

УДК 625.8-331.45

И. И. КУЛЬБОВСКИЙ, кандидат технических наук, доцент, Е. Л. СОРОЧИНСКАЯ, кандидат исторических наук, старший преподаватель, Государственный экономико-технологический университет транспорта, г. Киев, Украина

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА В ПРОЕКТАХ ИНФРАСТРУКТУРЫ ТРАНСПОРТА

Одним из приоритетных направлений во всем мире является обеспечение личной (индивидуальной) безопасности человека. Это направление совпадает с естественной потребностью человека – быть в безопасности и желание избежать страданий. Если в технических и организационных направлениях защиты работающих достигнуты соответствующие успехи, то в направлении психологической защиты работающих как в коллективе, так и индивидуально, пока осуществляются только первые шаги. В работе исследована взаимосвязь социально-экономических аспектов безопасности труда и эффективности деятельности предприятий транспорта.

Нейролингвистическое программирование (далее – НЛП) безопасности человека в европейских странах является наиболее эффективным средством организации субъекта на личную безопасность, о чем свидетельствуют статистические данные по потерям населения, которые в четыре раза меньше, чем в Украине [1]. Поэтому применение НЛП в системе охраны труда позволит поддерживать надлежащий уровень безопасности труда и учитывать соответствующие условия и виды реакций работника на конфликт [2]. Однако необходимо помнить, что реакция человека на конфликтные ситуации складывается по-разному в зависимости от производственных, бытовых или других условий, а также особенностей его характера, сопровождающихся впоследствии соответствующими моделями поведения, которые являются самозащитой, так как вопрос безопасности является одним из важнейших в жизни. Эти модели поведения не всегда являются оптимальными как для здоровья, так и для общей психологической ситуации. Выявленные психофизиологические причины (недоразумение, несовместимость действий, безответственность др.) вызывают негативные эмоции и соответствующие, часто неконтролируемые, действия, следствием которых являются несчастные случаи или общие заболевания (таблица 1).

Таблица 1 – Модели поведения и реакции на конфликт

Негативные эмоции	Особенности эмоционального поведения во время конфликта		Модели поведения по урегулированию конфликта
	проявление тревоги	психологический феномен при конфронтации	
Гнев	При выполнении задания и его контроле	Чувство злости	Напористость и настойчивость (агрессивное решение проблемы)
Тоска	При согласовании решения	Ощущение тоски	Уступчивость (уход от конфронтации)
Страх	При ориентации на личные цели	Беспокойство при необходимости участия в конфликте	Избегание (уклонение от конфликтной ситуации) (отсутствие решения реальной проблемы)

Представленные модели неврологических уровней помогают проанализировать контекст нежелательной реакции человека при возможных конфликтных ситуа-

циях, которые возникают в процессе производственной деятельности на предприятиях транспорта. При этом следует отметить, что организация производственной деятельности не всегда учитывает фактор субъективизма, а также другие факторы, которые способствуют формированию и развитию конфликтных ситуаций в будущем. Поэтому целесообразно выявление причин конфликтов, которые зарождаются в процессе производственной деятельности на предприятиях транспорта и особенно обратить внимание на такие, как распределение ресурсов (материальных, финансовых и др.) с учетом потребностей подразделений, взаимозависимости заданий, где один человек или группа зависят от выполнения задания от другого человека или группы, а также неудовлетворительной коммуникации и т. п. Необходимо помнить, что плохая передача информации является как причиной, так и следствием конфликта и может действовать как катализатор, мешая отдельным работникам или группе понять ситуацию или точки зрения других.

Таким образом, с учетом вышесказанного функции управления, такие как *предвидение (прогнозирование), планирование, организация, координирование и контроль* необходимо рассматривать как в перспективе исключающие конфликтные ситуации, что на практике не всегда подтверждается.

Функции предвидения (прогнозирования) и планирования очень тесно взаимосвязаны. Например, планирование как основная функция управления представляет собой вид деятельности по формированию средств воздействия, обеспечивающих достижение поставленных целей и применяется к важным решениям, определяющим дальнейшее развитие компании или фирмы. Согласно концепции немецкого профессора Д. Хана планирование – это ориентированный в будущее систематический процесс принятия решений. Поэтому планирование дает возможность заранее учесть внутренние и внешние факторы, обеспечивающие благоприятные условия для нормального функционирования и развития компании, фирмы или другого структурного подразделения, и в перспективе избежать конфликтных ситуаций.

Важной функцией управления является функция организации, которая заключается в установлении постоянных и временных взаимоотношений между всеми подразделениями компании или фирмы, определении

порядка и условий их функционирования. Организация как процесс представляет собой функцию по координации различных задач и может быть реализована через административно-организационное или оперативное управление, применение которых на практике часто сопровождаются конфликтными ситуациями и поэтому требующими понимания механизма их реализации в коллективах.

Координирование как функция управления во многом зависит от предыдущих, и их реализация зависит от результатов прогнозирования, планирования, организации и больше всего – от контроля. Регулирование выполняет, в частности, одно из заданий относительно решения конфликтов, однако если рассматривать эту функцию как причину, порождающую конфликты, то необходимо обратить внимание на ошибки, возникающие во время корректировки планов и изменений в организационной структуре компании, а также в формах и методах мотивации. Как выявил анализ успешных предприятий транспорта, фундаментом их успеха были единство, согласие, особенно там, где в основе были семейные традиции, развивались династии. Организации, которые стали убыточными, чаще всего начинали разрушаться под воздействием внутренних факторов, порождавших различные конфликты, а их руководители не знали, как с ними справиться, как их нейтрализовать.

Контроль как функция менеджмента также порождает конфликты, хотя и не так очевидно. Во время контроля руководители пытаются сравнить ожидаемые результаты с фактическими, проверяя все виды ресурсов. Контроль как процесс производственной деятельности также может негативно восприниматься теми, кого проверяют, хотя это зависит от стиля его проведения. Кроме того, отклонение от ожидаемых результатов без объективных причин также не вызывает большого восхищения у руководителей. Все это в целом может быть причиной зарождения конфликтов среди работающих.

Анализ причин успеха и распада предприятий транспорта дал возможность выявить разновидности конфликтов, их последствия и разработать рекомендации из организационной культуры по урегулированию возможных конфликтов на предприятии [4].

Как свидетельствуют результаты проведенных исследований, наиболее распространенными причинами распада (ликвидации) предприятий является борьба за руководящие должности, получения наград. Конфликты, которые возникают в организациях предприятий транспорта, могут быть классифицированы, как показано в таблице 2 [5].

Выявление конфликта с учетом положений, приведенных в таблице 2, является первым шагом его предотвращения и недопущения. Следующие шаги преодоления конфликта позволяют прекратить «раскачивание» организации и установить основную причину конфликта и лиц, которые в него вовлечены, а также наметить пути разрешения конфликта, классифицируемые как организационно-структурные, административные, межличностные (Междоусобные в литературе не встречали!).

Таблица 2 – Классификация конфликтов, возникающих в организациях предприятий транспорта

Субъекты конфликта	Отношения между субъектами в конфликтных ситуациях		Виды конфликтов
	равноправные	господства-подчинение	
Отдельные лица	Между двумя работниками, занимающими идентичные производственные позиции	Между мастером и рабочим, которые занимают разные социальные (производственные) позиции	Горизонтальный и вертикальный
Группа	Между двумя группами, которые занимают равные производственные позиции	Между группами, которые занимают неравные производственные позиции	

Таким образом, стратегии управления конфликтами могут быть рассмотрены на основе информационных, коммуникативных, социально-психологических и организационных технологий, характеристика которых представлена в таблице 3.

Таблица 3 – Технологии управления конфликтами

Технологии	Краткая характеристика
Информационные	Ликвидация дефицита информации в конфликте, исключение из информационного поля ошибочной, «перекрученной» информации, устранения слухов
Коммуникативные	Организация общения между субъектами конфликтного взаимодействия и их сторонниками, обеспечение эффективного общения
Социально-психологические	Работа с неформальными лидерами и микрогруппами, снижение социальной напряженности и укрепление социально-психологического климата в коллективе
Организационные	Решение кадровых вопросов, использование методов поощрения и наказания, изменение условий взаимодействия сотрудников

Наиболее эффективной является система предотвращения появления конфликтов, которые приводят к негативным последствиям в коллективе. Возникновение конфликтов предотвращает благоприятный психологический микроклимат в коллективе, планирование и реализация мероприятий из профилактики конфликтных ситуаций, верный выбор методов устранения конфликтов, стимулирования конструктивного поведения работников в конфликтных ситуациях.

Среди способов преодоления конфликтов различают [5]:

– педагогический – беседа, просьба, убеждение, разъяснение требований к работе, запрет неправомерных действий субъектов;

– *адміністративний* – силовое решение конфликта, подавления интересов, перевода на другую работу, решение конфликта по приговору решения комиссии, суда.

В основе бесконфликтного управления лежат разработанные методы оптимизации мотивации персонала, которые предусматривают комплекс позитивного влияния психологических, экономических, организационных оперативных процессов:

– установление единственного статуса всех работников предприятий транспорта;

– равные возможности для предоставления работы и развития карьеры, осознания работниками собственной значимости и причастности к делу, признание их личного вклада в достижение организации, справедливость в нормах выработки, распределении работы, оценках деятельности, вознаграждениях;

– формирование творческой атмосферы для содействия самореализации работников; своевременный должностной и квалификационный рост, ротация кадров, создания возможностей для роста благосостояния;

– сертификация персонала, обеспечение участия в получении прибылей, создания атмосферы взаимного доверия, уважения и поддержки, сохранения здоровья работников и членов их семей, предоставления работы в соответствии с интересами, склонностью и профессиональной подготовкой, ощущением уверенности в будущем, стимулирования самоконтроля за выполнением работ, поощрения взаимного доверия между работниками, непроизводственных отношений, общего отдыха, обеспечения обратной связи между руководителем и исполнителем.

Список литературы

1 Dahrendorf. Class and Class Conflict in Industrial Society. – 1959. – P. 161–163.

2 **Parsons, T.** An Outline of Social System / T. Parsons // Theories of Society. – 1962. – Y. 2. – P. 71.

3 **Смирнов, В. А.** Безпека невиробничої діяльності / В. А. Смирнов, С. А. Дикань, Р. І. Пахомов. – К. : Освіта України, 2011. – 306 с.

4 **Смирнов, В. А.** Безпека життєдіяльності / В. А. Смирнов. – К. : Кафедра, 2012. – 304 с.

5 **Лапін, В. М.** Безпека життєдіяльності людини / В. М. Лапін. – К. : Знання, 2007. – 334 с.

Получено 14.04.2015

I. I. Kulbovsky, E. L. Sorochinska. Social and psychological aspects safety of transport infrastructure projects.

One of the priorities worldwide is to ensure the personal (individual) human security. This direction coincides with the natural human need to be safe and the desire to avoid suffering. If the technical and organizational areas of protection achieved relevant success in the direction of the psychological protection of working in a team and individually, yet are only the first steps. In the article investigation the efficiency of activity of enterprise and social-economical aspects of safety and efficiency of transport companies.