

DOI: 10.17805/trudy.2022.4.9

ПСИХОЛОГИЯ

О ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ АСПЕКТАХ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

Г.В. Гуляева

Московский гуманитарный университет

Аннотация: В статье представлен анализ проблем обеспечения безопасности деятельности и надежности труда работников с учетом различных исследовательских теорий российских и зарубежных авторов. Основное внимание уделено рассмотрению факторов, влияющих на уровень общей надежности работников (профессиональный, функциональный, личностный).

Ключевые слова: безопасность труда; профессиональная надежность; функциональная надежность; личностная надежность; ошибки деятельности

ABOUT PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF LABOR SAFETY

G.V. Gulyaeva

Moscow University for the Humanities

Abstract: The article presents an analysis of the problems of ensuring the safety of activities and the reliability of workers' work, taking into account various research theories of Russian and foreign authors. The main attention is paid to the consideration of factors affecting the level of overall reliability of employees (professional, functional, personal).

Keywords: occupational safety; professional reliability; functional reliability; personal reliability; errors of activity

Безопасность труда как психологический феномен появилась одновременно с трудовыми процессами. В психологической науке проблемы безопасности и надежности деятельности изучались в рамках прикладных исследований. Как указывает Н.П. Татьянченко, с начала 2000-х гг. в общественных, естественнонаучных и технических дисциплинах заметно возросло количество исследовательских работ, которые посвящены различным аспектам безопасности (Татьянченко, 2008). Согласно Е.А. Климову и О.Г. Носковой, рост интереса теории и практики к этой теме связан с промышленной революцией XVII–XX вв. и технологической революцией 80-х гг. XX в., с необходимостью научных разработок, посвященных проблеме снижения уровня катастроф и аварий на производстве (Климов, Носкова, 1992). Поэтому изучение развития представлений о безопасности труда в психологии, связи показателей профессионально важных качеств субъекта с ошибками деятельности приобретает особую значимость в связи с обеспечением управляемости безопасностью и надежностью труда.

Технологии регуляции деятельности появились на ранних стадиях развития труда человека. Они обнаруживаются в ритуалах, обрядах, которые обучали человека не только эффективным способам действия, но и формировали у него положительные эмоциональные состояния (Там же). С развитием трудовой деятельности,

в обществе появляется потребность в системе профессиональной подготовки к деятельности, обучении безопасности. Благодаря Петровским реформам (первая четверть XVIII в.), в России формируется система обучения, нацеленная на подготовку квалифицированных специалистов, необходимость в которых испытывали все сферы производства того времени. Были созданы медицинские, ремесленные, инженерные, адмиралтейские, штурманские и др. школы. Возникновение системы подготовки профессиональных кадров, владеющих специальными знаниями, изменило структуру организаций на производстве и в армии. С появлением высококвалифицированных работников, способных управлять крепостными крестьянами, число экономических ошибок, рисков, катастроф, как и предполагал Петр I, снизилось. С середины и до конца XVIII в. развитие мануфактур в России сопровождается ухудшением положения крепостных крестьян, которые были на тот момент абсолютно бесправными, находясь во власти помещиков (Там же). В XIX в. появляются представления о том, что вольнонаемный работник более продуктивно работает, чем крепостной. В конце XIX в. в связи с развитием системы капиталистического производства, возникают идеи научной организации труда, гарантирующей рост уровня продуктивности и снижение числа катастроф и рисков.

В Англии, ранее других государств Европы вставшей на путь развития капитализма, создается правительственная комиссия, целью которой становится изучение промышленного утомления («Industrial fatigue research board») и открывается Национальный институт индустриальной психологии («National institute of industrial psychology»), который возглавляет Ч. Мейерс.

В России в начале XX в. необходимость решения проблем аварийности и травматизма на производстве обуславливает появление научных разработок о новых подходах к безопасности. Так, 1915 г. принимается «Устав о промышленном труде», включающий нормативы, имеющие отношение к распределению ответственности за обеспечение безопасности производства (Громан, 1915). Появление «Устава» способствовало, формированию трудового права, координирующего отношения работников и работодателя.

Следует отметить, что в 20–30-е гг. XX в. в Советской России интенсивно проводятся исследования на тему безопасности труда и роли индивидуальных качеств человека в этом вопросе. С принятием ряда законодательных актов усиливается контроль государства в области охраны труда и безопасности производства. Наиболее значимыми из них становятся: декрет «Об учреждении инспекций труда», регламентирующий порядок их создания и «Кодекс законов о труде (КЗоТ) РСФСР», установивший запреты: 1) принимать на работу несовершеннолетних; 2) женщинам работать в ночное время в опасных условиях производства.

В 1930-е гг. в СССР проводились психофизиологические, эргономические исследования, анализирующие факторы повышения производительности, улучшения условий труда работников, взаимодействующих с техникой (станками,

конвейером) (Климов, Носкова, 1992). В 1957 г. появились государственные решения, которые были направлены на улучшение условий труда, устранение причин производственного травматизма и предупреждения профессиональных заболеваний (Карауш, Герасимова, 2005). Также возобновилась «подготовка профессиональных психологов в университетах по психологии труда». Начиная с 1980 г. поиск решений проблем обеспечения безопасности, связанных с человеческим фактором, выдвинул новые исследовательские задачи: изучение причин катастроф, аварий на производстве; исследование влияния сложности трудового процесса на нормативность деятельности; изучение роли профилактических мер.

В.А. Бодров в своих работах отмечает возрастающий с каждым годом интерес к вопросам исследования причин происшествий в производственном секторе и роли ошибочных действий человека в возникновении аварийных ситуаций, бедствий и катастроф на транспорте, в энергетической области, в военно-промышленном комплексе (Бодров, 2001; Бодров, 2006).

По определению М.А. Котика, «Психология безопасности труда – это отрасль психологической науки, изучающая психологические причины несчастных случаев, возникающих в процессе труда и других видов деятельности, и пути использования психологии для повышения их безопасности» (Котик, 1981).

Безопасность труда, являясь неотъемлемой частью любой профессиональной деятельности специалиста, закреплена на законодательном уровне в Российской Федерации.

Первоочередными задачами психологии безопасности труда выступают: обеспечение надежности и освоение безопасных методов труда, выявление причин и негативных последствий неприемлемого поведения работника. Она анализирует психические факторы, которые влияют на профессиональную деятельность индивида. Под ними понимают психические феномены, регулирующие поведение человека, его деятельность (ощущения, восприятие, память, внимание, эмоциональную жизнь, волевые проявления, мышление). Такие явления, как познавательные процессы, свойства личности, состояния оказывают значительное влияние на степень и уровень отношения человека к труду, его внимательность, производительность, эффективность в процессе трудовой деятельности.

Одним из наиболее значимых компонентов психологии безопасности труда является профессиональная надежность, которая понимается, как деятельность оператора, направленная, во взаимодействии с техникой и другими специалистами, на достижение определенных целей в заданных условиях и характеризующаяся своевременностью выполнения поставленных задач, безошибочностью и безотказностью (Бодров, Орлов, 1998). Поддержание безопасности деятельности зависит от качества отношения специалистов к выполнению своих рабочих функций, прав, обязанностей, технологий организации. Как известно, уровень владения методами самоконтроля, приемами и способами осознанной саморегу-

ляции, обуславливает показатели профессионализации и профпригодности индивида (Дикая, 1992; Котик, Емельянов, 1993; Леонова, Кузнецова, 2015 и др.). Это связывает поднятую проблематику с современной проблемно-предметной областью психологии безопасности (Краснянская, Тылец, 2016, 2020b; Краснянская, Тылец, Иохвидов, 2021), отчасти, с психологией корпоративной безопасности (Краснянская, Тылец, 2011, 2020a; Тылец, Краснянская, 2021). Опираясь на сделанные в этих областях научные выводы, процесс результативного стратегического проектирования безопасности и надежности в любой организационной структуре, вероятно, может стать самовоспроизводящимся только тогда, когда у сотрудников и руководителей компании формируется приоритет ценности безопасности в ценностно-мотивационной сфере (Бодров, 2006).

Профессиональная надежность работников, которая характеризуется, как развивающаяся структура, изменяющаяся во времени, имеет прямую зависимость, как отмечает В.Д. Бодров, от показателя профессиональной квалификации, и в том числе, от регуляторных качеств работников (Бодров, 2001). По его мнению, такие личностные свойства, как самоконтроль, ответственность, самодисциплина, саморегуляция и самостоятельность оказывают значительное влияние на уровень надежности и степень рисков (Бодров, Орлов, 1998). Они обеспечивают равновесие психики и профессиональной среды, гарантируя высокий уровень безопасности деятельности.

Анализ основных причин, приводящих к нарушению безопасности и снижению надежности деятельности, позволяет перейти к рассмотрению основных факторов (субъективных и объективных), влияющих на безопасность труда. К группе субъективных факторов относят: состояние человека, свойства его личности, психофизиологические особенности, морально-нравственные качества, уровень профессионализма в рамках конкретной профессиональной деятельности.

Объективные факторы подразделяются на две подгруппы: технические и технологические (связанные с техническими свойствами) и средовые (относящиеся к производственной среде, – условиям труда; организационные условия – режим работы и отдыха; число рабочих смен; возможности взаимозаменяемости, система службы безопасности, коммуникативные возможности работника и др.) (Котик, 1981). К объективным факторам производства, влияющим на безопасность труда, относят орудия и средства труда (их особенности, степень исправности – неисправности и т.п.), предмет труда, производственную среду, в которой проходит профессиональная деятельность. Немаловажное значение имеет тип работы: работа с повышенной опасностью, с дополнительной производственной опасностью и обычная работа. В группу субъективных факторов безопасности включают безусловные рефлекссы самосохранения, психофизиологические качества и состояния человека и психологические факторы. Психофизиологические факторы подразделяются на физические и нервно-психические перегрузки. Физические перегрузки подразумевают динамические

перегрузки и гиподинамию. Перегрузки нервно-психического характера включают в себя: монотонность выполнения трудовых функций, эмоциональные и сенсорные перегрузки, умственное перенапряжение. К психологическим факторам относят свойства личности, профессионально важные качества, опыт зрелости, стаж работы, система мотивов к труду, к нормативному и безопасному поведению; социально-психологические качества специалистов (отношение к деятельности, взаимоотношения с коллегами), социально-психологический климат, взаимоотношения работника и руководителей организации. Ошибки, аварии, случаи травматизма возникают вследствие нарушений дисциплины, агрессивности, импульсивности, несоблюдения инструкций, неадекватных форм поведения.

В работах М.А. Котика отмечалось снижение уровня травматизма в связи с повышением возраста до 60 лет (Там же). По мнению автора, это объясняется приобретением работником профессионального опыта, развитием его способности к бдительности, осознанию опасности (в сравнении с молодыми специалистами). Согласно, оценке М.А. Котика, по этой причине, наиболее подвержены травмам неопытные работники (до 25 лет).

Немаловажную роль в обеспечении безопасности деятельности играет система мотивов работника (доминирующих и подчиненных), стремление к достижению значимых целей. Направленность деятельности воздействует на течение психических процессов (интеллектуальные, мнемические, перцептивные); на состояния, включенные в деятельность; на динамику работоспособности. Система мотивов деятельности работника тесно связана с его позицией относительно безопасности труда, с политикой и культурой безопасности; с охраной труда, сформированных и транслируемых специалистам в организации. Совокупность объективных и субъективных факторов безопасности формирует защищенность специалиста от аварий и катастроф в деятельности (Вайнштейн, Гулис, 2007).

Из этого следует, что значимым регулятором безопасности труда в организации является служба безопасности труда и качество ее работы. Воспитание, формирование у работников ценности безопасности деятельности, пропаганда безопасности труда, обучение правилам безопасности и контроля за их соблюдением, правильная организация рабочего пространства, в котором протекает профессиональная деятельность, позволяют снизить уровень опасности производственной среды.

Заслуживает также внимания теория климата безопасности труда, автором которой является Зохар (Zohar, 1980). По мнению автора, климат безопасности труда является результатом конкретной политики организации, направленной на воспитание у сотрудников ценности, безопасности труда; формирование у них навыков, связанных с безопасностью труда, с поддержанием ее на рабочем месте. Можно говорить, что климат безопасности труда интерпретируется автором как набор знаний, умений, навыков специалистов о профилактике аварий на рабочем

месте. В современных зарубежных исследованиях рассматривается также отношение работника к безопасности деятельности (Barling, 2004). Согласно оценке ученых, важное значение имеет учет влияния индивидуально-личностных различий на отношение специалиста к безопасному поведению, к авариям и травмам на производстве. В зарубежных исследованиях в целях диагностирования индивидуальных свойств личности применяется модель «Большой пятёрки». В частности, по результатам исследования, установлено, что поведение, приводящее к аварийным инцидентам, свойственно работникам, невнимательным к деталям, с низкой добросовестностью, не способным справиться со стрессом, трудно преодолевающим неопределенность (нейротизм); склонным к трудностям в общении (предпочитающих работать самостоятельно) или, напротив, чрезмерно общительным, стремящимся быть в центре внимания группы (высокая экстраверсия) (Там же). В ряде исследований обращается внимание на роль добросовестности в обеспечении безопасности труда. Исследователи также отмечают отсутствие связи между безопасным поведением и нейротизмом, импульсивностью. Зарубежные ученые обращают внимание на ценность учёта работником последствий безопасности, на основании которого можно прогнозировать поведение надежных работников, соблюдающих правила безопасности и стремящихся к нормативности деятельности (Williamson, 1985).

Таким образом, выделенные факторы безопасности труда можно рассматривать как переменные, которые формируют мотивацию работников относительно признания ими и исполнения правил безопасности труда, что, в итоге, влияет на безопасность их профессиональной деятельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Бодров В.А. (2001) Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. М.: ПЕР СЭ. 511 с.

Бодров В.А. (2006) Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы. М.: Институт психологии РАН. 623 с.

Бодров В.А., Орлов В.Я. (1998) Психология и надежность: человек в системах управления техникой. М.: Институт психологии РАН. 288 с.

Вайнштейн Л.А., Гулис И.В. (2018) Психология управления: учебное пособие. Минск: Вышэйшая школа. 383 с.

Громан В.В. (1915) Устав о промышленном труде (Свод Законов т. XI ч. 2, изд. 1913 г., статьи 1–228 и 541–597). Петроград: Изд. юрид. кн. склада «Право».

Дикая Л.Г. (1992) Психорегуляционная концепция надежности человека в экстремальных условиях деятельности // Сб. Системный подход в инженерной психологии и психологии труда. М.: Наука. С. 145–153.

Карауш С.А., Герасимова О.О. (2005) История охраны труда в России. Томск: Том. гос. архит.-строит. ун-т. 46 с.

Климов Е. А., Носкова О.Г. (1992) История психологии труда в России. учеб. пособие. М.: МГУ. 221 с.

Котик М.А. (1981) Психология и безопасность. Таллин: Валгус. 408с.

Котик М.А., Емельянов А.М. (1993) Природа ошибок человека-оператора (на примерах управления транспортными средствами). М.: Транспорт. 252 с.

Краснянская Т.М., Тылец В.Г. (2020b) Принцип безопасности в психологических исследованиях проблем цифровизации // Знание. Понимание. Умение. №2. С.152–166. DOI: 10.17805/zpu.2020.2.14 (дата обращения: 20.12.2021)

Краснянская Т.М., Тылец В.Г. (2011) Проблемно-предметное поле психологического аудита безопасности организации // Прикладная психология и психоанализ. № 1. С. 2. [Электронный ресурс] URL: <http://ppip.idnk.ru> (дата обращения: 20.12.2021)

Краснянская Т.М., Тылец В.Г. (2016) Психологический анализ уровней безопасности человека // Известия Гомельского государственного университета имени Ф. Скорины. №2. С. 31–36.

Краснянская Т.М., Тылец В.Г. (2020a) Социально-психологические маркеры корпоративной безопасности // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. Т. 5. № 1 (17). С. 203–231. [Электронный ресурс] URL: <http://soc-econom-psychology.ru/engine/documents/document769.pdf> (дата обращения: 20.12.2021)

Краснянская Т.М., Тылец В.Г., Иохвидов В.В. (2021) Развитие проблематики информационно-психологической безопасности в современной отечественной психологии // Знание. Понимание. Умение. №2. С.192–206. DOI: 10.17805/zpu.2021.2.14 (дата обращения: 20.12.2021)

Леонова А.Б., Кузнецова А.С. (2015) Психологические технологии управления состоянием человека. М.: Смысл, 380 с.

Носкова О.Г. (2007) История психологии труда в России (1917—1957 г. г.). СПб. С. 34–39.

Татьянченко Н.П. (2008) Психологические условия обеспечения безопасности личности военнослужащих: Автореф. дис... канд. психол. наук. Сочи.

Тылец В.Г., Краснянская Т.М. (2021) Организационные вызовы психологии корпоративной безопасности в условиях неопределенности // Социальная психология: вопросы теории и практики. Материалы VI-й Международной научно-практической конференции памяти М.Ю. Кондратьева «Социальная психология: вопросы теории и практики» (12-13 мая 2021 г.). М.: МГППУ. С.558–560.

Barling L. (2004) //Hogan [Электронный ресурс] URL: <https://www.hoganassessments.com/qa-personality-and-safety/> (дата обращения: 20.12.2021)

Williamson O.E. (1985) The Economic Institutions of Capitalism. Firms, Markets, Relational Contracting. New York: The Free Press.

Zohar D. (1980) Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications //Journal of applied psychology. Vol. 65. P. 96–102.

Гуляева Гелиана Викторовна – магистрант кафедры общей, социальной психологии и истории психологии Московского гуманитарного университета. Научный руководитель: Краснянская Т.М. – доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры общей, социальной психологии и истории психологии Московского

гуманитарного университета. Адрес: 111395, Россия, г. Москва, ул. Юности, д. 5. Тел.: +7 (499) 374-67-20 (12-87). Эл. адрес: geliana@list.ru

Gulyaeva Heliana Viktorovna, Master's student departments of general, social psychology and history of Psychology, Moscow University for the Humanities. Krasnyanskaya T.M. – Scientific supervisor – Doctor of psychological Sciences, Professor, Professor of the Department of general, social psychology and the history of psychology of the Moscow University for the Humanities. Postal address: 5, Yunosti str., Moscow, Russian Federation, 111395. Tel.: +7 (499) 374-67-20 (12-87); Email: geliana@list.ru

Для цитирования:

Гуляева Г.В. О психологических аспектах безопасности труда. 2022. № 4. С. 54–61. DOI: <https://www.doi.org/10.17805/trudy.2022.4.9>