

- Подсчитано количество проезжающих автомобилей на участке автодороги улицы Петруся Бровки ограниченной с одной стороны проспектом Независимости, а с другой улицей Платонова.
- Наибольший вклад в загрязнение окружающей среды вносит угарный газ. Так в утреннее время его выделилось 16,86 литра, а в дневное время 9,9 литра.

В Республике Беларусь 22 сентября 2016 года проводилась республиканская акция «День без автомобиля», в рамках которой водителям транспортных средств, предлагалось пересесть на общественный транспорт. Им предоставлялась возможность бесплатного проезда в общественном транспорте при предъявлении водительского удостоверения и техпаспорта на автомобиль. Подсчитав количество автомобилей проехавших за промежуток времени в этот день с 15:10 до 15:30 было установлено, что их количество увеличилось на 60-70 единиц.

Список использованных источников:

1. <http://www.abw.by/news/180920> [Электронный ресурс].
2. Кирвель И. И., Запыленность и загрязнение атмосферы в результате работы транспорта : метод. пособие для практич. Занятий по дисц. «Основы экологии и энергосбережения»/ И. И. Кирвель [и др.] – Минск : БГУИР, 2009.-14-16 с.
3. Госпостановление министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь от 6 января 2012 г. № 3 «Об установлении норм расхода топлива в области транспортной деятельности».

МОТИВАЦИЯ СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ В СФЕРЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь*

Солопанова О.Н.

Мельниченко Д.А. – канд. техн. наук., доцент

Безопасное поведение на производстве зависит не только от профессиональных знаний, навыков и способностей, но и в значительной мере от мотивов поведения работника. Соответственно управлять действиями человека можно только посредством управления его мотивами. В обмен за свой труд работники ожидают не только высокой оплаты, но и создания условий для личностного роста, получения удовольствия от собственной работы, других компенсаций, адекватных профессиональному уровню и соответствующих личным интересам.

К сожалению, несмотря на то что необходимость стимулирования работников закреплена в законодательном порядке и «к работникам могут применяться любые поощрения за активное участие и инициативу в осуществлении мероприятий по повышению уровня безопасности и улучшению условий труда», эта мера на практике используется крайне редко. Более того, чаще всего применяются противоположные меры – дисциплинарные наказания. Что несет скорее демотивирующий характер.

Применительно к охране труда это стимулирование безопасных действий и создание условий для безопасного производства работ. Соответственно под механизмом мотивационного регулирования охраны труда понимается порядок стимулирования за позитивные результаты и активное содействие в решении трудовых проблем, а также принятие мер воздействия за невыполнение нормативных требований, трудовых обязанностей и т. д.

Задача мотивации в области охраны труда в первую очередь заключается в повышении заинтересованности персонала в строгом соблюдении установленных регламентов, а также в организации и совершенствовании трудовых процессов. Однако мотивация может быть направлена не только на формирование безопасного поведения, но и на такие категории безопасности, как:

- развитие творческой инициативы;
- повышение качества, дисциплины, культуры процессов труда;
- рост ответственности работников не только за индивидуальные, но и за групповые результаты;
- развитие состязательности, как между работниками, так и между подразделениями (в конечном итоге повышается надежность функционирования предприятия).

На данный момент в мире широкое распространение в области мотивации персонала (и не только) получила геймификация. Это использование игровых приемов в неигровых процессах. Сфера применения данной концепции широка: геймификацию применяют как в управлении персоналом, так и в маркетинге, продажах, общении с клиентами, обучении, а также при создании программных продуктов (в частности при проектировании опыта взаимодействия).

Примеры использования геймификации можно найти повсюду. Например, на внутреннем сайте одной из крупных международных IT-компаний была создана специальная страница, на которой сотрудники могли задавать свои технические вопросы и отвечать на вопросы своих коллег. За каждый ответ можно было голосовать, и лучшие (с наибольшим количеством голосов) попадали в топ. Чем активнее сотрудники, тем больше очков они получали. А за выполнение каких-то особенных заданий (например, за ответ на вопрос, над которым все остальные ломали голову целый месяц) они получали бейджи, специальные знаки отличия. Те, кому удавалось получить подобные значки, получали на сайте компании символическое звание «археологов», что увеличивало их социальный статус в глазах коллег. Бейдж был виден всем сотрудникам и во всех

разделах сайта. Впоследствии результаты показали, что это стало удачным примером использования игрофикации для мотивации сотрудников и повышения их заинтересованности в работе.

Еще один интересный пример придумали в Walmart два года назад. В компании существовала проблема: сотрудники некоторых центров доставки товаров игнорировали определенные правила безопасности. Тогда компания решила разработать простенькую игру-викторину, посвященную вопросам безопасности рабочего процесса, и заставила своих работников играть в нее три минуты в день. Конечно же, в игре были соревновательные элементы (например, очки, таблица лидеров), что мотивировало сотрудников играть лучше, что в данном случае означало учить правила безопасности. В итоге после окончания игрофикационной программы количество нарушений протоколов безопасности и несчастных случаев упало на 54 процента.

На Западе онлайн-системы по управлению бизнес-процессами уже давно активно геймифицируются: это и корпоративные социальные сети Yammer.com и Work.com, и таскменеджеры Freshdesk.com и Redcritter.com, и компании, разрабатывающие гейм-модули для различных платформ (Bunchball.com). В Беларуси наблюдаются ещё только первые шаги по внедрению этого инструмента.

Таким образом, при анализе мотивационных побуждений в общей мотивации безопасной работы и разработке программ важно учитывать два вида мотивов: мотив избегания физического наказания (травма, профессиональное заболевание) и мотив социального наказания (общественное порицание, критика со стороны руководителя или коллег, другие возможные наказания или неприятности). Однако независимо от того, какой из этих мотивов носит доминирующий характер (а он различный для разных категорий работников), важно безопасность работы повышать, прежде всего, через коллектив – путем формирования коллективной установки: с помощью обсуждений, дискуссий по вопросам охраны труда, викторин и других мер.

Список использованных источников:

1. Шлендер П.Э. Управление персоналом / П.Э. Шлендер [и др.]. М.: ЮНИТИ-ДАНА. 2005. 320 с
2. Эккель, Б. Философия Java / Б. Эккель – СПб. : Питер, 2015. – 1165 с.

ПРИМЕНЕНИЕ РАЗЛИЧНЫХ СПОСОБОВ ИНФОРМИРОВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ О ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЯХ

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь*

Мелех В.Г.

Телеш И.А. – канд. геогр. наук, доцент

В настоящее время на территории РБ созданы и функционируют региональные, местные и локальные системы оповещения населения.

При этом в зависимости от характера и масштаба угрозы населению, применяются различные формы и способы оповещения населения, от самых простых до более современных с использованием системы автодозвона по проводным линиям связи, сети теле- радиовещания, ресурсов операторов сотовой связи.

Оповестить население означает своевременно предупредить его о надвигающейся опасности и создавшейся обстановке, а также проинформировать о порядке поведения в этих условиях. Своевременное оповещение населения дает возможность укрытия его за 10-15 минут непосредственно после оповещения.

Для привлечения внимания людей перед передачей речевой информации включаются электросирены, производственные гудки и другие сигнальные средства. Далее информация оповещения передается посредством сетей радио(ФМ)- и телевизионного вещания с перерывом вещательных программ для оповещения и информирования населения в речевой форме. Для повышения надежности и оперативности оповещения населения в чрезвычайных ситуациях ведутся работы по комплексному использованию возможностей сетей сотовой связи. Уже осуществлено доведение до населения информации оповещения с помощью SMS-сообщений.

Безусловно, перечисленные выше системы оповестят немалую часть населения вовремя. Но, рассмотрев данные подходы, можно прийти к следующему выводу – лишь некоторые из них по праву могут считаться высокоэффективными и целесообразными.

Звуковое оповещение (рупоры, сирены и т.д.) является локальной системой, способно покрыть ограниченную территорию, а также зависит от побочных условий влияющих на распространение звука в пространстве (погодные условия, уровень шума, рельеф и т.д.). Данный подход используется лишь на объектах «опасного производства» (заводы, комбинаты, фабрики, использующие аммиак, хлор и прочие хим. в-ва).

Радио- и телевизионное вещание способно охватить территорию всей страны целиком. Но из огромного спектра медийных услуг, выше упомянутые две находятся далеко не на вершине популярности, и с каждым годом будут все меньше присутствовать в нашей повседневной жизни, учитывая, что на сегодняшний день интернет радио и телевидение практически вытеснило свои старшие аналоги.