

## Использование социально-психологических методов в управлении безопасностью труда

*Л.Н. Вавилова – Калининградский государственный технический университет*

Наиболее объективным показателем состояния безопасности труда и эффективности соответствующих систем управления являются показатели, характеризующие уровень травматизма. Такие данные ежегодно обобщаются Минздравом, Госкомстатом, Минтруда и МЧС РФ. В России, как ни в одной другой стране мира, высоки показатели смертности от травм.

Получение максимального экономического эффекта основывается на учете потребностей, возможностей, мотивов и установок работника, соотносится с конкретными условиями и формами организации труда. Создание безопасных условий труда необходимо решать на стадии проектирования новых и реконструкции действующих производств, при разработке современных технологических процессов и оборудования, учитывая соответствующие средства техники безопасности в зависимости от типа оборудования и характерных для него потенциально опасных факторов. К ним относятся стационарные и подвижные устройства, ограждающие опасные зоны: предохранительные устройства, предупреждающие выход контролируемых параметров (например, пара, воды, скорости движения элементов машин, силы тока и т. п.) за пределы допустимых значений; тормозные устройства, обеспечивающие быструю остановку отдельных механизмов или всего оборудования в целях безопасности обслуживающего персонала; сигнализаторы безопасности в зависимости от типа оборудования и условий его эксплуатации; дистанционное управление агрегатами, позволяющее вывести человека из зоны выделения вредных паров, пыли, газов и высоких температур; специальные средства электрической и пожарной безопасности. Чем современнее оборудование и производство, чем больше оно оснащено передовыми средствами безопасности, тем ниже уровень производственного травматизма.

Обеспечение безопасных условий труда представляет собой своевременное выявление и устранение потенциально опасных производственных факторов. Одним из важнейших направлений борьбы с травматизмом является совершенствование организации рабочих мест на научной основе, предусматривающее рациональную планировку рабочего места и размещение предметов труда, позволяющее наряду с экономией движений добиться удобного и безопасного выполнения работы.

Ошибки в управлении безопасности труда дорого стоят и могут возникать в силу различных причин. Выработка и принятие решения не могут исключать ошибки. Однако плохо, когда они становятся следствием устойчиво неадекватного стиля в принятии решений. Организацию общения при передаче решения к исполнению необходимо выполнять по следующим пунктам:

1. При анализе проблемы следует сохранять целостное видение. Умение оценить ситуацию в целом упрощает подход к отдельным деталям и частностям. Более того, оно помогает наиболее эффективно осуществить делегирование полномочий, соблюсти переходы между стратегией и тактикой управления безопасностью труда.

2. В управлении безопасностью труда не всегда возможно предугадать ход событий, особенно в нестандартной ситуации. Всесторонний анализ самых противоположных альтернатив как возможностей развития ситуации позволяет не упустить тот способ действий, благодаря которому ситуация остается под контролем.

3. Необходимо искать модель или аналогию, с которой лучше ассоциируется сущность проблемы.

4. Как бы точно ни прогнозировались тенденции развития ситуации, она всегда многофакторна и многомерна. Это определяет ее динамическое состояние. Любая цель управления безопасностью труда, как и альтернатива действий, должна выверяться и корректироваться.

5. Динамичность ситуации и сложные причинно-следственные отношения ее с другими факторами макросреды неизменно сохраняют влияние различных случаев на обстоятельства.

Соблюдение этих рекомендаций помогает снять неизбежное напряжение при общении людей и предотвратить тенденции к перекосам восприятия принятых решений в управлении безопасностью труда. Это означает, что человек проявляет встречную положительную реакцию на ведущего субъекта коммуникации или отправителя информации и готовность к общению.

Система управления безопасностью труда уже не может обойтись без изучения и учета социально-психологических факторов. Это в значительной степени повышает роль социально-психологических методов в управлении безопасностью труда, которые направлены на воспитание у каждого чувства высокой ответственности за соблюдение трудовой и технологической дисциплины.

Организационные психологические методы управления решают одну из основных задач управления. Эти методы позволяют через систему управления людьми достичь безопасности производственного оборудования, технических и трудовых процессов. Социально-психологические факторы управления направлены на повышение трудовой дисциплины, помогая исключить нарушение норм, правил и инструкций.

С ростом информационной нагрузки растет и количество стрессовых ситуаций. Сегодня, когда в значительной мере возрастают ответственность за принятие и выполнение решений, за поддержание на высоком уровне работоспособности, за своевременный и правильный анализ возникающих в процессе труда ситуаций и необходимость принятия единственно верного решения, эта проблема является наиболее острой. В данном направлении предусматривается внедрение мероприятий, направленных на снижение нервно-психических и физических нагрузок, определение темпа работы, устранение монотонности труда. На любом предприятии необходим кабинет психологической разгрузки, где с помощью специально разработанных программ учат снижать вредное действие эмоционального напряжения, расслабляться после трудового дня, постоянно быть в хорошей рабочей форме.

Только такой подход позволяет наиболее рационально организовывать труд, обеспечивать комфортные и безопасные условия, добиваться высокой производительности и качества работы. Высокая культура производства включает технологическую культуру, культуру труда и личную культуру производственников.