

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Сибирский государственный индустриальный университет»**

**НАУКА И МОЛОДЕЖЬ:
ПРОБЛЕМЫ, ПОИСКИ, РЕШЕНИЯ**

ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ

ВЫПУСК 26

*Труды Всероссийской научной конференции
студентов, аспирантов и молодых ученых
17 – 18 мая 2022 г.*

ЧАСТЬ II

Под общей редакцией профессора С.В. Коновалова

**Новокузнецк
2022**

ББК 74.48.288
Н 340

Редакционная коллегия:

канд. техн. наук, доцент Баклушина И.В.,
канд. техн. наук, доцент Темлянцева Е.Н.

Н 340

Наука и молодежь: проблемы, поиски, решения: труды Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, 17–18 мая 2022 г. Выпуск 26. Часть II. Технические науки / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Сибирский государственный индустриальный университет; под общ. ред. С.В. Коновалова – Новокузнецк; Издательский центр СибГИУ, 2022. – 317 с. : ил.

ISSN 2500-3364

Представлены труды Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых по результатам научно-исследовательских работ. Вторая часть сборника посвящена актуальным вопросам в области теории механизмов, машиностроения, транспорта, экологии, безопасности, рационального использования природных ресурсов.

Материалы сборника представляют интерес для научных и научно-технических работников, преподавателей, аспирантов и студентов вузов.

ISSN 2500-3364

© Сибирский государственный
индустриальный университет, 2022

Содержание

II ЭКОЛОГИЯ. БЕЗОПАСНОСТЬ. РАЦИОНАЛЬНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРИРОДНЫХ РЕСУРС	72
МОТИВАЦИЯ РАБОТНИКОВ НА БЕЗОПАСНЫЙ ТРУД	
<i>Гашиникова А.О.</i>	89

МОТИВАЦИЯ РАБОТНИКОВ НА БЕЗОПАСНЫЙ ТРУД

Гашникова А.О.

Научный руководитель: канд. техн. наук, доцент Михайличенко Т.А.

Сибирский государственный индустриальный университет, г.

Новокузнецк, e-mail: gashnikova20172017@gmail.com

В данной статье рассматриваются вопросы мотивации работников на безопасный труд: определены основные проблемы нарушений по охране труда, пути исправления поведения работников работодателем, описаны основные принципы безопасности, кривая Брэдли, а также показаны значение и важность культуры безопасности.

Ключевые слова: охрана труда, культура безопасности, безопасный труд, правильные привычки, мотивация работников.

Перед тем, как начинать мотивировать работников на безопасный труд, необходимо рассмотреть основные случаи нарушений. Опасное поведение работников вытекает из четырех отрицаний:

- 1) *Одним из них является понятие «не умеет»*, либо не владеет необходимыми для работы знаниями, специальными методами, приемами, навыками или не способен усвоить и запомнить их;
- 2) *Далее следует понятие «не может»*, либо испытывает недомогание, усталость, стресс, боязнь, эмоционально неустойчив, импульсивен или рассеян, пьян, физически слаб, плохо видит или слышит;
- 3) *Существует вариант «не обеспечен»*, под которым понимают отсутствие инструментов, материалов, средств защиты, соответствующих санитарно-гигиеническим требованиям условий, информации об опасностях для жизни и здоровья;
- 4) *Преобладает понятие «не хочет»*, в данном случае работник недобросовестен, безответственен, недисциплинирован, пассивен, любит рисковать или мотивирован нарушать правила.

Чтобы добиться от работников безопасного поведения на производстве, обязательно нужно исключить четыре этих фактора.

Безопасность труда напрямую связана с отношением работника к соблюдению тех или иных правил. Ранее действовал принцип «старой школы», смысл которой заключался в следующем: успехи поощрялись, промахи карались. Но в современных реалиях мотивация направлена на создание положительных подходов, которые не формируют страх у работника быть пойманным в нарушении, а побуждают его взаимодействовать с руководствами совместными усилиями повышать культуру охраны труда на производстве.

В свою очередь, под мотивацией труда понимают совокупность внешних и внутренних стимулов, которые направляют работника достигать определенную цель. Ведь каждая компания заинтересована в том, чтобы персонал стремился к высоким результатам работы, проявлял профессионализм, внимательность, ответственность - в целом осознанно подходил к своему труду.

Ранее существовала такая система как штрафы (а в каких-то фирмах и по сей день) - частое явление мотивации. Но, несмотря на существование законодательного запрета, штрафование происходит через сокращение или полное лишение премии. Однако это один из самых малодейственных способов, так как вряд ли работник станет говорить о проблемах на производстве, ведь это может привести к уменьшению заработной платы.

Современные методы повышения охраны труда и промышленной безопасности в мире неразрывно связаны с вводом такой системы, как DSS Bradley Curve, схема которой представлена на рисунке 1.

Суть данной системы заключается в том, чтобы наглядно показать градацию зависимости производительности от уровня развития культуры охраны труда в компании.

На рисунке видно, что самый высокий уровень травматизма и самая низкая производительность на первом этапе, где управление отсутствует. Люди сами решают, как им действовать, основываясь на своем опыте.

На втором этапе безопасность становится важным элементом организации. Управление в виде надзора. Появляется обучение, процедуры наказания. На этом уровне применяется расследование инцидентов и принимаются меры по их недопущению, работают системы для контроля опасностей и рисков.



Рисунок 1 - Кривая Брэдли

Третий этап – «предупреждающий» или «независимый», когда безопасное поведение людей определяется их собственным сознанием, заботой о своем здоровье и безопасности. Его принцип: «Мы выявляем и работаем над проблемами, которые еще встречаются».

Четвертый этап и самый высокий уровень развития культуры охраны труда – «побуждающий» («взаимозависимый»), прогрессивный, где применяется командная организация работы. Безопасное поведение основано на общих целях и ценностях, заботе о других членах команды.

Четвертая ступень является кульминацией развития системы взаимоотношения работника и работодателя с точки зрения охраны труда, где каждый понимает ответственность за свое рабочее место, за свою жизнь и жизнь своих коллег, и для достижения таких показателей культуры безопасности

предлагается ряд мероприятий, таких как:

1) Необходимо показать свою нацеленность на безопасность:

Руководство исправит поведение работников, если начнет с себя. Нередко, глава компании поддерживает инициативы по развитию культуры безопасности, но при этом сам остается в стороне. А когда поднимается вопрос о затратах, проекты так и остаются проектами. Тем самым все руководители от высшего до линейного уровня должны показывать другим пример для подражания. То, как поступают руководители, с чем они мирятся и на чем настаивают, определяет норму поведения работников. Если начальник цеха ненадевает каску в производственном помещении, то через некоторое время все

работники цеха будут пренебрегать необходимыми средствами защиты.

2) Нужно оценить опасное поведение работников:

Наблюдение можно провести двумя способами. Первый заключается в режиме реального поведения, которое можно наблюдать на территории предприятия, и для потенциального – его называют профилем безопасности. Руководство должно показывать приверженность требованиям охраны труда. Поведенческие привычки в работоспособном возрасте уже сформированы. Изменить их или трудно, или невозможно. Но современная психология позволяет оценить персональный профиль по фактору отношения к безопасности и получить представление о сильных и слабых сторонах.

При получении этих результатов строят индивидуальные обучающие программы, вводят кадровые решения и формируют бригады из наиболее подходящих друг другу сотрудников. Скорректировать профиль безопасности работника позволит высокий уровень культуры безопасности. Он складывается из приверженности менеджмента, коммуникаций, вовлеченности сотрудников, обучения или информирования, мотивации и самообучаемости. Чем хуже ситуация с профилем безопасности сотрудников, тем выше должны быть требования к уровню культуры безопасности в организации.

3) Необходимо развивать культуру безопасности:

Для этого руководству необходимо взять на себя определенные обязательства. Сравните время, деньги и человеческие ресурсы, которые выделяют на поддержку безопасности, с производственными и финансовыми показателями. Результат покажет уровень мотивации здоровья и безопасности в организации.

Эффективные менеджеры должны подавать пример работникам.

Приверженность безопасности подтверждают реальными действиями.

Например, регулярными визитами руководителя в цех, остановкой производства для решения проблем. Если таких действий нет, работники будут убеждены, что работодатель ставит выше всего коммерческие интересы. Любые инициативы работодателя в таком случае работники будут воспринимать как циничные. Вопросы о здоровье и безопасности сделайте частью повседневных рабочих бесед. Руководство должно активно слушать и воспринимать всерьез, что говорят сотрудники.

Дайте работникам возможность участвовать в мероприятиях по безопасности, чтобы использовать знания, которыми они обладают.

4) Работайте с персоналом:

Налаженные коммуникации между руководством и персоналом предприятия создают атмосферу доверия. Это важно для культуры безопасности. Ведь работник, который не доверяет руководителю, не станет информировать его о происшествиях и проблемах в безопасности.

Есть два вида коммуникации: односторонняя и двусторонняя. Используйте оба вида, чтобы сформировать безопасное поведение работников.

Сотрудникам, которые развивают коммуникации в компании, нужно уметь убеждать, вызывать доверие у работников и обладать качествами лидера. Управленческие навыки понадобятся линейным руководителям, чтобы выводить работников на диалог. Убедите их проводить инструктаж на рабочем месте не по методу «начальник говорит, а подчиненный молчит».

5) Необходимо поддерживать культуру безопасности:

Демонстрируйте высокие стандарты безопасности при контактах с сотрудниками, начиная от размещения вакансии и интервью с кандидатом и заканчивая увольнением. Любой новый сотрудник должен знать, что вопросы безопасности на предприятии важнее всего.

Руководитель должен поощрять каждый факт остановки производства, которое угрожает жизни и здоровью работников, даже если тревога была ложной.

Количество нарушений охраны труда, напрямую зависит от количества несчастных случаев на предприятии. Поэтому основанная польза заключается в следующем:

- снижается количество несчастных случаев;
- снижается финансовая нагрузка;
- снижается время простоев;
- уменьшается количество неисправностей и поломок оборудования.

Для мотивации необходимо введение дополнительных мер:

1) *Плакаты и лозунги.* Они должны привлекать внимание, чтобы у работников появился повышенный интерес к тому, что может быть изображено на представленном стенде.

2) *Обучение и проведение инструктажей по охране труда.* При проведении обучения, инструктажей по охране труда есть возможность улучшить мотивацию сотрудников на соблюдение безопасности труда. Методы представлены на рисунке 2.

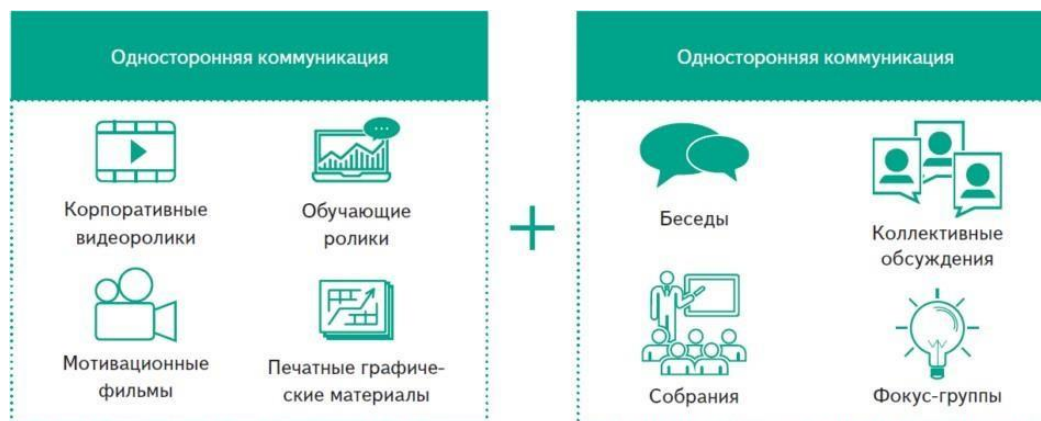


Рисунок 2 – Формы односторонних и двухсторонних коммуникаций

В данном случае необходимо вызвать заинтересованность и интерес у работников. Вовлеченность может быть достигнута такими методами, как приглашение профессиональных спикеров, решение нестандартных кейсов в области охраны труда и промышленной безопасности.

3) *Премии и поощрения*. Суть его заключается в следующем: необходимо установить период, по результатам которого работникам структурного подразделения, в котором не было никаких происшествий, нарушений или инцидентов по охране труда, промышленной безопасности и другим направлениям, выплачивается премия.

4) *Дни охраны труда*. Создание данных мероприятий как дополнительный метод повышения мотивации сотрудников на соблюдение требований охраны труда, которые могут проводиться в определенные дни, недели или месяцы. Руководство должно показать работникам, почему важно соблюдать охрану труда. Вариации проведения таких мероприятий безграничны.

Примерам могут являться: корпоративные конкурсы на лучшее соблюдение охраны труда среди структурных подразделений, соревнование структурных подразделений по количеству поданных идей среди сотрудников предприятия по улучшению условий промышленной безопасности и охраны труда.

Таким образом, можно сделать вывод, что совокупность различных способов и методов, которые возможно применить на производстве, даст мотивацию сотрудникам предприятий соблюдать нормы охраны труда и промышленной безопасности, а также повысит культуру производства, что привьет работникам чувство коллективной ответственности за каждое действие, что в результате может значительно повлиять и на производительность труда, и одновременно с этим даст положительный экономический эффект.

Библиографический список

1. Как убедить работников соблюдать требования охраны труда [Электронный ресурс]: сайт. – Режим доступа: <https://ot-online.ru/article/nojs/3017/>, свободный (дата обращения: 20.02.2022)
2. Как мотивировать работника следовать безопасности? [Электронный ресурс]: сайт. – Режим доступа: <https://journal.Ecostandardgroup.ru/ot/skills/kak-motivirovat-rabotnika-sledovat-bezopasnosti-praktika-rossiyskikh-kompaniy/>, (дата обращения: 20.02.2022).
3. Мотивация работников на соблюдение требований охраны труда [Электронный ресурс]: сайт. – Режим доступа: <https://help-ot.ru/ohrapatruda.php?id=314> /, свободный (дата обращения: 20.02.2022).
4. Охрана труда - основные понятия и разъяснения [Электронный ресурс]: сайт. – Режим доступа: https://git87.rostrud.gov.ru/poleznaya_informatsiya/118679.html (дата обращения: 20.02.2022).
5. Значения культуры безопасности [Электронный ресурс]: сайт. – Режим доступа: DSS Bradley Curve | DuPont Sustainable Solutions (consultdss.ru), (дата обращения: 20.02.2022).
6. Как повлиять на небезопасное поведение работников [Электронный

ресурс]: сайт. – Режим доступа: Как повлиять на небезопасное поведение работников (srg-eco.ru), (дата обращения: 20.02.2022).

7. Повышение производительности через нулевой травматизм [Электронный ресурс]: сайт. – Режим доступа: Повышение производительности через нулевой травматизм (up-pro.ru) , (дата обращения: 20.02.2022).

Научное издание

НАУКА И МОЛОДЕЖЬ: ПРОБЛЕМЫ, ПОИСКИ, РЕШЕНИЯ

ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ

Выпуск 26

*Труды Всероссийской научной конференции студентов,
аспирантов и молодых ученых*

Часть II

Под общей редакцией

С.В. Коновалова

Технический редактор

Г.А. Морина

Компьютерная верстка

Н.В. Ознобихина

Подписано в печать 11.05.2022 г.

Формат бумаги 60x84 1/16. Бумага писчая. Печать офсетная. Усл.
печ. л. 18,41 Уч.-изд. л. 20,56 Тираж 300 экз. Заказ № 128

Сибирский государственный индустриальный университет

654007, г. Новокузнецк, ул. Кирова, 42

Издательский центр СибГИУ

317