



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

**ЗБІРНИК
МАТЕРІАЛІВ**

*V ВСЕУКРАЇНСЬКА
НАУКОВО-ПРАКТИЧНА
КОНФЕРЕНЦІЯ КУРСАНТІВ,
СТУДЕНТІВ, АСПІРАНТІВ
ТА АД'ЮНКТІВ*

**ПРОБЛЕМИ ТА
ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ
ОХОРОНИ ПРАЦІ**

Львів – 2015

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

д-р техн. наук **Рак Т.Є.** – головний редактор
канд. техн. наук **Решкас А.Г.** – заступник головного редактора
д-р техн. наук **Ковалишин В.В.** – заступник головного редактора

д-р техн. наук **Гащук П.М.**
д-р техн. наук **Гуліда Е.М.**
д-р с.-г. наук **Кузик А.Д.**
д-р техн. наук **Семерак М.М.**
д-р фіз.-мат. наук **Стародуб Ю.П.**
канд. екон. наук **Горбань В.Б.**
канд. техн. наук **Горностай О.Б.**
канд. техн. наук **Мірус О.Л.**
канд. техн. наук **Меньшикова О.В.**
канд. техн. наук **Станіславчук О.В.**
канд. техн. наук **Чабанюк Я.М.**

<i>Грицалик О., Шелюх О.М.</i> ОСОБЛИВОСТІ ВЕДЕННЯ БЕЗКОНФЛІКТНОЇ ДІЛОВОЇ КОМУНІКАЦІЇ.....	99
<i>Мельник В.О., Тимошук С.В.</i> ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ЗАСІБ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПРОМИСЛОВОЇ БЕЗПЕКИ І КОНТРОЛЮ РІВНЯ ВТОМИ ПРАЦІВНИКІВ.....	101
<i>Кость О., Шелюх О.М.</i> ПРОБЛЕМА ГУМАНІСТИЧНИХ КОМУНІКАТИВНИХ УСТАНОВОК У ДІЛОВОМУ СПІЛКУВАННІ ФАХІВЦІВ З ОХОРОНИ ПРАЦІ.....	103
<i>Котович З.А., Шелюх О.М.</i> ЗАСОБИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ВПЛИВУ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ.....	103
<i>Мала Х., Горностай О.Б.</i> ПРОФЕСІЙНІ ЗАХВОРЮВАННЯ – АКТУАЛЬНА ПРОБЛЕМА СУЧАСНОСТІ.....	107
<i>Виниченко М., Станіславчук О.В.</i> ОСНОВНІ ЧИННИКИ ПРИЧИН ВИРОБНИЧОГО ТРАВМАТИЗМУ В АВІАЦІЙНІЙ ГАЛУЗІ.....	110
<i>Шпак Т., Телегіна Г.В.</i> ВПЛИВ ГЛОБАЛЬНОЇ КОМП'ЮТЕРИЗАЦІЇ НА ПСИХОЛОГІЧНУ ДЕЗАДАПТАЦІЮ: НОВІ ВИКЛИКИ.....	113
<i>Полешко М.В., Телегіна Г.В.</i> КУЛЬТУРА ОХОРОНИ ПРАЦІ.....	115
<i>Наваляний В., Телегіна Г.В.</i> ПРОКРАСТИНАЦІЯ ЯК ФАКТОР ЩО ЗНИЖУЄ ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ.....	117
<i>Гричанюк В., Телегіна Г.В.</i> НЕГАТИВНИЙ ВПЛИВ ІНФОРМАЦІЙНИХ НАВАНТАЖЕНЬ НА СУЧАСНУ ЛЮДИНУ.....	120
<i>Денисюк Р., Семенюк П.В.</i> ПРИЧИНИ ВИНИКНЕННЯ І ЗАХОДИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ВИРОБНОГО ТРАВМАТИЗМУ	122

чітко сформульовану систему прав, обов'язків і сфер відповідальності, в якій принцип попередження має найвищий пріоритет. Створення, пропаганда і підтримка в робочому стані орієнтованої на профілактику КОП вимагає використання всіх можливих засобів обізнаності, знань і розуміння концепцій небезпек і ризиків і методів їх запобігання чи обмеження. Для ефективної організації робіт з охорони праці необхідна однозначно виражена рішучість вищого керівництва щодо підвищення КОП та створення сучасної системи управління охороною праці при співпраці на всіх етапах виконання робіт.

Література:

1. Закон України «Про охорону праці».
2. Кодекс законів про працю України.
3. Кошкин Л.И., Хачатуров А.Е. Менеджмент на промышленном предприятии: Электронная версия, «Эколайн», 2000 <http://www.14000.ru/books/industrial/index.html>
4. Хайруллина Л.И., Гасилов В.С. Культура охраны труда как элемент управления предприятием. http://www.rae.ru/fs/?section=content&op=show_article&article_id=9999809

УДК 331.101.3

ПРОКРАСТИНАЦІЯ ЯК ФАКТОР ЩО ЗНИЖУЄ ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

Наваляний В.

Телегіна Г.В., кафедра промислової безпеки та охорони праці,
доцент, канд. мед. наук

Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

В умовах сучасного життя, коли від людини, особливо кваліфікованого спеціаліста, вимагається максимальна мобілізація пізнавальних та психоемоційних ресурсів, постійна готовність вирішувати екстремальні проблеми, питання підвищення ефективності професійної діяльності стає особливо актуальним.

Прокрастинація тобто схильність особи постійно відкладати на потім, на завтра, на майбутнє важливі справи і неприємні рішення, розуміючи необхідність їх вирішення, – не сприяє продуктивності та ефективності праці і несе негативний вплив на здоров'я людини. За даними психологічних досліджень хронічною формою прокрастинації страждає 20% дорослого населення. Прокрастинація притаманна тим, хто втрачає мотивацію: як студентам, що обрали професію, яку їм не цікаво вивчати, в якій вони не бачать себе, так і працюючим, які втратили інтерес до роботи, не розуміють її доцільності, не мають впевненості в досягненні результату і отриманні відповідної винагороди.(1,2).

На відміну від лінивства та бездіяльності прокрастинація – це неефективне витрачання часу. Людина розуміє, що на неї чекають професійні обов'язки або необхідність навчання, чи домашні справи, а вона замість продуктивної діяльності займається якимись дрібничками. Разом з тим прокрастинатор на відміну від ледара не відпочиває, він втомлюється, постійно витрачає свій енергетичний потенціал як на умовно корисні справи, так і на переживання з приводу невиконаної роботи.(3). Йому не можна доручати важливі завдання, бо він фактично не здатний до продуктивної та плідної діяльності, а працює лише у стані натхнення чи невідкладності (авралу), у випадку нагальної потреби виконання тої чи іншої справи.

Надмірна мобілізація сил, стресовий характер виконання завдання через критичне обмеження часу при зводить до фізичного і нервового перенапруження, порушується режим праці і відпочинку, режим харчування. Виникає, необхідність застосування енергайзерів (кава та інш.), а це ще більше виснажує організм людини і при неодноразовому повторенні призводить до функціональних а надалі – і структурних змін в органах і системах.

Невиконання або невчасне виконання своїх обов'язків генерує відчуття провини, формує додатковий стрес, порушує самосприйняття, сприяє розвитку психологічної дезадаптації, та депресивних станів, що в свою чергу знижує ефективність праці.

Прокрастинація – це набутий неадекватний алгоритм поведінки і тому може бути зворотнім, якщо вплинути на механізми її розвитку. Причинами прокрастинації можуть бути, невпевненість в собі, побоювання відповідальності за наслідки виконання важливого

завдання, страх як невдачі при виконанні завдання, так і страх успіху (страх стати успішним і виділитися із маси), перфекціонізм, а також, слабкість волі (абулія), відсутність цілеспрямованості, нестача професійних навичок та інші мотиви, якими людина аргументує своє ухиляння від виконання справ (2). Прокрастинація може бути також проявом депресивної фази циклотимії (5).].

Для того, щоб подолати прокрастинатора в собі, а також не дати прокрастинації взяти верх над своїм розумом потрібно скористатися наступними порадами. Усвідомити суть данного синдрому. Зрозуміти що ця проблема стосується особисто тебе, тоді з нею легше боротися. Не шукати виправдання для себе та не звинувачувати інших людей, а спробувати змінити себе. Створити для себе список справ, які потрібно виконати, розкласифікувати їх на групи: важливі і невідкладні, важливі і які можна відкласти на деякий час, неважливі але невідкладні, неважливі і нетермінові; навчитися керувати часом...Завжди ставити перед собою реальні цілі: моделювати ситуацію втрати всіх своїх здобутків - наприклад: «якщо я не підготуюся до цього іспиту, то втрачу стипендію і півроку не зможу жити повноцінним студентським життям». Достатньо і якісно відпочивати (4). Важливе значення має набуття знань і практичних навичок під час навчання, тренування самодисципліни і волі, боротьба с фобіями, психологічний тренінг і при необхідності - консультація психолога.

Таким чином, свідомо чи підсвідомо, людина, що обирає для себе модель прокрастинації.- сподівається зберегти стан психологічного комфорту, але досягає протилежного результату.

Література:

1. Електронний ресурс: <http://uk.wikipedia.org.>, Steel P. *The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of self-regulatory failure* // *Amer. Psychol. Assoc. Psychol. Bull.* 2007.
2. Електронний ресурс: <http://uchni.com.ua/pshologiya/10594/index.html> (робота кандидата психологічних наук Базика Є. Л.)
3. Noach Milgram, *Procrastination: A Malady of Modern Time* (Ноя Мілгрем, «Прокрастинація: хвороба сучасності»), 1992
4. Jackson.T. *Does procrastination mediate the relationship between optimism and subsequent stress?* /T/Jakson:New York,-2000.