

Запорізької державної інженерної академії : [зб. наук. пр.]. – Запоріжжя : Вид-во ЗДІА, 2015. – Вип.63. – С.21-30.

9. Соснін О. В. Сучасні міжнародні системи та глобальний розвиток (соціально-політичні, соціально- економічні та соціально-антропологічні виміри) : Навчальний посібник / О. В. Соснін, В. Г. Воронкова, О. Є. Постол // Київ : Центр навчальної літератури, 2015. – 556 с.

Куріс Ю.В. (Запоріжжя, Україна)
Тарасов В.К. (Запоріжжя, Україна)
Банах А.В. (Запоріжжя, Україна)

ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-ТРУДОВОЇ БЕЗПЕКИ НА ВИРОБНИЦТВІ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОСТІ: СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ

Встановлено, що у процесі виконання трудових процесів немало роль знаходять особливості та властивості нервових випадків і свідомості. Направленість трудової діяльності працівника визначається не тільки величиною нервового та емоційного напруження, але й фізичним навантаженням, ритмом і властивістю роботи, її монотонності, аналізу інформації та об'єму сприймання. При цьому вивчаються обставини благоустрою робочого місця та відпочинку, ведення професійного добробуту, фахової орієнтації тощо. На особливості праці працюючого велику роль спричиняє її нервовий стан: наявність виробничих і внутрішніх нервових чинників, втома, захворювання, залежність від наркотичних засобів, алкоголю, нікотину, особливості психіки людини. При наявності небезпечних чинників (значне перевищення концентрацій шкідливих речовин більше 10-20 разів ПДК, високі температури і інфрачервоне випромінювання, рухомі деталі машин, вузькі і захаращені проходи, погане освітлення тощо) та пригніченому стані психіки людини можуть виникати нещасні випадки [4]. Психологічний аналіз трудової діяльності показує, що особливу роль грають емоції, які діляться на дві підгрупи. Перша, це емоції, що пов'язані з відношеннями у колективі. Для формування позитивних емоцій необхідно керівництву підприємства приділяти значну увагу підбору кадрів з використанням психологічних тестів, співбесід, дослідження характеристик людини. Друга підгрупа розглядає емоції ,які виникають в процесі праці.

Аналіз виробничого травматизму показує, що основна причина травм і загибелі людей на робочих місцях – це поганий психічний стан працівників під час виконання трудових обов'язків. У таких випадках не допомагає ні інстинкт самозбереження, ні знання безпек виконуваної роботи. На це впливає також надмірна самовпевненість і переоцінка власних можливостей, які знижують увагу людини й призводять до нехтування правилами безпеки. Наприкінці

робочого дня і тижня в організмі людини нагромаджується втома та дратівливість. Тому в ці періоди треба бути дуже уважним і розсудливим при виконанні робіт. Необхідно враховувати, що емоційне нестійкі люди не можуть працювати на професіях де можливі аварійні ситуації [5]. **Особливості діяльності людей залежать від типу темпераменту:** холерик, сангвінік, флегматик, меланхолік. Існує їх детальна психологічна оцінка. Холерик – характерна фраза « Ні хвилини покою». Позитивні чинники – енергійність, захопленість, цілеспрямованість, рухливість, пристрасть. До негативного відносять – агресивність, нетерпимість, конфліктність, невитриманість, запальність. Сангвінік – «Довіряй, але перевіряй». Позитивні чинники – життєрадісність, захопленість, чутливість, дружелюбність. До негативних – зарозумілість, незібраність, ненадійність, схильність до обіцянок. Флегматик – «Не підганяй», до позитивного в характері можна віднести наступне: сталість в стосунках, стійкість, терпимість, самовладання та надійність. Недоліки – байдужість, сухість, загальмованість. Меланхолік – «Не нашкодь». Позитивне – чуттєвість, доброзичливість, м'якість.

Оцінка рис особистості закордонних психологів (Табл.1).

Таблиця 1 – Аналіз рис особистості

<i>Висока оцінка</i>	<i>Низька оцінка</i>
Товариськість	Замкнутість
Розумність	Низький інтелект
Емоційна стійкість	Нестриманість
Експресивність	Витриманість
Наполегливість	Покірність
Високій самоконтроль	Низький контроль
Мрійність	Практичність
Висока свідомість	Розхлябаність
Сміливість	Боягузтво
Підозрілість	Довірливість
Ніжність	Строгість
Самостійність	Залежність

Враховуючи якість цих рис, кожному з робітників слід працювати над тим, щоб контролювати небажані риси або їх усунути. Встановлено, що у звичайних умовах праці негативні чинники характеру не проявляються. Проте в стресових і неординарних ситуаціях люди ведуть себе неадекватно. Це може призвести до нещасних випадків або аварій при роботі на відповідальних посадах потенційно небезпечних об'єктів (керівники, диспетчери, оператори тощо). Враховуючи поради психологів, для більшої ефективності праці необхідно створювати наступні пари робітників: холерик-сангвінік; меланхолік-флегматик; сангвінік-меланхолік. Для запобігання виробничого травматизму важливе значення має забезпечення надійності та безперебійності

Секція 3. Напрями удосконалення освітянської парадигми становлення і розвитку інформаційного суспільства як основи забезпечення сталого розвитку суспільства і держави

виробничого процесу. Зупинки виробництва з різних технічних і організаційних причин призводять не тільки до різкого спаду продуктивності праці, виробничих втрат, а й до суттєвого погіршення самопочуття і психологічного стану персоналу. Це призводить до виникнення різного роду помилок у роботі, стресового стану, підвищення ризику виникнення аварій і травматизму. Таке виробництво супроводжується значним нервово-психічним напруженням, порушенням нормального ритму праці, суперечками робітників з колегами і керівництвом цеху.

Отже, в умовах нестабільності виробництва, поряд зі створенням безпечного стану обладнання і виробничого середовища, значну увагу з боку керівництва підприємств і його підрозділів повинно приділяти підвищенню надійності людського чинника в системі "людина–машина–виробниче середовище". Необхідно не тільки підвищувати якість навчання й інструктажу персоналу з питань охорони праці, а перш за все проводити відповідну психологічну роботу. Треба виховувати в робітників психологію безпечної роботи, з послідовною оцінюванням кожного кроку і дії з точки зору її безпечного виконання. Перед виникненням нещасного випадку, як правило, створюється певна небезпечна ситуація, коли людина може усвідомити наближення такого випадку і може вжити необхідних заходів для його запобігання. Невміння людини вчасно усвідомити небезпечну ситуацію і вжити адекватних заходів призводить до нещасних випадків і аварій. Людина повинна прогнозувати, передбачати розвиток трудового процесу і свою поведінку, вчасно усвідомлювати небезпечну ситуацію і тим самим запобігати нещасним випадкам. Інколи такі випадки розглядаються як наслідок неадекватної поведінки самої людини в небезпечній ситуації [9].

Діяльність людини при виникненні небезпечної ситуації можна розділити на декілька етапів: сприйняття та усвідомлення небезпеки; вироблення рішення щодо усунення небезпеки з врахуванням можливостей людини і техніки. На першому етапі з допомогою аналізаторів людини: зору, слуху, органів дотику, сприймається інформація про відхилення елементів виробничого середовища або режимів роботи агрегатів чи обладнання. На другому етапі проводиться первинний аналіз інформації, прогнозується ймовірні результати наслідків і усвідомлення небезпеки. При цьому важливе значення має досвід і професійна підготовка працівника. На подальших етапах виробляється загальне рішення, а також швидкість і кількість керуючих впливів працівника для усунення небезпеки. Безпека поведінки людини на виробництві залежить: від стану безумовних рефлексів, якими людина несвідомо відповідає на різні небезпеки, що загрожують її організму (наприклад: відхилення від рухомого об'єкту, самовільне відсунення руки від гарячого предмета); психофізіологічних якостей людини, що залежать від чутливості її до сигналів небезпеки, її швидкісних можливостях реакції на такі сигнали. Причому на поведінку людини впливає також її емоційний, психічний і фізичний стан. Наприклад стан тривоги

загострює почуття небезпеки, а втома зменшує можливості людини в небезпечній ситуації; детального і глибокого знання професії і правил безпеки, життєвого досвіду; мотивації до безпечної праці (робітники мають різні індивідуальні і колективні мотиви до праці та заходів безпеки). Отже, людина – це складна саморегулювальна система, яка здатна гнучко використовувати свої можливості для усунення небезпеки. Якщо в людини невисокі біологічні й психофізіологічні якості, вона може забезпечити безпеку за рахунок розвитку професійних навичок і високої мотивації до збереження свого життя. Інколи мотиви певної вигоди (економія часу, збільшення заробітку) перевищують необхідність безпеки виконання роботи. Тоді варто морально й матеріально заохочувати робітників до безпечної праці, підвищувати її мотивацію. Робітник буде більше заробляти не тільки за рахунок продуктивності праці, але й за рахунок того, що зберігає здоров'я і працює безпечно, згідно інструкції. Усі працівники мають усвідомлювати, що кожне порушення інструкції тягне за собою покарання, в тому числі у вигляді штрафів.

Підводячи підсумки теми, що представлена у статті, відмітимо, що, на нашу думку, головним трендом удосконалення соціально-психологічної обстановки у трудовому колективі на виробничому підприємстві може бути «безпечна праця» чи «безпечні умови праці». Останні означають, що це умови праці, при яких вплив на працівників шкідливих чи загрозливих факторів виключено, або рівні їх впливу не перевершують встановлених нормативів. Безпечні умови праці є необхідними, але недостатніми для безпечної праці, так як багато залежить від працівника – його кваліфікації, поведінки, фізичного психічного стану.

Іншим трендом є психологічні методи, суть яких у психологічному впливові на працівника, що здійснюється системно, безперервно, через різні форми роботи з персоналом.

Одним із напрямків новизни досліджуваної теми може бути інформаційно-психологічна безпека на підприємстві, що має цілий ряд понять, як інформаційно-психологічна сфера, інформаційно-психологічний вплив, інформація, підсвідомість, маніпуляція свідомістю. Аналіз структури інформаційно-психологічної безпеки включає в себе об'єкти і суб'єкти впливу, комунікацію між об'єктами і суб'єктами, аналіз засобів і методів інформаційно-комунікативного впливу, зумовленого впливом на індивідуальну, групову, суспільну свідомість. В той же час одним з напрямків удосконалення соціально-психологічних засад на виробничому підприємстві може бути модернізація системи соціального страхування, тобто системи заходів, пов'язаних з реформою системи соціального страхування, включаючи дострокове, пенсійне забезпечення працівників, що піддалися впливу загрозливих виробничих факторів. Планується створити систему актуарних розрахунків, які допоможуть забезпечити реальну компенсацію шкоди здоров'ю працівників та їх соціальну

Секція 3. Напрями удосконалення освітянської парадигми становлення і розвитку інформаційного суспільства як основи забезпечення сталого розвитку суспільства і держави

захищеність.

Слід сформуванню нову модель взаємодії держави і роботодавця при фінансуванні видатків, направлених на зменшення впливу шкідливих виробничих факторів. Пропаганда здорової і безпечної праці – це одна з соціально-психологічних засад здорового конкурентоспроможного колективу. Корпоративні програми з охорони праці та стимулюванню морально-здорової психологічної обстановки на виробничому підприємстві. Для зниження рівня травматизму і підвищення соціальної адаптації працівників та керівників треба враховувати їх психологічні особливості, фактори колективної поведінки, мотиваційну частину їх дій. При підборі кадрів необхідно використати сучасні активні методи навчання з врахуванням психології поведінки та безпеки.

Література:

1. Адамчук В. В. *Ергономика. Учебное пособие*. - М. : Юнити-Дана, 1999г.-254с.
2. Гогіташвілі Г. Г., Ланін В. М. *Управління охороною праці та ризиком за міжнародними стандартами: Навч. посіб.* - К. : Знання, 2007. – 367 с.
3. *Психологія безпеки праці*. - Режим доступу : mnvk2.at.ua/psikhologija...bezpeki...praci
4. Гусєв В. О. *Державна інноваційна політика: методологія формування та впровадження : [Монографія] / В. О. Гусєв*. – Донецьк : Юго-Восток, 2011.– 624с.
5. Булгаков С. Н. *Философия хозяйства / С. Н. Булгаков*. – М. : Наука, 1990. – 443с.
6. Бекхерст Д. *Философия деятельности / Д. Бекхерст // Вопросы философии*. – 1996. – № 5. – С. 32-36.
7. Андрущенко А. І. *Соціальна відповідальність : теоретико-методологічний аспект аналізу / А. І. Андрущенко // Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна*. – 2009. – Вип. 23. – С. 133-135.
8. Горохов В. Г. *Введение в философию техники / В. Г. Горохов, В. М Розин*. – М. : ИНФРА-М, 1998. – 224 с.

Максименюк Марина (Запоріжжя, Україна)

**НОВА ОСВІТНЯ ПАРАДИГМА СОЦІОГУМАНІТАРНОЇ ОСВІТИ В
УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА ТА НАПРЯМИ ЇЇ
МОДЕРНІЗАЦІЇ**

На межі ХХ-ХХІ століття у суспільному житті відбулися істотні зміни, пов'язані з формуванням нового типу суспільного облаштування буття – появою інформаційного суспільства. Створення у післявоєнні роки нового наукового технічного напрямку у вигляді методів і засобів спочатку кібернетики, а потім інформатики, істотно трансформувало образ світу. На зміну цінностям, які були характерні для індустріального суспільства, приходять інші, які визначаються інформаційними ресурсами держави і стратегій їх включення у життя суспільства [1]. З процесами розвитку інформаційного суспільства пов'язані і інтенсивні процеси становлення нової освітньої парадигми, що прийшла на зміну класичній. В основі нової парадигми