

ДЕЯКІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ДО БЕЗПЕЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Постановка проблеми. Технологічний етап розвитку людства характеризується таким ступенем впливу техносфери на людей, який прирівнюється з впливом природних процесів і явищ. Проте численні традиції і звичаї, які передаються з покоління в покоління, особливості менталітету, адаптаційні механізми до умов життя в техносфері, обмеженість світогляду тощо не зосереджують увагу людей на особливостях прояву небезпек в середовищі життєдіяльності і, що важливо, формують у них безвідповідальну поведінку в процесі життєдіяльності. Даний феномен знаходить своє вираження в традиційно низькій зацікавленості студентів навчальним матеріалом дисципліни «Безпека життєдіяльності та основи охорони праці» та, за даними досліджень М.Котика, В. Шишкова, В. Тарадая та ін., в низькій культурі безпечної поведінки працівників виробничих підприємств [2, 3]. Вперше із загостренням проблем від низької культури безпечної поведінки працівників виробничники стикнулися ще в кінці ХХ століття та на той припадає значна частина досліджень шляхів їх вирішення. У цьому відношенні становить інтерес аналіз розроблених науковцями методик виховання безпечної поведінки працівників виробничих підприємств, який дасть можливість сформулювати нові напрями виховання безпечної поведінки студентів та вплинути їх мотивацію до сприйняття базових понять навчальної дисципліни «Безпека життєдіяльності та основи охорони праці».

Аналіз попередніх досліджень. М.Котик розкрив зміст поняття психологія безпеки, досліджував психологічні аспекти профілактики нещасних випадків на виробництві, вивчав закономірності діяльності людини в умовах фізичних небезпек та шляхи забезпечення безпечної діяльності в умовах фізичних небезпек [2]. Аналізу виховної системи безпечної діяльності працівників підприємств присвятили свої дослідження В. Шишков і В.

Тарадай [3]. Дидактичні умови формування в студентів знань про небезпеки під час вивчення навчальної дисципліни «Безпека життєдіяльності» розглядалися в наших дослідження [1].

Мета статті полягає у розкритті змісту виховної системи організації безпечної діяльності працівників виробничих підприємств з метою перенесення ідей, закладених у ній та окремих її елементів в організацію процесу вивчення студентами навчальної дисципліни «Безпека життєдіяльності та основи охорони праці».

Виклад основного матеріалу. На думку вітчизняних дослідників безпеки праці В. Шишкова і В. Тарадая безвідповідальна поведінка в небезпечних ситуаціях, пов'язаних з технологічними процесами, детермінована властивостями особистості психіки працівників (наприклад, рисами характеру), психофізіологічними якостями (особливостями нервової системи) та психофізіологічними станами організму працівників [3]. Базуючись на вказаних постулатах, дослідники запропонували виховну систему організації безпечної діяльності, проте допустилися деякої нечіткості при відображенні її структури, зокрема напрямки виховних впливів назвали методами організації безпечної діяльності, а самі ж методи, за допомогою яких реалізують напрямки виховних впливів висвітлені частково. Базові елементи виховної системи організації безпечної діяльності такі: психологічне налаштування на безпеку, стимулювання безпечної діяльності, навчання безпечної діяльності і контроль за виконанням правил безпечної діяльності.

Функцією першого елементу виховної системи організації безпечної діяльності є виховання правильного відношення до безпечної діяльності. «Безпечна діяльність – це наслідок правильного відношення працівника до питань охорони праці...» [3, с.34]. На думку авторів цієї системи основний механізм реалізації даного напрямку виховного впливу – конвергенція, яка можлива лише при наявності системи управління охороною праці на

підприємстві, коли працівники переймають відношення до безпеки діяльності керівників підприємства.

Функцію стимулювання безпечної діяльності дослідники вбачають у підсиленні мотивації до безпеки праці. «Стимулювання безпечної діяльності являється одним із шляхів підсилення мотивації до безпечної праці» [3, с.36]. Автори рахують, що реалізувати даний напрям виховного впливу можна за допомогою методів заохочення і покарання. Особливістю використання даних методів у тому, що заохочення переважно використовують для працівників, а покарання – для керівників. Для аргументації дослідники наводять численні приклади на кшталт: «Законодавство Франції дозволяє оштрафувати підприємця на суму від 500 до 8000 франків у залежності від кількості працівників, що наражалися на небезпеку» [3, с.36]. Разом з тим наголошується, що методи покарання використовуються для керівників лише у випадку не забезпечення ними розробки і впровадження на підприємстві програми безпечної поведінки. В якості зразка структури програми безпечної поведінки наведено програму японського науковця І. Комакі: ідентифікація небезпечної практики; визначення безпечної практики шляхом створення «спостережного переліку»; оцінювання безпечних дій на основі «спостережного переліку»; формулювання цілей безпечних дій; навчання прийомам безпечних дій; оцінювання ефективності безпечних дій. Методам заохочення дослідники приділили менше уваги та обмежилися лише таким переліком: оголошення подяк; преміювання та нагородження цінними подарунками; вибір нагород за бажанням працівників; встановлення розмірів заохочення, здатних зацікавити працівників; поєднання матеріальних і моральних форм заохочення; вручення призів в урочистій обстановці; нагородження всіх працівників, які виконують правила програми безпечної поведінки.

Функція навчання працівників безпечної діяльності у формуванні вмінь приймати правильні рішення в небезпечних ситуаціях та навичок безпечної праці. Особливість відбору навчального матеріалу з навчання

безпечної діяльності полягає в тому, що базові поняття, які розкриті в ньому повинні обов'язково закріплюватися на практичних заняттях (при розв'язанні практичних задач). На думку В.Шишкова і В. Тарадая навчання правильним рішенням у небезпечних ситуаціях ефективно за методикою П. Пауелла, сутність якої у сприйнятті, засвоєнні і закріпленні алгоритму дій у ситуаціях постановки задач з обмеженим вибором і задач з відкритим розв'язком. У задачах з обмеженим вибором вимогою є вибір дії з ряду можливих, а у задачах з відкритим розв'язком вимога задачі полягає у виборі правильного напрямку пошуку, який однак приводить до постановки нових задач.

В. Шишков і В.Тарадай також зробили спробу сформуванати елементи педагогічних умов навчання безпечної діяльності, запропонували засоби наочності і стимулювання пізнавальної діяльності, методи навчання, методи стимулювання активності тощо. На їхню думку до засобів наочності відносять плакати, які ефективні лише для зацікавлених осіб, а засобом стимулювання пізнавальної діяльності є навчальні фільми, які ефективні переважно для осіб з несформованим інтересом до безпечної діяльності. Інструкції з охорони праці та навчальна література автори рекомендують використовувати після формування інтересу до проблем безпечної діяльності у працівників. Найбільш ефективним методом навчання дослідники вважають метод бесіди, а до методів стимулювання активності відносять організацію змагань та методи контролю знань, умінь, навичок.

Висновки. Таким чином, ми бачимо, що виховна система організації безпечної діяльності працівників є суто теоретичною розробкою гіпотетичної природи. Концепція та принципи цієї системи сформовані на основі аналізу практичного вирішення проблеми формування культури безпечної поведінки працівників у зарубіжній науці і практиці. Не дивлячись на недостатню глибину теоретичної розробки виховної системи організації безпечної діяльності, з її аналізу можна почерпнути цінні, на нашу думку, ідеї та перенести їх в практику організації вивчення студентами навчальної дисципліни «Безпека життєдіяльності та основи охорони праці». Зокрема,

заслуговує уваги ідея перманентної активізації і стимуляції навчально-пізнавальної діяльності працівників для впровадження якої в навчальному процесі варто використати ресурси методу проблемного навчання. Збільшить ефективність практичних занять використання навчальних задач на формування алгоритмів дій у ситуаціях прояву небезпек різної природи.

Література:

1. Іванчук А.В. Дидактичні умови формування в студентів знань про безпеку під час вивчення навчальної дисципліни «Безпека життєдіяльності» / А. В. Іванчук // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми // Зб. наук. пр. – Вип. 34. – Київ – Вінниця: ТОВ фірма «Планер», 2013. – С. 304 – 309.

2. Котик М. А. Психология и безопасность / М. А. Котик. – Таллин: Валгус, 1989. – 448 с.

3. Психология безопасности / Шишков В. З., Тарадай В. И. – К.: НИИЦОП, 1996. – 62 с.

У статті розглядається проблема формування культури безпечної поведінки працівників. В основі проблеми лежить невідповідність між наявними психічними властивостями працівників, їх психофізіологічними якостями і психофізіологічними станами організму та необхідними для безпеки в умовах небезпечних ситуацій. Розкривається зміст виховної системи організації безпечної діяльності на виробництві. Пропонуються підходи до використання елементів виховної системи організації безпечної діяльності на виробництві для вдосконалення процесу вивчення студентами навчальної дисципліни «Безпека життєдіяльності та основи охорони праці».

Ключові слова: *безпечна діяльність, психологія безпеки, культура безпечної поведінки, виховання безпечної поведінки, система організації безпечної діяльності.*