## Методы борьбы с рискованным поведением на рабочем месте

Актуальность проблем безопасности труда определяется неуклонным ростом травматизма, числа и тяжести профессиональных заболеваний, в том числе произошедших в результате рискованного поведения пострадавших.

**Цель работы состоит в описании, что толкает персонал на рисковое поведение, и предложить руководителям и ответственным за безопасность на рабочем месте адекватные превентивные меры:**

* С одной стороны, в каждом человеке присутствует врожденная потребность в защите и безопасности.
* С другой стороны, человек идет на ненужный риск, изображает героя и ходит по самому краю «пропасти», потому что он абсолютно убежден, что лично с ним ничего не случится.

### Причины возникновения рискового поведения сотрудника

Можно сформировать 6 причин потенциально опасного поведения сотрудника на рабочем месте.

**1. Человек принижает уровень опасности, поэтому необходимо обращать внимание работников на поджидающие их опасности, чтобы они могли отметить:**

* Это со мной тоже могло произойти.
* Мне явно повезло.
* Впредь надо работать осторожней.

Аварии, материальный ущерб и несчастные случаи должны широко оглашаться на предприятии, для упразднения данной причины.

**2. Человек ненавидит инструкции и предписания и воспринимает их как ограничение своей свободы:**

* Однако в нашей сложной современной жизни обойтись без них достаточно сложно.

Необходимо разрабатывать такие инструкции и предписания, которые являются абсолютно необходимыми и легко воспринимаются.

Самые плохие те правила, нарушение которых воспринимается молчаливо, без принятия ответных мер, следовательно тем самым у человека пропадает всякое доверие к ним.

**3. Человек неправильно оценивает опасность, в процессе оценки риска человек вовсе не является гением:**

* Адекватно он оценивает лишь 14 % опасностей.
* 18 % оказываются переоцененными.
* Не менее 68 % - недооцененными [1].

Необходимо устранять опасности, регулярно предоставлять информацию о несчастных случаях, анализировать и предавать огласке причины нарушений процесса производства, материального ущерба, несчастных случаев и ситуаций, которые едва не привели к ним, обсуждать с сотрудниками примеры несчастных случаев.

Эффективны конкурсы (например, определение потенциальной угрозы).

**4. Порочный круг ложного опыта, поскольку процесс становления нормативно-правовой базы в области охраны труда напрямую связан с происходившими историческими событиями, с борьбой трудящихся за свои права на производстве, социальную защищенность и безопасные условия труда:**

* Эта борьба подвигала к действиям государственные власти и вынуждала издавать нормативно правовые акты для решения актуальных проблем охраны труда в конкретные исторические периоды.
* Указанные документы формировали требования безопасности в соответствующих отраслях, по принципу реагирования на несчастные случаи и профзаболевания, и, по сути, строились на «крови» трудящихся [2].
* Сложившиеся, в частности, электроэнергетической отрасли документы по безопасности труда [3, 4] имеют большой «запас прочности» и нарушение персоналом отдельных пунктов Правил в большинстве случаев не приводит к нежелательным последствиям.

**В данном случае опыт учит работника неправильно:**

* «Из-за своей лени я нарушил отдельные пункты Правил, подвергся ненужному риску и в то же время был за это вознагражден, поскольку быстрее выполнил работу, мой шеф благосклонно заметил это, коллеги были мною восхищены. Мне все удалось».
* Вот так незаметно и вполне закономерно работник привыкает к тому, что рискованное поведение себя оправдывает. Порочный круг ложного опыта замкнулся.
* Необходимо постоянно агитировать личным примером за правильное с точки зрения безопасности поведение, настойчиво поддерживать и поощрять эту линию похвалой или материальным поощрением.

Разрывать порочный круг «рискованного поведения ради наград» штрафными санкциями.

**5. Человека легко отвлечь, поэтому ни один человек не может длительное время быть внимательным и сконцентрированным:**

* Усталость.
* Стресс.
* Монотонность.
* Непредвиденные обстоятельства заставляют нас отвлекаться.
* Все и каждый могут не заметить (не услышать) тревожный сигнал.

Поэтому рабочие места должны быть эргономичны, чтобы работающий человек мог быть предупрежден о возникновении критической ситуации.

В свою очередь, регулярные официальные перерывы уменьшают риск опасной степени утомления.

**6. Рутинные процедуры - палка о двух концах:**

* С одной стороны, они весьма желанны, потому что только удовлетворительный результат покажет, достаточно ли работник к ним подготовлен.
* С другой стороны, они - источник опасности, поскольку при выполнении рутинных операций человек со временем забывает об опасности и становится легкомысленным.

### Основные выводы и рекомендации по снижению рискового поведения

Если мы хотим обеспечить безопасное выполнение работ, необходимо не выпускать все эти факты из виду, организовывать рабочее место и процедуру отдыха работников так, чтобы слабые стороны человеческой натуры не могли оказывать негативное влияние на проблему безопасности на производстве.

Поэтому, рабочее место и всю систему следует организовывать с запасом прочности с точки зрения безопасности.

**Постоянными напоминаниями типа:**

* «Ты должен быть более внимателен» многого не добьешься.

Вместо этого мы должны настраивать своих сотрудников быть внимательными по отношению к конкретным опасностям, способствовать выработке у них безопасного поведения на рабочем месте.

**Ниже представлен дополнительный список «инструментов», которые можно использовать для борьбы с рискованным поведением на рабочем месте:**

* Регулярные совещания по мерам защиты здоровья на производстве с участием сотрудников.
* Соблюдение правил техники безопасности должно поощряться и говорить о высокой квалификации работника.
* Руководители должны являться образцом правильного поведения с точки зрения безопасности.
* Должно практиковаться премирование за предложения и инициативы, направленные на повышение безопасности, а также поощрение лиц, сообщающих о ситуациях, едва не приведших к несчастным случаям, а также авариям и нарушениям производственного процесса, что в свою очередь способствует выявлению опасностей на производстве.
* Должно быть поощрение за моральный микроклимат в коллективе.

### Список литературы

1. Со мной ничего не случится! (Германия)// Охрана труда за рубежом. - 2005. - №11. - С. 3-7.
2. Историко-научное развитие нормативно-правовой базы в области охраны труда в России / А.Н. Поздняков, С.А. Лежава, Л.Б. Подгорных // Труды Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Наука и молодежь: проблемы, поиски, решения». - Новокузнецк: СибГИУ, 2010. - Вып. 14. - Часть I. - С. 3-8.
3. Правила техники безопасности при эксплуатации тепломеханического оборудования электростанций и тепловых сетей. - М.: Изд-во НЦ ЭНАС, 2001. - 224 с.
4. Межотраслевые правила по охране труда (правила безопасности) при эксплуатации электроустановок (с изм. и доп.). - М.: Изд-во НЦ ЭНАС, 2003. - 192 с.

Источник: Методы борьбы с рискованным поведением на рабочем месте / А.Н. Поздняков // Вестник КузГТУ. - 2011. - №6. - C. 38-39.