

ФОРМИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

Трудова діяльність людини здійснюється не тільки у взаємодії з технологічними засобами, навколишнім природним середовищем, а в першу чергу - у взаємодії з людьми, які її оточують, усередині конкретного соціуму. Ця особливість формує так званий вектор соціально зумовленого ризику, тобто пов'язаного з власними діями та діями оточення. Рівень цього ризику залежить від багатьох факторів, які мають соціальний або психофізіологічний характер: професійна підготовка, особистісні особливості та якості, індивідуальна сумісність, психологічний мікроклімат тощо.

Враховуючи, що ефективність виробництва, успішність комерційної діяльності компанії або підприємства, безпека трудової діяльності залежать від кваліфікації, вміння та зацікавленості персоналу, починати треба з формування його ідеології, бо склад думок визначає наступний напрям дій. Формування ідеології, підготовка професіоналів стають у роботі з персоналом ключовими в працезахоронній діяльності та головними в діяльності служби безпеки праці. Це може бути зроблено за допомогою системи професійної підготовки та інформаційної взаємодії, які забезпечують професійну компетентність і поінформованість персоналу про завдання та обов'язки в рамках політики, що реалізується.

У своїй діяльності люди (персонал) керуються певними правилами, процедурами, нормами поведінки, інструкціями. Одна з тез адекватної ідеології полягає в повазі до правил роботи і регламентуючих документів. Це повинно бути одним із принципів так званої корпоративної культури.

Чому так важливо управляти корпоративною та організаційною культурою у сфері професійної безпеки? Це пояснюється в першу чергу тим, що корпоративна культура визначає нормальний стиль поведінки кожного працівника, прийнятий у компанії, а те, що стає нормою, продиктовано цінностями та власними переконаннями і не потребує ані контролю, ані додаткових стимулів, ані додаткових засобів. Нормальною поведінкою в охороні праці слід вважати роботу, що здійснюється безпечно для себе і оточуючих, у строгій відповідності до встановлених регламентів, коли додержують норм трудового розпорядку.

Поряд з цим важливе значення надається участі самого персоналу у вирішенні актуальних проблем і цільових завдань забезпечення безпеки

Встановлено, що безпечна поведінка людини на виробництві залежить не тільки від професійних знань, навичок і здібностей, а значною мірою - від мотивації поведінки працівників. Серед психологічних факторів, що впливають на безпеку праці, мотиваційний фактор посідає найважливіше місце.

Одним із постулатів менеджменту є такий: єдиний спосіб примусити людину робити що-небудь - це зробити так, щоб вона сама цього захотіла. Та

річ у тому, що мотивувати людей можна різними способами, і не тільки матеріальними стимулами. Для цього необхідно сформувати цілісну систему стимулів і механізм їх реалізації.

Один із класиків теорії управління стверджував, що 96% проблем зумовлені неправильною системою менеджменту і тільки 4% - помилками виконавців. Отже, якщо ми почнемо карати за всі проблеми виконавців, ми ніколи не довідаємося про 96% причин проблем. Звідси випливає висновок: караючи, ми не усуваємо причини, а покарання не є найкращим способом вирішення проблеми. З урахуванням цього завдання полягає в тому, щоб на виробничому рівні створити ефективний механізм мотивації та стимулювання щодо організації та виконання безпечних трудових процесів на основі (економічної) відповідальності та зацікавленості підрозділів, служб, відділів, організаторів і керівників робіт за створення умов для безпечної праці (з одного боку) і додержання встановлених норм і правил, роботу без травм і аварій безпосередніми виконавцями (з іншого боку).

Щоб підвищити й утримувати мотивацію працівників на потрібному рівні, забезпечити результативність і безпеку роботи, необхідно сформувати цілісну систему стимулів. Ця система не повинна зводитися тільки до зростання зарплати, а може включати просування по службі, планування професійної кар'єри, можливість підвищити рівень знань, це різні пільги, переваги і справедливий їх розподіл та ін. Тобто необхідно 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 забезпечення безпеки праці.

За допомогою механізму мотивації необхідно створити умови, за яких працівникові було б цікаво займатися конкретною трудовою діяльністю і не втрачався б інтерес до роботи: у нього виникала б природна потреба працювати краще, безпечно.

Завдання мотивації в галузі охорони праці в першу чергу полягає у підвищенні зацікавленості персоналу в суворому додержанні встановлених регламентів, а також в організації та удосконаленні працезахоронних процесів. Проте мотивація може бути спрямована не тільки на формування безпечної поведінки, а також на такі категорії безпеки, як підвищення якості, дисципліни, культури процесів праці, розвиток творчої ініціативи, зростання відповідальності не тільки за індивідуальні, але й групові (корпоративні) результати, розвиток змагальності як між працівниками, так і між підрозділами, а це призведе до підвищення надійності функціонування підприємства.

Список використаних джерел

1. Запорожець О.І. Основи охорони праці: підручник. Київ: вид. ЦУЛ, 2019р., 264 с.
2. Грибан В.Г., Негодченко О.В. Охорона праці: навч. посіб. Київ: вид. ЦУЛ, 2019. 280с.
3. Дикань С.А., Іваницька І.О. Безпека людини. Університетський курс [Текст] Human Secursty: підручник. Полтава: ТОВ «АСМІ», 2019. 279 с.

4. Підписка: Науково-виробничий журнал «Охорона праці». Київ: ТОВ «Редакція журналу «Охорона праці». 2021.