

О.В. ПИЩИКОВА, канд. техн. наук, доц, А.І. НАСТИЧ, аспірантка  
Криворізький національний університет

## ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ПІДХОДІВ КОНТРОЛЮ ТА ЗАЛУЧЕНОСТІ ПРИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ДО БЕЗПЕЧНОЇ ПРАЦІ

Для зниження показників виробничого травматизму, професійних захворювань, інцидентів, аварій вкрай важливим є мотивація персоналу та підтримка безпечних та здорових умов праці на кожному робочому місці. Підвищення рівня безпеки праці та здоров'я працівників на підприємствах є стимулювання персоналу для поліпшення виробничих показників і досягнення поставлених перед підприємством цілей з охорони праці та промислової безпеки.

Метою даного аналізу є наведення доказів щодо запровадження залученості персоналу до процесів удосконалення систем управління безпекою та здоров'ям працівників. З точки зору мотивації до безпечної праці перевага надається підходу залученості персоналу в порівнянні з контролем.

До підходу контролю персоналу відноситься: фокус на правила; переконання «порушувати правила можна, якщо вдасться вийти «сухим з води»»; покращення шляхом «усунення винних»; робити щось заради нагороди або уникнення покарання. До підходу залученості персоналу відноситься: фокус на ризики; працювати безпечно навіть якщо ніхто не бачить; покращення шляхом усунення проблем; працювати безпечно через усвідомлення ризиків та заради їх зменшення.

Порівнюючи ці два підходи, можна дійти таких висновків:

для контролю фокус уваги – на правилах, повинні бути визначені деякі стандарти поведінки, які прийнятні, а для залучення слід фокусуватися на ризики, тобто на те, які події можуть відбутися і на їх основі будувати мотивацію того працівника, якого необхідно залучити. Таким чином необхідно знайти причини для працівника, щоб дотримуватися правил, а не робити якийсь зовнішній стимул;

порушувати правила можна, якщо «мене не зловлять», тому що стимул – це зовнішній фактор і якщо цього зовнішнього фактору немає, то пропадає і стимул дотримуватися цих правил, якщо ж людина має внутрішню мотивацію і розуміє навіщо йому виконувати ці правила, він це робить незалежно від того, дивляться на нього чи ні;

інструмент за допомогою усунення винних – дозволить відсіяти всіх, хто веде себе не правильно і не бажаний, а при залученні на причини дивляться ширше, йде пошук рішення проблем, які можуть бути в працівника, але частіше - це системні проблеми;

при контролі працюють в основному тільки заради винагороди і щоб не покарали, а при залученні – для усвідомлення ризиків, що є більш стабільною і довгостроковою мотивацією.

Виходячи з вищесказаного, користь від розуміння мотивів поведінки працівників полягає в таких аспектах:

найбільш сильні мотиви поведінки не так очевидні і їх важливо з'ясувати;

розуміючи мотивацію працівників набагато легше вибудувати діалог і впливати;

розуміння істинних причин небезпечної поведінки відкриває більш ефективні можливості для виправлення ситуації. Розуміння істинних причин поведінки працівників дає можливість так організувати робоче місце і мотивацію працівника, щоб гарантовано вирішувати проблеми в системі управління охороною праці. Для працівника слід створити просту, сприятливу систему, яка розташовує не до порушень, а навпаки дозволяє працювати безпечно.

Отже, інструменти впливу на культуру безпеки лежать тільки через внутрішню мотивацію персоналу. Необхідно дати можливість працівникам робити вибір самостійно, але при цьому визначити умови, в яких працівник зможе зробити свій вибір. Працівник повинен знати про наслідки того чи іншого вибору, але вибір робить він сам. Це є найкращою методикою впливу, яка дає результати і яка набагато ефективніше, ніж контроль.