



**МАТЕРІАЛИ ДРУКУЮТЬСЯ
УКРАЇНСЬКОЮ, АНГЛІЙСЬКОЮ
ТА ПОЛЬСЬКОЮ МОВАМИ**

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

*X Всеукраїнської науково-
практичної конференції
курсантів, студентів, аспірантів
та ад'юнктів*

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Львів – 2020

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

д-р с.-г. наук **Кузик А.Д.** – головний редактор

д-р техн. наук **Попович В.В.**

д-р техн. наук **Ковалишин В.В.**

канд. фіз.-мат. наук **Меньшикова О.В.**

канд. хім. наук **Мірус О.Л.**

канд. філ. наук **Лабач М.М.**

канд. тех. наук **Станіславчук О.В.**

канд. тех. наук **Горностай О.Б.**

канд. мед. наук **Телегіна Г.В.**

канд. тех. наук **Марич В.М.**

канд. пед. наук **Ільчишин Я.В.**

ОРГАНІЗАТОР ТА ВИДАВЕЦЬ

Львівський державний університет
безпеки життєдіяльності

Технічний редактор, комп'ютерна верстка Друк на різнографі Відповідальний за друк

Климус М.В.
Климус М.В.
Фльорко М.Я.

АДРЕСА РЕДАКЦІЇ:

ЛДУ БЖД, вул. Клепарівська, 35,
м. Львів, 79007

Контактні телефони:

(032) 233-24-79,
тел/факс 233-00-88

Проблеми та перспективи розвитку охорони праці: Зб. наук. праць
X Всеукраїнської науково-практичної конференції курсантів, студентів, аспірантів та
ад'юнктів. – Львів: ЛДУ БЖД, 2020. – 178 с.

Збірник сформовано за науковими матеріалами X Всеукраїнської науково-
практичної конференції курсантів, студентів, аспірантів та ад'юнктів «**Проблеми та
перспективи розвитку охорони праці**».

Збірник містить матеріали таких тематичних секцій:

- Проблеми і перспективи управління та нагляду за охороною праці і промисловою безпекою
- Профілактика виробничого травматизму
- Технології контролю і захисту від шкідливих і небезпечних виробничих та екологічних чинників
- Забезпечення безпеки і гігієни праці у підрозділах силових та спеціальних структур
- Новітні інформаційні технології як інструмент підвищення рівня промислової безпеки
- Культура та психологія праці
- Гуманітарні аспекти підготовки сучасного фахівця

© ЛДУ БЖД, 2020

Здано в набір 16.04.2020. Підписано до друку
21.04.2020. Формат 60x84^{1/3}. Папір офсетний.
Ум. друк. арк. 10,72.
Гарнітура Times New Roman.
Друк на різнографі. Наклад: 100 прим.
Друк: ЛДУ БЖД
вул. Клепарівська, 35, м. Львів, 79007.
ldubzh.lviv@mns.gov.ua

За точність наведених фактів, економіко-
статистичних та інших даних, а також за
використання відомостей, що не
рекомендовані до відкритої публікації,
відповідальність несуть автори
опублікованих матеріалів. При
передруковуванні матеріалів посилання
на збірник обов'язкове.

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ ЩОДО ДОТРИМАННЯ ПРАВИЛ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ

Асланов Сабіт Ахмед огли

Шароватова О.П., канд.пед.наук, доцент,

Національний університет цивільного захисту України,
доцент кафедри охорони праці та техногенно-екологічної безпеки

Психологічним фактором, який визначає, чому людина у певній ситуації діє саме так, а не інакше, є мотив. За твердженням психологів, у процесі праці проявляються, в основному, мотиви вигоди та безпеки. Реалії сфери трудової діяльності та безпеки праці доводять, що найчастіше мотив вигоди переважає над мотивом безпеки. Мотив вигоди проявляється в отриманні винагороди за результати праці (матеріальної (зарплата, премія) та соціальної (самоствердження, престиж, професійна гордість)). Мотив безпеки проявляється у прагненні уникнути небезпеки, яка виникає у процесі праці. При цьому під небезпекою розуміють не лише виробничі небезпеки, які загрожують здоров'ю та життю працівника, а й соціальні - зменшення заробітку, позбавлення премії, пониження в посаді, втрата авторитету, поваги тощо. До безпечного виконання професійних обов'язків людину спонукає, перш за все, мотив самозбереження - прагнення зберегти себе від дії небезпек трудової діяльності. Однак немало роль тут відіграють і соціальні мотиви: прагнення підтримати свій авторитет, справити позитивне враження на керівництво і колег по роботі, оскільки люди, які нехтують правилами безпеки, соціально осуджуються і караються [2].

У контексті безпеки праці особливої уваги заслуговує так званий конфлікт мотивів - між мотивом вигоди та мотивом безпеки праці, коли бажання заробити більше переважає над прагненням уникнути небезпечної ситуації.

На жаль, у вітчизняному вимірі безпека праці заохочується надто рідко. При цьому і порушення правил безпеки не завжди тягнуть за собою негативні наслідки, що дозволяє працюючим і надалі реалізовувати мотив вигоди. Працівник декілька разів нехтує правилами безпеки і без негативних для себе наслідків досягає при цьому вигоди і успіху за рахунок безпеки. Поступово відбувається адаптація до порушення правил безпеки, а мотив їх дотримання дедалі послаблюється. Таким чином працівник набуває навичок діяти з порушеннями правил безпеки, що робить його поведінку зручною (мотив зручності). Практика доводить, що усі ці порушення залишаються без покарання, доки із працівником не трапиться нещасний випадок [2].

Систематичне і комплексне використання різноманітних методів мотивації сприятиме набуттю працівниками навичок дотримання правил безпеки праці і, відповідно, формуванню

у них культури безпеки. Правильна мотивація, за твердженням психологів, є гарантованим успіхом у будь-якій справі (трудовій діяльності, особистому саморозвитку тощо).

Відомо, що основними способами мотивації персоналу є заохочення і покарання (винагороди і санкції) [1]. Зазвичай, негативні стимули використовуються у випадках, коли у людини вже сформована небажана поведінка, тобто вона систематично порушує правила безпеки праці. Санкції за порушення правил (штрафи, письмові попередження) є достатньо поширеною практикою на багатьох підприємствах. При цьому заохочення працівників за неухильне дотримання вимог і правил, що визначають безпеку трудової діяльності, застосовуються недостатньо і потребують урізноманітнення та відповідного удосконалення.

Найбільш поширеною винагородою виступає преміювання працівників із позитивною контекстною історією за тривалий період. Важливо, що при формуванні безпечної поведінки працівників матеріальні винагороди не повинні бути як занадто незначними (можуть сприйматись як подачка чи знуцання), так і занадто великими, оскільки провокуватимуть зсув мотивації на мету (якщо винагороди є великими, працівники налаштуватимуться не на дотримання правил забезпечення безпеки своєї та колег, а на отримання грошей та бонусів).

Найпростішим і розповсюдженим методом нематеріального заохочення є похвала керівництва, ефективність якої залежить від ряду правил: шанобливе звертання до співробітника; конкретизація похвали (за що саме хвалять); перерахування позитивних позицій не лише з точки зору безпеки праці, а й у роботі загалом при відсутності під час похвали застережень (не згадуються попередні недоліки); озвучення похвали на публіці із перерахуванням на завершення того, чого чекають від працівника у подальшому [1].

Додатковими заходами нематеріальної мотивації працівників щодо дотримання правил безпеки праці є оформлені у доступному для всіх співробітників місці дошки «лідерів» з безпеки; можливість бути тренером з питань безпеки; перспектива стати обличчям рекламної продукції підприємства; виступи на корпоративах вищої ланки з розкриттям власного досвіду у досягненні певного рівня культури безпеки. Виходячи з індивідуальних особливостей співробітників, доречними та дієвими можуть бути й такі методи мотивації, як «програми лояльності», лотереї, додаткові вихідні тощо, а також створення психологічного клімату у колективі, при якому падіння авторитету через порушення правил безпеки зводить нанівець матеріальні вигоди, що могли бути досягнуті за рахунок порушень правил безпеки [1; 2].

Список використаної літератури

1. Гриньова О. ...І батіг, і пряник. *Технополіс Плюс*. Грудень/2019. С. 15-16.
2. Основи охорони праці: Мотивація безпеки праці. URL: <https://library.if.ua/book/9/928.html>.