

Так что, я думаю, что это врожденное свойство.

Но его можно развить. Точнее, его необходимо развивать.

Попробуйте для этого прочитать книгу «Энциклопедия бизнес-идей» Майкла Микалко.

Вот несколько способов, которые помогут вам получить много хороших идей:

- стажировка (см. главу «Не останавливайтесь (учиться)!»);
- посещение предприятий различных отраслей с целью подсмотреть;
- посещение и общение с коллегами на отраслевых мероприятиях (ВНОТ, БИОТ, ЮФОТ);
- поиск и изучение передовых практик;
- участие в вебинарах и клубах;

Сотрудников компании вы можете заинтересовать помочь вам с идеями, просто обратившись к ним со словами: «Нужна твоя помощь», «Нужен твой совет». Не стоит недооценивать силу этих фраз. Это работает. (В каждом человеке подсознательно заложено желание помочь, особенно когда к нему обращаются с такой просьбой.)

Мощным источником идей может быть «коллективный разум». Спровоцируйте мозговой штурм хорошим призом.

Можно организовать сбор идей по всей организации, придумать приз, если это что-то существенное поставить его на показ всем, повесить ящик для сбора идей и осветить эту инициативу для всех сотрудников.

На возражение: «Я не могу придумывать новые идеи!» – у меня всегда есть свое: «Смотри по сторонам, смотри, что делают другие, думай, оценивай, стоит ли это делать, как это можно

улучшить». Сопротивление исчезает, так как никто не признается, что он не может смотреть по сторонам и думать!

Встаньте и вы на этот путь. Ищите большие и маленькие идеи.

Записывайте их.

Храните записи.

Если вам идея нравится, но применить ее сейчас нельзя, то подождите. Может, вам удастся применить ее через год, а может быть, в другой компании.

Количество идей, имеющихся у вас в наличии, – это ваше конкурентное преимущество, которое всегда с вами.

«Не убий» и «не зевай»

По примеру книги «Маркетинг на 100%» я предлагаю создать заповеди о том, как следует поступать с идеями в области охраны труда.

Первая из них – «Не убий», а вторая – «Не зевай».

Трудно даже предварительно оценить, как часто многие из нас все-таки упускают свой шанс («зевают») и позволяют другим «завернуть» их идеи (убить их).

Иногда и мы сами можем случайно убить хорошую идею, произнеся ничего не значащие на первый взгляд слова.

Очень точно заметил по этому поводу С. Ривкин в книге «Мудрая идея»: «Новые идеи очень нежны. Их может погубить презрительная усмешка или зевок».

Хорошая идея – это идея, которая что-то меняет в лучшую сторону. Иными словами, идея – это изменение, хорошая идея – это большое изменение.

Естественно, что многие люди противятся изменениям. В деловом мире уже сложились стандартные способы «убийства». Знайте эти способы и слова, с помощью которых ваша идея может быть похоронена. Будьте готовы этому противостоять.

Вот слова, которые можно услышать от начальника или коллеги.

- «И не пытайтесь!» или «Это не сработает».
- «Слишком дорого» или другой «бюджетный» вариант: «У нас сейчас нет свободных средств».
- «Мы это уже пробовали, не работает».
- «Мы этого никогда не делали раньше».
- «Давайте сначала посмотрим, как это работает на других предприятиях».
- «Слушай, сейчас и так слишком много всего внедряем».
- «Мне кажется, что наши сотрудники не поймут».
- «Зачем нам лишняя работа?»
- «Мне нравится, но начальство не поддержит».
- «Неплохо-неплохо, давайте об этом немного подумаем» или «Хорошая идея, давайте обсудим ее в следующий раз».
- «Слишком рано для этого».
- «Слишком поздно».
- «Это не моя работа».
- «Слишком много времени уйдет на проверку этой идеи».

Другая опасность, подстерегающая инициативного сотрудника: вы предлагаете прекрасную идею и в ответ слышите: «А где ты был раньше?»

Итак, вы знаете, какую реакцию можете получить в ответ на ваше предложение. Попробуйте пропустить свою идею через фильтр этих возражений, и, если она проходит через это сито – боритесь за нее! Если вы предлагаете хорошую идею, верите в нее, то вы сможете преодолеть сопротивление. В этом вам могут помочь следующие советы.

Проверьте идею на качество. Это особенно важно для «большой» идеи, которая требует больших трудозатрат и инвестиций («маленькая» идея, соответственно, требует малого объема работы или вообще ее не требует, то же и с финансированием). Кстати, важно, как вы и ваш руководитель относитесь к финансовым вложениям в охрану труда, я настаиваю на формулировке «инвестиции», а не «затраты», согласитесь, вроде бы одно и то же, но смысл разный. «Большие» идеи привлекают внимание больших начальников. Будьте готовы отстаивать ее перед ними. Вот проверочный лист для вашей «большой» идеи. Перед тем как предложить ее, попробуйте ответить на следующие вопросы:

1. Какую пользу от этой идеи получит ваша компания?
2. Что нужно, чтобы воплотить идею в жизнь, сколько это будет стоить?
3. Какая будет отдача, результат от вашей идеи?
4. Запасные варианты: что может пойти не так, что следует делать в таком случае?
5. Кто, где, когда и как должен реализовать идею?

Если идея вам кажется важной, то каждый пункт ее реализации тоже должен быть для вас важным.

Хорошо подготовьтесь перед тем, как выступить с предложением.

Лучше представьте идею письменно.

Краткое (на одну страницу) письменное изложение идеи должно включать:

- вступление (что вы предлагаете и почему);
- ожидаемый эффект (что получит компания);
- сколько будет стоить реализация идеи;
- возможные проблемы в осуществлении проекта и способы их преодоления. (Особенно

важно включить заранее этот пункт для тех руководителей, которые обычно критикуют идеи.)

Отнеситесь к вашей идее как к товару – «продайте» ее коллегам и руководству.

Если руководство все-таки сомневается в предлагаемой вами идее, не может принять окончательного решения, то в качестве последнего аргумента предложите протестировать ее в малом масштабе (например, на уровне одного отдела, подразделения или цеха) или в ограниченный период (скажем, неделя или месяц).

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.