

Патраков Эдуард Викторович
Уральский федеральный университет
Лобанова Татьяна Николаевна

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕДИКТОРЫ ОТКЛОНЕНИЯ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ

Статья посвящена изучению социально-психологических особенностей работников, поведение которых отклоняется от заданных правовыми регламентами правил и норм. Было обследовано свыше 1000 человек – сотрудников промышленных предприятий в возрасте 25–50 лет, – из них 400 человек были выделены как «нарушители» организационно-производственной дисциплины, охраны труда и безопасности, 600 человек классифицированы как законопослушные работники. Применялся комплекс из трех методик, направленных на анализ социально-психологических особенностей работников. Анализ результатов позволил выявить социально-психологические характеристики лиц с отклоняющимся трудовым поведением: соблюдение прежде всего своих интересов, нежели групповых; низкий уровень сотрудничества, выраженное стремление к доминированию; адаптация к нарушению правил и другие характеристики. Результаты исследования способствуют оптимизации управления процессами соблюдения трудовой дисциплины, производственной безопасности и охраны труда предприятий с высокой рискогенностью производственных сред.

Ключевые слова: нарушение нормативов и правил труда, производственная безопасность, социально-психологические особенности, управление трудовой дисциплиной, рискогенная трудовая среда.

Информация об авторах: Патраков Эдуард Викторович, ORCID 0000-0001-7564-9136, кандидат педагогических наук, Физико-технологический институт Уральского федерального университета, г. Екатеринбург, Россия.

E-mail: e.v.patrakov@urfu.ru

Лобанова Татьяна Николаевна, ORCID 0000-0002-0427-0855, кандидат психологических наук, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», г. Москва, Россия.

E-mail: lobanova@hse.ru

Дата поступления статьи: 06.12.2019.

Для цитирования: Патраков Э.В., Лобанова Т.Н. Социально-психологические предикторы отклонения трудового поведения // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2020. Т. 26, № 1. С. 77–84. DOI 10.34216/2073-1426-2020-26-1-77-84.

Eduard V. Patrakov

Physical-Technological Institute of the Ural Federal University

Tatiana N. Lobanova

National Research University Higher School of Economic

SOCIAL-PSYCHOLOGICAL PREDICTORS OF REJECTION OF WORK BEHAVIOUR

The article is devoted to the study of the social psychological peculiarities of workers whose behaviour deviates from the rules and norms set by the legal regulations. More than 1,000 employees of the enterprise aged 25–50 years were surveyed, of whom 400 were identified as «violators» of organisational and production discipline, occupational health and safety, 600 people were classified as law-abiding workers. A set of 3 methods was used, aimed at analysing the social psychological characteristics and studying the interrelations of the multi-level personality characteristics of the employees of the enterprise. Analysis of the results made it possible to describe the social psychological portrait (personal characteristics) of persons with deviating labour behaviour. The following personal predictors of deviating work behaviour were identified: respect, above all, their own interests, rather than group ones; low level of cooperation, a pronounced desire for dominance, a focus on avoiding failures, adaptability to breaking the rules; as well as alexithymia and other characteristics. The results of the research contribute to the optimisation of the management of labour compliance, industrial safety and labour protection of enterprises with high risk environments of production environments.

Keywords: violation of standards and labour rules, industrial safety, social psychological characteristics of workers, management of labour discipline, high risk working environment

Information about authors: Eduard V. Patrakov, ORCID 0000-0001-7564-9136, Candidate of Pedagogic Sciences, Physics and Technology Institute of the Ural Federal University, Yekaterinburg, Russia.

E-mail: e.v.patrakov@urfu.ru

Tat'yana N. Lobanova, ORCID 0000-0002-0427-0855, Candidate of Psychological Sciences, National Research University Higher School of Economics, Russia.

E-mail: lobanova@hse.ru

Article received: December 6, 2019.

For citation: Patrakov E.V., Lobanova T.N. Socio-psychological predictors of deviations in labour behaviour. Vestnik of Kostroma State University. Series: Pedagogy. Psychology. Sociokinetics, 2020, vol. 26, № 1, pp. 77–84 (In Russ). DOI 10.34216/2073-1426-2020-26-1-77-84.

Чтобы снизить организационные и производственные риски, необходимо формировать у работников культуру труда, включающую соблюдение юридических норм и регламентов, а также деловых правил. Особенно это актуально для высокотехнологичного и рискованного производства (например, атомно-промышленный комплекс, металлургическая, нефтехимическая отрасли), где существенную роль играет учет личностных особенностей работников.

Теоретические и практические проблемы оценки профессиональных рисков при несоблюдении норм производственной дисциплины изучались в работах современных исследователей, посвященных общим вопросам управления охраной труда [Мишин; Соловьев; Современная экономика труда], социально-ответственной политики предприятий [Ахметшин; Кирадиев; Федин; Чернышева], психологии [Сергиенко, Виленская; Сочивко; Занковский].

Актуальность темы исследования обусловлена необходимостью детального изучения социально-психологических факторов в процессе обеспечения соблюдения правил и норм трудовой дисциплины и организационной безопасности, поскольку, понимая сущность психологии отклоняющегося рискованного поведения, руководство организации получает доступ к оптимизации процесса безопасности и охраны труда, к принятию необходимых мер по коррекции сложившейся ситуации, а также её профилактике. Поэтому целью исследования явилось изучение социально-психологических особенностей работников, по различным причинам имеющих отклонения в трудовом поведении, то есть не соблюдающих нормы трудовой дисциплины, охраны труда и безопасности либо случайно нарушающих их. Научная новизна исследования представлена комплексным изучением социально-психологических особенностей работников с отклоняющимся от принятых на предприятии норм и правил трудовым поведением.

Теоретические исследования по психологическому обеспечению нормативных условий трудовой деятельности

В соответствии с позициями исследователей [Бедерова; Нерсесян; Патраков, Попов; Роик] стратегическим вектором политики в области охраны труда должно быть обеспечение приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности. Об этом же говорят и различные стандарты социальной ответственности (например, международный стандарт по разработке систем управления охраной профессиональной безопасности и здоровья персонала OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Management Systems)).

Но все же, как показывают российские и зарубежные исследования, наиболее эффективный

путь решения этой задачи – повышение мотивации работников к безопасному труду и повышение их интереса к работе, формирование ценностного отношения к результатам труда [Ильин; Лобанова 2017; Патраков; Deci E.L., Ryan R.M.]. В этой связи в инженерной психологии продолжают исследованию портрета (образа) работника, нарушающего трудовую дисциплину. Выявлено, что работники совершают противоправные действия вследствие присущих им психологических особенностей, отрицательного отношения к нравственным ценностям и вследствие не-проявления необходимой активности и интереса в предотвращении нарушений норм и правил труда [Щебетенко]. К примеру, А.А. Великий выделяет две группы – это «осторожные» и «неосторожные» нарушители [Великий: 7–9]: «Осторожные» нарушители, однократно совершившие нарушения охраны труда и безопасности, характеризуются: низким уровнем тревожности, стремятся к установлению контактов, более социально адаптированы. «Неосторожные» нарушители, многократно совершившие нарушения, характеризуются: высоким уровнем тревожности, интрапунитивными реакциями, неуверенностью, волнением в стрессовых ситуациях, дезорганизованностью, избыточным самоконтролем; реализуют эмоциональные, а не рациональные реакции на угрозы в экстремальной ситуации, в состоянии алкогольного опьянения резко теряют социальный контроль.

Также имеет значение склонность к риску. Исследователи связывают ее с мотивацией. Т. Элерс (Theodor Ehlers) пришёл к выводу, что чем выше мотивация к достижению цели, тем ниже готовность к риску, и наоборот [Ильин].

В нашем исследовании также подтверждается данная связь («нарушители» характеризуются низкой мотивацией к достижению успеха и высокой склонностью к риску). При этом наблюдается тенденция, связанная с тем, что чем богаче опыт нарушений, совершаемых человеком как субъектом труда, тем глубже изменения, которые происходят в личности правонарушителя [Великий].

Как отмечает А.А. Великий, нарушитель общественного порядка, в том числе и преступник, характеризуется высоким уровнем тревожности, неуверенностью, высокой импульсивностью и агрессивностью, преобладанием гедонистических ценностей, в целом – отсутствием просоциальной активности. Также А.М. Столяренко [Прикладная юридическая психология] утверждает, что деформации в ценностно-мотивационной сфере нарушителей охраны труда и безопасности отражают снижение интереса к обучению или производительному труду, демонстрируют гипертелевание к отдыху, употреблению алкогольных напитков, наркотиков.

Также ряд исследователей [Васильева; Вяткин; Мерлин] утверждает, что у многих правона-

рушителей общественного труда значительно деформирована эмоциональная сфера, наблюдается эмоциональная «замороженность», нечувствительность к страданиям других, агрессивность, а также эмоциональная неуравновешенность, склонность к неадекватным ситуациям реакциям, недостаточная сформированность волевых качеств.

Познавательная сфера нарушителей трудового процесса характеризуется отклонением познавательных стереотипов, ригидностью стандартов восприятия других людей, социальных ситуаций, в целом – примитивизацией оценочных суждений и обобщений. Таким людям присуще пренебрежение интересами личности, неуважение к чести, достоинству и здоровью другого человека [Ахметшин].

Среди характерологических качеств «нарушителей» можно отметить недисциплинированность, неорганизованность, недоверчивость, замкнутость, лень, лживость, стремление уклониться от производительного труда.

В.А. Бодров, анализируя личностный портрет человека как субъекта труда, отмечает следующие аспекты нарушителей трудовой дисциплины [Бодров]:

1. Индивидуальная профессиональная концепция («субъективное, личностное видение способов и приемов труда, трудностей в организации взаимодействия и личного труда работника» [Бодров]) заключается в низкой мотивация к достижениям в труде.

2. У работника, нарушающего основные правила и нормы безопасности труда, слабо выражены морально-психологические качества: честность; порядочность; чувство товарищества; гуманность. Присутствует обособленность, несдержанность, конфликтность.

3. Познавательные и интеллектуальные качества работника, характеризующиеся низкой выраженностью продуктивного мышления, гибкости, критичности, быстроты, сообразительности, прогностичности позволяют предвидеть последствия возможной ситуации нарушения существующих правил труда и безопасности.

4. Эмоционально-волевые качества (нерешительность, эмоциональная неуравновешенность, низкая выдержка, импульсивность) также способствуют возможному нарушению правил общественного порядка на производстве.

5. У нарушителей трудовой дисциплины существуют также и коммуникативные качества, неудовлетворяющие отношениям в рабочем коллективе и, как следствие, комфортной трудовой деятельности. Это неорганизованность, неуверенность, зависимость, неготовность к помощи, необязательность, пассивность в совместной деятельности, необщительность, непоследовательность.

По мнению С.С. Костыря, скептицизм, переоценка своих возможностей, агрессивность,

вспыльчивость и стремление к доминированию, обособленность, обидчивость, недоверчивость, грубость, скрытность затрудняют синтонные отношения в трудовом коллективе: они могут являться предпосылками для совершения противоправных действий в производственной деятельности [Костыря]. Таким образом, мы можем отметить, что индивидуально-психологические особенности исследованы достаточно подробно, при этом мы не встречали системного социально-психологические исследования.

В целом поведение людей в социальной группе регламентируется системой социально-правовых норм и мер воздействия, обеспечивающей подчинение нормам группы, – социальным контролем. Вместе с тем у каждой личности есть свои интересы, которые должны быть учтены как в системе мотивации, так и поощрения и наказания работника [Лобанова 2018]. Социально-правовые нормы являются важнейшими средствами обеспечения безопасности трудовой деятельности.

При социализации личности в нормальных условиях, принятие правовых запретов становится частью привычного поведения; постепенно складывается социальный стереотип поведения личности. В основе этого стереотипа лежит индивидуальное правосознание, базирующееся на общественном.

В психологии сложилось понимание, что ролевые обязанности личности в системе социальных отношений характеризует весь диапазон ее ответственности. Поскольку осознание личностью своей ответственности определяется многими факторами, в том числе мотивацией, интересом к работе, ценностным отношением к результатам труда, субъективная ответственность иногда расходит с объективной [Великий; Лобанова 2018].

Методика исследования

Исследование было организовано на базе нескольких крупных производственных организаций, спецификой которых является высокотехнологичное производство. Исследование проводилось в рамках заказанных программ повышения квалификации в области психологических аспектов производственной безопасности и кадрового аудита.

В исследовании принимали участие свыше 1000 человек, но для статистики была сформирована группа в 1000 сотрудников предприятия в возрасте 25–50 лет, из них 400 человек были выделены как «нарушители» организационно-производственной дисциплины, охраны труда и безопасности (по показателям статистики нарушений, предполагающим не менее двух оформленных формальных замечаний, включая предупреждения либо иные нарушения трудовой дисциплины) и 600 человек были классифицированы как законопослушные работники. Это рабочие различных

цехов, бригадиры, мастера, строители, прокатчики, станочники, механики, наладчики, инженеры, энергетики, технологи, лаборанты и офисный персонал. Выполнение норм и правил фиксировалось в соответствии с перечнем нормативно-регламентирующих документов организации (должностных инструкций, регламентов, ГОСТов, распоряжений, технологических норм и пр.). Основным инструментом являлись проверки соответствия исполнения, как правило внезапного характера, а также видеонаблюдение. При разборе случаев нарушений обращалось внимание на анализ должностных регламентов (грамотность оформления, исключение двусмысленности толкования, четкость изложения всех разделов, разграничение обязанностей и полномочий на каждом рабочем месте; соответствие реально выполняемых функций содержанию должностных регламентов). В ряде случаев наказание не наступало в связи с двусмысленностью прочтения документов или субъективным характером оценки. В этом случае все ограничивалось внутренней проверкой, и работник не классифицировался как «нарушитель». Аналогично было и в случаях несоответствия предоставленных ресурсов и требований к результату деятельности. При наказании учитывались причины и условия, способствовавшие совершению работником дисциплинарного проступка; характер и размер вреда, причиненного в результате нарушения; обстоятельства, послужившие основанием для проведения служебной проверки. Исследование проводилось в индивидуальном порядке, методики и опросники выдавались респондентам с инструкциями и бланками ответов.

В соответствии с классификацией человека как субъекта труда В.А. Бодрова были использованы выборочные шкалы следующих психодиагностических методик:

1. *Методика диагностики направленности личности Б. Басса (Опросник Смекала – Кучера)* [Ме-

тодика] для определения личностной направленности: на себя, на общение и на дело.

2. *Методика диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда* [Диагностика] для изучения показателей социально-психологической адаптированности индивида.

3. *Методика диагностики склонности к риску А.Г. Шмелёва* [Шмелев] для изучения склонности к риску как черты характера, что имеет важное значение для психологического прогнозирования процессов принятия человеком решения в ситуации неопределенности.

Перед выбором статистических методов исследования была проведена процедура описательной статистики для того, чтобы удостовериться в нормальности распределения. В нашем случае было совпадение величин среднего арифметического, моды и медианы. Поэтому использовались параметрические методы обработки статистических данных, критерии, включающие в формулу расчета параметры распределения, то есть средние значения (Т-критерий Стьюдента и корреляционный анализ Пирсона). Результаты исследования обрабатывались посредством пакета прикладных программ статистической обработки Statistica 20.

Анализ результатов исследования и их обсуждение

Для выявления различий в индивидуально-психологических особенностях работников промышленного предприятия, нарушающих правила трудовой дисциплины и охраны труда, и работников, их соблюдающих, был использован метод сравнения средних значений (Т-критерий Стьюдента), результаты которого отражены в таблице 1.

Значимые различия в показателях социально-психологической адаптации респондентов по методике Роджерса – Даймонда: в группе нарушителей охраны труда в большей степени выражены: стремление к доминированию ($p \leq 0,00$)

Таблица 1

Значимые различия в индивидуально-психологических особенностях работников промышленного предприятия

Показатели методик	Среднее значение		Т-критерий	р	Стандартное отклонение	
	1 гр.	2 гр.			1 гр.	2 гр.
Адаптация	71,80	88,48	-10,43	0,00	21,24	14,52
Приятие других	11,19	16,35	-14,81	0,00	4,40	3,37
Внутренний – внешний контроль	18,27	24,94	-15,92	0,00	5,12	4,20
Стремление к доминированию	15,12	10,21	22,16	0,00	3,16	1,77
Эскапизм	18,12	15,39	7,53	0,02	4,66	3,41
Направленность на себя	10,90	6,35	29,62	0,00	2,02	1,41
Направленность на общение	5,57	9,06	-27,49	0,00	1,73	1,12
Направленность на дело	10,54	11,58	-5,13	0,02	2,29	2,19
Склонность к риску	22,62	17,96	9,26	0,01	6,94	4,30

Примечание: 1 группа – работники с отклоняющимся трудовым поведением (400 чел.); 2 группа – работники, соблюдающие трудовые нормы и регламенты (600 чел.)

и эскапизм ($p \leq 0,02$). Работники, соблюдающие безопасность, в большей степени характеризуются приятием других ($p \leq 0,00$), внутренним контролем ($p \leq 0,00$) и высокой адаптацией ($p \leq 0,00$).

Значимые различия в особенностях направленности личности респондентов по методике Б. Басса: работников, нарушающих производственные нормы и правила, в большей степени характеризует направленность на себя ($p \leq 0,00$). Их законопослушные коллеги, напротив, характеризуются направленностью на общение ($p \leq 0,00$), направленностью на дело ($p \leq 0,02$).

Значимые различия в показателях склонности к риску у респондентов по методике А.Г. Шмелёва также выявляют более высокую степень склонности к риску ($p \leq 0,01$) в группе «нарушителей». В данном случае риск понимается как направленность на особо привлекательную цель, достижение которой связано с физической опасностью. При этом со временем происходит адаптация человека к опасности. Например, постоянная профессиональная деятельность в условиях рискогенного производства и неосведомлённость о массовости несчастных случаев ведут к тому, что работник перестаёт бояться того, что на деле является очень опасным, и адаптируется к опасности.

Следующий этап исследования – изучение корреляций. Корреляции в группе «нарушителей»:

– показатель «склонность к риску» положительно коррелирует с показателем «стремление к доминированию» ($r = 0,76$; $p \leq 0,01$). Можно предположить, что чем более нарушителям охраны труда свойственна склонность к риску, тем более они стремятся к самоутверждению, доминированию, проявлению власти над другими людьми, не желая подчиняться общепринятым нормам и правилам в производственной деятельности;

– показатель «направленность на себя» отрицательно коррелирует с показателями «адаптация» ($r = -0,68$; $p \leq 0,01$) и «приятие других» ($r = -0,41$; $p \leq 0,05$). Возможно, присущая нарушителям охраны труда направленность на себя, ориентация на прямое вознаграждение и удовлетворение безотнositельно работы и сотрудников, агрессивность в достижении статуса, властность, склонность к соперничеству снижают вероятность удовлетворяющей адаптации в коллективе и собственно в производственной деятельности. При этом у работников данной группы отсутствует приятие других людей, доброжелательное отношение, желание общаться, сотрудничать;

– показатель «стремление к доминированию» отрицательно коррелирует с показателем «адаптация» ($r = -0,67$; $p \leq 0,01$). Предположительно, свойственное нарушителям охраны труда желание лидировать, подчинять себе других при одновременном нежелании подчиняться общепринятым правилам снижает вероятность их успешной

адаптации в коллективе и в производственной деятельности, поскольку они демонстрируют отсутствие авторитетного для них мнения и неуважение к окружающим людям.

Корреляции в группе «законопослушных» работников:

– показатель «приятие других» положительно коррелирует с показателем «направленность на общение» ($r = 0,34$; $p \leq 0,05$). То есть чем более доброжелательно работники относятся к окружающим, принимают их особенности, уважают чужое мнение, тем в большей степени они поддерживают отношения с людьми, ориентируются на совместную деятельность; им свойственно социальное одобрение, зависимость от группы, потребность в привязанности и эмоциональных отношениях с людьми;

– показатель «адаптация» положительно коррелирует с показателем «направленность на общение» ($r = 0,69$; $p \leq 0,01$) и отрицательно – с показателем «стремление к доминированию» ($r = -0,69$; $p \leq 0,01$). Можно предположить, что чем более работники второй группы характеризует достаточно высокая степень адаптации в рабочем коллективе и собственно производственной деятельности, тем в меньшей степени у них возникает желание доминировать, подчинять себе других, утверждая таким образом свою власть и своё мнение; скорее, они направлены на удовлетворяющее межличностное общение, возможность договариваться и сотрудничать с людьми в коллективе.

Выводы

Имеются различия в социально-психологических особенностях работников промышленного предприятия, нарушающих правила трудовой дисциплины, то есть с отклоняющимся трудовым поведением, и работников, соблюдающих производственные регламенты. С помощью сравнительного анализа по Т-критерию Стьюдента, выявлено, что:

– «нарушителей», в отличие от работников, соблюдающих производственные нормы, в большей мере характеризует: направленность на себя, нежелание на общение и дело; выраженное стремление к доминированию; высокая степень склонности к риску, переходящая со временем в адаптацию к опасности и нарушению правил.

– работников, соблюдающих производственную дисциплину, в отличие от тех, кто отклоняется от норм и правил, в большей мере характеризует: направленность на общение и совместное дело; способность выражать свои чувства во внешних проявлениях; хорошая защищенность к воздействию стресс-факторов; интерес к делу, которым они занимаются; более низкие показатели склонности к риску; внутреннее чувство меры и ответственности за свои действия и достаточно высокая степень социально-психологической адаптированности.

Практические рекомендации

На предприятии обязательно должно иметь место информационное и эмоциональное воздействие на работающих с целью развития у них качества, способствующие правильному, безопасному производству, соответствующему установленным регламентам. Главной задачей такого воздействия является создание ценностного отношения работников к нормам и правилам трудовой деятельности, усиление мотивации и интереса работников к своему труду. В этом отношении рекомендуется использовать три направления:

1. Индивидуальное воздействие на работника в сочетании с возможностью контроля его восприятия, понимания, изменения трудового поведения. Преимущественно это реализуется посредством индивидуальных бесед, дискуссий и обсуждения с работниками случаев нарушений трудовой дисциплины, путей профилактики т.д. При этом важно повышение психологической культуры самих руководителей, администрации, их обучение эффективному взаимодействию с «нарушителями» в зависимости от причины и ситуации.

В процессе таких коучинговых собеседований рекомендуется не использовать общих призывов правильно и безопасно работать; лучше указывать на конкретный способ действий и выгоду от него. Неэффективны общие указания на нарушения, опасности, штрафы и санкции без объяснения причин, конкретных проявлений и указания путей предотвращения.

2. Специализированные интенсивные образовательные программы, направленные на формирование рефлексивной культуры работников, которые проводят приглашенные профессиональные специалисты (психологи, тренеры, специалисты в области психологии труда и промышленной безопасности). Следует учитывать, что тот рабочий, на которого мы хотим воздействовать, может еще мало знать и уметь. Поэтому рекомендуется проводить занятия конкретно, по делу, избегая стандартных шаблонов и выбирая подходящее время и место для осуществления воспитательного воздействия.

3. Полезным и интересным методом в развитии культуры труда являются групповые психологические занятия с рабочими: дискуссии, применение «метода кейсов» – техники обучения, использующей описание реальных производственных ситуаций, ранжирование рисков и формирование навыков трудового поведения в зависимости от уровня этих рисков. Этот метод эффективно воздействует на профессиональное сознание работников, способствует развитию ответственности, формирует интерес и позитивную мотивацию по отношению к работе.

Как показывает практика авторов, второй и третий методы наиболее действенны по причине возможности отследить уровень и качество восприя-

тия работниками реализованных образовательных программ. Например, в практике авторов такие занятия снижают нарушения на 50–70 %.

Список литературы

Ахметшин А.Х. Человеческий фактор в системе управления охраной труда и промышленной безопасностью: дис. ... канд. социол. наук. Уфа, 2004. 196 с.

Бедерова А.Б. Оценка и управление производственными рисками в системе обеспечения безопасности работника: автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2008.

Бодров В.А. Психологические основы профессиональной деятельности. М.: ПЕР СЭ, 2007. 855 с.

Васильева И.И. Культура безопасности: управлять или... лучше не надо? // Психолог. 2016. № 5. С. 24–33. DOI 10.7256/2409-8701.2016.5.19883. URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=19883

Великий А.А. Субъективная сторона состава нарушений правил охраны труда // Право: теория и практика. 2007. № 4. С. 7–9.

Вяткин Б.А. Полисистемное исследование индивидуальности человека. М.: ПЕР СЭ, 2005. 384 с.

Диагностика социально-психологической адаптации (К. Роджерс, Р. Даймонд) // Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. С. 193–197.

Занковский А.Н. Перспективы развития организационной психологии // Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / отв.ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский. М.: Институт психологии РАН, 2015. С. 37–46.

Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2008. 512 с.

Кирадиев Г.А. Формировать новую культуру безопасности труда. Роль человеческого фактора // Социальное партнёрство. 2007. № 1. С. 10–11.

Костыря С.С. Представления о коммуникативных качествах и индивидуальные особенности самосознания и поведения личности // Педагогические науки. 2003. № 1. С. 12–15.

Лобанова Т.Н. Социально-правовые механизмы трудовой мотивации // Журнал Российского права. 2017. № 2. С. 80–91. DOI 10.12737/24117

Лобанова Т.Н. Трудовые интересы. Психологические аспекты: монография. М.: Юстиция, 2018. 194 с.

Мерлин В.С. Психология индивидуальности. Избранные психологические труды / под ред. Е.А. Климова. Москва; Воронеж, 1996.

Методика диагностики направленности личности Б. Басса (Опросник Смекала – Кучера). URL: <https://psycabi.net/testy/233-metodika>

diagnostiki-napravlenosti-lichnosti-b-bassa-oprosnik-smekala-kuchera

Мишин А.К. Системный подход в управлении охраной труда: региональный и муниципальный аспекты // Человек и труд. 2007. № 1. С. 10–14.

Нерсесян В.А. Ответственность за неосторожные преступления: состояние и перспективы // Государство и право. 2002. № 3. С. 33–34.

Патраков Э.В. Мотивация представителей помогающих профессий на основе акмеологического подхода // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2016. Т. 5. № 3 (16). С. 297–300. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27192537>

Патраков Э.В., Попов В.Д. Основные подходы к обеспечению безопасных условий трудовой деятельности // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2016. № 2 (30). С. 20–24. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26177488>

Прикладная юридическая психология / под ред. А.М. Столяренко. М.: Юнити-дана, 2001. URL: <https://refdb.ru/look/1501877-pall.html>.

Роик В.Д. Управление условиями и охраной труда: учеб. пособие. М.: Изд-во РАГС, 2004. 256 с.

Сергиенко Е.А., Виленская Г.А. Роль темперамента в развитии регуляции поведения // Психологический журнал. 2001. № 3. С. 68–85.

Современная экономика труда / науч. ред. В.В. Куликов; Институт труда России. М.: ЗАО «Финстатинформ», 2001.

Соловьев А.П. Новые подходы в совершенствовании государственного управления охраной труда в России: Законодательно-нормативная база // Библиотека Российской газеты. Вып. 21. М., 2002.

Сочивко Д.В. Психодинамическая диагностика личности в разных по экстремальности условиях жизнедеятельности // Прикладная психология. 2001. № 2. С. 7–10.

Федин В.В. Приоритеты деятельности Научно-исследовательского института труда и социального страхования по научному обеспечению управления охраной труда в Российской Федерации [Доклад] // Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики труда: совместное расширенное заседание ученого совета ФГУ. М., 2010.

Чернышова Л.А. К вопросу о безопасности труда в России // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2007. № 12. С. 47–56.

Шмелев А.Г. Исследование склонности к риску // Юридическая психология и не только...: сайт. URL: <http://yurpsy.com/files/test/risk.htm> (дата обращения: 20.11.2019).

Щебетенко А.И. Межуровневые структуры интегральной индивидуальности. М.: Смысл, 2007. 240 с.

Deci E.L., Ryan R.M. Handbook of self-determination research. Rochester, New York, University of Rochester Press, 2004.

References

Akhmetshin A.Kh. *Chelovecheskii faktor v sisteme upravleniya okhranoi truda i promyshlennoi bezopasnost'yu: dis. kand. sotsiol. nauk* [The human factor in the management system of labor protection and industrial safety. Doct. Diss.]. Ufa, 2004, 196 p. (In Russ.)

Bederova A.B. *Otsenka i upravlenie proizvodstvennymi riskami v sisteme obespecheniya bezopasnosti rabotnika: avtoref. dis. ... kand. ekonom. nauk* [Assessment and management of production risks in the employee safety system]. Moscow, 2008, 36 p. (In Russ.)

Bodrov V.A. *Psikhologicheskie osnovy professional'noi deyatel'nosti* [The psychological basis of professional activity]. Moscow, PER SE Publ., 2007, 855 p. (In Russ.)

Vasil'eva I.I. *Safety culture: driving or ... better not?* [Safety culture: driving or ... better not?]. *Psikholog* [Psychologist], 2016, № 5, pp. 24–33. DOI: 10.7256/2409-8701.2016.5.19883. URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=19883 (In Russ.)

Velikii A.A. *Subjective aspect of the violations of labor safety rules* [The subjective side of the composition of violations of labor protection rules]. *Pravo: teoriya i praktika* [Law: theory and practice], 2007, № 4, pp. 7–9. (In Russ.)

Vyatkin B.A. *Polysystem research of person identity* [Polysystem study of human personality]. M., PER SE Publ., 2005, 384 p. (In Russ.)

Diagnostica sotsial'no-psikhologicheskoy adaptazii (C. Rogers, R. Diamond) [Diagnostics of socio-psychological adaptation]. Fetiskin N.P., Kozlov V.V., Manuylov G.M. *Sotsial'no-psikhologicheskaja diagnostic razvitiya lichnosti i malih grupp* [Socio-psychological diagnosis of the development of personality and small groups]. M., Publ. Instituta Psyhoterapii, 2002, pp. 193–197. (In Russ.)

Zankovskii A.N. *Perspektivy razvitiya organizatsionnoi psikhologii* [Prospects for the development of organizational psychology]. *Sovremennye tendentsii razvitiya psikhologii truda i organizatsionnoi psikhologii* [Current trends in the development of labor psychology and organizational psychology], *otv. red. L.G. Dikaya, A.L. Zhuravlev, A.N. Zankovskii*. M., Institut psikhologii RAN Publ., 2015, pp. 37–46. (In Russ.)

Il'in E.P. *Motivatsiya i motivy* [Motivation and motives]. SPb., Piter Publ., 2008, 512 p. (In Russ.)

Kiradiev G.A. *Formirovat' novuyu kul'turu bezopasnosti truda. Rol' chelovecheskogo faktora* [To form a new culture of job safety. Role of a human factor]. *Sotsial'noe partnerstvo* [Social partnership], 2007, № 1, pp. 10–11. (In Russ.)

Kostyrya S.S. *Predstavleniya o kommunikativnykh kachestvakh i individual'nye osobennosti samosoznaniya i povedeniya lichnosti* [Perceptions of

communicative qualities and individual characteristics of identity and personality behavior]. *Pedagogicheskie nauki* [Pedagogical sciences], 2003, № 1, pp. 12–15. (In Russ.)

Lobanova T.N. *Social Legal Mechanisms of Work Motivation* [Social and legal mechanisms of labor motivation]. *Zhurnal Rossiiskogo prava* [Journal of Russian Law], 2017, № 2, pp. 80–91. DOI 10.12737/24117 (In Russ.)

Lobanova T.N. *Trudovye interesy. Psikhologicheskie aspekty: monografiya* [Labor interests. Psychological aspects: monograph]. M., Yustitsiya, 2018, 194 p. (In Russ.)

Merlin B.C. *Psikhologiya individual'nosti: Izbrannye psikhologicheskie trudy* [Psychology of personality. Selected Psychological Works], ed. by E.A. Klimova. Moscow, Voronezh, 1996. (In Russ.)

Metodika diagnostiki napravlenosti lichnosti B. Bass (Oprosnik Smekala - Kuchera). URL: <https://psycabi.net/testy/233-metodika-diagnostiki-napravlenosti-lichnosti-b-bassa-oproshnik-smekala-kuchera> (In Russ.)

Mishin A.K. *Sistemnyi podkhod v upravlenii okhranoi truda: regional'nyi i munitsipal'nyi aspekty* [Systematic approach to OSH management: regional and municipal aspects]. *Chelovek i trud* [Man and Labor], 2007, № 1, pp. 10–14. (In Russ.)

Nersesyan V.A. *Otvetstvennost' za neostorozhnye prestupleniya: sostoyanie i perspektivy* [Responsibility for reckless crimes: state and prospects]. *Gosudarstvo i pravo* [State and law], 2002, № 3, pp. 33–34. (In Russ.)

Patrakov E.V. *Motivation of the care professions on the basis of acmeology approach* [Motivation of representatives of helping professions based on the acmeological approach]. *Azimut nauchnykh issledovaniy: pedagogika i psikhologiya* [Azimuth of scientific research: pedagogy and psychology], 2016, vol. 5, № 3 (16), pp. 297–300. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27192537> (In Russ.)

Patrakov E.V., Popov V.D. *Basic approaches to the safety conditions of labor* [The main approaches to ensuring safe working conditions]. *XXI vek: itogi proshlogo i problemy nastoyashchego plyus* [XXI century: results of the past and problems of the present plus], 2016, № 2 (30), pp. 20–24. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26177488> (In Russ.)

Prikladnaya yuridicheskaya psikhologiya [Applied Legal Psychology], ed. by A.M. Stolyarenko. M., Yuniti-dana, 2001. URL: <https://refdb.ru/look/1501877-pall.html> (In Russ.)

Roik V.D. *Upravlenie usloviyami i okhranoi truda: uchebnoe posobie* [Management of conditions and labor protection: manual]. M., RAGS Publ., 2004, 256 p. (In Russ.)

Sergienko E.A., Vilenskaya G.A. *The role of temperament in the development of behavior regulation* [The role of temperament in the development of regulation of behavior]. *Psikhologicheskii zhurnal* [Psychological Journal], 2001, № 3, pp. 68–85. (In Russ.)

Sovremennaya ekonomika truda [Modern economy of work], red. V.V. Kulikov, Institut truda Rossii. M., ZAO «Finstatinform» Publ., 2001. (In Russ.)

Solov'ev A.P. *Novye podkhody v sovershenstvovanii gosudarstvennogo upravleniya okhranoi truda v Rossii. Zakonodatel'no-normativnaya baza* [New approaches in improving state management of labor protection in Russia. Legislative regulatory base]. *Biblioteka Rossiiskoi gazety* [Library of the Russian newspaper]. M., 2002, vol. 21. (In Russ.)

Sochivko D.V. *Psychodynamic diagnostics of personality in different extreme conditions of life activity* [Psychodynamic diagnosis of personality in different extreme conditions of life]. *Prikladnaya psikhologiya* [Applied Psychology], 2001, № 2, pp. 7–10. (In Russ.)

Fedin V.V. *Prioritety deyatel'nosti Nauchno-issledovatel'skogo instituta truda i sotsial'nogo strakhovaniya po nauchnomu obespecheniyu upravleniya okhranoi truda v Rossiiskoi Federatsii* [Priorities of the activities of the Research Institute of Labour and Social Insurance on Scientific Support of Labour Protection Management in the Russian Federation]: doklad. *Vserossiiskii nauchno-issledovatel'skii institut okhrany i ekonomiki truda: sovmestnoe rasshirennoe zasedanie uchenogo soveta FGU* [All-Russian Research Institute of Labor Protection and Economics: a joint expanded meeting of the academic council of the Federal State Institution]. M., 2010. (In Russ.)

Chernysheva L.A. *To the issue of labor safety in Russia* [On the issue of labor safety in Russia]. *Kadrovik. Trudovoe pravo dlya kadrovika* [Kadrovik. Labor law for the personnel officer], 2007, № 12, pp. 47–56. (In Russ.)

Shmelev A.G. *Issledovanie sklonnosti k risku*. URL: <http://yurpsy.com/files/test/risk.htm> (access date: 11.20.2019). (In Russ.)

Shchebetenko A.I. *Mezhurovnevye struktury integral'noi individual'nosti* [Cross-level structures of integral individuality]. M., Smysl Publ., 2007, 240 p. (In Russ.)