

# ОБУЧЕНИЕ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ МОТИВАЦИИ К СОБЛЮДЕНИЮ ПРАВИЛ ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ

**Шарипова Н. Ф.**

студент гр. БЭс-171.2., Филиал Кузбасского государственного технического университета им. Т. Ф. Горбачева, г. Прокопьевск

В рамках политики в области промышленной безопасности и охраны труда с целью повышения информированности, сознательности, личной ответственности за соблюдение требований промышленной безопасности и охраны труда, мотивации личности нами было проведено исследование на предприятиях угольной промышленности Кузбасса.

В исследовании приняли участие работники угольных предприятий в количестве 150 человек.

Согласно результатам методики «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ) В. И. Моросановой получены следующие результаты (рисунок 1).

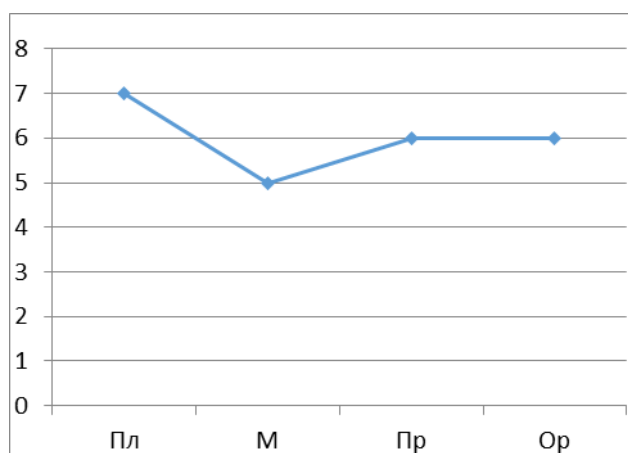


Рисунок 1. – Общий профиль уровня саморегуляции группы

Данный профиль саморегуляции группы характеризуется более высоким развитием процесса планирования целей, по сравнению и программированием действий, моделированием значимых условий достижения цели и оцениванием результатов действий.

Для группы характерно стремление к планированию, к отбору способов и очередности действий, но из-за слабости моделирования большее значение придается деталям и мелочам, при этом часто упускается главное. Недостаточная пластичность планов и программ нередко приводят к тому, что возникают трудности с реализацией и перестройкой планов при изменении условий, например, при быстрых изменениях ситуации, неожиданном повороте в ходе рабочего процесса, при невозможности добиться нужных результатов. В неотложных ситуациях им часто не хватает времени на принятие решений.

Типичный профиль чаще встречается у людей с выраженной личностной тревожностью. В общении таким людям трудно контролировать свои эмоции, они легко расстраиваются, если дела идут не так, как было задумано. Остро реагируют на требования окружающих, зависимы от внешних обстоятельств. Обладатели такого профиля склонны фиксироваться на своих ошибках; для них характерна высокая чувствительность к неудачам, чрезмерная самокритичность, неустойчивость самоконтроля. Внутренние условия выполнения деятельности, такие как самочувствие, собственные возможности, степень подготовленности часто оцениваются неадекватно, что сказывается на результатах деятельности. У респондентов это может выражаться в неуверенности в своих силах и возможностях, склонности к искажению реальной ситуации (усложнение или упрощение), в интенсивном переживании возможного успеха.

Иногда наблюдается стремление к самоутверждению, к наступательной активности, но нуждаются в опоре и поддержке окружающих. Планирование собственных жизненных перспектив развито, но наблюдается трудность в выделении главных целей, много колебаний в выборе пути, отсюда не могут определиться с планами на будущее.

По результатам методики «Интегральная удовлетворенность трудом» Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Респонденты проявляют интерес к своей профессиональной деятельности (77%), отмечая значимость выполнения профессиональных обязанностей в рамках поддержания трудовой дисциплины. Они удовлетворены выполняемой работой (93%). Уровень притязаний в рамках профессиональной деятельности способствует повышению мотивации к труду (мотивация достижения успеха), что основано на предпочтении выполняемой работы высокому заработку (67%). Личности проявляют повышенный интерес к результатам труда, оценивая свои

способности с возможностями предприятия. В итоге, можно отметить, что общая удовлетворенность трудом в процессе производства выше среднего, что благоприятно сказывается на психологическом климате коллектива (68 %).

Респонденты проявляют осторожность и недоверие во взаимодействиях с окружающими и в процессе выполнения трудовых обязанностей. В связи с этим, готовность к риску, в рамках выполнения профессиональных обязанностей, сопровождается высокой мотивацией к избеганию неудач (защитная реакция) и связана с количеством допускаемых людьми ошибок в деятельности, которым респонденты не придают значимости.

Согласно методики «Самооценка» получены следующие результаты (рисунок 2).

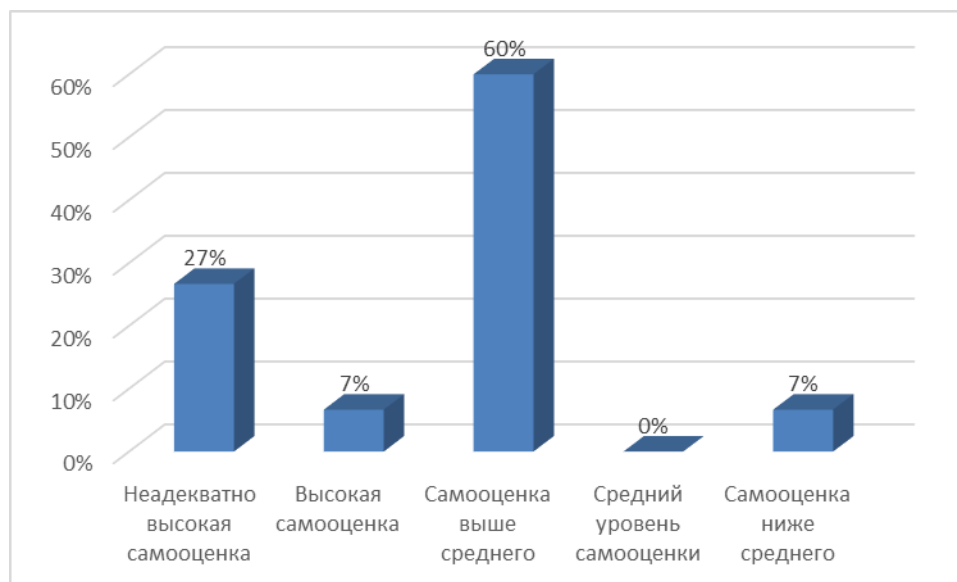


Рисунок 2. – Уровень самооценки персонала

На основе несколько завышенной самооценки личности возникает неправильное представление человека о себе, идеализированный образ своей личности и возможностей, своей ценности для окружающих, для общего дела, что напрямую сказывается на результатах профессиональной деятельности. В таких случаях личность идет на игнорирование неудач. Неудач предстает как следствие неблагоприятно сложившихся обстоятельств, ни в коей мере не зависящих от действий самой личности.

Согласно методики «Мотивация к избеганию неудач» Т. Элерса получены следующие результаты.

Люди с высоким уровнем защиты, т.е. страхом перед несчастными случаями чаще попадают в подобные неприятности, чем те, которые имеют высокую мотивацию на успех. Доминирование мотива избегания неудач приводит к занижению самооценки и уровня притязаний. В данной ситуации необходимо отметить низкий уровень развития мотивации достижения.

В рамках проведенного анкетирования получены следующие результаты.

В большинстве своем группа респондентов указывает причиной нарушений правил ТБ личные качества индивида, среди которых забывчивость в рамках производственного процесса, неосторожность, осуществляемых действий (87 %).

Основными факторами, влияющие на отношения личности к профессиональной деятельности являются гигиенические и мотивационные. По результатам анкеты респонденты отдают практически равное предпочтение данным факторам.

В свою очередь к гигиеническим относят: положительное восприятие руководства, удовлетворенность личной жизнью, престижная работа, хорошие условия труда, разумные правила и процедуры, существующие на предприятии, чувство безопасности, связанное с работой. Все эти показатели отражают высокий уровень удовлетворенности со стороны коллектива.

К мотивационным факторам относят: интересное содержание работы, признание и уважение в коллективе, карьерный рост, ответственность, возможность самосовершенствования, которые отражают положительное отношение персонала в целом.

Большая часть респондентов отмечают своевременность проведения курсов повышения квалификации персонала (рисунок 3).

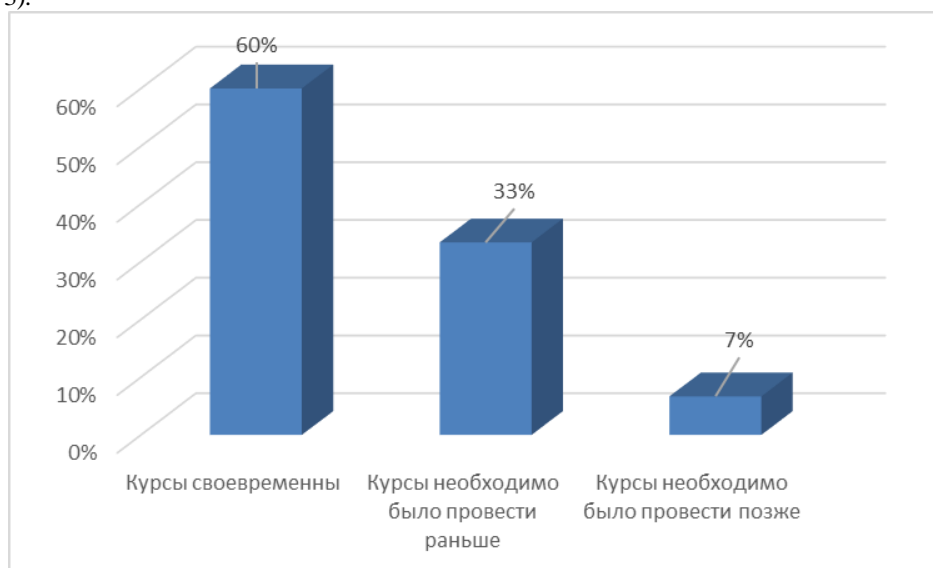


Рисунок 3. – Своевременность проведения курсов повышения квалификации персонала

По итогам заключительного анкетирования получены следующие данные.

Респонденты удовлетворены процессом обучения в рамках курсов повышения квалификации (100 %), сам процесс обучения вызвал интерес (100 %).

Респонденты считают достаточным уровень знаний, полученных в процессе обучения (71 %).



Рисунок 4. – Знания, полученные в процессе обучения

Большая часть респондентов считает, что программа курсов повышения квалификации носит оптимальный характер (количество дисциплин и их содержание достаточно для последующей эффективной работы) (71 %).

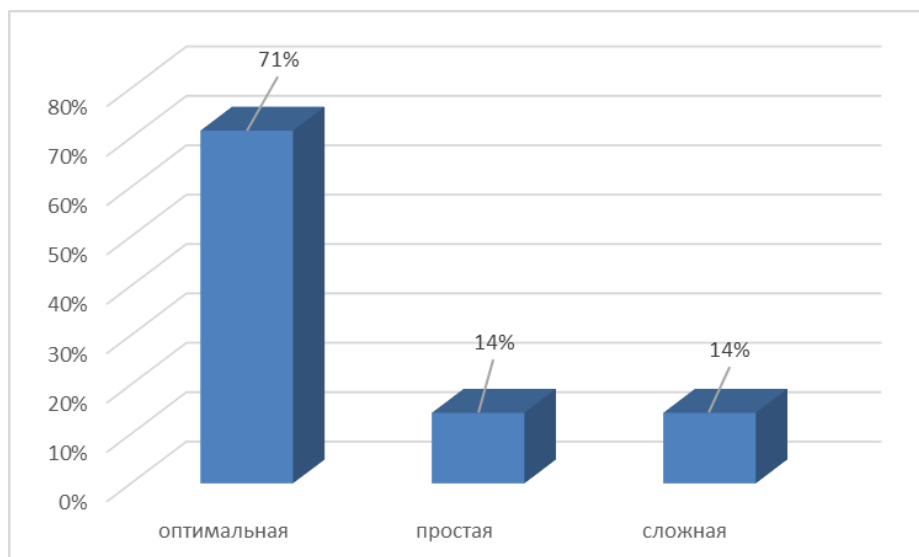


Рисунок 5. – Оценка программы повышения квалификации

Среди курсов, которые заняли особое внимание респондентов и интерес изучить их подробнее являются: «Обогащение полезных ископаемых» (50 %), «Психология безопасности труда (с элементами тренинга)» (50 %).

Материально-техническую обеспеченность учебного процесса респонденты оценивают положительно (на высоком уровне – 100 %).

В оценке знаний, уровня квалификации и педагогических качеств преподавательского состава респонденты отмечают высокий уровень мастерства педагогического коллектива (100 %).

Несмотря на общий анализ производственной деятельности, респонденты отмечают, что удовлетворенность трудом будет только в том случае, когда в рамках производственной деятельности будет присутствовать выполнение правил ТБ, работа будет интересной, условия труда комфортными, а личность профессионально компетентной.

Полученный в результате исследования профиль саморегуляции группы характеризуется более высоким развитием процесса планирования целей, по сравнению и программированием действий, моделированием значимых условий достижения цели и оцениванием результатов действий.

Респонденты проявляют мотивацию достижения успеха в трудовой деятельности. Коллектив удовлетворён выполняемой работой, что благоприятно сказывается на психологическом климате коллектива.

Готовность к риску в рамках выполнения профессиональных обязанностей сопровождается мотивацией к избеганию неудач, которая связана с количеством допускаемых людьми ошибок в деятельности, которым респонденты не придают значение.

У респондентов отмечается самооценка выше среднего, что говорит об идеализации своего образа (данный показатель сказывается напрямую на результатах профессиональной деятельности).

В группе респондентов отмечается низкий уровень развития мотивации достижения, что способствует занижению самооценки и уровня притязаний личности.

Респонденты отмечают основные причины нарушения правил техники безопасности на производстве, которые приводят к травмоопасным ситуациям, являются забывчивость, неосторожность. В процессе производственной деятельности важное значение имеют гигиенические и мотивационные факторы. В свою очередь к гигиеническим относят: положительное восприятие руководства, удовлетворенность личной жизнью, престижная работа, хорошие условия труда, разумные правила и процедуры, существующие на предприятии, чувство безопасности, связанное с работой. Все эти показатели отражают высокий уровень удовлетворенности со стороны коллектива.

Большая часть респондентов отмечают своевременность проведения курсов квалификации персонала. В результате прохождения респондентами курсов повышения квалификации наблюдаются значимые изменения следующих показателей: удовлетворенность трудовой деятельностью, трудовыми достижениями, взаимоотношениями с руководством, с сотрудниками; повышения уровня притязаний личности; повышение профессиональной ответственности, интереса к работе. В связи с чем можно утверждать об изменении общей удовлетворенности трудом.

Современное образование, стоящее на пути гуманизации, ставит перед личностью задачи реализации творческого потенциала, активности, осознанной деятельности, что в итоге предполагает повышение уровня осознанной саморегуляции актуального психологического состояния на различных этапах осуществления своего жизненного пути.

#### Список использованной литературы:

1. Белов, С. В. Безопасность жизнедеятельности: учебник / С. В. Белов, В. П. Сивков, А. В. Ильницкая, Л. Л. Морозова и др. - М.: Высшая школа, 2015. – 357 с.

2. Безопасность жизнедеятельности: учебник / Э. А. Арустамов, Н. В. Косолапова, Н. А. Прокопенко, Г. В. Гуськов. – 12-е изд., стер. – М.: Академия, 2013. – 176 с
3. Гимранов, Ф. М., Гаврилов, Е. Б. Безопасность жизнедеятельности. Ч. 2. Безопасность технологического оборудования: учебное пособие / Казан. гос. технол. ун-т. – Казань, 2014 – 84 с.
4. Куликов, Г. Б. Безопасность жизнедеятельности: учебник / Моск. гос. ун-т печати. – Москва: МГУП, 2014. – 408 с.
5. Михайлов, Л. А. Безопасность жизнедеятельности: учебник / Л. А. Мияйлов. – 2-е изд. – СПб, 2015. – 461 с.
6. Петров В. П., Петров С. В. Информационная безопасность человека и общества: учебное пособие / В. П. Петров, С. В. Петров. – М.: ЭНАС, 2014. – 336 с.
7. Сычев, Ю. Н. Безопасность жизнедеятельности: учебно-практическое пособие / Московский государственный университет экономики, статистики и информатики. - М.: МЭСИ, 2016. – 47 с.
8. Шлендер, П. Э. Безопасность жизнедеятельности: учеб. пособие / П. Э. Шлендер. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Вузовский учебник, 2015. – 304 с.