

Библиографический список

1. Груднева, А.А. Бабанская, А.С. Анализ и оценка финансовых рисков / Бабанская А.С., Груднева А.А. // Бухучет в сельском хозяйстве. - 2020. - № 4. - С. 66-75.
2. Коломыцева, О.Ю., Плотников, В.А. Специфика обеспечения экономической безопасности предприятий в условиях цифровизации экономики / О.Ю. Коломыцева, В.А. Плотников // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. – 2019. - № 5-1 (119). – С. 75 – 83.
3. Хоружий, Л.И., Бабанская, А.С., Трясцина, Н.Ю. Аналитическое обеспечение управления финансовым состоянием организации / Л.И. Хоружий, А.С. Бабанская, Н.Ю. Трясцина // Бухучет в сельском хозяйстве. - 2018. - № 7. - С. 51-68.
4. Tikhonova, A., Telegina, Zh., Babanskaya, A., Grudneva, A. Evaluation of the optimal ratio for consumption and income taxes with the use of econometric methods / A. Tikhonova, Zh. Telegina, A. Babanskaya, A. Grudneva // Економічний часопис-XXI. - 2019. - Т. 177. - № 5-6. - С. 44-52.

УДК 631.158

К ВОПРОСУ О МЕХАНИЗМАХ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРОИЗВОДСТВ

Баранов Юрий Николаевич, профессор кафедры пожарной и техносферной безопасности ФГБОУ ВО МГУТУ имени К.Г. Разумовского

Трясцин Антон Павлович, заведующий кафедрой инженерно - технических дисциплин ФГБОУ ВО МГУТУ ОГУ имени Тургенева

Баранова Светлана Викторовна, доцент кафедры экономики и экономической безопасности ФГБОУ ВО Среднерусский институт управления РАНХиГС

Аннотация. В статье проводятся механизмы по повышению безопасности сельскохозяйственных производств за счет создания настроек работника на регламентированное выполнение требований трудовой охранной нормативно - правовой документации.

Ключевые слова: безопасность, факторы, требования, работник.

На современном этапе развития промышленности в области трудовой охранной деятельности одним из путей снижения уровня травматизма на производстве является учет индивидуальных качеств работника на его производственную деятельность [5]. В этой связи на основе анализа факторов влияющих на безопасность труда можно выделить следующие два направления в решении данной проблемы:

- снижение уровня влияния опасных и вредных производственных факторов, за счет создания безопасных орудий труда, условий труда и более средств защиты от воздействующих факторов;

- повышение уровня индивидуальной защищенности работников за счет организации их безопасного поведения (психологические факторы и индивидуальные особенности работника) [1, 4].

Под влиянием сильной потребности и желания сохранить привычную программу действий работники могут непреднамеренно обманывать сами себя, выдвигая ложные замещающие мотивы. При этом, отстаивая свое отношение и поведение, работник будет использовать любые выгодные для него случайные факты и игнорировать веские доводы, ставящие под сомнение его решение. И все эти противодействия не желаемому новому будут тем сильнее и устойчивее, чем более притягательной для человека является привычная программа, которую может разрушить это новое. С подобными явлениями приходится сталкиваться при анализе психологических причин нарушений правил охраны труда и несчастных случаев. Например, нежелание оператора одевать защитную каску может проявиться в утверждениях, будто такая каска никуда не годится, что ее - ненужное правило, что мастер просто придирается к нему и пр.

Общеизвестно, что между людьми существуют значительные индивидуальные различия, проявляющиеся в образе мыслей, взглядах, поведении и поступках [2]. Особенности характера, способностей, целевой направленности личности создают у каждого свои предпосылки и склонности к определенным профессиям [3]. Некоторые профессии связаны с видами работ, предъявляющими повышенные или специфические требования к психике человека (машинист, водитель автомобиля, тракторист, работник, обслуживающий объекты повышенной опасности или занятый на конвейерной линии, и др.).

Таким образом, прежде чем принять работника на работу, необходимо проанализировать его индивидуальные способности, возможности и предрасположенность к определенной трудовой деятельности.

Подход к делу и всему связанному с ним определяется не только тем, что работник умеет, но и что он хочет делать и как он это делает. Профессиональные особенности, наряду с мотивацией, - это последние, но решающие детерминанты производственной деятельности человека [2].

Попытка систематизировать виды такого сотрудничества позволила выявить общие моменты в проблемах и задачах, стоящих перед работниками отделов кадров организаций и психологами.

1. Профессиональная ориентация молодежи, которую организация может осуществлять, пропагандируя профилирующие дисциплины в последних классах общеобразовательных школ или организуя набор учащихся в лицеи, колледжи и другие профильные учебные заведения. Психологические приемы в данном случае используются для разработки эффективных форм пропаганды или для составления профессиограмм, предназначенных для этих целей.

2. Пропаганда производственной деятельности организации, набор новых сотрудников, организация обучения их навыкам обслуживания технологического

оборудования при подготовке и переподготовке по специальностям, наиболее важным для данной организации. Перед психологами в этом случае стоит задача подбора учащихся.

3. Прием на работу и расстановка кадров – в данном виде деятельности необходимо, например, выявлять личностные особенности работников, их профпригодность для конкретных видов труда, оценивать их психические профессиональные способности, от которых зависит возможность использования работников на травмоопасных участках, а так же на ответственных должностях.

4. Подготовка к труду и профессиональное обучение работников следует рассматривать как дополнение к сотрудничеству при расстановке и отборе кадров. Итог подготовки к труду - это окончательная адаптация к данной работе и конкретным производственным условиям.

5. Систематический анализ и периодическая аттестация профессиональной квалификации работников, оценка их профессиональной пригодности, карьерного роста, развития профессиональных способностей.

6. Систематическое профессиографирование каждого вида работ в целях рациональной расстановки кадров, подготовки работников к трудовой деятельности, объективной оценки при выдвижении на руководящие должности и др.

7. Психические профессиональные способности не только переменчивы, но и достаточно лабильны, чтобы на них в большей или меньшей степени повлияло любое значительное изменение какой-либо из субъективных или объективных детерминант.

8. Поэтому наряду с советами и рекомендациями по наиболее рациональному использованию того или иного работника необходимо вносить предложения по оптимизации производства (улучшению организации и условий труда, оборудования рабочих мест и т. п.) и по налаживанию целенаправленной систематической подготовки к труду. Эта подготовка должна осуществляться не только в соответствии с нынешними потребностями и условиями производства, но и с учетом их совершенствования в будущем, появления новых факторов и новых требований. Отсюда и оценка психических профессиональных способностей не может служить только целям решения текущих вопросов отбора и расстановки кадров. Сведения о человеке и работе могут быть использованы как для оптимизации объективных факторов производства, так и для применения индивидуального подхода в систематической подготовке работников к труду.

9. Психологические рекомендации и советы при решении вопросов о расстановке работников предполагают всестороннее и комплексное психологическое обследование личности с целью выявления положительных черт характера, особенностей, недостатков.

10. При психологическом отборе обследование узкоспециализированно и направлено на выявление тех особенностей и качеств, которые играют важную роль в обеспечении успешной работы на данном конкретном месте.

Исходя из вышеизложенного можно сделать следующие выводы:

- на основе анализа поведения работника на производстве и его личностных качеств необходимо учитывать перемены, происходящие в производственных и

социальных условиях;

- все суждения и выводы о профессиональных и личностных качествах работника по соблюдении требований безопасности на производстве имеют ограниченный период по времени и необходимо периодически, в зависимости от изменений в технологическом цикле проводить новый анализ его личностных качеств в сфере безопасности труда.

Библиографический список

1. Анкудинова, А.М. Производственный травматизм и профессиональные заболевания / А.М. Анкудинова // Инженерно-технические решения и инновации. - 2018. - № 5 (14). - С. 16-25.
2. Баранов, Ю.Н., Трясцин, А.П. Повышение безопасности работ на основе психофизиологического отбора операторов / В сборнике: Безопасность жизнедеятельности: проблемы и решения - 2017. Материалы международной научно-практической конференции. - 2017.- С. 12-15.
3. Хоружий, Л.И. Аналитические инструменты обеспечения кадровой безопасности предприятий АПК / Л.И. Хоружий Л.И., Н.Ю. Трясцина // Бухучет в сельском хозяйстве. – 2019. – №8. – С. 66-75.
4. Шамраева, Э.А. Влияние психологического состояния человека на вероятность несчастного случая на производстве / Э.А. Шамраева, А.С. Бажин // Студент. Аспирант. Исследователь. - 2016. - № 3 (9). - С. 157-168.
5. Шевченко, И.Л. Безопасность труда на рабочем месте и корпоративная социальная ответственность / И.Л. Шевченко // Вестник Кемеровского государственного университета. - 2014. - № 2-2 (58). - С. 264-267.

УДК 338.242.2

ОЦЕНКА УРОВНЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РЕГИОНА В АСПЕКТЕ ВЛИЯНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ, СОЦИАЛЬНЫХ ФАКТОРОВ И ФАКТОРОВ ПОЛИТИЧЕСКОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ

Баранова Светлана Викторовна, доцент кафедры экономики и экономической безопасности ФГБОУ ВО Среднерусский институт управления РАНХиГС

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы оценки уровня экономической безопасности региона. Представляется последовательность проведения аналитических процедур с использованием показателей социально-экономического развития региона, и акцентируется внимание на необходимости включения в перечень оценочных критериев «критерии эффективности работы руководителей регионов России и региональных органов исполнительной власти».