

Тема 2.2 Управление внутренней мотивацией работников на безопасный труд и соблюдение требований охраны труда

Содержание:

2.2.1 Общие понятия о внутренней мотивации

2.2.2. Управление внутренней мотивацией работников на соблюдение требований охраны труда

2.2.3. Проведение Всемирного дня охраны труда

2.2.4. Пропаганда передового опыта по охране труда

2.2.1. Общие понятия о внутренней мотивации

Труд и все вопросы, с ним связанные, имеют большое значение для любого человека и всегда находятся в поле его внимания.

Результаты, достигнутые людьми в процессе работы, зависят не только от знаний, навыков и способностей этих людей. Эффективная деятельность возможна лишь при наличии у работников соответствующей мотивации, т.е. желания работать. Позитивная мотивация активизирует способности человека, негативная - тормозит их проявление.

Мотивация включает в себя внутреннее состояние человека, называемое потребностью, и внешние факторы, влияющие на мотивацию, называемые стимулом. Поведение человека определяется потребностями и стимулами, которые доминирует в данный момент времени.

Основополагающими для человека являются физиологические потребности. Они требуют своего удовлетворения в первую очередь. Организация труда и рабочего места должна учитывать это обстоятельство.

После удовлетворения физиологических потребностей на первый план выходит потребность в безопасности. Однако это не значит, что тем самым работник стремится безопасно работать. Зачастую его боязнь потерять работу (потребность в социальной безопасности) из-за низкой производительности толкает его на нарушение элементарных приемов безопасного труда для быстрого завершения порученной работы.

Следующая потребность - потребность быть в группе, пользоваться там уважением. Если эта группа пренебрежительно относится к мерам безопасности, то и почти каждый ее член будет делать "как все". Известно, что тон в группе задает ее лидер, формальный или неформальный. Нужно следить за тем, чтобы формальным руководителем (лидером) группы (подразделения, бригады) был ее неформальный (истинный) лидер с внутренней мотивацией на выполнение требований безопасности. В таких рабочих коллективах (бригадах, сменах) всегда все в порядке.

Многие люди испытывают стремление к самовыражению, к лидерству. Они хотят реализовать себя, исполнить свое предназначение.

По мере того, как частично удовлетворяются потребности на одном уровне, доминирующими становятся потребности следующего уровня. При этом важно

иметь в виду, что мотивирующими являются только те стимулы, которые удовлетворяют доминирующую потребность.

Например, очень распространенным является мнение, что основным фактором эффективной работы являются деньги: чем больше получает человек, тем лучше он работает. Такое убеждение не является истинным: если у человека доминирует, к примеру, потребность в самореализации, то он предпочтет деньгам место, где сможет удовлетворить эту потребность.

2.2.2. Управление внутренней мотивацией работников на соблюдение требований охраны 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.

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

Заметим, что установление личной ответственности работников позволяет: совместно с иными формами профилактической работы привести в единую систему деятельность руководителей и специалистов, а также контролирующих лиц по обеспечению безопасных условий труда; оценивать уровень профилактической работы в области охраны труда; регулярно получать информацию о состоянии машин, оборудования, инструмента и рабочих мест с точки зрения их безопасности (безопасной эксплуатации) и принимать меры к устранению недостатков; получать данные о выполнении работниками требований охраны труда, принимать меры дисциплинарного воздействия к нарушителям.

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.

Руководители должны постоянно обдумывать возможные способы улучшения работы и внутренней мотивации работников. Важно выделить возможные простые изменения в работе, которые могли бы привести к стимулированию внутренней мотивации подчиненных, вызвать сотрудничество и энтузиазм с их стороны.

Поскольку недостаточность умения и навыков зачастую ведет к травматизму, то освоение работниками новых навыков безопасного труда является только благом. Наиболее распространенным в России и проверенным методом стимулирования работы по охране труда является организация смотра-конкурса "За безопасный труд и производство" (название условное). Проведение смотра-конкурса регулируется соответствующим Положением. Целесообразно устанавливать несколько так называемых номинаций и совмещать моральное поощрение с материальным.

Стратегическая задача такого смотра-конкурса состоит в развитии системы стимулирующих поощрений (методами морального и материального стимулирования) работников, знающих и соблюдающих требования и нормы охраны труда, при сохранении системы дисциплинарных воздействий на недостаточно подготовленных и недисциплинированных работников.

Основные цели такого смотра-конкурса состоят в: 1) формировании устойчивой мотивации работников на знание и соблюдение норм и правил по охране труда; 2) повышении заинтересованности работников в улучшении состояния условий и охраны труда на рабочих местах и в подразделениях; 3) повышении исполнительности работников по соблюдению требований охраны труда, инструкций по безопасному ведению работ; 4) укреплении трудовой и технологической дисциплины работников. Все это, в свою очередь, ведет к снижению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Если в организации отмечают какой-либо отраслевой праздник, например, "День шахтера", то можно приурочить награждение победителей смотра-конкурса к этому празднику. Сведения о победителях смотра-конкурса, о характере и размерах поощрений оформляются письменно в виде приказа по организации.

Для лучших уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в каждой группе подразделений также устанавливается поощрение. Лучшим уполномоченным (доверенным) лицом по охране труда может быть признан работник любого подразделения, в том числе и не занявшего призового места.

В порядке исключения отдельные работники могут поощряться и без присуждения призовых мест их подразделению.

Возможны и другие формы морального поощрения. Практика показывает целесообразность следующих мер материального поощрения для отдельного работника:

1) разовое денежное вознаграждение (премия); 2) установление надбавки к зарплате на период до следующего смотра-конкурса;

3) путевка (на отдых или лечение) на престижные курорты, включая зарубежные;

4) командировка на российские или зарубежные выставки по охране труда;

5) стажировка по охране труда в России или за рубежом;

Эти же меры материального поощрения могут быть применены и к подразделению с учетом количества работающих там людей, занятого призового места, номинации конкурса.

2.2.3. Проведение Всемирного дня охраны труда

Всемирный день охраны труда отмечается ежегодно 28 апреля под эгидой МОТ. Исторически Всемирный день охраны труда связан с инициативой американских и канадских рабочих, предложивших отмечать с 1989 года День памяти рабочих, погибших или получивших травмы на работе. Международная конфедерация свободных профсоюзов (МКСП) распространила это начинание по всему миру и включила в его содержание понятие устойчивого труда и устойчивых рабочих мест. МОТ присоединялась к этой инициативе в 2001 и 2002 году. Имея в

виду возможность организации трехстороннего обсуждения, а также продвижение вопросов охраны труда в рамках общих ценностей, в 2003 году МОТ предложила изменить концепцию Дня памяти погибших и сделать основной упор на то, что может быть сделано для профилактики несчастных случаев на производстве и заболеваний профессионального характера по всему миру.

Всемирный день охраны труда отмечается в России с 2003 года. Его целесообразно использовать для широкой разъяснительной работы и награждения лучших работников, активно участвующих в обеспечении охраны труда в учреждении.

2.2.4. Пропаганда передового опыта по 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.

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).

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

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.

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.

При организации кабинета необходимо руководствоваться "Рекомендациями по организации работы кабинета по охране труда и уголка охраны труда" (постановление Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7).