**САМОКОНТРОЛЬ КАК ПРИНЦИП КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ДВИЖЕНИЯ**

*Василец В.В.,*

*преподаватель Новосибирского подразделения*

*Западно-Сибирского учебного центра*

*профессиональных квалификаций*

Одним из фундаментальных механизмов предотвращения нарушений правил безопасности, важным ресурсом для исключения ошибок (ошибочных решений) работника в процессе трудовой деятельности является самоконтроль. Именно с помощью самоконтроля человек проверяет адекватность своего поведения, правильность поступков, совершает корректирующие действия.

Работнику рекомендуется критически оценивать свои возможности безошибочного выполнения работы (в том числе на основании анализа своей предыдущей деятельности и деятельности других работников), отдавать себе отчет, в каких ситуациях или при выполнении какого рода работ он наиболее подвержен совершению ошибок или принятию ошибочных решений.

Рекомендуется разрабатывать такие требования к производственным процессам, которые устанавливают, что каждый отдельный работник или подразделение в целом перед началом выполнения работы проводит проверку своего понимания поставленных задач и их влияния на безопасность, а также, в случае выявления такой необходимости, обращается за дополнительной информацией и консультацией. Указанные требования отражаются в нормативной и технической документации OAO «РЖД», например, в должностных инструкциях, инструкциях по охране труда, инструкциях по техническому обслуживанию объектов железнодорожного транспорта.

Самоконтроль на железнодорожном транспорте включает в себя ряд мероприятий:

* Усиление внутренней самооценки сотрудников. Для этого учитывают индивидуальные особенности, эмоциональное состояние и психологическую обстановку на рабочем месте.
* Развитие культуры безопасности. Сотрудники получают знания и учатся применять их, а также формируется нетерпимость к нарушениям на предприятии.
* Внедрение автоматизированных систем контроля. Они сравнивают поступающие данные о работе сети по ключевым параметрам со штатными значениями и при необходимости вносят поправки в режимы функционирования промышленного оборудования. Дежурные получают сводки, в которых выделены ситуации, требующие вмешательства специалиста.

Особенно большое значение придается самоконтролю при работе человека со сложным технологическим оборудованием, управлении автоматизированными комплексами. При этом значение самоконтроля не ограничивается лишь обеспечением безопасности и безаварийности труда. Без него немыслимо достижение требуемого уровня производительности труда, качественных показателей продукции и процессов. В этой связи очень важно с самого начала обучения правильно поставить процесс формирования самоконтроля и, прежде всего, выработки у обучаемого правильного и осознанного представления о необходимости соблюдения требований безопасности труда. Только добившись этого, можно переходить дальше к раскрытию содержания различных форм самоконтроля в применении к конкретному виду трудовой деятельности.

На первом этапе обучения самоконтроль, как правило, выступает для обучаемых в качестве самостоятельной деятельности и реализуется в основном с помощью специальных контрольно-измерительных приборов. Со временем формы самоконтроля усложняются, он все более начинает сливаться с трудовым процессом и входить в качестве одного из компонентов в структуру трудовых действий. Постепенно обучаемые приучаются обращаться к самоконтролю на всех основных этапах выполнения задания. Перед началом работы они прибегают к помощи ориентировочного или предварительного самоконтроля с целью ознакомления с особенностями материала и рабочего инструмента. Во время выполнения задания осуществляют текущий самоконтроль и, наконец, по окончании работы имеет место заключительный или результирующий самоконтроль, направленный на проверку полученных результатов с точки зрения их соответствия поставленной цели труда.

Формы самоконтроля довольно разнообразные. Они зависят, как отмечают психологи,

* от этапа технологического процесса (подготовительный, текущий и заключительный самоконтроль);
* от характера выполняемых действий (непосредственный контроль, сливающийся с трудовой операцией, и самоконтроль как отдельная операция, выполняемая с помощью контрольно-измерительных приборов);
* от модальности используемых восприятий (с помощью зрения, слуха, кинестезии и т.д.).

Овладеть перечисленными формами самоконтроля можно только за счет строго продуманной системы профессионального обучения, главное содержание которого должно быть направлено на обеспечение обучаемого необходимыми знаниями о формах и способах самоконтроля, на воспитание в нем привычки и умения контролировать свои действия.

В условиях производственной деятельности самоконтроль и, как следствие, саморегуляция действий не могут быть оптимальными при отсутствии обратной связи, несущей информацию не только о правильности выполненных тех или иных процессов, но и о характере их протекания.

В психологической литературе рассматривается ряд факторов, воздействие которых на структурные компоненты самоконтроля влечет за собой временное или устойчивое нарушение его функции. Это, прежде всего, воздействие алкоголя, наркотических средств, необратимых возрастных изменений. Самоконтроль нарушается также из-за патологических изменений в психической деятельности, либо по причине тяжелых органических поражений мозга, когда у человека утрачивается не только регуляция, но и контроль над своими действиями.

К ослаблению самоконтроля, и соответственно к возрастанию вероятности ошибочных действий, ведут также чрезмерное напряжение, переутомление, монотонность труда, состояние эмоционального стресса.

Реализация самоконтроля находится в прямой зависимости от степени мотивации, которой человек руководствуется в своей деятельности. Для формирования у работников указанного элемента культуры безопасности рекомендуется позитивно мотивировать работников, которые останавливают работу и не выполняют ее, если имеется обоснованное сомнение в отношении последствий работы для безопасности. Отсутствие должной мотивации может повлечь за собой снижение интенсивности актов самопроверки, а также пренебрежение поступающими сигналами о характере протекания процесса. Важное значение имеет формирование и поощрение у работников критического отношения к небезопасным действиям и условиям.

Практическая деятельность людей дает многочисленные примеры индивидуальных особенностей в осуществлении самоконтроля, характер проявления которых зависит от индивидуально-типологических и личностных характеристик человека. Работы многих исследователей доказывают влияние основных свойств нервной системы человека на формирование индивидуального стиля его деятельности и особенности обращения к самоконтролю. На примере работы наладчиков станков установлено, что люди с сильным типом нервной системы выполняют свои обязанности в случае отказа станка более уверенно, в то время как «слабые» работники (по типу нервной деятельности) все время терзаются сомнениями, догадками, в чем причина простоя, как надо на него реагировать. Поэтому они стремятся не допускать аварийных остановок станка, делая акцент в своей работе на увеличении числа контрольных и профилактических действий.

Отмечаются также гендерные аспекты безопасности труда. Известно, например, что женщины реже создают опасные ситуации и с ними реже происходят несчастные случаи. Однако эта тенденция справедлива преимущественно для нормальных условий труда. А вот в экстремальных, непредвиденных обстоятельствах, при существенном усложнении работы безопасность труда женщин резко снижается по сравнению с таковой у мужчин. В этих условиях женщины совершают большее число действий, приводящих к травмам, несчастным случаям.

Критическая позиция.

Критическая позиция специалиста по отношению к безопасности направлена прежде всего на себя, на осознанное и продуманное выполнение как своих обязанностей в целом, так и отдельных операций.

Прежде чем человек приступит к исполнению каких-либо задач, связанных с безопасностью, у него или у нее проявляется критическая позиция, вызывающая следующие вопросы:

- Понимаю ли я задачу?

- В чем состоит моя ответственность?

- Какова связь выполняемой работы с безопасностью?

- Достаточны ли мои знания для выполнения работы?

- В чем состоит ответственность других?

- Возможны ли какие-либо необычные обстоятельства?

- Нужна ли мне помощь?

- Каковы могут быть ошибки?

- Каковы могут быть последствия отказов или ошибок?

- Что нужно сделать, чтобы избежать отказов?

- Что я должен делать, если отказ произойдет?

В случае решения обычных задач, к выполнению которых человек подготовлен, вопросы и ответы на них следуют автоматически, а чаще всего над этими вопросами специалист и не задумывается.

Особенно важно иметь ответы на все вышеперечисленные вопросы при выполнении необычных работ, которые проводятся по специально разработанным программам.

У человека не должно быть «механического» понимания выполняемой им работы. Профессиональное поведение человека можно охарактеризовать как подход STAR.

Принцип STAR является принципом индивидуального самоконтроля, который в свою очередь является составной частью принципа проведения индивидуальной самооценки.

Принцип STAR в культуре безопасности включает следующие этапы:

1. ОСТАНОВИТЕСЬ (STOP): сделайте паузу, сконцентрируйтесь.
2. ПОДУМАЙТЕ (THINK): проверьте, понятна ли вам суть выполняемой работы, имеются ли опасные и вредные производственные факторы на месте выполнения работ, достаточны ли меры безопасности для выполнения работ.
3. ВЫПОЛНЯЙТЕ РАБОТУ (ACT): выполняйте работу в полном соответствии с регламентирующими документами, прекратите работу, если возникла проблема, обратитесь за помощью к коллегам, если необходимо.
4. ВЫПОЛНИТЕ АНАЛИЗ (REVIEW): проверьте правильность и полноту выполнения работы, оформите все необходимые документы, отчитывайтесь о проделанной работе, сообщите о возникших ошибках и

Подводя итоги сказанному выше, можно сделать вывод о том, что формирование самоконтроля, как на стадии обучения работников, так и в процессе их трудовой деятельности, следует рассматривать как один из определяющих элементов психологического обеспечения безопасности труда, предполагающего осуществление на практике следующих мер:

1. профессиональный отбор персонала;
2. выявление индивидуального безопасного стиля деятельности, мотивации безопасной работы;
3. оптимальная организация режимов труда и отдыха.

Работа в этом направлении требует постоянного внимания, должна входить в число первостепенных задач руководства организациями. Только при комплексном подходе к учету как объективных, так и субъективных факторов на состояние травматизма и профессиональных заболеваний, можно надеяться на успешное осуществление политики предприятия в области охраны труда.