

Первое Всероссийское исследование HSE-бренда компании

Январь, 2024



НАШИ ИССЛЕДОВАНИЯ

2017

«Влияние корпоративной культуры на развитие СУОТ, ПБ, ООС»

2018

«Первое всероссийское исследование лучших практик в области развития Культуры безопасности»

2019

«II Всероссийское исследование лучших практик в области развития Культуры безопасности»

2020

«III Всероссийское исследование лучших практик в области развития Культуры безопасности»

2022

«Исследование организационной структуры функции HSE»

2023

«Первое Всероссийское исследование HSE – бренда компании»

Подробнее об исследованиях:
<https://hse-russia.ru/research>



ПРЕДПРИЯТИЯ ПЕРЕЖИВАЮТ ОСТРЫЙ ДЕФИЦИТ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ КАДРОВ

В 1,7↓ Согласно данным Росстат, численность молодежи сократилась в 1,7 раз

В 2,3↑ Доля открытых вакансий квалифицированных рабочих выросла в 2,25 раза за 4 года.

1/2 Соотношение открытых вакансий «рабочего персонала» к резюме

- ВЛИЯЕТ ЛИ УРОВЕНЬ БЕЗОПАСНОСТИ НА ВЫБОР РАБОТОДАТЕЛЯ?
- НА КАКИЕ ФАКТОРЫ ОБРАЩАЮТ ВНИМАНИЕ РАБОТНИКИ?
- КАК ОЦЕНИВАЮТ РАБОТНИКИ СВОЕГО РАБОТОДАТЕЛЯ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ?

ЦЕЛЬ ИССЛЕДОВАНИЯ - ОПРЕДЕЛИТЬ ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА HSE БРЕНД РАБОТОДАТЕЛЯ

КОНТУР ИССЛЕДОВАНИЯ:

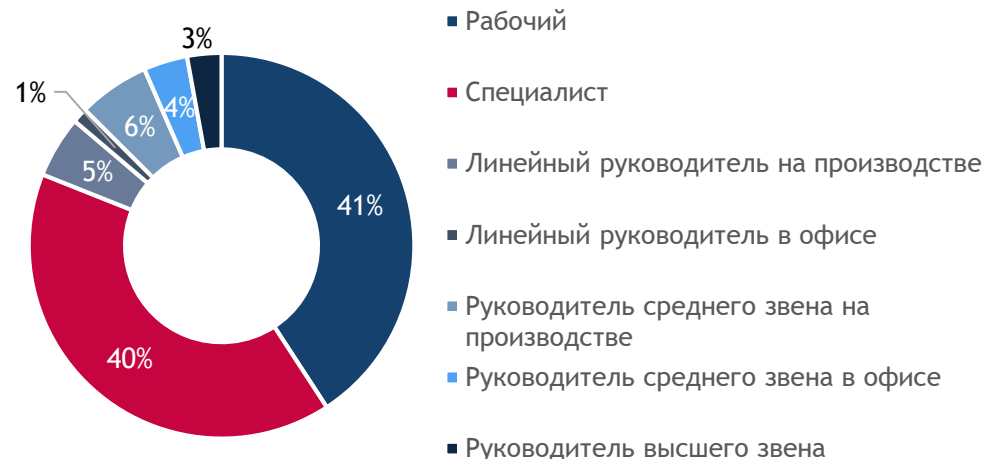
Всего в исследовании приняли участие:

870 > **20**

респондентов компаний реального сектора экономики

ГЕОГРАФИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

X Количество компаний в регионе



МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ:

S*AVE

Staff - Работа с людьми, персонал

Arrangement - Организация работ

Vehicles & Machines - Безопасная среда

Evolution - Комплексное развитие системы HSE

The background features a stylized illustration of a person with dark hair in a bun, wearing a blue top, sitting at a desk and resting their chin on their hand in a thoughtful pose. To the left, three blue gears are arranged in a cluster, with dashed lines indicating their interlocking. To the right, a glowing lightbulb is shown above a potted plant with several leaves. The entire scene is set against a solid blue background.

ГИПОТЕЗА 1:

**СОТРУДНИКИ НЕ ОБРАЩАЮТ ВНИМАНИЕ НА
БЕЗОПАСНОСТЬ ПРИ ПОИСКЕ РАБОТЫ**

77% РАБОТНИКОВ ОБРАЩАЮТ ВНИМАНИЕ НА БЕЗОПАСНОСТЬ НА ЭТАПЕ ПОИСКА РАБОТЫ

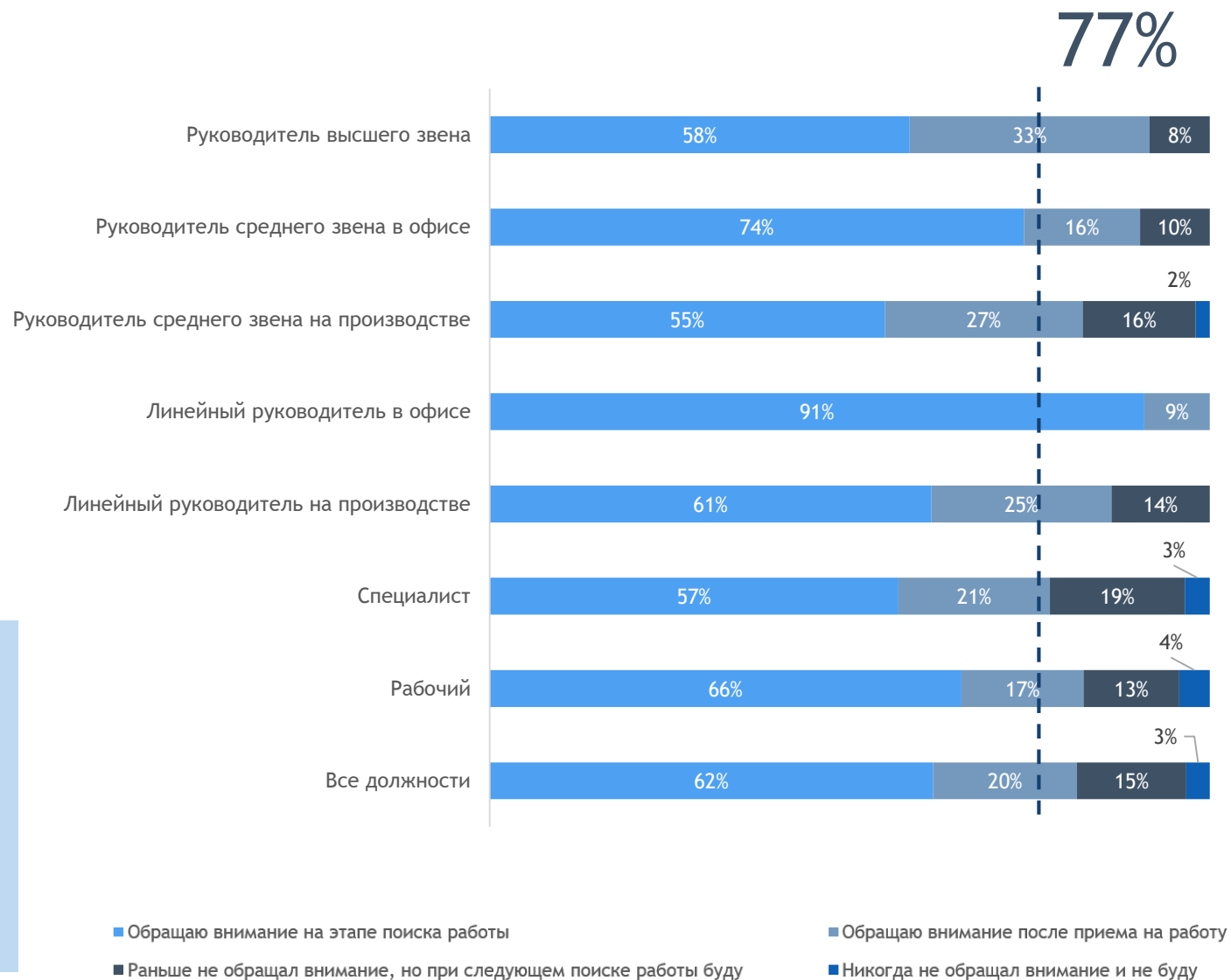
88%

Руководителей
непроизводственных
подразделений обращают
внимание на безопасность,
на **11%** больше среднего
значения.

3%

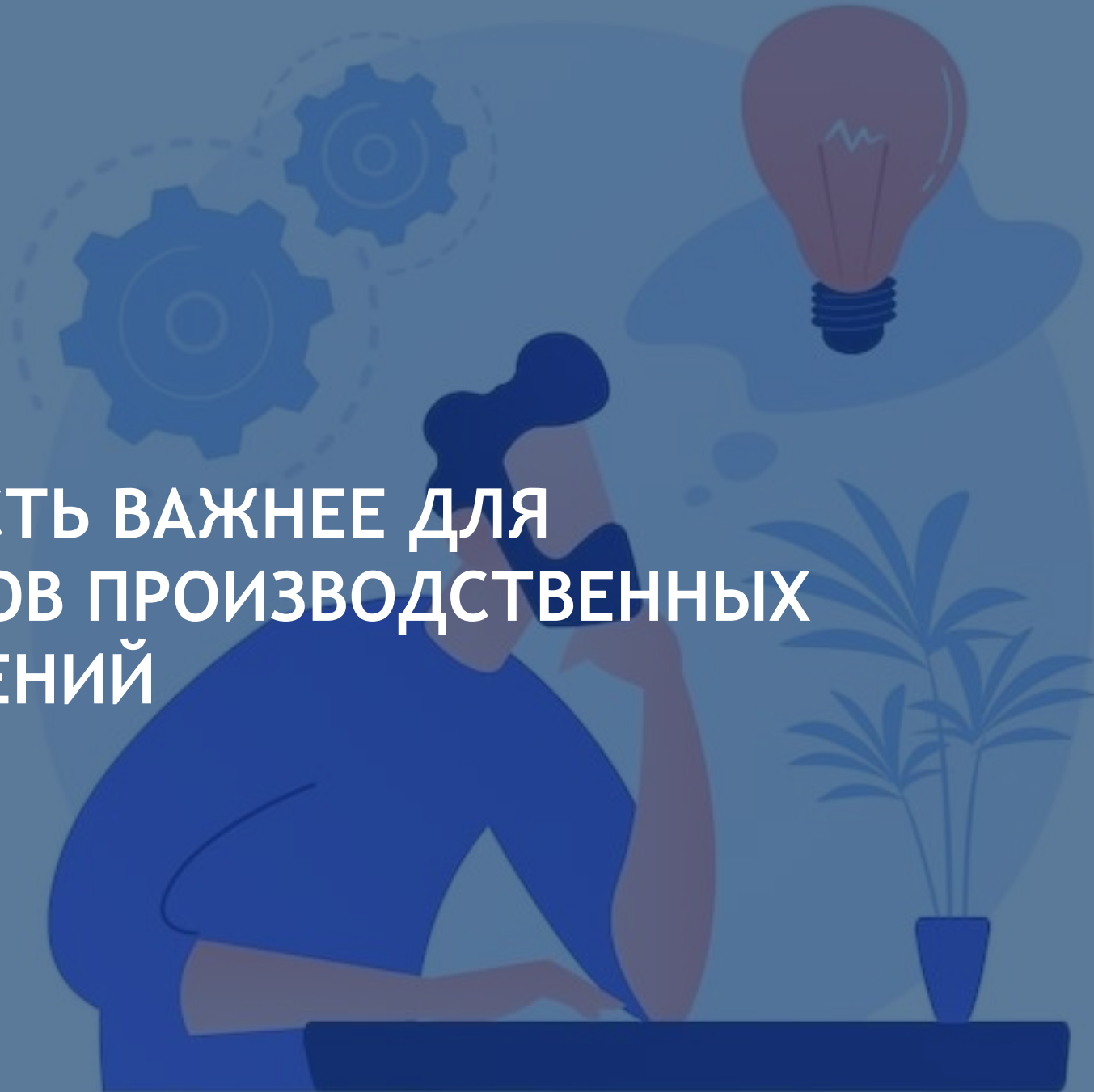
Работников указали, что
безопасность не является
для них значимым
фактором при выборе
работодателя.

Указание в вакансиях как ценности
безопасности может повысить процент
откликов на вакансии на всех
должностях.



ГИПОТЕЗА 2:

**БЕЗОПАСНОСТЬ ВАЖНЕЕ ДЛЯ
СОТРУДНИКОВ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ
ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ**



ДЛЯ РАБОЧИХ ВАЖНЕЙШИМИ ФАКТОРАМИ ЯВЛЯЮТСЯ ТЕ, КОТОРЫЕ СВЯЗАНЫ СО СТАБИЛЬНОСТЬЮ

ТОП-3

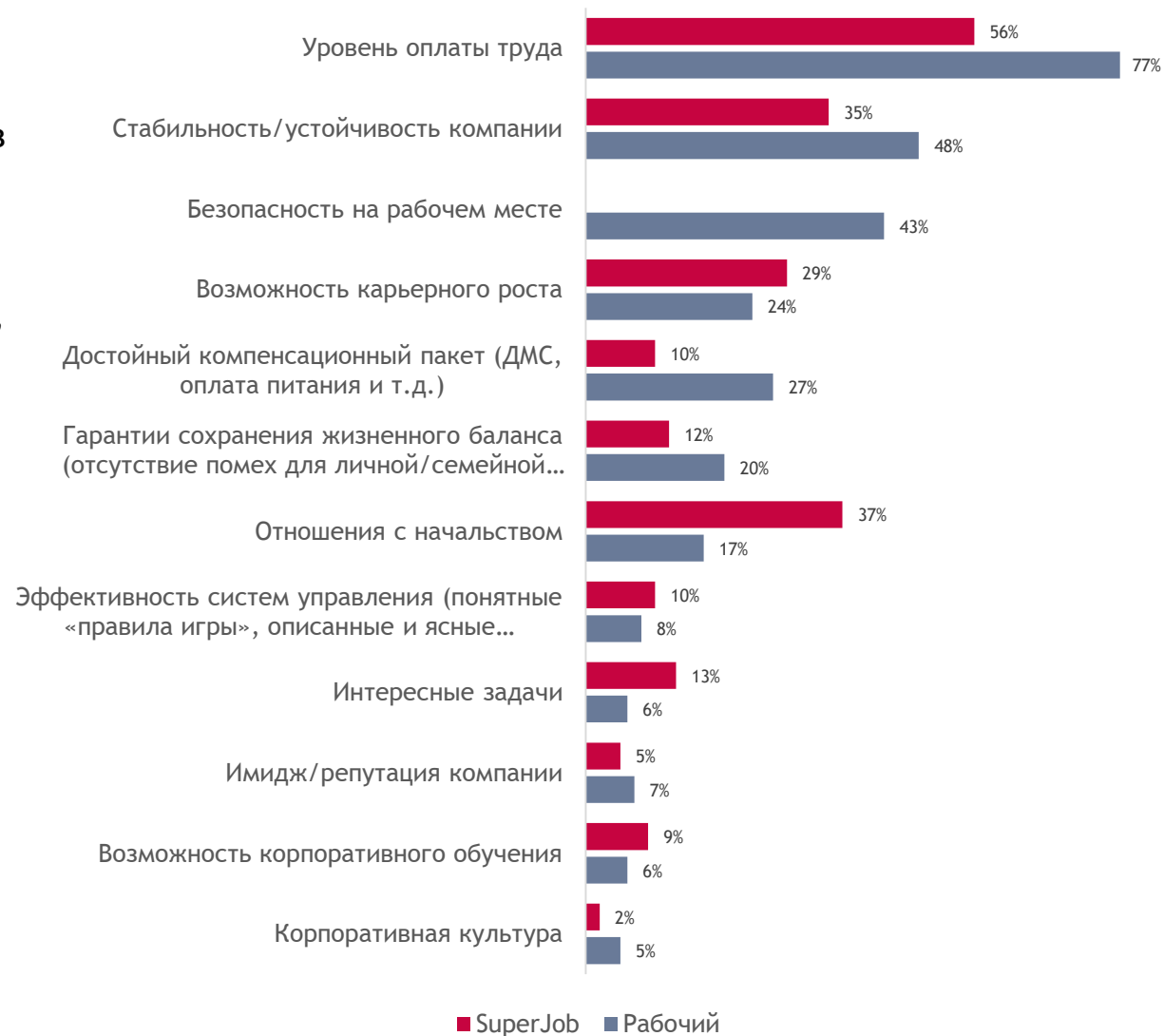
Безопасность всегда входит в ТОП-3 самых важных факторов для всех должностей, пола, возраста

Приоритеты отличаются не только для разных должностей, но и для работников различного профиля компаний.

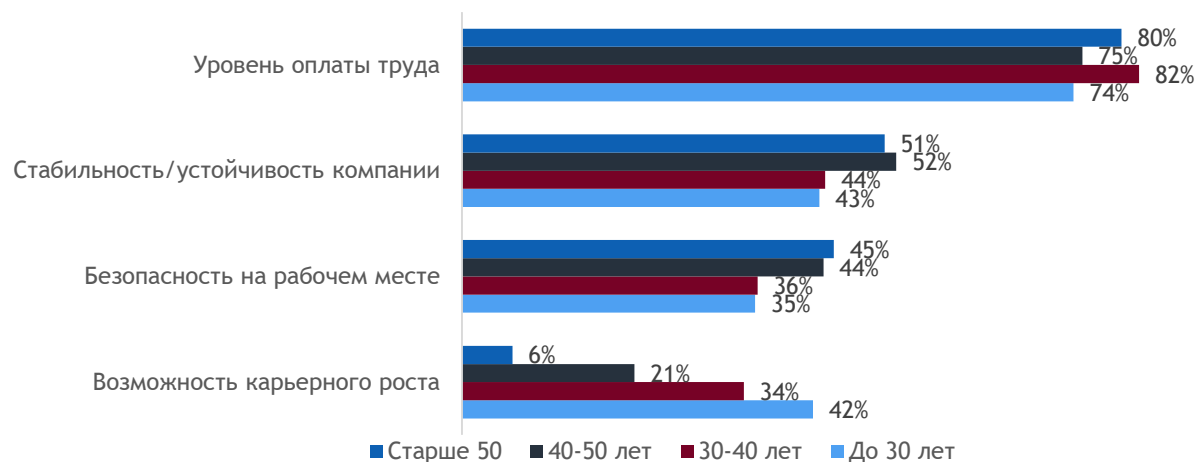
43%

Рабочих отметили безопасность, как важнейших фактор при выборе работодателя, что на **6%** больше, чем у специалистов и на **14%** больше, чем у руководителей.

Для привлечения работников разных должностей необходимо использовать разные стратегии



НА ПРИОРИТЕТЫ РАБОТНИКОВ ВЛИЯЕТ НЕ СКОЛЬКО ИХ ВОЗРАСТ, СКОЛЬКО СТАЖ РАБОТЫ



ВОЗМОЖНОСТЬ КАРЬЕРНОГО РОСТА напрямую связана с возрастом и стажем работы

25% Работников с небольшим стажем отмечают, что отношения с начальством является их основополагающим фактором

Возможность карьерного роста и выстраивание отношений с начальством являются рычагами воздействия для удержания новых сотрудников

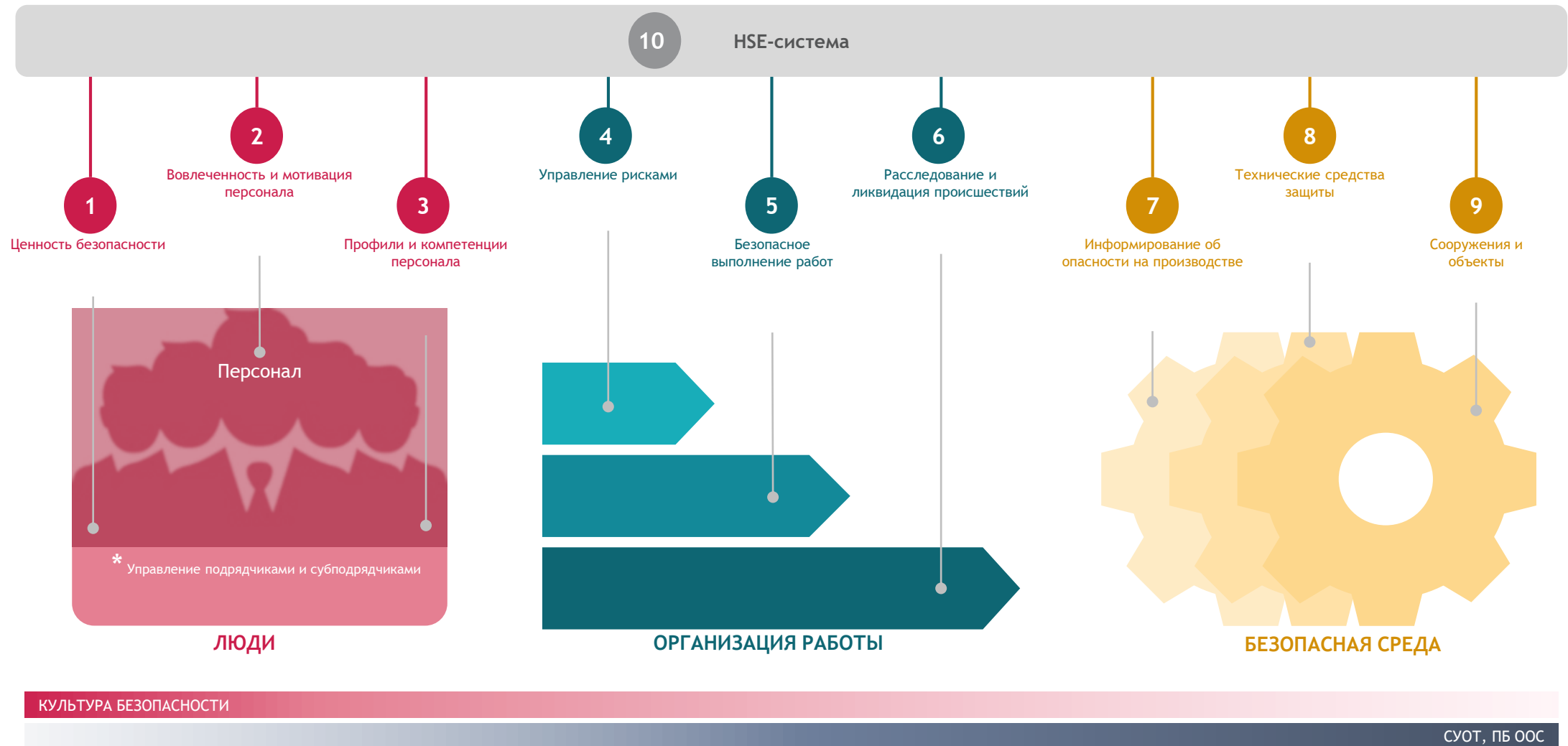


The background features a stylized illustration of a person with dark hair, wearing a blue shirt, sitting at a desk and resting their chin on their hand in a thoughtful pose. To the left of the person are three interlocking gears of varying sizes, some enclosed in dashed circles. To the right is a glowing lightbulb. In the bottom right corner, there is a small potted plant with several leaves. The entire scene is rendered in shades of blue and white against a dark blue background.

ГИПОТЕЗА 3:

**ДЛЯ РАБОТНИКИ РАЗНЫХ СФЕР
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВАЖНЫ СВОИ ФАКТОРЫ
БЕЗОПАСНОСТИ**

ОЦЕНКА ПРОХОДИЛА ПО МЕТОДОЛОГИИ S*AVE, ЧТОБЫ ВСЕСТОРОННЕ ОЦЕНИТЬ КУЛЬТУРУ БЕЗОПАСНОСТИ



*Модель сочетается с ключевыми, известными на рынке моделями зрелости Культуры безопасности ряда авторов: Patrick Hudson, Bradley (DuPont Bradley Curve), James Reason, Ron Westrum & Mark Fleming

ОЩУЩЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ СКЛАДЫВАЕТСЯ ИЗ МЕТОДОВ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ И ПРОФЕССИОНАЛИЗМА КОЛЛЕГ

При выборе самых значимых факторов по факторам S*AVE лидерами стали:

S* - **33%** профессионализм коллег по безопасному выполнению работ;

A - **67%** безопасность методов выполнения работ;

V - **40%** состояние оборудования, инструмента и приспособлений для выполнения работ;

E - **50%** отношение сотрудников охраны труда к работникам.

Эти факторы могут являться мотивирующими для работников при выборе работодателя.

S*

A

V

E



ОФИСНЫЕ РАБОТНИКИ ВОСПРИНИМАЮТ БЕЗОПАСНОСТЬ ЧЕРЕЗ ИНФОРМИРОВАННОСТЬ СО СТОРОНЫ КОМПАНИИ

88% Руководителей непроизводственных подразделений обращают внимание на безопасность при поиске работы

16% Факторы, связанные с информированностью со стороны компании на 16% чаще важны для работников офиса

20% Важность СИЗ для офисных работников также может проявляться, как самый очевидный символ заботы со стороны компании

Инструменты информирования в первую очередь влияют на офисных сотрудников из-за их доступности для них.

Самые важные факторы для офисных руководителей



РАБОТНИКИ ПРОИЗВОДСТВА ОБРАЩАЮТ ВНИМАНИЕ НА ФАКТОРЫ, СВЯЗАННЫЕ С ИХ ОКРУЖЕНИЕМ

35%

Для производственных руководителей поддержка высшего руководства также важна, как для непроизводственных и не так важна для рабочих

51%

Для производственных руководителей состояние оборудования важнее, чем для рабочих

13%

Производственные руководители реже отмечают важность в объективности расследований

27%

Работники производства меньше обращают внимание на простоту документов, чем офисные сотрудники

Работники производства меньше верят тому, что написано и в большей степени обращают внимание на те изменения, которые можно заметить внешне

Самые важные факторы для производственных работников



The background features a stylized illustration of a person with dark hair in a bun, wearing a blue top, sitting at a desk and talking on a mobile phone. The scene is set against a blue background with faint icons of three interlocking gears, a glowing lightbulb, and a potted plant on the desk.

ГИПОТЕЗА 4:

РАБОТНИКИ ОЦЕНИВАЮТ КОМПАНИЮ, ГДЕ РАБОТАЮТ НА ТЕКУЩИЙ МОМЕНТ, ВЫШЕ ДРУГИХ КОМПАНИЙ

МЕТОДОЛОГИЯ ОЦЕНКИ КОМПАНИИ ПО МЕТОДИКЕ SAVE* И ШКАЛЕ ХАДСОНА

ПАТОЛОГИЧЕСКИЙ PATHOLOGICAL	РЕАКТИВНЫЙ REACTIVE	СИСТЕМНЫЙ CALCULATIVE	ПРОАКТИВНЫЙ PROACTIVE	СОВЕРШЕНСТВУЮЩИЙСЯ GENERATIVE
Минимальное соблюдение правил и требований на всех уровнях. Процессы / инструменты по безопасности не выстроены. Акцент в деятельности направлен на формирование видимости соответствия всем формальным требованиям.	Большинство работников не вовлечены в развитие системы и процессов безопасности. Выстроена только часть процессов / инструментов по безопасности (либо многие процессы существуют формально). Акцент в деятельности направлен на поиск виновных/	Ценность безопасности хорошо осознается работниками. Персонал вовлечен в основополагающие процессы / инструменты (расследование инцидентов, оценка рисков и др.). Акцент на поиск корневых причин происшествий.	Все работники вовлечены в постоянное улучшение безопасности. Акцент в деятельности направлен на проактивное предотвращение инцидентов. Ведется комплексная работа по совершенствованию культуры безопасности подрядчиков.	Все работники (включая подрядчиков) полностью вовлечены в постоянное улучшение безопасности. Безопасное поведение работников проявляется и внутри, и вне рабочего пространства.

Описание реактивного уровня



Описание проактивного уровня

Отсутствует система адекватных наказаний за невыполнение требований безопасности труда: наказывают за мелочи и пропускают существенные нарушения.

Если наказывают, то справедливо, за сознательные нарушения.



70% РАБОТНИКОВ ОЦЕНИВАЮТ СВОЮ КОМПАНИЮ НА СИСТЕМНЫЙ УРОВЕНЬ И ВЫШЕ ПО ФАКТОРАМ SAVE

4,05

Респонденты оценивают свою компанию между системным и проактивным уровнем культуры безопасности

4,21

Самыми высокими оценками характеризуют «Безопасную среду»

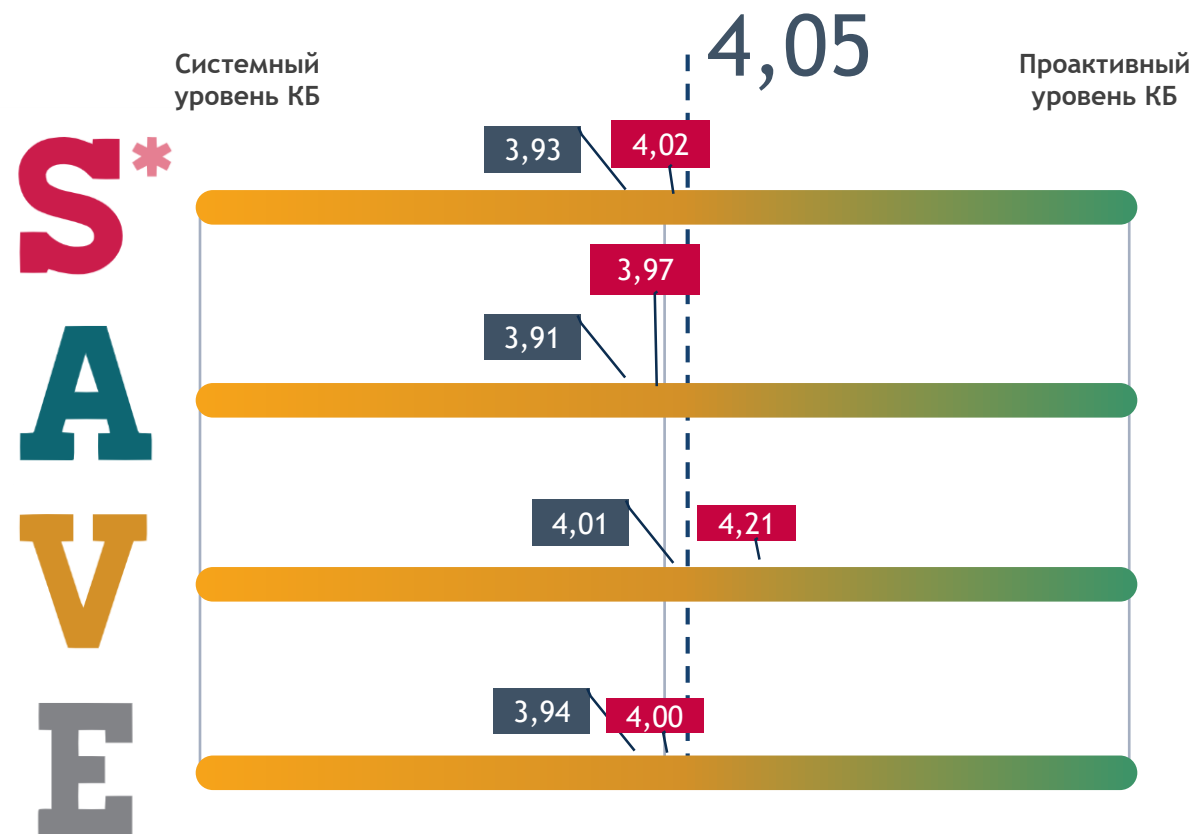
3,97

Самыми низкими оценками характеризуют организацию работы и управление рисками

20%

Респонденты в целом считают, что в их компании уровень КБ выше, чем в компаниях конкурентах.

Для формирования бренда «безопасного работодателя» важно демонстрировать не только политики и показатели, но и рабочие места.



3,90

Среднее значение

3,90

Оценка другой компании

САМЫЕ ВЫСОКИЕ И САМЫЕ НИЗКИЕ ОЦЕНКИ

СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ

S* **4,53** Возможность сообщить об опасных ситуациях, рисках, нарушениях безопасности.
Важнее всего для рабочих - **18%**.

V **4,52** Обеспеченность всеми необходимыми средствами индивидуальной защиты.
При этом качество оценивают гораздо ниже - на **3,97**

S* **4,37** Доступность информации по безопасности.
САМЫЙ ВАЖНЫЙ ФАКТОР для офисных работников

ЗОНЫ ДЛЯ РАЗВИТИЯ

S* **3,67** Поощрения за усилия в области безопасности.
Важнее всего для рабочих - **17%**.
Оценка других компаний выше - **3,90**

S* **3,73** Склонность нарушать правила безопасности.
Важнее всего для рабочих - **34%**.
Оценка других компаний выше - **3,77**

S* **3,75** Оценка профессионализма коллег со точки зрения безопасного выполнения работ
САМЫЙ ВАЖНЫЙ ФАКТОР В S*, особенно для рабочих - **34%**

The background features a stylized illustration of a person with dark hair, wearing a blue shirt, sitting at a desk and resting their chin on their hand in a thoughtful pose. Above the person, there are three interlocking gears of varying sizes, some enclosed in dashed circles. To the right, a glowing lightbulb is depicted. In the lower right corner, there is a potted plant with several leaves. The entire scene is rendered in shades of blue and white against a dark blue background.

ГИПОТЕЗА 5:

**ПО-ПРЕЖНЕМУ САМЫЕ РАСПРОСТРАНЕННЫЕ И
ПОЛЕЗНЫЕ ПРАКТИКИ - ПРОАКТИВНЫЕ**

ФОКУС В ИСПОЛЬЗОВАНИИ ПРАКТИК СМЕСТИЛСЯ С ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ ПРОИСШЕСТВИЙ НА РЕАГИРОВАНИЕ

В 2019-2020 самыми распространенными были проактивные практики - работа с рисками, прямой разговор с руководителем, расследование несчастившихся происшествий.

Самые распространенные практики развития КБ



САМЫМИ ПОЛЕЗНЫМИ СЧИТАЮТСЯ ПРАКТИКИ НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАБОТУ СО СЛУЧИВШИМИСЯ ПРОИСШЕСТВИЯМИ

Согласно исследованиям 2019-2020 гг, ранее самыми полезными практиками считались практики, нацеленные на проверки и контроль (например, поведенческие аудиты).

94%

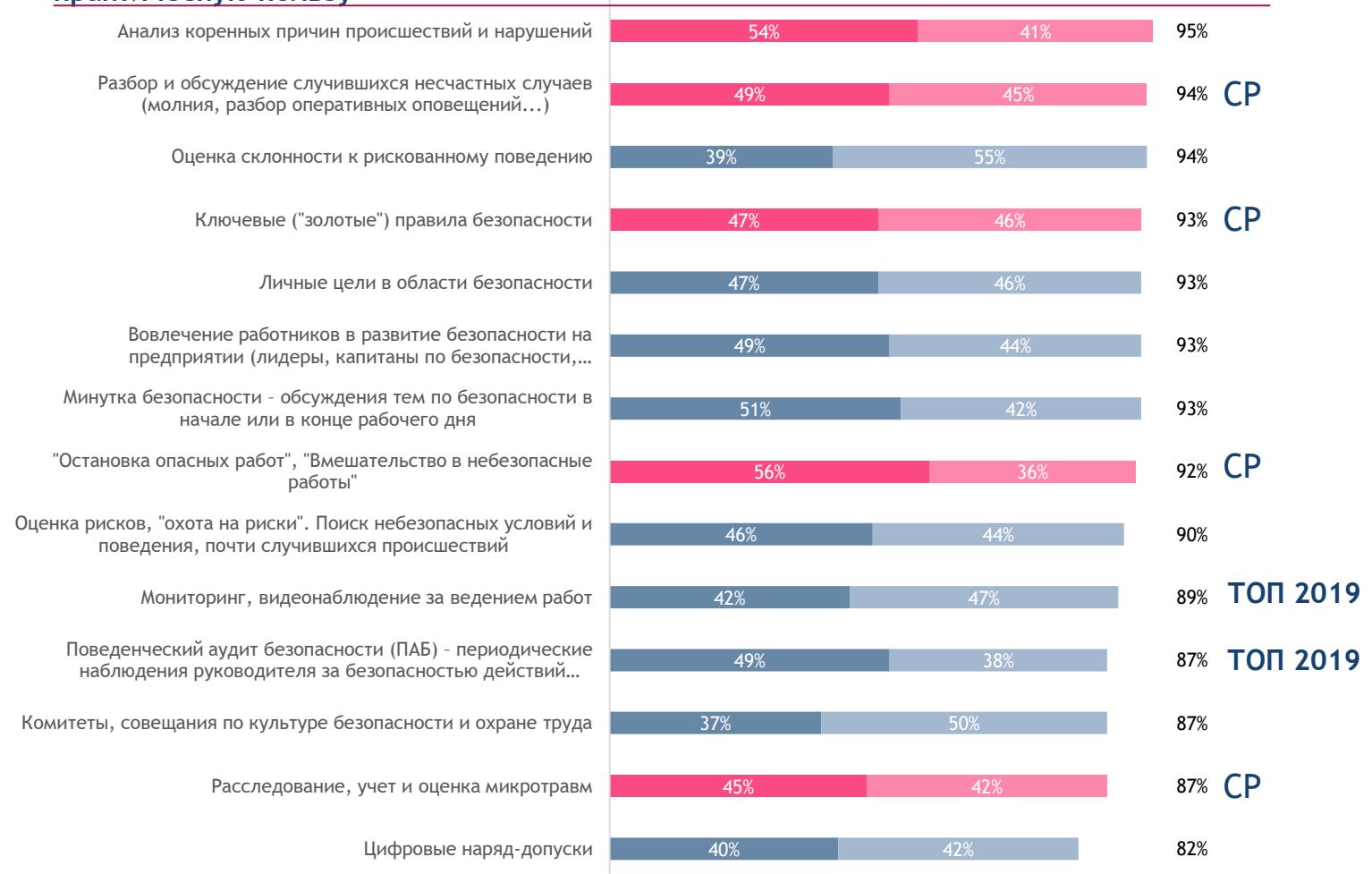
Оценка склонности к рискованному поведению является самой нераспространенной практикой, респонденты считают ее одной из самых полезных.

CP Самые распространенные практики

Реактивные практики

Проактивные практики

Практика положительно влияет на показатели по безопасности и приносит практическую пользу



■ Совершенно согласен ■ Согласен

ПОЛУЧИТЬ БОЛЕЕ ПОДРОБНУЮ ИНФОРМАЦИЮ ПО ИССЛЕДОВАНИЮ И УСЛУГАМ В ОБЛАСТИ HSE



**Комаров
Анатолий**

Партнер
ЭКОПСИ Консалтинг

Тел.:
+7 (985) 621-28-45

E-mail:
komarov@ecopsy.ru



**Винник
Сергей**

Директор проектов
ЭКОПСИ Консалтинг

Тел.:
+7 (912) 030-34-40

E-mail:
vinnik@ecopsy.ru



**Матвеева
Владислава**

Старший консультант
ЭКОПСИ Консалтинг

Тел.:
+7 (911) 843-75-97

E-mail:
matveeva@ecopsy.ru



@watchoutsafety



hse@ecopsy.ru



hse-russia.ru

ЭКОПСИ

БИЗНЕС ДЕЛАЮТ ЛЮДИ

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ И HR-КОНСАЛТИНГ

РАБОТАЕМ НА СТЫКЕ

ЭКОНОМИКИ И ПСИХОЛОГИИ

9 из 10

крупнейших компаний
РФ — наши клиенты

500+

проектов в год

20+

отраслей



Системы управления организацией

- Бизнес-стратегии, функциональные стратегии
- Системы управления и операционные модели
- Организационная и операционная эффективность
- Стратегические сессии
- Организационные изменения
- Практики регулярного менеджмента
- Развитие производственных систем
- Промышленная безопасность



Системы работы с персоналом

- Корпоративная культура и ценности
- Системы управления персоналом
- Аудит и развитие HR-служб
- Автоматизация HR-процессов
- Стратегии привлечения персонала
- Бренд работодателя
- Вовлеченность



Люди

- Оценка персонала
- Обучение и развитие
- Работа с талантами
- Работа с топ-менеджерами
- Развитие управленческих команд

ПРИЛОЖЕНИЕ

Вся информация, содержащаяся в настоящем документе (далее также «Исследование», «Материалы Исследования») является собственностью Акционерного общества «ЭКОПСИ Консалтинг» (АО «ЭКОПСИ»), предназначена только для информационных частных некоммерческих целей и не является профессиональной консультацией или рекомендацией.

Ни информация, содержащаяся в Исследовании, ни ее использование любым лицом не создают договора, соглашения или каких-либо гражданско-правовых либо иных отношений между АО «ЭКОПСИ» и любым лицом, получившим и рассматривающим Материалы Исследования и (или) любую информацию, содержащуюся в Исследовании.

АО «ЭКОПСИ» оставляет за собой право вносить изменения в информацию, содержащуюся в Исследовании, но при этом не берёт на себя обязательств по обновлению такой информации после даты, указанной в настоящем документе, несмотря на то что информация может стать устаревшей, неточной или неполной.

АО «ЭКОПСИ» не даёт обещаний или гарантий относительно точности, полноты, адекватности, своевременности или актуальности информации, содержащейся в Исследовании.

АО «ЭКОПСИ» не проводила независимую проверку данных и предположений, использованных в Исследовании. Изменения в исходных данных или предположениях могут повлиять на анализ и выводы, представленные в Исследовании.

АО «ЭКОПСИ» не предоставляет юридических, нормативных, бухгалтерских, финансовых, налоговых, регуляторных консультаций. Любое лицо, получившее и рассматривающее Материалы Исследования и (или) любую информацию, содержащуюся в Исследовании, несёт ответственность за получение независимой консультации в вышеуказанных областях. Консультации в вышеуказанных областях могут повлиять на анализ и выводы, представленные в Исследовании.

Ничто в Исследовании не подразумевает рекомендаций о совершении действий, которые могут приводить к нарушению любого применимого законодательства. Материалы Исследования могут содержать прогнозные данные (включая, но не ограничиваясь, рыночные, финансовые, статистические данные), будущая реализация которых не является гарантированной и которые вследствие этого связаны с некоторым труднопредсказуемым риском и неопределённостью. Фактические будущие результаты и тенденции могут существенно отличаться от описанных в прогнозах вследствие целого ряда разных факторов. Если какое-либо лицо полагается на информацию, содержащуюся в Материалах Исследования, то оно делает это исключительно на свой собственный риск. Никакие гарантированные имущественные права не могут быть получены из любого вида информации, представленной в Исследовании.

АО «ЭКОПСИ» не несёт никакой ответственности за любой ущерб, который может быть причинён в любой форме любому лицу вследствие использования, неполноты, некорректности, неактуальности любой информации, содержащейся в Исследовании. Материалы Исследования полностью или частично нельзя распространять, копировать или передавать какому-либо лицу иным образом вводить в гражданский оборот без предварительного письменного согласия АО «ЭКОПСИ». Любое лицо, получившее и рассматривающее Материалы Исследования и (или) любую информацию, содержащуюся в Исследовании, настоящим отказывается от любых прав и требований, которые оно может иметь в любое время против АО «ЭКОПСИ» в отношении Исследования, содержащейся в Исследовании информации или других связанных с Исследованием материалов, выводов, рекомендаций, включая их точность и полноту. Названия продуктов, логотипы и товарные знаки компаний, указанные в настоящем документе, охраняются законом. Получение и рассмотрение настоящего документа считается согласием со всем вышеизложенным.

В материалах использовались изображения Freepik.com"