

УДК 159.9.075

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПЕРСОНАЛА УГЛЕДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ: УЧЕТ
ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ, СТИМУЛИРОВАНИЕ МОТИВАЦИИ,
ОБУЧЕНИЕ ПРИЕМАМ САМОРЕГУЛЯЦИИ**

*Евгения Александровна Медовикова, кандидат психологических наук, доцент, Ирина
Станиславовна Морозова, доктор психологических наук, профессор, заведующий ка-
федрой, директор института образования, Кемеровский государственный университет*

Аннотация

В статье проведен анализ проблемы совершенствования процесса обеспечения безопасно-сти производственной деятельности персонала угледобывающих предприятий. В качестве основ-ной причины высокого уровня производственного травматизма описаны индивидуальные особен-ности психики сотрудника предприятия. Определено, что психологическая безопасность способствует формированию эргономичного комфорта, эмоциональной защищенности в личност-ном аспекте и социально-психологических умений сотрудника. Показано, что мотивация труда яв-ляется доминирующим параметром, определяющим осознание сотрудником выбора способов дея-тельности и поведения, которые были бы продуктивными и не требовали действий, связанных с неоправданным риском. Приведены результаты сравнительного анализа мотивационных профилей личности в процессе принятия решений в рамках осуществления производственной деятельности, особенности готовности личности к деятельности в рискованных для нее условиях, компоненты осо-знанной саморегуляции личности в виде общего профиля саморегуляции группы работников угольной отрасли. На основании полученных данных, выделен мотивационный профиль референт-ной группы, что позволяет скорректировать и предложить программы обучения персонала уголь-ных предприятий с целью повышения мотивации личности в производственной деятельности. Предложены рекомендации по применению методов и приемов обучения личности с целью повы-шения безопасности труда.

Ключевые слова: безопасность труда, предприятия угольной промышленности, мотивация персонала, осознанная саморегуляция, готовность к риску, обучающие программы, индивидуаль-ные особенности личности.

DOI: 10.34835/issn.2308-1961.2020.5.p526-532

**ENSURING THE SAFETY OF PRODUCTION ACTIVITIES OF COAL MINING
PERSONNEL: TAKING INTO ACCOUNT INDIVIDUAL CHARACTERISTICS,
STIMULATING MOTIVATION, AND TRAINING IN SELF-REGULATION
TECHNIQUES**

*Evgenia Aleksandrovna Medovikova, the candidate of psychological sciences, senior lecturer,
Irina Stanislavovna Morozova, the doctor of psychological sciences, professor, department
chairman, director of the institute of education, Kemerovo State University*

Abstract

The article analyzes the problem of improving the process of ensuring the safety of production ac-tivities of coal mining personnel. As the main reason for the high level of occupational injuries, individual characteristics of the psyche of an enterprise employee are described. It is determined that psychological safety contributes to the formation of ergonomic comfort, emotional security in the personal aspect and socio-psychological skills of the employee. It is shown that labor motivation is the dominant parameter that determines the employee's awareness of the choice of methods of activity and behavior that are pro-ductive and do not require actions associated with unjustified risk. The results of the comparative analysis of motivational personality profiles in the decision-making process in the framework of production activi-ties, the characteristics of the individual's readiness for activity in conditions at risk for it, the components of conscious self-regulation of the individual in the form of the general profile of self-regulation of a group of coal industry workers are presented. Based on the data obtained, the motivational profile of the

reference group is identified, which allows you to adjust and offer training programs for personnel of coal enterprises in order to increase the motivation of the person in production activities. Recommendations on the application of methods and techniques of training the person in order to improve occupational safety are proposed.

Keywords: labor safety, coal industry enterprises, personnel motivation, conscious self-regulation, risk appetite, training programs, individual personality characteristics.

Современное развитие технологических процессов, в том числе в аспекте добычи полезных ископаемых определяет возникновение комплекса социально значимых проблем, которые неразрывно взаимосвязаны с вопросами адаптации личности к условиям окружающей среды (выполнению производственных функций на основе профессионализма личности в рамках производственной среды). В связи с этим возникает проблема защиты жизни и здоровья работников угольной промышленности, которая рассматривается как в макромасштабе (резкое ухудшение экологических условий при разработке угольных месторождений), так и микромасштабе (комплекс неблагоприятных условий для здоровья и жизнедеятельности людей).

Безопасность производственной деятельности сотрудника важна на любом производстве. Основной причиной высокого уровня производственного травматизма является человеческий фактор. Изучение субъекта производственной деятельности позволяет определить роль индивидуальных качеств личности в рамках организационно-управленческого процесса, что дает понимание многоаспектного характера проблемы безопасности личности в границах производственной деятельности.

Психологическая безопасность личности способствует формированию функционального благополучия, психологической защищенности человека. По мнению Н. Л. Шлыкковой, процесс изучения психологической безопасности позволяет выявить мотивационные детерминанты профессиональной деятельности, которые необходимы для определения условий результативности профессиональной деятельности, что будет характеризовать человека с точки зрения его профессионализма [7]. Ряд авторов, в частности Ф. К. Мугулов, определяют безопасность как совокупность ряда признаков, с помощью которых можно оценить стабильность личности в условиях профессиональной деятельности. Данная стабильность позволяет описать состояние человека в ситуации защиты от опасных факторов производственной среды, оказывающих разрушающее влияние на структурную и функциональную составляющую целостной личности [2].

В структуре психологии безопасности логично выделить две составляющие: первая представляет собой изучение психологической безопасности среды, делая акцент на внешние факторы, вторая – психологическая безопасность личности, что позволяет рассмотреть психофункциональный компонент. Психологическую безопасность среды можно определить с позиции отсутствия фактов физического и психологического воздействия на личность в процессе взаимодействия людей [3]. Безопасная в психологическом плане среда, как правило, способствует формированию конструктивного профессионального общения, раскрытию личностного потенциала [6]. Основным критерий психологической безопасности среды – это состояние психологической защищенности субъекта труда. Повышая безопасность социальной среды, предприятие в первую очередь обеспечивает позитивные изменения результативности деятельности персонала. К показателям психологической безопасности социальной среды организации О. А. Коропец относит чувство психологической защищенности перед воздействием внешних факторов, удовлетворенность процессом взаимодействия в профессиональной среде, референтную значимость среды и субъективное благополучие личности [2].

Психологическую безопасность личности мы предлагаем рассматривать с позиции состояния защищенности сознания. В связи с чем актуализируется необходимость изучения личностных качеств субъектов профессиональной деятельности, что обеспечивает сопротивление личности деструктивным воздействиям, позволяет выявить внутренние

ресурсы для преодоления негативных воздействий в плане осуществления деятельности [9]. Вопрос изучения и психодиагностики личностных характеристик, которые позволяют определить успешность преодоления субъектом неблагоприятных условий профессиональной деятельности остается открытым.

Наличие разнонаправленных исследований, посвященных учету личностных особенностей работников в процессе производственной деятельности, наши собственные данные [4], определили проблематику нашего исследования, целью которого стало выявление индивидуальных особенностей сотрудников угледобывающих предприятий, рассмотрение возможностей стимулирования их мотивации и обучения приемам саморегуляции как совокупности условий, обеспечивающих повышение безопасности производственной деятельности персонала угледобывающих предприятий.

В исследовании приняли участие 200 респондентов (работники угольных предприятий).

Методы и методики исследования представляют собой, во-первых, тестирование с использованием методик: Методика «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ) (В. И. Моросанова), Методика «Готовность к риску» (PSK) (А.М. Шуберта), Методика «Диагностика мотивационной структуры личности» (В. Э. Мильман); во-вторых, анкетирование [3].

По методике «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ) В. И. Моросановой получены следующие данные, представленные на рисунке 1.

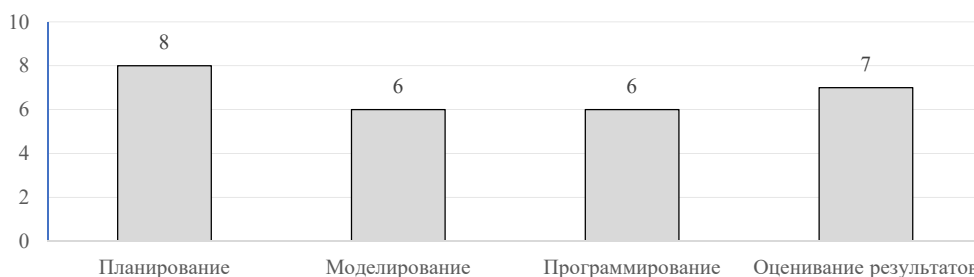


Рисунок 1 – Общий профиль уровня саморегуляции группы

Анализ полученных данных позволяет констатировать тот факт, что параметры саморегуляции участников группы характеризуются несформированностью таких регуляторных процессов, как моделирование и программирование. В связи с чем, у рабочих сформированы слабые представления о значимых условиях в процессе производственной деятельности (низкая степень осознанности и детализации) [6]. Данная ситуация может сопровождаться резкими перепадами настроения. У респондентов возникают трудности в определении целей и программы действий в текущей ситуации (производственной деятельности), что приводит к неудачам в работе. Низкие показатели по шкале «программирование» отражают нежелание личности анализировать последовательность выполняемых задач профессиональной деятельности, что отражает импульсивность поведения, несформированность программы действий. В процессе принятия профессиональных решений респонденты действуют путем «проб и ошибок».

Согласно методике «Готовность к риску» (PSK) А.М. Шуберта выявлены следующие тенденции. Респонденты проявляют осторожность в рамках установления межличностных контактов, что сказывается на выполнении трудовых обязанностей (50%). Готовность к риску, в процессе производственной деятельности, сопровождается повышенной мотивацией к избеганию неудач, что напрямую связано с количеством допускаемых ошибок в деятельности, которым респонденты не придают значимости [11].

Согласно методике «Диагностика мотивационной структуры личности» (В. Э. Мильман) получены соответствующие результаты, представленные на рисунках 2-3.

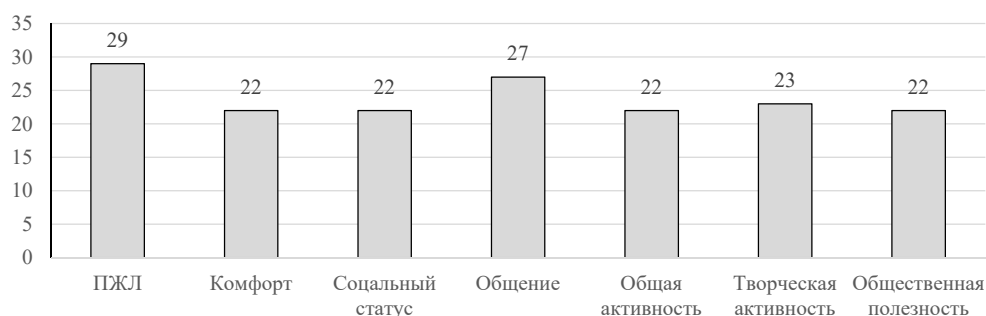


Рисунок 2 – Мотивационный профиль группы

В группе преобладает два основных мотива: поддержания жизнеобеспечения личности (ПЖЛ) (физиологические стимулы/материальная мотивация); общение.

В рабочей группе преобладает «идеальная мотивация» (87%) не подкрепленная реальными условиями производственной деятельности, основанная на таких качествах как фантазирование, отсутствие четких жизненных целей на долгосрочную перспективу.

В группе респондентов преобладает потребительская мотивация (физиологические потребности – 76%), производственная мотивация выражена в меньшей степени (60%), в связи с чем высока потребность в достаточном уровне з/п, ее росте и в меньшей степени наблюдается нацеленность на успех в производственной деятельности.

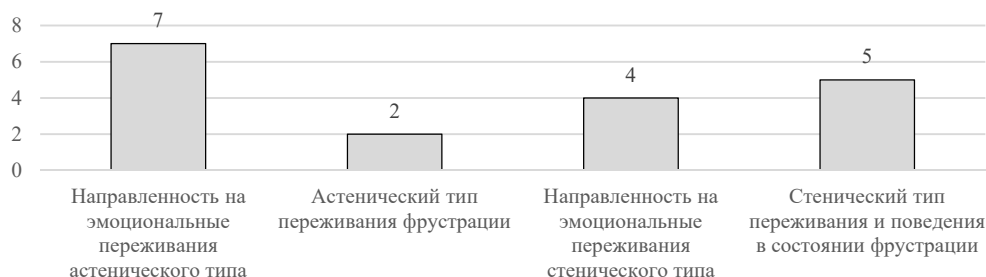


Рисунок 3 – Эмоциональный профиль группы

Согласно представленным количественным показателям эмоционального профиля группы выявлено преобладание астенического типа личности, характеризующегося неумением управлять собой в трудных ситуациях, раздражительностью и склонностью к появлению различного рода защитных механизмов [12].

Необходимо отметить наличие на предприятии ряда факторов, отражающих общую степень удовлетворенности/неудовлетворенности трудом. Основными факторами, влияющими на отношение личности к профессиональной деятельности, являются значимые коммуникации (по вертикали и горизонтали), разнообразие производственных процессов (отсутствие монотонности труда), степень самостоятельности в рамках производственной деятельности (100%). 50% работников отмечают сложности, возникающие в рамках производственного процесса (психогигиенические условия труда) и проблему продвижения по карьерной лестнице (50%). Большинство работников предприятия (80%) не удовлетворяет размер заработной платы, что связано с недостаточным удовлетворением физиологических потребностей личности. Общая удовлетворенность трудом на предприятии угольной промышленности равна 80% от общего числа респондентов. Работники предприятий отмечают важность мотивационного фактора в рамках производственной деятельности (75%). В большинстве своем (60%) работники угольных предприятий отдают предпочтение материальным мотивационным стимулам (доплаты, премии, бонусы). Однако, важное значение имеет ряд нематериальных стимулов: обучение (курсы, тренин-

ги, семинары), страхование (медицинское, пенсионное) и оплата отдыха (путевок) (40%).

В рамках корреляционного анализа получены следующие материалы (таблица 1).

Таблица 1 – Корреляционные взаимосвязи параметров в группе респондентов, при $p \leq 0,05$

Показатели саморегуляции	Направленность на эмоциональные переживания стенического типа	Успех на работе
Планирование деятельности		0,58
Моделирование	0,62	
Программирование		0,57
Оценивание результатов	0,69	
Самостоятельность		0,74
ОУС	0,76	0,65

Моделирование положительно коррелирует со стеническим типом эмоционального переживания личности ($r = 0,62$). Таким образом, личность проявляет особую степень предусмотрительности в процессе принятия решений, осознавая значимые условия для достижения поставленных целей. Оценивание результатов положительно коррелирует со стеническим типом эмоционального переживания личности ($r = 0,69$), что повышает эффективность профессионального обучения и производственной деятельности. Общий уровень саморегуляции положительно коррелирует со стеническим типом эмоционального переживания личности ($r = 0,76$) и успехом в работе ($r = 0,65$). Таким образом, респонденты, контролируя события своей жизни, повышают уровень жизнедеятельности, что напрямую сказывается на профессиональных успехах. Успех в работе положительно коррелирует с планированием ($r = 0,58$), программированием ($r = 0,57$) и самостоятельностью ($r = 0,74$).

ВЫВОДЫ

На основании полученных данных мы считаем возможным констатировать, что респонденты характеризуются несформированностью таких регуляторных процессов, как моделирование и программирование. Основными факторами, влияющими на отношение личности к профессиональной деятельности, являются поддержание жизнеобеспечения, значимые коммуникации, разнообразие производственных процессов, степень самостоятельности в рамках производственной деятельности (уровень саморегуляции персонала) [1]. Респонденты осторожны во взаимодействиях с окружающими и в процессе выполнения трудовых обязанностей. Персонал успешно адаптируется на рабочем месте и не ставит цель смену места производственной деятельности. В связи с этим приоритетными направлениями в рамках личностного развития являются возможности дальнейшего продвижения по карьерной лестнице. Сотрудники предприятия отмечают преобладание потребительской мотивации над производственной. В большинстве своем работники угольных предприятий отдают предпочтение материальным мотивационным стимулам (доплаты, премии, бонусы). Важное значение имеет ряд нематериальных стимулов: обучение (курсы, тренинги, семинары), страхование (медицинское, пенсионное) и оплата отдыха (путевок). Большая часть респондентов отмечает необходимость проведения курсов повышения квалификации персонала. Исходя, из результатов проведенного исследования, предлагается применить комплексный подход к учету индивидуальных особенностей личности в процессе выполнения трудовых обязанностей с целью обеспечения безопасности производственной деятельности.

Для повышения уровня безопасности производственной деятельности необходимо провести работу с руководящим персоналом, направленную на обучение навыкам взаимодействия в команде, управления командой, формирования мотивационной структуры личности. Важно регулярно проводить тренинги, направленные на выявление и купирование негативных переживаний в процессе осуществления производственных обязанностей (тренинг «Оптимизация профессионально важных качеств»; «Антистресс»; «Мотивационный конструктор») [12].

Необходимо регулярно проводить мониторинг целеполагания персонала для своевременного выявления тактических, стратегических и оперативных целей личности [10]. На основании мониторинга персонал сможет определять приоритетные цели, временные этапы достижения целей и планировать возможные альтернативы в рамках производственной деятельности. На предприятиях угольной промышленности важно своевременно проводить курсы повышения квалификации, тем самым повышая мотивационный уровень личности в процессе принятия производственных решений. Мероприятия, направленные на стимулирование личности к безопасному поведению в процессе выполнения своих профессиональных обязанностей позволят снизить уровень травматизма в рамках производственного процесса.

Работа выполнена при финансовой поддержке РФФИ, в рамках научно-исследовательского проекта 20-413-420003/20 р_а «Обеспечение безопасности труда и охраны здоровья сотрудников предприятий угольной промышленности Кузбасса: социально-психологические факторы, превентивные меры снижения рисков травматизма»

ЛИТЕРАТУРА

1. Бирюшова, А.Г. Психологическая безопасность личности в экстремальных условиях / А.Г. Бирюшова // Международный студенческий научный вестник. – 2016. – № 5-1. – URL : <http://eduherald.ru/ru/article/view?id=15334> (дата обращения: 01.01.2020).
2. Коропец, О.А. Психологическая безопасность личности в профессиональной деятельности / О.А. Коропец // Современное общество и власть. – 2017. – № 2 (12). – С. 21–24.
3. Медовикова, Е.А. Значение психологии безопасности в рамках профессиональной деятельности на угольных предприятиях Кузбасса / Е.А. Медовикова, Е.В. Мороденко. – DOI: 10.25018/0236-1493-2018-10-0-219-226 // Горный информационно-аналитический бюллетень. – 2018. – № 10. – С. 219–226.
4. Медовикова, Е.А. Формирование психологической безопасности личности в условиях профессиональной деятельности / Е.А. Медовикова, Е.В. Мороденко ; Филиал Кузбас. гос. техн. ун-та. – Прокопьевск : [б. и.], 2018. – 284 с.
5. Морозова, И.С. Становление саморегуляции и когнитивно-стилевой организации личности в условиях психолого-образовательного сопровождения / И.С. Морозова, Д.Н. Гриненко // Сибирский психологический журнал. – 2017. – № 64. – С. 149–157.
6. Уваров, В.И. Социально-психологическая безопасность личности: влияние внешних и внутренних факторов // Современная психология : материалы V Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2017 г.). – Казань : Бук, 2017. – С. 19–25.
7. Шлыкова, Н.Л. Психологическая безопасность субъекта профессиональной деятельности : автореф. дис. ... д-ра психол. наук / Шлыкова Надира Летфулловна. – Москва, 2004. – 52 с.
8. Drakopoulos, S.A. Workers' risk underestimation and occupational health and safety regulation / S.A. Drakopoulos, I. Theodossiou // European Journal of Law and Economics. – 2016. – Vol. 41. – P. 641–656.
9. Dugan, A.G. Dissemination and Implementation Research for Occupational Safety and Health / A.G. Dugan, L. Punnett // Occupational Health Science. – 2017. – Vol. 1. – P. 29–45.
10. Leao, C.P. Safety Training and Occupational Accidents – Is There a Link? / Leao C.P., Costa S. // International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics AHFE 2019: Advances in Social and Occupational Ergonomics. – Washington, USA, 2019. – P. 536–543.
11. Morel, G. The Occupational Risk Assessment Method: A Tool to Improve Organizational Resilience in the Context of Occupational Health and Safety Management / G. Morel, M. Pillay // International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics AHFE 2019: Advances in Safety Management and Human Factors. – Washington, USA, 2019. – P. 367–376.
12. Schonfeld, I.S. Occupational Health Psychology / I.S. Schonfeld, C.-H. Chang. – New York : Springer, 2017. – 355 p.

REFERENCES

1. Biryushova, A. G. (2016), "Psychological safety of a person in extreme conditions", *International Student Scientific Herald*, No. 5-1, available at: <http://eduherald.ru/ru/article/view?id=15334>.

2. Koropets, O.A. (2017), "Psychological safety of a person in professional activities", *Modern Society and Power*, Vol. 2 (12), pp. 21-24.
3. Medovikova, E. A. and Morodenko, E. V. (2018), "The importance of safety psychology in the framework of professional activities at the coal enterprises of Kuzbass", *Mountain Information and Analytical Bulletin*, Vol. 10, pp. 219-226, DOI: 10.25018 / 0236-1493-2018-10-0-219-226.
4. Medovikova, E.A. and Morodenko, E.V. (2018), *Formation of the psychological safety of a person in a professional activity*, State Technical University in Prokopyevsk.
5. Morozova, I.S. and Grinenko, D.N. (2017), "The formation of self-regulation and cognitive-style organization of personality in the conditions of psychological and educational support", *Siberian Psychological Journal*, No. 64, pp. 149-157.
6. Uvarov, V.I. (2017), "Socio-psychological security of personality: the influence of external and internal factors", *Modern Psychology: Materials of the V Intern. Scientific Conference in Kazan*, October 2017, pp. 19-25.
7. Shlykova, N. L. (2004), *Psychological safety of the subject of professional activity*, dissertation, Moscow.
8. Drakopoulos, S.A. and Theodossiou, I. (2016), "Workers' risk underestimation and occupational health and safety regulation", *European Journal of Law and Economics*, Vol. 41, pp. 641-656.
9. Dugan, A.G. and Punnett, L. (2017), "Dissemination and Implementation Research for Occupational Safety and Health", *Occupational Health Science*, Vol. 1, pp. 29-45.
10. Leao, C. P. and Costa S. (2019), "Safety Training and Occupational Accidents – Is There a Link?", *International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics AHFE 2019: Advances in Social and Occupational Ergonomics*, Washington, USA, pp. 536-543.
11. Morel, G. and Pillay, M. (2019), "The Occupational Risk Assessment Method: A Tool to Improve Organizational Resilience in the Context of Occupational Health and Safety Management", *International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics AHFE 2019: Advances in Safety Management and Human Factors*, Washington, USA, pp. 367-376.
12. Schonfeld, I.S. and Chang, C.-H. (2017), *Occupational Health Psychology*, Springer, New York.

Контактная информация: e-medovikova@yandex.ru

Статья поступила в редакцию 08.05.2020

УДК 159.9.072.432

ОЦЕНКА СТУДЕНТАМИ РАЗНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ ПРОБЛЕМЫ COVID-19

Олег Борисович Немцев, доктор педагогических наук, профессор, **Айдамир Батербиевич Бгуашев**, кандидат педагогических наук, профессор, **Светлана Сергеевна Грунина**, Адыгейский государственный университет, Майкоп; **Александр Витальевич Полянский**, кандидат педагогических наук, доцент, Кубанский государственный университет Филиал в г. Славянске-на-Кубани; **Константин Владимирович Югай**, Самарский национальный исследовательский университет им. академика С.П. Королёва

Аннотация

Целью исследования являлось определение особенностей оценки проблемы COVID-19 студентами факультетов физической культуры и других факультетов. В анкетировании приняли участие 155 студентов факультетов физической культуры двух университетов (возраст $20,1 \pm 1,9$ года, 42 мужчины и 68 женщин) и 420 студентов других факультетов (возраст $19,8 \pm 1,7$ года, 113 мужчин и 352 женщины) трёх университетов России (различия возраста сравниваемых групп студентов достоверны – $p = 0,074$; среди студентов факультетов физической культуры достоверно больше доля мужчин – $p = 0,003$). Анкета включала восемь вопросов закрытого типа с четырьмя вариантами альтернативных ответов каждый. Достоверность различий частот ответов в сравниваемых группах студентов определялась при помощи критерия Хи-квадрат Пирсона. Было установлено, что большинство студентов и факультетов физической культуры, и других факультетов признают большую опасность пандемии нового коронавируса по сравнению с ежегодными эпидемиями гриппа, однако студенты факультетов физической культуры делают это менее уверенно: они достоверно реже отве-