

Психологические аспекты охраны труда

Д.В. Дановский

Тольяттинский государственный университет, Тольятти, Россия

Обоснование. Напряженность трудового процесса оказывает существенное влияние на психоэмоциональное состояние человека.

К факторам, характеризующим напряженность труда, относятся:

- интеллектуальные и сенсорные нагрузки;
- эмоциональные нагрузки;
- степень монотонности нагрузок;
- режим работы.

В табл. 1 представлена статистика по вредным условиям труда и по факторам напряженности в промышленности. Статистика предложена в соответствии с данными Росстата.

Таблица 1. Состояние условий труда в промышленном секторе

Год	Общее количество работников	Количество работников, занятых во вредных условиях труда	Количество вредных условий труда по факторам напряженности
2020	7 772 918	3 298 871	1 771 176
2021	7 777 348	3 285 611	187 787
2022	7 872 555	3 289 936	176 690

Как мы видим из таблицы, количество вредных условий труда по факторам напряженности значительно снизилось. Это указывает на то, что организации постоянно улучшают системы управления охраной труда.

Однако развитие промышленного сектора позволяет сделать прогноз повышения напряженности трудового процесса в ближайшие десять лет. Это связано с тем, что производства по всем направлениям промышленного сектора стремятся к автоматизации технологических процессов, что приводит к повышению информационной нагрузки, эмоциональной нагрузке и монотонности труда.

В качестве примера можно привести филиал Тойоты в городе Тольятти. На данном предприятии есть справка о нулевом травматизме за счет автоматизации процессов, сотрудники жалуются на стрессы и депрессивные состояния из-за операторской работы.

Цель — разработка мероприятий по охране труда, направленных на мониторинг психоэмоционального состояния работников.

Методы. В качестве организационного мероприятия мы предлагаем мониторинг состояния работников с применением программного обеспечения «Поток вовлеченности».

На базовом уровне оценивается вовлеченность по следующим направлениям:

- оплата труда,
- условия труда,
- социальные льготы,
- рабочие процессы,
- уровень стресса,
- уровень информированности,
- содержание работы.

На более детальном уровне программа позволит рассмотреть: настрой человека по отношению к восприятию самого себя при выполнении должностных обязанностей, восприятию коллег и клиентов, а также готовность человека к работе в команде.

Результаты

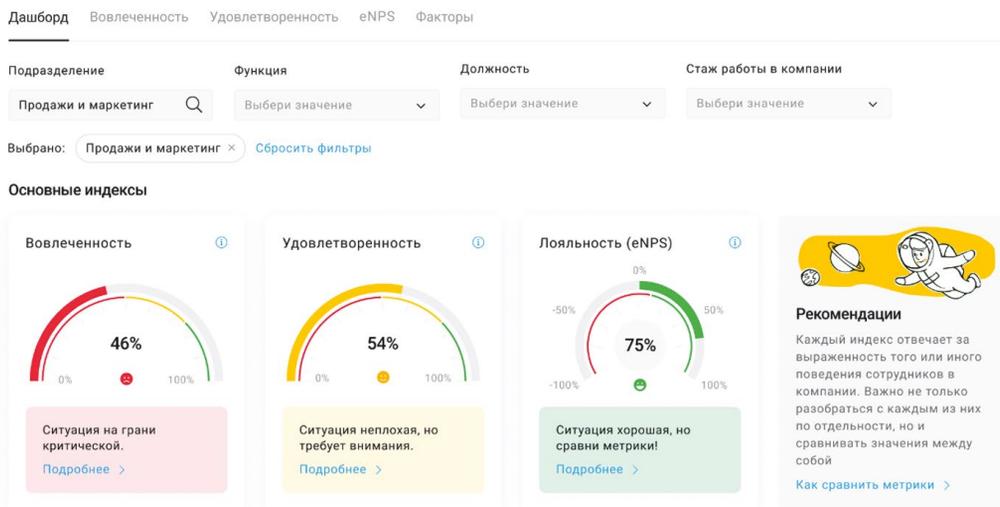


Рис. 1. Поток вовлеченности: результаты

Результаты. На рисунке 1 представлен пример результатов при работе в данном программном обеспечении.

Для оценки результатов появляется необходимость внедрения в организации промышленного комплекса должности психолога, его обучение работе с программой.

Результаты помогут психологу отслеживать производительность сотрудников и выявлять причины роста/падения, назначать обучение, ставить задачи по работе с вовлеченностью.

Выводы. Представим расчет эффективности внедрения программного обеспечения на примере филиала Тойоты в Тольятти. В данном случае учитывались страховые взносы, которые будут выплачиваться организацией, если снизить класс условий труда по факторам напряженности. В стоимость включена цена программы, 100 тысяч рублей, и средняя заработная плата корпоративных психологов по Самарской области.

Страховые взносы на последующий год:

$$V_{\text{след}} = 21\,672\,000 \times 0,6\% = 130\,032 \text{ руб.}$$

Размер экономии (роста) страховых взносов в следующем году:

$$\mathcal{E} = 206\,640 - 130\,032 = 76\,608 \text{ руб.}$$

Срок окупаемости:

$$T_{\text{ед}} = 126\,000 / 76\,608 \approx 1,64 \text{ лет.}$$

Ключевые слова: охрана труда; психофизиологические факторы; психология труда; напряженность трудового процесса; стимулирование работников.

Сведения об авторе:

Данила Владиславович Дановский — студент, группа ТБ6-2202а, Институт инженерной и экологической безопасности, Тольяттинский государственный университет, Тольятти, Россия. E-mail: dd29454541@gmail.ru