

УДК 613.6:159.9

ПСИХОЛОГІЧНІ ПРИЧИНИ СТВОРЕННЯ НЕБЕЗПЕЧНИХ СИТУАЦІЙ ТА ВИРОБНИЧИХ ТРАВМ

Чепенко Д. Р.

Науковий керівник – к. техн. н., доц. Пронюк Г. В.
Харківський національний університет радіоелектроніки
(61166, Харків, просп. Науки, 14, каф. охорони праці,
тел.: (057)702-13-60) e-mail: diana.chepenko@nure.ua

The psychology of labor safety is an important part in the structure of measures to ensure safe human activities. The problems of accidents and injuries can not be solved by technical methods only. In order to prevent accidents and diseases, safe work practices are promoted. The psychology of work safety is an integral part of the overall complex in ensuring the safety of work in the workplace.

Реальним виробничим умовам притаманна, як правило, наявність певних шкідливостей та небезпек, наслідком яких є профзахворювання та травматизм. Статистика нещасних випадків свідчить про те, що, незважаючи на різноманітність засобів безпеки праці під час роботи, виробничий травматизм поки що має місце.

Дуже часто причинами створення небезпечних для життя ситуації та виробничих травм є психологічні аспекти. При цьому несприятливий психофізіологічний стан може бути пов'язаний як з об'єктивними причинами (погана організація праці), так і суб'єктивними, які залежать від особливостей особистого стану потерпілих (необережність, поспіх, втома, роздратування, ризик тощо).

У світі психології виділяють три функціональні частини: мотиваційну, орієнтовну та виконавчу. Всі вони взаємопов'язані, тим самим порушення однієї з них може привести до необернених наслідків. Тому в робочому процесі на це також варто звертати увагу.

Психологи розробили наступну класифікацію причин виникнення небезпечних ситуацій та нещасних випадків.

1.Порушення мотиваційної дії. Мотивація праці – це прагнення працівника задовольнити потреби (отримати певні блага) за допомогою трудової діяльності. Мотивація включає внутрішній стан людини (потреби) і зовнішні чинники, що впливають на мотивацію (стимули). Поведінка людини визначається потребами і стимулами, які домінують в даний момент часу. В цьому випадку порушення буває постійним (людина легковажно ставиться до обов'язків, не звертає увагу на правила безпеки, схильна до ризику, який може вплинути й на іншу частину колективу).

2.Порушення орієнтовної частини дій.

3.Порушення виконавчої частини. Це може проявлятися в невиконанні правил (інструкцій, рекомендацій, наказів). Бувають тимчасові порушення

(перевтома, погіршення стану здоров'я, сімейні проблеми) та постійні (погана концентрація уваги, недостатня координація та класифікація).

Також є інші психологічні причини, які впливають на безпеку життєдіяльності людини, й їх важко виправити:

- **характер**, який являє собою індивідуально-психологічні властивості, які проявляються в типічних для конкретної особистості діях при певних обставинах та його відношенні до цих обставин. Характер повинен враховуватися при професійному відборі. Для цього існують спеціальні тести, які пройшли перевірку психологів;

- **темперамент** – це характеристика динамічних психологічних особливостей – інтенсивності, швидкості, ритму психічних процесів і станів. Саме ця характеристика має особливе значення для безпеки праці.

Головним напрямом профілактичної роботи має бути підвищення працездатності працівників і збереження її протягом робочого часу. Важливим є рання діагностика профпатологій і хворобливого стану нервової системи, оскільки нещасний випадок є результатом не прийняття до уваги людиною потенційної небезпеки.

Можна сформулювати наступні правила задля створення безпечної праці у будь-якому колективі:

- Потрібно вирішувати соціальні проблеми у колективі. Відкрита комунікація - перший крок до успішного вирішення небезпечних ситуацій.

- Формувати поведінку колективу на власному прикладі. Треба зосередити увагу людей на цінності безпеки на робочих місцях.

- Проводити інструктажі з персоналом. Запровадити оцінку небезпек на робочому місці, щоб працівники усвідомлювали потенційні ризики.

- Застосовувати способи мотивації безпеки працівників. Всі люблять, коли за їх сумлінну працю йде нагорода. Можна навіть проводити якісь тренінги або змагання.

Знаючи історію, ми можемо об'єктивно оцінювати те, як змінилися правила та умови праці. У наших силах змінити те, що нам не подається й те, що приносить дискомфорт, треба лише бажання.

Список використаних джерел

1. Психологічні причини створення небезпечних ситуацій [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://pdnr.ru/a10756.html>

2. Як мотивувати працівника дотримуватися правил безпеки на підприємстві? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://oppb.com.ua/news/yak-motyvuvaty-pracivnyka-dotrymuvatysya-pravyl-bezpeky-na-pidpryyemstvi>