

## **СЕКЦІЯ «БЕЗПЕКА ПРАЦІ»**

### **МОТИВАЦІЯ В ОХОРОНІ ПРАЦІ – ТІЛЬКИ ПРИМУСОМ ПРОБЛЕМИ НЕ ВИРІШИТИ**

**Лапенко Т.Г.**

*к.т.н, доцент кафедри*

*безпеки життєдіяльності*

*Полтавська державна аграрна академія*

*м. Полтава*

Потрібно знайти такі способи впливу на людей, щоб вони усвідомили необхідність працювати безпечно, створити такі «правила гри», в межах яких людині було б вигідно дотримуватися встановлених норм...

Безпечна поведінка на виробництві залежить не тільки від професійних знань, навичок і здібностей, а й значною мірою від мотивів поведінки працівника. Відповідно управляти діями людини можна тільки за допомогою управління її мотивами. В обмін за свій труд працівники очікують не тільки високої оплати, а й створення умов для особистісного росту, отримання задоволення від власної роботи, інших компенсацій, які адекватні професійному рівню та відповідають особистим інтересам.

На жаль, незважаючи на те що необхідність стимулювання працівників закріплено в законодавчому порядку і «до працівників можуть застосовуватися будь-які заохочення за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці» (ст. 25 Закону України «Про охорону праці») [1], цей захід на практиці використовується дуже рідко. Більш того, найчастіше застосовуються протилежні заходи - дисциплінарні покарання. Що несе скоріше демотивуючий характер.

Завдання мотивації в області охорони праці в першу чергу полягає в підвищенні зацікавленості персоналу в строгому дотриманні встановлених регламентів, а також в організації та удосконаленні працезахоронних процесів. Однак мотивація може бути спрямована не тільки на формування безпечної поведінки, а й на такі категорії безпеки, як:

- розвиток творчої ініціативи;
- підвищення якості, дисципліни, культури процесів праці;
- ріст відповідальності працівників не тільки за індивідуальні, а й за групові результати;
- розвиток змагальності, як між працівниками, так і між підрозділами (в кінцевому результаті підвищується надійність функціонування підприємства).

Вихідна передумова мотиваційного регулювання полягає в тому, щоб мотиву негачної вигоди (підвищена продуктивність, зарплата тощо), як це часто буває, протиставити мотив безпеки. Для цього потрібно, щоб безпека була зведена в ранг потреби в нашій свідомості, тільки тоді це стане рушійним мотивом.

Зрівняльне заохочення, коли всі отримують однаково мало (так званий принцип «бобової юшки»), має витиснутися системою стимулів, коли матеріальні

та нематеріальні види винагород погоджуються з внеском працівника (підрозділу) в кінцевий результат. Доведено, що ніщо не може бути настільки несправедливим, як однакове заохочення неоднакових працівників.

Мотиваційний комплекс взагалі й безпечної поведінки людини зокрема носить полімотивований характер, містить у собі широкий спектр мотиваційних регуляторів як матеріального, так і нематеріального характеру та має певну ієрархічність. На особистісному рівні працювати продуктивно та безпечно вигідно самій людині; від цього залежить успіх роботи її підрозділу; і нарешті - це потрібно підприємству (компанії). Тобто для вирішення працезохоронних проблем потрібно зацікавити працівників трудитися безпечно не тільки для себе, а й для оточуючих.

Практично будь-якого працівника можна зацікавити будь-яким мотивом, оскільки абсолютно ні на що не мотивованих людей немає!

Порушення встановлених норм і правил, та як наслідок - травматизм, свідчить про те, що людина, виконуючи трудові та виробничі процеси, керується іншими пріоритетами. Тобто градієнт миттєвої цікавості домінує над градієнтом небезпеки (ризиком). Звідси виникають складності та завдання: що протиставити миттєвій цікавості, як породити в працівниках мотивацію працювати безпечно, які форми мотиваційного впливу можуть бути використані для цієї мети, в який спосіб сформувати в соціумі думку (установку) про необхідність керуватися правилами безпечної поведінки?

Очевидно, тільки закликами, зверненнями, деклараціями, пропагандою ці проблеми навряд чи вдасться вирішити. Потрібно знайти такі способи впливу на людей, щоб вони усвідомили необхідність працювати безпечно, створити такі «правила гри», в межах яких людині було б вигідно дотримуватися встановлених регламентів. І цей вплив вона повинна відчувати безпосередньо в процесі всієї трудової діяльності.

Ось тільки тоді пропаганда безпечного способу життя може призвести до успіху. По суті, йдеться про формування нової культури управління охороною праці.

Для того щоб визначити основні напрямки, за якими повинна здійснюватися діяльність менеджменту та служб охорони праці на підприємстві, запропонувати людині певні стимули, потрібно усвідомити, які мотиви чи система мотивів лежать в основі її діяльності та інтересів.

При цьому не може бути системи стимулювання, яка мотивує всіх співробітників однаково. Система стимулів має бути персоніфікованою, ретельно дозованою та розроблятися для кожної людини або певної групи людей з подібними домінуючими потребами, або загальна система має індивідуалізуватися. Тому моніторинг домінуючих потреб персоналу - необхідна умова функціонування мотиваційного механізму. Виходячи з цього, можна визначити види стимулюючих винагород. Вони можуть бути матеріальними, моральними, соціально значимими, морально – психологічними [2].

Як правило, всі види мотивів поділяють на внутрішні та зовнішні. Внутрішня винагорода - це те задоволення, яке людина отримує в результаті виконання певних дій (від самого процесу роботи, самореалізації). Зовнішня

винагорода - це вигоди, які містять у собі підвищення зарплати, просування по службі тощо.

Сила мотиву визначається ступенем значимості, що відповідає потребі людини; в свою чергу від сили мотиву залежить інтенсивність і результат діяльності. Діяльність без мотиву чи зі слабким мотивом або не здійснюється взагалі, або виявляється вкрай нестійкою. Актуалізація певного мотиву приводить до поставлення конкретної мети.

### **Висновки**

Мотивація - одна з центральних функцій управління як персоналом, так і охороною праці. Вона може відігравати важливу роль як фактор спонукання персоналу діяти адекватним способом у власних і корпоративних інтересах. Для цього потрібно, щоб мета підприємства збігалася з метою працівників. Однак мотивація одночасно є не тільки рушійним механізмом, а й фактором залучення, наприклад, до охорони праці, високопрофесійних спеціалістів. Це механізм, що спонукає вдосконалювати систему управління. Крім того, рівень мотивації працівників відіграє важливу роль у загальному успіху підприємства (компанії).

Тому для того, щоб підвищити та утримувати мотивацію працівників на необхідному рівні, забезпечити результативність і безпеку роботи, потрібно сформувати цілісну систему стимулів. Ця система не повинна зводитися лише до росту зарплати. Вона може включати просування по службі, планування професійної кар'єри, можливість підвищити рівень знань тощо. Тобто слід використовувати повний спектр матеріальних і нематеріальних важелів стимулювання. У зв'язку з цим найважливішим механізмом реалізації мотиваційних принципів і управління персоналом можуть бути мотиваційні програми, які розробляються в деяких західних компаніях. Прикладом може бути спеціальна система «Pay for Performance» («Плата за виконання»), що дозволяє визначити відповідність ефективності діяльності конкретного працівника з розміром винагороди, яку він отримає.

Чітка система цілей і критеріїв оцінки, реалізація їх кожним працівником - одна з умов розроблення програм.

При розробленні мотиваційної програми слід враховувати, що для будь-якої людини природним є задоволення, насамперед, особистих потреб - підвищення рівня добробуту, самореалізація та самовираження, підвищення соціального статусу, віра в можливість досягтися бажаного, а крім того - характер роботи (сам процес).

Ефективне розроблення програм мотивації персоналу в першу чергу спрямоване на спонукання працівників до безпечної діяльності шляхом формування внутрішніх мотивів поведінки. Причому розрив між особистою метою кожного працівника та загальною метою діяльності підприємства має бути мінімальним.

Виходячи з цього, можна використовувати такі методи впливу на мотиви, які стимулюють безпечну поведінку працівників: установити працівникам чітку мету щодо дотримання правил безпеки; створити умови для можливості досягнення цієї мети; визначити винагороду, яку хотіли б отримати працівники;

домогтися, щоб вони розуміли залежність між дотриманням правил безпеки та отриманням винагороди.

### **Список використаних джерел**

1. Про внесення змін до Закону України "Про охорону праці". - № 191 VII від 12.02.2015 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1992, № 49
2. Закон України «Про затвердження Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014-2018 роки» № 178-VII від 4.04.2013 р. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/178-18>.

## **ВИКОРИСТАННЯ КОЛЬОРУ В ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИЦІ БЕЗПЕКИ**

**Заплатинський В.М.**

*к. с.-г. н. доцент*

*Академія безпеки та основ здоров'я*

*Національний університет фізичного виховання і спорту України*

*м. Київ*

Колір з давніх часів широко використовувався для позначення різноманітних речей та підсилення ефекту надписів та знаків. В сучасних умовах використання кольору знайшло найширше застосування у знаках безпеки. Особливо слід відзначити транспортну сферу в якій основою правил дорожнього руху є знаки та розмітка. Загальноприйнятими стали символи безпеки праці, небезпечних біологічних речовин, радіації, маркування небезпечних вантажів і т. д. В практиці знайшли широке поширення індикатори небезпеки різного кольору, що полегшує візуальне відстеження параметрів технічних процесів. Спеціальна розмітка наноситься на небезпечні частини механізмів і споруд для підвищення рівня безпеки людей.

Використання кольору та відтінків може бути з успіхом використано для візуалізації характеристик небезпек при побудові моделей безпеки об'єктів.

Колір широко використовується для позначення небезпеки і безпеки. В українському законодавстві використання кольору регламентується Національним стандартом України ISO 3864-1: 2002, IDT; ДСТУ ISO 3864-1: 2005 Графічні символи. Кольори та знаки безпеки [1].

Згідно цього документу до сигнальних кольорів безпеки відносяться наступні:

червоний, жовтий, зелений і синій. Для посилення зорового сприйняття кольорографічних зображень знаків безпеки і сигнальної розмітки, сигнальні кольори застосовують в поєднанні з контрастними кольорами – білим або чорним. А сьогодні ще й з жовтим кольором. Контрастні кольори