Роль психологического фактора в анализе и профилактике производственного травматизма

Щенников Н.И., Курагина Т.И., Пачурин Г.В.

Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева

Наблюдающееся в последнее время возрастание энергетического, материально-экономического, информационного потенциала производственных комплексов и систем, применение новых энерго-, материало- и наукоемких технологий, а также другие объективные причины, связанные с научно-техническим прогрессом, требуют новых, более полных представлений о производственном травматизме различных опасностях технических систем, а также переоценки старых и выработки новых критериев и факторов оценки и профилактики травматизма.

Важнейшим звеном в структуре мероприятий по обеспечению безопасной деятельности человека является психология безопасности труда, представляющая собой один из разделов психологии труда. Система субъективных особенностей трудового процесса обозначается понятием человеческого фактора. Для психолога наиболее существенной особенностью трудовой деятельности человека является то, что она всегда целенаправленна, сознательна, активна, социально сформирована.

Трудовая деятельность человека представляет собой единство психического и физического. Одновременно она предполагает и цель, план действия и трудовые движения. Ни один нормальный человек не хочет, чтобы с ним произошел несчастный случай. И в тоже время мировая статистика свидетельствует: подавляюще большинство таких случаев происходит по вине самих пострадавших. Психологические причины несчастных случаев поддаются изучению, а значит и профилактике. Разобравшись в их природе, психологическая наука открывает пути организации безопасной работы, дает эффективные практические рекомендации, полезные как руководителям производства, так и непосредственно исполнителям так называемых «рискованных» работ.

Любая деятельность имеет субъективный характер. В данном случае под субъективностью понимается, не только готовность выполнять определенные действия по-своему, поступать не запланированно, а в ряде случаев спонтанно, непредсказуемо, но и готовность к осознанию своей спонтанности, то есть рефлексии своей деятельности. Безопасный труд в значительной мере проблема психологическая. Подтверждением этого является международная статистика, которая свидетельствует, что причинами травматизма 4% составляют опасные условия труда, а 96% - опасные действия, так называемый «человеческий фактор». Однако далеко не каждое нарушение правил безопасности влечет за собой несчастный случай. Это и имеет отрицательную сторону. Человек, однажды безнаказанно нарушив правила и получив за счет этого какой-то выигрыш в труде, потом в поиске новых выгод будет снова повторять подобные нарушения. Так постепенно люди привыкают действовать с нарушениями правил, не задумываясь над тем, что данное нарушение может рано или поздно завершиться несчастным случаем.

Для разработки адекватных профилактических мероприятий по снижению травматизма необходимо грамотное, квалифицированное и непредвзятое расследование несчастных случаев на производстве. В противном случае могут быть разработаны неадекватные мероприятия по профилактике подобных несчастных случаев.

Современной наукой постулируется приоритет профилактической работы, в том числе и по предупреждению производственного травматизма. Уровень производственного травматизма на многих предприятиях остается достаточно высоким на протяжении многих лет. Тем не менее, исходя из анализа статистики в отраслях экономики, относительно позитивные тенденции производственного травматизма со смертельным исходом наблюдается в целом по промышленности. Таким образом, профилактика травматизма связана, в первую очередь, именно с работой на «базовом» уровне данной пирамиды, то есть с нормализацией ноксосферы. А это упирается в первую очередь в психологический фактор. С целью профилактики производственного травматизма на предприятиях необходимо смещение центра тяжести с процедур внешнего контроля со стороны вышестоящего руководства или контрольных органов в сторону внутренней самооценки работников. При этом кроме вещественных производственных факторов важно учитывать и субъективные: индивидуальные особенности работника; его эмоциональное состояние; психологическую обстановку на рабочем месте; микроклимат в коллективе.