

ПРОФЕСІЙНИЙ ВІДБІР

Лапенко Т.Г.

завідувач кафедри безпека життєдіяльності, доцент
Полтавський державний аграрний університет
м. Полтава, Україна

Для виробництва 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. Технологічні процеси прискорюються, стають безперервними і потоковими. Між тим, практика показала, що навіть висококваліфіковані працівники з не цілком ясних причин періодично допускаються помилки, брак, збої. При цьому вихід з ладу устаткування внаслідок помилкових дій працівників призводив до великих матеріальних втрат, що посилюються простоями суміжних агрегатів, ліній або навіть цехів. 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.

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.

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.

Кожен нещасний випадок, незалежно від його походження, завжди в якійсь мірі повчальний, як для потерпілого, так і для оточення. Усі обставини, характерні для ситуації, в якій виник нещасний випадок (на якому робочому місці, при виконанні якої дії, за яких умов, в який день тижня, в котрій годині і тому подібне), зв'язуються з нещасним випадком і на майбутнє стають такими, що насторожують, тобто стають значущими для усвідомлення. І вже одне це, як було неодноразово показано, сприяє уникненню небезпек при зустрічі з подібними ситуаціями або їх елементами. Причому, знання небезпеки викликає не лише свідому протидію, але породжує і неусвідомлені процеси саморегуляції, сприяючі протистоянню організму шкідливим або небажаним діям на нього. Тому так важливо завчасно попереджати про небезпечні ситуації, які можуть виникати на окремих етапах їх праці, детально інформувати про порушення вимог безпеки, допущених окремими працівниками, про нещасні випадки, що сталися, інциденти і аварії.

Відносно новий метод попередження небезпечних ситуацій дістав назву «актуалізації передумов». Цей метод націлений на виявлення обставин, які призвели до виникнення небезпечних ситуацій, що не завершилися нещасними випадками, і заснований на наступних міркуваннях. Обставини зафіксованих нещасних випадків зазвичай різносторонньо вивчаються, активізуються, і по них робляться висновки. Ті ж небезпечні ситуації, які з тих або інших причин, не привели до нещасних випадків (а їх, як правило, значно більше, чим нещасних випадків), зазвичай залишаються невивченими. Такі ситуації називають передумовами до нещасних випадків.

Попередження про небезпечні точки виробництва – можна розглядати одночасно як метод настрою на безпечну працю. Працівників слід попереджати не лише про небезпечні ситуації, які можуть виникнути них в процесі праці, але і вказувати конкретні місця – небезпечні точки, при зіткненні з якими найбільш можливе виникнення таких ситуацій. Вказані точки стають небезпечними з багатьох причин. Точка може стати небезпечною тому, що при взаємодії з нею у робітника часто виникають складні завдання, де дуже можливі помилкові рішення. Точка стає небезпечною і тому, наприклад, що особливості технології в цьому місці погано узгоджені з психофізіологічними можливостями людині провокують його помилки.

Практика показує, а спеціальними дослідженнями підтверджено, що при небезпечних ситуаціях люди діють по-різному. Незначна частина (12-15 %) – випробовує прилив сил, розумовій енергії, приймає швидкі і точні рішення, діє

сміливо і цілеспрямовано. Частина людей (15-20 %) – в цілому зберігає здатність правильно мислити і діяти, хоча випробовують напруженість, занепокоєння. Проте, основна маса людей (до 65%) при виникненні серйозної небезпеки втрачає здатність до доцільних дій. Деякі з них впадають в стан афекту; діють імпульсивно, безладно, іноді агресивно. Інші – під дією страху замість того, щоб спробувати запобігти розвитку небезпечної ситуації, відмовляються від будь-яких дій, намагаються покинути небезпечне місце.

Психологічний настрій на безпечну поведінку, фактично є одним з шляхів посилення мотивації до безпечної праці. Іншим шляхом, ведучим до тієї ж мети, являється стимулювання безпечної поведінки.

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

Набагато доцільніше і ефективніше використовувати позитивне стимулювання. Застосовування 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.

Отже, використовуючи певні напрями професійного відбору працівників забезпече безпеку і надійність персоналу.

Список використаних джерел

1. Когут О.М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності: монографія. Київ: Міленіум, 2004. 265 с.
2. Ребрик Є. О. Охорона праці: навч. посіб. Київ: Ельга: Ніка-Центр. 2003.