

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К СНИЖЕНИЮ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА

А. Ю. Яцкевич

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники, г. Минск,
Беларусь

PSYCHOLOGICAL APPROACHES TO REDUCING OCCUPATIONAL INJURIES

A. Y. Yatskevich

Belarusian State University of Informatics and Radioelectronics

В статье рассматриваются основные психологические подходы к снижению производственного травматизма: профессиональный отбор, обучение безопасным приемам работы, увеличение мотивации безопасного труда, модификация поведения работников, создание культуры безопасности и оптимизация производственной среды. Указаны сильные и слабые стороны каждого из них. Представлены предложения по повышению эффективности профотбора, обучения безопасным методам работы и оптимизации производственной среды.

The article reviews main psychological approaches to reducing occupational injuries: professional selection, teaching safe work practices, increasing motivation for safe work, modifying employee behavior, creating safety culture and optimizing the work environment. The strengths and weaknesses of each of the approaches are indicated. Proposals on how to improve the efficiency of professional selection, teaching safe working techniques and optimization of the work environment are presented.

Ключевые слова: производственный травматизм, безопасность трудовой деятельности, психология безопасности.

Key words: occupational injuries, occupational safety, safety psychology.

В соответствии с данными Международной организации труда, в мире ежегодно регистрируется около 340 млн. производственных несчастных случаев, из них 330 000 заканчиваются смертью пострадавшего [3]. Это свидетельствует о том, что, снижение производственного травматизма по-прежнему является важной задачей. Проблема обеспечения безопасности социотехнических систем требует междисциплинарного подхода и не может быть решена без применения психологических методов. Существующее многообразие психологических подходов к повышению безопасности труда можно разделить на шесть групп:

1. профессиональный отбор;
2. обучение безопасным методам работы;

3. увеличение мотивации безопасного труда;
4. модификация поведения работников;
5. создание культуры безопасности;
6. оптимизация производственной среды.

Профессиональный отбор – один из самых старых подходов к обеспечению безопасности, он используется еще со времен возникновения концепции К. Марбе о фатальной предрасположенности некоторых людей к несчастным случаям. Несмотря на многочисленные споры, обвинения в дискриминативном и антигуманном характере, профотбор и по сей день может быть эффективно использован для повышения безопасности. С целью снижения риска аварий и несчастных случаев профотбор чаще всего проводится на основании состояния здоровья, характеристик анализаторных систем, профессионально значимых знаний и умений а также черт характера. Мы полагаем, что наряду с указанными выше критериями при проведении профотбора целесообразно анализировать стратегии поведения человека в опасных ситуациях. Разработанный нами аппаратно-программный комплекс (на базе персонального компьютера) позволяет моделировать опасные ситуации, обеспечивая при этом физическую безопасность испытуемого [5]. Соккрытие истинных целей диагностики от обследуемого повышает достоверность полученных данных. Опора на экспериментальное изучение поведения испытуемых в ситуациях опасности позволяет увеличить эффективность профотбора.

Обучение безопасным методам работы является одним из наиболее популярных направлений работы по психологическому обеспечению безопасности. Для повышения эффективности обучения целесообразно учитывать следующие требования к его проведению.

1. Сочетать изложение теоретического материала с практической деятельностью по его применению.
2. Обеспечить положительную эмоциональную окраску процесса обучения с помощью использования игровых приемов, включения примеров (в том числе ассоциативных) из художественных произведений, киноискусства (например, необходимость использования специальной защитной обуви можно ассоциативно связать с изображением Золушки, которой принц примеряет туфельку).
3. Объяснение целесообразности рекомендуемых приемов и методов выполнения профессиональной деятельности, возможных последствий нарушений требований охраны труда.

Применение неправильных, потенциально опасных способов выполнения трудовой деятельности может быть обусловлено не только недостаточным знанием, но и низкой мотивацией на безопасный труд. Поэтому наряду с обучением необходимо проводить работу по повышению мотивации безопасности.

Несмотря на то что потребность в безопасности входит в число базовых потребностей любого человека, работники порой выбирают и реализуют опасные приемы выполнения деятельности, прежде всего в силу преобладания мотивов выгоды, удобства и авторитета [2]. Как правило, для повышения мотивации безопасности используются различные программы стимулирования, предполагающие поощрения за работу без аварий и травм в течение определенного периода времени. Несмотря на материальные затраты, такие программы являются экономически оправданными [1].

Слабой стороной данного подхода к повышению безопасности является проблема сокрытия работниками незначительных происшествий (например, микротравм). В результате этого распределение поощрений осуществляется на основе недостоверных данных. Кроме того, работники различаются по уровню развития потребностей и, следовательно, мотивационная сила предлагаемых вознаграждений за безаварийную работу может для части из них быть недостаточной, чтобы оказать значимое влияние на трудовую деятельность.

В отличие от программ повышения мотивации, мероприятия по модификации поведения ориентированы на формирование «правильных» паттернов выполнения деятельности, т.е. в них учитываются не результат (количество аварий и травм), а частота и регулярность выполнения конкретных требований охраны труда (например, ношение защитных очков). Самым сложным моментом в реализации программ модификации поведения является осуществление наблюдения за работниками, контроль и подсчет частоты применения ими опасных и безопасных приемов выполнения трудовой деятельности.

Создание культуры безопасности труда в настоящее время считается одним из наиболее эффективных подходов к обеспечению безопасности. Термин «культура безопасности» был введен в научный обиход после аварии на ЧАЭС в 1986 г. Первоначально Международное агентство по атомной энергии определило культуру безопасности как «совокупность характеристик и взглядов организаций и отдельных лиц, которые определяют, что вопросам безопасности атомных станций уделяется внимание, оправданное их значимостью, в качестве первостепенного приоритета» [6, с. 1]. Позже термин «культура безопасности» стали применять по отношению ко всем отраслям промышленности, сферам деятельности человека. Культура безопасности предполагает вовлеченность и активное участие в обеспечении безопасности не только непосредственно рабочих, инженеров по охране труда, но и руководителей предприятия всех уровней.

Оптимизация производственной среды и рабочего места – традиционная задача инженеров по охране труда. Данное направление работы включает обеспечение надежности используемых инструментов и оборудования, эргономичности рабочей позы и рабочего места (в том числе вида и расположения средств отображения информации и органов управления), благоприятной производственной среды. На первый взгляд, подобные мероприятия ориентированы прежде всего

на технические и организационные причины и факторы производственного травматизма. Однако, они имеют и психологический эффект, поскольку могут оказывать влияние на уровень доверия к технике, выбор методов и приемов выполнения деятельности, функциональное состояние работников и другие психологические факторы производственного травматизма.

К сожалению, рассматривая вопросы оптимизации среды, зачастую ограничиваются исключительно санитарно-гигиеническими параметрами, а социально-психологическим аспектам уделяется недостаточно внимания. В то же время формирование и поддержание благоприятного социально-психологического климата, позитивных деловых и межличностных отношений, открытость информации о процессе и результатах деятельности влияет на поведение членов группы в опасной ситуации [2; 4].

Таким образом, к настоящему времени существует достаточно обширный арсенал психологических методов и средств снижения производственного травматизма. Сравнительный прогноз эффективности различных подходов и, соответственно, выбор наилучшего направления работы может быть выполнен только с учетом специфики функционирования и текущего состояния показателей безопасности конкретной социотехнической системы.

Литература

1. Вайлд, Дж. Программы стимулирования работ по охране труда / Дж. Вайлд // Энциклопедия по охране и безопасности труда / Международная организация труда ; редкол. Ю. Г. Сорокин [и др.]. – URL: <https://base.safework.ru/iloenc?d&nd=857100093&prevDoc=857100093&spack=110LogLength%3D0%26LogNumDoc%3D857000206%26listid%3D010000000100%26listpos%3D5%26lsz%3D8%26nd%3D857000206%26nh%3D1%26> (дата обращения 20.12.2025).
2. Котик, М. А. Психология и безопасность / М. А. Котик. – 3-е изд., испр. и доп. – Таллинн : Валгус, 1989. – 447 с.
3. Несчастные случаи и заболевания, связанные с трудовой деятельностью, ежегодно уносят почти 3 миллиона жизней / Международная организация труда, 2023. – URL: <https://share.google/hzLW4vzxg9lCzYuc5> (дата обращения: 06.03.2026).
4. Яцкевич, А. Ю. Влияние открытости информации о деятельности на ее безопасность / А. Ю. Яцкевич // Право. Экономика. Психология. – 2024. – № 1(33). – С. 81–86.
5. Яцкевич, А. Ю. Компьютерная система проведения профотбора для работы в условиях риска. / А. Ю. Яцкевич // Веснік Магілёўскага дзяржаўнага ўніверсітэта імя А. А. Куляшова. Серыя С. Псіхалага-педагагічныя навукі. – 2021. – № 1 (57). – С. 91–97.
6. Safety Culture: a report / International Atomic Energy Agency, Vienna, 1991. – 31. p. – URL: https://www-pub.iaea.org/MTCD/Publications/PDF/Pub882_web.pdf (дата обращения: 06.01.2025).