

ПІДВИЩЕННЯ МОТИВАЦІЇ ТА МОДЕЛІ СТИМУЛЮВАННЯ БЕЗПЕЧНОЇ ПРАЦІ НА ВИРОБНИЧИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

ГУСЄВ А. М.

кандидат біологічних наук

Київ

Згідно даними Всесвітньої Організації Охорони здоров'я, смертність від нещасних випадків у наш час займає третє місце після серцево-судинних і онкологічних захворювань. Проте, якщо від цих захворювань вмирають, головним чином, люди старшого віку, то від нещасних випадків на виробництві гинуть переважно працездатні люди молодого і середнього віку. Так, статистика показує, що у чоловіків у віці від 15 до 36 років найпоширенішою причиною смерті є нещасний випадок. Можна з упевненістю стверджувати, що проблема зниження травматизму різного роду у нас в країні, як, втім, і у всьому світі, надзвичайно актуальна і заслуговує найбільшої уваги. Особливої актуальності заслуговує питання мотивації безпечної праці, зокрема моделей стимулювання безпечної праці на виробничих підприємствах.

Питання підвищення безпеки праці та стимулювання охорони праці розглянуто у працях науковців Анісімова М. В., Апостолюка С. О., Атаманчука П. С., Батлука В. А., Данюка В. М., Котик М. А., Соколовського І. А., Мендерецького В. В., Мірошніченко О. В., Панчука О. П. та ін. Проте у працях згаданих науковців недостатньо висвітлена проблема співвідношення питомої ваги соціально-психологічних факторів у мотивах безпечної праці, зокрема співвідношення категорій «фактор» – «мотивація» – «результат» – «моделі стимулювання», «фактор» – «перемотивація» – «результат» – «моделі стимулювання».

Метою статті є дослідження впливу мотивації на безпечність праці, розгляд можливих моделей стимулювання праці.

Серед соціально-психологічних якостей, що впливають на безпеку праці, мотивація займає, мабуть, найважливіше місце.

Мотивація – система чинників, яка включає: потреби, цілі, наміри, цінності, установки, відносини (до себе і оточуючих), інтереси і інше [4, с. 36].

Мотивація обумовлює спрямованість і активність поведінки людини в цілому. Проте конкретний вчинок, конкретна дія відбувається під впливом феномена, який називають мотивом [5, с. 66].

На нашу думку, мотивація безпечної праці – сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, направленої на реалізацію саме безпечної праці, збереження власного здоров'я та життя.

Відомо, що ігнорування норм (правил) безпеки може супроводжуватися для робітника такими можливими негативними наслідками: а) отриманням фізичного збитку (здоров'ю, больової дії); б) отриманням соціального збитку (покарання). Практика показує, що поведінку (дії) працівника можна охарактеризувати як безпечні, якщо працівник: 1) роботу (завдання, операції) виконує згідно технологічному регламенту з дотриманням вимог безпеки; 2) при небезпечних ситуаціях (нещасному випадку, інциденті, аварії і ін.) діє впевнено, в установленому порядку; 3) як на робочому місці, так і зовні нього дотримується трудової дисципліни, правил внутрішнього трудового розпорядку [5, с. 72].

Розглянемо, яке ж співвідношення питомої ваги соціально-психологічних факторів у мотивах безпечної праці.

Під впливом надмірної мотивації (так званої перемотивації) може порушуватися адекватність сприйняття реальної ситуації. Під впливом дуже сильної мотивації подія, яка є небажаною (наприклад, небезпечна ви-

робнича ситуація), здається менш вірогідною. З іншого боку, чим сильніше мотив до досягнення значущої для суб'єкта мети, тим більше загроза її недосягнення.

Розглянемо мотиви виробничої праці і їх взаємозв'язок. Дослідники прийшли до висновку, що в праці виявляються такі п'ять основних мотивів: 1) вигода; 2) безпека; 3) зручність; 4) задоволеність; 5) нівеляція в трудовому колективі. Зупинимося окремо на кожному з них [2, 7, 8].

Мотив вигоди полягає в отриманні винагороди за результати праці. У поняття вигоди включається і матеріальна вигода (заробітна платня, преміальні), і соціальна вигода (престиж, самоствердження, професійна гордість). Наявність явно вираженого зв'язку між фактичними результатами праці і отриманими при цьому вигодами, як показують дослідження [5, 6], підсилюють силу мотиву вигоди. У цьому значенні важливо, щоб робітників систематично і своєчасно інформували про результати їх праці.

Мотив безпеки виявляється в прагненні уникати небезпеки, виникаючої в процесі праці. Під небезпекою тут розуміється не тільки можливість фізичних пошкоджень, що загрожують здоров'ю і життю робітника, але і матеріальні небезпеки (пов'язані з поломкою техніки, позбавленням премії, зниженням розряду, пониженням на посаді), а також небезпеки громадського порядку (адміністративні покарання, втрата пошани, авторитету і ін.).

Мотив зручності виявляється в прагненні вибрати більш легкий спосіб виконання завдання, при якому потрібні менші енергетичні витрати, менша психічна напруга. Такими способами звичайно виявляються не ті, які об'єктивно є найпростішими, а ті, для виконання яких у людини вироблені навички. Так, зазвичай засіб індивідуального захисту, без якого, на думку робітника, можна обійтися, представляється йому особливо незручним, хоча на ділі він може майже не заважати роботі.

Мотив задоволеності виявляється в отриманні задоволення від результату процесу праці. Таке задоволення може виникати безпосередньо від досягнутого результату, а може бути опосередковано тим внеском, який вносить даний результат в досягнення більш далекої мети. Поява мотиву задоволеності залежатиме від ціннісних критеріїв, схильностей, інтересів робітника. Такий мотив особливо сильний тоді, коли професія відповідає особовій спрямованості робітника, представляється йому престижною. Проте і в таких професіях одні види діяльності можуть створювати велику, інші – меншу задоволеність.

Мотив «нівеляції» виявляється в прагненні діяти відповідно до того, як «прийнято» поступати в даній робочій групі, інакше, – у прагненні бути не гірше інших. Мотив цей принципово відрізняється від мотиву соціальної вигоди або ж мотиву уникнення суспільного засудження тим, що в даному випадку людина не чекає ні нагороди, ні покарання. Мотив врахування думки співробітників походить від властивого людині прагнення приєднатися до думки оточуючих, від усвідомлення, що оточуючі чогось чекають від неї. Даний мотив є продуктом самої колективної праці.

Усі названі мотиви присутні в діяльності будь-якого робітника. Проте питома вага кожного з них в загальній мотивації у різних робітників далеко не однакова. У одного ведучим може бути мотив соціальної вигоди, у іншого – безпеки, у третього на передньому плані може виявитися мотив матеріальної вигоди і т. д. Подібна ієрархія мотивів, разом з ієрархією потреб, відображає те ядро особи, яке можна визначити як її спрямованість.

Існують й інші об'єктивні закономірності, що впливають на силу мотивації:

а) *вплив усвідомленості об'єкту мотивації*. Ясність і визначеність об'єкта устремління підвищує волюві зусилля і активність організму і підсилює силу мотиву до досягнення цього об'єкту. Цю залежність називають «законом спеціальної детермінації волі» [4, с. 36].

Отже, якщо робітник недостатньо чітко представляє небезпеку своєї праці, а тому недостатньо ясно усвідомлює користь засобів захисту і правил техніки безпеки (ТБ), то сила його мотивації до використання цих засобів і виконання правил буде невисокою. У результаті його поведінка в даній праці детермінуватиме не мотив безпеки, а інші мотиви.

б) *вплив навички на силу мотиву*. Навички сприяють поліпшенню результатів діяльності, а діяльність стає більш привабливою в майбутньому. Отже, виробляючи навички з дотримання правил ТБ, робітник тим самим підсилює власну мотивацію до виконання цих правил. Причому під впливом більш сильного мотиву становлення навички йде швидше. Виходить доцільний ланцюжок замкнутих чинників: сильний мотив сприяє становленню навички, а навик ще більшою мірою підсилює цей мотив.

в) *вплив початкової привабливості предметів мотивації на силу мотивів*. Людині властиво ідеалізувати привабливі предмети, що сприяє ще більшому посиленню прагнень до цих предметів, або робить їх об'єктом інших мотивів. Наприклад, робітник у кінці зміни мотивований швидше завершити завдання. Але тут він уявляє, що повинен до кінця роботи вирішити важливе для нього питання. Тепер уже два мотиви спонукатимуть його діяти швидше. Під впливом подібної посиленої мотивації може порушитися адекватність сприйняття, і людина може сприйняти ситуацію такою, якою хотіла би її бачити, а не такою, якою вона є насправді.

У розглянутому вище прикладі робітник під впливом сильної мотивації до швидкого завершення роботи може в поспіху невірно оцінити ситуацію, прийняти задачу за більш просту, припуститися помилки з небезпечними наслідками. Під впливом сильної мотивації подія, яка є небажаною, здається менш імовірною, ніж воно є насправді. У тому ж прикладі робітник, можливо, і помічає, що в поспіху допускає певні порушення правил ТБ, проте наслідки цих порушень здаються йому менш вірогідними, ніж вони фактично є. І ця обставина теж може послужити однією з причин нещасного випадку.

г) *вплив складності завдання на силу мотивації до його виконання*. При виконанні виконавцем найпростіших завдань, де вірогідність до близька до одиниці, мотивація буде близькою до нуля. З іншого боку, мотивація падає до нуля і при виконанні особливо важких завдань, де вірогідність досягнення мети вже дуже мала, і надій на успіх майже не буде [2, с. 455].

Але найбільша сила мотиву виявляється при виконанні завдань середньої складності, де є достатньо надій на успіх, але де і присутні труднощі, що роблять такий успіх привабливим. Отримана закономірність зміни сили мотиву (M) як функції складності задачі, – тобто вірогідності (p) недосягнення мети, представлена на *рис. 1*.

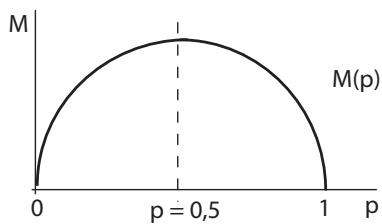


Рис. 1. Залежність мотивації (M) до виконання завдання від ступеня її складності (p) [2]

Тут простежується явний зв'язок з мотивами праці, перш за все, – з мотивом задоволеності. Так, надмірно просте завдання, доручене кваліфікованому робітнику, часто викликає небажання його виконувати, іноді навіть незважаючи на наявність високої матеріальної вигоди. Подібне явище особливо характерне для робітників, для яких професія і кваліфікація є престижними.

Мотиви часто входять в суперечність один одному, проявляючи те, що називають конфліктом мотивів. Зупинимося докладніше на аналізі конфлікту між мотивами вигоди (зручності) і мотивом безпеки.

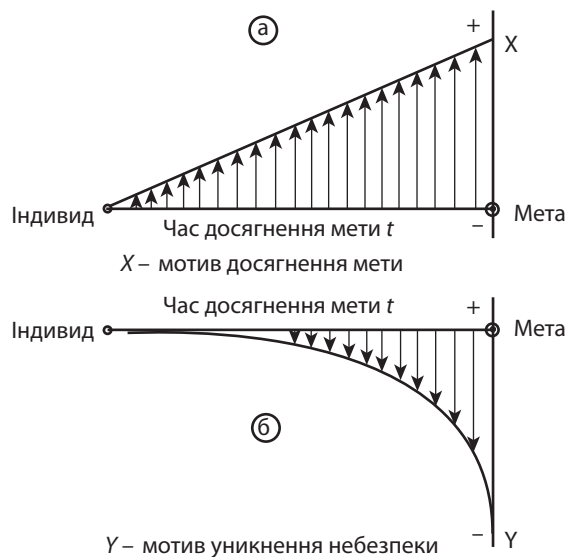
Якщо формально оцінити вплив різних правил і інструкцій по ТБ на процес праці, то легко помітити, що всі вони, захищаючи робітника від небезпеки, одночасно накладають відповідні обмеження на його поведінку. Не будь цих правил, робітник був би вільний виконувати дії будь-яким способом, який він визнає в даний момент вигідним, зручним для себе. Правила ж встановлюють якісь межі, у рамках яких він повинен працювати. Аналогічно і засоби захисту обмежують робітника від небезпеки і при цьому тією чи іншою мірою обмежують свободу його дій.

Існує поняття так званого *градієнта мети* [7], яке означає, що з наближенням мети посилюється сила мотиву до її досягнення, або, іншими словами, при рівних по силі мотивах, що змагаються, перемагає той, який швидше реалізується (тобто має більш високий «градієнт»). Для робітника одержувана вигода (велике вироблення) реалізується тут же, у процесі роботи, і її вірогідність вище, ніж вірогідність безпеки (як щось, пов'язане з майбутнім). Через це «градієнт» вигоди виявляється вище, ніж «градієнт» безпеки, і це сприяє вибору другої стратегії.

Для графічної ілюстрації описаного положення скористаємося експериментальними даними німецького психолога У. Ундейч, наведеними в монографії М. А. Котика [7, с. 219]. На *рис. 2 (а)* показано зміну сили мотиву досягнення у міру наближення до привабливої мети і зміни сили мотиву уникнення небезпеки (*б*), яка може виникнути у процесі досягнення мети.

Як видно з *рис. 2*, сила мотиву досягнення (X) до реальної мети зростає пропорційно наближенню до неї. Сила ж мотиву уникнення (Y) можливої небезпеки росте

у міру наближення до мети спочатку слабо і лише перед самою метою та її небезпекою, якщо вона виявляється близькою і її реалізація представляється можливою, різко зростає. Якщо ж реалізація небезпеки розцінюється як маловірогідна подія, то мотив уникнення небезпеки може зберегтися на низькому рівні і взагалі не зростати.



а – зміна мотиву X до досягнення мети;
б – зміна сили мотиву Y до уникнення небезпеки.

Рис. 2. Зміна сили мотивації по мірі наближення до мети [7]

У літературі питанням охорони праці і техніки безпеки присвячені різні теорії і методи охорони праці, засновані на взаємодії мотивуючих чинників. З них дві моделі довели свою здатність покращувати показники в роботі з охороною праці. Одна модель – організаційні заходи управління поведінкою (ОМУП) – концентрує увагу на закономірностях змін в поведінці і вживанні методів контролю, розроблених Б. Ф. Скіннером [7 – 8]. Інша модель – методи тотального контролю якості (МТКК) – висуває проблему зміни процесів і використання принципів управління якістю, запропонованих У. Е. Демпінгом [7 – 8].

Вживання стимулів для мотивації робітників і службовців – загальноприйнята практика у всьому світі. Серед учених і фахівців ходять суперечки з приводу цінності, яку представляють програми стимулювання. Стимули є головними чинниками, які обумовлюють реакцію на оточуючу обстановку.

Використовування спонукальних мотивів, нагород і визнання заслуг для того, щоб зацікавити робітників і службовців у дотриманні правил техніки безпеки, – загальна мета процедури ОМУП і моделі МТКК. У процедурі ОМУП використання спонукальних мотивів для закріплення реакцій робітників і службовців на оточуючу обстановку є вирішальною умовою успішного виконання програми. У моделі МТКК матеріальна винагорода, просування по службі та інші спонукальні мотиви застосовуються для того, щоб відзначити творчий внесок у поліпшення виробничого процесу.

ВИСНОВКИ

З приведених залежностей впливу мотивації на безпечність праці виходить, що є об'єктивні причини, що роблять мотив вигоди більш переважним в порівнянні з мотивом безпеки. Але звідси витікають і можливі шляхи боротьби з таким ненормальним положенням:

1) знаходити шляхи підкріплення і посилення мотиву безпеки, тобто широкого вживання заохочень робітників за безпечну працю. Потрібно так само, як вироблення, стимулювати і безпечну роботу – стимулювати матеріально і соціально. Якщо врахувати сумарні втрати, що виникають за рахунок нещасних випадків, то виявляється, що витрати на таку стимуляцію багато разів окупаються за рахунок зниження втрат від травматизму;

2) створювати таку техніку і організації умов праці, щоб отримання вигоди за рахунок порушення правил стало б неможливим. А де подібну техніку ще не впроваджено, слід культивувати в колективі такий психологічний клімат, при якому падіння авторитету через порушення правил безпеки зводило б нанівець всі матеріальні вигоди, які могли бути б досягнуті за рахунок порушень.

Надалі необхідно продовжувати розробки стимулюючих моделей і програм для мотивації робітників і службовців виробничих підприємств з метою забезпечення безпечності праці, зменшення травматизму та трагічних летальних випадків. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. **Апостолюк С. О., Джигирей В. С., Апостолюк А. С., Соколовський І. А., Апостолюк Б. О.** Безпека праці: ергономічні та естетичні основи: навч. посіб.– 2-ге вид., стер.– К.: Знання, 2007.– 215 с.
2. **Аткінсон Р. Л., Аткінсон Р. С., Смит Э. Е., Бем Д. Дж., Нолен-Хоэксема С.** Введение в психологию: [пер. с англ.] / В. П. Зинченко (общ.ред.).– 15-е междунар. изд.– СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2007.– 816 с.
3. **Батлук В. А., Кулик М. П., Яцюк Р. А.** Охорона праці: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Національний ун-т «Львівська політехніка».– 2-ге вид.– Л.: Видавництво Національного ун-ту «Львівська політехніка», 2009.– 360 с.
4. **Данюк В. М.** Мотивування як чинник активізації трудової поведінки / В. Данюк // Укр. Аспекти праці: 2007.– № 5.– С. 36 – 41.
5. **Захарченко М. В., Орлов В. М., Голубєв А. К., Тітенко В. Ф.** Безпека життєдіяльності у повсякденних умовах виробництв, побуту та у надзвичайних ситуаціях: Навч. посібник для студ. вищ. навч. закладів України / Українська держ. академія зв'язку ім. О. С. Попова.– К., 1996.– 196 с.
6. **Колбачев Е. Б., Новик Е. В., Колбачева Т. А.** Организация, нормирование и оплата труда на предприятии.– Ростов-на-Дону: Феникс, 2004.– 224 с.
7. **Котик М. А.** Психология и безопасность.– М.: Валгус, 1981.– 408 с.
8. Психология безопасного труда [Электронный ресурс] / – Режим доступа к статье: <http://www.dvkuot.ru/index.php/artikul/227-bestru>