

Влияние темперамента специалиста на безопасность труда в промышленности

Студент гр. 24v-20 Маматкаримов О.А.
Научный руководитель - Петросова Л.И.
Ташкентский государственный технический университет
г. Ташкент

В структуру темперамента входят различные формально-динамические свойства человека. Так, одна из известных — восьмимерная модель структуры темперамента В. М. Русалова содержит два различных аспекта темперамента: предметно-деятельностный и коммуникативный.

В соответствии с этим выделяются: предметная эргичность (выносливость), социальная эргичность, пластичность, социальная пластичность, скорость или темп, социальный темп, эмоциональность, социальная эмоциональность.

Для специалистов «Охрана труда» и «Безопасность жизнедеятельности» наиболее актуальными являются: *предметная эргичность*, пластичность, социальная пластичность и эмоциональность.

«*Предметная эргичность*» определяет жажду деятельности, стремление к физическому и умственному труду, степень вовлечённости в трудовую деятельность.

«*Пластичность*» свидетельствует о лёгкости (трудности) переключения с одного предмета деятельности на другой, о скорости перехода с одних способов мышления на другие, о стремлении к разнообразию форм предметной деятельности.

«*Социальная пластичность*» показывает степень лёгкости (трудности) переключения в процессе общения от одного человека к другому и разнообразию неосознанных, импульсивных форм поведения при социальном контакте.

«*Эмоциональность*» выражает эмоциональную чувствительность человека к несовпадению между задуманным и реальными результатами.

Одной из главных задач по обеспечению безопасности условий труда работников, согласно Типовому положению №273 Республики Узбекистан «Об организации работ по охране труда» является профессиональный отбор; проведение психофизиологического обследования и оценка профессиональной пригодности вновь поступающих на работу.

Эффективность профессионального отбора зависит от «трудности профессии» и от «цены ошибки» при неправильных действиях специалиста. Поэтому отбор эффективен при работе человека в экстремальных условиях в системах, где надёжность комплекса «человек — машина» определяется главным образом человеческим звеном. Особенно большую роль играют свойства темперамента в деятельности, связанной с экстремальными условиями дефицита времени и угрозы жизни. Это в первую очередь опасные производственные объекты.

Для правильного отбора кандидатов проходит этап профессионального обучения, цель которого — создать условия для усвоения обучаемым определённой совокупности знаний, умений и навыков, обеспечивающих его эффективную деятельность на производстве. Содержание учебных предметов кафедры БЖД определяется содержанием будущей профессиональной деятельности и строится с использованием методов обучения, реализующих дидактические принципы — от «простого к сложному», поэтапного формирования навыков, формирующего влияния обучающей среды. Выбор методов обучения зависит от типа задач, выполняемых в рамках профессии. Задачи можно условно разделить на «простые» и «сложные». «Простые» не требуют специализированного обучения и могут выполняться студентами самостоятельно без дополнительного обучения. Сложные задачи не могут быть освоены без

специального обучения. Это происходит из-за невозможности на данный этап использования реальной техники в целях обучения.

С целью определения пригодности будущих специалистов к профессиональной деятельности на кафедре БЖД ТашГТУ были разработаны анкеты в виде тестов.

Выявленные результаты темпераментов студентов кафедры «Безопасность жизнедеятельности» (БЖД) представлены на рис. 1.

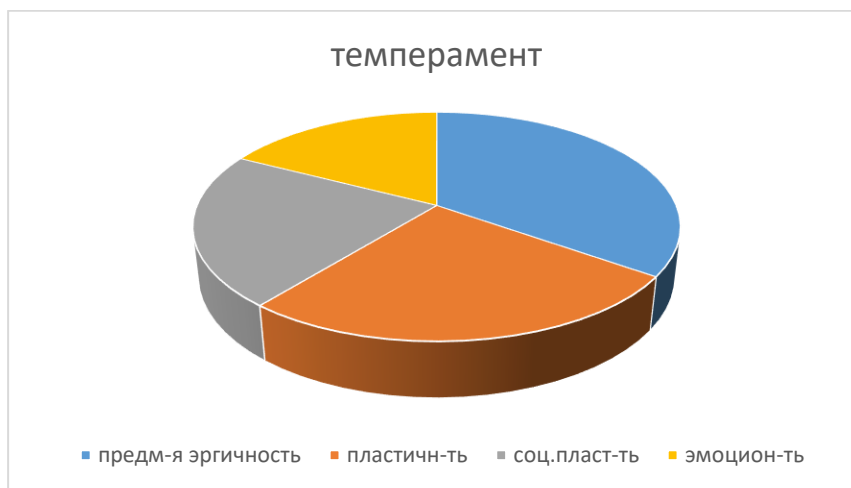


Рисунок 1 - Темперамент студентов кафедры БЖД

Для обеспечения безопасной работы у специалистов должна быть мотивация, ведущая к ответу на вопрос: «Чего хочет специалист, что для него привлекательно, к чему он стремится?».

Теория мотивации определяет ответ на вопрос «Почему человек берётся за данную деятельность, в чём цель его деятельности?» Мотивационные влияния проявляются во всех принимаемых решениях. «Мотив» понимается как врождённая потребность; стремление к чему-либо или избегание чего-либо; стремление к получению новой информации о собственных способностях и компетентности. Отдельно выделяют «социальные мотивы»: стремление к общению, власть, помощь, агрессия, мотив достижения. Рассматривают иерархию потребностей: физиологические, безопасности, самосохранения, социальные, эгоистические и самоутверждения.

Если у работника нет мотивации к работе, то он не достигает необходимого мастерства, трудится на пределе физиологических функций, что приводит к неврозам, повышенной заболеваемости, аварийности и травматизму. Травматизм у таких лиц на 40 - 50% выше, чем у первых.

Для повышения мотивации студентов необходимо иметь тренажёры, которые позволят организовать процесс тренировки в виде многократного повторения изучаемого действия.

Список использованных источников

1. Petsova L., Avezova N. IMPROVING WORK SAFETY INCLUDING THE HUMAN FACTOR/ "Sciences of Europe" journal. № 113. 2023. pp. 94- 97 DOI: 10. 5281/zenodo. 7773878.