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

[2.2.1. Общие понятия о внутренней мотивации.](http://rzn-agrovod.ru/?cmd=pg&id=28#1)

[2.2.2. Управление внутренней мотивацией работников на соблюдение требований охраны труда.](http://rzn-agrovod.ru/?cmd=pg&id=28#2)

[2.2.3. Проведение Всемирного дня охраны труда.](http://rzn-agrovod.ru/?cmd=pg&id=28#3)

[2.2.4. Пропаганда передового опыта в охране труда.](http://rzn-agrovod.ru/?cmd=pg&id=28#4)

**2.2.1. Общие понятия о внутренней мотивации.**

Труд занимает, как минимум, треть взрослой самостоятельной жизни. Ряд этапов трудовой жизни человека захватывает более ранние и более поздние периоды его жизни (образование, выбор профессии, трудовое и профессиональное обучение, тип пенсии, зависящий от трудовой жизни, жизнь пенсионера-ветерана труда, связанная с родной организацией и т.п.). Поэтому труд, а, следовательно, 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 активирует 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 любовью и уважением. Если эта группа (часто называемая референтной группой) пренебрежительно относится к мерам безопасности, то и 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.

Любой человек стремится улучшить свое положение в группе, ему хочется чувствовать собственную значимость, подтверждаемую признанием окружающих. В борьбе за это признание он готов любой ценой обратить на себя внимание, а потому часто может нарушить правила безопасности, стремясь быстро сделать что-то очень важное и сложное и тем самым отличиться.

И, наконец, 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. Приэтом 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 близких отношениях или 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.

Смотр-конкурс проводится между отдельными работниками и между отдельными однотипными подразделениями.

Смотр-конкурс между отдельными работниками осуществляется как внутри каждого подразделения, так и по однотипным должностным обязанностям или по профессиям.

Подведение итогов смотра-конкурса проводится регулярно в соответствии с положением о смотре-конкурсе. Подведение итогов смотра-конкурса проводится, как правило, на собрании трудового коллектива подразделения, группы подразделений, всей организации или на расширенном совещании руководителей подразделений, участвовавших в конкурсе. Если в организации установлен праздник, связанный с днем науки, днем рождения организации и т.п.– своеобразный “День фирмы”, то подводить итоги лучше к этому дню.

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. Призовое место не присуждается подразделениям, в которых за отчетный квартал произошли аварии, инциденты и/или несчастные случаи по вине работников подразделения.

Руководители и специалисты, активно участвующие в улучшении показателей подразделений по смотру-конкурсу, поощряются дополнительно при условии присуждения призовых мест их подразделениям.

Отдельные (лучшие по учреждению) работники, активно участвующие в улучшении показателей подразделения по смотру-конкурсу, поощряются дополнительно, индивидуально.

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.

В подразделениях, которым присуждено призовое место, работники, получившие дисциплинарное взыскание за нарушение требований охраны труда, не поощряются.

Меры поощрения выбираются с целью создания реальной заинтересованности работников в обеспечении безопасности каждого рабочего места и всех производств, развития и закрепления стимулов к выполнению требований безопасности, осознания индивидуальных и групповых интересов, ответственности работника за состояние травматизма в трудовом коллективе, коррекции субъективных представлений об опасностях с их реальной значимостью для устойчивого развития организации.

Практика показывает целесообразность следующих мер морального поощрения: для работника– объявление благодарности в приказе по организации с вручением Почетной грамоты, помещение портрета на специальный стенд; для подразделения– присвоение звания “Лучшее подразделение по охране труда такого-то периода” с вручением почетного вымпела. 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. Сейчас Международный день памяти рабочих, погибших или получивших травмы на работе, отмечается более чем в ста странах мира 28 апреля каждого года.

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. Егоцелесообразно использовать для широкой разъяснительной работы и награждения лучших работников, активно участвующих в обеспечении охраны труда в учреждении.

**2.2.4. Пропаганда передового опыта в 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).