

УДК 331.101.36

**ПОВЫШЕНИЕ МОТИВАЦИИ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА
ПЕРСОНАЛА ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОБЪЕКТОВ**

Чепегин Игорь Владимирович

к.т.н., профессор

Казанский национальный исследовательский технологический
университет

(Россия, Казань)

Шильникова Надежда Викторовна

к.т.н., доцент

Казанский национальный исследовательский технологический
университет

(Россия, Казань)

Андряшина Таисия Викторовна

Ст. преподаватель

Казанский национальный исследовательский технологический
университет

(Россия, Казань)

В статье исследованы вопросы мотивации безопасного труда персонала опасных сфер деятельности, ее значение в достижении производственных целей и требуемого уровня безопасности. Рассмотрены основные причины низкой мотивации безопасности труда и применяемые подходы к решению указанной проблемы. Представлен комплекс мер для повышения мотивации персонала по обеспечению высокого уровня безопасности труда.

Ключевые слова: мотивация, персонал, безопасность труда.

**INCREASING MOTIVATION FOR WORK SAFETY
PERSONNEL OF PRODUCTION FACILITIES**

Chepegin Igor Vladimirovich

Ph.D., Professor

Kazan national research technological University

(Russia, Kazan)

Shilnikova Nadezhda Viktorovna

Ph.D., associate Professor

Kazan national research technological University

(Russia, Kazan)

Andriyashina Taisiya Viktorovna

St. teacher

Kazan national research technological University

(Russia, Kazan)

The article deals with the issues of motivation for safe work of personnel in dangerous areas of activity, its importance in achieving production goals and the required level of safety. The main reasons for low motivation of labor safety and applied approaches to solving this problem are considered. A set of measures to increase the motivation of staff to ensure a high level of safety is presented.

Keywords: motivation, personnel, labor safety.

Важными вопросами трудовой деятельности персонала разных сфер являются безопасность и охрана труда, актуальность их поддерживают негативные статистические данные по авариям, инцидентам и производственному травматизму. Наряду с другими факторами, безопасная деятельность работника зависит от правильного отношения к требованиям охраны труда, позитивного настроения на работу без негативных происшествий. Среди социально-психологических качеств человека, влияющих на безопасность труда, мотивация занимает важное место [1]. Как основа поведения человека, мотивация включает систему факторов: потребности, цели, намерения, ценности, интересы, установки, безопасность и др. Противоречия между ними, касающиеся важности и приоритетности этих факторов, делают неопределенной роль мотивации безопасности труда. В этой связи, актуально определение степени мотивации безопасности труда, связанной с возможностью человека противостоять производственным опасностям. Как психологический фактор мотив, определяет

намерения человека в конкретной ситуации действовать выбранным им способом, поэтому необходимо понимание причин, побуждающих его к определенным действиям. Наряду с мотивом самосохранения может присутствовать мотив заработать больше или социальные мотивы, например, поддержание личного авторитета и т.п.

Несмотря на то, что к работникам производственных объектов повышенной опасности, предъявляются определенные требования, особенно важным является оценка сознательного нарушения правил безопасности, подвергаясь при этом опасности. Халатное отношение работников к правилам охраны труда и безопасности сопряжено с возможным получением физического или социального ущерба. Установлено, что до 85% травм на производстве происходит по вине самих пострадавших, а по данным статистики, примерно 20-30% отказов производственного оборудования прямо или косвенно связаны с ошибками работников. Поэтому, основными факторами аварийности и травматизма являются не дефекты оборудования, а низкий уровень профессиональной подготовки по вопросам охраны труда и производственной безопасности, низкий уровень мотивации и дисциплины, пребывание работника в утомленном состоянии и т.п., что снижает уровень безопасности [2].

Законодательством РФ для работников различных сфер, предусмотрена обязательная подготовка, а также дополнительное профессиональное образование, периодическая проверка знаний в области промышленной безопасности и охраны труда. Однако, аварийность на производстве находится на относительно высоком уровне и решением проблемы может быть также повышение мотивации безопасности труда.

Основные причины низкой мотивации безопасности труда
Отсутствие опыта, низкая дисциплина, халатность, конфликтность
Низкий уровень понятий и знаний об опасностях, неудовлетворенность работой, неэффективность воздействия руководителей на подчиненных
Неудовлетворительный морально-психологический климат, отсутствие инициативы

Показано, что максимальное количество травм приходится на работников в возрасте от 20 до 30 лет, причинами этого является отсутствие опыта, знания опасностей, имеющихся на рабочем месте [3], а также недостаточной мотивации безопасности труда.

Критерием оптимальной мотивации является стремление к удовлетворенности результатами труда, как руководства, так и работников. Мотив безопасности удовлетворяют с помощью различных мероприятий. Повышению мотивации безопасности труда работников способствуют системы стимулирования, как средства формирования безопасных приемов труда. Эффективна система стимулирования безопасного труда, когда содержатся как материальные, так и моральные элементы. Психологический настрой работника к безопасному труду является одним из путей повышения его мотивации, как одного из факторов, влияющий на получаемые результаты. Стимулирующее управление предполагает различия, связанные с поощрением работника и наказывающее управление, которое предусматривает ответственность работника за свои действия или недопустимое бездействие.

Способы повышения мотивации безопасности труда	
Материальное и социальное стимулирование безопасного труда:	
<u>положительное:</u> поощрения за безопасную работу	<u>отрицательное:</u> наказания за нарушение требований безопасности труда
Создание психологического климата в коллективе, при котором падение авторитета из-за нарушения требований безопасности минимизирует материальные выгоды	
Применение рейтинга	

Повышение мотивации направлено на достижение у работников долгосрочных личных и групповых интересов, определенных установок на осознанное соблюдение требований безопасности, охраны труда. К часто применяемым методам стимулирования работы по охране труда, является организация смотров конкурсов по оценке результатов работы, в сфере безопасности и охраны труда. Положительные результаты

достигаются, как отмечалось, всеми формами обучения и инструктажей работников. Эффективным подходом является разбор типичных несчастных случаев, лекции, беседы, наглядная агитация, обмен опытом, соревнования.

На некоторых предприятиях, разрабатываются и внедряются Регламенты безопасного поведения, определяющие соответствующие стимулы безопасного труда. Разработка этого документа направлено на устранение конфликта между психологическими установками на выгоду или на безопасность труда. В нем отражаются мероприятия для усиления мотивации безопасного поведения работников, определена последовательность выполняемых функций при оптимальном сочетании психологических установок.

Существенное значение для предупреждения аварий, производственного травматизма, повышения мотивации имеет производственный контроль.

Основные задачи производственного контроля
Обеспечение соблюдения требований промышленной безопасности, контроль по соблюдению соответствующих нормативных документов
Анализ состояния безопасности, проведение соответствующих экспертиз.
Разработка мер по улучшение состояния промышленной безопасности
Контроль за своевременными испытаниями и техническим освидетельствованием применяемых устройств, ремонтом и проверкой контрольных средств измерений
Регулярный контроль за четким соблюдением технологической дисциплины

Дополнением к существующим видам контроля является «Поведенческий аудит безопасности» [4]. Метод включает наблюдение за поведением работников при выполнении задания, организацией и фактическими условиями на рабочих местах или участках, за состоянием оборудования и др. «Поведенческий аудит безопасности» позволяет выявить и исправить опасные действия и определить возможные причины нарушения персоналом правил безопасности. Вместе с тем, увеличивается вероятность повторения безопасного поведения работника в будущем.

Изучение проблемных аспектов мотивации безопасного труда персонала производственных объектов, позволило предложить конкретные рекомендации.

Мотивация безопасности труда	
Профессиональная подготовка	Периодическое дополнительное обучение
Производственный контроль	Поведенческий аудит безопасности
Моральная мотивация	Материальная мотивация

Обеспечение необходимой мотивации безопасности труда персонала возможно при выполнении комплекса мер, включающих профессиональную подготовку, периодическое дополнительное обучение, проверку знаний работников, моральную и материальную мотивации, т.е. заинтересованности персонала в строгом соблюдении установленных требований производственной безопасности.

Список литературы

1. Захаров Н.Л., Пономаренко Б.Т., Перфильева М.Б. Управление настроем персонала в организации; Инфра - М, - 2012. - 288 с.
2. Едаменко А. С. Анализ причин травматизма в строительном комплексе //Технические науки - от теории к практике. № 9 (22): - Новосибирск: Изд. «СибАК», 2013. - С.177-181.
3. Кошелева Ю. Мотивация персонала /Ю. Кошелева, М. Архипов, М. Токарева //Управление персоналом. - 2012. - № 16. - С. 12–34.
4. Свищев А.В. Поведенческий аудит как элемент совершенствования системы управления охраной труда //Наука и образование: проблемы и перспективы. - М: Изд. «Перо» - 2016. - С. 53-55.

© Чепегин И.В., Шильникова Н.В., Андрияшина Т.В., 2020