

ЛЕКЦІЯ 3 ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ

3.1 Психологія безпеки. Концепція безпеки

Ускладнення та зростання масштабів технічних та технологічних систем, зростання автоматизації виробництва загострює проблему надійності людської ланки. За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я смертність від трудового травматизму займає третє місце в світі.

Психологія безпеки – галузь психології, що вивчає психологічні причини нещасних випадків, що виникають у процесі професійної діяльності, і шляхи їхнього запобігання. Її *об'єктом* є різні види професійної праці, пов'язані з небезпекою, предметом – психічні процеси, стани й властивості людини як суб'єкта праці, зв'язані або породжені трудовою діяльністю, які впливають на її безпеку.

Серед різних умов виробничої діяльності виділяють *небезпечні й шкідливі виробничі фактори*. До небезпечних відносять фактори, вплив яких на працюючого приводять до травми, до шкідливих впливів, які ведуть до виникнення професійного захворювання. Серед небезпечних факторів розрізняють явні – пов'язані з очевидною небезпекою й потенційні – які стають такими лише в результаті ненормативного поведження людини.

Кожна людина відчуває небезпеку інтуїтивно і розуміє її значення по-своєму. Згідно з висновками експертів ООН, більшість людей пов'язують відчуття небезпеки з буденними проблемами і повсякчасними клопотами, а не з глобальними катастрофами чи міжнародними конфліктами. Захист житла, робочого місця, достатку" здоров'я, докільля – основні критерії безпечного самопочуття людини. Відчуття небезпеки має також глибоко індивідуальний відтінок, який головним чином залежить від:

- рівня соціального і духовного розвитку особистості;
- ситуації і суспільного устрою, які позитивно чи негативно впливають на світосприйняття людини.

Нещасний випадок – подія, при якій в результаті зовнішнього раптового й ненавмисного впливу настало ушкодження організму людини або порушилося правильне його функціонування.

Як правило, нещасному випадку передують небезпечна ситуація, в якій у людини є можливість усвідомити сформоване положення й почати адекватні дії.

Небезпечна (або аварійна) ситуація – це умови, які унеможливають подальше виконання трудової діяльності за наміченим планом через погрозу аварії й виникнення нещасних випадків. Сукупність нещасних випадків у трудовій обстановці називається виробничим травматизмом. Порушення в роботі техніки, що приводять до загибелі хоча б однієї людини, називаються *катастрофою*.

Найчастіше нещасні випадки бувають наслідком неадекватного поведіння людини в аварійній ситуації. Основними причинами неадекватного поведіння працівника в небезпечних ситуаціях є: недотримання правил безпеки праці, відхилення від норми в стані його організму, неоптимальна організація середовища. Нещасні випадки звичайно є наслідком не одного, а цілого ряду обставин. Розрізняють три види небезпеки:

- 1) невідомі;
- 2) відомі, але яких можливо уникнути;
- 3) відомі, але яких неможливо уникнути.

В залежності від типу небезпечної ситуації працівник обирає різні стратегії поведінки. В першому випадку він намагається розширити свої знання щодо невідомої небезпечної ситуації та перевести її в ранг відомої. В другому випадку працівник організує свою поведінку для виходу з небезпечної ситуації. Третя ситуація є найбільш складною, оскільки для її вирішення працівник повинен визначити ступінь ризику для себе. Ситуація належить до відносно небезпечної у випадку, якщо працівник розглядає пов'язану із ситуацією небезпеку прийнятною для себе. Інформація про небезпеку не повинна викликати у працівника стану паніки.

Слід розрізнити поняття «помилкова дія» і «порушення», що є причинами виникнення аварійних ситуацій і нещасних випадків.

Помилкова дія – це елемент діяльності, що порушує її цілеспрямоване протікання й приводить до небажаного результату. До помилкових дій відносять також бездіяльність, пасивність, загальмованість і повільність працівника.

Порушеннями називаються неправильні дії працівника, що знав їхні можливі наслідки й умов виконати їх безпечно, але не зробив цього.

Аварійні ситуації можуть виникати в процесі трудової діяльності й не з вини людини, а в результаті несправності або поломки механізмів.

Виділяють два основних фактори виникнення небезпеки в трудовій діяльності: *фактори середовища й людський фактор*. Серед факторів середовища розрізняють: *фактори природного середовища, макросоціальні, мікросоціальні й ергономічні фактори*.

Людський фактор іноді підрозділяють:

- 1) на особистісні особливості працівників – недостатня професійна підготовленість, непевність, тривожність, неадекватна самооцінка, відсутність

установок і мотивації, агресивність, високий рівень нервово-психічної нестійкості та ін.;

2) травматогенні особливості нервово-психічної конституції, темпераменту, несприятливі функціональні стани працівника.

До цієї групи належать вроджені й придбані якості нервової системи й психіки людини, що утрудняють його безпечне поведіння й діяльність, такі як різні хронічні захворювання, порушення в роботі органів почуттів, виражена емоційна нестійкість, швидка стомлюваність і ін. В якості значимих факторів деякі дослідники часто називають біологічний ритм, стрес, вплив пережитої раніше небезпеки й ступінь завантаженості працівника.

Концепція безпеки Дана Петерсена, популярна в 1980-і рр. і прийнята вітчизняними психологами, включає п'ять принципів.

1. *Принцип відношення до передумов аварій як до серйозних подій, джерелам інформації про можливі фактори подій.* Передумова події відрізняється від самої події лише результатом, тому до неї слід ставитися так само серйозно, як і до самої події.

2. *Виявлення ланцюга повторюваних подій.* Якщо розглядати кожний окремий інцидент сам по собі, він може здатися дрібним і несуттєвим. Але в сукупності ці інциденти вибудовуються в ланцюжок, що приводить до катастрофи.

3. *Виявлення причинних факторів подій.* В 80 % випадків подій винні не машини, а люди. Тому зростає значення психології, що досліджує поведіння персоналу й можливі причини його помилок.

4. *Принцип добровільного інформування.* Керівники часто не бачать реального положення справ і не приймають мір до усунення дефектів. Петерсен запропонував систему добровільних повідомлень, що була уведена в цивільній авіації США. За 10 років її дії вдалося запобігти 12 авіакатастроф.

5. *Принцип пропаганди безпеки* полягає в тому, що кожна подія на транспорті й у виробництві докладно описується в засобах масової інформації. Гласність у подіях підвищує пильність персоналу, відповідального за безпеку.

? Питання для самоконтролю:

1. Що таке психологія безпеки?
2. Що є об'єктом безпеки?
3. Від чого головним чином залежить відчуття небезпеки?
4. Що таке нещасний випадок?
5. Що таке небезпечна (або аварійна) ситуація?
6. Які види небезпеки розрізняють?
7. Що таке помилкова дія?
8. Що називається порушеннями?
9. Які основні фактори виникнення небезпеки виділяють в трудовій діяльності?
10. Які принципи включає концепція безпеки Дана Петерсена?

3.2 Трудовий колектив і його роль в забезпеченні безпеки праці

Умови існування людини змушували її працювати спільно там, де одна людина фізично не могла виконати необхідну роботу (збирання врожаю, будівництво житла, доріг, водоканалів, військова справа й т. п.). Розвиток продуктивних сил призводить до того, що основою будь-якого виробництва матеріальних благ стає трудовий колектив.

Трудовий колектив – це група працюючих людей, які об'єднані загальною роботою, інтересами й цілями.

Колективна праця дозволяє:

- передавати свої знання й уміння іншим членам колективу;
- вирішувати більш складні й об'ємні завдання у порівнянні з індивідуальними;
- більш повно використовувати індивідуальні здатності кожної людини;
- піддавати осудженню справи й вчинки колег, що не відповідають прийнятним у колективі нормам моралі, і навіть карати провинених, аж до звільнення.

Потенційні можливості трудового колективу залежать від рівня його розвитку й виду.

Видова класифікація трудового колективу визначається за рядом ознак. За статутом розрізняють офіційні й неофіційні колективи, за механізмом утворення – створені за розпорядженням керівництва й сформовані стихійно, за характером внутрішніх зв'язків – формальні й неформальні.

Офіційні колективи є юридично оформленими й діють у рамках законодавчих норм і правил, встановлених на даному підприємстві. Виробничі зв'язки й відносини будуються на основі посадових обов'язків працівників по ієрархії підпорядкованості.

Неофіційні колективи ніде юридично не оформляються й виникають на підставі дій працівників, що бажають установити міжособистісні контакти й відносини не за посадами, а на базі особистих симпатій, загальних цінностей і життєвих цілей. Внутрішні зв'язки в них неформальні, але ієрархія підпорядкованості тут також може проглядатися залежно від поведження лідера й близькості до нього окремих членів такого колективу.

Колективи працівників можуть бути тимчасовими й постійними залежно від строків їхньої діяльності. Розрізняються вони й по розмірах: малі – від трьох до п'яти-семи учасників, середні – від одного до двох-трьох десятків осіб і великі – від декількох десятків до сотень працівників. Рівень спілкування й взаємодії в таких трудових колективах різний, а середні й великі колективи можуть включати також ряд малих колективів і розділятися ще на групи й підгрупи. Тому кожна людина може бути формально членом двох і більше колективів, створених офіційно, але може входити до складу тільки одного неформального колективу.

Всі трудові колективи розрізняються за психологічними особливостями. Працівники колективів реагують на внутрішні й зовнішні події по-різному,

проявляють різний ступінь згуртованості, цілеспрямованості й результативності в рішенні виникаючих проблем. На це впливають серед інших й *психологічні фактори*, до яких належать:

- морально-психологічний клімат у колективі;
- згуртованість працівників;
- психологічна сумісність людей у колективі;
- рівень психологічного тиску колективу на своїх членів, ступінь конформізму (пасивного сприйняття існуючого стану речей).

В забезпеченні безпечних умов праці поряд з технічними й технологічними нововведеннями першорядне значення мають поведження самих працівників, дотримання ними встановлених вимог правил безпеки й відповідний психологічний клімат у виробничому колективі.

Досвід розслідування причин аварій і нещасних випадків на виробництві показує, що в переважній більшості їхніх причин є так званий людський фактор. Такі випадки можуть відбуватися або по незалежним від людини причинам, або тоді, коли її спонукають до порушення правил певні обставини. Отже, щоб попередити появу подібних подій, потрібно, насамперед, виявити ці побудники й виключити їхній вплив.

Техніка в наш час займає все більш значне місце в житті людей. Для сучасної людини вона стала засобом задоволення багатьох потреб, джерелом задоволення, об'єктом мотивації, фактором престижу. Однак людина найчастіше забуває, що техніка звичайно є ще й джерелом високої небезпеки, а інтенсивне застосування її підвищує можливість реалізації цієї небезпеки. Постійна взаємодія з небезпечними машинами й недостатньою поінформованістю про масовість нещасних випадків ведуть до того, що людина перестає боятися того, що на ділі є дуже небезпечним, і адаптується до небезпеки. Нерідко через поточні дрібні вигоди людина сама навмисно йде на порушення правил безпеки. Люди, які один раз безкарно порушили правила й одержали за рахунок цього якісь вигоди, повторюють подібні порушення. Поступово вони адаптуються не тільки до небезпеки, але й до порушень правил. Ці закономірності створюють загальну тенденцію, що об'єктивно сприяє підвищенню небезпеки праці й зростанню травматизму й аварійності.

Крім загальних причин, виявляється багато різноманітних індивідуальних факторів, головним чином психологічного порядку, що сприяють навмисним порушенням правил безпеки (показна сміливість, недисциплінованість, схильність до ризику та ін.).

Важливим є формування правильного відношення всього колективу до небезпеки, а також усвідомлення необхідності захисту від її. Таким чином, з погляду виробничої безпеки показником зрілості колективу буде служити ступінь відповідності його позиції вимогам діючих норм і правил, а також визнання кожним членом колективу необхідності виконання цих вимог.

Джерела небезпеки, залежно від технології виробничого процесу й застосовуваної техніки, є різними. Отже, й розробка заходів безпеки повинна бути диференційованою.

Використовуючи знання конкретного колективу, необхідно

диференційовано застосовувати педагогічні й психологічні методи його виховання. Ці принципи повинні стати основними в поведженні й діяльності керівників.

Вкладена праця – психологічний феномен, який полягає в тому, що суб'єкт в більшій мірі, ніж іншими компонентами (витраченим часом та ін.), дорожить вкладеною працею в діяльність, особисто значущим ставленням до неї, яка реалізує його можливості, особливо творчі. Внаслідок своєї соціальної сутності він відчуває потребу в тому, щоб ціноване і пережите їм як вкладена праця стало предметом визнання і позитивної оцінки з боку інших.

При ігноруванні суспільством вкладеної праці в особистості падає мотивація, з'являється байдужість, подальша діяльність виконується формально, без мотиваційного напруження, потрібного для високого рівня досягнень.

В актах про нещасні випадки в якості причини часто вказується: «необережність робітника». Однак поняття необережності має на практиці широке тлумачення. Не можна вважати необережним працівника тому, що він не помітив вчасно яких-небудь неполадок технологічного обладнання, які в подальшому призвели до травми, виявлення й усунення яких не входить у коло його обов'язків, а також тому що він робить помилки, що призводять до травми, внаслідок мимовільного відволікання його уваги несподіваним і сильним зовнішнім впливом на органи почуттів.

Дії працівника можна вважати необережними, якщо він:

- неуважний при виконанні роботи, що вимагає концентрації уваги;
- відволікається на сторонні предмети і явища або на свої думки й переживання, не пов'язані з роботою;
- не узгоджує свої рухи й вчинки (вони надмірно швидкі або дуже повільні) з вимогами, що впливають із характеру виробничого процесу;
- не користується, з якої-небудь причини, захисними пристосуваннями.

Зазначені ознаки, що характеризують необережність працівника, так чи інакше обумовлені впливом колективу. Формування в людини, що працює в колективі, правильного відношення до безпеки в роботі в основному здійснюється в процесі взаємного впливу загальної думки колективу й індивідуальних особливостей його членів, при цьому поведження всього колективу має вирішальне значення. Чимало нещасних випадків відбувається через так звану колективну необережність, що є наслідком звикання до безпеки. У колективах, що складаються з досвідчених працівників, поволі складаються специфічні форми необережності, характерні тільки для даного типу робіт або даного колективу. Йдеться не про необережність взагалі, яка проявляється в повсякденному поведженні, а про неухважність до якихось певних, конкретних заходів безпеки. Причина цієї необережності полягає в тому, що працівник, проробивши довгий час без травм і нещасних випадків, починає думати, що може уникнути їх і без дотримання правил безпеки. Іноді деякі досвідчені працівники розглядають необережне поведження як ознаку їхньої професійної майстерності й багатой практики; цим вони не тільки наражають на небезпеку себе, але й показують дурний приклад менш

досвідченим працівникам. Це відноситься особливо до тих з них, у кого із придбанням відомого досвіду з'являється надмірна самовпевненість.

Для того щоб вимоги безпеки виконувалися неухильно, необхідно їх формулювати як вимоги, що пред'являються як до окремих осіб, так і до всього колективу. У той же час дані вимоги повинні висуватися як такі норми, недотримання яких було б рівнозначно порушенню інтересів усього колективу. Однак спільні інтереси будуть визнані лише в тому випадку, якщо вони будуть збігатися з індивідуальними інтересами більшості колективів і органічно зіллються з вимогами трудової дисципліни. Саме тому виховна робота з формування переконання повинна бути тісно пов'язана з боротьбою за суворе дотримання загальних правил поведінки працівників у колективі.

? Питання для самоконтролю:

1. Що таке трудовий колектив?
2. Що дозволяє колективна праця?
3. Від чого залежать потенційні можливості трудового колективу?
4. За яким рядом ознак визначається видова класифікація трудового колективу?
5. Що таке офіційні колективи?
6. Що таке неофіційні колективи?
7. Які психологічні фактори впливають на психологічні особливості трудових колективів?
8. Що має першорядне значення в забезпеченні безпечних умов праці поряд з технічними й технологічними нововведеннями?
9. Що таке вкладена праця?
10. За яких умов дії працівника можна вважати необережними?
11. В якому процесі здійснюється формування в людини, що працює в колективі, правильного відношення до безпеки в роботі?
12. Для того щоб вимоги безпеки виконувалися неухильно, необхідно їх формулювати як вимоги, що...

3.3 Роль особистості у колективі та в забезпеченні безпеки праці

Колектив не можна розглядати як просту суму утворюючих його особистостей. Поводження особистості змінюється в колективі. І якщо метод переконання вплинув на індивідуума, те це зовсім не означає, що він обов'язково виявиться ефективним для всього колективу. Не можна заперечувати й ролі кожного окремого члена колективу у формуванні колективної думки. Звідси випливає важлива вимога: при формуванні колективної точки зору необхідно постійно поєднувати вплив на окремих членів із впливом на колектив у цілому. Основний метод тут полягає в тому, щоб вимоги до окремого працівника пред'являлися від імені колективу, а

вимоги до колективу зв'язувалися з відповідальністю за кожного його члена.

Особи, що працюють в одному колективі, відрізняються одна від іншої, тому і їхнє відношення до вимог безпеки не є однаковим. У зв'язку з цим особам, відповідальним за забезпечення безпеки праці, важливо завоювати довіру осіб, які активно впливають на думку колективу, і тим самим створити в колективі таке ядро, спираючись на точку зору якого можна здійснити цілий комплекс засобів індивідуального впливу. Якщо вдасться домогтися визнання й дотримання правил безпеки від працівників, які, в силу високої професійної майстерності або своїх особистих якостей, є прикладом для інших, то виникає можливість сформуванню в потрібному напрямку й поведіння всього колективу. У цьому випадку будь-який порушник правил безпечного ведення робіт буде засуджуватися всім колективом, а не тільки керівником.

Відомо, що в тих робочих колективах, де разом трудяться молоді й літні працівники, іноді виникають серйозні розбіжності, які негативно впливають на безпеку праці. Причина, у більшості випадків, знаходиться в різних поглядах, способі життя й поведінні, характерних для різних вікових груп. Саме головне – переконати всіх працівників в тому, що представники різних вікових груп повинні усвідомлювати, що невід'ємними елементами успішної й безпечної роботи однаковою мірою є як досвід літніх, так і ентузіазм і ініціативність молоді.

У виробничому колективі іноді кваліфіковані працівники ставляться до менш досвідчених або підсобних робітників із зневагою й почуттям переваги. Виникаючі внаслідок цього непрості взаємини, розбрати підбивають безпеку праці й приводять до нещасних випадків. При формуванні й вихованні колективу керівникам необхідно виявляти об'єктивні закономірності впливу психіки підлеглих на виникнення аварій і нещасних випадків і практично використовувати ці закономірності для забезпечення безпеки діяльності.

Групова динаміка – взаємодія членів колективу між собою. Існує безліч видів взаємин і взаємодій. До процесів групової динаміки відносяться: керівництво, лідерство, формування групової думки, згуртованість групи, конфлікти, груповий тиск і інші способи регуляції поведінки членів групи. Група може підкорятися одному або двом своїм членам, але в процес управління можуть включатися і всі її члени. Лідерство в групі буває демократичним або авторитарним, короткочасним або тривалим. Група може стимулювати власну діяльність або прагнути знизити активність. Атмосфера усередині групи буває дружньою або ворожою. Ці зразки поведінки і складають динаміку групи. В даний час вивчення групової динаміки стимулюється необхідністю допомогти організаціям у вирішенні проблем управління процесами в групах.

Корпорація – це об'єднання на базі певних професійних інтересів і професійної ідентифікації. Базується на понятті корпоративності, що розуміється як ідентифікація з певною групою, функціонування в її інтересах і дотримання і підтримка її статусних характеристик, норм і цінностей. Корпорація – велика організація, що включає безліч дрібних (наприклад, мережа Макдональдс або Майкрософт). Як що абстрагуватися від поняття «організації», то є поняття «спільність», наприклад медики або військові, хіміки

чи математики.

Під корпоративністю розуміється спільність, підтримка професійним співтовариством інтересів кожного члена спільноти, робота над підвищенням професійного статусу підприємства або групи, діяльність в її інтересах. Корпоративність припускає наявність норм, цінностей, традицій даної групи людей. Зазвичай корпоративність відносять до певної професії чи організації: наприклад, професійне співтовариство лікарів і корпоративна етика. Традицією корпоративності на побутовому рівні можна вважати чоловічу солідарність, жіночу солідарність, співтовариство сусідів одного будинку та ін. Корпоративність припускає підтримку ідей організації на кожному рівні, захист прав кожного співробітника, постійний зв'язок і обмін інформацією між управлінським складом і рядовими співробітниками. Зазвичай корпоративність базується на прихильності співробітників своєї організації.

Виробнича етика передбачає дотримання певних моральних норм і правил, прийняття культури і цінностей корпорації. Етичні норми накопичуються і трансформуються з урахуванням вимог ринку праці, дотримання законодавства держави, моральних вимог і відповідального ставлення до трудового процесу і колегам по роботі. Дотримання етики виробництва підвищує самооцінку кожного працівника і статус підприємства в цілому, робить бренд підприємства шанованою і сприяє придбання постійних клієнтів і партнерів.

Професійна позиція – система відносин, роль і місце фахівця в області його професійної діяльності. Професійна позиція включає установки особистості, систему її орієнтації на ринку праці, внутрішні очікування та оцінку власних можливостей як професіонала, розуміння свого призначення. Основа професійної позиції – статус навчального закладу, особистісні характеристики і система цінностей індивіда, його професійні інтереси і пріоритети.

Джерелом активності людини, її мотивів і цілей є потреби. Звичайно, у кожної людини різні потреби. Виділяють кілька рівнів потреб: на нижчому рівні – біогенні (їжа, сон, секс), які в нормальних умовах виступають в олюдненому вигляді, що відповідають способу життя певного суспільства.

Центральна група потреб відноситься до *самоутвердження* (спілкування, повага оточуючих, соціальний стан та ін.).

Ще вище розміщені потреби у *саморозвитку* (наукові, суспільно-політичні, естетичні та ін.), і *самореалізації* (творча діяльність). Тут людина може пожертвувати матеріальними благами, щоб мати можливість реалізувати творчі задуми.

Доведено, що серед причин, що привертають працівника в трудовий колектив на першому місці є зміст праці, а розмір зарплати – на другому. Соціологи відмічають, що малокваліфікована фізична праця сьогодні втратила свою цінність.

Виявлення мотиваційних характеристик індивідуума, що визначають його відношення до роботи, вимагають великої уваги.

Досягнення поставленої мети вимагає відповідної організації стосунків

між членами колективу та їх діяльністю. Кожне виробниче завдання має виконувати колектив у заздалегідь визначені часові терміни. Таким чином, трудовий колектив становить динамічне угруповання, що утворюється, діє, прямує до певної мети. Управляє його діяльністю керівник. Відповідність діяльності трудового колективу його меті – основна запорука успішного її досягнення.

Аналіз конфліктів у колективі показав, що в 52% випадків виникають з вини керівника, 33% – через психологічну несумісність співробітників і 15% – через невірний підбір кадрів.

Суспільно-політичні функції управління ставлять особливо великі вимоги до громадянського та морального обличчя керівника. Будь-яка діяльність, пов'язана із систематичною роботою з людьми, робить особисті якості важливою складовою частиною кваліфікації працівника. Саме тому психологічна експертиза на підприємстві часто звертається до аналізу якостей хорошого працівника.

В сучасних дослідженнях часто наголошується, що рівень керівництва колективом зумовлюється функціональними відносинами між його членами, які виконують різноманітні громадські та виробничі завдання. Таким чином, стиль керівництва відбиває не тільки особисті якості керівника, а й загальну атмосферу в колективі.

Однак, особа керівника все ж є одним з важливих факторів управління. До найважливіших ознак успішного управління належать:

- позитивні особисті якості керівника;
- врахування характерних рис підпорядкованого йому трудового колективу та специфіки підприємства;
- відповідний політичний, економічний і суспільний рівень.

Відповідними або бажаними особистими якостями керівника можна вважати лише такі, які придатні в конкретних умовах даного трудового колективу.

При доборі кандидатів для управлінської діяльності, оцінці їх якостей або при підготовці кадрових резервів інколи використовують психологічні оцінки придатності керівника. Досвід виявив, що визначити з психологічної точки зору, які люди можуть успішно керувати, не так вже й важко. Проте найчастіше неможливо передбачити, наскільки ефективною буде їх діяльність у конкретних виробничих ситуаціях, у трудовому колективі. Для цього психологічний аналіз особи необхідно поєднувати з аналізом колективу та виробничої ситуації. Адже, результат діяльності людини завжди залежить від її якостей, від ситуації та від виконуваної нею роботи.

Таким чином, вимоги до особи керівника можна, в принципі, поділити на три групи:

- а) вимоги, що зумовлюються суспільним значенням управлінської діяльності;
- б) вимоги до психічних і фізичних якостей носія керівних функцій;
- в) конкретні завдання, права, обов'язки, відповідальність та ін., пов'язані з управлінською діяльністю

Виконання управлінських функцій вимагає від працівника різноманітних знань і особистих якостей. Важко навіть перелічити все необхідне для цього. Невірно, наприклад, вважати діяльність того чи іншого керівника поганою, залишивши поза увагою коло взаємозв'язків його управлінської праці. Скоріше можна говорити, що керівник невірно визначив свої функції або не врахував деяких обставин своєї діяльності, не зміг задовільно розв'язати важливі проблеми.

Існує два різні фізіологічні підходи до формування та розстановки керівних кадрів. Перший – орієнтується на відносно постійні якості особи, і, виходячи з них, визначає рівень її трудової придатності. Тобто наголос робиться на вибірковий аспект. Навпаки, другий підхід надає найбільшій ваги підготовці керівника, вбачає запоруку його успішної діяльності в тривалому попередньому практичному навчанні. Складність та диференційованість управлінських функцій робить логічним синтез обох підходів. Отже, добір керівних кадрів треба поєднувати з їх тривалою, систематичною підготовкою. Перелік найістотніших якостей, тих, що піддаються психологічному та психодіагностичному аналізу, наступний:

- інтелектуальний рівень, причому не тільки рівень розумових здібностей, а й здатність до синтезу та концептуальна спрямованість мислення;
- організаторські здібності;
- трудова і соціальна адаптабельність, здатність вирішувати завдання управлінської діяльності;
- необхідний рівень особистої домінантності, наявність потрібної твердості, рішучості та відповідальності у спрямуванні діяльності підлеглого колективу;
- відповідний рівень міжособистих контактів, вміння чітко реагувати на позиції, погляди і життєві проблеми членів керованого колективу;
- особиста врівноваженість;
- здатність витримувати нервово-психічні навантаження;
- ініціативність мислення та дій, готовність до сприйняття нових концепцій і методів;
- висока працездатність;
- орієнтованість щодо напрямків у своїй професійній галузі, у сфері управління;
- основні з необхідних морально-політичних якостей (в тому числі відповідальність, послідовність, свідомо громадянська активність, самокритичність, культура дій і вчинків, готовність до товариського співробітництва та ін.).

Особисті якості керівника не можна розглядати ізольовано. У його діяльності всі вони проявляються комплексно і динамічно. Обов'язково враховуючи це, в діяльності керівника можна виділити, перш за все, такі моменти:

1. Авторитарність при розподілі відповідальності між підлеглими працівниками та при оцінці їх праці.
2. Орієнтація напрямів роботи (якою мірою діяльність керівника

спрямована на виконання виробничих завдань, а якою мірою – на роботу з людьми).

3. Професійний та організаційний рівень управлінської праці, що виявляється, зокрема, в точному, зрозумілому визначенні та формуванні завдань, правильному їх розподілі.

4. Певність у своїх силах, яка проявляється, зокрема, у чітких діях під час розв'язання складних ситуацій завдань.

5. Вміння вірно визначити співвідношення між перспективними та оперативними завданнями управлінської діяльності та шляхи їх розв'язання.

6. Турбота про підвищення власного професійного рівня та професійного рівня підлеглих працівників.

7. Ставлення до управління трудовим колективом, рівень роботи з кадрами.

В будь-якій професії на передній план виступає індивідуальна сукупність особистих якостей людини. Формує їх і професійна діяльність. Кожна людина насамперед сама оцінює власну придатність до професії (“легко виконую цю роботу”, “відчуваю непевність у виконанні цієї роботи”, “не можу виконувати цих завдань”) та своє ставлення до виконуваної роботи через призму життєвих цілей та спрямувань (“робота, яку я виконую, задовольняє мене через такі-то причини”, “робота не задовольняє мене”).

Одним із показників успішної діяльності керівника організації (фірми, колективу) є рівень сформованості соціально-психологічного клімату.

Соціально-психологічний клімат будь-якої установи породжується міжособистісною взаємодією, яка опосередковує не тільки міжособистісні впливи, а й вплив навколишнього фізичного середовища: речей, предметів, явищ природи тощо. Настрій однієї людини впливає на настрій іншої, позначається на різноманітних актах поведінки, діяльності, життя людини.

Соціально-психологічний клімат — якісний бік стосунків, що виявляється у вигляді сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності та всебічному розвитку особистості в групі. Такий клімат може бути сприятливим, несприятливим, нейтральним, позитивно чи негативно впливати на самопочуття людини.

Найважливіші ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату групи (колективу):

Суб'єктивні ознаки:

- довіра та вземовимогливість членів групи один до одного;
- доброзичливість і ділові претензії;
- вільне висловлювання думок щодо справ колективу чи поведінки окремих осіб;
- відсутність тиску з боку керівництва на підлеглих і визнання за ними права приймати рішення, значущі для справ колективу;
- достатня поінформованість членів колективу про завдання та стан справ у колективі;
- високий ступінь емоційного включення та взаємодопомоги у ситуаціях, якщо є у цьому потреба;

- усвідомлення і взяття відповідальності на себе за стан справ у групі кожним із її членів.

Об'єктивні ознаки:

- високі показники результатів діяльності;
- низька плинність кадрів;
- високий рівень трудової дисципліни;
- відсутність напруженості й конфліктності в колективі тощо.

І хоча кожен колектив має своє, неповторне обличчя, стиль, інтереси, згадані ознаки майже універсальні для будь-якого колективу.

Загальні фактори формування соціально-психологічного клімату:

- характер виробничих відносин того суспільства, складовою частиною якого є група;
- організація й умови трудової діяльності;
- специфіка й особливості роботи органів управління та самоврядування;
- стиль і характерологічні форми керівництва;
- соціально-психологічні, тендерні та демографічні особливості групи;
- чисельність групи тощо.

? Питання для самоконтролю:

1. Що таке групова динаміка?
2. Що відноситься до процесів групової динаміки?
3. Що таке корпорація?
4. Що розуміється під корпоративністю?
5. Наявність чого припускає корпоративність?
6. Що передбачає виробнича етика?
7. Що таке професійна позиція?
8. Що включає професійна позиція?
9. Що є основою професійної позиції?
10. Назвіть класифікацію трудових колективів по строкам діяльності та розмірам.
11. У чому полягає характеристика людського фактору та його вплив на аварійність та порушення правил безпеки?
12. Що є джерелом активності людини, її мотивів і цілей?
13. Назвіть рівні потреб людини та їх реалізація у колективі.
14. Що показав аналіз конфліктів у колективі?
15. Що часто наголошується в сучасних дослідженнях?
16. Що належить до найважливіших ознак успішного управління?
17. Приведіть визначення поняття «необережність працівника» та його формування під впливом колективу.
18. Які якості керівника можна вважати відповідними або бажаними?
19. На які групи можна, в принципі, поділити вимоги до особи керівника?
20. Що вимагає від працівника виконання управлінських функцій?
21. Які існують різні фізіологічні підходи до формування та розстановки керівних кадрів?

22. Який перелік найістотніших якостей, тих, що піддаються психологічному та психодіагностичному аналізу?
23. Дайте оцінку ролі керівника у колективі.
24. Назвіть вимоги та критерії відбору особи керівника.
25. Назвіть фактори формування соціально-психологічного клімату у колективі.
26. Які моменти можна виділити в діяльності керівника?
27. Як породжується соціально-психологічний клімат будь-якої установи?
28. Що таке соціально-психологічний клімат?
29. Які найважливіші ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату групи (колективу)?
30. Що таке суб'єктивні ознаки?
31. Що таке об'єктивні ознаки?
32. Які загальні фактори формування соціально-психологічного клімату?

3.4 Психофізіологічний аналіз нещасних випадків

У вивченні нещасних випадків і аварій у психології використовуються наступні методи: статистичний, моделювання, клінічний.

Статистичний метод заснований на виявленні статистичних зв'язків частоти подій і тривалості роботи, по днях робочого тижня, по місяцях у рамках робочого року, по стажі, віку, статевій приналежності персоналу. Так, к кінцю тижня частота нещасних випадків зростає на 10-15 % у порівнянні з понеділком, за часом доби максимальна кількість нещасних випадків відбувається з 8 до 12 і з 14 до 16 годин.

Метод моделювання припускає відтворення професійного завдання в лабораторних умовах, коли психіка випробуване, виконуюче експериментальне завдання, приблизно буде працювати в тім же режимі й з тими ж якісними особливостями, що й у реальній досліджуваній трудовій ситуації.

Клінічний метод у вивченні виробничих аварій і нещасних випадків припускає всебічне обстеження події, реконструкцію подій життя людей, причетних до події, особливостей їхньої особистості, характеру, стану здоров'я, рівень кваліфікації.

При обстеженні такого роду зорганізується консиліум, або робоча група фахівців, у яку входять фахівці з охорони праці, представники адміністрації, профспілкової організації, лікарі, психологи. Клінічний метод можна вважати реалізацією системно-дієвого й особистісного підходу в психологічному вивченні нещасних випадків і аварій.

Найважливішим завданням безпеки праці є попередження про окремі зовнішні фактори, які можуть привести до сумних наслідків: про кліматичні й метеорологічні умови, активність сонця, біоритми, соціальні особливості і ін. Найбільш простими засобами рішення цього завдання можуть бути: особливе

фарбування елементів устаткування, плакати й попередження, що вивішують на робочих місцях і в небезпечних зонах.

У професійній діяльності вирішальне значення часто має сприйняття, розуміння, відношення до факторів безпеки, наявність спонукань до безпечного поведіння й т. п. Тому важливим моментом побудови системи психологічного забезпечення безпеки праці є виявлення вимог, пропонованих до антропометричних, психофізіологічних, психологічних і особистісних якостей людини, до його поточних функціональних станів. Дане завдання вирішується в процесі складання професіограм діяльності, професій і спеціальностей.

Образ захищеного від нещасних випадків працівника, який виявлений М.А. Котиком, відрізняється наступними характеристиками:

- у нього кращий (вищий за середній рівень) стан здоров'я,
- йому властива більша задоволеність своєю працею;
- гарні умови праці він цінує вище, ніж зарплату й зручності;
- він краще інших ставиться до заходів з безпеки;
- у нього вище критичність до працівників цієї служби.

? Питання для самоконтролю:

1. Дайте визначення поняття «психологія безпеки». Наведіть приклади.
2. Назвіть виробничі фактори, які відносять до небезпечних та шкідливих.

Наведіть приклади.

3. Дайте визначення терміну «нещасний випадок».
4. Приведіть класифікацію небезпек.
5. Назвіть різницю поняття «помилкова дія» і поняття «порушення».
6. Які основні фактори виникнення безпеки в трудовій діяльності?
7. Дайте характеристику підрозподілів людського фактору.
8. Назвіть принципи концепції безпеки та охарактеризуйте їх.
9. Дайте визначення поняття «втома» та «перевтома» .

10. Назвіть особливості стану «стрес», «дистрес» дайте його характеристику.

11. Дайте характеристику ризику та причини ризикової поведінки людини в трудовому процесі.

12. Назвіть основні профілактичні заходи запобігання порушень правил безпеки.

13. Назвіть методи вивчення нещасних випадків.

4 Дайте характеристику образу захищеному від нещасних випадків працівнику.