

УДК 622

ВЛИЯНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ АСПЕКТОВ НА КОНСТРУКЦИЮ ЛИЧНОСТНОГО ХАРАКТЕРА В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА

Петрушов Е.Н., студент гр. БТа-211, II курс
Воронина М.С., студент гр. ПИБ-192, IV курс
Научный руководитель: Фомин А.И. д.т.н., профессор
Кузбасский государственный технический университет
имени Т.Ф. Горбачев
г. Кемерово

Зачастую человеческий фактор рассматриваю непосредственно на производстве и с одной стороны это верный подход, но чаще всего проблема может находиться гораздо глубже, в воспитании или во взаимоотношениях родитель – ребенок. В 21 веке все чаще говорят об эмоциональном развитии человека, о его способности совладать с собой и внутренним миром. «Внутренний стержень» это не выдумка, а вполне реальная конструкция личностного характера, создающая условия полного контроля ситуации, уверенности в своих поступках и гарант безопасности. Все эти моменты важны при работе на предприятии наряду с техникой безопасности. Для того чтобы подтвердить данную мысль нужно рассмотреть следующие психологические аспекты.

Человеческие паттерны - это поведенческий шаблон совокупных реакций на одни и те же события в одной и той же форме. Они формируются в процессе воспитания, обучения, наблюдения за окружающей средой. Шаблоны копируются в неизменном виде, чаще всего примером шаблона являются родители. Часто мы слышим такие понятия как «семейный бизнес» или «я стал врачом, потому что мы потомственные врачи». Это не плохая практика, так как тогда имеется всецелое понимание внешней ситуации. Но кто сказал, что одни и те же действия это прекрасное решение? Каждый человек в праве выбирать то, что ему хочется. Да, возможно, не будет знакомых в отрасли или явятся какие-то сложности, но именно такие ситуации и порождают собой непрерывный рост и прогресс, как личности, так и общества в целом. Появляются новые профессии, отрасли и направления, которые заменяют или поддерживают другие.

Монотонность действий и зашоренность мыслей опасна на предприятии, ведь во время чрезвычайных ситуаций, когда человек находится в состоянии стресса, он может нарушать технику безопасности, не использовать средства индивидуальной защиты, он может впасть в панику, ступор и совершить еще больше действий, которые усугубят чрезвычайное положение, самому стать источником опасности. Стремление человека к развитию, способность добиваться своего и идти до конца, невзирая на препятствия и сложности, вырабатывает в человеке силу воли. Благодаря силе воли, человек способен взять

эмоции, чувства под контроль, рассуждать здраво и принимать верные решения, не поддаваться панике и помочь коллегам совершать правильные действия.

Все травмы психологического характера абсолютно влияют на состояние социально-психологического климата в рабочем коллективе. И более того, проблемы ментального характера определённо усугубляют или улучшают процесс работы. Однако не только работники могут обладать какого-либо рода проблемами, но и высшее руководство.

Очень часто среди мест начальников и директоров наблюдается фундаментальная ошибка атрибуции. Если объяснить простыми словами, то это склонность человека объяснять поведение других их индивидуальными качествами или сторонами характера (зачастую не хорошими), а своё - сложившейся ситуацией или внешними обстоятельствами. Примером может послужить банальная ситуация. Когда опаздывает сотрудник - чаще всего это называют ленью или безалаберностью. А когда опаздывает начальник - то голова болела. Это не верный подход, прежде всего начальству нужно подавать пример в сторону рабочего коллектива.

Со стороны подчинённого нередко прослеживается амбивалентность (две противоположных реакции на один жизненно важный объект - в конкретном случае объектом выступает начальник). С одной стороны верхнюю структуру нужно уважать, но при некорректно выстроенных условиях внутренняя агрессия или недовольство может повлечь отрицательные последствия. Может показаться смешным, но не стоит забывать про факт отсутствия выхода эмоций. Очевидно, что накопившееся недовольство может вылиться в месть или желание работать в половину имеющейся силы. Тогда оптимальное производство не наладить. Для этого на производстве должны предприниматься какие-то мероприятия для разнообразия жизни персонала, чтобы был выход этих самых эмоций, чтобы работник понимал, что его ценят и он делает важное дело. Благодаря этому поднимается мотивация и появляется стремление развиваться не только самому, но и помочь в развитии своего предприятия.

Теперь переместимся в жизнь вне производства. Домашняя ситуация (семейный климат) всегда находится на подкорке мозга, осложняется детскими травмами, которые задолго до прихода на работу уже формируют паттерны поведения. Человек может быть чересчур застенчивым или боязливым, может бояться вернуться домой и брать переработки, может прийти злым или слишком летающим в облаках. Как позитивные, так и негативные чувства при накоплении начинают вырываться наружу, так как «внутренняя копилка» не бесконечна. А представьте, если это произойдёт во время работы на токарном станке. Страшно и представить, что может случиться с работником, который телом в одном месте, а мыслями в другом. Важно запомнить, что плохих и хороших чувств не бывает. Бывают только чувства, которые нашли выход, и которые его не нашли.

Почему-то в современном обществе слово катарсис часто приобретает не совсем правильный смысл. На самом деле это всего лишь выплеск эмоций, высвобождение всего, чтобы было внутри. Зачастую этот процесс очень полезен, так как выступает полной разгрузкой, в том числе и групповой. На это и направлена психотерапия, на проработку внутренних проблем, которые влекут за собой страшные внешние последствия. Это касается и здоровья работника, и содержания рабочего места. Просто посмотрев на стол работника, опытный психоаналитик скажет его особенности личности, с которыми стоит работать для улучшения общей картины производства.

Чаще всего сформировавшиеся зрелые люди отличаются одним и тем же качеством - ригидность с разницей лишь в способе её проявления. Человек сложно или вообще никак не может подстроиться под внешнюю среду. Это влияет на его внутренние зажимы. Такие люди чаще всего не обладают целевой способностью к огромному продвижению по карьерной лестнице. Они работают в том, в чем ощущают себя как рыба в воде. Для системы эти люди полезны, выступая своеобразными винтиками. Для всеобщего прогресса - нет. Во многом они не проявляют инициативы, закрыты в себе и плохо поддаются обучению. Любой стресс на работе (в виде непредвиденных ситуаций) негативно влияет на их психологическую стабильность.

Большинство людей (особенно старшего поколения) всецело поглощены в Obsession. Они накручивают себя, повторяют сутками одни и те же мысли, тем самым также не могут сформировать что-то новое и притом удачное, так как в особенности живут в прошлых обстоятельствах. Они устойчивы только в среде постоянства. Но, к сожалению, даже привычные условия наводят их на негатив и быстро разлагается личность. Obsession (навязчивые мысли) и как следствие локус контроля (приписывание своих успехов и провалов влиянию внешних факторов). Когда человек винит всех вокруг, включая себя, с ним сложно разговаривать и принимать трезвые взвешенные решения.

Самым простым механизмом для налаживания успешного производства и стабильной нервной системы работников в организации является внедрение в штат психолога. Важны интерактивные игры с образами, внутренним миром каждого человека. Как только человек сможет очиститься психологически, у него появится множество точек опоры, которые будут подобно бетонному основанию здания. Так образуется благоприятное поле для работы, новых решений и стимулов, которые и двигают систему вперед.

То, чему не учат нигде - assertiveness (отстаивание своих интересов без ущемления чужих) и introspection (самонаблюдение и вытекающие выводы для решения проблемы). К дисциплине и ответственности эти качества прекрасно подходят. При отстаивании своих границ работник сможет четко выстраивать понимание того, чего он хочет добиться и что имеет. Тогда разговоры с начальником или коллегами не окажутся проблемой. А самонаблюдение на постоянной основе достигается за счёт регулярных занятий с психологом. Внутренняя работа ничем не отличается от постройки фундамента здания. Чтобы жить и здание не рухнуло - нужна твёрдая опора.

Конечно, важна основная техника безопасности, которая дисциплинирует людей. Это не жёсткие условия, отнюдь, это всего лишь физические границы. А вот психологические границы - это дело каждого человека, которое уже решается личным психологом, если не может решиться работником самостоятельно.

Перечисленные факторы очень важны, но так же работник должен понимать, что эффективность и безопасность работы в значительной степени зависит от уровня профессиональной подготовки и навыков управления промышленной и экологической безопасностью. Так же должен производиться своевременный производственный контроль за соблюдением промышленной безопасности, технологической и трудовой дисциплины. Не знания техники безопасности не освобождает от ответственности работника, в первую очередь может пострадать он сам, но также из-за его халатности могут пострадать его коллеги и окружающая среда.

Список литературы:

1. Лютова С.Н. Социальная психология личности (теория и практика): Курс лекций. М., 2002.
2. Дизель П.М., Мак-Кинли Р.У. Поведение человека в организации. М., 1993.
3. Величковский Б.М. Современная когнитивная психология. М., 1982.
4. Краткий справочник специалиста по охране труда, От А до Я, Фомин А.И., 2021.