

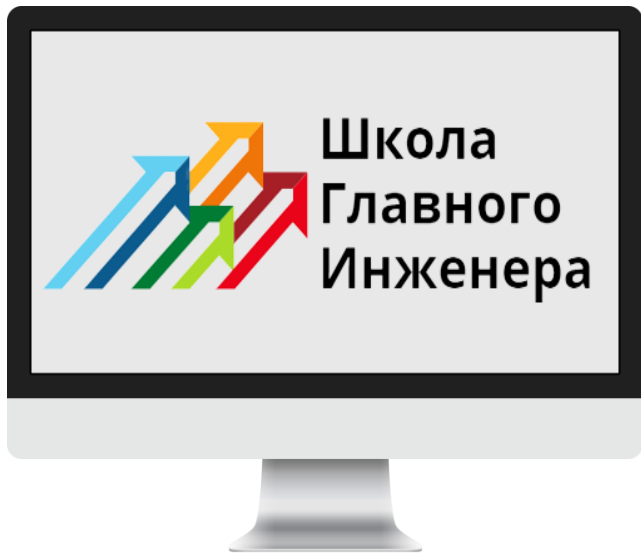
Программа «А»:

Общие вопросы охраны труда и функционирования
системы управления охраной труда

Раздел 2.

Стратегия безопасности труда и охраны здоровья

(раздел рекомендуется для изучения
работодателями - руководителями организации)



Структура раздела 2:

Стратегия безопасности труда и охраны здоровья

2.1

Стратегия работодателя в области охраны труда.
Цели и задачи работодателя по достижению целей в области охраны труда

2.2

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда

2.3

Лидерство в области охраны труда

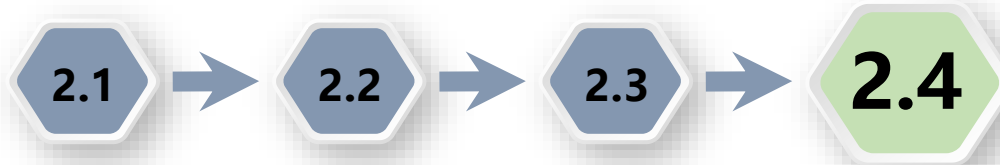
2.4

Мотивация работников на безопасный труд

2.4

Мотивация работников на безопасный труд

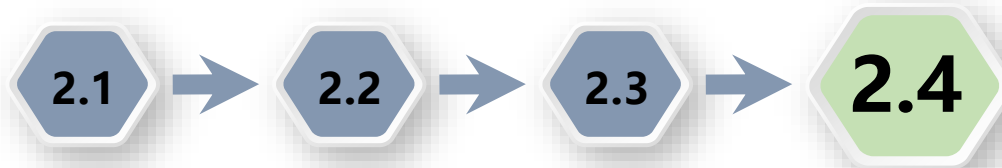
Мотивация - одна из важнейших функций управления людьми в различных сферах деятельности, в том числе и в сфере охраны труда. Она играет важную роль для побуждения сотрудников действовать правильным образом не только в своих интересах, но и в интересах компании.



2.4

Мотивация работников на безопасный труд

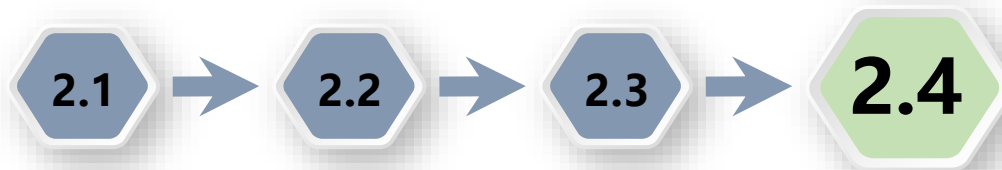
Человеческий фактор - ключевой фактор безопасного труда. Управление мотивацией к поддержанию высокого уровня безопасности труда направлено на выработку у работников личных и групповых долгосрочных интересов и соответствующих установок на безусловное заинтересованное соблюдение требований охраны труда, а также соответствующего поведения при опасных производственных ситуациях.



2.4

Мотивация работников на безопасный труд

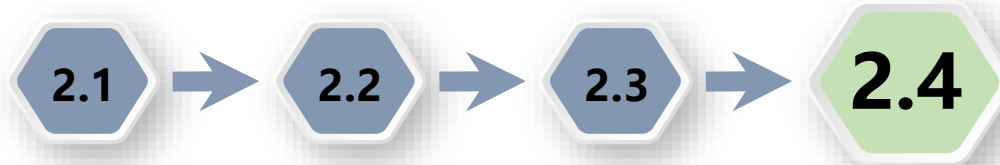
Мотивация труда — это совокупность внутренних и внешних стимулов, которые побуждают работника добиваться определенной цели. Любая компания заинтересована в том, чтобы ее персонал стремился работать на максимум своих возможностей: проявлял профессионализм, внимательность, ответственность — в целом осознанно подходил к своему труду.



2.4

Мотивация работников на безопасный труд

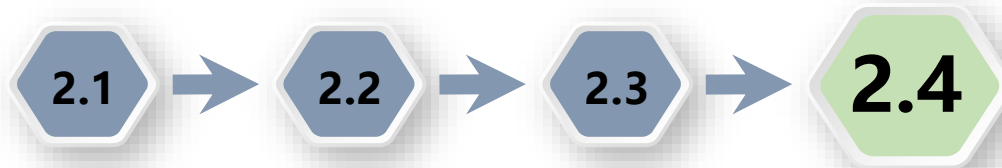
Управление мотивацией к поддержанию высокого уровня безопасности труда направлено на выработку у работников личных и групповых долгосрочных интересов и соответствующих установок на безусловное заинтересованное соблюдение требований охраны труда, а также соответствующего поведения при опасных производственных ситуациях.



2.4

Мотивация работников на безопасный труд

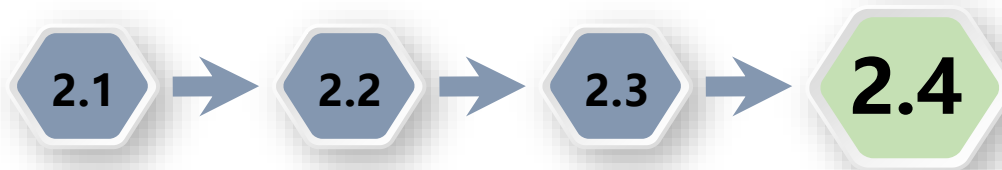
Сила мотива определяется степенью значимости, соответствующей потребности человека; в свою очередь от силы мотива зависит интенсивность и результат деятельности. Деятельность без мотива, либо со слабым мотивом или не осуществляется вообще, или оказывается крайне неустойчивой.



2.4

Мотивация работников на безопасный труд

Необходимо различать стимулирующее управление, связанное с поощрением работника, и наказывающее управление, связанное с ответственностью работника за свои действия/бездействие.



2.4

Мотивация работников на безопасный труд

Для формирования устойчивой корпоративно направленной положительной мотивации во всех подразделениях и трудовых группах (бригадах) должны использоваться разнообразные методы стимулирования работников к овладению знаниями и опытом обеспечения безопасности труда и производства, к снижению показателей аварийности, инцидентности, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

2.1



2.2



2.3

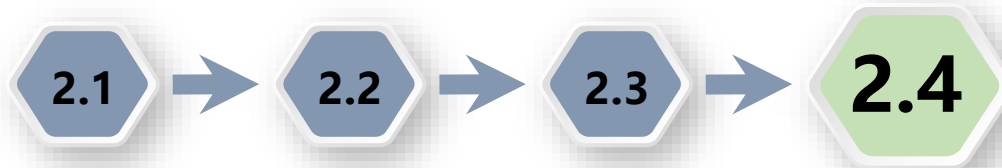


2.4

2.4

Мотивация работников на безопасный труд

Система мотивации может быть как материальной, так и нематериальной. Для решения проблем в сфере безопасности труда на предприятии необходимо заинтересовать работников трудиться безопасно не только для себя, но и для компании в целом. Исходят из общепризнанной теории того, что практически любого человека можно заинтересовать каким-либо мотивом (ведь абсолютно ни на что не мотивированных людей нет).



2.4

Мотивация работников на безопасный труд

Можно выделить **пять** методов по вовлечению работников в процесс создания и обеспечения производственной безопасности.

1. Административные
2. Экономические
3. Социологические
4. Организационные
5. Морально-психологические

2.1



2.2



2.3



2.4

2.4

Мотивация работников на безопасный труд

1. Административные

- **организационные:** разработка внутренних нормативных документов компании, Устава предприятия, Правил внутреннего трудового распорядка. Нарушение правил влечет дисциплинарные взыскания;
- **распорядительные:** направлены на соблюдение нормативных документов и поддержание системы управления организацией. К ним относятся приказы, инструкции, целевое планирование, координация работ и контроль исполнения;
- **материальная ответственность:** заключается в обязанности работника возместить стоимость ущерба, который нанесен предприятию по его вине;
- **дисциплинарная ответственность:** возлагается, если работник нарушил трудовое законодательство и совершил дисциплинарный проступок — не выполнил свои трудовые обязанности, действуя умышленно и неосторожно;
- **административная ответственность:** работник привлекается в случае совершения административных правонарушений, регулируемых соответствующим Кодексом.

2.1



2.2



2.3



2.4

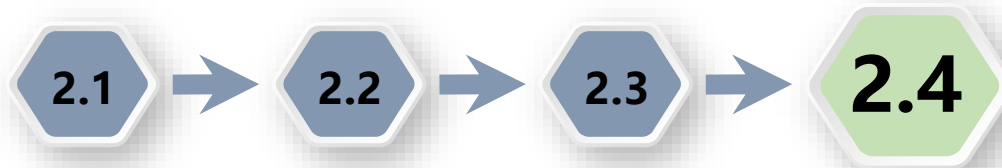
2.4

Мотивация работников на безопасный труд

2. Экономические

Категория «методов пряника», которые разработаны в соответствии с политикой управления оплатой труда работников организаций. Экономические методы заключаются в премировании работника по итогам месяца, с учетом участия и личного вклада в укрепление трудовой дисциплины и улучшения состояния охраны труда и производственной безопасности.

Если работник достиг установленных на предприятии показателей, не нарушил технологическую и трудовую дисциплину, а также выполнил работу по улучшению состояния производственной безопасности, то он будет премирован.



2.4

Мотивация работников на безопасный труд

3. Социологические

Эта группа методов играет важную роль в управлении персоналом и позволяет:

- выделить лидеров и обеспечить их поддержку;
- связать мотивацию персонала и требуемый результат работы;
- повысить уровень коммуникации и эффективно разрешать рабочие конфликты;
- собрать данные для подбора, оценки, расстановки и обучения персонала;
- рационально принимать кадровые решения.

К социологическим методам относится организация медико-санитарной части, которая, например, обеспечивает взаимодействие подразделений компании в решении вопросов ОТ и здоровья персонала. Сюда входит проведение предупредительных мероприятий по охране здоровья и профилактике заболеваний, медицинское обеспечение персонала.

2.1



2.2



2.3



2.4

2.4

Мотивация работников на безопасный труд

4. Организационные

К организационным методам относятся:

- проведение мониторинга условий труда и СОУТ, обеспечение персонала социальным страхованием от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- формирование высокого уровня культуры производственной безопасности посредством, например, внедрения корпоративных традиций и принципов, создания доверительной формы коммуникации в коллективе.

2.1



2.2



2.3



2.4

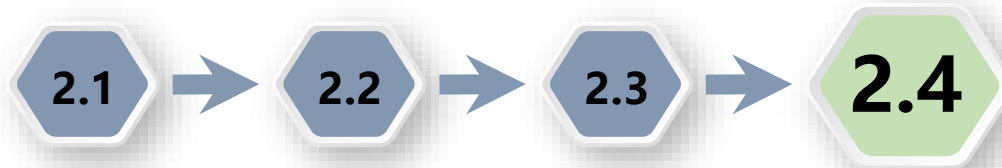
2.4

Мотивация работников на безопасный труд

5. Морально-психологические

Осуществляются через воздействие на психологию человека и могут быть названы «методами убеждения».

Для их реализации берется конкретный работник и формирование осознанного отношения к безопасности на производстве реализуется через обращение к внутреннему миру человека, его личности, чувствам и поведению.



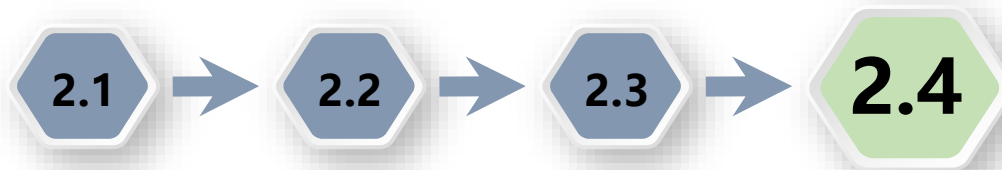
2.4

Мотивация работников на безопасный труд

Стимулирование безопасного поведения

Психологический настрой на безопасное поведение фактически является одним из путей усиления мотивации к безопасному труду. Другим путем, ведущим к той же цели, является стимулирование безопасного поведения.

Для воспитания безопасного поведения в процессе труда обычно используется как положительное стимулирование - поощрения за безопасную работу, так и отрицательное наказания за нарушение требований безопасности.

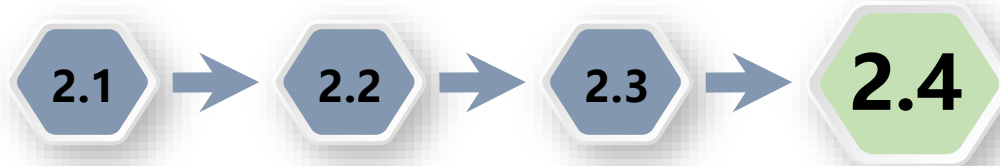


2.4

Мотивация работников на безопасный труд

Стимулирование безопасного поведения

Система стимулирования безопасного труда должна содержать как моральные, так и материальные элементы. Моральные стимулы - это когда пунктуальное выполнение требований безопасности специально оценивается, ставится в пример другим, социально поощряется.

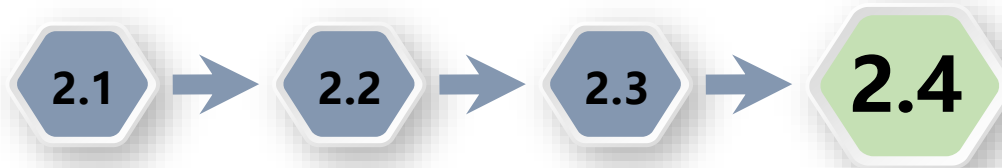


2.4

Мотивация работников на безопасный труд

Стимулирование безопасного поведения

Материальные стимулы для усиления мотива безопасности должны быть такими, чтобы безопасный труд материально стал более выгодным. Выбор вида вознаграждения за труд (повременной или сдельной оплаты) обычно не связывают с вопросами безопасности, тогда как связь здесь оказывается весьма существенной.

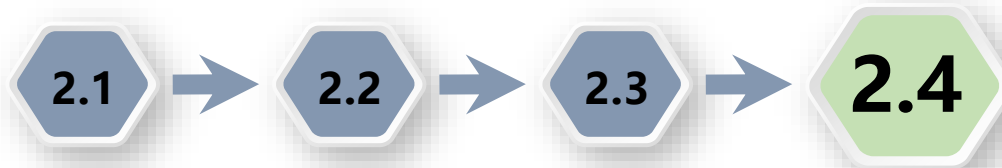


2.4

Мотивация работников на безопасный труд

Стимулирование безопасного поведения

Сдельную оплату недопустимо применять на работах с повышенной опасностью, поскольку здесь повышение производительности труда может идти в ущерб безопасному поведению. Сдельную оплату следует применять только при условии, когда имеются обоснованные нормы труда, существует надежный контроль не только за количеством и качеством труда, но и за соблюдением требований безопасности.

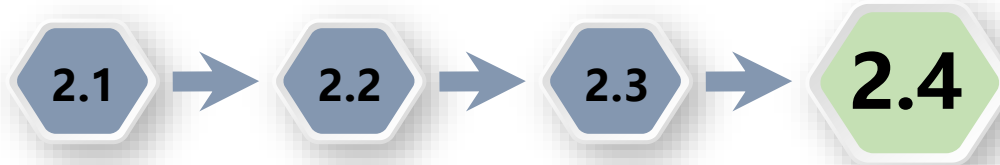


2.4

Мотивация работников на безопасный труд

Стимулирование безопасного поведения

При преднамеренном (осознанном) нарушении требований безопасности угроза наказания и само наказание может явиться эффективным способом психологического воздействия на работника. Поэтому очень важно, чтобы каждый работник четко представлял, за что он несет ответственность и какое наказание (дисциплинарное, административное, уголовное, материальное) может последовать за допущенные им нарушения.

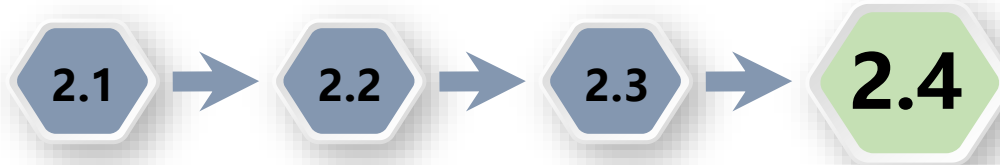


2.4

Мотивация работников на безопасный труд

Стимулирование безопасного поведения

В то же время, по разным причинам - из-за неустойчивых навыков или их разрушения, неудовлетворительных условий труда, болезненного состояния и ряда других причин - возможны произвольные ошибочные действия, нарушения тех или иных требований безопасности. Если за такие нарушения последует наказание, то это может привести к нежелательным последствиям, поскольку наказание является сильным эмоциогенным фактором.



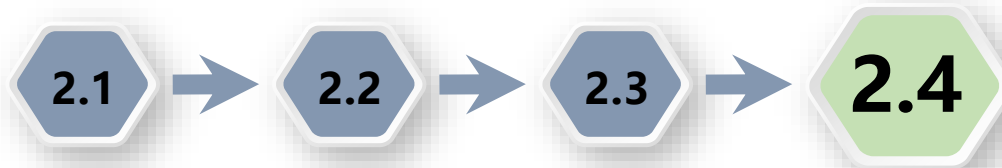
2.4

Мотивация работников на безопасный труд

Стимулирование безопасного поведения

Намного целесообразнее и эффективнее использовать положительное стимулирование.

Применение поощрений за безопасную работу, как свидетельствует международный опыт, является действенным средством повышения безопасности труда. Поощрения не только усиливают мотивацию к точному выполнению правил и безопасному поведению, но и способствуют закреплению хороших результатов труда, отбору и фиксации в психике лучших и наиболее безопасных приемов работы.

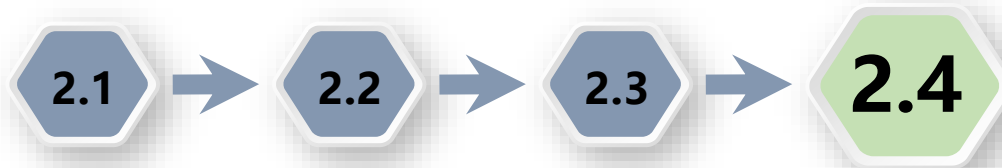


2.4

Мотивация работников на безопасный труд

Пропаганда передового опыта в охране труда.

В соответствии со ст. 210 Трудового кодекса РФ одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда является осуществление мероприятий по распространению (пропаганде) передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда.

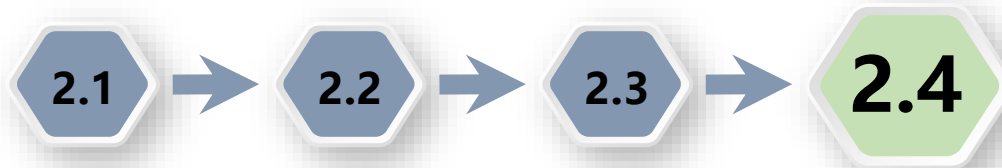


2.4

Мотивация работников на безопасный труд

Пропаганда передового опыта в охране труда.

Координацию и организацию работ по пропаганде охраны труда проводят службы и специалисты охраны труда, а также непосредственные руководители подразделений (начальники цехов, служб, их заместители, мастера).

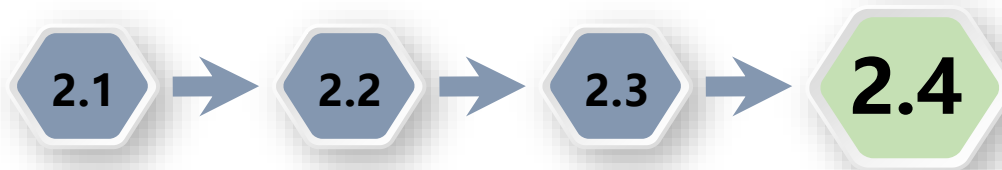


2.4

Мотивация работников на безопасный труд

Пропаганда передового опыта в охране труда.

Методы пропаганды вопросов охраны разнообразны, но конечная цель одна— воспитать у работающих осознанную необходимость выполнения требований безопасного выполнения работ.



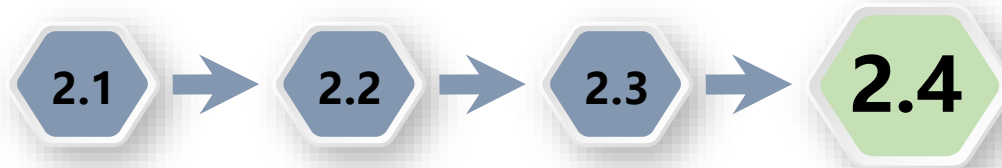
2.4

Мотивация работников на безопасный труд

Пропаганда передового опыта в охране труда.

Это достигается всеми формами обучения и инструктажа; разбором несчастных случаев; проведением лекций; бесед; наглядной агитацией; организацией посещения выставок; экскурсий; обменом опытом; организацией соревнования; просмотром кино и видеофильмов, привлечением к формированию нормального психологического климата в коллективах (сменах, бригадах и т.п.) специалистов— психологов и социологов и т.д.

Очень действенно поощрение работников, не допускающих нарушений требований безопасности, на специально организуемых для этой цели собраниях с приглашением членов семей.

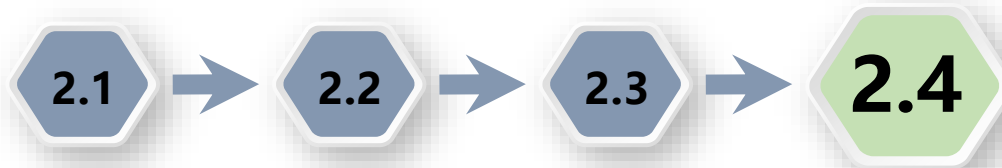


2.4

Мотивация работников на безопасный труд

Пропаганда передового опыта в охране труда.

Для постоянного осуществления мероприятий целесообразно организовать кабинет по охране труда, оснащенный техническими средствами обучения, регулярно обновляемой наглядной агитацией, макетами, необходимой справочной, методической и периодической литературой.





Уважаемый пользователь,

**для продолжения подготовки предлагаем Вам перейти в следующий
раздел для изучения наиболее распространенных вопросов.**

Спасибо за внимание!