



**МАТЕРІАЛИ ДРУКУЮТЬСЯ  
УКРАЇНСЬКОЮ МОВОЮ**

**МАТЕРІАЛИ  
ІХ ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ  
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ  
КОНФЕРЕНЦІЇ  
КУРСАНТІВ, СТУДЕНТІВ,  
АСПІРАНТІВ ТА АД'ЮНКТІВ**

**ПРОБЛЕМИ  
ТА ПЕРСПЕКТИВИ  
РОЗВИТКУ ОХОРОНИ ПРАЦІ**

**Львів – 2019**

## **РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:**

**д-р техн. наук Кузик А.Д. – головний редактор**

**канд. фіз.-мат. наук Меньшикова О.В.**

**канд. хім. наук Мірус О.Л.**

**канд. техн. наук Горностай О.Б.**

**канд. техн. наук Станіславчук О.В.**

**канд. мед. наук Телегіна Г.В**

**канд. пед. наук Ільчишин Я.В.**

**Марич В.М.**

<b>ОРГАНІЗАТОР ТА ВИДАВЕЦЬ</b>	Львівський державний університет безпеки життєдіяльності	
<b>Технічний редактор, комп'ютерна верстка та друк на різнографі</b>	Хлевной О.В.	
<b>Відповідальний за друк</b>	Фльорко М.Я.	
<b>АДРЕСА РЕДАКЦІЇ:</b>	ЛДУ БЖД, вул. Клепарівська, 35, м. Львів, 79007	
<b>Контактні телефони:</b>	(032) 233-24-79, 233-14-97, тел/факс 233-00-88	
<b>E-mail:</b>	<i>ndr@ubgd.lviv.ua</i>	
<b>Проблеми та перспективи розвитку охорони праці: Матеріали ІХ Всеукраїнської науково-практичної конференції курсантів, студентів, аспірантів та ад'юнктів – Л.: ЛДУ БЖД, 2019. – 188 с.</b>		
Збірник сформовано за науковими матеріалами ІХ Всеукраїнської науково-практичної конференції курсантів, студентів, аспірантів та ад'юнктів «Проблеми та перспективи розвитку охорони праці».		
Збірник містить матеріали таких тематичних секцій:		
I секція	– Управління охороною праці та промисловою безпекою;	
II секція	– Технології контролю і захисту від шкідливих і небезпечних виробничих чинників;	
III секція	– Новітні інформаційні технології як інструмент підвищення рівня промислової безпеки;	
IV секція	– Профілактика виробничого травматизму;	
V секція	– Культура та психологія праці;	
VI секція	– Гуманітарні аспекти підготовки сучасного фахівця.	
© ЛДУ БЖД, 2019		
Здано в набір 10.04.2019. Підписано до друку 15. 04. 2019. Формат 60x84 <sup>1/3</sup> . Папір офсетний. Ум. друк. арк. 8,2. Гарнітура Times New Roman. Друк на різнографі. Наклад: 50 прим. <b>Друк:</b> ЛДУ БЖД вул. Клепарівська, 35, м. Львів, 79007.	За точність наведених фактів, економіко-статистичних та інших даних, а також за використання відомостей, що не рекомендовані до відкритої публікації, відповідальність несуть автори опублікованих матеріалів. При передрукуванні матеріалів, посилання на збірник обов'язкове.	

<b>Тишковець М.Р., Щербина О.М.</b> ВПЛИВ КУРІННЯ НА РОЗЛАДИ ЗДОРОВ'Я У ЖІНОК - КУРЦІВ (ОГЛЯД).....	138
<b>Токмина О.Р.І., Ясчник Р.В.</b> ВПЛИВ МОБІЛЬНИХ ТЕЛЕФОНІВ НА ОРГАНІЗМ ЛЮДИНИ.....	140
<b>Яцульчак А.В., Телегіна Г.В.</b> СТРЕС НА РОБОТІ .....	142

## Секція 5

### КУЛЬТУРА ТА ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ

<b>Белегай А. А., Бардин Г. В., Бардін О. І.</b> БЕЗПЕКА ТУРИСТІВ ПРИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПІШОХІДНОГО МАРШРУТУ.....	144
<b>Бойко В. Ю., Любиченко В. М., Фірман В.М.</b> БЕЗПЕКА В ГІРСЬКОЛИЖНОМУ ТУРИЗМІ.....	146
<b>Войтенко О. А., Гейц К. О., Фірман Л. Ю.</b> БЕЗПЕКА ЕКСКУРСАНТІВ ПРИ ПРОВЕДЕНІ ЕКСКУРСІЙ В МІСТАХ.....	148
<b>Галстян К. Г., Лисюк М. В., Фірман І. В.</b> ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАЛЕЖНОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ.....	151
<b>Ганяк Микола, Станіславчук О.В.</b> ЕТИКА ВИРОБНИЧИХ СТОСУНКІВ.....	154
<b>Глазман Р.-М. Р., Горностаї О.Б.</b> ІСТОРІЯ РОЗВИТКУ ПОЖЕЖНОЇ ОХОРОНИ ЛЬВОВА.....	156
<b>Бондарчук Т. В., Головіна Д. В., Фірман Л. Ю.</b> ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ ТУРИСТІВ ПІД ЧАС СІЛЬСЬКОГО ЗЕЛЕНОГО ТУРИЗМУ .....	159
<b>Гузюк Т. О., Заржицька А. С., Фірман Л. Ю.</b> ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ ТУРИСТІВ ПІД ЧАС ПОДІЄВОГО ТУРИЗМУ.....	162
<b>Кривицька Ю., Горностаї О.Б.</b> ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВПЛИВ НА СВІДОМІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ .....	164
<b>Сусло С.Т., Хорькова Г.В.</b> ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СВІДОМОСТІ СУСПІЛЬСТВА ЩОДО КУЛЬТУРИ ОХОРОНИ ПРАЦІ .....	166
<b>Терещенко К.О., Шароватова О.П.</b> ПРИЧИНИ ТА НАСЛІДКИ НЕЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ В СУЧАСНІЙ УКРАЇНІ .....	169

УДК 331.446.4

## ЕТИКА ВИРОБНИЧИХ СТОСУНКІВ

*Ганяк Микола*  
Станіславчук О.В.

Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

Працездатність та продуктивність праці у будь-якому виробничому колективі значною мірою залежить від соціально-психологічного мікроклімату у колективі, до основних показників якого належать прагнення до збереження цілісності та працездатності колективу, сумісності та спрацьованості, відкритості та відповідальності. Хоча не можна виключати впливу на психологічні якості колективу комплексу організаційних, технічних, технологічних, санітарно-гігієнічних та інших складових виробничого процесу.

Значний вплив на формування соціально-психологічного мікроклімату виробничого колективу має вік, освіта, професія, національність, віросповідання та стать. Крім цього, мають значення індивідуальні психологічні особливості кожного члена колективу, серед яких довіра, взаємодопомога, настрій, переваги, особиста думка, дисциплінованість, відповідальність, принциповість, товариськість та культура поведінки. Важливим чинником є психологічна сумісність членів трудового колективу, тобто ефект поєднання психологічних якостей кожного.

Психологічні особливості членів трудового колективу можуть як сприяти, так і заважати формуванню єдності в колективі, особливо, якщо працівник нехтує загальними правилами етики. Щоб уникнути несприятливих для формування здорового соціально-психологічного клімату варто уникати ситуацій, що негативно на нього впливають.

Назвемо деякі з них. Працівник, який приходить на роботу хворим вважає, що ставить виробничі інтереси вище від власного здоров'я, проте це викликає роздратування колег, які піддаються ризику інфікуватися. Тому в такому випадку краще лікуватися дома або, за можливості, виконувати роботу в домашніх умовах.

Потрібно також пам'ятати, що кожна людина має різні нюхові уподобання і запах, який до вподоби одному працівнику, може викликати роздратування в іншого. Тому не варто користуватися парфумами з різким запахом або розігрівати в офісній мікрохвильовці їжу зі специфічним запахом.

Не викликає поваги в колективі людина, що має подвійні стандарти – зневажає колег і «підлизується» до керівництва. Наявність такої людини спричиняє напруженості в колективі та зниженню рівня довіри.

В колективі працюють люди з різними типами темпераменту і в окремих ситуаціях одні висловлюють свою думку швидко, голосно, сміливо, а іншим для цього потрібен час та увага. Тому важливим є вміння дос-

лухатися до думки іншого, не ігноруючи, не перебиваючи та не перекрикуючи. Також проявом невихованості є гучні приватні розмови по телефону у приміщенні, де працюють колеги. Такі дзвінки відволікають та дратують колег, тому варто це робити там, де розмова нікому не заважатиме.

Навіть у виробничому приміщенні (в організації чи офісі) робоче місце працівника є частково його власною територією. Тому поганим тоном є займати чиєсь місце за робочим столом чи компютером, користуватися останнім чи іншими засобами праці, використовувати робочий простір без дозволу.

За життєвими позиціями люди поділяються на такі типи: «у мене все добре і у вас все добре», «у мене все добре, а у вас все погано», «у мене все погано, а у вас все добре», «у мене все погано і у вас все погано». Працівникам, яким характерні дві останні життєві позиції, властиві постійне висловлювання скарг, незадоволеності, вияв негативних емоцій. Часто ці висловлювання стосуються абсолютно всього, незалежно від того, чи вони цікавлять інших присутніх. Негатив, поширюваний такою людиною, дратує та виснажує оточуючих.

Якщо гнучка політика компанії дозволяє комусь користуватися певними пільгами, то цим не можна зловживати, демонструвати свої переваги в цьому плані перед іншими членами колективу, а тим більше – не сприяти цим більшому навантаженню на своїх колег.

Нездоровим проявом у колективі є продукування та поширення пліток. Людина, яка цим займається є заздрісною, дрібязковою. У здоровому колективі пліткарі створюють собі погану репутацію та одержують неповагу від співробітників. Доведено, що пліткарі є непродуктивними працівниками, а успішних працівників цікавлять інші речі, а не плітки.

Враховуючи сказане, можна зазначити, що в сучасних умовах все більше уваги приділяється саме соціально-психологічному клімату колективу. Протягом тривалого часу ця проблема залишається актуальною через зростаючі вимоги до рівня психологічного включення людини в її трудову діяльність, ускладнення психічної життєдіяльності людей та постійним зростанням їхніх вимог та бажань. Не можна нехтувати й стилем управління колективом керівника, який має бути оптимальним і визначатися рівнем колективу та існуючих у ньому стосунків, традицій, цінностей та норм. Найбільшою повагою користується керівник, що є жорстким щодо виробничих питань і м'яким у людських стосунках.