

УДК 620.2:678.061

ОПРАЦЮВАННЯ ЗАХОДІВ З ПОДОЛАННЯ ДЕМОТИВАЦІЇ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Горбунов Д. С., Юр'єва А. С.

Науковий керівник – Древаль Ю. Д., професор кафедри охорони праці та техногенно-екологічної безпеки, д.держ.упр., e-mail: drevaly@urk.net

Харківський національний університет цивільного захисту України

Мотивація у загальному розумінні – це процес стимулювання будь-якої людини чи групи людей до діяльності, спрямованої на досягнення цілей як свого підприємства, так і особистих цілей. Це внутрішня сила, що спонукає індивіда до дії. У якості трудової мотивації слід розглядати прагнення працівника задовольняти певні потреби засобом діяльності у сфері праці. До таких потреб першочергово відноситься створення та примноження різнобічних матеріальних благ. До невід'ємних складових мотивації слід віднести і потреби в задоволенні деяких нематеріальних факторів, зокрема можливість реалізації творчого потенціалу та внутрішнє переконання щодо необхідності дотримання правил безпеки. Відтак, якщо процес мотивації персоналу – це дії, спрямовані на спонукання людини до досягнення цілей, то демотивацію можна позначити як дію чи бездіяльність роботодавця, в результаті якого у працівника знижується внутрішнє бажання працювати.

Проблема мотивації – одна з центральних у роботі з людьми і в соціально-трудовах відносинах зокрема. Безумовно, це стосується і охорони праці. Навіть найуспішніший співробітник, орієнтований на саморозвиток, може втратити інтерес до забезпечення власного ставлення з охорони праці в силу різних причин. Це свідчить про те, що система мотивації в управлінні людьми є важливою складовою діяльності будь-якої організації.

З урахуванням зазначеного та на основі напрацювань Д. Дічевої (D. Dicheva), К. Ірвіна (K. Irwin) та Х. Дічева (Ch. Dichev), які займаються дослідницькою роботою у Вінсто-Салем Університеті (США), нами складено опитувальник з наступними покроковими діями:

- запропонуйте учасникам опитування пригадати ті часи та ситуації під час виконання виробничих обов'язків, в яких вони відчували себе найбільш мотивованими, та яким чином це вплинуло на дотримання ними вимог з охорони праці;

- запропонуйте їм обміркувати причини цього, а потім візьміть аркуш паперу і запишіть якомога лаконічніше – бажано ключовими словами – що саме змусило їх так сильно мотивуватися;

- тепер попросіть їх подумати про часи та ситуації на роботі, в яких вони відчували себе найбільш демотивованими, та яким чином це вплинуло на дотримання ними вимог з охорони праці;
- знову ж таки, попросіть їх розглянути причини цього і, взявши ще один аркуш паперу, записати їх в такому ж короткому форматі;
- обійдіть кімнату, питаючи учасників про позитивні мотиваційні фактори, використовуючи фліп-чарт (англ. *flip chart* – «відкидна таблиця») для запису відповідей, намагаючись згрупувати схожі ключові слова;
- зробіть те ж саме з негативними факторами, використовуючи другий фліп-чарт, якщо він є, щоб їх можна було побачити;
- виділіть фактори, що найбільше зустрічаються, і почніть обговорення з учасниками, щоб в кінцевому підсумку у них було розуміння найбільш поширених – і найбільш дієвих – мотиваторів і демотиваторів;
- у разі належної підготовленості аудиторії використовуйте це як початок обговорення базових теорій мотивації;
- з урахуванням зазначеного формулюйте прикінцеві висновки, уточнюйте порядок денний для розроблення та подальшого вдосконалення розроблених заходів з мотивування колективу до неухильного дотримання приписів з безпеки і гігієни праці [1, р. 138-139].

У складних умовах сьогодення опитування обмежувалося студентським середовищем. До найбільш важливих чинників, що мотивували студентів до праці (навчання) віднесено наступне: бажання мати гарну роботу; престижність отримання вищої освіти; отримання нових знань; можливість навчатися та працювати з однолітками, які мають схожі інтереси.

До чинників, що мотивували студентів до охорони праці віднесено найперше піклування про власне здоров'я та здоров'я оточуючих, розуміння важливості фахової освіти з цих питань, а також усвідомлення того факту, що працювати слід на більш сучасному та водночас надійному обладнанні. Натомість до чинників, що демотивували до праці (навчання), студенти віднесли наступне: низьку заробітну платню, незадовільний внутрішній клімат в організації, відсутність пільг, а також поганий графік роботи. До чинників демотивації з охорони праці віднесено: погані чи неналежні умови праці, які не змінюються; відсутність заохочення до охорони праці з боку керівництва, а також відсутність кваліфікованого інженера з охорони праці (останнє – за матеріалами практики, яка відбулася у попередньому році).

Вивчення демотивації не може бути самоціллю, адже його кінцевою метою має бути якраз викорінення чи суттєве применшення демотиваційних чинників, а також створення умов для вдосконалення так званої «позитивної мотивації» (під нею у даному разі розуміємо створення належних умов для

усвідомленого відношення працівника до забезпечення безпеки і гігієни праці на власному робочому місці).

Список використаних джерел

1 Darina Dicheva, Keith Irwin, Christo Dichev. The role of activity motivators and demotivators in gamifying learning // International Journal «Information Theories and Applications». 2019. Vol. 26, Number 2. P. 134-146. URL: <http://www.foibg.com/ijita/vol26/ijita26-02-p03.pdf>

УДК 331.46:614.82

ІДЕНТИФІКАЦІЯ ПОТЕНЦІЙНИХ НЕБЕЗПЕК ТА РИЗИКІВ ПРИ ВИКОНАННІ ЛІСОЗАГОТІВЕЛЬНИХ РОБІТ

Гальченко Л. В.

Науковий керівник – Халіль В. В., к.т.н., ст. викладач кафедри охорони праці та безпеки життєдіяльності, e-mail: viktorii.khalil@kname.edu.ua

Харківський національний університет міського господарства імені О.М.Бекетова

Практично всі організації з часом потребують оцінки ризику для зменшення кількості небезпечних подій і досягнення встановлених цілей. Цілі організації можуть стосуватися різних аспектів її діяльності: від стратегії до випуску конкретних продуктів, розробки процесів та проєктів тощо. Усій діяльності організації відповідає певний рівень ризику [1].

Серед кількісних методів оцінки ризиків виділяють метод дослідження небезпеки і працездатності, що полягає у загальній ідентифікації потенційних небезпек, спрямованій на виявлення можливих слабких місць або відхилень способів виконання робіт. Цей метод полягає у систематичному визначенні потенційно можливих небезпек і ризиків, а також усуненні причин. Розглядаючи цей метод у розрізі безпеки при виконанні лісозаготівельних робіт можна виділити наступні твердження:

- безпека при роботі в лісовому господарстві залежить від відповідності здібностей працівника до умов, в яких він виконує свої завдання. Чим більше розумові і фізичні вимоги роботи наближаються до можливостей робітника (які в свою чергу відрізняються за віком, досвідом, станом здоров'я), тим менш ймовірно, що робітник потрапить у небезпеку.

- існує три джерела загроз небезпеки, що відносяться до робочих умов: фізичне довкілля (клімат, освітлення, місцевість, типи дерев), неадекватні