

ЛІТЕРАТУРА

1. Охорона та раціональне використання природних ресурсів і рекультивация земель : [навч. посібн. / за заг. ред. П. П. Надточія]. – Житомир : Видавництво "Державний агроекологічний університет", 2007. – 420 с.
2. Синякевич І. М. Економіка галузей лісового комплексу : навч. посібн. / І. М. Синякевич. – К. : Знання, 2011. – 168 с.
3. Жежкун А. М. Соснові деревостани Східного Полісся: структура, стан, продуктивність. /А. М. Жежкун // Лісівництво і агролісомеліорація : Зб. наук. пр. – Харків : УкрНДІЛГА, 2014. – С. 3-12.
4. Лісове Господарство України 2015 – Державне агентство лісових ресурсів України – 18 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://dklg.kmu.gov.ua/forest/document/118552;/Brosura_DALR_2015_web.pdf

МЕНЕДЖМЕНТ БЕЗОПАСНОСТИ: ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

SAFETY'S MANAGEMENT: PSYCHO-PHYSIOLOGICAL ASPECT

Г. В. Мигаль (SSL – С), Ю. С. Выходец

Национальный аэрокосмический университет им. Н.Е. Жуковского «ХАИ», г. Харьков

Анотація: Показано, що підвищити ефективність функціонування підприємства можна за допомогою використання психофізіологічних технологій та ранжування працівників за критерієм працездатності. Облік індивідуальних особливостей працездатності виконавців дозволяє оптимізувати їх діяльність і знизити ризики, пов'язані з людським фактором.

Ключові слова: технології управління персоналом, людський чинник, менеджмент безпеки праці.

Аннотация: Показано, что повысить эффективность функционирования предприятия можно посредством использования психофизиологических технологий и ранжирования работников по критерию работоспособности. Учет индивидуальных особенностей работоспособности исполнителей позволяет оптимизировать их деятельность и снизить риски, связанные с человеческим фактором.

Ключевые слова: технологии управления персоналом, человеческий фактор, менеджмент безопасности труда.

Annotation: It is shown that increase the efficiency of the enterprise may be through the use of psycho-physiological techniques and the ranking of employees on the criterion of efficiency. Taking into account individual characteristics of performance artists to optimize their operations and reduce the risks associated with the human factor.

Keywords: technology personnel management, human factors, safety management.

Одной из актуальных проблем при обеспечении работоспособности и эффективности работы предприятия является индивидуальный характер динамики работоспособности людей – операторов, исполнителей, руководителей. Многоуровневые исследования внутренних причин кризиса на примере многих

предприятий показали, что основная причина носит системный характер: именно «человеческий ресурс» организации способен либо многократно повысить ее эффективность, либо поставить под сомнение сам факт ее существования. Без учета и управления человеческим фактором сегодня не может быть решена проблема надежности, безопасности и жизнеспособности предприятия. Основной задачей управления человеческими ресурсами является наиболее эффективное использование способностей и возможностей сотрудников в соответствии с целями предприятия при условии сохранения здоровья каждого человека. Это также важно для установления отношения конструктивного сотрудничества между членами коллектива. Особенно это касается сложных технических систем – транспортных, энергетических и др. комплексов. Отсутствие направленных шагов в управлении человеческими ресурсами, отсутствие учета действия стресс-факторов среды и деятельности существенно снижает уровень безопасности любой системы за счет повышения рисков. Они в свою очередь повышают вероятность реализации негативных сценариев функционирования технических систем. В итоге их безопасность становится мало прогнозируемой.

Взаимосвязь работоспособности и безопасности формализована в международных стандартах ISO серии 9000 по обеспечению качества, стандартах по управлению процессами. Так, например, OHSAS 18000:2007, серия стандартов по разработке и внедрению систем менеджмента промышленной безопасности и охраны труда. Их внедрение на предприятии обеспечивает возможность управлять рисками в системе менеджмента и повышать эффективность его функционирования. Статистически, 80% рисков предприятия любой отрасли обусловлены человеческим фактором. В этой связи актуальным является исследование и поиск такого подхода к оптимизации деятельности предприятия как динамической системы, который учитывал бы феномен индивидуальности человека как исполнителя и функционального состояния его организма как подсистемы сложной системы управления.

Практика применения технологий управления человеческими ресурсами в различных странах демонстрирует как многообразие подходов и традиций, так и противоречивость конечных результатов. При этом необходимо отметить слабое использование, если не полное отсутствие применения психофизиологических технологий управления на многих предприятиях. Используемый ими набор подходов зачастую стандартен. Это профотбор и профконсультации, установление режимов труда и отдыха, реже встречаются – мотивационные шаги, в виде материальных или моральных поощрений. На деле, как правило, наблюдается следующая картина -

несовершенство или практическое отсутствие учета индивидуальности при профотборе, нерациональное распределение времени, отсутствие индивидуально обоснованного графика режима отдыха. Поэтому интенсивность труда, не соответствует индивидуальным психофизиологическим возможностям человека. Очевидно полное игнорирование индивидуальности человека, выполняющего различные функции на предприятии. Однако для повышения эффективности и безопасности работы предприятий как сложных динамических систем использование психофизиологических технологий является необходимым условием. Решение проблемы повышения надежности и безопасности работы персонала заключается в своевременном выявлении у них пограничных и критических состояний, объективной идентификации функциональных состояний переутомления, стресса, срыва у людей, выполняющих деятельность или принимающих решения при постоянном воздействии стресс-факторов среды. Для этого на первом этапе необходимо обеспечить диагностику психофизиологического соответствия сотрудника выполняемым функциям. Его целью является повышение эффективности работы предприятия за счет рационального распределения персонала по должностям и функциям и оптимизации их режима работы. Это реализуется с помощью субъективных методик психологического тестирования для оценки свойств личности. Результатом такой работы является построение своеобразного психологического профиля личности (особенно для людей, принимающих решения), а также ранжирование работников по психологической надежности и стрессоустойчивости.

Вторым этапом является объективная оценка функционального состояния персонала, с целью своевременного выявления пограничных или критических состояний у работников и их мониторинг. По сути, определяются индивидуальные психофизиологические способности человека к выполнению деятельности, в том числе в условиях стресса. Производится мгновенный субъективный срез состояния по критериям «самочувствие, активность, настроение», «тревожность», стресс и уровень стресса, утомление и степень утомления. Далее следует объективная инструментальная оценка с использованием систем экспресс-оценки и прогноза функционального состояния человека, его работоспособности и стрессоустойчивости. Например, с помощью программно-аппаратного комплекса «Омега» (определение показателя профессионального здоровья), цифрового экспресс-анализатора функционального состояния «ОЛИМП» определяются: психоэмоциональное состояние, уровень здоровья, психоэмоциональные резервы, резервы сердечнососудистой системы и др.

показатели. Учет индивидуальности позволяет разработать рекомендации по оптимизации деятельности персонала на основе ранжирования работников по критерию работоспособности (нормальное состояние работоспособности; выраженное состояние утомления, требующее корректирующих действий; критическое состояние, требующее медицинской консультации); по функциональному состоянию (от практически здоровый до необходимости клинического обследования); по уровню напряжения механизмов регуляции (от оптимального напряжения к истощению); по уровню психоэмоционального состояния (от нормального до стресса и дистресса); по психофизиологической способности выполнять деятельность в критических и экстремальных условиях.

Третий и не менее важный этап - обучение персонала системе управления здоровьем. Его целью является повышение работоспособности персонала и эффективности труда за счет стимулирования и мотивирования каждого работника на индивидуальную работу по сохранению и повышению своего профессионального здоровья. Практически он состоит в получении теоретических знаний и практических навыков в сфере управления здоровьем, а именно в вопросах здорового образа жизни, экологического аудита жизненного пространства, питания для укрепления здоровья, укрепления физического тела, психо-эмоционального здоровья.

Таким образом, эффективное использование психофизиологических технологий и учет индивидуальности позволит уменьшить численность травм и несчастных случаев; сократить время простоя и связанные с этим расходы; сократить количество нетрудоспособных "потерянных" дней в связи с плохим состоянием здоровья сотрудников; сократить расходы на страхование гражданской ответственности. В целом использование психофизиологических технологий будет способствовать повышению мотивированности сотрудников и совершенствованию системы управления здоровьем и безопасностью на предприятии.

ЛИТЕРАТУРА

1. Горский Ю.М. Системно-информационный анализ процессов управления. Новосибирск, Наука, 1988. - 327 с.
2. Мунипов, В. М. Эргономика. / В. М. Мунипов, В. П. Зинченко. –М.: Логос, 2001. – 356с.
3. OHSAS 18001:2007 [3] — Система менеджмента профессиональной безопасности и здоровья. Требования.
4. OHSAS 18002:2008[4] — Руководство по применению OHSAS 18001.

5. Ю.С. Выходец [и др.]. Методы и модели управления знанием для обеспечения жизнеспособности. Проверка предложенных методов и моделей. / Отчет по НИР (закл.) Г602-24/2011-Ф / Нац. аэрокосм. ун-т "Харьк. авиац. ин-т"; рук. Ю.С. Выходец; исп.: Ю.С. Выходец [и др.]. – Харьков, 2013. – 227 с. – ГРН№ 0110U007311. – Инв. № 0713U007901 . - Обл. № 0213U007553.
6. Социально-психологические методы и технологии управления персоналом организации, автореф. Докторской диссерт., Базаров, Тахир Юсупович, 1999.москва
7. Х.Т. Грэхем, Р. Беннетт - Управление человеческими ресурсами. / Учеб. пособие для вузов / Пер. с англ. под ред. Т. Ю. Базарова и Б. Л. Еремина. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. - 598 с.
8. Макарова И.К. Управление человеческими ресурсами./ М.: Дело, 2007. - 232 с.

**ДЕЯКІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ОСОБИ БЕЗПЕЧНОГО ТИПУ В МЕЖАХ
ВИКЛАДАННЯ ДИСЦИПЛІНИ « БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ »**

**SOME ASPECTS OF THE FORMATION OF THE SAFE TYPE PERSON WITHIN
TEACHING OF THE DISCIPLINE "SAFETY OF LIVING A MAN"**

Н.Є. Мовмига, І.М. Любченко

Національний технічний університет «Харківський політехнічний університет»

Анотація. В роботі розглянуто питання, які пов'язані з формуванням деяких аспектів безпеки життєдіяльності, а також визначено межі безпечної поведінки особистості.

Ключові слова: безпека, небезпека, особа безпечного типу, мотиви поведінки, цільові установки, способи діяльності.

Аннотация. В работе рассмотрены вопросы, связанные с формированием некоторых аспектов безопасности жизнедеятельности, а также определены границы безопасного поведения личности.

Ключевые слова: безопасность, опасность, личность безопасного типа, мотивы поведения, целевые установки, способы деятельности.

Annotation. The issues related to the formation of certain aspects of health and safety are shown in this paper. The limits of safe behavior are identified.

Keywords: safety, danger, personality of safe type, motives, target setting, ways of working.

У житті людини поняття небезпеки і безпеки грають роль ключових світоглядних орієнтирів, довкола яких групуються фундаментальні цінності людського буття. Вони невід'ємно пов'язані з людським існуванням в світі, до певної міри прагненням уникнути тих багаточисельних небезпек, які підстерігають людину на життєвому шляху. Голод, хвороби, природні стихії – до цих природних джерел небезпек слід додати набагато більш багаточисельні погрози людського життя, витікаючи від самої людини, такі, як техногенні катастрофи, війни, злочини і так далі.