

УДК 331.453

САМОКОНТРОЛЬ И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

В.А. ГОНЧАРОВ

*Белорусский государственный университет
Ленинградская, 14, Минск 220050, Беларусь*

Поступила в редакцию 30 января 2015

Одним из фундаментальных механизмов предотвращения нарушений правил безопасности в процессе трудовой деятельности является самоконтроль. Именно с помощью самоконтроля человек проверяет адекватность своего поведения, правильность поступков, совершает корректирующие действия. Особенно большое значение придается самоконтролю при работе человека со сложным технологическим оборудованием, управлении автоматизированными комплексами. При этом значение самоконтроля не ограничивается лишь обеспечением безопасности и безаварийности труда. Без него немислимо достижение требуемого уровня производительности труда, качественных показателей продукции и процессов. В этой связи очень важно с самого начала обучения правильно поставить процесс формирования самоконтроля и, прежде всего, выработки у обучаемого правильного и осознанного представления о необходимости соблюдения требований безопасности труда. Только добившись этого, можно переходить дальше к раскрытию содержания различных форм самоконтроля в применении к конкретному виду трудовой деятельности.

На первом этапе обучения самоконтроль, как правило, выступает для обучаемых в качестве самостоятельной деятельности и реализуется в основном с помощью специальных контрольно-измерительных приборов. Со временем формы самоконтроля усложняются, он все более начинает сливаться с трудовым процессом и входит в качестве одного из компонентов в структуру трудовых действий. Постепенно обучаемые приучаются обращаться к самоконтролю на всех основных этапах выполнения задания. Перед началом работы они прибегают к помощи ориентировочного или предварительного самоконтроля с целью ознакомления с особенностями материала и рабочего инструмента, во время выполнения задания осуществляют текущий самоконтроль и, наконец, по окончании работы имеет место заключительный или результирующий самоконтроль, направленный на проверку полученных результатов с точки зрения их соответствия поставленной цели труда.

Формы самоконтроля довольно разнообразны. Они зависят, как отмечают психологи, от этапа технологического процесса (подготовительный, текущий и заключительный самоконтроль); от характера выполняемых действий (непосредственный контроль, сливающийся с трудовой операцией, и самоконтроль как отдельная операция, выполняемая с помощью контрольно-измерительных приборов); от модальности используемых восприятий (с помощью зрения, слуха, кинестезии и т.д.). Овладеть перечисленными формами самоконтроля можно только за счет строго продуманной системы профессионального обучения, главное содержание которого должно быть направлено на обеспечение обучаемого необходимыми знаниями о формах и способах самоконтроля, на воспитание в нем привычки и умения контролировать свои действия.

В условиях производственной деятельности самоконтроль и, как следствие, саморегуляция действий не могут быть оптимальными при отсутствии обратной связи, несущей информацию не только о правильности выполненных тех или иных процессов, но и о характере их протекания. Установлено, например, что процесс обучения операторов на тренажерах протекает быстрее и с более прочной выработкой профессиональных навыков, если с помощью

специальных приборов обеспечена возможность для тренирующихся воспринимать результаты своих действий и тем самым контролировать себя.

В психологической литературе рассматривается ряд факторов, воздействие которых на структурные компоненты самоконтроля влечет за собой временное или устойчивое нарушение его функции. Это, прежде всего, воздействие алкоголя, наркотических средств, необратимых возрастных изменений. Самоконтроль нарушается также из-за патологических изменений в психической деятельности, либо по причине тяжелых органических поражений мозга, когда у человека утрачивается не только регуляция, но и контроль над своими действиями.

Реализация самоконтроля находится в прямой зависимости от степени мотивации, которой человек руководствуется в своей деятельности. Отсутствие должной мотивации может повлечь за собой снижение интенсивности актов самопроверки, а также пренебрежение поступающими сигналами о характере протекания процесса. К ослаблению самоконтроля, и соответственно к возрастанию вероятности ошибочных действий, ведут также чрезмерное напряжение, переутомление, монотонность труда, состояние эмоционального стресса.

Практическая деятельность людей дает многочисленные примеры индивидуальных особенностей в осуществлении самоконтроля, характер проявления которых зависит от индивидуально-типологических и личностных характеристик человека. Работы многих исследователей доказывают влияние основных свойств нервной системы человека на формирование индивидуального стиля его деятельности и особенности обращения к самоконтролю. На примере работы наладчиков станков установлено, что люди с сильным типом нервной системы выполняют свои обязанности в случае отказа станка более уверенно, в то время как «слабые» работники (по типу нервной деятельности) все время терзаются сомнениями, догадками, в чем причина простоя, как надо на него реагировать. Поэтому они стремятся не допускать аварийных остановок станка, делая акцент в своей работе на увеличении числа контрольных и профилактических действий.

Отмечаются также гендерные аспекты безопасности труда. Известно, например, что женщины реже создают опасные ситуации и с ними реже происходят несчастные случаи. Однако эта тенденция справедлива преимущественно для нормальных условий труда. А вот в экстремальных, непредвиденных обстоятельствах, при существенном усложнении работы безопасность труда женщин резко снижается по сравнению с таковой у мужчин. В этих условиях женщины совершают большее число действий, приводящих к травмам, несчастным случаям.

Подводя итоги сказанному выше, можно сделать вывод о том, что формирование самоконтроля, как на стадии обучения работников, так и в процессе их трудовой деятельности, следует рассматривать как один из определяющих элементов психологического обеспечения безопасности труда, предполагающего осуществление на практике следующих мер:

- 1) профессиональный отбор персонала;
- 2) выявление индивидуального безопасного стиля деятельности, мотивации безопасной работы;
- 3) оптимальная организация режимов труда и отдыха.

Работа в этом направлении требует постоянного внимания, должна входить в число первостепенных задач руководства организациями. Только при комплексном подходе к учету как объективных, так и субъективных факторов на состояние травматизма и профессиональных заболеваний, можно надеяться на успешное осуществление политики предприятия в области охраны труда.