

ПРОФЕСІЙНИЙ ВІДБІР – НАДІЙНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ

Лапенко Т.Г.

к.т.н., доцент, завідувач кафедри безпека життєдіяльності,

Лапенко Г.О.

*к.т.н., професор кафедри технології та засоби механізації
аграрного виробництва*

*Полтавський державний аграрний університет
м. Полтава*

Для виробництв і видів діяльності з високою потенційною небезпекою аварій з тяжкими наслідками ключовою умовою забезпечення безпеки є надійність персоналу. Професійний відбір - один з напрямів рішення цієї задачі. В результаті стрімкого зростання продуктивних сил громадське виробництво переходить в нову якість. В усіх сферах економіки, пов'язаних із здобиччю і переробкою сировини, виготовленням засобів виробництва і засобів споживання, підприємства оснащуються усе більш складним і дорогим устаткуванням.

При цьому вихід з ладу устаткування внаслідок помилкових дій працівників призводив до великих матеріальних втрат, що посилюються простоями суміжних агрегатів, ліній або навіть цехів.

Більше всього це виникало від трудової діяльності, яка характеризується підвищеною потенційною небезпекою. При цьому статистика показувала, що потенційна небезпека переходила в реальну - нещасний випадок або аварію - не лише тому, що працівник не мав необхідних знань і трудових навичок, а внаслідок нездатності сприймати і своєчасно реагувати на виниклу ситуацію.

Таким чином, стало очевидним, що далеко не кожен працівник, незважаючи на активне прагнення опанувати цю трудову діяльність, здатний через певні індивідуальні особливості і особові якості забезпечити безпечне виконання трудових функцій, належну продуктивність і якість праці. Тому, разом з впровадженням у виробництво технічних пристроїв, працівників (всілякі блокування, попереджувальне забарвлення, випереджаюча сигналізація і так далі), що перешкоджають помилковим діям, стали проводитися дослідження і розробка методів професійного відбору кандидатів по найбільш складних і небезпечних професіях і робочих місцях, в першу чергу, в тих галузях промисловості і транспорту, де людський фактор в забезпеченні безпеки є вирішальним.

При професійному відборі використовуються наступні методи випробувань і оцінки вираженості професійних якостей:

- а) іспит - для визначення і оцінки рівня професійних знань, умінь і навичок;
- б) експертні оцінки - для оцінки соціально психологічних і емоційно-вольових якостей;
- в) психофізіологічні діагностики і тестування - для випробувань і оцінки фізіологічних і психофізіологічних якостей.

Якщо для оцінки кваліфікації працівника і його стану є чіткі показники, то по яких критеріях можна оцінити (з позицій безпеки) поведінку працівника?

Практика показує, що поведінку (дії) працівника можна характеризувати як безпечну, якщо він:

- роботу (завдання, операції) виконує згідно з технологічним регламентом з дотриманням вимог безпеки;
- при небезпечних ситуаціях (нещасному випадку, інциденті, аварії та ін.) діє упевнено, в установленому порядку;
- як на робочому місці, так і поза ним дотримує трудову дисципліну, правила внутрішнього трудового розпорядку.

Основою поведінки людини є мотивація.

Мотивація - система чинників, яка включає: потреби, мету, наміри, цінності, установки, стосунки (до себе і оточення), інтереси і інші.

Важливим компонентом мотивації є психологічна установка (настрій) на виконання вимог безпеки. Тобто безпечна діяльність працівника є наслідком правильного відношення до вимог охорони праці, його настрою на роботу без нещасних випадків. А «відношенню до чого-небудь не учать - його переймають» - вважають психологи. Отже, щоб добитися сприятливого відношення працівника до вимог безпеки, таке відношення необхідно створити, передусім, у його керівника, і воно повинне «захопити» працівника. Працівник віритиме в можливість безпечної праці тільки в тій мірі, в якій віритиме в це його безпосереднє і вище керівництво. Тому усі ланки управління виробництвом повинні постійно виявляти «видиму» і «чутну» працівниками цікавість до забезпечення безпечних умов їх праці.

Усе це сприяє тому, що на виробництві створюється громадська думка: тут кожен несе відповідальність за безпеку. Тільки у такому разі у робітника з'явиться упевненість в тому, що навколо нього все гаразд, з'явиться настрій на безпечну роботу.

Виховання безпечної поведінки можна визначити як спрямована дія на психіку працівника з метою розвинути у нього якості, сприяючі його безпечній роботі. Безпечній поведінці протистоїть небезпечна (ризикова) поведінка. У промисловій безпеці термін «ризик» означає міру небезпеки - вірогідність небезпечної події і тяжкість його наслідків. Під ризиком в трудовій діяльності людини розуміється дія (поведінка), яка може привести (а може і не привести) до небезпеки для людини, що здійснює подібну дію, або для інших людей. Свідомо не можна стверджувати, яким буде результат.

Схильність до ризику - одне із багатьох природжених психологічних якостей людини. Проте у міру становлення особи ця якість безперервно змінюється як по силі, так і частоті прояву. Ризикова поведінка в трудовій діяльності, якщо ніхто і ніщо йому не протидіє, може закріпитися, стати поганою звичкою. Проте при жорсткій протидії з боку, колег по праці, керівників можна добитися відомості його прояву до розумної межі. Розумна обережність - ось те, що необхідно кожному працівнику, втім, і будь-якій людині, яка дорожить своїм життям.

Важливим аспектом виховної роботи з охорони праці є підготовка кваліфікованих спеціалістів в цій області і покладення на них відповідних повноважень, сприяючих підвищенню авторитету служби охорони праці.

Попередження про небезпечні ситуації - розглядається як один з дієвих методів психологічного настрою на безпечну поведінку.

Для виховання безпечної поведінки в процесі праці зазвичай використовується як позитивне стимулювання - заохочення за безпечну роботу, так і негативне - покарання за порушення вимог безпеки.

Система стимулювання безпечної праці повинна містити як моральні, так і матеріальні елементи. Моральні стимули - це коли пунктуальне виконання вимог безпеки спеціально оцінюється, ставиться в приклад іншим, соціально заохочується. Матеріальні стимули для посилення мотиву безпеки мають бути такими, щоб безпечна праця матеріально стала вигіднішою. Вибір виду винагороди за працю (почасової або відрядної оплати) зазвичай не зв'язують з питаннями безпеки, тоді як зв'язок тут виявляється дуже істотним. Відрядну платню неприпустимо застосовувати на роботах з підвищеною небезпекою, оскільки тут підвищення продуктивності праці може йти в збиток безпечній поведінці. Відрядну платню слід застосовувати тільки за умови коли є обґрунтовані норми праці, існує надійний контроль не лише за кількістю і якістю праці, але і за дотриманням вимог безпеки. При усвідомленому порушенні вимог безпеки загроза покарання і само покарання може стати ефективним способом психологічної дії на працівника. Тому дуже важливо, щоб кожен працівник чітко представляв, за що він несе відповідальність і яке покарання (дисциплінарне, адміністративне, карне, матеріальне) може послідувати за допущені їм порушення.

В той же час, з різних причин - із-за нестійких навичок або їх руйнування, незадовільних умов праці, хворобливого стану і ряду інших причин - можливі мимовільні помилкові дії, порушення тих або інших вимог безпеки. Якщо за такі порушення послідує покарання, то це може привести до небажаних наслідків, оскільки покарання є сильним емоціогенним чинником.

Набагато доцільніше і ефективніше використовувати позитивне стимулювання. Застосування заохочень за безпечну роботу, як свідчить міжнародний досвід, є дієвим засобом підвищення безпеки праці. Заохочення не лише посилюють мотивацію до точного виконання правил і безпечної поведінки, але і сприяють закріпленню добрих результатів праці, відбору і фіксації в психіці кращих і найбільш безпечних прийомів роботи. Відмічаючи значення позитивного стимулювання, необхідно підкреслити, що заохочення повинні здійснюватися відразу ж після досягнення успіху, а чим триваліше виявляються затримки, тим нижче ефект від такої стимуляції.

Список використаних джерел

1. Дикань С.А., Іваницька І.О. Безпека людини. Університетський курс [Текст] Human Secursty: підручник. Полтава: ТОВ «АСМІ», 2019. 279 с.
2. Безпека людини у сучасних умовах: монографія. Н.Л. Березуцька, А.О. Богодист та ін.; за заг. ред. проф. В.В. Березуцького. Харків: ФОП Мезіна В.В., 2018. 208 с.
3. Кокун О.М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини, психологічний аспект забезпечення діяльності: Монографія. Київ: Міленіум, 2004, 265 с.