

Мотивацияның қолданылған әдістеріне талдау және олардың өндірістегі тәжірибесі

¹*ТЛЕНШЕЕВА Акерке Зибадиновна, магистрант, tlensheeva@bk.ru,

¹ҚАЛИЯСҚАРОВА Айжан Жасұланқызы, т.ғ.к., доцент, kaliyaskarova.aizhan@mail.ru,

¹АХМЕТОВА Алма Жолдыбаевна, аға оқытушы, al_ma67@mail.ru,

²ЮХИМЕНКО Вадим Григорьевич, оқытушы, vad221@yandex.ru,

¹«Әбілқас Сағынов атындағы Қарағанды техникалық университеті» КеАҚ, Қазақстан, Қарағанды, Н. Назарбаев даңғылы, 56,

²Ұдмұрт мемлекеттік университеті, Ресей, Ижау, Университет көшесі, 1,

*автор-корреспондент.

Аңдатпа. Мотивацияны еңбекті қорғау саласындағы адамдарды басқарудың маңызды функциясы деп қарастыруға болады. Жұмыстағы қауіпсіздікті қамтамасыз ету үшін қызметкердің еңбекті қорғау мәселелерінде жеткілікті түрде ынталы және сауатты болуы маңызды. Мақалада менеджментті басқару саласындағы мотивацияның бар теорияларына анализ жасалған. Әлемдік тәжірибеде жүргізіліп жатқан теориялар негізінде, өндірісте қауіпсіз еңбек жағдайларын жақсартуға бағытталған әдістер ұсынылады. Кәсіптік тәуекелдерді басқару жүйесінде қызметкерлерді ынталандырудың және оқытудың тиімді әдісін жасау өндірістегі жарақаттардың санын азайтуға және кәсіпорындағы кәсіптік тәуекелдердің санын айтарлықтай азайтуға мүмкіндік береді.

Кілт сөздер: қауіпті өндірістік объект, еңбек мотивациясы, еңбек қорғаудың басқару жүйесі, қауіпсіз еңбек жағдайлары, адам қажеттілігі, ынталандыру, метапатология, метақажеттілік, жазатайым жағдай, жарақаттану, антропологиялық сипат.

Кіріспе

Қазіргі заманды мотивация, адамның өміріне үлкен әсер етеді. Оны адамның жеке мақсаттарына жету үшін, өндіріс жүйесіне даму үшін, кәсіпорынның экономикалық және әлеуметтік нәтижелеріне қол жеткізу көздерінде қолдануға болады.

Еңбек процесі кезіндегі мотивация тақырыбы 1946 жылдан бастап Абрахам Маслоу, Дэвид МакКлелланд, Фредерик Герцберг сияқты психологтардың заманынан бері зерттеліп келеді. Теорияның негізгі тұжырымдамасы адамның мінез-құлқының механизмдері, кәсіпорынның еңбек белсенділігін арттыруда адам қажеттіліктерін пайдалану тұжырымдамасында болды. Мотивация жүйесінің негізінде жатқан барлық психологиялық теориялар мен әдістер қызметкердің сапалы жұмыс істеуге деген ниетін қалыптастыруға бағытталған. Еңбек өнімділігін арттыруға ұмтылу сыртқы қысым емес, жеке адамның өзінің ішкі еңбегінің нәтижесі болуы маңызды.

Мақаланың негізгі идеясы – ерекше қауіпті өндірістік объектілерде қауіпсіз еңбек жағдайларын жақсарту үшін мотивацияны дұрыс пайдалану. «Адам мотивациясының теориясы», «Екі факторлық теория», «Мотивация және тұлға» сияқты ғалымдардың көрнекті еңбектерін талдай отырып, жарақаттар мен жазатайым оқиғалардың санын

азайту үшін ұйым қызметкерлері мен жұмыс берушілерін ынталандыру әдістемесін шығару, жұмыс орнында тыныш және қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау болып табылады.

Орындалған жұмыстар бізді қызықтыратын сұрақтарға жауап беруге мүмкіндік береді, мысалы: «Кәсіпорындағы қауіпсіздік деңгейін арттыруға болады ма?», «Қызметкерлерді ынталандыруды қауіпсіз еңбек жағдайларын жасаудың кілті ретінде пайдалануға болады ма?». Мақаланы жазу барысында теориялық зерттеу әдісі қолданылды. Яғни, талдау және модельдеу.

Жұмыстың мақсаты – нысан қауіпсіздігінің сапасы, объектідегі қауіпсіз жағдайдың тұрақтылығы.

Мотивация тәжірибесінің негізінде жатқан барлық дерлік теориялар мен теориялық конструкциялар «қажеттілік» және «күту» психологиялық түсініктеріне негізделген.

Қажеттілік – субъектінің өмірлік белсенділігін анықтайтын маңызды факторлардың тапшылығын бастан кешіретін психофизикалық күй.

Абрахам Маслоу өз теориясында мотивация үздіксіз, шексіз және өзгермелі деп есептеді. Ол кез келген дерлік мемлекеттің әмбебап сипаты болып табылатындығынан шықты. Мотивация

теориясын құрудың бірден-бір сенімді негізі материалдық емес мақсаттар мен адамның қажеттіліктерін жіктеу болып табылады. А. Маслоудың пікірінше, адамның әртүрлі қажеттіліктері көп. Шартты түрде оларды негізгі және «мета-қажеттіліктерге» бөлуге болады (1-кесте).

Абрахам Маслоу «метақажеттіліктер» негізін, негізгі қажеттіліктермен бірлік екенін көрсетті. Егер де бұл қажеттіліктердің бірлігі болмаған жағдайда, яғни құндылықтардың болмауынан, өмірдің мағынасыздығынан және мақсатсыздығынан көрінетін себептер «метопатологияға» әкеледі.

Мотивация теориялары тұрғысынан күту – бұл белгілі бір мінез-құлық парадигмасын таңдау кезінде қажетті немесе болжанатын нәтиже алу ықтималдығына қатысты субъектінің болжамдары.

Адам психологиясы адамның қажеттіліктерін ешқашан толық қанағаттандыра алмайтындай реттелген. Яғни, адам әрқашан бір нәрсеге немесе әрекетке «жетпейді». Осы жерден біз теорияның негізгі идеясын алға тартамыз: «Ішінара немесе толық қанағаттанбау жағдайы адамды белгілі

бір әрекетке итермелейді». Мотивация негізі осы тұжырымадан келеді.

Шексіз қажеттіліктері бар және өзін-өзі жүзеге асыру қажеттілігі бар адамның психологиясын ескере отырып, біз қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау үшін мотивациялық әдістердің келесі тұжырымдамасын ұсынамыз (2-кесте).

Бұл тұжырымдама адамның біз жоғарыда айтқан барлық «мета-қажеттіліктерін» қанағаттандырады. Мысалы, әлеуметтену қажеттілігі социологиялық әдісте тамаша сипатталған, экономикалық әдіс физиологиялық қажеттіліктердің аналогы болып табылады, ал адамның өзін-өзі жүзеге асыру қажеттілігі материалдық әдісті қанағаттандырады, мұнда кадрлар өз қызмет саласы бойынша дайындалады. Бірақ осы жерден біз өзімізге сұрақ қоямыз: «Біз ұсынатын барлық әдістер аса қауіпті өндірістік объектілерде қауіпсіз еңбек жағдайларын жасауға қалай көмектеседі?». Бұл сұрақтың жауабы әр әдістің нәтижелерінде жатыр.

Экономикалық әдіс. Бұл ретте, егер қызметкер белгілі бір уақыт ішінде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау ережелерін бұзбаған болса, сон-

1-кесте – Адам қажеттіліктері

Адам қажеттіліктері	Олардың мағынасы
Физиологиялық қажеттіліктер	Адамның күнделікті тіршілігіне қажет. Адам қанағаттандырылмаса, оның қарқындылығы жоғары деңгейдегі кез келген басқа қажеттіліктерді қанағаттандыруға ұмтылудан асып түседі [1].
Қауіпсіздік қажеттілігі	Ол қоршаған ортаны агрессиясынан қорғау, тұрақтылық, тәртіп, заңдылық пен болашаққа деген сенімділікті қамтиды.
Әлеуметтену қажеттілігі	Адам белгілі бір әлеуметтік топқа кіруге және оған кіретін басқа адамдармен қарым-қатынас жасауға ұмтылуымен сипатталады.
Тану қажеттілігі	Бұл деңгейдегі қажеттіліктер екі класқа бөлінеді. Біріншісі «жетістік» ұғымымен байланысты тілектер мен ұмтылыстарды қамтиды: өзін-өзі бағалау, сенімділік, құзыреттілік. Екінші класста – басқалардың құрметіне мұқтаждық, адамның жеке жетістіктерін мойындау және оны жоғары бағалау, жоғары мәртебеге, атаққа, мансаптық өсуге және ұжымда көшбасшылыққа жету.
Өзін-өзі таныту қажеттіліктері	Рухани қажеттіліктер жеке тұлғаның өзін-өзі жүзеге асыруын, білімі мен қабілетін барынша толық пайдалануын, шығармашылық арқылы өзін-өзі көрсетуге ұмтылуын қамтиды.

2-кесте – Еңбек мотивациясын арттыру бойынша ұсыныстар

Экономикалық	Ұйымдастыру	Моральдық-психологиялық әдіс	Материалдық емес әдіс	Социологиялық әдіс
Ол еңбек тәртібін нығайтуға және еңбекті қорғау жағдайын жақсартуға қатысуы мен жеке үлесін ескере отырып, айдың қорытындысы бойынша қызметкерге сыйлық беруден тұрады.	Еңбек жағдайлары мен ЕҚБЖ (еңбекті қорғауды басқару жүйесі) мониторингін жүргізу, қызметкерлерді жазатайым оқиғалардан әлеуметтік сақтандырумен қамтамасыз ету және проф. аурулар	Әрбір жұмысшымен жеке келіссөздер жүргізу арқылы жұмыс орнындағы қауіпсіздікке саналы көзқарасты қалыптастыру	Ұйымның қаражаты есебінен өз қызметі саласында кадрларды даярлау. Мәдени және спорттық шараларды өткізу	Денсаулықты сақтау және аурудың алдын алу, жеке құрамды медициналық қамтамасыз ету бойынша профилактикалық іс-шараларды жүргізу

дай-ақ жұмыс орнындағы қауіпсіздік жағдайын жақсартуға үлес қосқан болса, ол марапатталады. Бұл әдістің нәтижелері:

- жазатайым оқиғалардың азайтылуы;
- қауіпсіздікті жаңарту бойынша ұсыныстардың енгізілуі;
- өндірістік жарақаттанудың алдын алу шаралары.

Социологиялық әдіс. Еңбекті қорғау бойынша профилактикалық іс-шараларды жүзеге асыру, мүмкін болатын кәсіптік аурулардың алдын алу. Нәтижелер:

- салада жұмысшылардың денсаулығына қолдау көрсету;
- қарым-қатынас деңгейін арттыру;
- ішкі қайшылықтарды азайту.

Ұйымдастыру әдісі. Еңбек жағдайына мониторинг жүргізу, өндірістегі жазатайым оқиғалар мен жарақаттардан әлеуметтік сақтандыру, корпоративтік дәстүрлер мен қағидаларды енгізу, коммуникация құру. Нәтижелер:

- Кепілдендірілген қауіпсіз еңбек жағдайлары.

Моральдық-психологиялық әдіс қызметкерлерді ынталандырудың тиянақты, жан-жақты тәсілінің үлгісі болып табылады. Бұл жүйе толығымен немесе ішінара өндірістің әртүрлі салаларындағы кәсіпорындардың еңбегін қорғауда қолданылуы мүмкін. Оларды жүзеге асыру үшін нақты қызметкер алынады және адамның ішкі әлеміне, оның жеке басына, сезіміне және мінез-құлқына үндеу арқылы еңбек қауіпсіздігіне

саналы көзқарасты қалыптастыру арқылы жүзеге асырылады.

Материалдық әдіс. Ол тек қауіпсіздікті ғана емес, сонымен қатар өндірісте көрсетілетін қызметтердің сапасын сақтау мақсатында жүзеге асырылады. Құрамында:

- «қауіпсіз жұмыс» үшін бонустар;
- жұмысшылар үшін жақсы әлеуметтік пакеттің болуы;
- жұмыс орнына және кері жөнелту мен жеткізуді жүзеге асыру;
- бұзушылықтар болмағаны үшін қосымша ақылы еңбек демалысы.

Көптеген кәсіпорындар мотивацияның ескі әдістерін қолданады (3-кесте).

Бұл ұғымның әдістерін ішінара қолдансақ та, «Мақтау немесе Жазалау» әдісі ескірген болып саналады. Бұл жағдайда қызметкер әрине, тұрақты марапаттау ынталандырады, бірақ бұл жағдайдың тұрақтылығы оны әдеттегідей қабылдайды. Ал еңбек ынтасын арттыру кәсіптік оқытуды, мерзімдік қосымша оқытуды, қызметкерлердің білімін тексеруді, моральдық және материалдық ынталандыруды қамтитын шаралар кешенін жүзеге асыру арқылы мүмкін болады.

Өндірісте антропогендік сипатта жасалған еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы ережелерін бұзу мысалдары қарастырылған (1,2-сурет).

Жұмыстағы жазатайым оқиғаның сипаттамасы. 09.03.2022 ж. 1 ауысымда (20:00-ден 06:00-ге дейін) «Победа» атты дрифтерге 14 горизонт, 83-

3-кесте – Өндірісте қолданылатын мотивация түрлері

Оң ынталандыру	Теріс ынталандыру
Жұмысты қауіпсіз орындағаны үшін сыйақы	Еңбекті қорғау талаптарын бұзғаны үшін жаза



1-сурет – Жұмыстағы жазатайым оқиға

блок, 10в бұрғылау дрейфінің беткейінде тау-кен жұмыстары циклі бойынша жұмыс тапсырмасы берілді. Сағат 03:00-де «Boomer T1D» СБУ-да 10с бұрғылау дрейфінің түбіне кіргізіп, дрифтер бұрғылау штангасының айналуын өшірмей, бұрғылауды орнатуға кірісті. Штангаға бұрғы қашауын орнату кезінде бұрғылау штангасында комбинезонның ұсталуы және бұралуы орын алды. 10с бұрғылау дрейфінің орт 29 торабында болған ГШО слесарь көмек сұраған дауысты естіп, келіп, «Boomer T1D» СБУ-ды өшірді. ГШО слесары дереу шахта диспетчері мен тау-кен шеберіне,



2-сурет – Жұмыстағы жазатайым оқиға

не болғаны туралы айтты.

Жұмыстағы жарақаттың сипаттамасы. 10.12.2022 жылы болған 3 тас қалаушы бөлігі ретінде, № 3 ұсақтау учаскесінің ауыстырып тиеу бөлімшесінің ғимаратының кірпішін демонтаждау жұмыстарына рұқсат берілді. Күннің бірінші жартысында жұмысты аяқтаған соң, сағат 12:00-де звено қызметкерлері түскі үзіліске шықты.

Сағат 12:50-де олардың бірі түскі үзілістен жұмыс орнына қайтып келе жатқан. № 3 жүк тиеу торабы ғимаратының бойымен келе жатып, алдын ала жолдың қауіпсіздігін тексермей, кірпіш сынығына сүрініп, құлаған. Телефон арқылы ол оқиғаны аға инженер мен ұсақтау бөлімінің бастығына хабарлады. Ұсақтау учаскесінің басшысы болған оқиға туралы байыту фабрикасының өндірістік басқару орталығына хабарлады. Сағат 13:20-да жәбірленуші жедел жәрдеммен травматология бөліміне жеткізілді.

Оқиға кезінде кірпіш қалаушы жұмысқа жарамды арнайы аяқ киім киген, оқиға орнындағы топырақ беті кірпіш бұйымдарын бөлшектеу кезінде пайда болған кірпіш сынықтарымен жабылған.

3-кесте бойынша іс-шаралардың жүргізілуіне қарамастан, өндірісте жазатайым оқиғалар жиі орын алады.

Қорытынды: Жұмыс орнында қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау ұйымның тиімді даму процестерімен байланысты. Қауіпсіздік ережелері сақталса, жазатайым оқиғалардың саны азаяды, яғни кадрлардың ауысуы азаяды, моральдық өтемақы төлеуге кететін шығындар азаяды. Мақалада басқару менеджментіндегі психологтардың жұмысына негізделген қызметкерлердің қауіпсіз еңбекке мотивациясын арттыру әдістері көрсетілген. Қызметкерлерді қауіпсіз жұмыс істеуге ынталандыру қызметкерлер арасында ең аз тәуекелдер мен шығындарға қол жеткізуге мүмкіндік береді, бұл бүкіл кәсіпорынның тиімділігін арттыруға ықпал етеді.

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Абрахам Маслоу. Мотивация и личность. СПб: Изд-во Питер, 2019. 400 с.
2. Управление внутренней мотивацией работников на безопасный труд и выполнение требований охраны труда / Матвиенко В.А., Костина Т.М., Туманова Т.А. // Вестник научного центра по безопасности работ в угольной промышленности. М., 2015. Вып. 1. С. 70-73.
3. Костенко Е. П., Михалкина Е. В. История менеджмента. Ростов-на-Дону, 214, 606 с.
4. Котик М.А. Психология и безопасность. Т.: Изд-во Валгус, 1987. 440 с.
5. Поведенческий аудит как элемент совершенствования системы управления охраной труда / Свищев А.В. // Наука и образование: проблемы и перспективы. М., 2016. Вып. 1. С. 53-55.
6. Мотивация работников – основной механизм системы управления профессиональными рисками на производстве / Шангареев Р.Р. / Уфимский государственный нефтяной технический университет. У., 2018. Вып. 3. С. 180-198.

Анализ используемых методов мотивации и их опыт на производстве

¹*ТЛЕНШЕЕВА Акерке Зибадиновна, магистрант, tlenseeva@bk.ru,

¹КАЛИЯСКАРОВА Айжан Жасулановна, к.т.н., доцент, kaliyaskarova.aizhan@mail.ru,

¹АХМЕТОВА Алма Жолдыбаевна, старший преподаватель, al_ma67@mail.ru,

²ЮХИМЕНКО Вадим Григорьевич, преподаватель, vad221@yandex.ru,

¹НАО «Карагандинский технический университет имени Абылкаса Сагинова», Казахстан, Караганда, пр. Н. Назарбаева, 56,

²Удмуртский государственный университет, Россия, Ижевск, ул. Университетская, 1,

*автор-корреспондент.

Аннотация. Мотивацию можно считать важной функцией управления людьми в сфере охраны труда. Для обеспечения безопасности труда важно, чтобы работник был достаточно мотивирован и компетентен в вопросах охраны труда и техники безопасности. В статье анализируются существующие теории мотивации в сфере управления. Предлагаются методы, направленные на повышение безопасных условий труда на производстве, на основе теорий, проводимых в мировой практике. Создание эффективной методики мотивации и обучения работников системе управления профессиональными рисками позволяет снизить количество производственного травматизма и значительно снизить количество профессиональных рисков на предприятии.

Ключевые слова: опасный производственный объект, мотивация труда, система управления охраной труда, безопасные условия труда, потребность человека, мотивация, метапатология, метапотребность, несчастный случай, травма, антропологический характер.

Analysis Used Methods of Motivation and Their Experience in Production

¹*TLENSHEEVA Akerke, Master Student, tlenseeva@bk.ru,

¹KALIYASKAROVA Aizhan, Cand. of Tech. Sci., Associate Professor, kaliyaskarova.aizhan@mail.ru,

¹AKHMETOVA Alma, Senior Lecturer, al_ma67@mail.ru,

²YUKHIMENKO Vadim, Lecturer, vad221@yandex.ru,

¹NPISC «Abylka Saginov Karaganda Technical University», Kazakhstan, Karaganda, N. Nazarbayev Avenue, 56,

²Udmurt State University, Russia, Izhevsk, University Street, 1,

*corresponding author.

Abstract. Motivation can be considered an important function of people management in the field of labor protection. In order to ensure safety at work, it is important that the employee is sufficiently motivated and competent in occupational health and safety issues. The article analyzes existing theories of motivation in the field of management. Methods aimed at improving safe working conditions in production are proposed on the basis of theories carried out in world practice. Creating an effective method of motivating and training employees in the occupational risk management system allows to reduce the number of injuries at work and significantly reduce the number of occupational risks in the enterprise.

Keywords: dangerous industrial object, labor motivation, labor protection management system, safe working conditions, human need, motivation, metapathology, metaneed, accident, injury, anthropological character.

REFERENCES

1. Abrakham Maslou. Motivatsiia i lichnost': [Motivation and Personality]. Saint Petersburg: Publ. SPB, 2019. 400 p.
2. Matvienko V.A., Kostina T.M., Tumanova T.A. et al. Upravlenie vnutrennej motivaciej rabotnikov na bezopasnyj trud i vypolnenie trebovanij ohrany [Management of internal motivation of employees for safe work and compliance with labor protection requirements]. Vestnik nauchnogo centra po bezopasnosti rabot v ugl'noj promyshlennosti. [Bulletin of the scientific center for the safety of work in the coal industry]. Moscow, 2015, no. 1, pp. 70-73.
3. Kostenko E.P., Mikhalkina E.V. Istoriia menedzhmenta: [Management History]. Rostov-na-Donu: Publ. IuFU, 2014. 606 p.
4. Kotik M.A. Psihologija i bezopasnost': uchebnik [Psychology and safety]. Tallin: Publ. Valgus, 1987. 440 p.
5. Svishhev A.V. et al. Povedencheskij audit kak jelement sovershenstvovaniia sistemy upravlenija ohranoj truda [Behavioral audit as an element of improving the labor protection management system]. Nauka i obrazovanie: problemy i perspektivy [Science and education: problems and prospects]. Moscow, 2016, no. 1, pp. 53-55.
6. Shangareev R. Ret al. Motivatsiia rabotnikov – osnovnoi mekhanizm sistemy upravleniia professional'nymi riskami na proizvodstve [Employees motivation – the basic mechanism professional risks on production management systems]. Ufimskii gosudarstvennyi neftianoi tekhnicheskii universitet. [Ufa State Petroleum Technical University]. Ufa, 2018, no. 3, pp. 180-198.