

**Keywords:** quality management services, hospitals, medical service, health care, medical care, health care markets.

---

**Кириченко О.С.**

*старший викладач ФММ НТУУ «КПІ»*

**Степанюк В.Ю.**

*студент ФММ НТУУ «КПІ»*

## **ВПЛИВ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА СТАН ОХОРОНИ ПРАЦІ**

*Зроблено аналіз теоретичних положень спрямованих на удосконалення системи охорони праці на підприємстві. Внесено пропозиції стосовно можливостей підвищення рівня охорони праці за рахунок мотивації працівників. Наведено модель процесу мотивації.*

**Ключові слова:** мотивація праці, безпека праці, мотиви працівників, мотив вигоди, мотив безпеки.

**Вступ.** Питання мотивації працівників є одним із найважливіших питань, коли підприємство планує отримати якомога більше переваг від робочого персоналу. Вагомий конфлікт виникає між мотивом вигоди та мотивом безпеки праці, коли бажання заробити більше переважає над бажанням уникнення небезпечної ситуації. Конфлікт цих мотивів зустрічається на більшості підприємств України, а саме в приватних структурах, в середньому та малому бізнесі.

Останнім часом питання впливу мотивації працівників стають популярнішими в наукових та бізнесових колах, з'являються нові підходи до управління. Теоретичні та практичні причини застосування мотиваційного механізму знайшли своє відображення в роботах багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених: В. Гончарова, Б. Генкіна, О. Грішнова, В. Данюка, М. Дороніної, Г. Дмитренка, А. Єгоршина, А. Кібанова, А. Колота, О. Кузьміна, А. Леонтєва, А. Маслоу, Е. Мейо, В. Пономаренко, О. Пушкар та ін.

**Постановка завдання.** Дослідження присвячене аналізу впливу мотивації праці на стан охорони праці.

**Результати дослідження.** Сьогодні для мотивації праці застосовують тільки її окремі елементи що відображається на потребі персоналу та результативності діяльності підприємства – (рис.1). Мотивація вимагає якісно використовувати трудовий потенціал людини. Успіху завжди досягає керівник, який може зацікавити працівників у підвищенні використання свого трудового потенціалу. Таким чином, мотивація людини активізує діяльність або спричиняє її припинення. Слід звернути увагу, що надто висока мотивація призводить до ускладнень в діяльності

компанії. Значною мірою на безпеку праці впливають й особисті якості працівника (соціальні, психологічні, виробничі) [2].

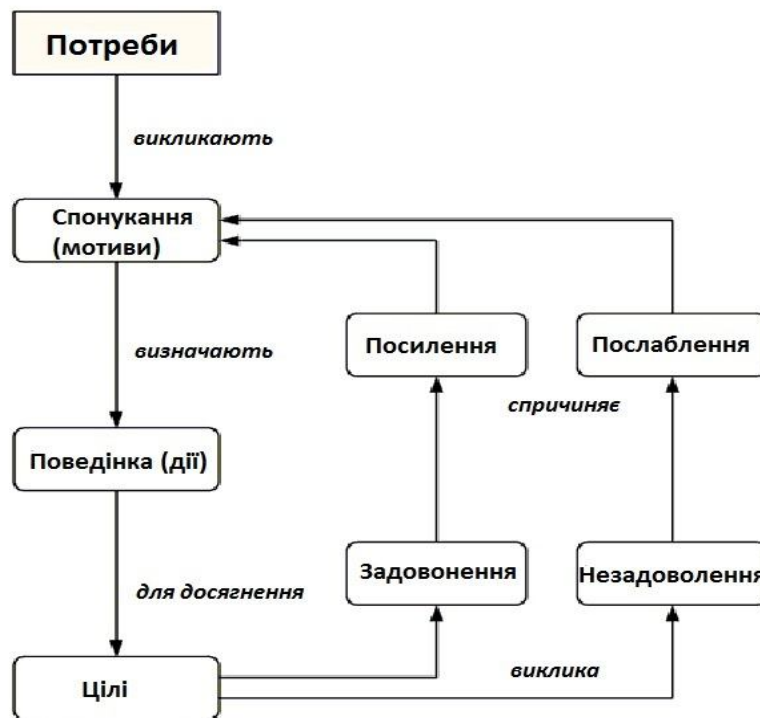


Рис.1. Спрощена модель процесу мотивації [3]

Найбільш вагомими виробничими якостями робітників, які мають вплив на безпеку праці, є досвід та стаж роботи. Стаж роботи пов'язаний з віком того хто працює. Проте на охорону праці більше впливає стаж роботи працівника, а не його вік. Небезпечні ситуації виникають за недостатності знань, зміною умов праці, роботою не за спеціальністю[1;2].

Щоб зменшити небезпеку в процесі праці потрібно враховувати індивідуальні якості кожного працюючого, оскільки виникають не лише помилки при виробництві, а й нещасні випадки, котрі є наслідком поєднання якостей людини з її професійною діяльністю. З метою покращення безпеки і збереження захисту здоров'я робітників під час роботи потрібно проводити професійні консультації або тренінги з охорони праці.

Мотив є тим фактором, котрий визначає – чому працівник в даній ситуації діє так, а не інакше. Свідомо йти на порушення правил безпеки спонукають мотиви вигоди.

Мотив вигоди проявляється в заробітній платі, премії, самостверженні.

Мотив безпеки виявляється у необхідності уникнення небезпеки, яка виникає під час праці. Слід розуміти, що під небезпекою враховуються не тільки виробничі небезпеки, а й соціальні (позбавлення премії, зменшення заробітку, пониження в посаді, втрата поваги тощо)[2;3].

До безпечної роботи працівника спонукає мотив самозбереження – необхідність зберегти себе від дій небезпеки праці. Велику роль тут

відіграють соціальні мотиви: бажання підтримати свій авторитет, мати гарні враження для керівництва і товаришів по роботі, адже люди, які недотримуються правил безпеки, осуджуються та караються [3].

В Україні безпека праці заохочується дуже рідко. Мотив вигоди, постійно зростає, а мотив безпеки праці майже не згадується. Це відбувається тому, що недотримання правил безпеки не постійно призводять до негативних наслідків, а мотиви вигоди дозволяють підвищити. Робітник кілька разів порушує правила безпеки і при цьому досягає вигоди та успіху. Поступово виробляється звичка до недотримання правил безпеки, а мотиви їх дотримання послаблюються. Всі ці порушення залишатимуться без покарання, доки з працівником не станеться нещасний випадок.

Отже, в різних компаніях та організаціях потрібно шукати шляхи підсилення й підкріплення мотиву безпеки. Для цього потрібно [4]:

- стимулювати матеріально і соціально безпечну працю;
- створювати сприятливу атмосферу у колективі, при цьому падіння авторитету через недотримання правил безпеки зводилося б до мінімуму.

**Висновки.** Якщо говорити про сучасність, то сьогодні у час швидких змін та великої конкурентної боротьби, будь-яка організація чи підприємство повинно бути підготовленим до змін зовнішнього середовища. Привести в дію підприємство можливо тільки шляхом певного впливу на нього управляючої особи. Серед таких інструментів є мотивація. Для того щоб ефективно просуватись до мети, керівник має не тільки організувати та спланувати роботу, але й змусити робітників виконувати її відповідно до нормативних умов праці.

Головними причинами які призводять до травматизму є: недотримання робітниками інструкцій та правил техніки безпеки, несправність обладнання, інструменту, технічних засобів, невикористання захисних пристроїв, недостатня механізація виробничого процесу тощо.

Випадки пов'язані з травматизмом швидше трапляються з працівниками, які працюють менше 5 років, багаточасову денну зміну, в другій половині дня, коли настає втомиленість працівників.

#### Список використаних джерел

1. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навчальний посібник / Ред. І.О. Соломарський; Київ. нац. екон. ун-т. – К. КНЕУ, –1998. – 224с.
2. Мазур Н.О. Формування системи мотивації продуктивності персоналу підприємства: навчальний посібник / Ред. Н.О.Мазур ; Львів. нац. ун-т. – Львівська політехніка, 2004. – 20с.
3. Попрозман О.І. Мотивація персоналу на підприємствах : підручник / О.І. Попрозман // Формування ринкових відносин в Україні, – 2008. – 139с.
4. Кузьмін О. Є. Основи менеджменту : навчальний посібник / О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник ; Академвидав, – 2011. – 451с.

**Кириченко С.А.**

*старший преподаватель ФММ НТУУ «КПИ»*

**Степанюк В.Ю.**

*студент ФММ НТУУ «КПИ»*

## **ВЛИЯНИЕ МОТИВАЦИИ ТРУДА НА СОСТОЯНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА**

*Сделан анализ теоретических положений направленных на совершенствование системы охраны труда на предприятии. Внесены предложения относительно возможностей повышения уровня охраны труда за счет мотивации работников. Приведена модель процесса мотивации.*

**Ключевые слова:** мотивация труда, безопасность труда, мотивы работников, мотив выгоды, мотив безопасности.

**Kyrychenko S.O., Stepanuk V.Y.**

## **THE IMPACT OF WORK MOTIVATION IN THE STATE OF SAFETY**

*The analysis of theoretical propositions aimed at improving health in the enterprise. Proposals regarding opportunities to improve the level of safety by motivating employees. The model of the motivation process.*

**Keywords:** motivation of work, safety, motivation of employees, benefits motif, motif security.

---

**Клименко Е.В.**

*к.ф.-м.н., доцент НТУУ «КПИ»*

**Поддубный К.А.**

*студент ФММ НТУУ «КПИ»*

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СТАТИСТИЧЕСКИХ МЕТОДОВ АНАЛИЗА ДЛЯ РАСЧЕТА ЧИСЛА ПЕРСОНАЛА СИСТЕМ МАССОВОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ СЕТЕЙ**

*Системные инженеры часто жалуются на чрезмерную нагрузку, постоянные непосильные трудовозатраты и задержки после работы, в то время как руководители, напротив, зачастую склонны утверждать, что для штатной должности у него мало работы, а потому его вполне можно заменить приходящим специалистом. Очевидно, что оценки обеих сторон, сделанные без изучения объема загрузки штатного сотрудника, неизбежно субъективны и могут способствовать принятию ошибочного кадрового решения. В данной статье предложен метод анализа загруженности инженеров и приведен пример использования метода*