



МАРАФОН БЕЗПЕКИ



БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ



Марафон безпеки

Тема заходу: Охорона праці і безпека
життєдіяльності педагога ЗП(ПТ)О в умовах
воєнного стану

Тема доповіді: Культура безпеки на робочому місці: як підвищити мотивацію працівників до дотримання правил охорони праці

Нечипоренко Юрій Леонідович, доцент кафедри технологій навчання, охорони праці та дизайну Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «УМО» НАПН України, кандидат технічних наук, доцент



Наскільки доповідач обізнаний у питаннях охорони праці, що береться обговорювати названу тему?

20 років праці на виробництві з вибухо-пожежонебезпечними матеріалами, з посудинами і трубопроводами, що працюють під тиском.

5 років праці на виробництві з агресивними хімічними сполуками і вантажопідйомними механізмами.

Розглянуто питання:

правовий блок регулювання трудових взаємовідносин між державою, роботодавцями і працівниками в умовах воєнного стану;
основні причини порушення правил безпеки;
рекомендації, як підвищити мотивацію працівників.

Одним із ключових типів взаємодії між суб'єктами національної економічної системи є трудові взаємовідносини, в тому числі охорона праці в ході трудових відносин.

Сьогодні громадяни України є учасниками безпрецедентних подій, що вимагає вдосконалення і адаптації актуального законодавства до актуальних реалій. Зокрема, відсутність досвіду регулювання трудових взаємовідносин між державою, роботодавцями і працівниками в умовах воєнного стану зумовлюють актуальність дослідження проблематики культури безпеки на робочому місці і методів підвищення мотивації працівників до дотримання правил охорони праці.

В цих умовах загальна культура і культура безпеки грають суттєву роль.

На погляд деяких дослідників правові норми, що регулюють дистанційну працю в умовах воєнного стану, залишаються дискусійними.

Зокрема, законодавство визначає, що дистанційна робота є особливою формою організації праці в межах гнучкого режиму робочого часу.

Проте науковці наголошують, що вона є «самостійним комплексом взаємопов'язаної трудової діяльності, що об'єднує працівників зі специфічним характером праці», а тому вимагає спеціально адаптованих до сутності такої праці законодавчих інструментів регулювання

Безпрецедентність подій, що відбуваються на теренах сучасної України, створює потребу у детальному дослідженні проблематики підтримки охорони праці під час військових дій.

Треба зважати на те, що трудові взаємовідносини **формуються в результаті існування дисбалансів між попитом і пропозицією праці, фактору високого рівня безробіття, низькою ефективністю праці і рівня заробітної плати порівняно з європейською, масовою зовнішньою міграцією, а також розвитку неформальних форм праці.**

Це істотно впливає на застосування тих чи інших форм мотивації працівників.

В умовах воєнного стану оптимальною можна визначити форму трудової діяльності, за якої робота виконується працівником поза приміщеннями роботодавця в будь-якому безпечному та комфортному місці за його вибором і з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Наразі між окремими чинними Законами, прийнятими у мирний час, Кодексом законів про працю України, існують певні неузгодженості з нещодавно прийнятим Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Прийнявши ці положення як базові, непереборні обставини, форс-мажор, розглянемо основні причини порушення правил безпеки.

Термін "мотивація" вперше застосував ще в середині ХІХ ст. німецький мислитель Артур Шопенгауер, стверджуючи, що **мотивація – це внутрішній процес вільного вибору індивідом тієї чи іншої моделі поведінки**, яка обґрунтовується впливом зовнішніх (стимулів) та внутрішніх (мотивів) факторів для задоволення власних нужд та бажань, тобто певних потреб.

Мотиви порушення правил охорони праці умовно можна розділити на внутрішні та зовнішні.

Внутрішні	<ul style="list-style-type: none">• бажання працівника швидше виконати роботу• втома працівника• самовпевненість• ризикована поведінка• некомпетентність
Зовнішні	<ul style="list-style-type: none">• установлені пріоритети в роботі в організації• експлуатація несправного обладнання• зміни в організаційних структурах

Існують інші класифікації причин невиконання правил безпеки, одна з них: не вміє; не хоче; не може; не забезпечений.

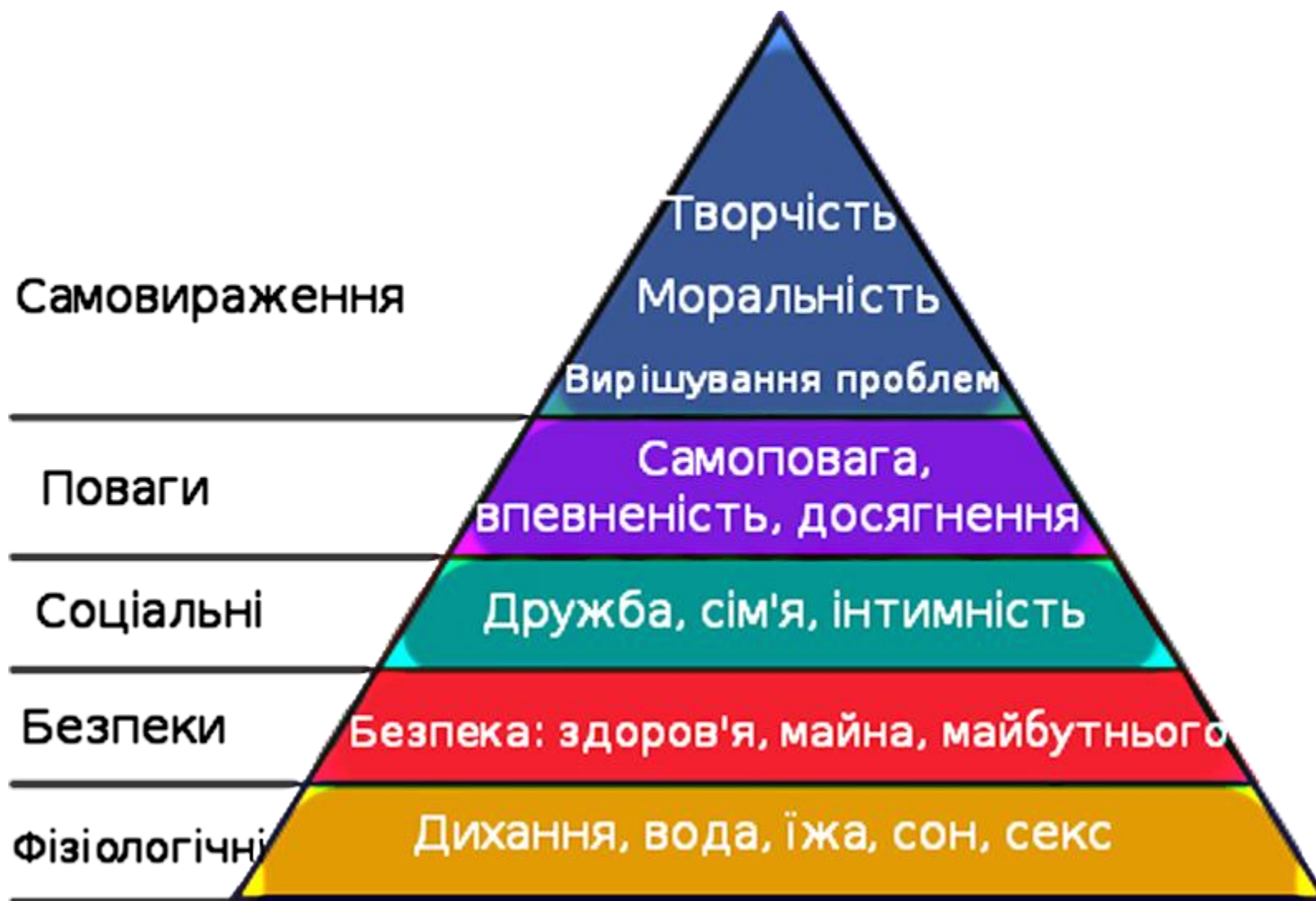
Причини невиконання правил безпеки	Причини небезпечної поведінки	Рекомендації, як підвищити мотивацію працівників
<p>Не вміє. Працівник не володіє необхідними для роботи знаннями, навичками, методами, прийомами, способами</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Низький рівень професійної компетентності • Нестача практичного досвіду • Неефективність навчання 	<ul style="list-style-type: none"> • Удоскональте інститут наставництва • Використовуйте інноваційні форми навчання, інструктажу, контролю знань і умінь • Удоскональте систему професійного відбору
<p>Не хоче. Працівник вміє якісно й безпечно виконувати роботу, однак у нього немає бажання дотримуватися вимог безпеки, тобто немає мотивації, не розвинена психологічна установка на дотримання цих вимог</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проблеми у стосунках із керівником чи колегами • Часте виконання обов'язків понад посадову інструкцію • Неефективний (надмірний або недостатній) контроль • Відсутність чіткого розподілу відповідальності між працівниками 	<ul style="list-style-type: none"> • Актуалізуйте й творчо переосмисліть наявну систему мотивації під потреби працівників • Виявляйте та заохочуйте працівників із високим рівнем мотивації • Удоскональте систему професійного відбору кадрів • Підвищіть ефективність системи організації й оплати праці • Організуйте зворотний зв'язок працівників із керівниками

<p>Не може. Працівник перебуває в такому фізичному або психологічному стані, що, незважаючи на вміння і бажання, вчиняє небезпечне діяння</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Недобре самопочуття • Несприятливий емоційно-психологічний стан • Психофізіологічні характеристики працівника: боязнь, неуважність, слабка пам'ять, сповільненість психомоторних реакцій тощо 	<ul style="list-style-type: none"> • Поліпшіть морально-психологічний клімат у колективі • Розробіть заходи, щоб запобігти сильному стресу або професійному вигоранню • Розробіть програму роботи із сім'ями порушників вимог охорони праці • Шукайте резерви вдосконалення організації праці • Удоскональте систему професійного відбору кадрів. При цьому врахуйте психологічну сумісність працівників
<p>Не забезпечений. Працівник не виконує правила, тому що не забезпечений необхідними умовами — інструментом, матеріалами, приладами, інформацією тощо</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Нестача або неналежна якість засобів індивідуального захисту • Недосконалість або недотримання технологічного процесу • Зношеність машин, обладнання, механізмів • Нестача або неналежна якість інструменту й матеріалів • Несприятливі умови праці • Нестача часу (поспіх) 	<ul style="list-style-type: none"> • Шукайте резерви вдосконалення організації виробництва й організації праці • Удоскональте систему матеріально-технічного забезпечення підприємства • Залучайте працівників під час ухвалення рішень про вибір засобів індивідуального захисту, інструменту тощо • Підвищуйте ефективність системи інформаційного забезпечення

На розвиток теорії мотивації непересічне значення має напрацювання щодо ієрархії потреб А. Маслоу.

У відповідності з його теорією ієрархії потреб люди відчують певний набір чітко виражених потреб, які можуть бути об'єднані в окремі групи, розташовані ієрархічно. До них відносяться:

- фізіологічні потреби (рівень 1);
- потреба у безпеці (рівень 2);
- соціальні потреби (рівень 3);
- потреба у пошані і самоствердженні (рівень 4);
- потреба у самовираженні (рівень 5).



Піраміда потреб Абрагама Маслоу

Основні способи мотивації персоналу в умовах праці це є:

- покарання (санкції);
- заохочення (винагороди).

Заохочення працівників виробництва можуть бути:

- матеріальними;
- нематеріальними.

Поради для роботодавців, як підвищити мотивацію працівників

1.Обговорюйте проблеми з охорони праці у колективі. Відкрита комунікація перший крок до безпечної праці.

2.Формуйте поведінку колективу на **власному прикладі**. Підкресліть цінність безпеки на робочих місцях та зробіть її пріоритетною. Якщо порушення правил не просто допускають, а навіть заохочують керівні ланки, нещасні випадки траплятимуться частіше.

3.Проводьте **інструктажі** з персоналом. Запроваджуйте оцінку небезпек на робочому місці, щоб працівники усвідомлювали ризики. Поясніть сутність понять «небезпека» та «ризик». Не забувайте, лідери створюють культуру безпеки, побудовану на внутрішніх мотивах. Коли люди знають, що їхня робота має значення, — це їхня мотивація.

4.Виробляйте **чіткий алгоритм дій** працівника під час робочого процесу. Це допомагає виділити мінімальну кількість необхідних дій, роблять виконання роботи наглядним, спрощують перевірку, дисциплінують, підвищують продуктивність праці й безпеку.

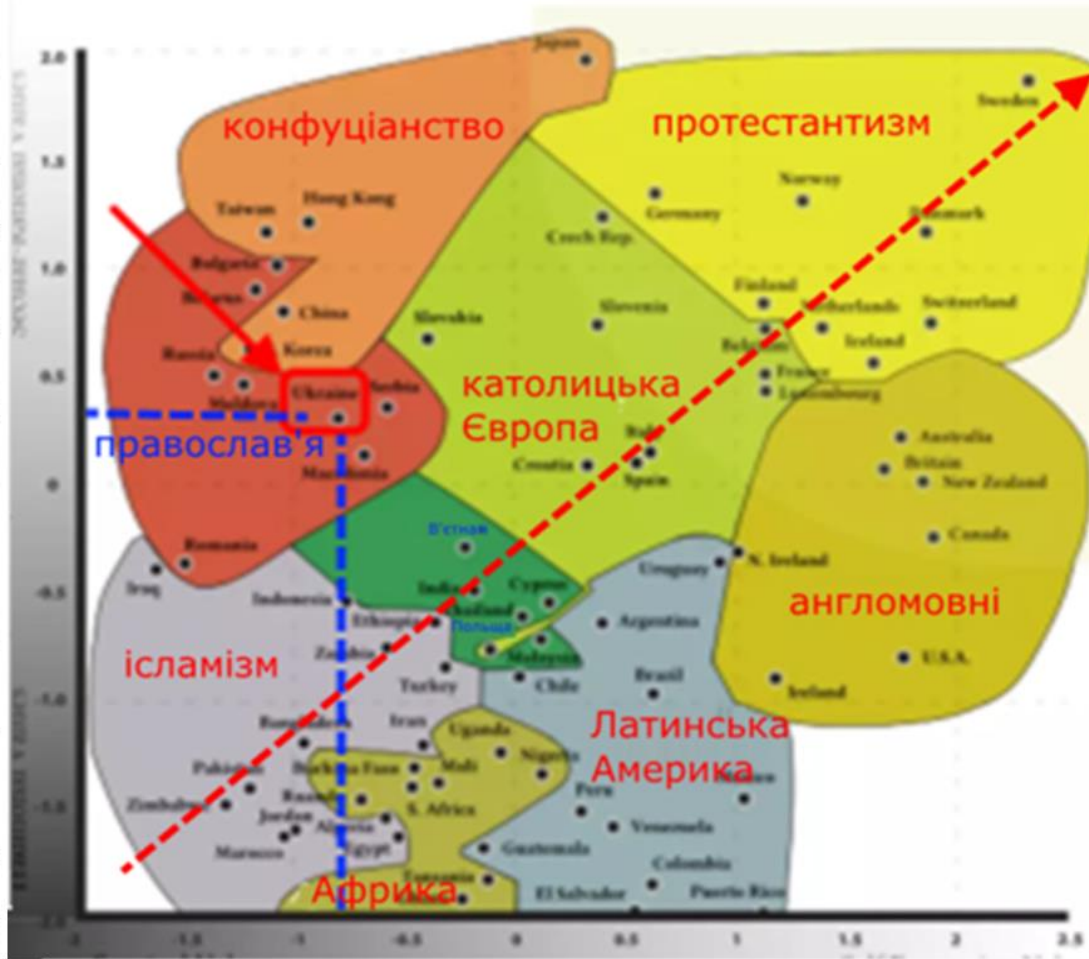
5. Застосуйте різні способи мотивації працівників. У практиці бажано використовувати як заохочення для недопущення порушень, так і санкції за порушення вимог з охорони праці.

6.Сприяйте **розширенню можливостей працівників** бути відповідальними за власну безпеку та безпеку колег. Дайте можливість працівникам брати участь у розробці правил безпеки на виробництві. Колективна свідомість є рушійним чинником в створенні безпечних та здорових умов праці.

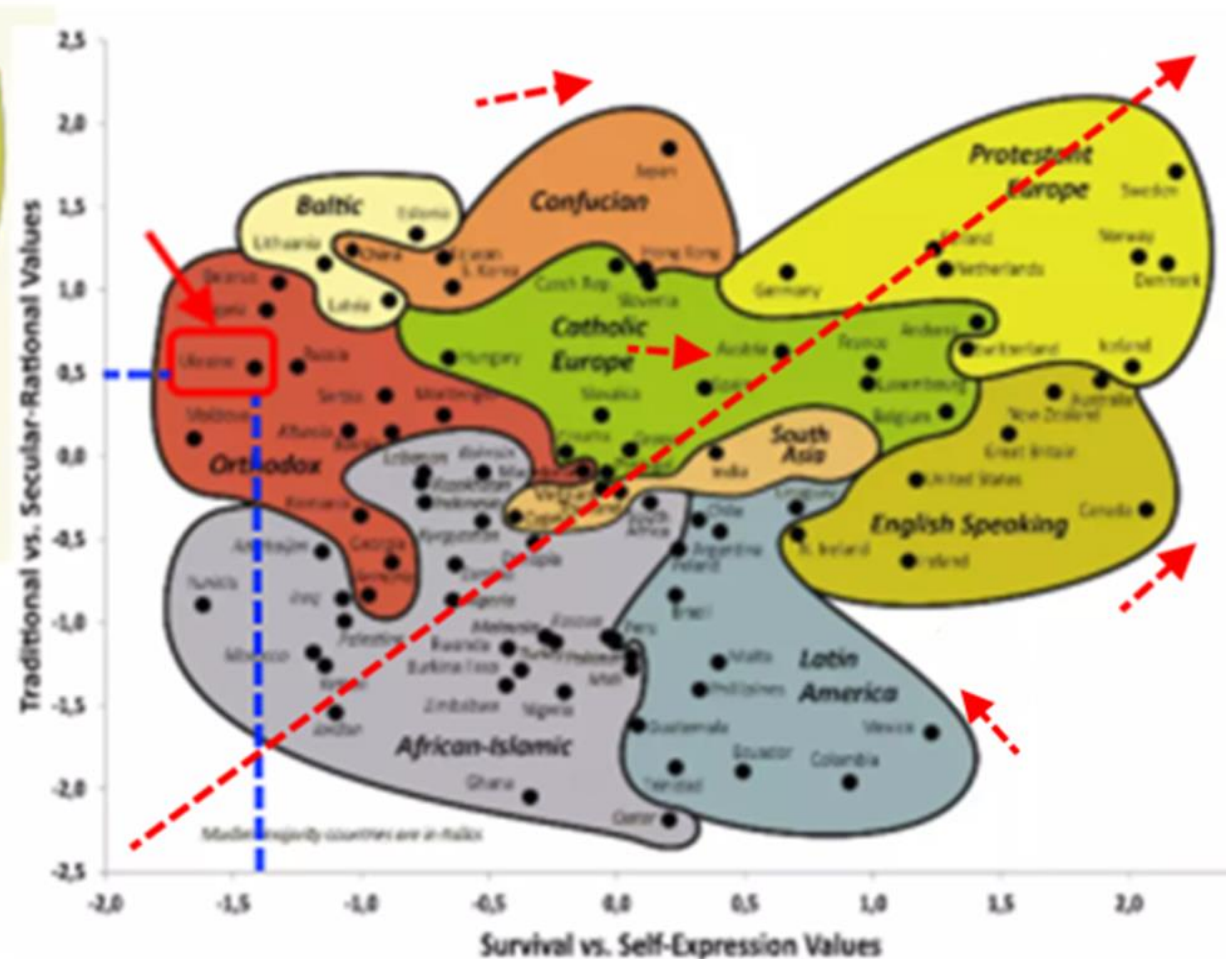
Ціннісна карта світу. Відносна динаміка у часі.
Цінності, культура загальна, в тому числі **культура праці**, менталітет

Традиційні цінності
Секулярно-раціональні

2006

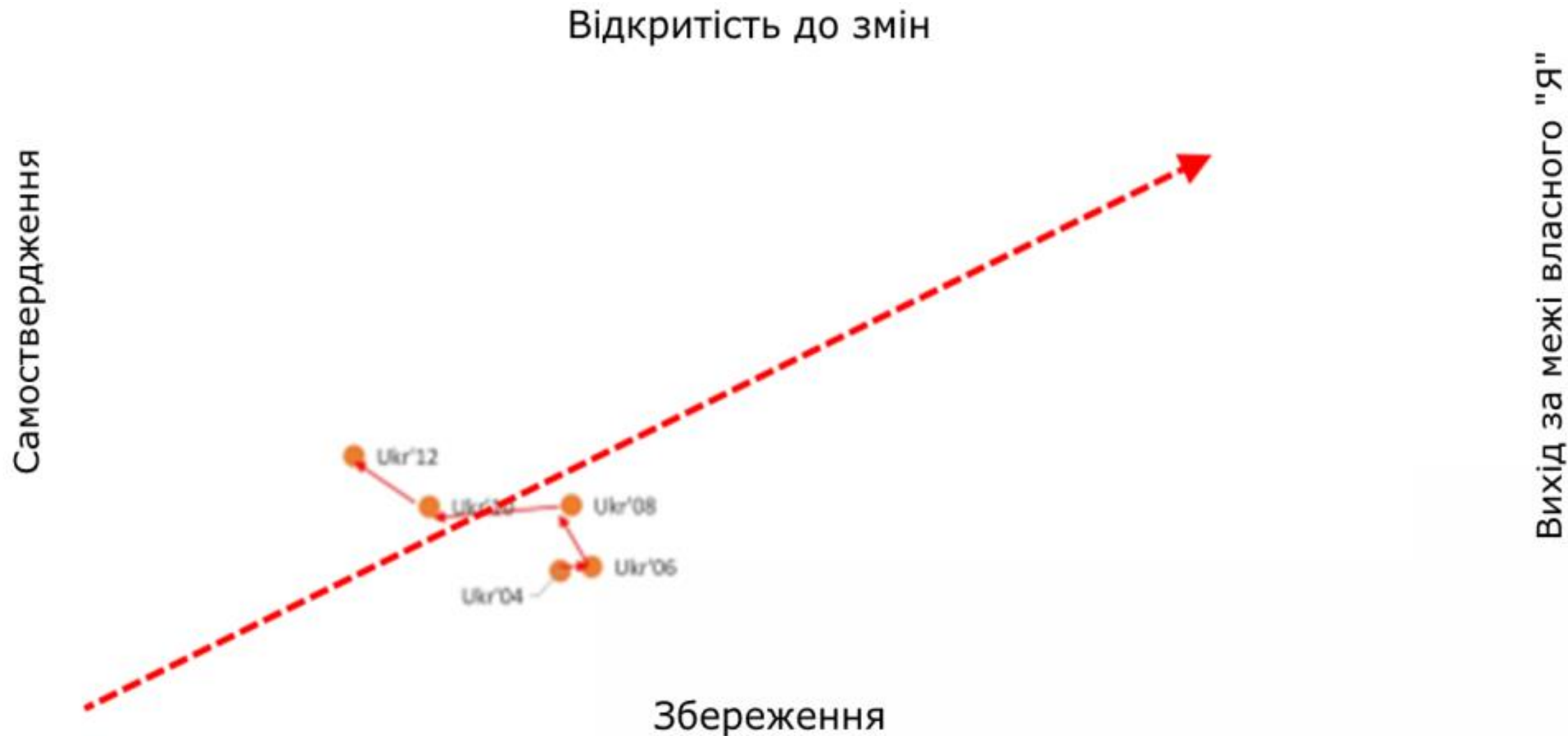


2011

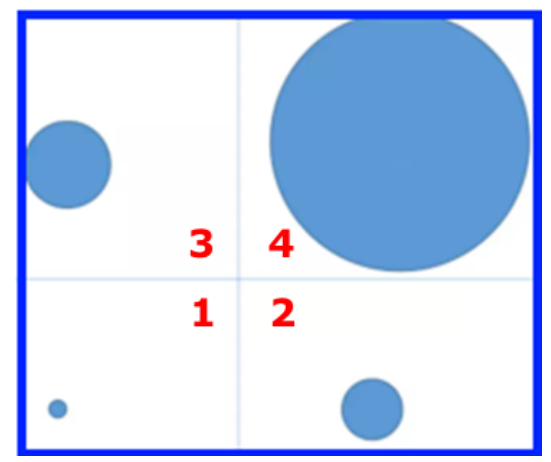
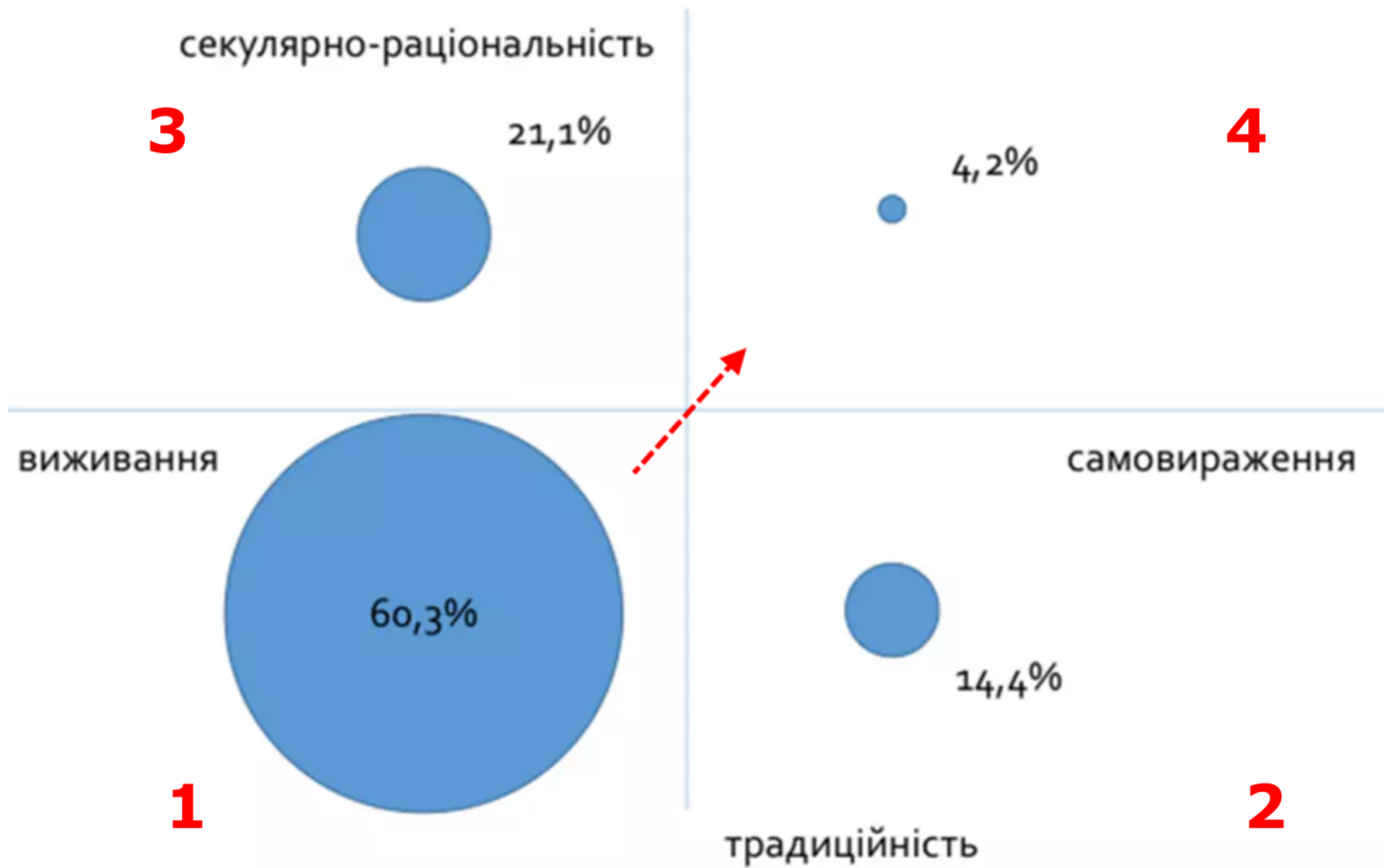


Цінності виживання Цінності самовираження

Ціннісна траєкторія України 2004 - 2012 р.р. (культура, менталітет)



Частки українців у ціннісних «секторах» Інґлгарта-Вельцеля



Ефективне застосування видів мотивів в залежності від ціннісного сектора:

- 1) заробітна плата - для сектору 1;
- 2) тяжіння до підвищення по службі (службова кар'єра) - для сектору 1;
- 3) прагнення уникнути критики з боку керівників або колег - для секторів 2, 3;
- 4) прагнення уникнути можливих покарань чи неприємностей - для секторів 2, 3;
- 5) потреба в досягненні соціального престижу та поваги з боку інших - для секторів 2, 3;
- 6) задоволення від самого процесу та результату роботи - для сектору 4;
- 7) можливість найбільш повної самореалізації якраз в обраній діяльності - для сектору 4.

Акцент - мотивувати факторами 6), 7) осіб, яких можливо віднести до сектору 1, менш ефективно, ніж мотивування факторами 1), 2).