

**ОБҐРУНТУВАННЯ ВИКОРИСТАННЯ МОДЕЛІ «АВС-АНАЛІЗУ ПОВЕДІНКИ»
З МЕТОЮ ВИЗНАЧЕННЯ КОРИННИХ МОТИВІВ ПРИ ПОРУШЕННЯХ**

Відомо, що метод когнітивно - поведінкової терапії дозволяє наочно простежити які установки працюють у людини і в якій ситуації.

Завданням при цьому є побачити установку людини і поміняти реакцію на неї. Розбираючи різні виробничі ситуації працівникам необхідно навчитися розпізнавати свої помилки та переконання, і постаратися позбутися домислів на рахунок чужих думок.

В таблиці 1 представлено зручний спосіб для самоаналізу різних небезпечних виробничих ситуацій. При цьому з метою більш ефективного аналізу для виробничих цілей необхідно залучення інженерно-технічного персоналу, служби охорони праці та ін., тобто фахівців, які можуть надати висококваліфікаційну допомогу працівникам та знайти варіанти розвитку небезпечних дій.

Техніка АВС - фактично формула, яка дозволяє розкласти по полицях події, фактори, думки, емоції і поведінку працівника. Однак непідготовленому працівникові без допомоги фахівця буде складно впоратися з цим завданням. Це пов'язано з тим, що установки людини є глибинними, і миттєво поміняти їх завдання досить складне. Самостійно таку роботу під силу буде провести тим працівникам, які навчені навичкам рефлексії.

Таблиця 1

АВС аналіз небезпечної поведінки працівника	
А – Antecedent Попередні фактори та події	<ul style="list-style-type: none"> • те, що спонукає людей до дій; • те, що викликає у людини бажання вести себе тим чи іншим чином
В – Behavior Поведінка	<ul style="list-style-type: none"> • що людина робить; • що людина говорить
С – Consequence Наслідки	<ul style="list-style-type: none"> • що відбувається з людиною в результаті її поведінки; • що змушує людину продовжувати щось робити або перешкоджає її подальшій подібній поведінці

Таким чином, з точки зору безпеки модель АВС можна представити у вигляді причинно-наслідкових зв'язків поведінки працівника, яка включає:

- попередні події (щось, що спонукає людину до певних дій),
- поведінка (дії);
- наслідки (те, що трапляється з людиною через її поведінку).

Слід пам'ятати та враховувати, що наслідки (пункт 3) напряму витікають з попередніх дій (пункт 1) працівників. Тому за допомогою усвідомлення та аналізу ситуації «проблемних» думок можна змінити поведінку та емоційний стан працівників та уникнути небезпечних ситуацій та їх наслідків.

Виходячи з вищесказаного, можна підвести підсумки про користь від розуміння корінних мотивів поведінки працівників:

1. Найбільш сильні мотиви поведінки не так очевидні і їх важливо з'ясувати, тому перше бажання покарати працівника не завжди буває вірним і саме з цим слід розбиратися, встановлювати причини небезпечної поведінки, фактори та можливі наслідки для працівника і тільки після цього вже приймати об'єктивне рішення.

2. Розуміючи мотивацію працівників набагато легше вибудувати діалог і впливати. Отже коли працівникам розповідаєш про штрафні санкції або травматизм, то це для них не є сильним мотивом в дотриманні правил безпеки праці. У більшості випадків працівник може і не усвідомлювати важливість питання, яке слід донести до нього. Отже, людина зі сторони може розуміти мотивацію порушника краще, ніж він сам і завдяки цьому можна налагодити ефективну комунікацію та контакт з працівником.

3. Розуміння істинних причин небезпечної поведінки відкриває більш ефективні можливості для виправлення ситуації та дає можливість так організувати робоче місце і мотивацію працівника, щоб гарантовано вирішувати проблеми в системі управління охороною праці (СУОП).