



## ТЕМА 2. СТРАТЕГИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА И ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ

### Оглавление

2.3. МОТИВАЦИЯ РАБОТНИКА НА БЕЗОПАСНЫЙ ТРУД.....	1
Пример разработанной системы мотивации.....	4
Административные.....	4
Экономические .....	4
Социологические .....	5
Организационные .....	6
Морально-психологические .....	6

### 2.3. МОТИВАЦИЯ РАБОТНИКА 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.

Мотивация персонала включает в себя совокупность стимулов, которые определяют поведение конкретного индивида. Следовательно, это некий набор действий со стороны руководителя, направленный на улучшение трудоспособности работников, а также способы привлечения квалифицированных и талантливых специалистов и их удержания.

Каждый работодатель самостоятельно определяет методы, которые побуждают весь коллектив к активной деятельности с целью удовлетворения собственных потребностей и для достижения общей поставленной задачи. Мотивированный сотрудник получает удовольствие от работы, к которой привязан душой и телом, и испытывает

радость. Насильственным образом этого достичь нельзя. Признание достижений и поощрение работников – непростой процесс, требующий учета количества и качества труда, и все обстоятельства возникновения и развития мотивов поведения. Поэтому для руководителя крайне важно выбрать правильную систему мотивации в отношении подчинённых, причем к каждому требуется особый подход.

На каждом предприятии руководитель должен делать так, чтобы сами сотрудники были заинтересованы в соблюдении требований к охране труда. Одним из важных факторов является установление личной ответственности сотрудника за соблюдение или нарушение норм и правил, но безопасное поведение на производстве зависит не только от профессиональных знаний, стажа работы и способностей, но и в значительной мере от собственной заинтересованности сотрудника. Отсутствие трудового энтузиазма чаще всего наблюдается там, где недостает личной заинтересованности в работе. По данным исследований, люди обычно не работают в полную силу, экономят около 20% своей энергии, а всецело (на 100%) предаются делу лишь в том случае, если уверены, что их дополнительные усилия будут должным образом вознаграждены. Причем ценность может иметь не только материальное поощрение, но и моральное.

В обмен за свой труд сотрудники ожидают не только заработной платы, но и создания условий для личностного развития, получения удовольствия от проделанной работы, иных вознаграждений, отвечающих профессиональному уровню и соответствующих личным интересам сотрудника. Задача мотивации в области охраны труда заключается в повышении заинтересованности сотрудников в строгом соблюдении норм и правил установленных руководящими документами, законом и Трудовым кодексом РФ.

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).

#### **Материальная мотивация:**

- премирование за безаварийную работу;
- дополнительный оплачиваемый отпуск за отсутствие нарушений;

- страхование работников, расширение корпоративного социального пакета;
- различные формы поощрений наставников по результатам работы их «подопечных»;
- обеспечение комфортных условий доставки к месту работы и обратно;
- предоставление санитарно-курортных путевок;
- обучения, курсы повышения квалификации и даже получение

дополнительных профессий за счет предприятия;

#### **Моральная мотивация:**

- наличие обратной связи по каналу «работник-руководитель», и поддержка подчиненных со стороны их непосредственных руководителей;
- обсуждение положительных результатов работы персонала в сфере обеспечения безопасности трудового процесса;
- на производствах создан ящик замечаний, пожеланий и идей в области безопасного труда;
- введение статуса «Лучший участок по охране труда»;
- право самостоятельно выбирать отпускной период;
- организация работы психологов и социологов с коллективом;

#### **Элементы наказания:**

- сокращение или лишение премии за нарушение требований охраны труда;
- проведение четкой зависимости степени санкций от тяжести проступка;
- снижение единовременного вознаграждения за преданность компании в случае выявления нарушений правил безопасности.

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.

## **Пример разработанной системы мотивации**

В организациях разрабатываются Положения по мотивации персонала, согласно специфики производственной отрасли.

Одним из примеров досконального, разностороннего и всеобъемлющего подхода к мотивированию работников является разработка компании ООО «ГазпромДобычаНадым» «Положения о системе мотивации работников».

В программе компания выделила 5 методов по вовлечению работников в процесс создания и обеспечения производственной безопасности, разберем каждую категорию.

### **Административные**

Их можно отнести к «методам кнута», поскольку опираются они на власть и взыскания. Сами административные методы разбиты на еще 5 категорий:

- 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.

### **Экономические**

Категория «методов пряника», которые разработаны в соответствии с политикой управления оплатой труда работников организаций ПАО «Газпром». 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. Также к статьям причин для осуществления дополнительных выплат будут отнесены:

- работа без аварий и несчастных случаев;
- действия по профилактике производственного травматизма и

профессиональных заболеваний;

- активное участие в мероприятиях, направленных на совершенствование условий охраны труда, и санитарно-оздоровительных мероприятиях, а также в соревнованиях и конкурсах по ОТ;
- внедрение перспективных предложений по модернизации условий труда; П активная работа по проведению специальной оценки условий труда.

### **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; П рационально принимать кадровые решения.

К социологическим методам в ООО «Газпром Добыча Надым» относится организация медико-санитарной части, которая, например, обеспечивает взаимодействие подразделений компании в решении вопросов ОТ и здоровья персонала, работающего в экстремальных климатических условиях высоких северных широт. Сюда входит проведение предупредительных мероприятий по охране здоровья и профилактике заболеваний, медицинское обеспечение персонала.

### **Организационные**

Закljučаются в том, что предприятие гарантирует работникам достойные и безопасные условия труда, а также со своей стороны обеспечивает производственную безопасность.

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.

### **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.