

УДК 37.022

DOI: 10.34670/AR.2019.44.1.051

Мотивация работников на соблюдение требований безопасности как педагогическая проблема

Степаненко Игорь Юрьевич

аспирант

Дальневосточный федеральный университет,
690091, Российская Федерация, Владивосток, ул. Суханова, 8;
e-mail: igor-stepanenko17@rambler.ru

Аннотация

Статья посвящена вопросам методического обеспечения профессионального обучения в области безопасности. Официальные документы, регулирующие обучение в области безопасности труда, содержат в числе прочих требования к мотивации работников на соблюдение требований безопасности. Обучение безопасности труда направлено на формирование, закрепление и развитие *мотивации* и навыков безопасного поведения, знаний, умений и навыков выполнения безопасных приемов труда и (или) управления обеспечением безопасности других лиц в процессе их трудовой деятельности. Документами установлены виды обучения безопасности, категории обучаемых лиц, категории обучающих лиц, места проведения обучения, периодичность, тематическое содержание учебных программ и формы обучения. Однако, в документах остались не отражёнными: условный момент формирования мотивации, лица ответственные за её формирование, формирующие и закрепляющие методы, приёмы или технологии. Таким образом возникает проблема отсутствия педагогического инструментария реализации обязательных требований в области обучения безопасности труда, для разрешения которой автор предлагает использовать концепцию ресурсов человека.

Для цитирования в научных исследованиях

Степаненко И.Ю. Мотивация работников на соблюдение требований безопасности как педагогическая проблема // Педагогический журнал. 2019. Т. 9. № 1А. С. 246-253. DOI: 10.34670/AR.2019.44.1.051

Ключевые слова

Концепция ресурсов, ресурсы человека, классификация ресурсов, мотивация.

Введение

Система стандартов безопасности труда (далее – ССБТ), наряду с иными мерами, включает требования к мотивации. В текстах ССБТ упоминается мотивация а) работающих на соблюдение требований безопасности, б) работодателей обеспечивать условия труда работников, основанные на безопасности труда, в) всех и каждого в отдельности к улучшению деятельности организации. Частного определения «мотивации» как понятия для целей документов не приводится.

Исследователи рассматривают мотивацию как процесс или состояние [Ильин, 2012]. При этом понятия «мотива» и «мотивации» то смешиваются, то разделяются [Современная психология..., 2002]. Мотивации давно изучаются как отечественными психологами [Леонтьев, 2002], так и зарубежными [Смит, 2003]. Феномен связывается с понятиями потребности [Асеев, 1976], развития [Эльконин, 2001] и другими. В психологическом словаре мотивация определяется как побуждения, вызывающие активность организма и определяющие её направленность [Петровский, 1990, 219]. В документах ССБТ феномен отражён следующим образом.

ГОСТ 12.0.004-2015 «ССБТ. Организация обучения безопасности труда. Общие положения» [ГОСТ Р 12.0.004-2015, 2016] во введении утверждает, что одним из методов предотвращения нежелательных неблагоприятных событий является обучение «в сочетании с внутренней *мотивацией* работающих на строгое соблюдение требований безопасности». В п. 4.1 Общих положений сказано: «Обучение безопасности труда направлено на формирование, закрепление и развитие *мотивации* и навыков безопасного поведения, знаний, умений и навыков выполнения безопасных приемов труда и (или) управления обеспечением безопасности других лиц в процессе их трудовой деятельности». В программе Б.4 «Универсальная программа базового основного курса обучения «Основы управления условиями и охраной труда»», обучение по которой должны проходить согласно п. 13.1 «отдельные категории лиц, участвующие в управлении охраной труда» в теме 2.6 содержится вопрос «Стили поведения работника и внутренняя *мотивация* на соблюдение требований охраны труда».

ГОСТ Р 12.0.007-2009 «ССБТ. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию» [ГОСТ Р 12.0.007-2009, 2009] в п. 5.1.5 указывает, что при внедрении системы управления охраной труда следует оценивать «готовность и *мотивированное* желание провести сертификацию системы управления охраной труда». В п. 5.2 предполагается, что «...Стремление осуществлять выпуск конкурентоспособной продукции в требуемом количестве должно стимулировать (*мотивировать*) работодателей обеспечивать условия труда работников, основанные на безопасности труда». В п. 7.1.2 утверждается, что «Завершение организации работ по обеспечению охраны труда на основании принятой концепции позволяет... улучшать подготовку и повышать *мотивацию* персонала». Пункт 7.4.3 указывает, что «Участие работников в управлении охраной труда обеспечивает: ... *мотивацию* всех и каждого в отдельности к участию в постоянном улучшении деятельности организации». Пункт 8.2.3 предусматривает при выполнении функции «обучение и *мотивация* персонала» обновления в соответствии с меняющимися требованиями. Согласно п. 8.3.3 «К элементам системы управления охраной труда следует относить: ... подготовку кадров для обеспечения требуемой квалификации персонала и стимулирование (*мотивацию*) персонала».

Из приведённых частей текстов следует, что формирование мотивация связано с обучением,

а её поддержание – с организацией труда и управлением. Это значит, что у работника на каком-то этапе обучения по охране труда, кем-то, выполняющим функцию обучения, каким-то педагогическим инструментом должна быть сформирована мотивация к исполнению требований безопасности. Возникшая мотивация впоследствии должна поддерживаться организационно-управленческими мерами. Для обнаружения условного момента возникновения мотивации следует ответить на ряд вопросов: 1) кого обучают?; 2) где обучают?; 3) кто обучает?; 4) когда обучают?; 5) чему обучают?; 6) как обучают? Вопрос «зачем обучают?» опущен умышленно, так как обучение по охране труда предусмотрено законодательно.

Место мотивации в порядке обучения по охране труда

Вопрос 1. Кого обучают?

Порядок обучения по охране труда работников организаций регулируется совместным Постановлением Министерства труда и социального развития и Министерства образования «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» от 13 января 2003 года № 1/29. Согласно п. 1.1 «Порядок обучения ... устанавливает общие положения обязательного обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда *всех* работников, в том числе руководителей». В документе работники для целей обучения разделены на следующие группы: а) все принимаемые на работу лица; б) работники, не связанные с эксплуатацией, обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, использованием электрифицированного или иного инструмента, хранением и применением сырья и материалов; в) работники рабочих профессий; г) работники рабочих профессий, принимаемые на работу с вредными и (или) опасными условиями труда; д) руководители и специалисты организаций. Основанием для классификации групп является реализуемый вид обучения.

Виды обучения

Первым обязательным видом обучения для всех принимаемых на работу лиц (группа «а») является *инструктаж* (п. 2.1.1), который может быть вводным, первичным на рабочем месте, повторным, внеплановым, целевым. От первичного и повторного инструктажей могут быть освобождены работники, не связанные с эксплуатацией, обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, использованием электрифицированного или иного инструмента, хранением и применением сырья и материалов (группа «б»). Для работников рабочих профессий (группа «в») предусмотрен также второй обязательный вид обучения – *обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ* (п. 2.2.1). Для этой группы также обязательным является третий вид – *обучение оказанию первой помощи пострадавшим* (п. 2.2.4). Для работников рабочих профессий, принимаемых на работу с вредными и (или) опасными условиями труда (группа «г»), предусмотрен четвёртый обязательный вид обучения – *стажировка на рабочем месте*. Для этой же группы («г») обязателен пятый вид – *периодическое обучение по охране труда*. Руководители и специалисты организаций (группа «д») проходят шестой вид обучения – *специальное обучение по охране труда в объёме должностных обязанностей*. Условно к обучению можно отнести *ознакомление работодателем (или уполномоченным им лицом) с должностными обязанностями по охране труда* руководителя и специалистов перед допуском их к самостоятельной деятельности. Обучение по пожарной и электрической безопасности регулируются отдельными документами.

Вопрос 2. Где обучают?

Местом проведения инструктажа является непосредственно сама **организация**, так как инструктаж «привязан» к месту выполнения работ. Место обучения работников рабочих профессий безопасным методам и приемам выполнения работ (группа «в») в тексте не указано. Но оно непосредственно связано с обучением по профессии (п. 2.2.1), значит может осуществляться как в самой организации, так и в **образовательных учреждениях профессионального образования**. Согласно п. 2.3.2 обучение по охране труда руководителей и специалистов (группа «д») проводится непосредственно самой организацией или образовательными учреждениями профессионального образования, **учебными центрами** и другими учреждениями и организациями, осуществляющими образовательную деятельность, т. е. **обучающими организациями** различной принадлежности и подчинения.

Вопрос 3. Кто обучает?

Вводный инструктаж в соответствии с п. 2.1.2 проводит **«специалист по охране труда или работник**, на которого приказом работодателя (или уполномоченного им лица) возложены эти обязанности». Согласно п. 2.1.3 **«Первичный** инструктаж на рабочем месте, **повторный, внеплановый и целевой** инструктажи проводит непосредственный **руководитель (производитель) работ** (мастер, прораб, преподаватель и так далее), прошедший в установленном порядке обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда».

Согласно п. 2.3.6. обучение по охране труда руководителей и специалистов проводится **преподавателями** образовательных учреждений, **руководителями и специалистами** в области охраны труда органов исполнительной власти, органов государственного надзора и контроля, а также **работниками служб охраны труда организаций**.

Вопрос 4. Когда обучают?

При подготовке работников рабочих профессий проводится обучение по охране труда (п. 2.21). **В процессе принятия на работу** для всех принимаемых на работу лиц (группа «а») проводится вводный инструктаж (п. 2.1.2). **В течение месяца после приёма на работу** вновь поступающие или переводимые на другое место работники рабочих профессий (группа «в») должны быть обучены а) безопасным методам и приемам выполнения работ (п. 2.2.1) и б) оказанию первой помощи пострадавшим (п. 2.2.4); руководители и специалисты (группа «д») проходят специальное обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей (п. 2.3.1). **До начала самостоятельной работы** (деятельности) со всеми вновь принятыми работниками (группа «а») проводится первичный инструктаж на рабочем месте (п. 2.1.4); руководители и специалисты (группа «д») знакомятся с должностными обязанностями и действующими в организации локальными нормативными актами по охране труда (п. 2.3.1). **Один раз в шесть месяцев (не реже)** все работники (группа «а»), указанные в п. 2.1.4 настоящего Порядка, проходят повторный инструктаж (п. 2.1.5). **Один раз в год (не реже)** работников рабочих профессий (группа «в») обучают оказанию первой помощи пострадавшим (п. 2.2.4). **Один раз в три года (не реже)** проходят специальное обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей (п. 2.3.1) руководители и специалисты организаций (группа «д»).

Вопрос 5. Чему обучают?

Примерная программа обучения по охране труда работников организаций утверждена Минтрудом России 17 марта 2004 года. В ней к мотивации имеют отношение несколько тем. Косвенно – через пояснение характера опасности, причин травм и заболеваний, назначение средств защиты, ответственность – темы 1.5, 1.8, 2.2, 2.8, 2.9, 3.1, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8, 4.4, 4.5. Прямо относится тема 2.2. Управление внутренней мотивацией работников на безопасный труд и соблюдение требований охраны труда. Содержание темы: 1) Человеческий фактор, оказывающий влияние на решение вопросов охраны труда. Психологические (личностные)

причины травматизма. Понятие «культура охраны труда». Работник как личность. Построение системы поощрений и наказаний. Организация соревнования на лучшее рабочее место по охране труда. 2) Вовлечение работников в управление охраной труда. Организация ступенчатого «административно-общественного» контроля. 3) Организация информирования работников по вопросам охраны труда. 4) Всемирный день охраны труда. Организация «Дня охраны труда». Тема предназначена для руководителей и содержит организационные меры обеспечения и поддержания мотивации работников.

Вопрос 6. Как обучают

Формы обучения по охране труда указаны только для руководителей и специалистов. Согласно п. 2.3.5. в процессе обучения проводятся «лекции, семинары, собеседования, индивидуальные или групповые консультации, деловые игры и т.д., могут использоваться элементы самостоятельного изучения программы по охране труда, модульные и компьютерные программы, а также дистанционное обучение». Проверка результатов обучения работников рабочих профессий предусматривается только для «знаний требований охраны труда и практических навыков безопасной работы (п. 3.1). Руководители и специалисты проходят проверку знаний требований охраны труда (п. 3.2).

Условный момент возникновения мотивации

В приведённой официально закреплённой структуре обучения период возникновения мотивации, механизм её образования и методы формирования остаются не прояснёнными. Вероятными условными «моментами» возникновения мотивации на соблюдение требований безопасности могут быть следующие периоды времени в зависимости от места прохождения профессионального обучения:

- для принимаемых на работу работников рабочих профессий, *предварительно обучившихся профессии* в образовательных учреждениях профессионального образования: а) период обучения профессии в образовательном учреждении, б) инструктаж вводный, в) инструктаж первичный на рабочем месте, г) обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ;

- для принимаемых на работу работников рабочих профессий, *не имеющих профессионального образования*: а) инструктаж вводный, б) инструктаж первичный на рабочем месте, в) обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ;

- для принимаемых на работу руководителей и специалистов организаций: а) период обучения в образовательном учреждении, б) вводный инструктаж, в) первичный инструктаж на рабочем месте, г) специальное обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей.

Неопределённость в моменте образования мотивации на соблюдение требований безопасности приводит к неопределённости круга лиц, отвечающих за её формирование. Отсюда и неопределённость в педагогических инструментах, способствующих её возникновению. Таким образом, проблема заключается в том, что требование сформировать в процессе обучения мотивацию на соблюдение требований безопасности в документах закреплено, а механизм его реализации отсутствует.

Заключение

В силу того, что ответственность за последствия, наступающие при отсутствии такой мотивации, несёт работодатель, он является наиболее заинтересованным лицом в действенных средствах (в том числе педагогических) возбуждения соответствующих мотивов. Представителем работодателя, которому делегированы полномочия в этой области, является

специалист по охране труда. В его должностные обязанности входит, согласно Единому квалификационному справочнику (Приказ от 17.05.12 № 559н Минздравсоцразвития), проведение профилактической работы и выявление потребности в обучении работников. Участие специалиста в обучении работников ограничивается проведением вводного инструктажа, однако Профессиональный стандарт (Приказ от 04.08.14 № 554н Минтруда) предполагает владение в числе прочих такими трудовыми функциями, как: А/02.6 «Обеспечение подготовки работников в области охраны труда», для осуществления которой необходимы знания «основ психологии, педагогики...»; А/04.6 «Обеспечение снижения уровней профессиональных рисков с учётом условий труда» с необходимыми знаниями «методов мотивации и стимулирования работников к безопасному труду». Следовательно, специалист по охране труда также заинтересован в овладении соответствующими педагогическими приёмами формирования должной мотивации, поскольку при определённых условиях именно его взаимодействие с работником при проведении вводного инструктажа может стать моментом её возникновения.

Основанием для разработки необходимого педагогического инструмента может стать концепция ресурсов [Степаненко, 2018, 432]. Её объяснительные возможности позволяют предположить, что действия человека направлены на освоение определённого ресурса, в котором ощущается потребность. Устойчивость жизнедеятельности человека определяется объёмом его совокупного ресурса, состоящего из шести компонентов: здоровья, времени, пространства, интеллекта, социального и материального ресурсов. Ситуационно деятельность направлена либо на освоение необходимого компонента ресурса, либо на диффузный поиск потенциально полезного ресурса, возможного к освоению. Сохранение объёма имеющегося компонента и прибавление к нему вновь освоенного ресурса создаёт условие повышения устойчивости жизнедеятельности. Соблюдение требований безопасности «работает» на сохранение уже имеющегося ресурса «здоровье» и наращивание «социального» ресурса в форме уважения коллег, руководства и возможного денежного поощрения. На освоение одних ресурсов необходимо расходуются другие ресурсы. Однако, рациональное расходование позволяет увеличить совокупный объём ресурса. Например, при занятиях спортом рациональный расход «физического» элемента в составе компонента «здоровье» увеличивает объём «психического» элемента данного компонента за счёт получаемого удовольствия. Нерациональный расход приводит к травме, что уменьшающей объём как физического, так и психического элементов.

Методика применения данной концепции в обучении требует проработки с учётом категорий обучаемых, но потенциал её заметен и ожидает своей реализации.

Библиография

1. Асеев В. Г. Мотивация поведения и формирование личности. М.: Мысль, 1976. 157 с.
2. ГОСТ 12.0.004-2015 ССБТ. Организация обучения безопасности труда. Общие положения. М.: Стандартинформ, 2016. 41 с.
3. ГОСТ Р 12.0.007-2009 ССБТ. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию. М.: Стандартинформ, 2009. 34 с.
4. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2002. 512 с.
5. Леонтьев В. Г. Мотивация и психологические механизмы её формирования. Новосибирск: ГП «Новосибирский полиграфкомбинат», 2002. 264 с.
6. Психология. Словарь / Под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – 2-е изд. испр. и доп. М.: Политиздат, 1990. 494 с.
7. Степаненко И. Ю. Концепция ресурсов и ее объяснительные возможности // Педагогический журнал. 2018. Т. 8. № 5А. С. 432-441.

8. Современная психология мотивации / Под. ред. Д. А. Леонтьева. М.: Смысл, 2002. 343 с.
9. Смит Н. Современные системы психологии. СПб.: ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2003. 384 с.
10. Эльконин Д. Б. Психическое развитие в детских возрастах: Избранные психологические труды. М.: Московский психолого-социальный институт, Воронеж: НПО «МОДЭК», 2001. 416 с.

Motivation of workers for compliance with safety requirements as a pedagogical problem

Igor' Yu. Stepanenko

Postgraduate student
Far Eastern Federal University
690091, Vladivostok, Sukhanova str., 8
e-mail: igor-stepanenko17@rambler.ru

Abstract

The article is devoted to the problem arising in the process of implementing the requirements of official documents regulating occupational safety training. Training in this area is regulated by national standards, a joint Decree of the Ministry of Labor and Social Development and the Ministry of Education, professional standards and requirements for the qualifications of workers. Safety training is aimed at the formation, consolidation and development of motivation and skills for safe behavior, knowledge, skills and abilities to perform safe labor practices and (or) to manage the safety of others in the course of their work. An analysis of the texts of documents shows that they indicate the types of training, the categories of students and educators, the places and frequency of training, as well as its thematic content. The pedagogical problem is the absence of any indications on how the requirement for the formation of workers' motivation is fulfilled. That is, there is a requirement to form motivation, but there is no mechanism for implementing this requirement. According to the author, the problem can be solved using the concept of human resources. Based on the concept of resources, it is possible to develop a pedagogical tool to form the motivation of employees for safe work.

For citation

Stepanenko I.Yu. (2019) Motivatsiya rabotnikov na soblyudeniye trebovaniy bezopasnosti kak pedagogicheskaya problema [Motivation of workers for compliance with safety requirements as a pedagogical problem]. *Pedagogicheskii zhurnal* [Pedagogical Journal], 9 (1A), pp. 246-253. DOI: 10.34670/AR.2019.44.1.051

Keywords

The concept of resources, human resources, the classification of resources, motivation.

Reference

1. Aseev V. G. Behavior motivation and personality formation [Motivatsiya povedeniya i formirovaniye lichnosti]. М.: Thought, 1976. 157 p.
2. GOST 12.0.004-2015 SSBT. Organization of occupational safety training. General provisions [GOST 12.0.004-2015 SSBT. Organizatsiya obucheniya bezopasnosti truda. Obshchiye polozheniya]. М.: Standardinform, 2016. 41 p.

3. GOST R 12.0.007-2009 SSBT. The system of management of labor protection in the organization. General requirements for the development, application, evaluation and improvement [GOST R 12.0.007-2009 SSBT. Sistema upravleniya okhranoy truda v organizatsii. Obshchiye trebovaniya po razrabotke, primeneniyu, otsenke i sovershenstvovaniyu]. M.: Standardinform, 2009. 34 p.
4. Ilyin E. P. Motivation and motives [Motivatsiya i motivy]. SPb.: Peter, 2002. 512 p.
5. Leontiev V. G. Motivation and psychological mechanisms of its formation [Motivatsiya i psikhologicheskiye mekhanizmy yeyo formirovaniya]. Novosibirsk: State Enterprise "Novosibirsk Polygraph Combine", 2002. 264 p.
6. Psychology. Dictionary [Psikhologiya. Slovar] / Edited by A. V. Petrovsky, M. G. Yaroshevsky. - 2nd ed. corrected and add. - M.: Politizdat, 1990. 494 p.
7. Stepanenko I. Yu. The concept of resources and its explanatory possibilities // [Kontseptsiya resursov i yeye ob"yasnitel'nyye vozmozhnosti] // Pedagogical Journal. 2018. Vol. 8. No. 5A. Pp. 432-441.
8. Modern psychology of motivation [Sovremennaya psikhologiya motivatsii] / Under. ed. D. A. Leontiev. M.: Meaning, 2002. 343 p.
9. Smith N. Modern systems of psychology [Sovremennyye sistemy psikhologii]. SPb.: PRIME-EUROZNAK, 2003. 384 p.
10. Elkonin D. B. Mental development in childhood: Selected psychological works [Psikhicheskoye razvitiye v detskikh vozrastakh: Izbrannyye psikhologicheskiye trudy]. M.: Moscow Psychological and Social Institute, Voronezh: NPO "MODEK", 2001. 416 p.