

УДК 377.015.3:614.8:624

ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ БУДІВЕЛЬНИКІВ ДО БЕЗПЕЧНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Наталя Кулалаєва,

кандидат хімічних наук, доцент,

старший науковий співробітник лабораторії

зарубіжних систем професійної освіти і навчання

Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

КЛЮЧОВІ СЛОВА:

інтерактивні методи навчання, готовність до спільної безпечної професійної діяльності, майбутні будівельники, соціально-психологічний клімат в колективі

Реферат

Наведено основні проблеми, що виникають внаслідок помилок робітників будівельної галузі під час їхньої професійної діяльності: значні матеріальні втрати, погіршення здоров'я, травмування, втрата життя.

Зазначено, що, відповідно до сучасного рівня розвитку техніки, більшість будівельних процесів виконуються у групах (бригадах) робітників, що актуалізує питання якісної підготовки робітників і кооперації праці.

Показано можливість формування готовності майбутніх будівельників до безпечної сумісної професійної діяльності за умов застосування інтерактивних методів навчання. Виокремлено, що серед цих методів для формування навичок безпечної роботи в групі (бригаді) доцільно застосовувати: навчання в команді (у співробітництві), командно-ігрову діяльність, кооперативне навчання, сумісне навчання, метод проектів, навчальний тренінг, кейс-метод. Зазначено, що за їх допомогою можна досягти: розвитку навичок безпечної комунікації; формування в майбутніх кваліфікованих робітників поведінки безпечного типу; розвитку професійної компетентності та ціннісних орієнтацій; згуртованості команди, готовності працювати в колективі.

Проаналізовано поняття готовності майбутніх кваліфікованих робітників до спільної безпечної професійної діяльності. Показано, що питання професійної підготовки кваліфікованих робітників вимагають особливої уваги до створення відповідної робочої атмосфери та безпечних умов праці будівельників. Зазначено, що вказану проблему можна розв'язати шляхом інтеграції культури безпеки професійної діяльності, соціалізації та професійної підготовки майбутнього фахівця – будівельника.

Наведено спроможність реалізувати заходи щодо створення та підтримки позитивного соціально-психологічного клімату в колективі, залучаючи для цього методи роботи в групі, що сприятиме розвитку культури безпеки професійної діяльності. Показано особливості сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі: довіра та висока вимогливість один до одного; високий ступень емоційної включеності та взаємодопомоги; доброзичливість та ділова критика; поінформованість членів колективу; увага до думок кожного робітника; наявність корпоративних цінностей.

Постановка проблеми. Нині будівельна галузь України переживає складний період своєї діяльності: основні фонди зношені практично на 60%, об'єм житлової бази складає величину в 3-5 разів меншу, в порівнянні із західноєвропейськими країнами. Несвоечасність розрахунків замовників за виконання робіт негативно впливає на фінансовий стан будівельних підприємств та організацій [1, с. 50]. Індекс будівельної продукції в 2015 р., у порівнянні з 2014 р., склав 78,3% [2].

Незважаючи на те, що будівництво належить до однієї з перспективних та прибуткових галузей господарчої діяльності у світі, її обслуговування з часом стає все більш проблемним та небезпечним. Помилки різного походження часто завдають значних матеріальних втрат, спричиняють погіршення здоров'я, а іноді й забирають життя будівельників [3]. До того ж, різноманіття будівельних процесів

потребує залучення робітників, які мають необхідні знання та практичний досвід з різних професій. Зрозуміло, що досягнути абсолютної безпеки в таких умовах, в принципі, неможливо – завжди існує певний надмірний ризик. Крім цього, відповідно до сучасного рівня розвитку техніки, більшість будівельних процесів виконується у групах (бригадах) робітників, що, в свою чергу, ставить на перше місце проблему якісної підготовки робітників і кооперацію праці.

Фахівці, які працюють в одній будівельній організації, часто значно відрізняються один від одного за багатьма параметрами: рівнем професійної підготовки, віком, освітою, національністю, сімейним станом, індивідуальними особливостями (характером, статтю, стилем поведінки) тощо. Всі ці відмінності істотно впливають як на поведінку окремого робітника та характеристику його роботи, так і на дії інших співробітників. Водночас, ефективність спільної діяльності багато в

чому залежить від оптимальної реалізації особистісних та групових можливостей персоналу будівельних організацій.

Міжнародна організація праці визначає будівельну промисловість як галузь, що складається з державних та приватних фірм, що споруджують будівлі для заселення їх людьми або для комерційного використання та здійснюють такі суспільно важливі роботи, як: будівництво доріг, мостів, тунелів, дамб або аеропортів [4]. Робоча атмосфера не тільки продуктивно впливає на результати такої діяльності, але й формує нові можливості робітника, допомагаючи проявити себе. Якісна підготовка кваліфікованого кадрового складу будівельних організацій забезпечує сприятливий соціально-психологічний клімат у трудовому колективі [5, с. 3]. У зв'язку з цим, питання професійної підготовки кадрів – їх навчання для подальшої успішної виробничої діяльності вимагають особливої уваги для створення відповідної робочої атмосфери та безпечних умов праці будівельників.

Мета статті полягає в обґрунтуванні методів інтерактивного навчання, що сприятимуть формуванню готовності майбутніх будівельників до спільної безпечної професійної діяльності, розвитку навичок роботи в групі (бригаді) та створенню необхідного соціально-психологічного клімату в колективі.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблема професійної підготовки робітничої молоді – її навчання для подальшої успішної виробничої діяльності є одним з пріоритетних напрямів соціально-педагогічних та психолого-педагогічних досліджень багатьох науковців, серед яких: Б. Агапов, Г. Андреева, Н. Андреевкова, Л. Виготський, В. Гаврилін, Е. Дюркгейм, І. Кон, Ч. Кулі, А. Лукіна, Дж. Мід, А. Мудрик, Е. Еріксон та інші; до того ж, розроблена вона достатньо глибоко. Також визначене місце навчального закладу в цьому процесі, що забезпечує якісну освіту та сприяє формуванню соціальної і професійної компетентностей молоді. Виокремлено загальні принципи й умови соціально-професійного становлення особистості майбутнього кваліфікованого робітника. Питання, пов'язані з соціально-психологічним кліматом в колективі, у своїх працях досліджували: Р. Браун,

А. Вільямсон, Д. Гест, Д. Зоар, М. Купер, Б. Паригін, А. Петровський, Р. Філіпс, В. Шепель та інші. Разом з тим, у педагогічній літературі й освітній практиці підготовки кадрів для будівельної галузі неповною мірою, на наш погляд, розкрито питання забезпечення готовності майбутніх будівельників до безпечної професійної діяльності. Крім цього, недостатньо уваги приділяється питанням інтеграції культури безпеки професійної діяльності (КБПД), соціалізації та професійної підготовки майбутнього фахівця – будівельника.

Виклад основного матеріалу. Основою будь-якої організації, в тому числі й будівельного профілю, є трудові ресурси. У виробничому колективі вони утворюють продукт, формують організаційну культуру та внутрішній клімат, що визначає успішне та безпечне функціонування і розвиток підприємства. Ефективність спільної діяльності в організації багато в чому залежить від оптимальної реалізації особистісних та групових можливостей робітників. Успішна робота можлива лише за умови існування сприятливої атмосфери в колективі, що зумовлює безпечну комунікацію, тобто готовність до спільної безпечної професійної діяльності. Готовність потрібно співвідносити до таких характеристик робітника, як: спрямованість, здатності, компетентність, професіоналізм [6, с. 21].

У психолого-педагогічних дослідженнях «готовність» часто розглядають як особливий психічний стан, цілісний прояв особистості, що займає проміжне положення між психічними процесами і властивостями особистості (А. Макарова, В. Бодров); як синтез властивостей особистості, що визначають її придатність до діяльності (А. Деркач); як багаторівневу структуру особистісних якостей, що дають змогу здійснювати певну діяльність (Н. Дяченко, Л. Кандибович).

Таким чином, поняття «готовність» визначається поєднанням чинників, які відображають її різні сторони та рівні – фізичну підготовленість, нейродинамічну забезпеченість дії, психологічні рівні готовності. У багатьох роботах зазначається, що, окрім готовності як психічного стану, в людини часто проявляється готовність як стійка характеристика особистості. Останній притаманна певна структура: позитивне відношення до виду діяльності, у тому числі

професійної, адекватні вимоги до неї, риси характеру, здатності, темперамент, мотивація, а також необхідні знання, уміння, навички [7, с. 23].

Отже, при визначенні змісту професійної готовності необхідно враховувати такі вимоги. По-перше, наявність системних та систематично поновлювальних професійних знань, які складають логічну впорядкованість взаємопов'язаних та взаємозумовлених компонентів єдиної системи підготовки майбутнього фахівця, введення до її змісту знань про способи майбутньої теоретичної та практичної безпечної діяльності. Такі знання сприяють виконанню онтологічних, орієнтаційних та оціночних функцій, а також забезпечують реалізацію причинно-наслідкових зв'язків між різними масивами інформації, притаманних даній системі.

По-друге, їх безперервність – безперервна освіта та самоосвіта, зміна цілей, завдань та функцій, в залежності від вимог ринку праці. При цьому формується знання-знайомство, що поступово розширюється та переходить на стадії отримання базової підготовки у знанні-умінні, а потім – у знанні-трансформації, коли робітник пропонує нові шляхи досягнення мети, розв'язання виробничої проблеми.

Зауважимо, що поняття готовності містить не тільки індивідуальну складову, але й колективну, оскільки більшість будівельних процесів виконують у групах (бригадах) робітників. Кожна група характеризується певним соціально-психологічним (психологічним, морально-психологічним) кліматом (атмосферою) – якісний бік міжособистісних відносин. Вона проявляється як сукупність психологічних умов, що сприяють або запобігають продуктивній спільній діяльності та всебічному розвитку особистості в групі. Такими можуть бути, в першому випадку, симпатії, взаємодопомога, загальна зацікавленість в успіху, а в другому – конкуренція, заздрість, амбіції тощо. Характер і прояв таких відносин є одним з найважливіших аспектів безпечної праці.

Соціально-психологічний клімат впливає на самопочуття членів колективу; на прийняття та здійснення спільних рішень; на досягнення ефективності сумісної діяльності, тобто на результат праці. Таким

чином, його можна охарактеризувати як переважаючий у групі або колективі відносно стійкий психологічний настрій його членів, що виявляється у ставленні один до одного, до довкілля, до подій, у спільній праці й організації в цілому на основі індивідуальних, особистісних цінностей та орієнтацій [8, с. 43].

До загальних компонентів клімату в організації відносять: автономію, довіру, підтримку, справедливість, інновацію, визнання, вплив, згуртованість [9, 10, с. 5]. Крім того, соціально-психологічний клімат здатен прискорити або уповільнити розвиток ключових якостей робітника: готовність до постійної інноваційної діяльності, уміння діяти в екстремальних ситуаціях, приймати нестандартні рішення, ініціативність і підприємливість, готовність до безперервного підвищення кваліфікації, поєднання культури безпеки з професійною діяльністю.

Сприятливий соціально-психологічний клімат характеризується: довірою та високою вимогливістю один до одного; високим ступенем емоційної включеності та взаємодопомоги; доброзичливою та діловою критикою; поінформованістю членів колективу; увагою до думок кожного робітника; наявністю корпоративних цінностей. До речі, однією з найголовніших серед них є культура безпеки. У цьому контексті, культуру безпеки (safety culture) іноді ототожнюють з культурою клімату (safety climate), що можна ідентифікувати як безпечний соціально-психологічний клімат. Також важливими характеристиками групи, що визначають соціально-психологічний клімат, є ціннісно-особистісні орієнтації її членів. Зазвичай, у групі найціннішими ознаками особистості можуть бути: талант, соціальний статус, харизматичність, ділові якості тощо. Форми відносин у колективі залежать від об'єктивних причин і можуть бути різними: підкорення, співпраця, взаємодопомога, залежність тощо.

До основних факторів, що впливають на соціально-психологічний клімат в колективі, відносять: зміст праці та ступінь задоволення працівників роботою; умови й задоволеність робочим місцем; характер міжособистісних стосунків із співробітниками; стиль керівництва, особистість керівника, його ставлення до

співробітників. Керівники колективів будівельників – бригадири, інженерно-технічні робітники – зобов'язані формувати міжособистісні відносини у трудовому колективі на основі статуту організації, правил внутрішнього трудового розпорядку, діючих норм та змісту культури безпеки професійної діяльності, що визначають якість праці. Прогресивні керівники ставляться до КБПД організації як до потужного стратегічного інструменту, що дає змогу орієнтувати персонал на загальні цілі, спрямовані на зниження ризиків, сприяють розвитку безпечної поведінки робітників під час професійної діяльності.

Разом з тим, на високий рівень виконання робіт істотно впливає професійна підготовка персоналу, оскільки всі його дії на таких об'єктах підвищеної небезпеки як будівельні майданчики мають виконувати досвідчені й кваліфіковані робітники. Однак, ця вимога не завжди реалізовується на практиці. За недостатнього рівня розвитку КБПД в організації особистісні характеристики робітників, зазвичай, не визначаються. Типовим елементом недостатньо розвинутої культури безпеки є неповна обізнаність деяких робітників про загальні вимоги до безпечної роботи, своїх обов'язків та відповідальності [11, с. 5]. Останнє, зрозуміло, усуває початкова професійна освіта, котру забезпечують

професійно-технічні навчальні заклади (ПТНЗ).

На сьогодні основні педагогічні інновації у ПТНЗ пов'язані з використанням інтерактивних методів навчання. Навчальний процес в них зазвичай організований на взаємодії, діалозі, в ході якого учні навчаються критично мислити, розв'язувати складні проблеми на основі аналізу обставин та відповідної інформації, враховувати альтернативні думки, приймати продумані рішення, брати участь у дискусіях, спілкуватися з іншими людьми. Вони ґрунтуються на психології людських взаємовідносин та взаємодії. Інтерактивна взаємодія може розглядатися як джерело ціннісного самовизначення, вона сприяє усвідомленню учнями власних потреб [12, с. 245]. Застосування інтерактивних методів здатне забезпечити реалізацію навчально-пізнавальних, комунікативно-розвивальних та соціально-орієнтованих завдань навчання. Серед методів, що застосовуються в інтерактивному навчанні, на нашу думку, найефективнішими для формування навичок безпечної роботи в групі (бригаді) є: навчання в команді (у співробітництві), командно-ігрова діяльність, кооперативне навчання, спільне навчання, метод проектів, навчальний тренінг, кейс-метод тощо (табл. 1).

Таблиця 1

Інтерактивні методи навчання, що формують навички безпечної спільної діяльності

Метод навчання	Головні особливості	Завдання учнів	Завдання педагога
1	2	3	4
Навчання в команді (у співробітництві)	Спільна мета та успіх всієї групи	Сумісне пізнання в процесі діяльності	Організація групової роботи
Командно-ігрова діяльність	Технологія проведення ігрового заняття	Активність; дотримання правил гри; мотивація (прагнення перемоги)	Підготовка групового заняття, змагання між командами
Кооперативне навчання (cooperative learning)	Обмін навчальною інформацією між учнями	Якісно засвоїти індивідуальну частину матеріалу та донести її до членів групи	Структурування та розподілення матеріалу серед учасників груп
Спільне навчання (Learning Together)	Засвоєння комунікативних навичок, для успішної самореалізації	Демократичне розподілення обов'язків у групі	Диференційований підхід до розподіленню завдань для учнів

Продовження таблиці 1

1	2	3	4
Метод проектів	Прагматична спрямованість на результат; використання міждисциплінарних зв'язків	Самостійна діяльність; створення продукту	Забезпечення групової роботи; мотивування учнів
Навчальний тренінг	Формування практичних навичок; комбінація активних методів навчання	Активність; володіння відповідними знаннями, уміннями та навичками	Забезпечення тренінгу; володіння психолого-педагогічним інструментарієм навчання та виховання; мотивування учнів
Кейс-метод (Case study)	Навчання шляхом розв'язання конкретних завдань, ситуацій, історій (кейсів); використання теоретичних знань для розв'язання практичних завдань	Наявність певних знань, умінь та навичок, що необхідні для виконання завдання; активність; увага; здатність проаналізувати ситуацію та прийняти рішення	Розробка кейсу, питань для його аналізу; організація роботи груп

Кожен з наведених методів має специфічні функції, є частиною власної методики підготовки, організації та здійснення сумісної безпечної діяльності. За їх допомогою можна досягти: розвитку навичок безпечної комунікації; формування у майбутніх кваліфікованих робітників поведінки безпечного типу; розвитку професійної компетентності та ціннісних орієнтацій; згуртованості команди, готовності працювати в колективі.

Висновок. Таким чином, за умов застосування інтерактивних методів навчання створюється можливість формування готовності майбутніх будівельників до безпечної спільної професійної діяльності. Крім того, з'являється здатність реалізувати заходи щодо створення та підтримки позитивного соціально-психологічного клімату в колективі, застосовуючи для цього методи роботи в групі, що сприятиме розвитку культури безпеки професійної діяльності.

Література

1. Черній Т. В. Стан та перспективи будівельної галузі в Україні / Т. В. Черній // Сталий розвиток економіки. – № 2. – 2010. – С. 50 -53.
2. Державна служба статистики України. Доповідь «Про соціально-економічне становище України за 2014 рік». – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua
3. Дзюбенко С. В. Проблеми будівництва в умовах кризи / С. В. Дзюбенко // Український юрист. – 2009. – №11. – С. 19-21.
4. Офіційний сайт МОТ. – Режим доступу: <http://www.ilo.org/moscow/lang--ru/index.htm>
5. Cesarini G. Building a Proactive Safety culture in the construction industry [Електронний ресурс] / George Cesarini, Geoffrey Hall, Matthew Kupiec. – 2013, ACE Group. – 7 р. – Режим доступу: <http://www.acegroup.com/us-en/assets/progress-report-proactive-safety-culture-in-construction.pdf> - мова англ.
6. Михайлов О. В. Готовность к

деятельности как акмеологический феномен: содержание и пути развития : дис. ... канд. психол. наук / О. В. Михайлов. – М., 2007. – 166 с.

7. Дьяченко М. И. Готовность к деятельности в напряженных ситуациях: психологический аспект / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович, В. А. Пономаренко. – Минск: Изд-во «Университет», 1985. – 206 с.

8. Бурлака К. С. Соціально-психологічний клімат у колективі як основа ефективної організаційної взаємодії [Електронний ресурс] / К. С. Бурлака. – Режим доступу: http://www.kpi.kharkov.ua/archive/Наукова_периодика/elits/2010/27_3/...pdf. – мова укр.

9. Koys D. and De Cotiis T., 1991. Inductive measures of psychological climate. Human Relations 44, pp. 265–285.

10. Glendon A. I. Perspectives on safety culture [Електронний ресурс] / A. I. Glendon, N. A. Stanton // Safety Science. – 34(1-3). – 193-214. – Feb 2000. – Режим доступу: <http://bura.brunel.ac.uk/bitstream/2438/2032/1/..Stanton.pdf>. – мова англ.

11. Ефимова Е. И. Культура безопасного труда как средство повышения эффективности системы управления охраной труда в строительной отрасли / Е. И. Ефимова // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». – №1. – 2013. – С. 1-6. – Режим доступу: <http://naukovedenie.ru>. – мова рос.

12. Назаров Н. В. Ценностный потенциал интерактивного взаимодействия студентов / Н. В. Назаров // Вестник ОГУ. – № 2 (121). – 2011. – С. 243-247.

Реферат

Формирование готовности будущих строителей к безопасной профессиональной деятельности

Наталья Кулалаева,

кандидат химических наук, доцент,

старший научный сотрудник лаборатории зарубежных систем профессионального образования и обучения

Института профессионально-технического образования НАПН Украины

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

интерактивные методы обучения, готовность к совместной безопасной профессиональной деятельности, будущие строители, социально-психологический климат в коллективе

Приведены основные проблемы, возникающие вследствие ошибок работников строительной отрасли во время их профессиональной деятельности: значительные материальные потери, ухудшение здоровья, травмы, потеря жизни.

Отмечено, что в соответствии с современным уровнем развития техники, большинство строительных процессов выполняют в группах (бригадах) рабочих, при этом актуализируются вопросы качественной подготовки работников и кооперации труда.

Проанализировано понятие готовности будущих квалифицированных рабочих строительной отрасли к совместной безопасной профессиональной деятельности. Показано, что вопросы профессиональной подготовки квалифицированных рабочих требуют особого внимания для создания соответствующей рабочей атмосферы и безопасных условий труда строителей. Отмечено, что указанную проблему можно решить путем интеграции культуры безопасности профессиональной деятельности, социализации и профессиональной подготовки будущего специалиста – строителя.

Показана возможность формирования готовности будущих строителей к совместной безопасной профессиональной деятельности при условии использования интерактивных методов обучения. Выделено, что среди этих методов для формирования навыков безопасной работы в группе (бригаде) целесообразно применять: обучение в команде (в сотрудничестве), командно-игровую деятельность, кооперативное обучение, совместное обучение, метод проектов, учебный тренинг, кейс-метод. Отмечено, что с их помощью можно достичь: развития навыков безопасной коммуникации; формирования у будущих квалифицированных рабочих поведения безопасного типа; развития профессиональной компетентности и ценностных ориентаций; сплоченности команды, готовности работать в коллективе.

Показана способность реализовать мероприятия по созданию и поддержке позитивного социально-психологического климата в коллективе, привлекая для этого методы работы в группе, что будет способствовать развитию культуры безопасности профессиональной деятельности. Представлены особенности благоприятного социально-психологического климата в коллективе: доверие и высокая требовательность друг к другу; высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи; доброжелательность и деловая критика; информированность членов коллектива; внимание к мнению каждого работника; наличие корпоративных ценностей.

Abstract

Formation the readiness of future builders for common safe professional activities

Natalia Kulalaieva,

Ph.D. in Chemistry, Senior research fellow of the Laboratory for foreign systems of vocational education and training Institute of Vocational Education under the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine

KEY WORDS:
interactive teaching methods, readiness for joint security professional activity, the future builders, social and psychological climate in the team

The main problems that arise due to errors of construction workers during their professional activities: significant financial loss, ill health, injury, loss of life.

It is noted that in accordance with the state of the art, most construction processes carried out in groups (teams) business, with the important issue of quality training of employees and labor co-operation.

Analyzes the concept of the future availability of skilled workers in the construction industry joint security profession. It is shown that the issues of training of skilled workers require special attention to create an appropriate work environment and safe working conditions for construction workers. It was noted that this problem can be solved by integrating the safety culture of professional activities, socialization and training of the future specialist - builder.

The possibility of formation of readiness of the future builders of a joint security professional activity provided that the use of interactive teaching methods. Emphasize that among these methods to develop skills in the safe operation of the group (team) are useful: Training in the team (in collaboration), command-and-play activities, cooperative learning, cooperative learning, project-based learning, training sessions, case method. It was noted that they can be used to achieve: the development of secure communication skills; the formation of future skilled workers safe type of behavior; development of professional competence and values; team cohesion, readiness to work in a team.

The ability to implement measures for the establishment and maintenance of positive social and psychological climate in the collective, involving the working methods of this group that will promote a culture of safety profession. The features of a favorable social and psychological climate in the team: trust and high demands on each other; a high degree of emotional involvement and assistance; goodwill and business criticism; Awareness of team members; account the opinion of each employee; the presence of corporate values.

References

1. Cherniy T. V. Stan ta perspektyvy budivel'noyi haluzi v Ukraini / T. V. Cherniy // Stalyy rozvytok ekonomiky. – № 2. – 2010. – S. 50-53.
2. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. Dopovid' «Pro sotsial'no-ekonomichne stanovishche Ukrainy za 2014 rik». – Rezhym dostupu: www.ukrstat.gov.ua
3. Dzyubenko S. V. Problemy budivnytstva v umovakh kryzy / S. V. Dzyubenko // Ukrayins'kyi yuryst. – 2009. – № 11. – S. 19-21.
4. Ofytsyal'nyy sayt MOT. – Rezhym dostupu: <http://www.ilo.org/moscow/lang--ru/index.htm>
5. Cesarini G. Building a Proactive Safety culture in the construction industry [Elektronnyy resurs] / George Cesarini, Geoffrey Hall, Matthew Kupiec. – 2013, ACE Group. – 7 p. – Rezhym dostupu: <http://www.acegroup.com/us-en/assets/progress-report-proactive-safety-culture-in-construction.pdf> - mova anhl.
6. Mykhaylov O. V. Hotovnost' k deyatel'nosti kak akmeolohycheskyy fenomen: sodержanye y puty razvytyya : dys. kand. psikhol. nauk / O. V. Mykhaylov. – M., 2007. – 166 s.
7. D'yachenko M. Y. Hotovnost' k deyatel'nosti v napryazhennykh sytuatsiyakh: psikhologhycheskyy aspekt / M. Y. D'yachenko, L. A. Kandybovych, V. A. Ponomarenko. – Mynsk: Yzd-vo «Unyversytet», 1985. – 206 s.
8. Burlaka K. S. Sotsial'no-psykhologhichnyy klimat u kolektyvi yak osnova efektyvnoyi orhanizatsiyanoi vzayemodiyi [Elektronnyy resurs] / K. S. Burlaka. – Rezhym dostupu: http://www.kpi.kharkov.ua/archive/Naukova_periodyka/elits/2010/27_3/...pdf. – mova ukr.
9. Koys D. and De Cotiis T., 1991. Inductive measures of psychological climate. Human Relations 44, pp. 265–285.
10. Glendon A. I. Perspectives on safety culture [Elektronnyy resurs] / A. I. Glendon, N.A. Stanton // Safety Science. – 34(1-3). – 193-214. – Feb 2000. – Rezhym dostupu: <http://bura.brunel.ac.uk/bitstream/2438/2032/1/...Stanton.pdf>. – mova anhl.
11. Efymova E. Y. Kul'tura bezopasnoho truda kak sredstvo povyshenyya effektivnosti systemy upravlenyya okhranoy truda v stroytel'noy otrasly / E. Y. Efymova // Ynternet-zhurnal «NAUKOVEDENYE». – №1. – 2013. – S. 1-6. – Rezhym dostupu: <http://naukovedenie.ru>. – mova ros.
12. Nazarov N. V. Tsennostnyy potentsyal ynteraktyvnoho vzaymodeystviyva studentov / N. V. Nazarov // Vestnyk OHU. – № 2 (121). – 2011. – S. 243-247.