

Эффективность обучения при профилактике травматизма

Вершеня Е.Г., Винерский С.Н.

Белорусский национальный технический университет

Наряду с положительными факторами, обеспечивающими повышение безопасности и улучшение условий труда за счет технического прогресса, травматизм в ряде производств остается на высоком уровне.

Причины травматизма делятся на две категории: не связанные с поведением человека (организационные, технические, санитарно-гигиенические) и определяемые поведением человека, которые сегодня принято называть «человеческим фактором». Психологическая классификация причин нарушений правил безопасности сводится к тому, что работник нарушает их либо потому, что не хочет их выполнять (из-за недооценки опасности, склонности к риску, отрицания требований инструкций по охране труда, депрессии, состояния алкогольного, наркотического и токсического опьянения и т.д.), либо не знает, как их выполнить (из-за незнания правил, недостаточного обучения, непрофессионализма и т.д.), либо он не может сделать это правильно (из-за несоответствия антропометрических данных условиям работы, недостаточной концентрации внимания и ловкости, переутомления, стресса, состояния опьянения, здоровья и т.д.). Таким образом, преимущественной причиной несчастных случаев на производстве являются не условия труда, а опасные действия работника. И главной задачей сегодня является создание такой системы обучения, воспитания, которая закрепляет у работника навыки, мотивы действия в поведении в соответствии с требованиями безопасности и позволяет выработать стереотип – «безопасность зависит прежде всего от него самого». Поскольку человек усваивает 20% того, что слышит, 30% того, что видит, 50% того, что видит и слышит, 80% того, что говорит и 90% того, что говорит и делает практически, обучение по вопросам охраны труда должно осуществляться с применением современных методик, а эффективность профессионального обучения зависит от правильной формулировки целей обучения, используемых форм и методов обучения (путем самостоятельного или дистанционного обучения, обучения на рабочем месте в форме инструктажа и наставничества, в учебных центрах корпоративных и тренинговых компаний, чтения лекций, проведения деловых игр, рассмотрения практических ситуаций, интерактивного и видеообучения), пола, возраста, профессионализма и особенностей обучаемых, а также мотивации персонала к обучению.