

ДО ПИТАННЯ ДОСЛІДЖЕНОСТІ ПСИХОЛОГІЧНИХ АСПЕКТІВ ВИРОБНИЧОГО ТРАВМАТИЗМУ

Актуальність теми дослідження. Смертність в результаті нещасних випадків сьогодні посідає третє місце після смертності від серцево-судинних і онкологічних захворювань, що домінує у структурі смертності населення країни. З урахуванням усіх нещасних випадків, що стались у світі, кількість людей, які щорічно страждають від їх наслідків, складає понад 10 млн осіб, причому приблизно півмільйона гине.

Основним загально визнаним методом охорони праці вже багато років є використання системи безпеки. На неї покладено вирішення двох основних завдань, а саме: сприяння створенню машин та інструментів, при роботі з якими небезпека знижується до мінімального рівня, та розроблення спеціальних засобів захисту, що охороняють людину від небезпеки в процесі праці. При цьому необхідно приділяти увагу й технічному навчанню людей безпечним прийомам праці та використанню засобів захисту, а також загальним питанням організації безпечної роботи. Проте, згідно з даними міжнародної статистики, головним винуватцем нещасних випадків є, зазвичай, не техніка, не організація праці, а сама людина, яка працює [1].

Сучасні дослідження доводять, що проблема настання випадків виробничого травматизму знаходиться передусім в сфері «людського чинника». На думку більшості фахівців, виробничий травматизм, у першу чергу, залежить від організаційної, соціальної та культурної складових процесу виробництва [2].

Обставини, що сприяють збільшенню кількості нещасних випадків, виникають з цілком об'єктивних причин.

Першу загальну причину можна встановити, проаналізувавши еволюцію людини. З розвитком знарядь праці розширився діапазон впливу людини на довкілля як за різноманітністю, так і за інтенсивністю. При цьому, очевидно, у відповідь розширилось і коло реакцій зовнішнього світу на людину в процесі її праці, тобто із зростанням сили дії зростає сила протидії оточуючого середовища. Проте зараз маємо ситуацію, коли з розвитком техніки рівень небезпеки зростає швидше, ніж людська протидія.

Другою загальною причиною, що робить умови праці та життя людини більш жорсткими та небезпечними, є ціна помилки. Помилки сучасної людини вартують їй набагато дорожче ніж це було ще декілька десятиліть тому.

Третя загальна причина, що сприяє зростанню травматизму, – це адаптація людини до небезпеки. Для сучасної людини техніка стала засобом задоволення багатьох потреб, об'єктом мотивації, чинником престижу.

Використовуючи переваги, що їх надає техніка, звикаючи до них, людина інколи забуває, що техніка, зазвичай, є ще й джерелом підвищеної небезпеки, а інтенсивне використання техніки сприяє прискоренню настання небезпеки. Постійна взаємодія з небезпечними машинами та непоінформованість про велику кількість нещасних випадків призводять до того, що людина перестає боятися того, що є дуже небезпечним. Людина, один раз у житті безкарно порушивши правила та отримавши за рахунок цього якісь дрібні вигоди, повторює подібні порушення. Поступово відбувається не лише звикання до порушень правил, але й адаптація до небезпеки.

Також існують і суб'єктивні причини, це:

- показна сміливість, недисциплінованість, схильність до ризику;
- відсутність у людини необхідних для цієї роботи індивідуальних якостей психологічного або фізіологічного порядку;
- недолік знань або досвіду;
- порушення фізичного або емоційного стану та інше.

Як свідчить практика, на настання нещасних випадків впливають також багато соціальних чинників, таких, як психологічний клімат у колективі, наявна система стимуляції праці, умови життя і аж до капризів моди.

Серед задач, що вирішує психологія як наука, особливе місце належить вивченню трудової діяльності людини.

Актуальність цієї роботи полягає саме в тому, щоб дослідити рівень вивченості впливу психологічних факторів на стан охорони праці та виробничого травматизму.

Метою роботи є дослідження питання вивченості характеру впливу психологічних факторів на стан охорони праці та промислової безпеки з погляду їх значення в організації профілактики виробничого травматизму і створення безпечних умов праці.

Матеріали та методи дослідження. З метою дослідження автором використано наявні матеріали попередніх досліджень з цього питання, висвітлені в засобах масової інформації, в тому числі на веб-сайтах в Інтернеті, а також матеріали спеціального розслідування нещасних випадків на виробництві, що надходять до ДУ «ННДІПБОП» для проведення аналізу якості їх складання. Дослідження проведено шляхом узагальнення та аналізу залучених для вивчення матеріалів з опрацюванням відповідних висновків та пропозицій.

Під час дослідження автором використано методи наукової абстракції, порівняльного та функціонального аналізу, а також методи групування та узагальнення.

Сучасний стан питання та результати досліджень. До складного комплексу проблем, що виникають у зв'язку з розвитком промислового виробництва, входять і психологічні проблеми, пов'язані з забезпеченням безпеки праці. Дослідження показали, що від 60 до 90 % травм у промисловості та на транспорті стаються через запізнілі чи помилкові дії людини [3, 4].

Розглядаючи причини зростання травматизму у зв'язку з людським чинником, В. І. Барабаш зауважує, що розвиток техніки випереджає організаційно-психологічні заходи із захисту людини від її небезпечних і шкідливих дій [5]. Поширення технічних засобів у промисловості та сільському господарстві, відсутність необхідної інформації про запобіжні заходи при роботі з ними, а також брак відповідного виховання породжує, особливо у молоді, недооцінювання технічних чинників травматизму. У зв'язку з цим гостро постають завдання узагальнення досвіду організації служби безпеки праці на виробництві, вдосконалення структури комплексу «людина-машина», спеціального навчання та виховання працюючих і на цій основі створення ефективних методів і форм управління безпекою виробничих систем.

Психологія праці – це самостійна галузь психології, яка дозволяє найбільш ефективно використовувати працю людини, враховувати її індивідуальні риси та вплив на виробництво в цілому, прогнозувати розвиток виробничих відносин і багато іншого.

Під психологією праці розуміються:

- 1) галузь психології, що вивчає деякі аспекти трудової діяльності, адаптаційні та інтеграційні процеси кожного суб'єкта праці;
- 2) психологічні механізми та закономірності формування професійної ідентичності з формуванням навичок, культури, властивих конкретній професії.

Психологія праці, в першу чергу, орієнтована на людину та її інтереси, на мінімізацію виробничих втрат та оптимізацію трудової діяльності для працівника.

Об'єктом психології праці є праця як специфічна активність людини, яка ідентифікує себе з певним професійним співтовариством та продукує відтворення навичок, установок, знань у визначеному виді діяльності.

Психотехніка як засіб практичного застосування психологічних знань пережила період інтенсивного розвитку в двадцяті роки ХХ сторіччя. У Москві, Санкт-Петербурзі, Казані, Харкові та інших містах виникли психотехнічні лабораторії.

У тридцяті роки ХХ сторіччя психотехніка в нашій країні практично припинила своє існування та відродилася через лише 20 років вже як психологія праці. Її звинуватили в запозиченні чужої, антигуманної методології, зневазі теорією і механічних позиціях при профвідборі. Ці звинувачення мали суто ідеологічний характер.

У 1957 році почався новий етап розвитку психології праці, коли вона виступає вже як складова загальної психології [6].

Психологія праці – це галузь психології, що вивчає психіку людини (психічні процеси, стани та властивості особи) в трудовій діяльності, індивідуальній і колективній, залежно від суспільно-історичних і конкретних соціальних і виробничо-технічних умов праці та що має на меті підвищення продуктивності праці на основі її гуманізації, як найважливішої умови гармонійного розвитку особистості та зростання трудової активності [7].

Об'єктом вивчення психології праці є людина як учасник процесу створення споживчих цінностей. Психологія праці вивчає психологічні закономірності, психічні процеси, властивості особи в їх взаємозв'язку із предметом і знаряддями праці, з фізичним і соціальним середовищем [8].

Психологія праці в загальних рисах співпадає з загальною психологією. Відмінність полягає в тому, що з усіх форм діяльності людини об'єктом психології праці є одна, але основна форма – суспільно корисна трудова діяльність. Ці особливості психології праці лежать в основі її теоретичного та практичного значення [9].

Психологія праці вирішує завдання гуманізації праці своїми засобами. Оптимізація використання властивостей індивіда, оптимізація станів людини в праці досягаються такими практичними заходами, як професійний психологічний відбір, удосконалення професійної підготовки (та перепідготовки), раціоналізація соціального та фізичного середовища з урахуванням психологічних можливостей працюючих.

Інженерна психологія виникла у зв'язку з необхідністю врахування людських чинників у системотехнічному проектуванні [10].

При організації взаємозв'язку людини та машини в системі «людина-машина» (далі – СЛМ) важливу роль відіграють не стільки анатомічні та фізіологічні, скільки психологічні властивості людини: сприйняття, пам'ять, мислення, увага тощо. Необхідність вивчення цих властивостей і призвела до виникнення інженерної психології. Якщо при створенні нової техніки ці властивості не буде враховано, то це означає, що вже в самій створюваній техніці закладаються людські помилки [11].

Об'єктом інженерної психології є трудова діяльність людини.

Деякі автори визначають інженерну психологію як «науку, що вивчає системи «людина-техніка» з метою досягнення їх високої ефективності та яка розробляє психологічні основи:

конструювання техніки та організації управління технологічним процесом;

підбору людей, які мають необхідний рівень індивідуально-психологічних професійно-важливих якостей для роботи з певною технікою;

професійної підготовки людей, які використовують у своїй трудовій діяльності складні технічні пристрої.

Інженерна психологія виникла на стику технічних і психологічних наук. Як психологічна наука інженерна психологія вивчає психічні та психофізіологічні процеси та властивості людини, з'ясовуючи, які вимоги до окремих технічних пристроїв і побудови СЛМ у цілому витікають з особливостей людської діяльності, тобто вирішують завдання пристосування техніки до умов праці.

Звернення дослідників до вивчення психологічних аспектів управління продиктоване особливою значущістю «людського чинника» у функціонуванні різних систем управління.

Термін «психологія управління», що розглядався як «рішення двох завдань: підбір співробітників до функцій і один до одного відповідно до їх

індивідуальних особливостей; дія на психіку працівників через стимулювання в цілях досягнення оптимальної продуктивності», почав уперше використовуватися у нас у двадцяті роки ХХ сторіччя.

У середині шістдесятих років ХХ сторіччя починається період, що характеризується усе більш активним використанням психологічних знань у теорії та практиці управління в різних сферах громадського життя.

Психологія управління є напрямом психологічної науки, вона вивчає психіку людини, дає психологічну характеристику її управлінській діяльності та аналізує якості, необхідні для її успішного здійснення. Психологія управління спирається на досягнення психології праці та інших галузевих розділів психології [12].

Психологія управління має науково-практичну спрямованість. Це форма використання психологічних знань для вирішення проблем і питань управління трудовою діяльністю [13].

Сучасна концепція охорони праці охоплює різні аспекти психологічного клімату на виробництві або, так званій, психології виробничого середовища. Тут розглядається проблема вивчення дії психологічних і організаційних чинників на рівень виробничого травматизму та інші аспекти виробництва. При цьому виділяються такі напрями:

- усунення виробничих стресів;
- забезпечення балансу між роботою і приватним життям працівників;
- усунення фізичної та психологічної жорстокості на виробництві;
- вивчення дії психологічних і організаційних чинників на рівень виробничого травматизму та на інші чинники виробництва.

Ідея психології виробничого середовища спрямована, передусім, на виключення виробничих стресів, оскільки, на думку фахівців [14], саме стрес нерідко стає причиною виробничих помилок і травм. У стані стресу у людини нерідко порушується сон, координація рухів, здатність приймати правильні рішення, знижується загальна працездатність і ефективність трудової діяльності. Таким чином, скоротивши дію усіх перерахованих стресогенних чинників, ми можемо отримати не лише істотне поліпшення якості роботи, але й помітне зниження виробничого травматизму, а отже – і супутніх фінансових витрат [15].

Одним із таких чинників є дисбаланс між роботою та приватним життям працівників. Поза сумнівом, нові умови праці – висока мобільність бізнесу, жорсткі терміни, кар'єрні амбіції, диверсифікація типів трудових договорів та інше – викликають об'єктивні труднощі з забезпеченням балансу в цьому питанні. Так само негативно діють на людину низькооплачувана робота і некваліфікована праця в цілому. І там, і там працівники схильні переробляти, а працедавець – пред'являти завищені вимоги до працівників. І там, і там працівник нерідко витрачає на завершення певного проекту або фрагмента роботи вечір або ніч, замість того щоб відпочити, поспілкуватися з друзями та родичами, взяти участь в соціальному житті. Свого часу низка країн законодавчо встановила специфічні довгострокові відпустки для відновлення здоров'я працівників, чії трудові функції припускають підвищене

психологічне навантаження.

Так, статистика стверджує, що робочий час дистанційно працюючих осіб набагато перевищує стандартні 40 годин на тиждень і практично в кожному другому випадку включає якусь кількість нічної праці, оскільки вдень такий працівник зазвичай або працює десь ще, або вирішує свої особисті проблеми. Шкода, яку подібна практика наносить здоров'ю працівників, ними самими часто не береться до уваги. Проте якщо працедавець зацікавлений у використанні дистанційної праці, йому доведеться будувати спеціалізовану схему забезпечення охорони такої праці. Інакше є ризик отримати групу працівників, що функціонує неефективно та нестабільно, а то й зовсім розпадається.

Серйозна увага приділяється сьогодні фахівцями питанням жорстокості на виробництві. Що цікаво, фізична та психологічна жорстокість, яка в недавньому минулому вважалася проблемою швидше дисциплінарною, сьогодні також входить до сфери охорони праці. Обидва види жорстокості є взаємопов'язаними та часто зустрічаються в сукупності.

Фізична жорстокість проявляється найчастіше у безпосередній фізичній дії на працівника (нападі, нанесенні тілесних ушкоджень, застосуванні фізичної сили для примусу працівника до виконання яких-небудь дій тощо).

Психологічна жорстокість найчастіше проявляється у вигляді моббінгу / буллінгу, тобто залякування, а також у вигляді харасменту. Останній нерідко розшифровують як «сексуальне домагання», незважаючи на те, що в загальному випадку він може бути зовсім позбавлений сексуального аспекту і бути просто тим або іншим систематичним та необґрунтованим докучанням з боку колег або керівництва (наприклад, за національною або віковою ознакою). Розмова на підвищених тонах, «непарламентські вирази» на адресу колег або підлеглих, регулярні розіграші, нереальні терміни виконання роботи або просто нездійсненні виробничі завдання (що перевищують фізичні, фізіологічні, психологічні, ментальні або чисто професійні можливості працівника), неприпустимі коментарі відносно зовнішності або поглядів людини на життя, перевантаження або недовантаження роботою, що викликає, відповідно, відчуття паніки або власної нікчемності – усе це є типовими прикладами харасменту, негативні наслідки якого вже добре відомі за кордоном фахівцям з охорони праці та судам.

Потрібно відмітити, що і буллінг, і харасмент також входять до категорії стресогенних чинників виробничого середовища. Як специфічні методи боротьби з цими явищами зарубіжна практика пропонує, головним чином, розроблення та послідовне проведення жорсткої корпоративної політики нетерпимості до подібних проявів психологічного тиску. Крім того, державні органи нерідко рекомендують і підтримують створення на підприємствах спеціалізованих консультативних центрів для захисту прав працівників, які стали жертвами психологічного тиску.

Психологія безпеки праці є важливою ланкою в структурі заходів із забезпечення безпеки людини. Проблеми аварійності та травматизму на сучасних виробництвах неможливо вирішувати тільки інженерними

методами. Досвід свідчить, що в основі аварійності та травматизму (до 60...90 % випадків) часто лежать не інженерно-конструкторські дефекти, а організаційно-психологічні причини, такі, як:

- низький рівень професійної підготовки з питань безпеки;
- недостатнє виховання;
- слабка установка фахівця на дотримання безпеки;
- допуск до небезпечних видів робіт осіб із підвищеним ризиком травматизму;
- перебування людей в стані стомлення або інших психічних станів, що знижують надійність і безпеку їх діяльності.

Психологія безпеки вивчає застосування психологічних знань для забезпечення безпеки діяльності людини. Психологією безпеки розглядаються психічні процеси, властивості та особливо аналізуються різні форми психічних станів, що спостерігаються в процесі трудової діяльності [16].

У психічній діяльності людини розрізняють три основні групи компонентів: психічні процеси, їх властивості, стани.

Психічні процеси становлять основу психічної діяльності та є динамічним відображенням дійсності. Без них неможливе формування знань і набуття життєвого досвіду. Розрізняють пізнавальні, емоційні, вольові психічні процеси (відчуття, сприйняття, пам'ять).

Психічні властивості (якості особи) – це властивості особи або її власні особливості (спрямованість, характер, темперамент). Серед якостей особи виділяють інтелектуальні, емоційні, вольові, моральні, трудові. Ці властивості є стійкими та постійними.

Психічний стан людини – це відносно стійка структурна організація усіх компонентів психіки, що виконує функцію активної взаємодії людини із зовнішнім середовищем, представленим в даний момент конкретною ситуацією. Психічні стани відрізняються різноманітністю та тимчасовим характером, визначають особливості психічної діяльності в конкретний момент і можуть позитивно або негативно позначатися на перебігу всіх психічних процесів.

Виходячи із завдання психології праці та проблем психології безпеки праці, доцільно виділяти виробничі психічні стани, що мають велике значення в організації профілактики виробничого травматизму та його попередженні.

Надмірні (поза межні) форми психічної напруги призводять до дезінтеграції психічної діяльності різної напруженості, що, в першу чергу, веде до зниження індивідуального, властивого людині рівня психічної працездатності. У більш виражених формах психічної напруги втрачаються жвавість і координація дій, можуть проявлятися непродуктивні форми поведінки та інші негативні явища. Залежно від переважання, збуджувального або гальмівного процесу можна виділити два типи поза межної психічної напруги – гальмівний і збудливий.

Гальмівний тип характеризується скутістю та сповільненістю рухів. Фахівець не здатний з колишньою спритністю виконувати професійні дії. Знижується швидкість реакцій у відповідь. Сповільнюється розумовий процес, погіршується пам'ять, з'являється неухважність та інші негативні ознаки, не властиві цій людині в спокійному стані.

Збудливий тип проявляється гіперактивністю, багатослівністю, тремтінням рук і голосу. Працівники здійснюють численні, не передбачені конкретною потребою, дії. Вони перевіряють стан приладів, поправляють одяг, розтирають руки. У спілкуванні з оточенням вони виявляють дратівливість, запальність, не властиву їм різкість, грубість, образливість.

Поза межні форми психічної напруги лежать нерідко в основі помилкових дій і неправильної поведінки операторів у складній обстановці. Тривала психічна напруженість та особливо її поза межні форми ведуть до виражених станів стомлення.

Організація контролю за психічним станом працівників потрібна у зв'язку з можливістю появи у фахівців особливих психічних станів, що не є постійною властивістю особи, але, виникаючи спонтанно або під впливом зовнішніх чинників, істотно змінюють працездатність людини.

Психогенні зміни та афективні стани (*афект* – вибух емоцій) виникають під впливом психічних дій, супроводжуються погіршенням самоконтролю і можуть бути причиною виробничого травматизму.

У практичній трудовій діяльності людина проходить кілька психологічних етапів: професійний вибір, професійну адаптацію та самоідентифікацію, формування власного простору на робочому місці, налагодження відносин з колективом тощо. Кожен період має свої особливості, тому завдання організаційного психолога – знизити негативні моменти у трудовій діяльності кожного індивіда, мотивувати та зацікавити працюю, сформувати позитивні аттїтуди (психологічні установки) у ставленні до процесу праці та організації в цілому. Приходячи на підприємство, людина починає формувати своє власне коло спілкування, коригувати психологічні установки відносно колективу; виходячи з досвіду спілкування, формує власну думку та ставлення до організації. В процесі адаптації співробітник входить в певний режим, і основною психологічною проблемою в усталеному колективі є виробничі конфлікти, від вирішення яких залежить якість праці, психологічний стан працівників, особливості трудової діяльності. Під особливостями трудової діяльності мається на увазі не тільки конфлікт і адаптація, але й мотивація праці та формування професійної ідентифікації та корпоративності. Багато в чому ці процеси залежать від умов праці, складу колективу, особистісних якостей працівника.

Коли людина приходить в новий колектив, вона починає формувати нове соціальне оточення, одночасно змінюючи існуюче. На стадії інтеграції в нове суспільство людина намагається проявити кращі якості та придивляється до кожного члена робочого колективу, аналізує основні характеристики робочого місця та колективу. Зміни, що їх привнесла людина на робоче місце, обов'язково надають їй деяку кількість негативних оцінок,

тим самим провокуючи утворення конфронтаційного кола. Протягом деякого часу це коло може розпадатися само по собі або перерости в стійке несприйняття, якщо для нового працівника неприйнятними є норми, правила та цінності нового колективу. Якщо ж через певний період часу людина візьме цінності трудового суспільства, зможе коригувати їх відповідно зі своїми нормами та цінностями, групи можуть прийти до консенсусу, і людина благополучно асимілює до робочого колективу на рівних з іншими правах.

Інтенсивний розвиток економіки зумовив необхідність професійної мобільності та конкурентоспроможності працівників. Ці зміни неминуче породили масу проблем професійного життя людини, тому цілком природним є те, що в прикладній психології з'явилась нова галузь – психологія професій, або профпсихологія [17].

Системоутворюючим чинником психології професій є взаємодія особи з професією: вибір, якість освоєння, психологічний зміст діяльності, сходження до вершин професіоналізму, подолання професійних деструкцій (криз, конфліктів, деформацій, професійного старіння), а також психологічний супровід професійного становлення.

Психологія має важливе значення в узгодженні особи з професією, в дозволі ненормативних ситуацій, що виникають упродовж усієї професійної біографії, криз, протиріч. Саме вона покликана відповісти на поставлені питання, має допомогти встановити оптимальні взаємовідносини людини та професії, «погоджувати» людину зі світом професій.

Важливими аспектами профпсихології є аналіз професійної діяльності, встановлення типових професійних завдань, ситуацій, труднощів, з'ясування професійних вимог.

Професійне становлення – це велика частина онтогенезу (індивідуального розвитку) людини, що охоплює період з початку формування професійних намірів до завершення професійного життя. Професійне становлення супроводжується кризами, конфліктами та деструктивними змінами.

Технології реалізації практичної спрямованості психології професій (психотехнології) є різноманітними видами практик психологічної допомоги і підтримки людей. Так, психологічна профілактика – це сприяння повноцінному соціально-професійному розвитку особистості, малих груп і колективів, попередження можливих особових та міжособових проблем, неблагополуччя та соціально-психологічних конфліктів, включаючи вироблення рекомендацій щодо поліпшення соціально-психологічних умов самореалізації особи, малих груп і колективів з урахуванням соціально-економічних стосунків, що формуються. Психологічна реабілітація – це процес, що мобілізує особові адаптаційні механізми при забезпеченні необхідних умов у зовнішньому середовищі (соціальні, психологічні, природні).

Об'єднання усього комплексу наукових і практичних проблем, пов'язаних з професійним розвитком особистості, дозволить ставити та

вирішувати нові завдання, методологічно упорядкувати вже наявні знання, створити цілісну систему психологічної допомоги людині у професійному житті.

Висновки.

Результати проведеного дослідження показали, що:

1. Вивченню психологічних аспектів охорони праці та виробничого травматизму присвячено досить значну кількість праць фахівців різних галузей науки.

2. Головним завданням під час виховання безпечності в праці є створення позитивного ставлення до питань безпеки. У такому разі майже усі методи даватимуть позитивний результат.

3. Перед використанням того або іншого методу виховного впливу слід на початку оцінити інтерес та ставлення робітників до питань безпеки та, виходячи з цього, вибрати конкретний метод.

4. З метою попередження нещасних випадків необхідно вчасно виявляти конкретні психологічні причини їх настання.

Список літератури

1. Психологические основы травматизма. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://pstudentu5.com/index.php?work=607>.

2. Mitchell, James K. 1996. The long road to recovery: Community responses to industrial disaster. Tokyo – New York – Paris. United Nations University Press.

3. Даниель Ж., Пикала И. и др. Психология труда / [под ред. К. К. Платонова]. – М., 1979. – 215 с.

4. Котик М. А. Психология и безопасность / М. А. Котик. – Таллин, 1981. – 408 с.

5. Барабаш В. И. Структура спецкурса психологии безопасности труда [Электронный ресурс] / В. И. Барабаш. – Режим доступа : www.vorpsy.ru/issues/1984/841/841067.htm.

6. Дмитриева М. А., Крылов А. А., Нафтульев А. И. Психология труда и инженерная психология / М. А. Дмитриева, А. А. Крылов, А. И. Нафтульев. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1979.

7. Введение в психологию труда. – Саратов: Изд-во Саратовского университета, 1978.

8. Левитов Н. Д. Психология труда : [учебник] / Н. Д. Левитов. – М., 1963.

9. Психология труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа : sociograd.sitext.ru/artfiles/2602/teksty_vvsp.doc.

10. Введение в эргономику / [под ред. В. П. Зинченко]. – М.: Советское радио, 1974.

11. Эргономика : [учебник] / [под ред. А. А. Крылова, Г. В. Суходольского]. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1988.

12. Генов Филипп. Психология управления : [Монография] / Филипп Генов. – М.: Прогресс, 1982.

13. Рубахин В. Ф., Филиппов А. В. Психологические аспекты управления [Текст] / В. Ф. Рубахин, А. В. Филиппов. – М.: Знание, 1973. – 64 с.

14. Rial-Gonzalez E.; Copsey S.; Paoli P.; Schneider E. Priorities for Occupational Safety and Health Research in the EU-25. – European Agency for Safety and Health at Work. Luxemburg, 2005.

15. Черняева Д. В. Новые риски – новые тенденции: зарубежный опыт охраны труда / Д. В. Черняева // Справочник кадровика. – 2007. – № 6.

16. Психология охраны труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа : bibliofond.ru/view.aspx?id=51432.

17. Зеер Э. Ф. Психология профессий: [учебное пособие для студентов вузов] / Э. Ф. Зеер. – 2 изд., перераб. и доп. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с. – («Gaudeamus»).

Дата подання статті до збірника – 09.04.2013.

Рецензент – канд. техн. наук Шульга Ю.І. (ДУ «ННДПБОП»)