

5. Корчагина С.Г. Психология одиночества: учебное пособие / С.Г. Корчагина – М.: МПСИ, 2008. – 270 с.

Брославська В.М., Паславська О.О.

студенти,

Науковий керівник: Яремко З.М.

*доктор хімічних наук, професор, завідувач кафедри,
Львівський національний університет імені Івана Франка*

ТРУДОВИЙ КОЛЕКТИВ У СТВОРЕННІ БЕЗПЕЧНИХ УМОВ ПРАЦІ

Охорона праці в сучасному світі має величезне значення в зв'язку з інтенсивним розвитком виробничої сфери і появою нових видів діяльності та технологій. На сучасному етапі охорона праці, як ніколи, актуальна. Важко уявити собі успішне підприємство, установу, організацію, керівництво якого б халатно відносилося до питань охорони праці. Звісно, нещасні випадки на виробництві негативно впливають на існування компанії, часто на тривалий час паралізують роботу підприємства, а також призводять до істотних фінансових витрат. Досвід великих світових компаній свідчить про те, що охорона праці відіграє важливу роль у створенні та дотриманні безпечних умов праці у колективі та на робочому місці.

Під терміном колектив (від лат. *collectivus* – збірний) розуміють групу людей, яка досягла в процесі спільної діяльності високої ефективності завдяки спрацьованості, сумісності, характеру міжособистісних стосунків. Важливими факторами у колективі є такі як: специфіка і складність завдань, тривалість спільної діяльності, кількісний склад групи, взаємозв'язок між членами групи, функціональна структура групи, ступінь ізолюваності й автономності групи, психологічний клімат колективу, тощо. Внутрішню єдність працівників групи визначає рівень їх сумісності та спрацьованості. Сумісність – це ефект взаємодії працівників, який означає максимальне суб'єктивне задоволення членів групи один одним. Суб'єктивна задоволеність – це головна ознака сумісності [4, с. 152].

Варто зазначити, що на характер взаємовідносин в цих групах впливають певні чинники такі, як професійність, їх віковий склад, рівень свідомості і професійні особливості. Одним з визначальних завдань є створення позитивного і правильного ставлення всіх працівників до розуміння небезпеки, а також розуміння необхідності захисту від цієї небезпеки. Таким чином, з точки зору виробничої безпеки, показником зрілості колективу буде служити ступінь відповідності позиції колективу вимогам діючих норм і правил, а також визнання кожним членом колективу необхідності виконання цих вимог. Джерела небезпеки, залежно від технології виробничого процесу і застосовуваної техніки, абсолютно різні. Наприклад, технологічне обладнання, пов'язане з використанням або транспортуванням небезпечних речовин, технологічне обладнання, пов'язане з використанням, виготовленням, переробкою, зберіганням або транспортуванням самозаймистих та легкозаймистих твердих речовин та матеріалів, устаткування на якому виробляються речовини, які здатні вибухати, самозайматися, займатися від джерел запалювання з подальшим поширенням горіння після його усунення, безумовно, що ці всі приклади можуть загрожувати життю та здоров'ю людини та колективу загалом, отже і розробка заходів безпеки повинна бути диференційованою [3, с. 11].

Умови праці окремих груп робітників багато в чому залежать від загального рівня охорони праці та техніки безпеки на підприємстві в цілому, тому керівництво компанії, організації чи виробництва завжди повинно пам'ятати, що забезпечення безпеки праці досягається не тільки застосуванням технічних засобів і розробкою відповідних правил поведінки, обов'язкових для кожного працівника, а також потребує постійної турботи та уваги до питань формування колективу. При цьому потрібно розуміти, що тільки одними наказами та розпорядженнями неможливо сформулювати правильне ставлення колективу до безпечного ведення робіт. Керівники та фахівці виробничих колективів постійно повинні пам'ятати, що одним з критеріїв згуртованості й організованості колективу є усвідомлене знання, прагнення та бажання беззаперечно дотримуватись та виконувати всіх правил техніки безпеки на виробництві. Заходи щодо забезпечення безпеки повинні проводитися так, щоб вони гармонійно поєднувалися з технологічними процесами і з конкретними діями людей на їх робочому місці. Дотримання правил не повинно накладати на працівників додаткове навантаження, перешкоджати виконанню ними робочих операцій і завдавати будь-які незручності, тому необхідно прагнути до з'єднання заходів щодо забезпечення безпеки з цілями виробництва і матеріальною та моральною зацікавленістю трудящих. Ефективним засобом впливу дисциплінарних заходів на порушників є непримиренне ставлення і осуд колективом фактів недисциплінованості. Для формування відповідального ставлення колективу до вимог безпеки праці дуже важливо, щоб у виховній роботі, в агітаційно-пропагандистській діяльності враховувалися не тільки загальні принципи, але також і конкретні особливості даного колективу. Для цього керівникам насамперед потрібно добре знати колектив, мати тісний контакт з кожним його членом і відповідно до цього визначити методи виховання [1, с. 53].

Аналіз наукової літератури дозволяє зробити висновки про те, що питання безпеки праці та захисту працівника від впливу небезпечних виробничих чинників потрібно вирішувати шляхом удосконалення техніки, покращення засобів захисту та удосконалення їх використання в процесі праці, а також важливим є врахування «людського фактору». В сучасному виробництві коли відбулися істотні зміни в змісті і характері праці багатьох спеціалістів, що зумовлені впровадженням на виробництво сучасних технологій, проблема безпеки праці не може вирішуватися без урахування психофізіологічних чинників.

Щодо практичних застосувань в компанії, організації чи виробництві, то доречним було б запровадити:

- Чітке та обов'язкове виконання правил техніки безпеки всіма членами колективу;
- Візуалізація наслідків порушення техніки безпеки на робочому місці (біля устаткування, які можуть загрожувати життю та здоров'ю працівникам);
- Запровадження штрафних санкцій за невиконання загальних правил техніки безпеки;
- Проведення обов'язкових навчань персоналу метою яких є створення сприятливих і безпечних умов праці.
- Запровадити страхування усіх працівників, які в ході своєї роботи можуть постраждати від нещасних випадків та захворювань.
- Забезпечити працівників спеціальним одягом та іншими засобами індивідуального захисту, змиваючими та знешкоджуючими засобами у відповідності з нормами;
- Впровадження та обов'язкове відвідування тренінгів на тему охорони праці в організаціях, виробництвах і т.д.
- Формування сприятливого психологічного клімату у трудовому колективі;

- Використання на виробництві нових технологій, устаткувань, які є більш безпечними для працівників;
- Розподіл функціональних обов'язків працівників на виробництві з урахуванням індивідуально-типологічних особливостей (наприклад, темперамент).

Варто зазначити, що згідно закону України про охорону праці [2], роботодавець повинен забезпечити працівника безпечними та комфортними умовами праці, до того ж повна відповідальність за це лежить на керівнику, проте все – таки необхідно пам'ятати і те, що сам працівник самостійно відповідає за своє життя та здоров'я.

Список використаних джерел:

1. Безпека життєдіяльності людини: Навчальний посібник. – 5-те видання, стереотип. – Л.: Львів. банк. ін-т, 2000. – 216 с.
2. Закон України Про охорону праці (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992, № 49, ст. 668).
3. Основи охорони праці: Підручник. 21ге видання, доповнене та перероблене. / К.Н. Ткачук, М.О. Халімовський, В.В. Зацарний, Д.В. Зеркалов, Р.В. Сабарно, О.І. Полукаров, В.С. Коз'яков, Л.О. Мітюк. За ред. К.Н. Ткачука і М.О. Халімовського. – К.: Основа, 2006–448 с.
4. Охорона праці: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / За ред. Геврика Є.О. – Львів, 2000. – 280 с.

Вінтюк Ю.В.

*кандидат психологічних наук, доцент,
Національний університет «Львівська політехніка»*

ДЕГРАДАЦІЯ ОСОБИСТОСТІ ЯК ПЕРЕШКОДА НА ШЛЯХУ РОЗБУДОВИ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

Несприятливі соціально-економічні умови у нашому суспільстві, нездатність подолати хронічну соціально-економічну кризу, змушують знову шукати можливості для кардинального покращення ситуації. Адже давно стало очевидним, що здобуття нашою державною незалежності не стало могутнім поштовхом до активізації суспільних процесів: розвитку освіти, науки, культури, зростання виробництва та добробуту населення. Натомість деструктивні процеси у суспільстві не лише не припинилися, але й мають тенденцію до подальшого поширення. Постає питання: чому наше суспільство не може скористатися зі здобутої незалежності, як і з власної державності, за яку сотні років боролися кращі представники нашого народу? Чому визволення від тоталітарного гніту – який був наявним за доби соціалізму – не стало вирішальним чинником, що відкриває шлях до суспільного прогресу? Які сили обумовлюють соціально-економічні процеси у сучасному, пострадянському суспільстві? Необхідність пошуку відповіді на ці питання зумовлює актуальність даного дослідження.

Мета роботи: простежити можливості впливу особистісного розвитку громадян на ситуацію у нашій державі.

Дана робота є продовженням попереднього дослідження [1]; в якому, зокрема, досліджувалася залежність стану справ у суспільстві від рівня особистої свободи та особистісного розвитку громадян. Зокрема, відзначалося, що спроби подолати затяжну кризу – в якій вже не перше десятиліття перебуває наша держава – є малоефективними, оскільки вони провадяться без врахування тих факторів, які її