

КОНЦЕПЦІЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО НАСТРОЮ НА БЕЗПЕКУ

Запорізька державна інженерна академія, кафедра ПЕОП

Основними напрямками зниження небезпеки, небажаних наслідків, зумовлених психологічними факторами ризику, є наступні групи: проведення профілактичних та охоронних заходів; ергономічна оптимізація обладнання, робочого місця, інформаційного навантаження відповідно до психологічних можливостей людей з приймання та обробки інформації, прийняття рішення та реалізації дій; профвідбір і відсів професійно непридатних осіб для тих чи інших професій; усунення невідповідності структури діяльності психофізіологічному стану людини (профілактика зорових і психоемоційних перенапружень; профілактика перевтоми; профілактика монотонії); вдосконалення структури особистості працівників (підвищення професійної компетентності та досвіду, в тому числі тренування професійної поведінки в аварійних і екстремальних ситуаціях (на тренажерах); підвищення емоційної стійкості і здатності до самоврядування, саморегуляції свого емоційного стану та поведінки; створення психологічного настрою на безпечну поведінку; стимулювання безпечної поведінки; навчання безпечної діяльності; виконання та контролювання правил безпеки праці.

Для створення психологічного настрою працівника на безпеку праці необхідна загальна політика керівництва у галузі охорони праці. Ставлення керівництва і, особливо, керівника організації, установи, підприємства до питань охорони праці проявляється в тому, яке значення надають вони цим питанням в загальному процесі праці та в якій мірі показник безпеки враховується при оцінці її ефективності. Настрій на безпечну роботу з'явиться у працівника тоді, коли він буде бачити, що на підприємстві, в організації та установі існує суворий контроль за виконанням правил безпеки. Безпечній поведінці в процесі праці сприяє стимулювання як засіб мотивації безпеки праці. Термін «стимул» визначається як спонукальна причина активізації дій людини, особливо у тих випадках, коли є прагнення одержати винагороду. Застосування стимулів для мотивації як робітників, так і керівників підприємств, установ, організацій – загальноприйнята практика в усьому світі система стимулювання працівників за безпечну поведінку в процесі праці. Зазвичай, для виховання безпечної поведінки в процесі праці використовується як негативне стимулювання – покарання за порушення правил безпеки (штрафи, позбавлення премії, дисциплінарне покарання), так і позитивне - заохочування за безпечну роботу.

Найбільш типовою причиною навмисних порушень правил техніки безпеки є прагнення за рахунок цього досягти будь-яких вигоди (полегшення, прискорення, спрощення роботи). Незважаючи на покарання, за таких умов працівник все одно буде продовжувати ці порушення, доки вони не перестануть бути джерелом вигоди. У таких випадках при застосуванні негативного стимулювання слід зробити так, щоб витрати від порушення правил безпеки перевищували отримані за рахунок цього вигоди. Тоді їх буде не вигідно порушувати. Покарання за ненавмисне порушення правил безпеки праці, як свідчать психологічні дослідження, мають незначну ефективність. Такі покарання корисно застосовувати у процесі навчання, при формуванні навичок до безпечного поводження в процесі праці. У таких випадках покарання, по-перше, будуть перешкоджати закріпленню недоцільних і небезпечних навичок в роботі і, по-друге, будуть сприяти створенню мотивів до обережного типу поведінки.

Найбільш доцільно та ефективно використовувати позитивне стимулювання. Застосування заохочень за безпечну роботу, як свідчить міжнародний досвід, є найбільш дійовим засобом підвищення безпеки праці.

