

безопасности «Правила безопасности опасных производственных объектов, на которых используются подъемные сооружения» утвержденные приказом Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору от 12.11.2013 г. № 533.

3. Катаев В.А. Аварии грузоподъемных механизмов: причины и последствия / В.А. Катаев, А.П. Манаков, А.А. Глухов // Промышленная и экологическая безопасность, охрана труда. 2015 – С. 65-75.

4. Васильев А.А. Причины травматизма, аварий и несчастных случаев, связанных с нарушением безопасной эксплуатации подъемных сооружений / А.А. Васильев, А.А. Дромиади, Д.С. Иванов, Д.В. Попов, Е.А. Пономарева // – Научные труды КубГТУ. 2015. – № 9. – С. 102–111.

4. Кузьмина О.В. Обеспечение безопасности при эксплуатации грузоподъемных машин // – Молодой ученый. 2016. – № 27. – С. 87–91.

УДК 331.45

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ, КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

Лысенко Ю.А., ст. преподаватель

Мохнатко И.Н., к.т.н., доцент

Билецкая Н.В., студент

*Мелитопольский государственный университет, г. Мелитополь,
Россия*

Аннотация. Безопасность труда – основа успешного развития любого предприятия. Существует много способов, средств и методов,

способствующих достижению этой цели. Один из них – мотивация персонала.

Ключевые слова: безопасность труда, мотивация, стимулирование.

Постановка проблемы. Мотивация является одним из ключевых факторов, определяющих уровень безопасности работников в процессе трудовой деятельности [1]. Исследованиям в области мотивации труда в данный период уделяется огромное внимание, но конкретизация механизмов мотивации, именно по вопросам вовлечения персонала в процесс создания безопасной деятельности, нуждается в активном дополнительном изучении.

Основные материалы исследования. Мотивация (от лат. *movēre* «двигать») – побуждение к действию. Представляет собой психофизиологический процесс, который управляет и направляет активность и организацию человека, в достижении поставленной цели.

В разработанной Абрахамом Маслоу теории мотивации [2], потребность в безопасности относится к основным потребностям человека, на которой базируется дальнейшее гармоничное развитие личности (рис. 1).



Рис. 1. – Пирамида мотивации Маслоу

Во всех существующих классических исследованиях механизма формирования мотивации, заложен один принцип: потребность → мотив → стимул.

Стимул (лат. stimulus – палка погонщика) – внешний или внутренний фактор, приводящий к действию.

Средствами для удовлетворения потребности безопасности в процессе труда являются:

- занятость;
- рабочее место;
- социальное страхование;
- безопасные условия труда;
- гарантии и компенсации за вредные и опасные условия труда;
- льготная пенсия.

Мотивация к повышению уровня безопасности труда представляет собой мероприятия, направленные на воспитание внутреннего стремления соблюдать требования охраны труда без какого-либо принуждения. Стимулом при этом может служить как моральная, так и материальная мера воздействия на работника.

При этом, механизм мотивации зависит от состояния внешней и внутренней среды [1].

Внешний базируется на оценке самой сложившейся мотивационной ситуации, а внутренний – на понимании потребностей работника.

Деятельная и значимо-содержательная среды являются составляющими внутренней среды, воспитывающие у работника заинтересованность к порученной работе. Это есть мотив к безопасному, творческому и продуктивному труду, с соблюдением требований нормативно-технических актов.

К внешней среде относятся административная, социальная, экономическая и морально-психологическая формы мотивации.

С помощью административных факторов осуществляются управленческие меры воздействия на работников. Они основываются на власти, дисциплине и взысканиях [2]. Можно выделить пять ключевых методов административного влияния:

- распорядительные,
- организационные,
- дисциплинарная ответственность и взыскания,
- административная ответственность.
- материальная ответственность и взыскания.

Распорядительные методы подразумевают прямой приказ, распоряжение, постановление, устное указание при воздействии на персонал, а также контроль за их выполнением.

Организационные методы – это привлечение персонала к деятельности в сфере создания безопасных условий труда, постановка и контроль выполнения задач, направленных на их обеспечение.

Дисциплинарная заключается в ответственности за нарушение охраны труда и за четкое выполнение работы согласно инструкций по ОТ.

Административная ответственность – это мера административно-правового принуждения за совершенное административное правонарушение в области охраны труда.

Материальная ответственность и взыскания происходят в виде возмещения работником ущерба, причиненного работодателю, в результате нарушений требований охраны труда.

Социальная форма мотивации – это административное, общественное и коллективное признание заслуг и достижений работника, которое заключается в предоставлении дополнительных социальных льгот в виде карьерного роста, права выбора выплат из дополнительного набора, помощи в решении вопроса в потребности жилья, льготного оздоровления работников и членов их семей,

создании условий для обучения, социального и пенсионного страхования и т.п.

Экономическая форма мотивации реализуется путем повышения оклада, премий за безаварийную работу, компенсационного пакета, других видов материальных поощрений и вознаграждений персонала.

Морально-психологическая форма мотивации играет немаловажную роль в воспитании культуры безопасности, так как направлена на конкретного работника, с учетом его индивидуальных психологических характеристик, и, тем самым, предоставляет ему возможность проявить все способности на своем рабочем месте и осознать свою значимость в создании безопасных условий труда [2].

Идеальным является применение на практике синтеза всех перечисленных факторов мотивации, суть которых должна определяться рабочими функциями человека, с учетом нормативных требований безопасности при выполнении конкретного вида работ.

Выводы. Мотивация играет огромную роль по вовлечению работников в процесс создания здоровых и безопасных условий труда. Для повышения уровня мотивации необходимо применять систему стимулов, гарантирующую результативность и безопасность работы.

Список использованных источников

1. Захаров Н.Л., Пономаренко Б.Т., Перфильева М.Б. Управление настроением персонала в организации; Инфра - М, - 2012. - 288 с.
2. Пугачев В.П. Мотивация трудовой деятельности [под ред. Пугачева В.П., Зайцева Т.В., Черняева Г.В.]. М.: Инфра-М, 2019. – 160 с.