

УДК 37.0:331.482

СТАНІСЛАВ ГРИНЬОВ

Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г. Короленка

ПЕДАГОГІЧНІ ОСНОВИ ВИХОВАННЯ У ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ ВІДПОВІДАЛЬНОГО СТАВЛЕННЯ ДО БЕЗПЕКИ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ

Аналізується актуальна для сьогодення проблема безпеки життєдіяльності на підприємстві та розглядаються педагогічні аспекти її вирішення.

***Ключові слова:** безпека життєдіяльності, працівник підприємства, виховання, ризик, умови праці, управління.*

Постановка проблеми в загальному вигляді. XXI століття ставить нові, раніше не відомі завдання майже в усіх сферах життєдіяльності людини і суспільства. Виділимо в найбільш узагальненому вигляді основні цивілізаційні тренди, які впливають на всі сфери діяльності людини і суспільства. Це насамперед тенденція до глобалізації суспільного розвитку, яка характеризується такими ознаками, як зближення націй, народів, держав шляхом створення спільного економічного поля, інформаційного простору; дедалі тісніший синтез суспільних відносин у різних країнах світу, залежність прогресу (розвитку) кожної країни від здатності спілкуватися із зовнішнім світом; зміна сутності держави, яка змушена передавати частину своїх традиційних функцій об'єднанню держав континентального (як, наприклад, ЄС) чи загальносвітового характеру (як ООН); небувале раніше загострення конкуренції між державами, у мир якої потрапляють, крім економічної, також й інші сфери, що надає процесу глобального масштабу.

Водночас, історію людства можна розглядати в контексті появи дедалі новіших можливостей для знищення людини – від окремого індивіда до мільйонів людей. Це у великих масштабах було продемонстровано протягом Другої світової війни з появою такої здатності людство перейшло Рубікон [2, с. 18]. Виникло суспільство ризику.

Ризик – це форма діяльності в умовах невизначеності за наявності можливості оцінити вірогідність її результату. Але ризик є не тільки діяльністю, а й характеристикою стану особистості, групи, суспільства. Суспільство ризику – це специфічний спосіб організації соціальних зв'язків, взаємодій і відносин людей в умовах невизначеності, коли відтворення життєвих засобів, фізичних і духовних сил людини набуває не соціально спрямованого характеру, а переважно випадкового, імовірного, тобто відбувається виробництво самого ризику [4, с. 27]. Типові проблеми, притаманні всім суспільствам ризику – це своєрідні дихотомії: багатство і бідність, освіченість і повна безграмотність, цінність здоров'я і боротьба з наркоманією. Можна виділити дихотомію «позитивний – негативний» ризик, ґрунтуючись на ставленні до ризику як до позитивного або негативного явища. У першому випадку ризик – це свобода вибору людини, яка надається їй конкретними обставинами, які самі, як правило, альтернативні: балансування між стабільністю і нестабільністю (Д. Белл, Е. Гідденс, Н. Луман, І. Пригожин).

«Позитивний» характер ризику пов'язаний із досягненням поставлених цілей, одержанням бажаного результату, можливим виграшем за умови сприятливого збігу обставин. На такий ризик ідуть усвідомлено, володіючи свободою вибору, дій. В іншому випадку – «негативному» – ризик може бути визначений як систематична взаємодія суспільства із загрозами та небезпеками, які є індукованими і виробленими процесом модернізації як таким (А. С. Ахієзер, У.Бек, М. Кастельс, О. Н. Яницький).

Цивілізаційні ризики зумовлені станом техніки, економіки, сформованого політичного устрою, рівнем розвитку культури конкретного суспільства. Усі соціальні

системи мають внутрішні та зовнішні джерела ризиків. Утворюючи структурні елементи моделі ризикогенного суспільства, ці концепти незмінно містять стан невизначеності, потенційні можливості для виробництва нових ризиків [1, с. 6].

Третя загальносвітова тенденція – це перехід людства від індустріальних до науково-інформаційних, високих наукоємних технологій (хай-тек), які ґрунтуються не на матеріальній, а на інтелектуальній власності, на знаннях як основі виробництва і визначаються рівнем людського розвитку у країні, станом наукового потенціалу нації. На межі XX і XXI століть «наша цивілізація пересідає в експрес могутніх надтехнологій, породжуваних новітнім шквалом революцій у нанонауках, науках про живе, біоінженерійних науках про людину, наномедицині, нанофармакології, нейрофармакологічних і когнітивних науках, науках про штучний інтелект, комп'ютерсайенс» та ін. Ця пересадка – грандіозна подія навіть у масштабах глобальної еволюції. Завдяки цій події людство опиняється на перехресті і синергетичних взаємодій могутніх стратегій здійснення таких і грандіозних бренд-проектів XXI століття, як Біотех, Генотех, Нанотех, Наномед, Інфотех, Штучний суперінтелект тощо. Синергетична взаємодія вказаних стратегій дедалі більш радикально змінює соціальний статус людинознавства в постіндустріальному соціумі, перетворюючи його на потужний чинник досить ризикованих трансформацій людської природи [3, с. 5].

Реалізація цих та інших трендів початку нового століття залежить від людини, яка формується у певному соціальному і середовищі. Тому маємо виділити ще одну тенденцію: суспільство стає дедалі більш людиноцентристським. Індивідуальний розвиток людини, особистості за таких умов стає, з одного боку, основним показником прогресу, а з другого – головною передумовою подальшого розвитку суспільства, тобто людина – творець історії. Отже, саме людина є відповідальною за все, що відбувається в суспільстві, у всіх сферах його життя, і зокрема – у виробничих умовах, тож, її особистісні характеристики відіграють беззаперечну роль щодо забезпечення максимальної нешкідливості цих умов для її життя і здоров'я. Тож **мета** нашого дослідження – розглянути чинники педагогічного характеру, які дозволяють зробити виробничу діяльність людини якнайбільш безпечною

Виклад основного матеріалу. Педагогічною основою виховання у працівників підприємств техніки безпеки життєдіяльності є засвоєння ними системи правових заходів та засобів охорони праці і техніки безпеки як особистісно значущих, виховання в них відповідальності за власну і чужу безпеку.

Засади правової системи щодо охорони праці та техніки безпеки складають положення, які відповідають Конституції України. Статті 43, 45, 46, 49, 50, 53, 56 і 64 Конституції України гарантують право громадян України на працю, відпочинок, охорону здоров'я, медичну допомогу та страхування, а також у випадку повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, у старості та в інших випадках. Законодавчі документи та положення з охорони праці затверджені і видані в різний час Верховною Радою України, Кабінетом Міністрів України, Державним Комітетом України з нагляду за охороною праці. Законодавство про охорону праці складається із Закону України "Про охорону праці", Кодексу законів про працю та інших нормативних актів.

Державний нагляд за дотриманням законодавчих та інших нормативних актів з охорони праці здійснюють: Державний Комітет України з нагляду за охороною праці; Державний Комітет України з ядерної та радіаційної безпеки; органи державного пожежного нагляду управління пожежної охорони Міністерства внутрішніх справ України; органи та заклади санітарно-епідеміологічної служби Міністерства охорони здоров'я України. Вищий нагляд за дотриманням і правильним застосуванням законів про охорону праці здійснюється генеральним прокурором України і підпорядкованими йому прокурорами.

Стандарти, технічні умови та інші нормативно-технічні документи та засоби праці і технологічні процеси повинні включати вимоги щодо охорони праці і погоджуватися з органами державного нагляду за охороною праці.

Згідно із ст.49 Закону, працівники несуть відповідальність за порушення вимог щодо охорони праці винні працівники притягуються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно із законодавством, проте важливо, щоб усвідомлення цієї відповідальності і особистісне прийняття згаданих вимог були притаманні працівникам з перших днів роботи, як запобіжна умова ризику.

Громадський контроль здійснюють: трудові колективи через уповноважених ними; професійні спілки в особі своїх виборних органів і представників, що діють відповідно до типового положення, затвердженого Держнаглядохоронпраці. Уповноважені трудових колективів з питань охорони праці мають право безперешкодно перевіряти на підприємстві виконання вимог щодо охорони праці і вносити обов'язкові для розгляду власником пропозиції про усунення виявлених порушень нормативних актів з безпеки і гігієни праці.

Система організаційних заходів та засобів охорони праці і техніки безпеки є одним з важливих аспектів професійної уваги керівників різних рангів. Її складають такі заходи, як раціональне компонування цехів, правильне розміщення устаткування і робочих місць, вибір найбільш безпечних способів ведення технологічних процесів з обліком новітніх науково-технічних досягнень. Крім вище переліченого, організаційні заходи включають в себе управління охороною праці на підприємстві.

Об'єктом управління в системі управління охороною праці є діяльність функціональних служб і структурних підрозділів конкретних керівників та інженерно-технічних робітників підприємств з метою забезпечення безпечних, нешкідливих та сприятливих умов праці на робочих місцях, виробничих ланках, у цехах і на підприємстві в цілому. Управління охороною праці – це ієрархічна багаторівнева система, яка встановлює такі рівні управління:

- галузь (керівництво, науково-технічна рада, відділ охорони праці);
- об'єднання (керівництво, науково-технічна рада, відділ охорони праці);
- виробничі підприємства; цехи, дільниці цехів;
- робочі місця (конкретні виконавці).

Управління охороною праці здійснюється реалізацією наступних функцій:

- прогнозування та планування заходів щодо забезпечення безпеки праці; створення організаційної структури; кількісна оцінка рівня безпеки праці;
- збір та оформлення вихідної інформації про стан умов та безпеки праці; розробка та формування переліку управляючих впливів; стимулювання роботи щодо безпеки праці.

Відповідальність за здійснення управління охороною праці в галузі та в підрозділах покладається на їхніх керівників у межах їхньої посадової компетенції.

Отже, безпека виробничого процесу – це властивість виробничого процесу зберігати відповідність вимогам безпеки праці в умовах, установлених нормативно-технічною документацією. Це досягається комплексом конструкторських, проектних та організаційних рішень, що полягають у відповідному виборі технологічних процесів, робочих операцій і впорядкування обслуговування обладнання, виробничих приміщень або зовнішніх майданчиків, виробничого обладнання та умов його розміщення, засобів захисту працюючих, умов зберігання й транспортування вихідних матеріалів, напівфабрикатів, готової продукції і відходів виробництва. Велике значення має правильний розподіл функцій між людиною та складовими частинами виробничого процесу, а також сформованість у працівників відповідального ставлення щодо власних дій на всіх ланках виробничого процесу.

Умови діяльності конкретного працівника визначаються двома основними показниками: характером виробничого процесу, пов'язаного з робочою позою, нервово-психічним станом, напругою м'язів робітника та виробничими обставинами під час роботи, які впливають на його здоров'я, нервово-м'язову та психічну діяльність. Складовими виробничих обставин є:

- організаційні форми виробничих процесів; прийнятий регламент;

- темп і ритм роботи; режим праці і відпочинку;
- санітарно-гігієнічні умови у виробничому приміщенні та на робочому місці;
- умови, які забезпечують безперебійну високопродуктивну працю;
- форми керування виробничим процесом; соціальний мікроклімат у виробничому колективі.

Несприятливі умови праці призводять до втоми організму, що в свою чергу підвищує ймовірність нещасного випадку. Дія несприятливих умов праці може бути причиною захворювань робітників – професійних чи виробничо зумовлених.

Небезпечні та шкідливі виробничі фактори поділяються на чотири групи: фізичні, хімічні, біологічні та психофізичні.

До фізичних небезпечних і шкідливих факторів відносяться: рухомі елементи машин і механізмів; вироби, що переміщуються; матеріали; заготовки; руйнування конструкцій; надлишкова запиленість і загазованість повітря в робочій зоні; невідповідна температура поверхні обладнання; підвищена або понижена температура повітря в робочій зоні; підвищений рівень шуму, вібрацій, ультразвуку, інфразвукових коливань; підвищений або понижений барометричний тиск; підвищена або понижена відносна вологість; рух, іонізація повітря; підвищений рівень статичної електрики, електромагнітних коливань, відсутність або недостатнє природне освітлення; недостатня штучна освітленість робочої зони; підвищена яскравість світла та ін.

До хімічних небезпечних і шкідливих виробничих факторів відносяться речовини, які за характером дії на організм людини поділяються на токсичні, подразнюючі, сенсibiliзуючі, канцерогенні, мутагенні, котрі впливають на репродуктивну функцію. За шляхом проникнення в організм людини вони поділяються на такі, що проникають через дихальні шляхи, шлунково-кишковий тракт, слизові оболонки і поверхні тіла людини. До біологічних – патогенні мікроорганізми (бактерії, віруси, гриби) і продукти їх життєдіяльності, а також макроорганізми (рослини і тваринні). До психофізичних – фізичні (статичні і динамічні) і нервово-психічні перевантаження (розумове перенапруження, перенапруження каталізаторів, монотонність праці, емоційне перенавантаження).

Керівник (власник) підприємства повинен періодично організовувати проведення вимірювань параметрів шуму, вібрації, освітлення, загазованості, запиленості у виробничих приміщеннях. Результати вимірів повинні заноситись до санітарно-технічних паспортів цехів та підприємства, карти робочих місць.

На тлі ретельної розробки системи забезпечення безпеки життєдіяльності працівників підприємств на державному і вузькотехнічному рівнях виникає потреба такого забезпечення по відношенню до конкретних працівників – суб'єктів виробничої діяльності. Із цією метою на підприємствах функціонує система навчально-просвітніх заходів та засобів охорони праці і техніки безпеки. До системи навчально-просвітніх заходів відносять безперервне підвищення професійно-технічної кваліфікації працівників виробництва, вивчення ними інструкцій і правил по техніці безпеки, проведення інструктажів та ін.

Інструктаж з охорони праці проводиться в усіх підприємствах, установах і організаціях. За характером і інтервалами проведення інструктажі бувають: увідний і на робочому місці – первинний, позаплановий і цільовий.

Увідний інструктаж проводить інженер з охорони праці або особа, на яку покладені його обов'язки, з усіма особами, що приймаються на роботу, а також з тими, що прибули у відрадження, студентами, учнями, направленими на виробничу практику. Його метою є: роз'яснення значення виробничої і трудової дисципліни, ознайомлення з характером майбутньої роботи, загальними умовами, з вимогами безпеки; ознайомлення з основними положеннями законодавства про працю, правилами внутрішнього трудового розпорядку, основними правилами електробезпеки, порядком складання актів про нещасний випадок, вимогам особистої гігієни та виробничої санітарії; призначення і використання засобів індивідуального захисту, спецодягу і спецвзуття; ознайомлення з основними вимогами пожежної безпеки.

Первинний інструктаж на робочому місці повинні проходити всі особи, які поступають на роботу, ті, що переводяться з одного цеху в інший, робітники, які будуть виконувати нову для

них роботу, учні, студенти, направлені на підприємство для проходження виробничої практики, особи, які перебувають у відрядженні і безпосередньо беруть участь у виробничому процесі на підприємстві. Інструктаж на робочому місці проводять керівники (майстри) тих структурних підрозділів, у безпосередній підлеглості яких будуть інструктовані працівники. Він проводиться індивідуально або з групою осіб однієї професії, за програмою, розробленою з урахуванням вимог відповідних інструкцій і приблизного переліку питань. Програма розробляється керівником цеху, погоджується із службою охорони праці і затверджується керівником підприємства, навчального закладу або їх відповідного структурного підрозділу. Повторний інструктаж на робочому місці повинні проходити всі працівники, незалежно від кваліфікації, освіти і стажу роботи: на роботах з підвищеною небезпекою праці – 1 раз на квартал; на інших роботах – 1 раз на півріччя. Його проводять індивідуально чи з групою працівників однієї професії, бригади – за інструкціями для даної професії (посади).

Позаплановий інструктаж проводять за розпорядженням установ, які здійснюють державний нагляд за охороною праці (індивідуально або з групою працівників однієї професії) при зміні правил, норм, інструкцій, технологічного процесу або обладнання, внаслідок чого змінюються умови безпеки праці, при порушенні працівником правил та інструкцій з охорони праці, застосуванні ним неправильних способів праці, які можуть призвести до травми або аварії, при нещасному випадку, при перервах у роботі: для робіт, до яких ставляться підвищені (додаткові) вимоги безпеки праці, – понад 30 календарних днів, для решти робіт – 60 і більше днів.

Цільовий інструктаж проводять із працівниками при виконанні разових робіт, безпосередньо не пов'язаних із фахом (завантажування, розвантажування, одноразові роботи поза підприємством, цехом та ін); ліквідації аварії, стихійного лиха; виконання робіт, для яких оформляються наряд-допуск, дозвіл та інші документи; екскурсія на підприємство; організація масових заходів з учнями, студентами (походи, спортивні заходи тощо). Цільовий інструктаж фіксується нарядом-допуском або іншою документацією, яка дозволяє виконувати роботи за переліком і згідно з відповідною інструкцією.

Навчання посадових осіб, згідно з переліком, затвердженим Державним комітетом з нагляду за охороною праці проводять до початку виконання ними своїх обов'язків і періодично один раз на три роки в установленому порядку. Для них також запроваджується перевірка знань з охорони праці в органах галузевого або регіонального управління охороною праці з участю представників органів державного нагляду та профспілок. У разі незадовільних знань працівники повинні пройти повторну підготовку.

Навчання працівників правилам безпеки праці запроваджується в усіх підприємствах, установах незалежно від характеру і ступеня небезпеки виробництва. Форми такого навчання: інструктажі, технічні мінімуми, курсове навчання (перевірка знань) посадових осіб, підвищення кваліфікації, навчання студентів та учнів навчальних закладів.

Висновки. Таким чином, дослідницьким педагогічним завданням у окресленій сфері бачиться розробка форм і методів індивідуальної та колективної роботи з працівниками підприємств щодо виховання в них безпеки праці, і зокрема – способів діяльності керівника як суб'єкта виховного впливу у виробничій сфері.

Список використаних джерел

1. Алексеева О.В. Формування громадянської позиції сучасної молоді / О.В.Алексеева // Педагогіка і психологія. – 2006. – № 2. – С. 31-35.
2. Астахова В.І. Експеримент із запровадження безперервної освіти: з досвіду Народної української академії / В.І.Астахова // Вища школа -2012. – № 2. – С. 5-13.
3. Афанасьев В.В. Педагогические технологии управления учебно-познавательной деятельностью студентов в высшей профессиональной школе : дис. доктора пед.наук : 13.00.01 / В.В.Афанасьев. – Москва, 2003. – 497 с.

Стаття надійшла до редакції 17.03.2013.

Гринёв С.

Полтавский национальный педагогический университет имени В.Г. Короленко, Украина

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВОСПИТАНИЯ У РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ ОТВЕТСТВЕННОГО
ОТНОШЕНИЯ К БЕЗОПАСНОСТИ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Анализируется актуальная для современности проблема безопасности жизнедеятельности на предприятии и рассматриваются педагогические аспекты её решения.

Ключевые слова: *безопасность жизнедеятельности, работник предприятия, воспитание, риск, условия труда, управление.*

Grinyov S.

Poltava National Pedagogical universitet name V.Korolenko, Ukraine

TEACHING PRINCIPLES OF EDUCATION IN WORKERS BUSINESS RESPONSIBLE ATTITUDE TO LIFE
PROTECTION

Analyzes relevant to the present problem of safety of life at the company are considered and pedagogical aspects of the solution.

Keywords: *life safety, employee of the company, training, risk, working conditions, management.*