

А.С. Лошкова¹, Н.В. Федорова¹

¹ Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, Российская Федерация

ПЕРСПЕКТИВНЫЕ СПОСОБЫ МОТИВАЦИИ РАБОТАЮЩИХ В РАЗЛИЧНЫХ ХОЗЯЙСТВАХ ВОСТОЧНО-СИБИРСКОЙ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ К БЕЗОПАСНОМУ ТРУДУ

Аннотация. В данной статье представлены перспективные методы мотивации для работников ОАО «РЖД». Проведен обзор современных концепций, направленных на достижение нулевого травматизма посредством внедрения нормативно-правовых документов в современном законодательстве РФ; программы Vizion Zero и ее семи «золотых правил», Near-miss и три ключевых правила; Поведенческого аудита безопасности, также представлен подробный алгоритм его проведения на рабочем месте. Проведен сравнительный анализ отечественной и зарубежной организации охраны труда на примере РФ и ФРГ. Проведен анализ причин производственного травматизма на ОАО «РЖД» Центральной Дирекции Инфраструктуры в период с 2015 по 2019 гг. Разработаны способы мотивации исходя из анализа причин производственного травматизма в дирекции ОАО «РЖД». В работе представлено подробное описание материальных способов мотивации работников. Описана социальная политика организации. В работе представлено содержание компенсационного и социального пакетов.

Ключевые слова: охрана труда, причины производственного травматизма, различные способы мотивации, нулевой травматизм, Near-miss, Vizion Zero, ПАБ, социальный пакет, компенсационный пакет, ОАО «РЖД»

A.S. Loshkova¹, N. V. Fedorova¹

¹ Irkutsk State Transport University, Irkutsk, the Russian Federation

PERSPECTIVE WAYS OF MOTIVATION OF WORKERS IN VARIOUS FARMS OF THE EASTERN SIBERIAN RAILWAY TO SAFE WORK

Abstract. This article presents promising methods of motivation for employees of Russian Railways. A review of modern concepts aimed at achieving zero injuries through the introduction of regulatory documents in the modern legislation of the Russian Federation; Vizion Zero and its seven golden rules, Near-miss and three key rule; A behavioral security audit also provides a detailed algorithm for conducting it in the workplace. A comparative analysis of domestic and foreign labor protection organizations is carried out on the example of the Russian Federation and Germany. An analysis of the causes of industrial injuries at JSC Russian Railways of the Central Directorate of Infrastructure in the period from 2015 to 2019. Motivation methods have been developed based on an analysis of the causes of occupational injuries in the directorate of Russian Railways. The paper provides a detailed description of the material ways of motivating employees. The social policy of the organization is described. The paper presents the content of compensation and social packages.

Keywords: occupational Safety and Health, causes of work-related injuries, various ways of motivation, zero injury, Near-miss, Vizion Zero, Behavioral Security Audit, social package, compensation package, Russian Railways

Введение

В современном мире труд перестает быть для многих людей быть важной составляющей их жизни, превращаясь в способ выживания. В таких условиях не может идти речь о высокопроизводительном и эффективном труде, о росте квалификации работника, о формировании трудовой мотивации. Человек должен включаться в производство не только из-за материальной необходимости, но и с учетом самых разных побуждений и интересов. Без квалифицированных и мотивированных сотрудников ни одна организация не в силах создать успешное производство.

Современное состояние проблемы

В апреле 2017 года на Всероссийской неделе охраны труда в рамках дискуссии «Концепция «нулевого травматизма», насколько применим международный опыт в России»

впервые в РФ развернулось широкое обсуждение программы «Нулевой травматизм». В январе 2020 года к продвижению данной концепции присоединился ФСС РФ.

Министр труда и социальной защиты РФ Максим Топилин заявил: «Одной из ключевых задач в области охраны труда является сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности посредством реализации концепции «нулевого травматизма». В настоящее время готовятся изменения в трудовое законодательство, связанные с установлением на законодательном уровне приоритета профилактики производственного травматизма и созданием стимулов для работодателей и работников к реализации мер, направленных на сохранение жизни и здоровья работников».

Так, Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации Письмом от 14.08.2014 № 15-3/10/П-4574 была направлена актуализированная типовая государственная программа субъекта Российской Федерации (подпрограмма государственной программы) по улучшению условий и охраны труда, в соответствии с которой субъекты разрабатывали программы, направленные на улучшение условий и охраны труда в субъекте. В настоящее время программа внедрения нулевого травматизма утверждена в Самарской области, Хабаровском крае, республике Башкортостан и многих других субъектах РФ.

Основными принципами программы Vizion Zero, превентивные меры. Цель концепции – формировать превентивные меры для предотвращения производственных происшествий; второй целью является анализ деятельности человека на рабочем месте: его безопасность, состояния здоровья, настроения. Состояние души, настроение отражаются на производительности и результатах работы - новый тренд в европейской охране труда [1].

Не маловажным является момент мотивации работников. Поощрение сотрудников к соблюдению техники безопасности – одна из главных обязанностей руководителя [2].

Обзор нормативно-правовых документов, регламентирующих безопасные условия труда

В современном российском законодательстве существует достаточно много систем, программ и законопроектов, которые позволяют работодателю безопасные и комфортные условия труда во время выполнения его трудовых обязанностей.

В 2018 году создана система менеджмента охраны здоровья и безопасности труда ISO 45001:2018 [3]. Данный стандарт позволяет предприятиям сократить количество несчастных случаев, травм, заболеваний, связанных с работой. Обеспечивает основу для повышения безопасности, снижения рисков на рабочем месте и повышения уровня и качества здоровья и благополучия на работе. Стандарт «Управление охраной труда - психологическое здоровье и безопасность на рабочем месте. Руководство» будет опубликован в 2021 году [4].

Согласно Трудовому кодексу РФ статье 212 работодатель обязан обеспечить безопасные условия труда для работников. Внедрение и поддержание культуры безопасности может способствовать развитию мотивации к безопасному труду со стороны работодателя и работников на производстве.

Vision zero

Vision zero, или движение нулевого травматизма, - концепция Международной ассоциации социального обеспечения. Её цель - повлиять на статистику смертности и травматизма на производстве, исключить формальный подход к охране труда [5].

Существует семь золотых правил Vison Zero, которые отражают базовые принципы управления охраной труда и безопасностью на рабочем месте.

Правило № 1 – о лидерстве и демонстрации ответственного отношения и приверженности принципам программы.

Правило № 2 – об определении рисков и угроз на рабочем месте.

Правило № 3 – об управлении рисками.

Правило № 4 – о системном подходе к управлению рисками и их предотвращению.

Правило № 5 – о контроле оборудования и рабочего места.

Правило № 6 – об обучении и развитии компетенции сотрудника.

Правило №7 – о вовлечении сотрудников в создание системы безопасности и предотвращения рисков [1].

Благодаря своей гибкости «Vision Zero» может применяться на любом месте работы, любом предприятии в любой отрасли. С начала старта кампании «Vision Zero» к ней присоединилось более 2000 российских организаций[5].

Near-miss

Сегодня активно внедряется еще одна зарубежная программа, которая помогает предотвратить несчастные случаи на производстве - Near-miss (с англ. - «опасное сближение»). Эта программа позволяет отследить, снизить и исключить потенциально опасные ситуации для сотрудников. Для этого определяют, как и почему такие ситуации произошли, а затем предпринимают корректирующие действия.

Для успешного внедрения данной программы особенно важно, чтобы работники компании понимали ее влияние на уровень безопасности в организации.

В программе существует три ключевых правила:

- 1) Нетерпимость к потенциальным угрозам.
- 2) Оценка потенциальной серьезности.
- 3) Участие каждого сотрудника.

Успех программы зависит от поддержки руководителей на всех уровнях управления. Сотрудникам необходимо знать, что работодатель серьезно относится к безопасности [6]. Примером успешного внедрения данной программы стала компания «Nissan». В компании высшее руководство и линейные руководители прошли тренинг «Осознанная безопасность».

Поведенческий аудит безопасности

Сегодня существует множество систем аудитов безопасности, целью которых является повышение осведомленности в области охраны труда, снижение количества опасных действий и условий, а также изменение отношения и поведения работника посредством привлечения его внимания к опасным факторам и условиям. Одним из таких аудитов является Поведенческий аудит безопасности (ПАБ), порядок проведения которого закреплен в ГОСТ Р 12.0.008-2009.

ПАБ направлен на:

- 1) немедленное исправление опасного поведения;
- 2) немедленную поддержку безопасного поведения и тех условий, которые работник применял во время работы
- 3) выявление причин выполнения работы с нарушениями нормативных требований;
- 4) подтверждение приверженности принципу безопасной работы;
- 5) концентрацию внимания работников на важности вопросов безопасности.

Для того чтобы исправить поведение человека, необходимо в первую очередь воздействовать на последствия его поведения. Такое воздействие должно быть немедленным, определенным и последовательным.

Поощрение безопасного поведения создает положительные последствия для работника и увеличивает вероятность закрепления подобного безопасного поведения в будущем. Однако не всегда беседы с работником могут действительно повлиять на его поведение. ПАБ проводится во время рабочего процесса, тем самым мешает выполнять должностные обязанности сотрудника. ПАБ не позволяет проводить превентивные мероприятия, непосредственно, до работы. Что является большим недостатком. Этот аудит безопасности зачастую носит формальный характер, и выявить какие-либо нарушения будет достаточно сложно [7,8].

Сравнительный анализ отечественной и зарубежной организации охраны труда

По мнению А. Я. Петрова, исходя, из формулировки охраны труда, данной в ст. 209 ТК РФ, охрана труда в качестве института трудового права может пониматься как совокупность норм трудового права, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Указанные нормы, во-первых, сконцентрированы в разделе X «Охрана труда» ТК РФ (ст. 209–231), во-вторых, содержатся в разделе XII «Особенности ре-

гулирования труда отдельных категорий работников», в-третьих, могут быть включены в иные законы и подзаконные нормативные правовые акты.

Законодательство Федеративной Республики Германии (ФРГ) не содержит определения понятия «охраны труда». В то же время п. 1 § 1 Закона об осуществлении мер по охране труда в целях повышения безопасности и здоровья работников на рабочем месте от 7.08.1996 устанавливает обеспечение безопасности и здоровья работников на рабочем месте с помощью мер по охране труда и улучшению его условий. В содержании понятия охраны труда, как оно регулируется законодательством ФРГ, можно выделить различные стороны. По мнению К.С. Харина, «правовое регулирование охраны труда в Германии подразделяется на техническую охрану труда и социальную охрану труда». К технической охране труда автор относит соблюдение правил безопасности выполнения работы и сохранения здоровья лиц, занятых трудом. В социальную охрану труда включается регулирование рабочего времени и времени отдыха.

Сравнивая правовое регулирование охраны труда по законодательству РФ и ФРГ, вытекает вывод о том, что немецкое законодательство придерживается несколько более широкой трактовки охраны труда [9].

Анализ основных причин травматизма

В последние годы травматизм на производстве отмечается все чаще. Необходимо разобраться, почему работники пренебрегают правилами безопасности, выяснить причину их опасного поведения. Такое поведение работника складывается из четырёх отрицаний (рисунок 1):

<p>Не умеет: Не владеет необходимыми знаниями для работ, специальными методами, приемами, навыками или не способен усвоить и запомнить их</p>	<p>Не может: испытывает недомогание, усталость, стресс, эмоционально неустойчив, импульсивен или рассеян, имеет физические недостатки</p>
<p>Не обеспечен: нет инструментов, материалов, средств защиты, соответствующих санитарно-гигиеническим требованиям условий</p>	<p>Не хочет: недобросовестен, безответственен, недисциплинирован, пассивен, любит рисковать или мотивирован нарушать правила.</p>

Рис. 1. Четыре отрицания работника

Чтобы работник выполнял работу безопасно, необходимо исключить все эти четыре фактора.

Каждая составляющая формулы безопасного поведения работника - отдельный процесс в СУОТ. Первые три фактора зависят от работодателя: он отбирает персонал, обучает его, организует медосмотры и проводит оценку проф. рисков (рисунок 2)[10].



Рис. 2. Формула безопасного поведения работников

Специалисты изучали причины производственного травматизма и определили, их классификацию:

- 1) организационные;
- 2) технические;
- 3) санитарно-гигиенические;
- 4) экономические;
- 5) психофизиологические;
- 6) природные факторы.

Главным условием успешной борьбы с производственным травматизмом - систематический анализ причин [11].

Железнодорожные переезды, с точки зрения безопасности движения, представляют собой места особо повышенной опасности.

По данным анализа производственного травматизма на ОАО «РЖД» в период с 2015 по 2019 гг. на ВСЖД количество несчастных случаев в дирекции инфраструктуры составляет [12]:

- 1) общее количество случаев производственного травматизма – 8;
- 2) количество случаев с тяжелым исходом – 4;
- 3) количество случаев с тяжелым исходом – 4.

Исходя их анализу, наиболее распространенной причинами производственного травматизма являются:

- а) неудовлетворительная организация производства работ;
- б) неудовлетворительное содержание и недостатки в организации рабочих мест;
- в) неприменение работником средств индивидуальной защиты вследствие небезопасности;
- г) нарушение технологического процесса.

Согласно анализу за 2017 год влияния человеческого фактора в производственном травматизме, наибольшее количество виновных в возникновении несчастных случаев на производстве приходится на руководителей среднего звена (50%) и самих пострадавших (33%). 17% приходится на руководителя структурного подразделения составляет 11%. Наибольшую долю в причины внесли сами пострадавшие (от 26 до 50%). На руководителей среднего звена приходится от 18 до 40%.

Основная доля допущенных виновными нарушений связана с нарушением должностных обязанностей, технологического процесса и требований охраны труда (42 %), работа без СИЗ, недостатки в обеспечении СИЗ (21%), не обеспечение безопасных условий труда на рабочих местах (16 %) (рисунок 3).



Рис. 3. Доля допущенных нарушений виновными

Причины опасных действий работников распределились следующим образом: 55 % - не хочет (недисциплинированность, негативная установка на выполнение требований безопасности), 36% - не обеспечен (инструментам, материалами, СИЗ, информацией), 9% - не умеет (не владеет необходимыми знаниями) (рисунок 4).

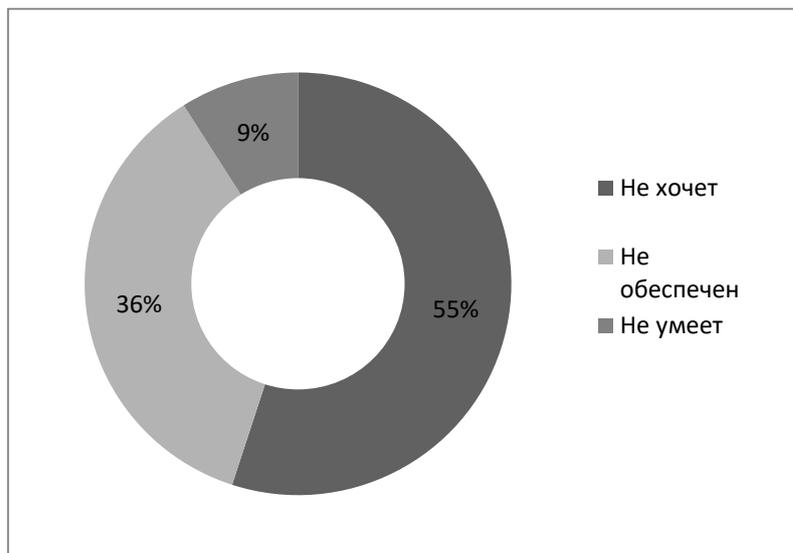


Рис. 4. Причины опасных действий работника

Таким образом, основными причинами производственного травматизма являются организационные и технические.

Исходя из анализа основных причин производственного травматизма на ОАО «РЖД», следует разработать необходимые способы мотивации работников с целью предотвращения производственного травматизма.

Разработка способов мотивации

В любом коллективе, даже высокопрофессиональных специалистов, однажды наступит момент, когда сотрудники теряют интерес к выполняемой работе. Причины могут быть различными, но суть их в одном - недостаток мотивации.

Существующие методы мотивации трудовой деятельности можно разделить на материальные и нематериальные. К материальному стимулированию относят: денежное (зарплата

плата, доплаты, надбавки, компенсации и т.п.) и неденежное (мед. обслуживание, страхование, путевки, питание и т.п.); к нематериальному относят социально-психологическое и творческое стимулирование.

Материальные способы мотивации

В ОАО «РЖД» для мотивации стимулирования труда в организациях железнодорожной сфере применяются разные системы премий и вознаграждений. В компании существуют отдельные положения о премировании сотрудников, руководителей, связывающие мотив и потребности с размерами поощрения и степенью удовлетворения сотрудников.

В ОАО «РЖД» введена система премирования, в результате которой происходит усиление материальной заинтересованности сотрудников в повышении эффективности и качества труда, который направлен на достижение общекорпоративных результатов.

Система премирования состоит из двух видов:

- 1) текущее;
- 2) дополнительное.

В системе ОАО «РЖД» вводится дополнительное стимулирование путем повышения тарифных ставок и соответствующих надбавок за высокое профессиональное мастерство. В целях усиления мотивации сотрудников по обеспечению режима экономии и более рационального использования материальных и энергетических ресурсов производится дополнительное премирование за счет экономии эксплуатационных расходов.

В ОАО «РЖД» выплачивается единовременное поощрение за добросовестный труд в зависимости от стажа работы. В целях морального и материального стимулирования труда рабочих, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, производится поощрение к юбилейным и другим знаменательным датам [13].

Социальная политика

Нельзя все многообразие средств воздействия на трудовую мотивацию персонала свести лишь к оплате труда и материальному стимулированию. Невозможно добиться успеха, используя односторонний подход там, где требуется комплексный, системный подход.

Денежные средства являются важным стимулом, это лишь один из методов воздействия на мотивацию работников. Социальная политика предприятия в системе управления мотивацией труда включает цели и мероприятия, связанные с оказанием дополнительных социальных услуг персоналу.

Компенсационный пакет - это материальное и нематериальное вознаграждение, получаемое сотрудником в качестве компенсации за предоставление организации своего времени, здоровья и возможности распоряжаться результатами работы.

Возможное содержание компенсационного пакета, который может быть предложен работникам со стороны организации, приведено в таблице 1.

Таблица 1

Содержание компенсационного пакета

№ п/п	Способы материального стимулирования	Дополнительные стимулы
1	2	3
1	Заработная плата	Обеспечение работников рабочей одеждой и обувью
2	Премии	Оплата транспортных расходов
3	Бонусы/тринадцатая зарплата	Доплаты на питание
4	Участие в прибылях	Оплата питания
5	Планы дополнительных выплат	Скидки на покупку товаров/продукции компании
6	Участие в акционерном капитале	Компенсация расходов на образование
7	Оплаченный отпуск	Предоставление беспроцентных кредитов
8	Оплата нетрудоспособности	Загородные поездки и пикники, оплаченные компании
9	Пенсии	Различные формы страхования работников и членов их семей
10		Оплата медицинского и стоматологического обслуживания работников

Социальный пакет - один из элементов корпоративного престижа, стандартная составляющая системы мотивации персонала практически всех крупных компаний. Материальные выплаты по нему могут составлять от трети до половины величины заработка. Руководители предлагают своим сотрудникам бесплатные обеды, медицинские страховки, обучение на тренингах, оплату транспортных расходов и др.

Социальным пакетом правильнее называть блага, предоставляемые работникам сверх законодательно установленных. Причем если они прописаны в коллективном договоре, то работодатель обязан их предоставлять. В противном случае работники вправе обратиться в суд.

Возможное разделение социального пакета компании представлено в таблице 2.

Таблица 2

Социальный пакет

№ п/п	Способы материального стимулирования	Дополнительные стимулы
1	2	3
1	Медицинское страхование	Оплата обучения
2	Пенсионное страхование	Оплата отдыха
3	Оплата транспортных расходов	Предоставление кредитов и ссуд на личные нужды, покупку жилья
4	Бесплатное питание	Оплата услуг стоматологии
5		Оплата посещения спортивных клубов

В "Концепции развития страхования в Российской Федерации", отмечено, что добровольное медицинское страхование и страхование от несчастных случаев, должны стать важным элементом "социального пакета", предоставляемого работодателями своим сотрудникам. Необходимость организации страховой защиты работников обусловлена большим количеством травм и профессиональных заболеваний на производстве, наносящих вред жизни и здоровью работников и требует организации эффективной страховой защиты.

Участие в прибыли, как правило, является частью комплексной стратегии корпорации, направленной не на то, чтобы персонал работал больше, а на то, чтобы он работал эффективнее. Таким образом, данная система вполне может заменить оплату по результатам работы, где качество зачастую приносится в жертву количественным показателям. Подобная форма участия может быть в прибыли, а может быть в капитале фирмы [14].

Заключение

Из всего вышесказанного можно сделать заключение о том, что в настоящее время существует большое количество программ, аудитов безопасности, которые позволяют эффективно внедрить в Россию такое движение, как нулевой травматизм. Установлено, что современное законодательство РФ позволяет обеспечить комфортные и безопасные условия труда для работника во время выполнения его трудовых обязанностей.

При сравнении регулирования охраны труда по законодательству Российской Федерации и ФРГ, выяснено, что немецкое законодательство придерживается несколько более широкой трактовки охраны труда. В стране используется широкий спектр мер, направленных на профилактику несчастных случаев и профессиональных заболеваний, на установление обоснованного режима труда, регулирование рабочего времени и времени отдыха. В то время, как в российском законодательстве правовые нормы, регулирующие режим рабочего времени и времени отдыха рассматриваются как самостоятельный институт трудового права.

Исходя из данных анализа работы по охране и непроизводственному травматизму в хозяйствах Восточно-Сибирской дирекции инфраструктуры, сделан вывод о том, что основными причинами производственного травматизма являются организационные и технические. Так же стоит отметить, что половина виновных в возникновении несчастных случаев на производстве приходится на руководителей среднего звена, в то время как треть вины приходится на самих пострадавших.

Установлено, что эффективность системы мотивации лежит на руководителях организации. Регулярная оплата труда не может мотивировать работника настолько эффективно,

как это делают дополнительные социальные и компенсационные пакеты, различные льготы и привилегии. Сделан вывод, что развитие полноценной и эффективной трудовой мотивации подразумевает комплексный подход.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Салангина Н.П. Повышение безопасности труда на железнодорожном транспорте на основе снижения влияния человеческого фактора посредством внедрения концепции Vi-zion Zero.//Национальная электронная библиотека.2017. С. 1-4.
2. Обязанности работодателя в области охраны труда// Статья 212 Трудового кодекса РФ.
3. ISO 45001:2018. Система менеджмента охраны здоровья и безопасности труда-Требования и рекомендации по применению// ред. От 12.03.2018.
4. Всё об ISO URL:<https://www.iso.org/iso-45001-occupational-health-and-safety.html> (дата обращения: 3.04.2020).
5. Пол Кузубов. Vision Zero – концепция нулевого травматизма: обязательна ли она для работодателя// Справочник специалиста по охране труда.- 2018. №10. С.9.
6. Николай Сачков. Программа Near-miss: как предотвратить несчастные случаи. // Безопасность и охрана труда.2018. №8. С. 17.
7. Александр Павлов. Поведенческий аудит безопасности: инструкция для тех, кто не любит расследовать несчастные случаи.//Справочник специалиста по охране труда. - 2019. №9. С.6.
8. ГОСТ Р 12.0.008-2009. Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Системы управления охраной труда в организациях. Проверка (аудит). П.6.5.5.
9. Буянова М.О. Понятие охраны труда в России и Германии: сравнительный аспект // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2016. № 4. С. 198–204.
10. Николай Сачков. Как сделать поведение работников безопасным.// Охрана труда и экология. 2019.№10.С.1.
11. Курс лекций БЖД. Особенность охраны труда и безопасность жизнедеятельности человека на предприятии. Причины травматизм.
12. Анализ работы по охране и непроизводственному травматизму в хозяйствах Восточно - Сибирской дирекции инфраструктуры – структурного подразделения Центральной дирекции инфраструктуры - филиала ОФО «РЖД» за 2015-2019 гг.
13. Семакин С.М. Оплата и мотивация труда при управлении персоналом//Московский экономический журнал. 2016. №2.С.2-3.
14. Чащина Р.А. Мотивация труда работников железнодорожного предприятия//Дипломный проект.- 2011. С.25-30.

REFERENCES

1. Salangina, N. P. Improving labor safety in railway transport on the basis of reducing the influence of the human factor through the introduction of the Vi-zionZero concept. // national electronic library. 2017. Pp. 1-4.
2. Obligations of the employer in the field of labor protection/ / Federal law of 30.23.2001 №212 of the labor code of the Russian Federation.
3. ISO 45001:2018. Occupational health and safety management system-Requirements and recommendations for use // ed. From 12.03.2018.
4. All about ISO URL:<https://www.iso.org/iso-45001-occupational-health-and-safety.html> (date of request: 3.04.2020).
5. Paul Kuzubov. Vision Zero - the concept of zero injuries: is it mandatory for the employer// Handbook of a labor protection specialist.- 2018. №10. P. 9.
6. Nikolay Sachkov. Near-miss program: how to prevent accidents. // Occupational safety and health.2018. No. 8. P. 17.
7. Alexander Pavlov. Behavioral safety audit: instructions for those who do not like to investigate accidents.//Directory of occupational safety specialists. - 2019. №9. P. 6.

8. GOST R 12.0.008-2009. System of occupational safety standards (OSS). Labor protection management systems in organizations. Verification (audit). P. 6. 5. 5;
9. Buyanova M. O. the Concept of labor protection in Russia and Germany: comparative aspect // Right. Journal of the Higher school of Economics. 2016. no. 4. Pp. 198-204.
10. Nikolay Sachkov. How to make a safe behavior of employees.// Labor protection and ecology. 2019. No. 10. P. 1.
11. the course of lectures of bzhd. Features of labor protection and human life safety at the enterprise. Causes of injuries.
12. Analysis of the work on protection and non-industrial injuries in the farms Of the East Siberian Directorate of infrastructure-a structural division of the Central Directorate of infrastructure-a branch of ofo "Russian Railways" for 2015-2019.
13. Semakin S. M. Payment and motivation of labor in the management of personnel//Moscow economic journal. 2016. №2. P. 2-3.
14. Chashchina R. A. Motivation of labor of railway enterprise employees//Diploma project. - 2011. P. 25-30.

Информация об авторах

Лошкова Анастасия Сергеевна – студентка гр. ТБ-16-1, кафедры «Техносферная безопасность», Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск;

Федорова Наталья Владимировна – кандидат технических наук, доцент, доцент кафедры «Техносферная безопасность», Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, e-mail:nfydorova@mail.ru

Authors

Loshkova Anastasiy Sergeevna– student of Technosphere safety Department, Irkutsk State Transport University, Irkutsk

Fedorova Nataliy Vladimirovna - docent of Technosphere safety Department, Irkutsk State Transport University, Irkutsk; e-mail:nfydorova@mail.ru

Для цитирования

Лошкова А.С., Федорова Н.В. Перспективные способы мотивации работающих в различных хозяйствах Восточно-Сибирской железной дороги к безопасному труду. [Электронный ресурс] / А.С. Лошкова, Н.В. Федорова// Наука и молодежь: электрон.науч. журн. — 2020. — №4. — Режим доступа: <http://mnv.irkups.ru/toma/39-2020>, свободный. — Загл. с экрана. — Яз. рус., англ. (дата обращения: 16.05.2020).

For citation

Loshkova A.S. ¹, Fedorova N.V. ¹ PERSPECTIVE WAYS OF MOTIVATION OF WORKERS IN VARIOUS FARMS OF THE EASTERN SIBERIAN RAILWAY TO SAFE WORK [Elektronnyjresurs] / A.S. Loshkova , N.V. Fedorova // Naukamolodeg: elektron. nach. zhurn. — 2020. — №4. — Rezhim dostupa: <http://mnv.irkups.ru/toma/39-2020>, svobodnyj. — Zagl. s ekrana. — YAz. rus., angl. (dataobrashcheniya: 16.05.2020).