

ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ ПОКРАЩЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО СТАНУ ПРАЦІВНИКА

Вінницький національний технічний університет

В статті розглянуто чинники, що впливають на продуктивність праці та психологічний стан працівника, проаналізовано технології покращення працездатності та безпеки.

Ключові слова: охорона праці, мотивація, безпека.

USE OF TECHNOLOGIES FOR IMPROVING THE EMPLOYEES PSYCHOLOGICAL STATE

The article considers factors affecting labor productivity and the psychological state of the worker, analyzed efficiency and safety technologies.

Keywords: occupational Health, motivation, safety.

Науково-технічний прогрес характеризується не тільки збільшенням темпів розвитку і впровадження в народне господарство країни нових технічних систем і технологічних процесів, а й зростанням ролі людини у досягненні високої продуктивності праці. У таких умовах психологія праці повинна оптимізувати психічні стани людини, які формуються в процесі професійної діяльності. З появою нових видів техніки виникла потреба враховувати психологічні можливості людини, зокрема швидкість реакції, особливості пам'яті та уваги, емоційний та стресовий стан і т. ін. У процесі впровадження автоматизованих систем управління, комплексної механізації та автоматизації виробничих процесів, пов'язаних з комп'ютеризацією, роботизацією та операторською діяльністю, з одного боку, розширилися можливості людини, а з іншого, значно змінилися вимоги до її діяльності. В умовах сучасного виробництва значно змінилася кількість фізичних операцій, пов'язаних з ручною працею, і збільшилася потреба у висококваліфікованій розумовій праці. При цьому ускладнилася проблема узгодження умов праці, конструктивних особливостей машини та обладнання із психологічними та фізіологічними можливостями людини. Отже, ручні, механізовані та автоматизовані види предметної діяльності відрізняються між собою як величиною фізичних навантажень, так і нервово-емоційним напруженням, що безпосередньо впливає на фізичні та психічні можливості організму людини [1].

Серед психофізіологічних якостей, що впливають на продуктивність праці, слід виділити такі: недостатня здатність до розподілу і концентрації уваги, мислення; низькі якості щодо обережності, спостережливості, кмітливості, розсудливості; недостатня установка до трудової діяльності; надмірна критичність до керівництва і менша до себе; гордовитість, самовпевненість, неповага до інших тощо. Психофізіологічними причинами травматизму вважають невідповідність умов праці анатомофізіологічним і психологічним особливостям організму людини, незадоволення роботою, хворобливі стани, незадовільний психологічний клімат, втрома, вживання алкоголю, високий ступінь ризику та ін. Для зменшення дії психофізіологічних чинників небезпеки в процесі праці необхідно враховувати індивідуальні якості працюючого, оскільки помилки на виробництві, а також нещасні випадки є наслідком зіткнення якостей людини з особливостями конкретної професійної діяльності. З метою поліпшення безпеки і захисту здоров'я працівників під час роботи необхідно проводити професійний психофізіологічний відбір для широкого кола професій.

Безумовно, психологічне здоров'я не є сталою величиною, константою, яка дається від народження чи досягається разом із набуттям зрілості. Ця характеристика особистості динамічно і різноспрямовано змінюється протягом життя, хоча й має певний індивідуально обумовлений вихідний рівень. На стан самопочуття, працездатність, надійність людини дуже впливають біоритми. Відомо, що в організмі людини діють понад сто різноманітних ритмічних процесів. Більше впливають на ймовірність виникнення нещасних випадків добре досліджені біоритми, зокрема добові, тижневі, сезонні. Суттєвий вплив на працездатність людини чинять порушення нічного сну.

Недосипання спричинює сонливість під час денної робочої зміни. Доцільно сказати також про вплив на стан людини вживання медикаментів, особливо снодійних та інших нейролептиків, транквілізаторів і седативних засобів. У результаті прийому цих ліків у людини знижується увага, швидкість і якість сприйняття і перероблення інформації, збільшується час реакції. Після пробудження при прийомі снодійних засобів, навіть тих, що не мають пролонгованої дії, спостерігаються залишкові явища: сонливість, кваліть, апатія. Особливо несприятливу дію на регуляторні системи організму спричиняють психотропні засоби. Вони також викликають сонливість, кваліть, ослаблення уваги, зменшення швидкості реакції, а в деяких випадках — порушення зору. Це зменшує готовність людини до екстремальних дій, які можуть бути потрібні на виробництві.

Виходячи з цього, важливим чинником серед соціально-психологічних методів управління охороною праці є також проф-добір і профорієнтація працівників за деякими відповідальними професіями. При цьому треба брати до уваги не тільки фізіологічні, а й психологічні дані, тобто почуття відповідальності, ступінь упевненості у своїх можливостях, комфортність, вольові якості (самовладання, наполегливість, рішучість). Вірогідність нещасних випадків збільшується при схильності робітника до ризику, авантюризму, недисциплінованості, легковажності, соціальної нестійкості, агресивності, імпульсивності [2].

Безпечній поведінці в процесі праці сприяє стимулювання як засіб мотивації безпеки праці. Зазвичай, для виховання безпечної поведінки в процесі праці використовується як негативне стимулювання - покарання за порушення правил безпеки (штрафи, позбавлення премії, дисциплінарне покарання), так і позитивне - заохочування за безпечну роботу (грошові надбавки до заробітної плати, моральне стимулювання). В Україні найчастіше застосовується негативне стимулювання за порушення правил безпеки праці. Найбільш типовою причиною навмисних порушень правил техніки безпеки є прагнення за рахунок цього досягти будь-яких вигод (полегшення, прискорення, спрощення роботи). Незважаючи на покарання, за таких умов працівник все одно буде продовжувати ці порушення, доки вони не перестануть бути джерелом вигод. У таких випадках при застосуванні негативного стимулювання слід зробити так, щоб витрати від порушення правил безпеки перевищували отримані за рахунок цього вигоди. Тоді їх буде не вигідно порушувати. Покарання за ненавмисне порушення правил безпеки праці, як свідчать психологічні дослідження, мають незначну ефективність. Такі покарання корисно застосовувати у процесі навчання, при формуванні навичок до безпечного поведіння в процесі праці. У таких випадках покарання, по-перше, будуть перешкоджати закріпленню недоцільних і небезпечних навичок в роботі і, по-друге, будуть сприяти створенню мотивів до обережного типу поведінки. Найбільш доцільно та ефективно використовувати позитивне стимулювання. Застосування заохочень за безпечну роботу, як свідчить міжнародний досвід, є найбільш дієвим засобом підвищення безпеки праці. Стимулювання охорони праці має бути індивідуальним. Для організації стимулювання повинні бути розроблені критерії оцінки рівня безпеки праці кожного робітника (бали, коефіцієнти тощо). Треба періодично підводити підсумки безпечної роботи. Показники, умови, форми та розміри стимулювання охорони праці конкретизуються в колективних договорах, положеннях про оплату праці, трудових договорах (контрактах) з урахуванням особливості організації праці на підприємстві, в установі, організації.

Безпека праці робітника значною мірою залежить від його психофізіологічного стану, який визначає ефективність і безпеку діяльності. Людина може мати піднесений, нейтральний або пригнічений настрій, але для ефективного та безпечного виконання робіт вона повинна перебувати в оптимальному психологічному робочому стані (ОПРС). Робітнику треба навчитися на початку роботи вводити себе в такий стан, а керівники, відповідно, мають підтримувати його та зберігати цей стан до кінця робочого дня. Для кожного працівника досягнення ОПРС відбувається індивідуально і складається з трьох компонентів: фізичного, емоційного та розумового (кваліфікаційного) [3, 4].

Отже, заходи з охорони праці тільки тоді будуть ефективними, коли вони сприятимуть підвищенню ефективності виробництва, усувають небезпечні й шкідливі чинники і створюють нормальний психологічний клімат. Керівники виробничих підрозділів мають усвідомлювати, що безпека праці може бути досягнута не лише технічними засобами й проведенням формальних інструктажів, а й шляхом широкого використання психологічних методів виховання колективу і, насамперед, шляхом особистого прикладу, поважного ставлення до охорони праці з боку самого керівника й залучення до цього всього колективу. Інноваційні технології застосовуються шляхом удосконалення матеріально-технічної бази, розробки та впровадження системи мотивації, організації навчальних центрів з підготовки психологів, що допомагатимуть працівникам адаптуватись до

конкретних умов.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Кобилянська І. М. Основи охорони праці/ І.М. Кобилянська, О.В. Кобилянський, С.Л Яблочников // Навчальний посібник. – Вінниця: 2007. – 171 с.
2. Психологічні аспекти підвищення рівня безпеки праці: [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://library.if.ua/book/9/927.html>
3. Психологія безпеки праці: [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://pidruchniki.com/14051003/bzhd/psihologiya_bezpeki_pratsi
4. Способи та шляхи вдосконалення умов охорони праці на підприємстві [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://naub.oa.edu.ua/2015/способи-та-шляхи-вдосконалення-умов-о/>

Науковий керівник: *Кобилянська Ірина Миколаївна* – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри безпеки життєдіяльності та педагогіки безпеки, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця e-mail: akobilanskiy@gmail.com

Миколюк Ірина Олександрівна, студентка групи ІКН-14б, факультет інформаційних технологій та комп'ютерної інженерії, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: Mykoliuk27.29@gmail.com

Supervisor: *Kobyljanska Irina M.*, Cand. Sc. (Ped.), Assistant Professor of Department of Health and Safety Studies, Vinnitsa National Technical University, Vinnitsia, e-mail: akobilanskiy@gmail.com.

Mykoliuk Iryna O., student of the group 1CS-14b, Faculty of Information Technologies and Computer engineering, Vinnitsia National Technical University, Vinnitsia, e-mail: Mykoliuk27.29@gmail.com