

УДК 331.45

## ЭКОНОМИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ НА БЕЗОПАСНЫЙ ТРУД И ИХ ОСОБЕННОСТИ

Хорошавцев М.В. (Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева), студент гр. БГс-181, V курс  
Арнольд В.А. (ООО «РСО-Кузбасс»), специалист по охране труда  
г. Кемерово

В условиях рыночной экономики, возникает необходимость оптимизации всех аспектов деятельности нашего общества. Эффективность использования технических, материальных и трудовых ресурсов имеет важнейшее значение. Производственный травматизм и уровень профессиональной заболеваемости наносят значительный ущерб экономике государства, снижая его технико-экономические показатели, а так же способствуют росту дефицита трудовых ресурсов и отрицательно сказываются на экономической обстановке как на отдельном предприятии, так и на всей стране в целом.

В рамках российской системы обязательного социального страхования ежегодные потери в связи с несчастными случаями на производстве и профзаболеваниями достигают порядка 0,35% ВВП (137 млрд. руб.). Всего потери из-за неудовлетворительного состояния условий и ОТ работников составляют 1,94 трлн. рублей или 4,3% ВВП. Расчеты, проведенные на основе данных Росстата, показывают, что только в таких отраслях экономики, как добыча полезных ископаемых, химическое, металлургическое производство и строительство потери фонда рабочего времени варьируются от 3% до 12,6%. Вследствие этого экономические потери составляют около 1,48 трлн. рублей [1].

В настоящее время правительство, ученые, страховые компании, а также работодатели обращают все большее внимание поискам путей к снижению уровней профзаболеваний и производственного травматизма. Одним из путей решения является экономическое стимулирование работников на безопасный труд. Мотивация работника на безопасный труд – это совокупность стимулов, которые побуждают работника на выполнение своих трудовых функций с минимизацией возможных рисков травмирования и получения профзаболеваний.

Экономические методы мотивации заключаются в том, что работники в результате их осуществления получают определенные выгоды (прямые или косвенные).

Прямая экономическая мотивация может быть:

- основная оплата труда;
- дополнительная оплата труда;

- вознаграждение (считается индивидуальный вклад работников);
- премия (результат=прибыль);
- различные виды выплат (оплата проезда к месту работы и назад; выплаты за выслугу лет);
- выплаты нескольких окладов при выходе работника на пенсию и т.д.

Мотивационному механизму оплаты труда отводится большая роль, но постоянное повышение уровня оплаты труда не способствует как поддержанию трудовой активности на должном уровне, так и росту производительности труда.

Применение этого метода может быть полезным для достижения кратковременных подъемов производительности труда. В конечном итоге происходит определенное наложение или привыкание к этому виду воздействия. Одностороннее воздействие на работников лишь денежными методами не может привести к долговечному подъему производительности труда [2,3].

Косвенная экономическая мотивация может быть:

- предоставление в пользование служебного автомобиля;
- предоставление в пользование служебного жилья;
- пользование санаториями, детскими оздоровительными лагерями (для детей сотрудников) по льготным путевкам;
- предоставление льготных условий в детских дошкольных учреждениях и т.д.

В настоящее время действуют несколько основных экономических методов стимулирования работников на безопасный труд, каждый из которых требует тщательного рассмотрения для выявления достоинств и недостатков.

### 1. Метод «кнута»

Данный метод основан на принципе премирования работников при отсутствии нарушений в области охраны труда, а при их выявлении накладывается штраф. Зачастую при такой системе премирование происходит ежемесячно, размер премии, а также размеры штрафов устанавливаются локальным нормативным актом. При выявлении нарушений штрафы могут носить как индивидуальный характер (материальную ответственность несет каждый работник по отдельности), так и коллективный (материальную ответственность несет определенный круг лиц, например: бригада). У данной модели мотивации есть несколько существенных недостатков:

— Так как премирование осуществляется за отсутствие нарушений, то это подталкивает работника на сокрытие нарушений, а не на их устранение и выявление;

— Систематические премии зачастую не приносят должного эффекта, так как работник начинает воспринимать премию как должное, а при наложении штрафов за выявленные нарушения данная система приносит лишь негативные реакции со стороны работников, что противоречит принципам мотивации;

— Данный метод так же никак не стимулирует работников на внесение предложения для улучшения условий труда, профилактики травматизма и профзаболеваний.

## 2. Метод «пряника»

Данный метод основан на поощрении работников за улучшение состояния производственной безопасности на предприятии, при отсутствии нарушений в области охраны труда. При такой системе премирования выплаты происходят не ежемесячно, а могут быть незапланированными единоразовыми, а также носить периодический характер (например: раз в квартал). Условия получения премии, а также ее размер устанавливаются локальным нормативным актом. Основными достоинствами данного метода являются:

— Так как для получения премии недостаточно отсутствия нарушений, а также необходимо проявлять активность для улучшения состояния производственной безопасности, это позволит сформировать здоровую конкуренцию в коллективе, а также позволит повысить уровень вовлечения работников в охрану труда;

— При данном методе улучшается взаимосвязь между работниками и службой охраны труда;

— Так как премирование не носит систематических характера, работник воспринимает премирование как поощрения за качественное выполнение обязанностей и не воспринимает выплаты как должное.

Таким образом, на сегодняшний день существуют различные методы мотивации работников на безопасный труд, каждая компания самостоятельно разрабатывает ту систему, которая будет наиболее эффективна в рамках их производственных процессов, она может включать в себя как черты методов «кнута», так методов «пряника». Мы считаем, что методы мотивации работников должны иметь поощрительный характер и применять санкции только в крайних случаях, так как главное — это пробудь в работниках заинтересованность в вопросах охраны труда.

Список литературы:

1. Беляков, С.А. Мировой опыт экономического стимулирования безопасных условий труда. Безопасность жизнедеятельности предприятий в промышленно развитых регионах / С.А. Беляков, А.Е. Степанов, Е.Ю. Баянова // X Междунар. науч.-практ. конф. – Кемерово, 2013. – С. 298–301
2. Аширов Д. А. Трудовая мотивация: учеб. пособие. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2012. 448 с.
3. Виханский О. С., Наумов, А. И. Менеджмент: учебник 3-е изд. М.: Гардарики, 2011. 528 с.