

Державна служба України з надзвичайних ситуацій

**Матеріали всеукраїнської науково-
практичної конференції викладачів
та фахівців-практиків**

ОХОРОНА ПРАЦІ: ОСВІТА І ПРАКТИКА

**XI Всеукраїнської науково-
практичної конференції курсантів,
студентів, аспірантів та ад'юнктів**

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ОХОРОНИ ПРАЦІ



Львів - 2021



**МАТЕРІАЛИ ДРУКУЮТЬСЯ
УКРАЇНСЬКОЮ, АНГЛІЙСЬКОЮ ТА
ПОЛЬСЬКОЮ МОВАМИ**

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

*Всеукраїнської
науково-практичної конференції
викладачів та фахівців-практиків*

ОХОРОНА ПРАЦІ: ОСВІТА І ПРАКТИКА

та

*XI Всеукраїнської
науково-практичної конференції
курсантів, студентів, аспірантів та
ад'юнктів*

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Львів – 2021

Голова:	Андрій КУЗИК – проректор з науково-дослідної роботи ЛДУБЖД, д.с-г.н., професор Олександр АЗЮКОВСЬКИЙ – перший проректор Національного технічного університету "Дніпровська політехніка" (НТУ «ДП»), кандидат технічних наук, професор.
Заступники голови:	Василь ПОПОВИЧ – начальник навчально-наукового інституту цивільного захисту ЛДУБЖД, доктор технічних наук, професор; Дмитро МАТВІЙЧУК – головний редактор науково-виробничого журналу «Охорона праці»; Василь ГОЛНЬКО – завідувач кафедри охорони праці та цивільної безпеки НТУ «ДП», доктор технічних наук, професор; Василь КОВАЛИШИН – завідувач кафедри ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій ЛДУБЖД, доктор технічних наук, професор.
Члени оргкомітету:	Наталія БОРОДІНА – професор кафедри технології навчання, охорони праці та дизайну БІНПО, доктор технічних наук, старший науковий співробітник; Орися Горностай – доцент кафедри промислової безпеки та охорони праці ЛДУБЖД, кандидат технічних наук, доцент; Ярослав ІЛЬЧИШИН – викладач кафедри промислової безпеки та охорони праці ЛДУБЖД, кандидат педагогічних наук. Марта ЛАБАЧ – завідувач кафедри українознавства, кандидат філологічних наук, доцент; Володимир МАРІЧ – старший викладач кафедри промислової безпеки та охорони праці ЛДУБЖД, кандидат технічних наук; Ольга МЕНЬШИКОВА – заступник начальника навчально-наукового інституту цивільного захисту ЛДУБЖД, кандидат фізико-математичних наук, доцент; Олександр МІРУС – завідувач кафедри промислової безпеки та охорони праці ЛДУБЖД, кандидат хімічних наук, доцент; Оксана СТАНІСЛАВЧУК – доцент кафедри промислової безпеки та охорони праці ЛДУБЖД, кандидат технічних наук, доцент; Галина ТЕЛЕГІНА – доцент кафедри промислової безпеки та охорони праці ЛДУБЖД, кандидат медичних наук, доцент; Інга УРЯДНІКОВА – доцент кафедри технології навчання, охорони праці та дизайну БІНПО, кандидат технічних наук, доцент; Сергій ЧЕБЕРЯЧКО – професор кафедри охорони праці та цивільної безпеки НТУ «ДП», доктор технічних наук, професор; Олена ЯВОРСЬКА – професор кафедри охорони праці та цивільної безпеки НТУ «ДП», кандидат технічних наук, доцент.

**ОРГАНІЗАТОРИ
ТА ВИДАВЦІ**

Львівський державний університет безпеки
життєдіяльності

Національний технічний університет
«Дніпровська політехніка»

Науково–виробничий журнал «Охорона праці»

**Друк на різнографі
Технічний редактор,
комп'ютерна верстка
та відповідальний за друк**

Назарій ПЕТРОЛЮК

Микола Фльорко

АДРЕСА РЕДАКЦІЇ:

ЛДУ БЖД, вул. Клепарівська, 35,
м. Львів, 79007

Контактні телефони:

(032) 233-24-79,
тел/факс 233-00-88

«Охорона праці: Освіта і практика», «Проблеми та перспективи розвитку охорони праці»: Зб. наук. праць Всеукраїнської науково–практичної конференції викладачів та фахівців–практиків та XI Всеукраїнської науково–практичної конференції курсантів, студентів, аспірантів та ад'юнктів – Львів: ЛДУ БЖД, 2021. – 251 с.

Збірник сформовано за науковими матеріалами Всеукраїнської науково–практичної конференції викладачів та фахівців–практиків «Охорона праці: освіта і практика» та XI Всеукраїнської науково–практичної конференції курсантів, студентів, аспірантів та ад'юнктів «Проблеми та перспективи розвитку охорони праці».

Збірник містить матеріали таких тематичних секцій:

Секція 1. «ОХОРОНА ПРАЦІ: ОСВІТА І ПРАКТИКА»

Перспективи розвитку напрямку “Охорона праці” в сфері освіти
Діджиталізація освітнього процесу та інформаційного простору за напрямом «Охорона праці»
Інтерактивні методи навчання при викладанні дисциплін за напрямом «Охорона праці»
Формування ризик–орієнтованого мислення у здобувачів освіти та у працівників підприємств
системи управління охороною праці.
Оцінка ризиків
Практичний досвід з охорони праці на підприємствах

Секція 2. «ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ОХОРОНИ ПРАЦІ»

Стан і перспективи удосконалення системи управління та нагляду за охороною праці і промислового безпекою
Профілактика виробничого травматизму
Технології контролю і захисту від шкідливих і небезпечних виробничих та екологічних чинників
Забезпечення безпеки і гігієни праці у підрозділах силових та спеціальних структурах
Новітні інформаційні технології як інструмент підвищення рівня промислової безпеки
Культура та психологія праці
Математичні моделі в охороні праці

© ЛДУ БЖД, 2021

Здано в набір 14.04.2021. Підписано до друку
21.04.2021. Формат 60x84^{1/3}. Папір офсетний.

Ум. друк. арк. 15,5.

Гарнітура Times New Roman.

Друк на різнографі. Наклад: 100 прим.

Друк: ЛДУ БЖД

вул. Клепарівська, 35, м. Львів, 79007.

ldubzh.lviv@mns.gov.ua

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 посилення на збірник обов'язкове.

Вакуліч Ірина, Станіславчук О.В. СУЧАСНІ УМОВИ ПРАЦІ ПЕДАГОГІВ ЗАКЛАДІВ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ	201
Гармата М.В, Городник Ю.Т., Тимошук С. В. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ У ТУРИСТИЧНИХ ПОДОРОЖАХ	202
Горбенко В.С., Руденко Ю.В., Шароватова О.П. ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ У ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦЯ З ОХОРОНИ ПРАЦІ	205
Дементьєва А.О., Пищикова О. В., Янова Л. О. ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ ЯК ОСНОВА УСПІШНОЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	208
Катеринич Н.В, Лапшин О.Є., Пищикова О. В., Янова Л. О. ДОСЛІДЖЕННЯ ОСНОВНИХ ЕЛЕМЕНТІВ КУЛЬТУРИ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ	210
Коваленко Я.В., Марич В. М. ВПЛИВ СПОСОБУ ЖИТТЯ НА ЗДОРОВ'Я ЛЮДИНИ	212
Коровай Ю., Станіславчук О.В. СОЦІАЛЬНІ ФОБІЇ ЯК ШКІДЛИВІ ВИРОБНИЧІ ЧИННИКИ	214
Кучма С., Станіславчук О.В. МОБІНГ ЯК ЛАТЕНТНА ФОРМА ВИРОБНИЧОЇ НЕБЕЗПЕКИ	216
Мезіан Р.Ю., Безсонний В.Л. КУЛЬТУРА ТА ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ – ЯК ФУНДАМЕНТ ВИРОБНИЧОЇ БЕЗПЕКИ	218
Мисліборський В.В., Романіщина О.В. ІНЖЕНЕРНА ПСИХОЛОГІЯ В СИСТЕМІ ПОЛІПШЕННЯ УМОВ ПРАЦІ	220
Полодюк О.В., Горностаї О.Б. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНЕ ЗНАЧЕННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ У ЗБЕРЕЖЕННІ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ	222
Скриль Т.І, Нерета В.В., Фірман В.М. ОСОБЛИВОСТІ БЕЗПЕКИ У ВЕЛОТУРИЗМІ	224
Ткачук М. М., Фірман В.М. АНТРОПОГЕННИЙ ЧИННИК І БЕЗПЕКА В ГОРАХ. ТУРИСТИЧНО-РЕКРЕАЦІЙНІ ПРОБЛЕМИ УКРАЇНСЬКИХ КАРПАТ	227
Хомич Ю.В., Третьак О.І. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ м. ЛЬВОВА	230

оптимальному рівні. Крім цього, необхідною умовою гарного самопочуття та здоров'я людини є відсутність шкідливих звичок.

Основні принципи правильного загартування повинні знати всі: поступовість, систематичність і послідовність; врахування індивідуальних особливостей, стану здоров'я та емоційні реакції на процедуру. Ще одним діючим засобом, що загартовує, може й повинен бути до і після занять фізичними вправами контрастний душ. Контрастні душі тренують нервово-судинний апарат шкіри та підшкірної клітчатки, вдосконалюючи фізичну терморегуляцію, а також здійснюють стимулюючу дію на центральні нервові механізми.

Не менш важливими є й рухова активність та регулярні фізичні навантаження, спрямовані на підвищення рівня фізичного розвитку та його підтримку.

Пам'ятайте, що спосіб життя має найбільший вплив на стан здоров'я, а здоровий спосіб життя, в свою чергу, закладає фундамент гарного самопочуття, зміцнює захисні сили організму та розкриває його потенційні можливості.

Список використаних джерел

1. Електронний ресурс: <https://zdrav.ck.gov.ua/uk/content/zdorovyuy-sposib-zhyttya-shlyah-do-zdorovya>
2. Електронний ресурс: http://cgz.vn.ua/problematika-gromadskogo-zdorovya/problematika-gromadskogo-zdorovya_452.html

УДК 331.446

СОЦІАЛЬНІ ФОБІЇ ЯК ШКІДЛИВІ ВИРОБНИЧІ ЧИННИКИ

Коровай Юлія

Станіславчук О.В., к.т.н., доцент, доцент кафедри промислової безпеки та охорони праці

Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

Що таке ксенофобія? Під цим терміном зазвичай розуміють несприйняття, страх або неприязнь до тих людей, які відрізняються, і найчастіше – до іноземців. За своїми формами та проявами ксенофобію поділяють на дві основні групи: об'єктом однієї з них є культурні верстви, що вважаються чужими, прибулими з інших країн, а друга стосується внутрішніх груп суспільства, що вважаються шкідливими та чужими для нього. До цієї категорії можна віднести біженців з невідконтрольних Україні територій Донбасу і Криму, а також трудових мігрантів, представників національних та сексуальних менших тощо. До складу ксенофобії належать такі соціальні фобії, як мігрантофобія (упереджене ставлення до вимушених переселенців

та біженців), ейджизм (несприйняття людини через її вік), гандікапізм (неприятність до осіб з інвалідністю та особливими потребами), сексизм (дискримінація на підґрунті статевої ознаки) тощо.

Рівні права усім громадянам України гарантовані статтею 24 Конституції України, де зазначено: «Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками» та іншими статтями.

Але страх перед чужим і невідомим супроводжує людину протягом її існування на Землі і є складовою рефлексу самозбереження, який був одним із рушіїв формування суспільства. Людям властиво перебувати постійно у боротьбі за їжу, владу, ресурси, сфери впливу тощо. І в процесі цієї боротьби у людини формуються поняття «свій» та «чужий». Поняття «чужий» не завжди надається тим, хто є ворогом, а, зазвичай, тим, кого добре не знають, не розуміють. В багатьох випадках саме інформованість може, якщо не перевести людину в табір «своїх», то принаймні не сприймати як «чужу».

Усі ці фобії створюють у трудових колективах певне психологічне напруження, пригнічують того, хто знаходиться в категорії «чужий». Такий працівник постійно перебуває у стані очікування конфлікту, незахищеності, що проявляється зниженням працездатності, погіршенням самопочуття, підвищенням ризику травмування. Тому цілком впевнено соціальні фобії можна віднести до шкідливих виробничих чинників, які необхідно усувати ефективними профілактичними заходами.

В яких би формах не проявлялись наслідки мобінгу, вони є тяжкими як для самого працівника, так і для колективу і підприємства в цілому. Серед наслідків психологічного переслідування, що відображаються на людині, виділяють наступні: зростання незадоволення, знервованості чи байдужості; часте порушення працівником встановлених правил, або занадто строге слідування їм; зниження працездатності; часті випадки стресових ситуацій та ослаблення імунітету на стрес, часом з травматичними нервовими кризами; фізіологічні патології: спочатку головний біль та безсоння, пізніше починає непокоїти серце і шлунок; потрапляння в залежність від наркотичних препаратів, алкоголю, тютюну; втрата самоповаги, заниження самооцінки; часом виразна агресія чи швидка втомлюваність; суїцидальні думки чи акти самоушкодження.

Наслідки, що відображаються на роботі колективу в цілому: зниження ефективності і продуктивності праці; не поважаються правила, встановлені на підприємстві, та зростає критика щодо роботодавця та керівників; відбувається поступовий, але неухильний спад довіри між колегами та до керівництва, знижується почуття безпеки; збільшується кількість випадків відсутності працівників на роботі через хвороби та відпустки за

свій рахунок; часті звільнення призводять до відтоку професіоналів, зростає загроза плинну кадрів; спадає імунітет до стресу та погіршуються симптоми незадоволення; встановлюється чітка тенденція бачити великі проблеми там, де їх немає, тобто «робити з мухи слона»; колектив постійно шукає «жертву» винуватця в ситуації, що склалась. Часто мобінг стає причиною втрати концентрації уваги та розумової працездатності (нерідкі випадки інфарктів).

УДК 331.446

МОБІНГ ЯК ЛАТЕНТНА ФОРМА ВИРОБНИЧОЇ НЕБЕЗПЕКИ

Кучма Софія

Станіславчук О.В., к.т.н., доцент, доцент кафедри промислової безпеки та охорони праці

Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

В наш час у суспільстві значна увага приділяється такому негативному соціальному явищу, як булінг, який набув масового поширення у закладах освіти. Проте не менш актуальною є проблема проявів мобінгу, під яким розуміють різні форми гоніння та переслідування на робочому місці. Це явище у сучасному суспільстві не тільки не зменшується, а навпаки, набуває все більш різноманітних видів і проявів.

Відомі такі види мобінгу як: вертикальний (проявляється з боку керівника щодо трудового колективу або навпаки); горизонтальний (психологічна агресія з боку трудового колективу щодо одного з працівників); босинг (полягає у деструктивній формі керування трудовим колективом, зловживанні керівника наданою владою); булінг (приниження одного члена трудового колективу іншим); «сендвіч-мобінг» (вчинення психологічної агресії на одного члена трудового колективу, як з боку керівника, так і з боку трудового колективу). Прояв мобінгу залежить від того, чи людина усвідомлено до нього вдається, чи на рівні підсвідомості. У першому випадку працівник зазвичай послуговується корисливою метою, у другому – проявляється несприйняттям іншого працівника, роздратуванням щодо нього чи колективу загалом. Але у будь-якому випадку мобінг пов'язаний з ворожим та неетичним ставленням, гонінням та переслідуванням працівника чи групи працівників.

Трудове законодавство України зобов'язує роботодавця інформувати працівника під час прийняття на роботу про шкідливі та небезпечні виробничі чинники, які наявні на робочому місці. В цьому випадку працівник переважно є готовим до роботи в певних умовах праці. Однак про ймовірність працівника