

**ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРИ ПРОВЕДЕННІ НАВЧАННЯ ТА ІНСТРУКТАЖІВ З
ОХОРОНИ ПРАЦІ В ЛІСОВОМУ ГОСПОДАРСТВІ**

В.В.Гільперт¹, О.В.Столбченко²

¹Український центр підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів лісового господарства, м. Боярка, Україна

²Україна, м.Дніпро, Національний технічний університет «Дніпровська політехніка»

**PSYCHOLOGICAL ASPECTS IN TRAINING AND INSTRUCTIONS ON
OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY IN FORESTRY**

V.V.Gilpert¹, O.V.Stolbchenko²

¹Ukraine, Boiarka, Ukrainian Center for Training, Professional Conversion, and Continuous Education of Forestry Personnel "

²Ukraine, Dnipro, Dnipro University of Technology

Мета. Визначення важливості психологічних підходів при проведенні навчання та інструктажів з охорони праці.

Методика дослідження включає теоретичний аналіз та педагогічний експеримент.

Результати дослідження. Встановлено ряд аспектів, врахування яких дозволить усунути небезпечні й шкідливі чинники і створити нормальний психологічний клімат.

Наукова новизна. Розглянуто роль врахування психологічних особливостей при проведенні навчання та інструктажів з охорони праці.

Практичне значення. Запропоновано психологічні аспекти при проведенні навчання та інструктажів з охорони праці.

Ключові слова: психологічний аспект, навчання та інструктажі з охорони праці, безпека праці, ризикорієнтоване мислення, людський фактор, лісове господарство

Вступ.

Незважаючи на високий технічний рівень виробництва і науки щорічно в Україні та за її межами травмується і гине велика кількість людей. Щорічно у світі нещасні випадки відбуваються більш ніж з 10 млн людей, причому понад 600 тис. чоловік гине. У США від нещасних випадків щорічно гине понад 55 і більше людей, 8500 чоловік стають інвалідами. У Німеччині кожні 13 секунд відбувається нещасний випадок, кожні 3 хвилини одна людина стає інвалідом, кожні 2,5 години відбувається нещасний випадок зі смертельним результатом. Сьогодні щорічно на виробництві в Україні травмується близько 120 тис. чоловік, з яких 2,5 тис. гине, більше 10 тис. осіб отримують професійні захворювання. Настав час робити висновки – людство не може вирішити проблему збереження життя і здоров'я людей шляхом вдосконалення техніки та розвитку науки. Рішення цього питання пов'язане з людиною або, як прийнято сьогодні називати, людським фактором у виробництві, а тому необхідно зайнятися ним дуже серйозно [3].

Згідно із загальноприйнятими визначеннями, виробничий травматизм – це явище, що характеризується сукупністю виробничих травм і нещасних випадків [1]. Питання профілактики виробничого травматизму зараз є актуальним, як ніколи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

У вітчизняній психології поняття безпеки і загрози не було предметом самостійного психологічного дослідження. Українські науковці вивчали інформаційну безпеку, психологічні та психофізіологічні аспекти безпеки праці, життєдіяльності людини та особистої безпеки В.М. Богуш (2005), І.П. Пістун (2000, 2003), Ю.В. Кіт (2000), М.К. Хобзей (2003), Г.В. Сілін (2003), П.С. Перепелиця (2001), Г.Г. Почепцов (2000, 2008), В.В. Рибалка (2001), Н.Семенів (2005), О.К. Юдін (2005) та ін.

Вивченням психологічної безпеки особистості, пов'язаної з різними аспектами життєдіяльності та професійної діяльності людини, займалися й зарубіжні вчені R. Abramovitz (2003), A. Edmondson (1999), H.-T. Chang (2001), A.T. Lee (2001), T. Leahy (2008), K. Sarafyan (2004), M. Seager (2006), P.M. Senge (2003), C. Willing (2008) та ін.

Постановка завдання та його вирішення.

Згідно з міжнародною статистикою, головним винуватцем нещасних випадків і травматизму є, як правило, не техніка, не організація праці, а сам працівник, який за тих чи інших причин, не дотримувався

правил безпеки праці, порушував хід трудового процесу. Практика показує, що 60–90% нещасних випадків відбувається з вини самих потерпілих і, частіше за все, з психологічних причин [4]. Саме це і визначає актуальність і відповідно необхідність дослідження психологічних аспектів безпеки людини в процесі праці, а особливо на етапі навчання.

Важливе значення для поведінки кожного працівника і його безпеки праці мають його індивідуальні якості, які відображають сукупність психофізіологічних і соціально-психологічних властивостей (рис. 1, 2).

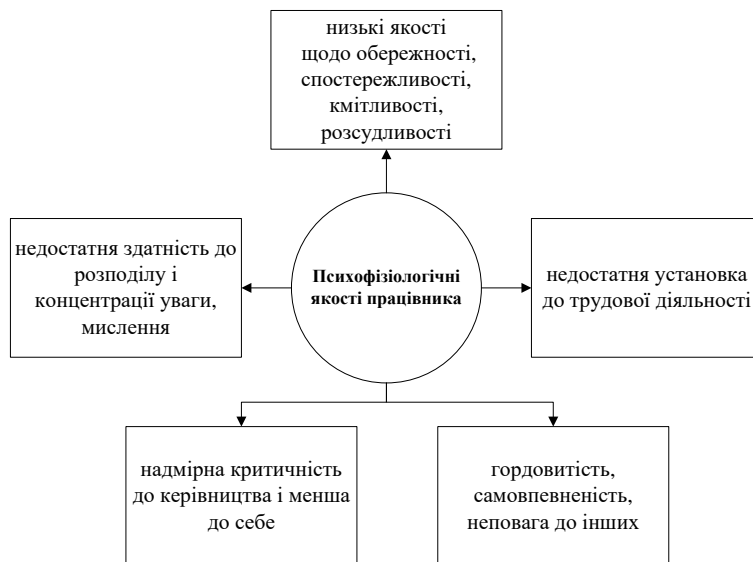


Рисунок 1 – Психофізіологічні якості працівника

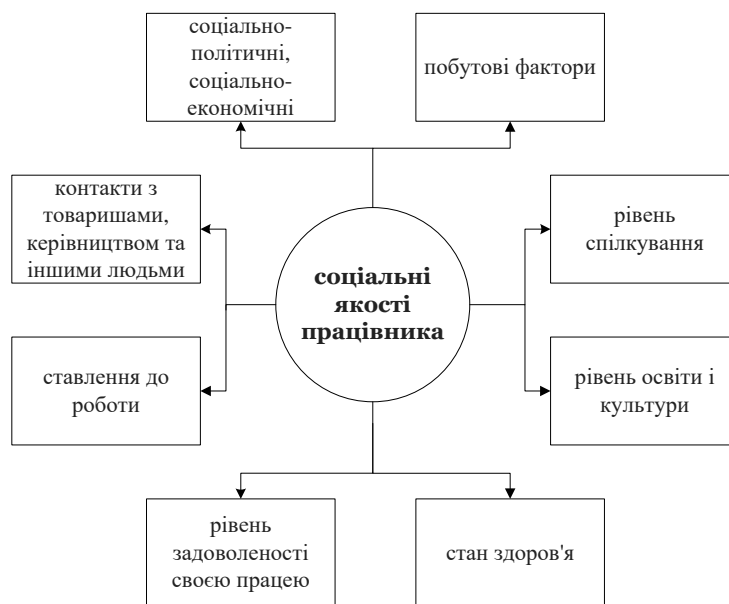


Рисунок 2 – Соціальні якості працівника

Між людьми існують досить значні індивідуальні відмінності в характеристиці процесів сприйняття, мислення, уваги, сенсомоторики тощо. Бувають люди, які викликають здивування в оточуючих своєю спостережливістю, інші навпаки, неуважні. Одні краще запам'ятовують на слух, іншим необхідно самому прочитати або побачити. Для одних характерні надзвичайно швидкі дії, реагування, інші ж реагують повільно, зате їх реакції точніші. Відрізняються люди і за темпераментом, проявом почуттів, волі тощо. Ці значні індивідуальні відмінності між людьми щодо психічних процесів і психофізіологічних особливостей не можуть не позначатися і дійсно позначаються на результатах і безпечності виконання

професійної діяльності. Внаслідок певних індивідуально-психологічних особливостей одна людина може виконувати ту чи іншу роботу успішно, а іншій – ця робота не під силу. Однак цей же працівник, який погано справляється з однією роботою, може виявити дуже високі показники при виконанні іншої роботи. Досить часто ту індивідуально-психологічну якість, якої бракує людині у даній професії, вдається компенсувати через добре організоване спеціальне навчання. Існують такі професії, відносно яких навіть спеціальне навчання не зможе забезпечити потрібну надійність працівника, якщо його індивідуально-психологічні і психофізіологічні дані не відповідають вимогам професії. Це, передусім, професії, пов'язані зі значним ризиком, великим емоційно-вольовим напруженням і відповідальністю за життя людей, зі значними матеріальними цінностями. Саме стосовно таких професій і виникає необхідність професійного відбору [4].

Підвищення ефективності навчання чи професійної діяльності людини за рахунок оптимізації системи підготовки, раціоналізації режимів навчання і професійної діяльності визначає доцільність профвідбору.

При працевлаштуванні на роботу, незалежно від освіти, стажу, попереднього місця роботи, для кожного потенційного працівника проводиться вступний інструктаж. Зазвичай, вступний інструктаж проводить спеціаліст служби охорони праці на підприємстві. Передусім цьому розроблення Програми вступного інструктажу. В більшості випадків, він носить характер монологу. З боку психології безпеки праці рекомендується проведення даного інструктажу в якості діалогу. Важливо це тому, що:

- ✓ в більшості випадків новоприйнятий працівник – це зовсім незнайома людина;
- ✓ в незнайомій обстановці людина старається максимально все почути, побачити, запам'ятати;
- ✓ спілкуючись з людиною, майбутнім працівником, можливо тільки так виявити його психофізіологічні якості, тим самим передбачити ризики або здібності, що стосується психофізіологічного стану відносно займаної майбутньої посади.

В Україні на підприємствах з високим ступенем травмувань, деякі робочі місця повинні відноситися до категорій з медоглядами, які охоплюють психофізіологічну експертизу. Нажаль, слід констатувати той факт, можливо це пов'язано з реформами в медичній сфері – напрям психофізіологічної експертизи багатьох професій просто загублений. Не виняток в цьому і лісова галузь України, яка нажалі і далі залишається вже декілька років підряд в антилідируючих позиціях за кількістю травмувань. Тому довіряти на даний час медоглядам, які проводяться в Україні, треба з застереженням і слід переймати досвід приватних фірм великого бізнесу, в яких ще на співбесіді через спілкування, заповнення форм, проходження тестів проводиться відбір кандидатів з позитивними психофізіологічними якостями.

Наступний психологічний аспект слід враховувати вже безпосередньо на робочому місці, при проведенні первинного інструктажу. В Типовому положенні про порядок проведення навчання і перевірку знань з питань охорони праці та Переліку робіт з підвищеною небезпекою (далі - Типове положення про навчання) [2], в пункті 6.8 буквою нормативно-правового акту написано:

«Первинний, повторний, позаплановий і цільовий інструктажі проводить безпосередній керівник робіт (начальник структурного підрозділу, майстер) або фізична особа, яка використовує найману працю».

Нажалі, ми бачимо, що в Типовому положенні про навчання не конкретно прописано щодо посадової особи, яка повинна проводити інструктажі на робочому місці. Багато експертів в сфері безпеки праці, і в тому числі і я, як автор даної статті, схилиюсь до думки, що первинний інструктаж обов'язково повинен проводити саме керівник підрозділу. Чому? Пояснюється це наступними психологічними аспектами:

- ✓ перша посадова особа, після контори підприємства, хто повинен зустріти і познайомитись з новоприйнятим працівником - це керівник підрозділу;
- ✓ було б не правильно зі сторони керівника підрозділу, направляти до керівника робіт, як часто і буває, що той проведе інструктаж і введе в курс справи. Це виглядає не тільки психологічно неприємно, а ніби сприймається, не промовляючи в голос: «відчепися, нема часу!»;
- ✓ в незнайомій обстановці людина старається максимально все почути, побачити, запам'ятати.

Аналізуючи вищезазначені психологічні моменти, новоприйнятий працівник може зробити певний висновок, який може цілком ймовірно призвести до несерйозного відношення до своєї роботи, порушення дисципліни, що з рештою і до порушення, яке може обернутися травмуванням, або гіршим наслідком, що є категорично неприйнятно!

Заміна проведення інструктажів у формі монологу діалогом має ряд переваг. Якщо застосувати при навчанні з охорони праці та при проведенні інструктажів підхід, що передбачає постановку певних питань («Який найбільший ризик Ви бачите?», «Що Ви будете робити, щоб цей ризик запобігти?»), то працівник матиме змогу озвучувати фактори ризику. Таким чином, це не лише викликає зацікавленість, але й поступово допомагає формувати ризикорієнтовне мислення в працівника. Діалог дає можли-

вість визначити уважність працівників. Якщо працівник неуважний – є на то причина! Керівнику вкрай необхідно вяснити ту причину, що тривожить працівника. Причина може бути різна: психологічна, фізична, моральна, а може бути і в комплексі. Вяснити причину можна тільки через спілкування. Якщо дійсно є причина, то керівник може тимчасово відсторонити працівника від роботи, яка в більшості випадків пов'язана з виконанням роботи з підвищеною небезпекою. При цьому слід врахувати, що працівник працює в ланцюгу технологічного процесу, де від виконання роботи залежить здоров'я і безпечність праці не тільки його самого, але й групи осіб. Неуважність може призвести до інцидентів, які матимуть плачевні наслідки. Паралельно перевіряються знання щодо вимог, які керівник намагається донести працівнику.

Особливої уваги заслуговує проведення цільового інструктажу. Однією із причин, коли він проводиться є ліквідація аварій або стихійного лиха. Нажаль, не поодинокими випадками на території лісогосподарських підприємств, є лісові пожежі. Тому важливість якості даного інструктажу є беззаперечною. Питання завжди залишається відкритим: де знайти той час на проведення якісного інструктажу. Відомостей про небезпеку стихійного лиха недостатньо, тому важливо для керівника робіт знайти правильні слова «настанови» для працівників, які залучаються до ліквідації пожежі. На перший погляд прості і так зрозумілі слова «Вас чекають вдома» (зазначивши імена членів родини), стають дієвим мотивом подумати про свою безпеку. Саме ці слова заставляють включити в підсвідомості працівника інстинкт самозбереження, що в свою чергу спровокує згадати все, що до того часу його вчили та інструктували! (рис. 3).

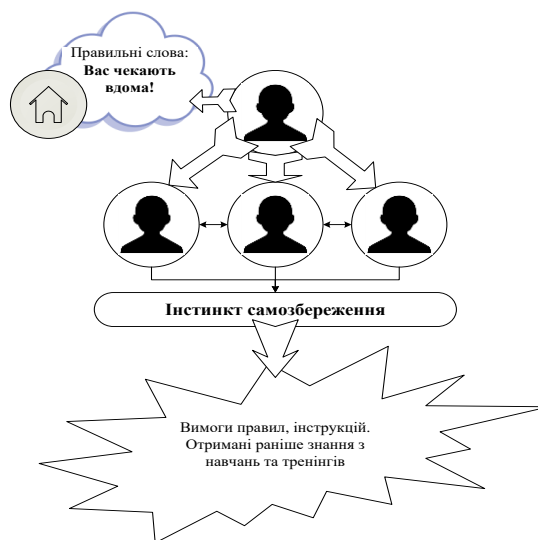


Рисунок 3 – Результат якісного проведення навчання та інструктажів з охорони праці

Окрім обов'язкових інструктажів, необхідно безперервно організовувати тематичні тренінги з можливістю працівникам вирішувати практичні ситуативні задачі, які дозволять отримати певні знання і відповідно забезпечать відповідність психофізіологічних особливостей працівника до вимог професії.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Резюмуючи вищезазначене, слід відмітити, що адаптація трудового процесу до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я та психологічного стану, проведення навчання, професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці насамперед збереже йому життя і здоров'я, а в цілому дозволить вдосконалити систему охорони праці в Україні.

Перелік посилань

1. Закон України «Про охорону праці // Закон №2695-ХІІ від 14.10.92 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.
2. Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Переліку робіт з підвищеною небезпекою (НПАОП 0.00-4.12-05) / Наказ Держнаглядохоронпраці України № 15 від 26.01.2005 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0231-05#Text>.
3. Березуцький В.В., Адаменко М.І. Небезпечні виробничі ризики та надійність: навчальний посібник для студентів за напрямком підготовки 6.170202 «Цивільна безпека»/ В.В. Березуцький, М.І. Адаменко – Харків: ФОП Панов А. М., 2016. – 385 с.

4. Синявський В. Психологічні аспекти безпеки людини в процесі праці. JЕcolHealth, vol. 15, nr 6, listopad-grudzień 2011.

Рекомендовано до друку: д-ром техн. наук, проф. Чеберячком С.І.
АННОТАЦІЯ

Цель. Определение важности психологических подходов при проведении обучения и инструктажей по охране труда.

Методика исследования включает теоретический анализ и педагогический эксперимент.

Результаты исследования. Установлено ряд аспектов, которые позволят устранить опасные и вредные факторы и создать нормальный психологический климат.

Научная новизна. Рассмотрены роль психологических особенностей при проведении обучения и инструктажей по охране труда.

Практическое значение. Предложено психологические аспекты при проведении обучения и инструктажей по охране труда.

Ключевые слова: психологический аспект, обучение и инструктажи по охране труда, безопасность труда, рискоориентованное мышление, человеческий фактор, лесное хозяйство.

ABSTRACT

Aim. Determining the importance of psychological approaches in training and instruction on labor safety.

Research methods. Research methods include theoretical analysis and pedagogical experiment.

Research results. A number of aspects have been identified, taking into account those to help eliminate dangerous and harmful factors and create a normal psychological climate.

Scientific novelty. The role considering the psychological peculiarities in conducting training and workshops on labor safety is considered.

Practical value. A range of psychological aspects review to be considered at training and workshops on labor safety are proposed.

Key words: psychological aspect, training and instruction on labor protection, labor safety, risk-oriented thinking, human factor, forestry.