

Раздел 2. Стратегия безопасности труда и охраны здоровья

Тема 2.3. Мотивация работников на безопасный труд

Вопрос 1. Человеческий фактор, оказывающий влияние на решение вопросов охраны труда.

Человеческий фактор – многозначный термин, описывающий возможность принятия человеком ошибочных или алогичных решений в конкретных ситуациях.

Любому человеку свойственны ограничения возможностей или ошибки. Не всегда психологические и психофизиологические характеристики человека соответствуют уровню сложности решаемых задач или проблем. Характеристики, возникающие при взаимодействии человека и технических систем, часто называют «человеческий фактор». Ошибки, называемые проявлением человеческого фактора, как правило, непреднамеренны: человек выполняет ошибочные действия, расценивая их как верные или наиболее подходящие.

Причины, способствующие ошибочным действиям человека:	
1.	недостатки информационного обеспечения, отсутствие учёта человеческого фактора;
2.	ошибки, вызванные внешними факторами;
3.	ошибки, вызванные физическим и психологическим состоянием и свойствами человека;
4.	ограниченность ресурсов поддержки и исполнения принятого решения.

Отсутствие полной уверенности в успешности выполнения предстоящего действия, сомнения в возможности достижения цели деятельности порождают **эмоциональную напряженность**, которая проявляется как чрезмерное волнение, интенсивное переживание человеком процесса деятельности и ожидаемых результатов. Это ведет к ухудшению организации деятельности, перевозбуждению или общей заторможенности и скованности в поведении, возрастании вероятности ошибочных действий. Степень эмоциональной напряженности зависит от оценки человеком своей готовности к действиям в данных обстоятельствах и ответственности за их результаты. Появлению напряженности способствуют такие индивидуальные особенности человека, как излишняя впечатлительность,

чрезмерная старательность, недостаточная общая выносливость, импульсивность в поведении.

Источником ошибок может служить также и **снижение внимания** в привычной и спокойной обстановке. В такой ситуации человек расслабляется и не ожидает возникновения какого-либо осложнения.

При монотонной работе иногда появляются ошибки, которые практически никогда не встречаются в напряженных ситуациях.

Ошибки в выполнении тех или иных действий могут быть связаны с **неудовлетворительным психическим состоянием** человека. При этом у человека подавленное настроение, повышенная раздражительность, замедленность реакций, а иногда, наоборот, излишнее волнение, суетливость, ненужная говорливость. У человека рассеивается внимание, возникают ошибки при выполнении необходимых действий, в особенности при неожиданных отказах оборудования или внезапных изменениях ситуации. Причинами, способствующими появлению такого состояния, могут быть переживание какого-либо неприятного события, утомление, начинающееся заболевание, а также неуверенность в своих силах или недостаточная подготовленность к данному сложному или новому виду деятельности.

Причиной появления ошибок человека могут быть и отсутствие или недостаточность **информационной поддержки** (специальные обработчики таких ситуаций в программном обеспечении, наглядные материалы и инструкции); особенно сильно эта проблема проявляется в экстремальных ситуациях и в условиях дефицита времени на принятие решения.

Вопрос 2. Психологические (личностные) причины травматизма.

Психология труда – область психологической науки, изучающая психологические аспекты трудовой деятельности людей.

Психология безопасного труда – область психологии труда, изучающая:

- 1) психологические причины опасных действий работников, вследствие которых в процессе труда происходят несчастные случаи, инциденты, аварии и другие опасные события;
- 2) пути использования психологии для повышения уровня безопасности работников.

Объектом исследования психологии безопасного труда являются различные виды предметной деятельности человека, связанные с опасностью.

Предметом исследования в данной области являются свойства личности и психические состояния человека, отражающиеся на безопасности его трудовой деятельности.

Индивидуальная подверженность несчастным случаям – склонность к поведению, которое характеризуется повышенным риском, импульсивностью, неспособностью к адекватной оценке опасности для себя и окружающих.

Защищенность от несчастных случаев – способность человека не создавать для себя и других опасные ситуации, а в случае их возникновения (по его вине или независимо от него) успешно им противодействовать.

По данным Всемирной Организации Здравоохранения, смертность от несчастных случаев в наше время занимает третье место после сердечно-сосудистых и онкологических заболеваний.

Наибольший уровень травматизма наблюдается:	
у молодых работников	у лиц, имеющих стаж более 15...20 лет
Это связано с профессиональной неопытностью, недостатком знаний, неумением правильно диагностировать возникающие нарушения и опасную ситуацию, находить правильные решения, отсутствием выработанных до автоматизма навыков и действий в опасной ситуации, склонность к повышенному риску и необдуманным поступкам.	Это связано со снижением с возрастом психологических и физиологических функций человека (остроты зрения, быстроты реакции, координации движений, памяти и т. д.), а также с привыканием к опасности. Если человек в течение длительного времени не подвергался воздействию опасного фактора, у него формируется представление о безопасности процесса: В результате привыкания снижается уровень внимания и контроля за работой оборудования.

Основным общепризнанным методом охраны труда уже многие годы является использование технических средств безопасности. При этом решаются две основные задачи:

- а) создание машин, инструментов, технологий, при использовании которых опасность возникновения несчастного случая снижается до минимума;
- б) создание специальных средств защиты, охраняющих человека от опасности в процессе труда.

Однако по данным статистики, по крайней мере, в двух из трех несчастных случаях главным виновником является не техника, не технологический процесс, а сам работающий человек, который, по тем или иным причинам, не соблюдал правила безопасности, нарушал нормальное течение трудового процесса, не использовал предусмотренные средства защиты и т.п.

Возникает принципиально важный вопрос: почему люди, которым от рождения присущ инстинкт самосохранения, столь часто становятся виновниками своих травм? Ведь если человек психически нормален, то он без повода никогда не станет стремиться к травме. Такие случаи происходят либо по независящим от человека причинам, либо тогда, когда его побуждают к нарушению правил определенные обстоятельства. Очевидно, чтобы предупредить появление подобных происшествий, нужно, прежде всего, выявить эти побудители и по возможности уменьшить их воздействие.

Самое общее рассмотрение закономерностей технологического прогресса позволяет заметить, что *обстоятельства, способствующие возникновению несчастных случаев и аварий*, возникают по вполне объективным причинам:

Первая причина - с развитием орудий труда расширился диапазон воздействия человека на окружающий его мир, как по разнообразию, так и по интенсивности. Достижения науки позволяют при разработке техники делать ее менее опасной, создавать соответствующие средства защиты от опасности, выбирать способы действия с учетом опасности и т.д. Однако, несмотря на эти предупреждающие меры, *с развитием техники опасность растет быстрее, чем противодействие ей.*

Вторая причина - *рост цены ошибки*. Теперь люди чаще гибнут от тока высокого напряжения, калечатся при использовании все более мощных грузоподъемных и транспортных средств, падают с высоты многоэтажных домов, - и падают не на землю, а на асфальт, бетон.

Третья причина – *привыкание человека к опасности*. Используя блага, даваемые техникой, и привыкая к ним, человек зачастую забывает, что техника обычно является еще и источником высокой опасности, а интенсивное использование ее повышает возможность реализации этой опасности. Городской житель в наше время больше боится мирно пасущейся лошади, чем бешено вращающегося вала машины или мчащегося навстречу автомобиля. Постоянное взаимодействие с опасным оборудованием и неосведомленность о массовости несчастных случаев ведут к тому, что человек перестает бояться того, что на самом деле является очень опасным. К счастью, далеко не каждое нарушение влечет за собой несчастный случай. Но это “к счастью” имеет и обратную сторону. Люди, однажды безнаказанно нарушив правила и получив за счет этого какую-то мелкую выгоду, повторяют подобные нарушения. Постепенно происходит адаптация не только к опасности, но и привычка к нарушениям правил.

Помимо общих причин, обнаруживается много разнообразных, чисто *индивидуальных факторов*, главным образом психологического порядка, способствующих преднамеренным нарушениям правил безопасности труда и росту

числа несчастных случаев (показная смелость, недисциплинированность, склонность к риску и многие другие).

Следовательно, одним техническим путем проблема безопасности не решается. Более того, с совершенствованием техники, повышением ее надежности и безопасности недостатки человеческого фактора становятся более заметными, поскольку в общей массе происшествий ошибки человека приобретают все большую значимость.

В чем состоят причины неправильных, ошибочных действий человека?

Причины многообразны. Это могут быть чисто **субъективные факторы**: отсутствие у человека необходимых для данной работы качеств психологического или физиологического порядка, недостаток знаний или опыта, нарушение физического или эмоционального состояния и пр. **Внутренние факторы** могут порождаться и внешними обстоятельствами. Например, внешние физические воздействия, начиная с тех, которые вытекают из условий труда, и вплоть до космических явлений (магнитных бурь, фаз Луны и т.д.), могут сказываться на внутреннем состоянии человека и быть первопричиной несчастных случаев. На несчастные случаи влияют и многие **социальные факторы**, такие как психологический климат в коллективе, принятая система стимулирования труда, условия жизни. Таким образом, выявление и предупреждение причин сбоев, ошибок, преднамеренных и случайных опасных действий человека оказывается задачей высокой неопределенности и сложности.

Причинами травм могут являться нарушения правил и инструкций по охране труда, нежелание выполнять требования безопасности, неспособность их выполнить. В основе этих причин травматизма лежат **психологические причины**.

Психологические причины возникновения опасных ситуаций можно подразделить на несколько типов:

**Нарушение
мотивационной части
действий человека -
не хочет**

Проявляется в нежелании действия, обеспечивающего безопасность. Эти нарушения возникают, если человек недооценивает опасность, склонен к риску, критически относится к техническим рекомендациям, обеспечивающим безопасность. Причины этих нарушений действуют, как правило, в течение длительного времени или постоянно, если не принять специальных мер для их устранения. Нарушения мотивационной части действий могут иметь и временный характер, связанный, например, с состоянием депрессии или алкогольного опьянения.
Для устранения причин необходимо осуществлять пропаганду, воспитание и образование в области безопасности.

**Нарушение
ориентировочной
части действий
человека - не умеет**

Проявляется в незнании норм и способов обеспечения безопасности, правил эксплуатации оборудования.
Для устранения причин необходимо осуществлять обучение, выработку навыков и приемов безопасных действий.

**Нарушение
исполнительной части
действий человека –
не может**

Проявляется в невыполнении правил и инструкций по безопасности из-за несоответствия психофизических возможностей человека (недостаточная координация движения и скорость двигательных реакций, плохое зрение, несоответствие роста габаритам оборудования и т. д.) требованиям данной работы.
Для устранения причин необходимо осуществлять профессиональный отбор, периодические медицинские освидетельствования, особенно для сложных, ответственных и опасных видов трудовой деятельности.

Психологические причины формирования опасных ситуаций и травматизма на производстве очень разнообразны и в значительной степени зависят от типа нервной системы человека, его темперамента, образования, воспитания и т. п.

Причины *осознанного нарушения* правил безопасности:

<i>Экономия сил</i>	→	свойственное человеку желание достигать Цели с наименьшей затратой сил, энергии. Этим можно объяснить пренебрежение использованием СИЗ, пропуск технологических операций, необходимых для обеспечения безопасности, но не влияющих на качество конечного продукта, выбор небезопасных, но более легких поз и действий.
<i>Экономия времени</i>	→	стремление быстрее выполнить порученную работу, а сэкономленное время использовать в личных целях заставляет работника осознанно пропускать операции, предусмотренные требованиями безопасности.
<i>Безнаказанность (экономическая и административная)</i>	→	отсутствие воздействия со стороны руководства приводит к осознанному нарушению требований и правил безопасности.
<i>Безнаказанность (физическая и социальная)</i>	→	отсутствие у работника травм в течение длительного времени и осуждения нарушений правил безопасности со стороны остальных членов трудового коллектива приводит к осознанному пренебрежительному отношению к опасности.

**ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ «ОБЩИЕ ВОПРОСЫ ОХРАНЫ ТРУДА И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ
СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА»**

<i>Самоутверждение в глазах окружающих</i>	→	такое желание нравиться окружающим заставляют человека пренебрегать опасностью и даже бравировать этим. Такие расхожие фразы, как «риск – благородное дело», «кто не рискует, тот не живет», «кто не рискует, тот не пьет шампанского» способствуют пренебрежительному отношению к опасностям.
<i>Стремление следовать групповым интересам и нормам</i>	→	это происходит, если в трудовом коллективе нарушение правил безопасности поощряется, улучшение экономических показателей достигается любой ценой с пренебрежением требованиями безопасности. Особенно это характерно, если работающий включен в цепочку технологических операций, выполняемых группой. В этом случае групповые интересы вынуждают его осознанно пренебрегать опасностями.
<i>Ориентация на идеалы</i>	→	идеалами могут быть и нарушители требований безопасности.
<i>Привычка работать с нарушениями</i>	→	может быть приобретена человеком вне работы или на другой работе.
<i>Самоутверждение в собственных глазах</i>	→	характерно для неуверенных в себе людей.
<i>Переоценка собственного опыта</i>	→	приводит к тому, что человек пренебрегает правилами безопасности в надежде, что большой опыт поможет ему быстро принять меры для предотвращения аварии и несчастного случая, покинуть опасную зону.
<i>Стрессовые состояния</i>	→	заставляют человека умышленно делать рискованные действия, которые, как он считает, помогут снять стресс. Человеком в такие моменты в большей степени движут эмоции, а не разум.
<i>Склонность к риску</i>	→	потребность риска характерна психологической структуре некоторых людей. Они испытывают удовольствие от чувства риска.

Перечисленные **психологические причины травматизма** должны учитываться при разработке организационных мероприятий по повышению безопасности труда, при отборе лиц для выполнения тех или иных видов трудовой деятельности, особенно, если она связана с повышенной опасностью и ответственностью за жизнь и здоровье других людей.

Сам же человек при выборе профессии и вида работы должен осознанно относиться к особенностям своего характера, физическому состоянию, если его будущая работа связана с риском для собственной жизни и жизни окружающих людей.

Вопрос 3. Понятие «культура охраны труда»

Культура охраны труда – высокий уровень развития системы сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Однако законодательно это понятие в России до сих пор не определено. О необходимости соблюдения культуры охраны труда в организациях большинство российских работодателей узнало после публикаций в СМИ по итогам проведения Всемирного дня охраны труда 28 апреля 2003 г., теперь отмечаемого в стране ежегодно.

Проблема повышения культуры охраны труда многофункциональна, требует комплексного подхода к ее решению и включает управленческие системы и практику участия в них работников, дисциплину на рабочем месте, все те принципы, отношения и правила, которые способствуют созданию безопасной и здоровой производственной окружающей среды в условиях, когда работа организована производительно и качественно.

Как часто мы можем назвать другого человека бескультурным, подразумевая, что человек делает то, что в нашем представлении делать неприлично или вовсе не следует, так как это не укладывается в общепризнанные рамки морали или культуры. Так и с охраной труда, зачастую наши коллеги своими «бескультурными» действиями ставят под удар нас с вами и даже совсем посторонних людей. Так или иначе, действия государства в области охраны труда направлены на снижение уровня травматизма во всех отраслях экономической деятельности (по крайней мере, так должно быть), как и действия работодателя должны быть направлены на создание в организации здоровой рабочей атмосферы. Однако если нет культуры охраны труда, то все предпринимаемые действия окажутся напрасными и неэффективными.

Поэтому культура охраны труда в организации просто необходима, причем она должна распространяться как на высшее руководство, так и на работников самого низкого ранга.

Культура охраны труда делится на некоторые части:

Во-первых, это, конечно же, *обучение*. Постоянные тренинги и забота о том, чтобы персонал как можно лучше знал требования охраны труда показывает, что руководство стремится к тому, чтобы обезопасить труд. Причем это должен осознавать, как работник, так и сам руководитель. Обучение не следует проводить для галочки, тренинги должны быть основательными и не ущемлять другие права работников, например на ежедневный отдых.

Во-вторых, *наличие необходимого оборудования для работы и средств индивидуальной защиты*. Здесь играет свою роль фактор защиты работника от неблагоприятных условий труда. Если он обеспечен *сертифицированными и современными СИЗ*, работает *на современном* или даже пусть не очень современном, но достаточно *безопасном оборудовании*, да и ко всему прочему прошел обучение по охране труда, то ему вряд ли захочется нарушать правила.

В-третьих, *наказание и поощрение* за те или иные действия. Нарушение требований охраны труда следует строгим образом корректировать. Если этого не делать, что хорошая культура охраны труда может очень быстро стать плохой. Можно также ввести стимулирование за «хорошее» поведение на рабочем месте, однако здесь важно не переборщить, так как человеку само по себе свойственно стремиться к безопасности. Если ее нет, то, скорее всего, и работа будет выполняться плохо. Вводить только поощрение или только наказание – это выбор руководства, однако не стоит забывать, что нельзя спрашивать с работника больше, чем ему было дано заранее. То есть, если работник заранее не был обеспечен средствами индивидуальной защиты в полном объеме, то и наказывать его за их неприменение нельзя.

В-четвертых, *участие работника* в создании безопасных рабочих мест. Все мы хотим, чтобы нами восхищались, прислушивались, считали авторитетом. Нужно позволить работникам заслужить к себе такое внимание. Если нет возможности поощрить работника материально, можно сделать это морально, например, поставить в пример его действия перед его сослуживцами. Необходимо прислушиваться к персоналу, так как никто кроме него не знает всех тонкостей рабочего процесса. Главное, чтобы сотрудники четко видели и чувствовали поддержку руководителя в создании безопасных рабочих мест.

В целом, культура охраны труда ведет к созданию безопасной и здоровой производственной среды, в которой труд людей будет высококачественным и производительным.

Вопрос 4. Работник как личность. Построение системы поощрений и наказаний.

Человек как личность с потребностями, мотивами, ценностями – главный субъект управления. Поэтому руководитель должен исходить из того, что:

- каждый сотрудник – уникален, поэтому стандартные управленческие подходы не срабатывают, а должны быть сформулированы к каждому человеку индивидуально исходя из данной ситуации;
- сотрудники достаточно гибки для того, чтобы органично сочетать свои личные цели с целями команды;
- взаимодополняемость способностей членов команды обеспечивает полноценное использование индивидуальных навыков и умений при достижении общих целей;
- процесс командообразования предполагает активное участие всех членов команды в анализе проблем и перспектив, планировании совместных результатов и индивидуальных вкладов в общую работу.

Работники – это ресурс, который должен быть максимально реализован. Признано, что главным источником долгосрочного преимущества на рынке является *знание способностей и возможностей своих сотрудников, поощрение их изобретательности, заинтересованности в труде, создание благоприятной обстановки.*

Известно более 400 терминов, характеризующих человека как индивида, как личность. На основании проведенных профессиографических исследований условий, содержания и опасностей труда на предприятиях промышленности, транспорта и строительства *для оценки профпригодности работников* выделено 31 профессионально важное качество, подразделяемых на 3 группы:

- А. Профессиональные знания и умения.
- Б. Социально-психологические качества.
- В. Физиологические и психофизиологические качества.

У конкретного работника каждое качество может иметь разную степень выраженности, например, профессиональные умения – от мастерства до его полного отсутствия.

Шкалу оценок выраженности качеств можно представить как ось, на которой выраженность качества убывает слева направо и постепенно переходит в “антикачество”. Например, осторожность переходит в свой антипод – беспечность.

В таблице 1 приведена группировка профессионально важных качеств – “антикачеств” по названным группам.

Перечень профессионально важных качеств и «антикачеств» работников

№№ п/п	Качества	“Антикачества”
А. Профессиональные знания и умения		
1	Знания, умения и навыки безопасного выполнения рабочих операций	Недостаточные профессиональные знания, невладение специальными методами, приемами, навыками
2	Знания и умения действовать в опасных ситуациях	Невладение специальными знаниями и навыками действий в опасных ситуациях, растренированность
3	Способность к обучению, самообучению	Неспособность к обучению, самообучению
Б. Социально-психологические		
4	Добросовестность, Ответственность	Недобросовестность, безответственность
5	Воздержанность от алкоголя, наркотиков	Склонность к алкоголю, наркотикам
6	Готовность помочь, готовность к сотрудничеству	Индивидуализм
7	Дисциплинированность	Недисциплинированность
8	Целеустремленность, настойчивость	Пассивность, недостаточная сила воли
9	Осторожность, предусмотрительность	Склонность к риску, импульсивность, беспечность
10	Самостоятельность	Конформизм
11	Решительность, Смелость	Неуверенность, растерянность, трусость
12	Наблюдательность	Неосмотрительность
13	Аккуратность	Неаккуратность, неряшливость
14	Коммуникабельность	Замкнутость
15	Дружелюбие	Агрессивность
16	Способность к адаптации	Неспособность к адаптации, привыкание к опасности
В. Физиологические, психофизиологические		
17	Работоспособность, выносливость	Физическая слабость, низкая выносливость
18	Скорость психомоторных реакций	Замедленность психомоторных реакций
19	Острота зрения	Близорукость (и другие отклонения)
20	Глазомер	Неразвитый глазомер
21	Цветовосприятие	Дальтоник
22	Острота слуха	Тугоухость
23	Дифференциация звука	Неспособность к дифференциации звука
24	Эмоциональная устойчивость	Эмоциональная неустойчивость, чрезмерная тревожность
25	Устойчивость внимания	Рассеянность
26	Распределение внимания	Неспособность к распределению внимания
27	Кратковременная память	Недостаточная кратковременная память

28	Оперативная память	Слабая оперативная память
29	Долговременная память	Слабая долговременная память
30	Оперативное мышление	Неспособность к оперативному мышлению
31	Логическое мышление	Неспособность к логическому мышлению

Для производств и видов деятельности с высокой потенциальной опасностью аварий с тяжелыми последствиями профессиональный отбор является ключевым условием обеспечения безопасности.

Принципиальное отличие человека от животного – способность к целенаправленной деятельности. **Деятельность** – это вид активности человека, направленный на познание и преобразование окружающего мира, включая самого себя и условия своего существования. Различают четыре вида деятельности: 1) общение; 2) игра; 3) учение; 4) труд.

Труд – это деятельность человека по созданию материальных или духовных ценностей, или оказанию услуг, удовлетворяющих потребности общества или отдельных людей.

Труд (трудовая деятельность) человека характеризуется:

- целью,
- предметом,
- содержанием,
- средствами труда,
- условиями труда.

Цель трудовой деятельности – ее продукт. **Предмет труда** – материальные или интеллектуальные предметы, или отношения, с которыми связана данная деятельность.

Рассмотрим общие черты трудового процесса рабочего, занятого, например, на промышленном предприятии.

Труд такого работника характеризуется условиями и содержанием, которые принято называть **производственными факторами**. При этом под термином «производственные факторы» понимается весь комплекс производственных условий: здания, технологические процессы, оборудование, коммуникации, рабочие места, микроклимат и другие объекты производственной среды.

Применительно к конкретному работнику, выполняющему конкретную работу, решающим производственным фактором является **его рабочее место**. Именно на рабочем месте работник осуществляет трудовые функции и подвергается воздействию всей совокупности производственных факторов. Но, кроме того, рабочее место как физическое пространство, в котором находится и

выполняет трудовые функции работник, **формирует комплекс специфических производственных факторов, влияющих на** его психику, самочувствие, здоровье и работоспособность в целом. Имеются в виду пространственные размеры рабочего места, микроклимат, освещенность, эргономические параметры оборудования, организация и кооперация труда, содержание рабочих операций, темп работы и другие.

Производственные факторы влияют не только на психику работника. Многие из них представляют реальную или потенциальную угрозу для жизни. Реально опасные факторы, по крайней мере, ограждены, обозначены, наблюдаемы. Намного сложнее оценить **скрытые потенциальные опасности** как, например, наличие метана в атмосфере на рабочем месте горнорабочего или электрического потенциала на корпусе двигателя.

Поэтому для обеспечения безопасности трудовой деятельности работник должен в процессе исполнения трудовых функций непрерывно или периодически отражать в своем сознании определенную часть производственных факторов, оценивать их опасность и адекватно реагировать (действовать).

Любой трудовой процесс можно рассматривать как цепь психомоторных актов (операций). Большинство операций содержит три фазы.

Первая фаза. Ощущения и восприятие рабочего пространства, элементов производственной среды, в том числе предмета и орудий труда. Иначе говоря, прежде чем начать что-то делать, необходимо осмотреться. **Ощущения** – психофизиологический процесс приема сигналов (внешних и внутренних раздражителей) через органы чувств. **Восприятие** – психический процесс анализа и синтеза ощущений, в результате которого наступает целостное отражение в мозге предметов и явлений, действующих в данный момент на органы чувств человека.

Вторая фаза. Мышление. **Мышление** – психический процесс осмысливания воспринятого, постижение его сущности, связей и отношений. В ходе мышления образы, созданные в мозге как результат восприятия, анализируются, оцениваются по ряду критериев, после чего принимается (или не принимается) соответствующее оценке решение. В ходе принятия решения делается выбор (поиск) приемлемого (на взгляд работника) варианта действий. Но не только: вырабатывается модель (проект), каким образом, в какой последовательности будет реализовано это действие, каков должен быть его результат. Таким образом, **мышление** – это непрерывная переработка и синтез поступающей извне информации и информации, хранящейся в оперативной и долговременной памяти человека, в целях принятия решения о необходимых действиях.

Третья фаза. Действие. *Действие* может выражаться в форме физического воздействия на орудия труда, рычаги управления и другие предметы труда. Эти воздействия характеризуются величиной усилия, скоростью, точностью, координацией, темпом. В то же время, действие может быть в форме перемещения работника в пространстве рабочего места, в речевой форме, в форме жестов.

В практической деятельности рассмотренные три фазы при многих операциях протекают слитно, как непрерывный сенсомоторный акт.

Такова, в общих чертах, структура трудовой деятельности, протекающей на рабочем месте при нормальном течении производственного процесса.

В силу многообразных причин (организационных, технических и/или личностных) нормальный рабочий процесс может быть нарушен *нештатным событием* - опасной ситуацией, которая, по определению, создает повышенную угрозу для работника и может перейти в инцидент, аварию, несчастный случай.

В подобных ситуациях работник, кроме профессиональных знаний, навыков, способностей к оперативному мышлению и др. (необходимых при нормальном течении рабочего процесса), должен владеть *специальными знаниями и навыками* действий применительно к данной опасной ситуации, не впадать в панику, проявлять волю и т.д.

К сказанному следует добавить, что определенную часть рабочего времени работник находится вне рабочего места: передвигается по территории предприятия, административному, бытовому комбинату, посещает столовую, медпункт. Несоблюдение установленных требований безопасности работником (или другими лицами) также может создавать угрозу его жизни или здоровья.

Таким образом, труд, трудовая деятельность человека – это непрерывная цепь целенаправленных сенсорных, умственных и моторных действий. Естественно, что цель, нужный результат труда, безопасность будут достигнуты, если в цепи не произойдет разрывов, сбоев, отклонений.

Если для оценки квалификации работника и его состояния имеются четкие показатели, то ***по каким критериям можно оценить (с позиций безопасности) поведение работника?***

Практика показывает, что поведение (действия) работника можно характеризовать как безопасное, если он:

- выполняет работу (задания, операции) согласно технологическому регламенту с соблюдением требований безопасности;
- при опасных ситуациях (несчастном случае, инциденте, аварии и др.) действует уверенно, в установленном порядке;
- как на рабочем месте, так и вне его соблюдает трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка.

Основой поведения человека является мотивация.

Мотивация трудовой деятельности – одна из важнейших задач руководителя любой организации, решение которой позволяет повышать эффективность и производительность труда, осуществлять последовательную политику совершенствования системы материального и морального стимулирования труда, пресекать отклоняющиеся формы трудового поведения персонала.

Мотивация трудовой деятельности – это, по сути, ориентация на труд, сформированная благодаря совокупному действию мотивов и стимулов, побуждающих человека к активности в процессе осуществления трудовой функции.

Мотивация обуславливает направленность и активность поведения человека в целом. Однако конкретный поступок, конкретное действие происходит под влиянием феномена, который называют мотивом.

Мотив – это то, что в данный момент, при данных условиях, при данном физическом и психическом состоянии человека побуждает его к данному действию (опасному или соответствующему норме). Мотив, образно выражаясь, – “детонатор” действия. Мотив может сформироваться в результате осознанного решения, когда взвешиваются все “за” и “против”. Однако он может возникнуть “вдруг” – спонтанно, неосознанно. И тогда говорят об импульсивном, необдуманном поведении. Мотив также можно представить как образовавшуюся в мозге модель цели действия и способа его выполнения.

Важную роль в формировании мотивации играют потребности и психологические установки.

Потребности:
физиологические
безопасности
принадлежности (стремление принадлежать к определенной социальной группе)
признания (стремление к достижению мастерства, компетентности, потребность в престиже и высоком социальном статусе)
самореализации (познавательные и эстетические)

В трудовой деятельности у работника может преобладать одна из следующих установок:

1. установка выгоды — приоритетным для работника является вознаграждение

	за труд (заработать как можно больше);
2.	установка на безопасность (работник уверен, что сохранение своей жизни и здоровья превыше всего; что для этого необходимо выполнять требования безопасности, избегать опасных ситуаций, быть предельно бдительным и т.д.);
3.	установка на экономию сил, удобство (работник выбирает более легкий способ выполнения задания, избегает тяжелых работ, не напрягается);
4.	установка на получение удовлетворения от процесса труда, от его результата — это, так называемые, «трудоголики»;
5.	установка действовать так, как это принято в данной группе, коллективе («не высовываться»).

В реальности названные установки могут присутствовать у работника в любом сочетании, и при определенных обстоятельствах конфликтовать между собою, порождая сомнения, неуверенность, напряженность. Наиболее драматичен конфликт между установками на выгоду и на безопасность, что характерно при сдельной оплате труда.

Важным компонентом мотивации является **психологическая установка (настрой) на выполнение требований безопасности**. То есть безопасная деятельность работника является следствием правильного отношения к требованиям охраны труда, его настрой на работу без несчастных случаев. А «отношению к чему-либо не учат — его перенимают» — считают психологи. Следовательно, чтобы добиться благоприятного отношения работника к требованиям безопасности, такое отношение необходимо создать, прежде всего, у его руководителя, и оно должно «захватить» работника.

Психологический настрой на безопасное поведение, фактически является одним из путей усиления мотивации к безопасному труду.

Другим путем, ведущим к той же цели, является **стимулирование безопасного поведения**.

Стимул - внешнее воздействие на человека или группу людей, с целью побудить к какому-либо результату.

Стимулирование трудовой деятельности — это стремление организации с помощью моральных и материальных средств воздействия побудить работников к труду, его интенсификации, повышению производительности и качества труда для достижения целей организации.

Мотив - внутренняя побуждающая сила, стимул – всегда внешний побуждающий фактор.

Для воспитания безопасного поведения в процессе труда обычно используется как *положительное стимулирование* — поощрения за безопасную работу, так и *отрицательное* — наказания за нарушение требований безопасности.

Система стимулирования безопасного труда должна содержать как моральные, так и материальные элементы. *Моральные стимулы* — это когда пунктуальное выполнение требований безопасности специально оценивается, ставится в пример другим, социально поощряется. В результате стимулирования у работников возникает чувство удовлетворения, что побуждает к добросовестному труду, улучшению результатов работы. *Материальные стимулы* для усиления мотива безопасности должны быть такими, чтобы безопасный труд материально стал более выгодным.

Выбор вида вознаграждения за труд (повременной или сдельной оплаты) обычно не связывают с вопросами безопасности, тогда как связь здесь оказывается весьма существенной. Сдельную оплату недопустимо применять на работах с повышенной опасностью, поскольку здесь повышение производительности труда может идти в ущерб безопасному поведению. Сдельную оплату следует применять только при условии, когда имеются обоснованные нормы труда, существует надежный контроль не только за количеством и качеством труда, но и за соблюдением требований безопасности.

При преднамеренном (осознанном) нарушении требований безопасности угроза наказания и само наказание может явиться эффективным способом психологического воздействия на работника.

Наиболее распространено мнение, что самые эффективные наказания и поощрения – материальные. С одной стороны, конечно, метод поощрения и наказания «рублём» довольно эффективен, но отнюдь не является наилучшим, а уж тем более приоритетным. Это – последняя инстанция, когда все остальные способы уже использованы. Материальное поощрение (наказание) должны ценить (бояться), и оно не должно быть обязательным при любом действии, заслуживающем поощрения (наказания).

Поэтому очень важно, чтобы каждый работник четко представлял, за что он несет ответственность и какое наказание (дисциплинарное, административное, уголовное, материальное) может последовать за допущенные им нарушения.

В то же время, как указывалось выше, по разным причинам — из-за неустойчивых навыков или их разрушения, неудовлетворительных условий труда, болезненного состояния и ряда других причин — возможны непроизвольные ошибочные действия, нарушения тех или иных требований безопасности. Если за такие нарушения последует наказание, то это может привести к нежелательным последствиям, поскольку наказание является сильным эмоциогенным фактором.

Наиболее оптимальная градация наказаний следующая:

- замечание;
- выговор;
- лишение премии и выговор (как вариант – строгий выговор);
- снижение оклада;
- лишение надбавок;
- беседа и назначение испытательного срока;
- увольнение.

Намного целесообразнее и эффективнее использовать **положительное стимулирование**. Применение поощрений за безопасную работу, как свидетельствует международный опыт, является действенным средством повышения безопасности труда. Поощрения не только усиливают мотивацию к точному выполнению правил и безопасному поведению, но и способствуют закреплению хороших результатов труда, отбору и фиксированию в психике лучших и наиболее безопасных приемов работы.

Отмечая значение положительного стимулирования, подчеркнем, что поощрения должны осуществляться сразу же после достижения успеха, и чем длительнее оказываются задержки, тем ниже эффект от такой стимуляции.

Наиболее оптимальная градация поощрений следующая:

- похвала, благодарность;
- небольшие социальные льготы (например, оплата мобильного телефона);
- бонус за досрочное выполнение задания (это может быть оплаченная путевка, предоставление оплачиваемого отпуска и так далее);
- премия по результату выполнения задания;
- повышение зарплаты.

Поощрением также может быть частичное или полное снятие наказания. Самым интересным в подобной системе является именно отсутствие гарантий

дальнейшего поощрения. Главным поощрением признается снятие наказания, а дальше – как получится. Руководитель, который сразу и снимает наказание, и назначает поощрение, обесценивает факт снятия наказания. В таком случае то, что наказание снято, уже нельзя рассматривать как поощрение. В результате получается, что вместо одного поощрения (снятие наказания) за одно и то же действие дается два: снятие наказания плюс собственно поощрение (например, премия или внеочередное повышение в должности).

Управление внутренней мотивацией работников на безопасный труд и соблюдение требований охраны труда посредством умелого построения системы стимулирования, поощрений и наказаний занимает важнейшее место в системе управления охраной труда организации.

Вопрос 5. Организация соревнования на лучшее рабочее место по охране труда.

Практика показывает, что организация соревнования на лучшее рабочее место по охране труда (далее- смотр-конкурс) является эффективной формой профилактики несчастных случаев на производстве.

Стратегическая задача такого смотра-конкурса состоит в развитии системы методов морального и материального поощрения (стимулирования) работников, знающих и соблюдающих требования и нормы охраны труда, при сохранении системы дисциплинарных воздействий на недостаточно подготовленных и недисциплинированных работников.

Основные цели такого смотра-конкурса:	
1.	формирование устойчивой мотивации работников на знание и соблюдение норм и правил по охране труда;
2.	повышение заинтересованности работников в улучшении состояния условий и охраны труда на рабочих местах и в подразделениях;
3.	повышение исполнительности работников по соблюдению требований охраны труда, инструкций по безопасному ведению работ;
4.	укрепление трудовой и технологической дисциплины работников, поскольку повышение общей дисциплинированности работников ведет к снижению производственного травматизма и профессиональной

заболеваемости.

Смотр-конкурс проводится между отдельными работниками и между отдельными однотипными подразделениями, как внутри каждого подразделения, так и по однотипным должностным обязанностям или по профессиям.

Подведение итогов смотра-конкурса проводится регулярно, как правило, *на собрании трудового коллектива* подразделения, группы подразделений, всей организации или на расширенном совещании руководителей подразделений, участвовавших в конкурсе. Если в организации праздник «День фирмы» стал традицией, то подведение итогов лучше приурочить к этому дню. Если в организации отмечают какой-либо отраслевой праздник, например День шахтера, то награждение победителей смотра-конкурса можно провести в этот день. Сведения о победителях смотра-конкурса, о характере и размерах поощрений оформляются *письменно в виде приказа по организации*.

Меры поощрения выбираются с целью создания реальной заинтересованности работников в обеспечении безопасности каждого рабочего места и всех производств, развития и закрепления стимулов к выполнению требований безопасности, осознания индивидуальных и групповых интересов, ответственности работника за состояние травматизма в трудовом коллективе, коррекции субъективных представлений об опасностях с их реальной значимостью для устойчивого развития предприятия.

Удобно приурочивать подведение итогов конкурса к Всемирному дню охраны труда.

Вопрос 6. Вовлечение работников в управление охраной труда.

Работники всех уровней реализуют все производственные процессы, и их активное участие является необходимым условием обеспечения охраны труда. Поэтому работодателю следует привлекать работников, а также их представителей по охране труда к управлению охраной труда, включая управление аварийными мероприятиями.

Вовлечение всего коллектива организации в деятельность по обеспечению охраны труда (в том числе профилактическую) дает возможность ему выполнять осознанные действия по осуществлению их трудовых функций, использовать способности каждого с максимальной эффективностью. Управление охраной труда является коллективной деятельностью, требующей совместных усилий. Это достигается определением во всех службах и на всех организационных уровнях обязанностей и полномочий в отношении безопасности всех видов работ, их

объема и технологии (методы, правила). *В должностных инструкциях* следует определять степень свободы действий членов персонала в рамках их должностной компетенции, обеспечивающей творчество и активное участие работников в управлении охраной труда.

Участие работников в управлении охраной труда обеспечивает:

1.	повышение ответственности каждого за результаты своей деятельности;
2.	рост заинтересованности каждого в успехах организации и своей причастности к решению общих задач;
3.	переход от разобщенных действий к солидарным и осозанным, работе в коллективе, сотрудничеству и социальному партнерству;
4.	мотивацию всех и каждого в отдельности к участию в постоянном улучшении деятельности организации.

Активное участие работников в управлении охраной труда обеспечивается:

1.	привлечением работников, а также их представителей по охране труда к консультациям, информированию и повышению их квалификации по всем аспектам охраны труда, связанным с их работой, включая мероприятия по ликвидации возможных аварий;
2.	выделением времени и возможностей для активного участия работников, а также их представителей в процессах организационного характера, планирования и реализации действий по совершенствованию системы управления охраной труда, оценке ее эффективности;
3.	созданием, формированием и эффективным функционированием комитета (комиссии) по охране труда, признанием и повышением авторитета представителей работников по охране труда;
4.	определением требований к необходимой компетентности работников в области охраны труда.

Вопрос 7. Всемирный день охраны труда. Организация «Дня охраны труда».



Всемирный день охраны труда ежегодно проводится **28 апреля**. Он посвящен памяти рабочих, погибших, получивших травмы или профессиональные заболевания вследствие опасных, нездоровых и неприемлемых условий труда. Начиная с 2003 года, Международная организация труда (МОТ) проводит этот Всемирный день, акцентируя внимание на мерах по предотвращению аварий и травматизма на рабочем месте, с целью воспользоваться существующим традиционным потенциалом трехстороннего подхода и социального диалога. По оценкам МОТ каждый день в мире в среднем около 5000 человек умирают в результате несчастных случаев и заболеваемости на производстве, суммарно достигая за год от 2 до 2,3 миллиона случаев производственно-обусловленной смертности. Из этого числа около 350 000 случаев составляют несчастные случаи со смертельным исходом и около 1,7-2 миллиона смертей, вызванных связанными с работой заболеваниями. Кроме того, ежегодно работники страдают приблизительно от 270 миллионов несчастных случаев на производстве, которые ведут к отсутствию на рабочем месте в течение более 3 дней, и от около 160 миллионов случаев болезней без смертельного исхода.

Сегодня более чем в ста странах проводятся мероприятия, направленные на привлечение внимания общественности к нерешенным проблемам охраны труда.

Мероприятие проводится в рамках Глобальной стратегии МОТ в области безопасности и гигиены труда, нашедшей документальное подтверждение в выводах Международной конференции труда от июня 2003 года.

Международная организация труда призывает объединения работодателей и работников проводить кампании по разъяснению и информированию рабочих, целью которых является предотвращение несчастных случаев на производствах и уменьшение рисков профессиональных заболеваний. Организация работы, выявление недочетов в ней и принятие мер, которые и позволят избежать несчастных случаев – вот задачи кампаний. Для женщин и мужчин должны быть созданы соответствующие условия труда, основанные на свободе, социальных гарантиях и уважении достоинства человека.

Хотя праздник отмечают в России всего лишь несколько лет, история российской охраны труда уходит своими корнями в далекое прошлое. Еще в конце 19-го века в России была учреждена государственная инспекция, осуществляющая надзор за условиями труда рабочих фабрик и заводов и комиссия, рассматривающая случаи нарушения прав работников и назначавшая компенсацию за любой ущерб, который был нанесен их здоровью на рабочем месте.

В современной России вопросы охраны труда стоят не менее остро, чем во всем мире. Поэтому очень важно, чтобы как можно больше людей принимали участие в мероприятиях, которые уже традиционно приурочивают к этой дате: митингах в поддержку окружающей среды, конференциях, посвященных развитию «зеленой» экономики и вопросам обеспечения безопасности работников, занятых в разных сферах производства. В конференции, приуроченной к Всемирному дню охраны труда, традиционно принимают участие представители Государственных инспекций труда субъектов РФ.

День охраны труда

В целях пропаганды охраны труда, улучшения состояния условий и охраны труда, снижения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, разработки мероприятий, обеспечивающих охрану жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности в организациях независимо от организационно-правовых форм и видов собственности **рекомендуется** проводить **День охраны труда**. С какой периодичностью проводить День охраны труда (1 раз в месяц или 1 раз в квартал) – решает работодатель. Кроме того, можно разработать Положение о проведении Дня охраны труда в организации.

Подготовку и проведение Дня охраны труда рекомендуется возложить на комитет (комиссию) по охране труда, лицо, службу охраны труда или лицо,

ответственное за организацию работы по охране труда, профсоюзный комитет организации (при наличии).

В этот день проводят совещания работников подразделений с ответственными по охране труда и представителями руководства. На совещании разбирают самые актуальные в организации вопросы по охране труда. Обсуждают состояние охраны труда в подразделениях и утверждают перечень необходимых для улучшения условий труда мероприятий. Также можно провести лекции и презентации на актуальные для организации темы по охране труда, практические занятия по оказанию первой помощи или работе со средствами индивидуальной защиты. К этому дню можно приурочить соревнование на лучшее рабочее место по охране труда и подвести итоги комплексных проверок (наградить сотрудников, которые добились высоких результатов в обеспечении безопасности труда в организации).

