

**Управление внутренней
мотивацией работников при
соблюдении требований охраны
труда**



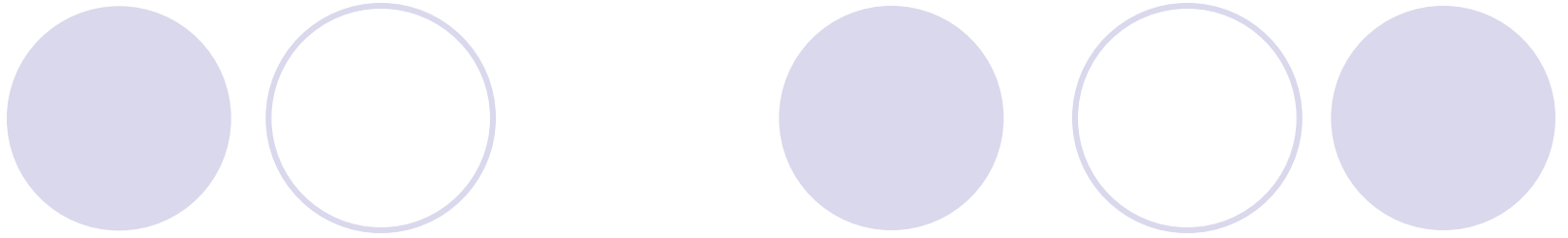
1. Общие понятия о внутренней мотивации

Позитивная мотивация – активизирует способности человека.

Негативная мотивация – тормозит проявление способностей человека.

Потребность – внутреннее состояние человека.

Стимул – внешние факторы влияющие на мотивацию.




Физиологические потребности – основополагающие для человека, они требуют своего удовлетворения в первую очередь.

Потребность в социальной безопасности – толкает на нарушение элементарных приемов безопасного труда.

**Потребность быть в группе
(пользоваться в ней уважением) –
требует от человека установление
товарищеских взаимоотношений и
фиксации своего места в группе**

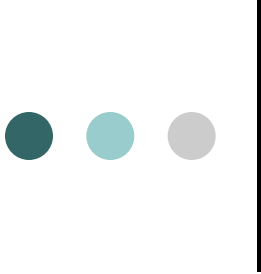
Причины нарушений требований охраны труда

- Работник торопится выполнить «норму», сделать порученную работу как можно легче и быстрее;
- Работник работает как всегда, не подозревая, что эти сложившиеся в коллективе приемы и методы конкретной работы не являются безопасными;

- 
- Условия работы существенно изменились, но работник из-за плохой ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ подготовки не знает об этом, не видит и не «чувствует» этого, работает «как всегда»;
 - Работая работник думает о своем и становится невнимательным, нечетким даже в привычных движениях;
 - Работник плохо себя чувствует (заболевает или на кануне «принял на грудь» лишнего ...), а потому плохо координирует все свои действия;

Мотивы к безопасному ведению работ:

- Инстинкт самосохранения и ответственности перед близкими;
- Неотвратимость наказания;
- Возможность поощрения;
- Подражание авторитетным людям.



2. Человеческий фактор в обеспечении безопасности

- Как известно, многочисленные технические системы становятся взаимосвязанными только благодаря наличию такого основного звена, как человек, а примерно 20-30% отказов оборудования (инцидентов) прямо или косвенно связаны с ошибками человека. Зачастую эти отказы представляют собой угрозу безопасности человека. Известно, что от 60 до 90% травм происходит по вине самих пострадавших.

Случаи возникновения ошибок по вине человека:

1. Работник сознательно стремится к выполнению работы за счет нарушения правил безопасности.
 2. Работник не владеет приемами безопасного труда.
 3. Работник медленно реагирует на изменяющуюся ситуацию и бездействует именно в тот момент, когда его активные действия необходимы.
-

Основные причины ошибок человека:

- профессиональная непригодность к данному виду труда;
- неудовлетворительная подготовка или низкая квалификация;
- слепое следование инструкции с неудовлетворительными процедурами безопасности;
- плохие условия труда на рабочем месте.

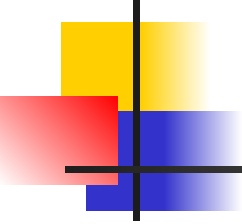


Вывод:

- Учет психологии работников является важным звеном в структуре мероприятий по обеспечению охраны труда.
- При организации управления охраны труда необходимо учитывать психические процессы, психические свойства и особенно подробно анализировать различные формы психических состояний, наблюдаемых в процессе трудовой деятельности.

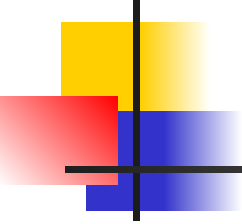
3. Общие принципы подбора работников

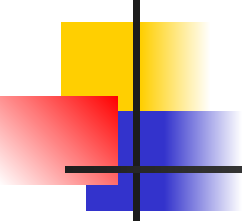
- Поскольку наиболее слабое звено во всей системе обеспечения безопасности – это сам работник, то его подбору и «воспитанию» необходимо уделять постоянное внимание.



Профессионально важные качества:

- жизненная сила (физическое состояние, выносливость, подвижность, оптимизм);
- активность и динамичность (работоспособность, ритм трудовой деятельности, инициатива);
- агрессивность или внушаемость (тенденция к самоутверждению или склонность искать помощи и защиты);

- 
-
- степень развития сенсорной сферы (органов чувств);
 - эмоциональность;
 - чувствительность;
 - общительность;
 - аллоцентризм (склонность ставить себя на место других, чтобы лучше их понять) или эгоцентризм (склонность рассматривать других только в сравнении со своим «Я»).


- 
-
- спонтанность или замедленность реакций;
 - уровень психической энергии (способность к сопротивлению, самоконтролю, координации различных тенденций);
 - большое или малое поле сознания (способность одновременно воспринимать много объектов или же сосредоточиться на одном, изолируясь от остальных);
 - практический ум, логический ум, творческий ум.


Профессиональные качества для работников-исполнителей, выполняющих «тонкую» работу:



- трудолюбие;
- уравновешенность;
- способность учитывать обстоятельства;
- точность и чистота работы;
- самоконтроль и исправление собственных ошибок;
- производительность и темп работы;
- нечувствительность монотонному труду;
- инициативность;
- умение ладить с коллективом и начальством.

Профессиональные качества руководителя:

- трудолюбие;
- уравновешенность;
- способность учитывать обстоятельства;
- умение действовать в нестандартных ситуациях;
- ответственность;
- точность и исполнительность в выполнении задания;

- 
- самоконтроль и исправление своих ошибок;
 - инициативность;
 - способность к абстрактному мышлению;
 - наличие чувства нового;
 - рациональное использование средств;
 - способность применения профессиональных знаний;
 - сознательное отношение к затратам;

- 
- сознательное отношение к расходованию материалов и инструмента;
 - способность к организации, координированию, оценке ситуации;
 - умение использовать опыт работы и своевременно провести перестройку;
 - стремление к пополнению знаний;
 - умение вести контроль за работой и консультирование сотрудников;

- 
- 
- **обходительность;**
 - **умение ладить с коллективом, подчиненными и начальством.**

Оценка кадров:

Цель оценки, ее основные задачи – зачем оцениваем?

Аттестация кадров, подбор, расстановка, выдвижение в резерв, оценка новых работников, прогноз продвижения работников по служебной лестнице, повышение в должности, изменение заработной платы и другие цели

Объект оценки – кого оцениваем?

Руководители различных уровней, персонал среднего звена, исполнители, административные работники, ремонтный и эксплуатационный персонал, служащие различной специализации

Проведение оценки в утренние часы; наличие специально подготовленного помещения; групповая или индивидуальная

работа; обработка результатов в ручную или на компьютере.

Методы оценки – каким способом оцениваем?

Количественные, качественные, комбинированные.
Предпочтение отдается комплексу методов.

Субъект оценки – кто оценивает?

Эксперты («снизу», «сверху» на уровне должностей категории); групповая оценка личности; самооценка деловых, личностных и профессиональных качеств; оценка параметров личности психологом, социологом.

Время, место, порядок проведения оценки – где и каким образом оцениваем?

Проведение оценки в утренние часы; наличие специально подготовленного помещения; групповая или индивидуальная работа; обработка результатов в ручную или на компьютере.

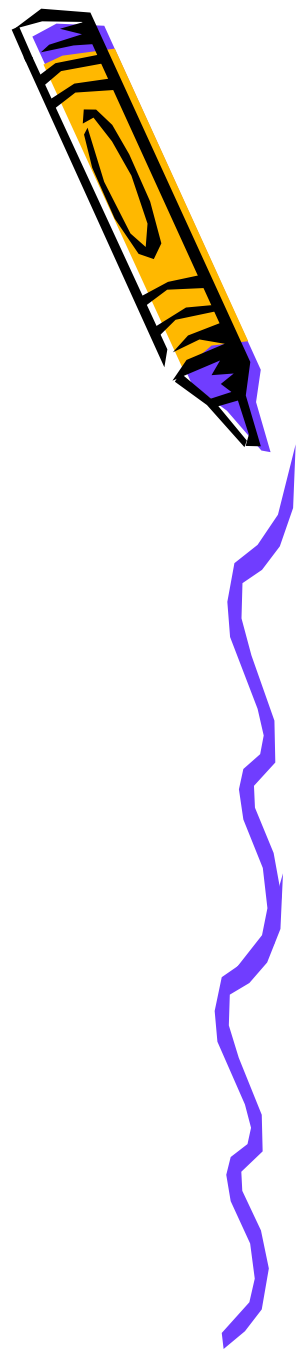
комиссии и для самого оцениваемого, составление социально-психологических характеристик исследуемых подразделений и групп; психологическое заключение по наиболее полному

Результатом оценки является психологическое заключение по наиболее полному использованию специалистов (составляется специалистом-психологом без применения компьютерных программ).

Представление результатов в виде различных психограмм, предназначенных для руководства предприятия, аттестационной комиссии и для самого оцениваемого; составление социально-психологических характеристик исследуемых подразделений и групп; психологическое заключение по наиболее полному использованию специалистов (составляется специалистом-психологом без применения компьютерных программ).

Вывод:

- Такие исследования показывают, что безопасность работы любых технических систем и коллективов напрямую зависит от психоинформационных факторов, от качества восприятия, обработки информации как самим человеком и группами людей, так и человеко-машинными системами.



4. Управление мотивацией деятельности работников по охране труда.

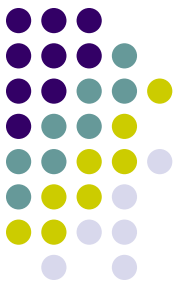
- Управление мотивацией к поддержанию высокого уровня безопасности труда направлено на выработку у работников личных и групповых долгосрочных интересов и соответствующих установок на безусловное заинтересованное соблюдение требований охраны труда, а также соответствующего поведения при опасных производственных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



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.
-



Наиболее распространенные и эффективные методы совершенствования внутренней мотивации работников на безопасный труд:

- повышение разнообразия умений и навыков;
- усиление обратной связи результатов работы с работниками.

4. Понятие «культура охраны труда»

- **Культура охраны труда/безопасности** – осознанная позиция лиц, действия которых влияют на состояние охраны труда/безопасности, убежденных, что обеспечение охраны труда/безопасности является приоритетной целью, сознающих ответственность и контролирующих свои действия.

- **Культура охраны труда/безопасности на рабочих местах** – совокупность ценностей, отношений, правил, управленческих систем и методов, принципов участия в рабочих режимах, ведущих к созданию безопасной и здоровой производственной среды, в которой люди могут трудиться с высокой степенью качества и производительностью.

Вывод 1 :

- Динамичный и развивающийся процесс формирования культуры охраны труда имеет много общего с процессами эффективного развития организации. При широком признании того, что для создания и совершенствования культуры охраны труда не существует единого рецепта, все больше распространяется мнение о сходстве основных характеристик и практических действий, которые могут быть внедрены организациями для прогресса в этом направлении.

Вывод 2 :

- Предприятию необходимо сосредоточить внимание на том, что называется «непрерывном развитии». Даже если предприятие успешно работает сегодня, непременно нужно рассмотреть возможности для улучшения работы в будущем.