



охрана труда

психология безопасного труда



ПСИХОЛОГИЯ БЕЗОПАСНОГО ТРУДА

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

Первая фаза. *Восприятие объекта, ситуации (рабочего пространства, элементов производственной среды, в том числе предмета и орудий труда).
Иначе говоря, прежде чем начать что-то делать, необходимо осмотреться.*

Вторая фаза. *Мышление - 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.*



ОПАСНЫЕ ДЕЙСТВИЯ РАБОЧИХ

охрана труда

психология безопасного труда

Фазы психомоторных актов	Виды опасных действий
1. Восприятие объекта, ситуации	Не восприятие или неправильное (ошибочное, замедленное) восприятие сигнала, признаков опасности
2. Мышление: а) анализ и оценка ситуации; б) принятие решения	Неправильная оценка ситуации Неправильное или несвоевременное решение Непринятие решения
3. Действие (психомоторный акт)	Пропуск (невыполнение положенного действия, операции) Неправильное (неточное, ошибочное) выполнение действия (операции) Несвоевременное действие Применение опасного приема; запрещенное действие Импульсивные (аффективные, панические) действия Прострация (ступор)



ОПАСНЫЕ ДЕЙСТВИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ



охрана труда

психология безопасного труда

Стадии деятельности

Виды неадекватных действий

1. Восприятие (при обследовании производственных объектов, рабочих мест)

Не восприятие или неправильное (ошибочное, замедленное) восприятие признаков опасности

2. Мышление - "осмысливание" ситуации, состояния объекта, поступившей информации:
- анализ ситуаций, состояния объекта, информации;
- оценка ситуации, состояния объекта;
- формулировка проблемы;
- прогноз

Некачественный анализ

Неправильная оценка ситуации, состояния объекта

Неправильная формулировка проблемы

Некачественный прогноз, отсутствие прогноза



ОПАСНЫЕ ДЕЙСТВИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ

охрана труда

психология безопасного труда

Стадии деятельности	Виды неадекватных действий
3. Выработка и принятие решения (плана мероприятий, графика работ, порядка действий, регламента и др.)	Неправильное решение Несвоевременное решение Непринятие решения
4. Реализация решений (плана мероприятий, графика работ, порядка действий, регламента и др.)	Отсутствие или несвоевременная выдача соответствующих распоряжений Неправильные, ошибочные распоряжения Неисполнение, некачественное или несвоевременное исполнение распоряжений
5. Контроль за выполнением решения (плана мероприятий, графика работ, порядка действий, регламента и др.)	Некачественный или несвоевременный контроль Несвоевременная (неточная, ложная) информация о результатах контроля Отсутствие или несвоевременная реакция по результатам контроля



ПРИЧИНЫ ОПАСНЫХ ДЕЙСТВИЙ

Все многообразие непосредственных причин опасных действий можно свести к 4-м группам:

***А. Не умеет** - это означает, что работник не владеет необходимыми для данной работы знаниями; не овладел соответствующими навыками, методами, приемами, способами.*

***Б. Не хочет**, то есть работник умеет качественно и безопасно выполнять данную работу (операцию), однако у него нет желания соблюдать требования безопасности, иначе говоря, - нет мотивации, не развита психологическая установка на соблюдение этих требований.*

***В. Не может** - это означает, что работник находится в таком физическом или психологическом состоянии, что, несмотря на умение, несмотря на желание, допускает опасное действие.*

***Г. Не обеспечен**. Работник не исполняет предписанное действие из-за не обеспечения его необходимыми условиями – инструментами, материалами, приборами, информацией и т.д.*

охрана труда

психология безопасного труда



ПРИЧИНЫ ОПАСНЫХ ДЕЙСТВИЙ РАБОЧИХ



охрана труда

психология безопасного труда

Группы причин

Непосредственные причины

Причины более высокого уровня (организационные причины)

А.
Не
умеет

Недостаточные профессиональные знания

Не владеет специальными методами, приемами, навыками

Не способен к обучению, самообучению

Неэффективная система обучения, инструктажа, тренировок, контроля знаний и умений

Неэффективная система профессионального отбора



ПРИЧИНЫ ОПАСНЫХ ДЕЙСТВИЙ РАБОЧИХ



охрана труда

психология безопасного труда

Классы причин

Непосредственные причины

Причины более высокого уровня (организационные причины)

**Б.
Не
хочет**

Негативная установка на выполнение требований безопасности

Недобросовестность

Безответственность

Недисциплинированность

Пассивность

Предрасположенность к риску

Мотивация, побуждающая к нарушениям требований безопасности

Неэффективная система профессионального отбора

Неэффективная система стимулирования

Неэффективная система пропаганды, воспитания
Ненормальный

психологический климат в коллективе

(в семье) Неэффективная (по критериям

безопасности) система организации и оплаты труда

Низкая культура производства



ПРИЧИНЫ ОПАСНЫХ ДЕЙСТВИЙ РАБОЧИХ



охрана труда

психология безопасного труда

Классы причин	Непосредственные причины	Причины более высокого уровня (организационные причины)
<p>В. Не мож ет</p>	<p><i>Временное или хроническое недомогание, усталость, эмоциональный кризис.</i> <i>неустойчивость</i> <i>Боязнь</i> <i>Растренированность</i> <i>Рассеянность</i> <i>Алкогольное (наркотическое) опьянение</i> <i>Физическая слабость</i> <i>Замедленность психомоторных реакций</i> <i>Недостатки зрения</i> <i>Неразвитый глазомер</i> <i>Дальтонизм</i> <i>Тугоухость</i> <i>Не способен дифференцировать звуки</i> <i>Слабая память</i> <i>Слабое оперативное мышление</i></p>	<p><i>Неэффективная система профессионального отбора</i></p> <p><i>Неэффективная система лечебно-профилактических и реабилитационных мероприятий</i></p> <p><i>Ненормальный психологический климат в коллективе (в семье)</i></p>



ПРИЧИНЫ ОПАСНЫХ ДЕЙСТВИЙ РАБОЧИХ

охрана труда

психология безопасного труда

Классы причин

Непосредственные причины

Причины более высокого уровня (организационные причины)

Г.
Не
обес
пече
н

Необеспеченность инструментами, материалами и др. средствами

Несоответствие условий на рабочем месте санитарно-гигиеническим требованиям

*Недостаток времени
Не обеспечение*

информацией об обстановке на рабочем месте, об опасностях предстоящей работы и т.п.

Неудовлетворительная организация труда

Неэффективная система обеспечения и контроля за состоянием рабочих мест

Неэффективная система обеспечения оперативной информацией



ПРИЧИНЫ ОПАСНЫХ ДЕЙСТВИЙ СПЕЦИАЛИСТОВ

охрана труда

психология безопасного труда

Классы причин

Непосредственные причины

Причины более высокого уровня (организационные причины)

А.
Не
умеет

Недостаточные профессиональные знания

Не владеет специальными методами, приемами, навыками

Не способен к обучению, самообучению

Некачественное профессиональное образование

Неэффективная система профессионального образования

Неэффективная система повышения квалификации

Неэффективная система профессионального отбора



ПРИЧИНЫ ОПАСНЫХ ДЕЙСТВИЙ СПЕЦИАЛИСТОВ

охрана труда

психология безопасного труда

Классы причин

Непосредственные причины

Причины более высокого уровня (организационные причины)

Б.
Не
хочет

Негативная психологическая установка
Недостаточная мотивация
Недобросовестность
Безответственность
Недисциплинированность
Пассивность
Предрасположенность к риску
Мотивация, побуждающая к нарушениям требований безопасности

Неэффективная система стимулирования
Неэффективная система пропаганды, воспитания
Неэффективная система профессионального отбора
Неэффективная (по критериям безопасности) система организации и оплаты труда



ПРИЧИНЫ ОПАСНЫХ ДЕЙСТВИЙ СПЕЦИАЛИСТОВ

охрана труда

психология безопасного труда

Классы причин

Непосредственные причины

Причины более высокого уровня (организационные причины)

Г.
Не
обеспечен

Необеспечен
необходимой
информацией,
нормативными или
технологическими
документами
Необеспечен
оргсредствами
и средствами
коммуникации
Недостаток времени
Несоответствие
условий
труда санитарно-
гигиеническим
требованиям
Недостаточный уровень
интеллектуальных
способностей и волевых
качеств

Неудовлетворительная
организация труда
специалистов
Неэффективная система
управления
производством,
в частности, не
определены
(или неправильно
определены)
обязанности, права и
ответственность
Неэффективная система
обеспечения и контроля за
состоянием рабочих мест

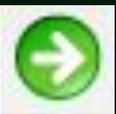




охрана труда

психология безопасного труда

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОГО ТРУДА



Безопасный труд - это деятельность, при которой обеспечиваются безопасные условия труда.

Выше рассмотрены четыре группы причин опасных действий работников:

1) не умеет; 2) не хочет; 3) не может; 4) не обеспечен.

Очевидно, что для безопасного труда эти причины должны быть устранены.

Тогда формулу необходимых и достаточных условий для безопасного труда конкретного работника можно представить в следующем виде:



В свою очередь:

**1.
Умеет**

=

*а) обладает профессиональными знаниями
б) владеет соответствующими профессии
(должности, выполняемой работе) навыками,
методами, приемами, способами.*

**2.
Хочет**

=

*а) выработана психологическая установка на
выполнение требований безопасности
б) сформирована положительная мотивация.*

**3.
Может**

=

*а) способен физически
б) в состоянии психически.*

**4.
Обеспечен**

=

*санитарно-гигиенические и материально-
технические условия труда соответствуют
требованиям охраны труда и научной
организации труда.*

охрана труда

психология безопасного труда



ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ И «АНТИКАЧЕСТВ РАБОТНИКА»

охрана труда

психология безопасного труда

№№ п/п	Качества	«Антикачества»
<i>А. Профессиональные знания и умения</i>		
1.	<i>Знания, умения и навыки безопасного выполнения рабочих операций</i>	<i>Недостаточные профессиональные знания, не владение специальными методами, приемами, навыками</i> <i>Не владение</i>
2.	<i>Знания и умения действовать в опасных ситуациях</i>	<i>специальными знаниями и навыками действий в опасных ситуациях,</i> <i>растренированность</i>
3.	<i>Способность к обучению, самообучению</i>	<i>Неспособность к обучению, самообучению</i>



Основой поведения человека является мотивация.

Мотивация – система факторов, которая включает: потребности, цели, намерения, ценности, установки, отношения (к себе и окружающим), интересы и другие.

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).



Важную роль в формировании мотивации играют потребности и психологические установки.

Потребность – состояние, при котором человек ощущает нужду в чем-то или в ком-то.

- 1) физиологические;*
- 2) безопасности;*
- 3) принадлежности (стремление принадлежать к определенной социальной группе);*
- 4) признания (стремление к достижению мастерства, компетентности, потребность в престиже и высоком социальном статусе);*
- 5) самореализации (познавательные и эстетические).*



ВОСПИТАНИЕ БЕЗОПАСНОГО ПОВЕДЕНИЯ

Для воспитания безопасного поведения используют два метода воздействия:

одноканальные коммуникации, когда существует канал воздействия, но отсутствует канал обратной связи для контроля за восприятием этого воздействия;

двухканальная коммуникация, при которой в процессе воздействия имеется возможность контролировать его восприятие.

Средством одноканального воздействия являются печатные издания (инструкции, наставления, правила и т.д.), плакаты по безопасности.

Двухканальное воздействие реализуется методом бесед, коллективного обсуждения с рабочими несчастных случаев, путей использования средств защиты. Каждый из названных методов должен избираться применительно к конкретной решаемой задаче, но значительно более эффективными являются средства двухканальной коммуникации.

охрана труда

психология безопасного труда



охрана труда

психология безопасного труда

Предупреждение об опасных ситуациях

Важно заблаговременно предупреждать рабочих об опасных ситуациях, которые могут возникать на отдельных этапах их труда, подробно информировать о нарушениях требований безопасности, допущенных отдельными работниками, о происшедших несчастных случаях, инцидентах и авариях.

Актуализации предпосылок – метод, нацеленный на выявление обстоятельств, которые привели к возникновению опасных ситуаций, не завершившихся несчастными случаями. Опасные ситуации, которые по тем или иным причинам не привели к несчастным случаям, обычно остаются неизученными.



ФОРМИРОВАНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ УСТОЙЧИВОСТИ У РАБОТНИКА

охрана труда

психология безопасного труда

Под эмоциональной устойчивостью следует понимать свойство личности, характеризующееся таким взаимодействием эмоциональных, волевых, интеллектуальных и мотивационных компонентов психической деятельности человека, которое обеспечивает успешное поведение (действия) в сложной или опасной обстановке.

Путем специального обучения, целенаправленными тренировками можно повысить эмоциональную устойчивость человека.



охрана труда

психология безопасного труда

Положительное стимулирование – поощрения за безопасную работу.

Отрицательное стимулирование – наказания за нарушение требований безопасности.

Моральные стимулы - это когда пунктуальное выполнение требований безопасности специально оценивается, ставится в пример другим, социально поощряется.

Материальные стимулы – чтобы безопасный труд материально стал более выгодным.

