

Проблема психологических методов при оценке безопасного поведения на производстве.

Научный руководитель – Носкова Ольга Геннадьевна

Бальбеков Роман Анвярович

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет психологии, Кафедра психологии труда и инженерной психологии, Москва, Россия

E-mail: yarskoy@rambler.ru

Проблемы аварийности и травматизма на современном производстве невозможно решать только инженерными методами. Еще в начале 20-го века К. Марбе выдвинул тезис о том, что несчастные случаи обусловлены не только условиями труда, но и особенностями личности работника [5].

В оценке безопасного поведения на производстве всегда преобладали методы наблюдения и «житейско-психологической» интерпретации. К сожалению, инженеры, обнаруживали достаточно хорошее знание содержания труда, трудовых действий, мотивов деятельности, но поскольку главная их цель состояла в разработке предложений, проектов, собственно психологическое знание о труде не фиксировалось в принятых для науки формах, оставаясь промежуточным знанием, обслуживающим собственно проектировочную деятельность [1].

Поскольку поведение людей в условиях опасности зависит главным образом от характера преобладающих мотивов, то выявление этих мотивов, становится одним из основных путей для объяснения такого поведения, считал профессор Тартуского университета, Эстония, М. А. Котик.

Изучение преобладающих мотивов в тех или иных видах деятельности обычно осуществляется с помощью вербальных методик - анкет, направленных бесед, интервью, тестов. Однако такие методики имеют ряд существенных недостатков. Более подходящими следует считать методики, позволяющие судить о мотивах либо непосредственно по предметным действиям людей, по их реакциям на решаемые в действиях задачи, либо по ответам, которые косвенно отражают мотивацию субъекта, когда ему нет смысла скрывать свое истинное мнение [4].

Опыт свидетельствует, что в основе аварийности и травматизма лежат не только инженерно-конструкторские дефекты, но и организационно-психологические причины. К организационно-психологическим относят:

- низкий уровень профессиональной подготовки работников по вопросам безопасности;
- недостаточное воспитание;
- неадекватное отношение специалиста к соблюдению правил безопасности;
- допуск к опасным видам работ лиц с повышенным риском травматизации и др.

Если организационные причины нарушения техники безопасности можно выявить простым наблюдением, то с психологическими дело обстоит сложнее. Е. А. Климов предложил следующую классификацию психологических причин влияющих на безопасность человека как звена эргатической системы:

1. гражданские качества, отношение личности, социальный интеллект;
2. эмоционально-потребностная регуляция (мотивация, функциональные состояния субъекта);
3. на уровне познавательной и психомоторной регуляции действий субъекта труда.

Каждая из представленных психологических причин имеет как внешние (организационные) так и внутренние (субъектные) разновидности. Нас интересуют внутренние (субъектные), так как они отражают ту психологическую реальность, которую невозможно увидеть без использования специальных методик [3].

Для измерения внутренних (субъектных) психологических причин существует ряд методов, низкие показатели по которым говорят о том, что человек наиболее подвержен травматизму: методика М. Рокича «Ценностные ориентации»; методика оценки уровня развития морального сознания (Дилеммы Л.Колберга); ассоциативная методика диагностики личностной зрелости. Авторы: Е. В. Каляева, Т. В. Прокофьева; тест Гилфорда «Социальный интеллект»; Методика М. Рокича «Ценностные ориентации»; методика определения основных мотивов выбора профессии (Е.М. Павлютенков); «Мотивация к избеганию неудач» (Т. Элес); и др.; диагностика ролевого конфликта в деятельности руководителя (С.И.Ерина); методика диагностики оценки самоконтроля в общении (М. Снайдера); Методика оценки уровня волевого самоконтроля (ВСК) (А.Г.Зверков, Е.В.Эйдман); тест Мюнстерберга на восприятие и внимание; для конкретного вида труда - отсутствует; методика САН (Методика и диагностика самочувствия, активности и настроения); Методика «Рельеф психического состояния»; и др.; методика оценки уровня притязаний (Ф. Хоппе); методика Дембо-Рубинштейна - исследование самооценки; и др.; для оценки внутриличностных конфликтов подчиненных - отсутствует; для определения уровня осознания своей роли как члена коллектива - методика отсутствует.

Таким образом, мы видим, что существуют проблемы оценки следующих внутренних (субъектных) причин приводящих к аварийности и травматизму на предприятии:

- отсутствие методов оценки осознанности субъектом деятельности своей роли как члена коллектива;
- отсутствие методов оценки внутриличностных конфликтов подчиненного как звена эргатической системы;
- отсутствие методических средства оценки индивидуальных особенностей восприятия, внимания и мышления в контексте различных трудовых постов.

Следует добавить, что для оценки некоторых характеристик существует только одна методика, которая не всегда может гарантировать надежность результатов, поэтому необходимо расширять существующий багаж методических средств, а так же разрабатывать дополнительные методы оценки для конкретных трудовых постов.

Источники и литература

- 1) Климов Е. А., Носкова О. Г. История психологии труда в России. Учеб. пособие. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1992. – 221 с.
- 2) Климов Е.А. Введение в психологию труда: Учебник для вузов. — М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998. - 350 с.
- 3) Климов Е.А. Таблица 32. Общее представление об основных видах «отказов» человека как звена эргатической системы // Носкова О.Г. Психология труда. Уч. пособие. — М.: Изд. центр «Академия», 2004. С. 300-307.
- 4) Котик М. А. Психология и безопасность. Изд. 3-е, испр. и доп. — Таллинн: Валгус, 1989. — 448 с.
- 5) Носкова О.Г. История психологии труда в России, 1917-1957 гг. : Дис. д-ра психол. наук : 19.00.01 : Москва, 1998 492 с.