

**СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИРОБНИЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

© Ю. В. Куріс

© В. К. Тарасов

© А. В. Банах

*В статті здійснено аналіз причин і наслідків соціальних втрат робіт підвищеної небезпеки. Визначено ймовірність нещасних випадків від психологічних і мотиваційних дій працівників. Розглянуто негативний вплив емоцій у колективі та в процесі праці. Наведено психологічну оцінку людини в залежності від типу темпераменту та індивідуальних рис особистості. Запропоновано засоби і заходи підвищення надійності людського чинника в системі "людина-машина-виробниче середовище".*

*Ключові слова:* соціальні втрати, ймовірність, емоції, психологічна оцінка, темперамент, особистість, пропозиції

**Актуальність теми дослідження**

Охорона праці та дотримання підвищеної небезпеки на підприємствах є однією з пріоритетних систем на підприємствах будь-якого профілю і різних форм власності, що пов'язано з дотриманням елементарних правил техніки безпеки, завдяки чому можна скоротити випадки виробничого травматизму на 80-90%. Специфіка охорони праці конкретного підприємства (чи організації) зумовлена видом її діяльності, наявністю шкідливих і загрозливих факторів, що впливають на працівників та здійснюють вплив на організацію охорони праці.

Основні види виробництва України, починаючи з будівництва виробничих споруд, виготовлення машин і механізмів (машинобудування) і виплавки металів, пов'язані з роботами підвищеної небезпеки. Це роботи на металургійних агрегатах, праця на висоті, електро і газозварювальні, монтажні і ремонтні роботи, аварії, що виникають внаслідок організаційних і технічних причин технологічного процесу – вибухи, викиди шкідливих речовин, розплавленого металу та шлаку. Як наслідок, виникають нещасні випадки: травми, отруєння, опіки, ураження струмом, теплові удари та інше. Вони приводять до небажаних матеріальних втрат і соціальних наслідків для підприємств і персоналу.

Важливу роль при цьому відіграють соціально-психологічні аспекти охорони праці, до яких слід віднести трудову діяльність людини та продуктивність праці у залежності від соціального і психологічного клімату в колективі. Дослідження умов праці на підприємствах показали, що факторами виробничого середовища є: санітарно-гігієнічна обстановка, психофізіологічні елементи, естетичні елементи, соціально-психологічні елементи. Оптимізація охорони праці на новій соціально-економічній основі і нових наукових принципах – найважливіша теоретична і практична проблема сучасної України, про актуальність якої свідчать різні фактори - організаційно-управлінські, політико-економічні, соціально-трудова, соціально-психологічні [1].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми, на яку спираються автори матеріалу дослідження.**

Законодавство України щодо охорони праці встановлює єдині вимоги до роботодавців усіх рівнів щодо створення безпечних умов праці. Ми орієнтуємося на роботи О.Виноградова, С.Воденнікова, М.Гандзюка, Є.Геврика, Г.Гогіташвілі, В. Джигирей, Є.Желібо, В. Жидецького, П. Ізуїта, Л.Керба, Р. Ковтуна В. Лапіна, О. Мельникова, В.Румянцева, В.Тарасова, С. Тимошука, І. Третяка З. Яремка, М.Халімовського, в яких представлено вирішення проблем соціально-психологічного забезпечення трудового колективу виробничого підприємства та напрями оптимізації боротьби з травматизмом.

**Мета наукового дослідження** – вивчення економічних і соціальних аспектів соціально-психологічного клімату на виробничому підприємстві в ринковій системі господарювання.

**Дана мета реалізується в наступних задачах:**

- дослідити причини проблем психологічних станів на підприємстві та наслідки їх подолання;
- проаналізувати психологічний аналіз трудової діяльності на виробничому підприємстві;
- з'ясувати напрями боротьби з травматизмом та підвищення соціально-психологічного клімату на підприємстві;
- визначити інноваційні напрями удосконалення соціально-психологічних засад на виробничому підприємстві в сучасних умовах.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується стаття. Проблемна ситуація**

В результаті вивчення економічних і соціальних аспектів соціально-психологічного клімату на виробничому підприємстві в ринковій системі господарювання, слід враховувати стан відношень між групами людей з різним становищем в суспільстві, що відрізняються способом життя, її рівнем та якістю. Природно вони неоднаково приймають участь в економічному, політичному і духовному житті суспільства, особливо якщо людина отримала виробничу травму та стала інвалідом. Соціальні наслідки підвищуються в декілька разів при смертельних випадках. Страждає сім'я, діти і потребують допомоги фонду соцстраху, підприємства, а в деяких випадках і держави [2].

Як відомо з результатів статистичних досліджень, 60-80% нещасних випадків на виробництві виникають у зв'язку з діями самих працівників. Психологічні якості працюючого виявляються в якості до аварій під час її виявлення та швидкості реакцій. Особливо важливу роль грає мотиваційна частина дії людини: недооцінка небезпеки, неухважність, схильність до ризику. Практично неможливо передбачити виникнення аварійних ситуацій, що пов'язані як з надійністю обладнання, так і з стійкістю технологічних процесів. Людина це знає, проте часто недооцінює реальність виникнення небезпечних ситуацій та ідеалізує навколишнє середовище, що може бути шкідливим і

небезпечним [3]. Звичайно, підвищити ймовірність подолання травматизму на підприємстві можна за рахунок спрощення складності роботи і підвищення рівня фахового навчання. Сучасне життя приводить до того, що людина береться виконувати роботу без достатніх спеціальних знань і навичок. Надійність такого спеціаліста не спрацьовує у критичних та екстремальних ситуаціях.

### **Обговорення проблеми**

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 вчинків, 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 захарашенні 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 небезпек 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 [6].

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
Високий 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 засадах 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 [7].

Для запобігання виробничого травматизму важливе значення має забезпечення надійності та безперебійності 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 [8].

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 саморегульовальна 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 [10].

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 [11].

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 захищеність.

Слід сформулювати нову модель взаємодії держави і роботодавця при фінансуванні видатків, направлених на зменшення впливу шкідливих виробничих факторів [12].

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.

### Висновки

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.

### Перелік використаних джерел

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](http://mnvk2.at.ua/psikhologija...bezpeki...praci)
4. Гусев В. О. *Державна інноваційна політика: методологія формування та впровадження : [Монографія] / В. О. Гусев.* – Донецьк : Юго-Восток, 2011.– 624с.
5. Булгаков С. Н. *Философия хозяйства / С. Н. Булгаков.* – М. : Наука, 1990. – 443 с.
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.
9. Кравченко М. В. *Шляхи вдосконалення державного регулювання безпеки й охорони праці в системі соціального захисту :/ електронний ресурс / М. В. Кравченко.* – Режим доступу : <http://www.kbiara.kharkov.ua/e-book/db/2009>.
10. Ярошевська В. М. *Охрана праці в галузі / В. М. Ярошевська.* – К.: ВД «Професіонал», 2004. – 286 с.
11. Воденніков С. А., Тарасов В. К., Румянцев В. Р., Шкляр Т. В. *Управління ризиками для збереження життя людей / С.А.Воденніков, В. К.Тарасов, В. Р. Румянцев, Т. В. Шкляр // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії» : збірник наукових праць / За ред. В. Г. Воронкової. - Вип. 67. – Запоріжжя, РВВ ЗДІА, 2016. – С. 267-275.*
12. Тарасов В. К., Румянцев В. Р. *Шляхи вирішення соціальних проблем на виробництві / В. К. Тарасов, В. Р. Румянцев // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії» : збірник наукових праць / За ред. В. Г. Воронкової. - Вип. 62. – Запоріжжя, РВВ ЗДІА, 2015. – С. 264-270.*

### REFERENCES

1. Adamchuk V. V. *Ergonomics. Textbook.* - M.: Yuniti-Dana, 1999. -254 с.
2. Gogitašvili G.G. , Lapin V.M. *Care management and risk according to international standards: Navch. posb.* - K.: Knowledge,2007-367с.
3. *Psikhologija bezpeki praci.* - Mode of access: [mnvk2.at.ua psikhologija... bezpeki praci...](http://mnvk2.at.ua/psikhologija...bezpeki...praci)
4. Gusev V. *State innovatsiyna politika: metodologiya formuvannya ta vprovadzhennya [Monografiya] / V. O. Gusev.* – Donetsk : Ūgo-Vostok, 2011. – 624 s.
5. Bulgakov S. N. *The philosophy of economy / S. N. Bulgakov.* – Moscow: Science, 1990. – 443 p.

6. Beckherst D. *Philosophy of activity* / D. Beckherst // *Questions of philosophy*. – 1996. – № 5. – P. 32-36.
7. Andrutshenko A. I. *Social responsibility: theoretical-methodological aspect of analysis* / A. I. Andrutshenko // *Bulletin of Kharkov national V. N. Karazin university*. – 2009. – Issue 23. – P. 133-135.
8. Gorokhov V. G. *Introduction to philosophy of technique* / V. G. Gorokhov, V. M. Rozin. – Moscow: INFRA-M, 1998. – 224 p.
9. Kravchenko M. V. *Ways of improvement of government control safety and labour protection in the system of social security: [electronic resource]* M. V. Kravchenko.
10. Yaroshevska V. M. *L Yaroshevska, V. M. Labour protection in industry* / V. M. Yaroshevska. – Kiev: VD «Professional», 2004. – 286 p.
11. Vodennikov S. A., Tarasov V. K., Rumyantsev V. R., Shklyar T. V. *Management risks to save lives of people* / S. A. Vodennikov, V. K. Tarasov, V.R. Rumyantsev, T.V.. Shklyar // *Humanitarian Bulletin of Zaporizhzhya State Engineering Academy* ": collection of scientific works / ed. V. G. Voronkovoï. - Issue. 67. – Zaporizhzhya, RVV ZDIA, 2016. P. 267-275.
12. Tarasov V. K., Rumyantsev V. R. *Solutions to social problems in the production* / V.K. Tarasov, V.R. Rumyantsev // *Humanitarian Bulletin of Zaporizhzhya State Engineering Academy* ": collection of scientific works / ed. V. G. Voronkovoï. - Issue. 62. – Zaporizhzhya, RVV ZDIA, 2015. P. 264-270.

**Курис Ю. В.** - доктор технических наук, профессор, Запорожская государственная инженерная академия (Запорожье, Украина) E-mail: [analytik@rambler.ru](mailto:analytik@rambler.ru)

**Тарасов В. К.** - кандидат технических наук, доцент, Запорожская государственная инженерная академия (Запорожье, Украина)

**Банах А. В.** - кандидат технических наук, доцент, Запорожская государственная инженерная академия (Запорожье, Украина)

## **СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

*В статье выполнен анализ причин и последствий социальных потерь работ повышенной опасности. Определены вероятность несчастных случаев от психологических и мотивационных действий работников. Рассмотрены негативное влияние эмоций в коллективе и в процессе труда. Приведены психологическая оценка человека в зависимости от типа темперамента и индивидуальных черт личности. Предложенные средства и меры повышения надежности человеческого фактора в системе "человек-машина-производственная среда".*

**Ключевые слова:** социальные потери, вероятность, эмоции, психологическая оценка, темперамент, личность, предложения

**Kuris, Yuri** - Doctor of Engineering, professor, Zaporizhia state engineering academy (Zaporizhzhya, Ukraine) E-mail: [analytik@rambler.ru](mailto:analytik@rambler.ru)

**Tarasov, Vyacheslav** - Candidate of Technical Sciences, associate professor, Zaporizhia state engineering academy (Zaporizhzhya, Ukraine)

**Banakh, Andrey** - Candidate of Technical Sciences, associate professor, Zaporizhia state engineering academy (Zaporizhzhya, Ukraine)

## **SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL BASES OF PRODUCTIVE ACTIVITY**



*In article the analysis of the reasons and consequences of social losses of works of the increased danger is made. Are determined probability of accidents from psychological and motivational actions of workers. Are considered a negative impact of emotions in collective and in the course of work. Are brought psychological assessment of the person depending on type of temperament and individual traits of the personality. Proposed means and measures of increase in reliability of a human factor in the "person-the machine-the production environment" system. Keywords: social losses, probability, emotions, psychological assessment, temperament, personality, offers*

*Рекомендовано до публікації д-р філос.наук, проф. Воронковою В.Г.  
Дата надходження рукопису 11.01.2017 р.*