

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

**Факультет № 6  
Кафедра соціології та психології**

**ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ**

**з навчальної дисципліни «Психологія праці та інженерна  
психологія»**

**вибіркових компонент освітньої програми  
першого (бакалаврського) рівнявищої освіти**

**053 Психологія (практична психологія)**

**Тема №10. Психологічні питання трудової адаптації та безпеки праці**

**Харків 2022**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Науково-методичною радою  
Харківського національного  
університету внутрішніх справ  
Протокол від 30.08.2022 № 8

**СХВАЛЕНО**

Вченою радою факультету № 6  
Протокол від 26.08.2022 № 6

**ПОГОДЖЕНО**

Секцією Науково-методичної  
ради ХНУВС з гуманітарних та  
соціально-економічних дисциплін  
Протокол від 29.08.2022 № 8

Розглянуто на засіданні кафедри соціології та  
психології Протокол від 17.08.2022 № 7

**Розробники:**

Доцент кафедри соціології та психології, кандидат психологічних наук  
Філоненко В.М.

**Рецензенти:**

1. Доцент кафедри педагогіки та психології Харківської державної академії фізичної культури, кандидат психологічних наук, доцент Павлик О.М.
2. Доцент кафедри соціології та психології факультету № 6 Харківського національного університету внутрішніх справ, кандидат психологічних наук, доцент Шиліна А.А.

## План лекції

1. Трудова адаптація, її сутність і види.
2. Психологічні особливості адаптації осіб зрілого та похилого віку.
3. Психологічні питання безпеки праці.

## Рекомендована література:

### Основна

1. Трофімов Ю.Л. Інженерна психологія : Підручник. К. : Либідь, 2002. - 264 с.
2. Малхазов О.Р. Психологія праці : навч. посіб. Київ : Центр учб. літ., 2016. - 206 с.
3. Корольчук М.С., Трофімов Ю.Л., Осьодло В.І. та ін. Методологічні та теоретичні проблеми психології : навч. посіб. Київ : Ніка-Центр, 2008. - 334 с.
4. Смирнов Б.А., Тиньков А.М. Методы инженерной психологии Х. : Гуманит. Центр, 2008. - 528 с.
5. Психологія праці та інженерна психологія : навчальний посібник для студентів денної і заочної форм навчання спеціальності 053 «Психологія» - 2-ге вид., перероб. і доп. / укладач О.С. Юрков. – Мукачєво: МДУ, 2018 - 187 с.

### Допоміжна:

1. Трофімов Ю.Л., Алексєєва М.І., Гончарук П.А. та ін.; Психологія : підручник за ред. Ю.Л. Трофімова. Київ : Либідь, 1999. - 558 с.
2. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці: підручник. К.: КНЕУ, 2003. — 367 с.
3. Семак О.О. Основи інженерної психології”: навч.-метод. посібник. Івано-Франківськ: Плай, 2006. – 106 с.
4. Горностай П. П., Горбунова В. В., Коробанова О. Л., Плетка О. Т., Циганенко Г. В., Чорна Л. Г. ; Методи групової роботи в системі освіти : метод. рекомендації за ред. П. П. Горностая. К. : Міленіум, 2017. – 64 с.

## Текст лекції

Трудова адаптація працівника - важливий етап його професійної діяльності.

Успішність адаптації означає ефективність, якість подальшої роботи, наміри молодого працівника надовго пов'язати свою діяльність з цим підприємством або очікування зручного випадку для переходу в іншу установу. Тісний зв'язок між потенційною та фактичною плинністю кадрів з їхньою неадаптованістю виявлено у багатьох наукових дослідженнях. Не менш важливо, що адаптація є одним з панівних факторів самореалізації працівника в трудовій сфері, механізмом його трудової кар'єри. Загальноновизнаними в соціально-економічній літературі вважають економічні, соціально-психологічні та моральні втрати, які пов'язані з неуспіхом трудової

адаптації. Вони завдають шкоди як самому працівникові, так і виробництву, а також виробничому колективу.

Зрозуміло, що зі збільшенням динамізму в суспільному й економічному житті країни, переходом до ринкових відносин суттєво зростає роль адаптації, ускладнюються її умови. Ці та інші фактори актуалізують наукові та практичні інтереси до управління виробничою адаптацією.

Під трудовою адаптацією розуміють процес взаємодії працівника з навколишнім виробничим середовищем з метою опанування нової для нього виробничої ситуації.

Трудова адаптація передбачає активність. Це процес взаємодії працівника з виробничою організацією, що полягає в засвоєнні новизни в конкретній ситуації з одного боку, новачок, опановуючи умови праці та взаємодії з людьми, які працюють у різних сферах виробництва, не тільки прагне замінити свою поведінку відповідно до нової виробничої ситуації.

Влаштувавшись на роботу, він прагне обговорити найзручніші для нього умови, намагається вплинути на колег і керівників, щоб змінити їхнє ставлення до себе.

Звичайно, адаптивну діяльність не завжди можна зіставити за можливостями з адаптативним впливом на адаптанта всієї організації, підприємства, які природно, намагаються для підтримки своєї адаптативної єдності і загальної ефективної роботи колективу вплинути на новачка за допомогою трудових традицій та стереотипів поведінки. Врешті, за індивідом залишається можливість відмовитися від адаптації і піти з організації.

Після зарахування на роботу працівника направляють на робоче місце. З цього моменту починається процес його трудової адаптації – взаємного пристосування працівника і трудового колективу структурного підрозділу основою якого є поступове входження працівника в професійні, соціально-економічні і психологічні умови праці організації.

Перший крок адаптації здійснює працівник кадрової служби. Новачка ознайомлюють з орієнтацією, особливостями її виробничої діяльності, перспективами службового зростання, умовами праці, правилами внутрішнього розпорядку, основними вимогами до працівників. Ознайомлення з вимогами посади починається з інформування новачка (брошури, буклети, статистичні дані), бесід керівників, у яких характеризується діяльність організації. Новачку слід пояснити порядок оплати і стимулювання праці (форми і системи оплати праці, оплата за роботу у вихідні і святкові дні, умови преміювання тощо), порядок надання відпусток і відгулів, додаткових пільг, розв'язання побутових проблем; права і обов'язки, які виникають із факту встановлення з ним трудових відносин. Обов'язковим є інструктаж із питань охорони праці, дотримання техніки безпеки.

Обов'язок керівництва структурного підрозділу, в якому працюватиме новачок, полягає в ознайомленні з цілями, технологією і особливостями діяльності підрозділу, його місцем в організації, а також із зовнішніми

зв'язками, з персональними обов'язками і відповідальністю новачка, нормативними вимогами, очікуваними результатами. Слід пояснити новачку, до кого конкретно звертатися у складних ситуаціях тощо.

Наступним кроком адаптації нового працівника є набуття необхідних трудових навичок і налагодження дружніх ділових відносин у трудовому колективі. Усе це повинно вселити людині відчуття професійної придатності, полегшити входження нового працівника у систему соціально-психологічних зв'язків у колективі, відкрити новому працівникові перспективу самовираження.

Адаптація працівника до нової ситуації залежить від різноманітних умов його виробничого середовища, робочого місця, трудового колективу, а також умов, які безпосередньо до них не належать, але певною мірою пов'язані з ними. До таких умов відносяться:

- характер і зміст роботи;
- рівень організування і умови праці;
- норми відносин у колективі;
- система організування праці;
- організаційна побудова організації;
- професійна структура колективу;
- розміри заробітної праці;
- стан виробничої технологічної дисципліни;
- ступінь готовності місця до трудового процесу;
- правила трудового розпорядку;
- способи розподілу і можливості отримання житла, місця в дитячому садку тощо;
- форми спілкування в позаробочий час;
- наявність баз відпочинку, поліклініки, бібліотеки.

З огляду на це, розрізняють такі її типи, як виробнича і позавиробнича адаптація.

Виробнича адаптація. Сутність її полягає в дії виробничих форм і методів організування праці, особливостей трудового колективу та інших факторів на процес набуття новим працівником необхідних трудових навичок. Її складовими є професійна, психофізіологічна, соціально-психологічна, організаційно-адміністративна, економічна і санітарно-гігієнічна адаптація.

Професійна адаптація. Полягає в активному освоєнні навичок своєї професії, її специфіки, оволодінні прийомами і способами прийняття рішень у стандартних і нестандартних ситуаціях. Вона покликана сприяти пристосуванню працівників до психологічних і організаційно-технічних особливостей його професійної діяльності на виробництві, успішному професійному становленню.

Психофізіологічна адаптація. Є процесом звикання до умов, режиму праці і відпочинку. Як правило, вона дається не просто випускникам навчальних закладів, яким доводиться переходити до режиму регламентованого робочого дня.

Соціально-психологічна адаптація. Має на меті входження у колектив, опанування норм відносин у ньому. Цей вид адаптації найскладніший, а нездатність новачка вжитися в колектив нерідко спричинює відмову від посади, на яку він претендував. Потім керівник структурного підрозділу показує йому робоче місце, знайомить зі співробітниками. Бажано при цьому, звернути увагу на факти біографії новачка, ознайомити його з традиціями і вимогами ( як формальними, так і неформальними ), які склалися у колективі, порадити, до кого можна звернутися в разі виникнення труднощів у роботі.

Перше трудове завдання має ознайомити новачка з роботою, зацікавити його і показати зв'язок особистої праці з діяльністю колективу. Не слід давати йому завдання для того, щоб лише заповнити робочий час. Завдання повинно відповідати можливостям працівника, бути не спрощеним, але й не надто складним. Це має бути реальне завдання, важливе для загального трудового процесу структурного підрозділу. Даючи завдання, безпосередній керівник повинен переконатися, наскільки правильно зрозумів його новачок.

Після виконання завдання необхідно проаналізувати результат, відзначити позитивне в його виконанні, доброзичливо звернути увагу на допущені помилки.

Організаційно-адміністративна адаптація покликана допомогти новому співробітнику з'ясувати своє місце і роль у структурному підрозділі.

Визначаючи завдання для робочого місця необхідно, щоб вони відповідали фізичним можливостям людини. Неприпустиме нагромадження на одному робочому місці таких завдань, з якими не зможе справитися рядовий працівник середньої кваліфікації.

Для нормальної організаційно-адміністративної адаптації працівника слід не тільки чітко визначити його функції на робочому місці, а й пояснити систему службових зв'язків у колективі структурного підрозділу. Бажано щоб він мав змогу взаємодіяти із досвідченим і комунікабельним працівником. Нового працівника не можна перевантажувати інформацією, оскільки це може вселити невпевненість, настороженість до колег і керівництва. Доцільно, щоб виконання завдань живило впевненість у власних силах.

Економічна адаптація полягає у пристосуванні працівника до рівня заробітної плати і матеріального стимулювання, які відповідають робочому місцю, посаді, рівню його кваліфікації. Як правило, вона відбувається легше у молодих спеціалістів, які на початку трудового життя не обтяжені сім'ями і вважають свій посадовий оклад достатнім для нормальної життєдіяльності.

Дещо складніший процес економічної адаптації працівників, які змінили місце роботи, і нерідко вони вважають первинний оклад на новій посаді недостатнім.

Тому, таким працівникам слід розкрити перспективи поліпшення їхнього матеріального становища.

Санітарно-гігієнічна адаптація має своєю суттю пристосування до умов праці на робочому місці (організування робочого місця відповідно до вимог.

ергономіки), розпорядку роботи організації. Рівень її виявляється в працездатності людини, можливості виконувати конкретну роботу протягом

певного часу на певному рівні ефективності. Упродовж робочого дня працездатність людини має такі фази: зростання трудової активності (9-10, 14-15 год.), оптимум (11-12, 16-17 год.), стомленість (12-13, 17-18 год.).

Перший пік працездатності людини припадає на першу половину робочого дня. З початку робочого дня працездатність людини зростає, досягаючи найвищого рівня об 11-12 год. Далі вона знижується і людина потребує відпочинку. Після обідньої перерви (між 13-14 год.) працездатність знову зростає, але її пік не досягає попереднього рівня.

Працездатність змінюється і протягом днів тижня. Понеділок відповідає фазі зростання працездатності; найкращі показники роботи у вівторок, середу і четвер; у п'ятницю і суботу працездатність знижується. Тому на етапі адаптації нового працівника, слід дозувати навантаження і складність робіт з урахуванням фізіологічної активності людини впродовж робочого дня і тижня.

Позавиробнича адаптація. Характерними її особливостями є вплив на працівника факторів його соціального буття, які значною мірою обумовлюють його фізичний, емоційний стан. До цього типу належать: адаптація до побутових умов, адаптація до позавиробничого спілкування з колегами, адаптація у період відпочинку.

Адаптація до побутових умов передбачає забезпечення працівника нормальними побутовими умовами (житло, влаштування дітей в дитячі садки, медичне обслуговування та ін.). Адже життєдіяльність людини залежить не тільки від умов праці, а й від соціально-побутових умов.

Адаптація до позавиробничого спілкування з колегами. Будь-який трудовий колектив є організацією, у структурі якої виникають різноманітні неформальні утворення (групи) на основі симпатій, спільних інтересів, взаєморозуміння.

Прийшовши у трудовий колектив, новачок неминуче потрапляє під вплив неформальної організації, і чим швидше він увійде до однієї чи кількох малих груп, тим ефективнішою буде його адаптація у колективі. Керівник має допомогти йому уникнути входження у неформальну групу з інтересами, які не збігаються із загальними інтересами колективу, і посприяти входженню в неформальні групи, інтереси яких спільні з інтересами колективу.

Адаптація в період відпочинку ґрунтується на тому, що в міцних трудових колективах спілкування співробітників не обмежується робочим днем, а триває і поза його межами - під час спільного відпочинку, проведення спортивних і культурно-масових заходів тощо. Для органічної адаптації нового працівника слід залучити його до участі в позаробочому спілкуванні членів колективу. Інколи, у такому спілкуванні розкриваються гарні здібності особистості, про які ніхто із співробітників навіть не здогадувався.

Загалом проблема адаптації новачка виходить за межі власне первинного етапу його входження у трудовий колектив і часто залежить від ефективності управління всіма працівниками.

Процес адаптації вважають завершеним лише у тому випадку, якщо виробничі успіхи працівника супроводжуються дружніми стосунками в колективі. Критерієм оцінки такої адаптації є відчуття задоволеності своєю роботою. У цьому випадку різні виробничі неприємності не впливатимуть на ритмічність роботи, що є гарантією стабілізації кадрів.

Знання професійних і соціально- психологічних факторів адаптації на кожному з етапів дає змогу впливати на хід адаптації.

#### 10.2. Психологічні особливості адаптації осіб зрілого та похилого віку.

Юність характеризується стійкістю психічної діяльності людини, набуванням цілісності, зрілості, яка тісно пов'язана з психічною адаптацією людини до навколишнього середовища. Під зрілістю особистості розуміють усвідомлення свого місця серед інших людей, самоідентифікацію, прийняття й інтеріоризацію соціальних норм, відповідальність за власні вчинки. Основним у зрілому віці є професійна діяльність, яка до похилого віку поступається місцем цінності існування та загальнолюдським цінностям.

Б.С. Братусь виділяє два рубежі зрілої особистості: у віці 30+/- 2 роки переоцінюється життєвий шлях, людина не тільки задумується над правильністю вибору, а й багато в ньому виправляє ("криза середніх років" – вік Христа), передпенсійна криза у віці 55+/-3 роки, коли настає період планування пенсійного життя. У зрілому віці основна психологічна проблема - ідентичність, самовираження і прийняття себе (тобто об'єктивізація особистості).

Ідентифікація зрілого віку ґрунтується на ідентифікації в галузі професійної діяльності досягнення і статусу, а трудова діяльність є умовою і формою виявлення зрілості. В психологічній літературі описано чотири типи ідентифікації в професії.

- 1) Перший тип - ідентифікація відбувається через вибір професії, яка максимально відповідає характеристиці працівника (наприклад, якщо особа схильна до ризику, то вибирають професію, яка пов'язана з роботою в складних умовах, з загрозою для життя);
- 2) Другий тип - ідентифікація з професією така, що дає змогу зростати професійно, гармонійно адаптуватися до середовища;
- 3) Третій тип - професійне зростання відбувається з розвитком і удосконаленням якостей, здібностей працівника. Якщо в момент вибору професії здібності перебували у потенційному стані, то професія повинна актуалізувати їх і відкрити перспективи розвитку особистості;
- 4) Четвертий тип - збігання з професією зумовлене не тільки наявними здібностями, а й творчою активністю особистості в цілому.

Криза середніх років виникає тоді, коли суттєво розмежовується життєва ситуація з віком, коли людина прагне "пожинати плоди" за ідеалами які сформувалися ще в юності. Розходження у сфері професійної ідентичності, що охоплює незадоволеність успішністю кар'єри, дезадаптивністю, сформованими авторитетами, рівнем матеріального благополуччя, це лише можливі розходження, які важливіші для чоловіка, ніж для жінки. Друга сфера – сімейне життя в якому кризу, дезадаптацію здатне спричинити



незадоволення сімейним статусом, вибором партнера та друзів, стосунки з близькими, благополуччя сім'ї.

Третя сфера, за якою порівнюють ідеал і реальність, - це сфера особистісного зростання, яка охоплює задоволеність собою, самоактуалізацію, міру розкриття в процесі життя своїх потенційних можливостей і здібностей.

Переходячи до похилого віку, працівник поступово примирюється з роллю і положенням, якого він досяг. Він націлюється на відповідне завершення життя, орієнтується на власне здоров'я і загальнолюдські цінності (наприклад справедливість). Старіння - незворотний біологічний факт, на який має вплив культурне середовище. Про це свідчить старовинне французьке прислів'я - "Кожен старіє так, як він жив".

Похилий вік має свої особливості психологічної адаптації до оточення.

Він об'єднує несхожих людей. Сюди належать егоцентричність і повільність у прийнятті рішень, які призводять до серйозних змін у житті, особлива недовіра, підвищена тривога, страх бути обдуреним.

У психічному плані адаптації основною проблемою похилого віку є самотність і в наслідок цього втрата необхідних і бажаних контактів, беззахисність перед оточенням, яке несе, як їм здається, загрозу їхньому благополуччю та здоров'ю. Стосунки між сусідами не завжди доброзичливі.

Часто ці стосунки перетворюються у довготривалу війну, яка відбувається з перемінним успіхом. Поразки виникають у вигляді дезадаптації, інфарктів, інсультів та інших захворювань. Часто хвороблива підвищена підозрілість самотньої людини провокує спалахи гніву в близького оточення.

Виділяють декілька основних "життєвих позицій" працівників похилого віку (К. Вісневська-Рошковська):

"Конструктивна" позиція. Люди з таким орієнтуванням все життя були спокійними та задоволеними. Вони позитивно ставляться до життя, здатні змиритися зі смертю, яка наближається, активні та настроєні на надання допомоги іншим. Зі старості трагедії не роблять, шукають розваг і контактів із людьми.

"Залежна" позиція притаманна людям похилого віку, які все життя не зовсім довіряли собі, були безвольними, пасивними. Старіючи, вони з ще більшим зусиллям шукають допомоги, визнання, не отримуючи його почувають себе нещасливими.

"Захисна" позиція формується у людей з підвищеними механізмами до опору. Вони не прагнуть зближення з людьми, не хочуть отримувати ні від кого допомоги, замкнені, відгороджуються від людей приховуючи свої почуття.

Старіння сприймають з обуренням і ненавистю.

Позиція "ворожість до світу". Це "розгнівані старики", що звинувачують оточуючих і суспільство у всіх невдачах, які вони перетерпіли в житті. Такі люди підозрілі, агресивні, нікому не довіряють, не хочуть від кого небудь залежати, відчувають відразу до старості, прагнуть триматися за роботу.

Позиція "ворожості до себе і свого життя", яка виражається у пасивності та зникненні зацікавленості та ініціативи. Такі люди схильні до погіршення настрою і фаталізму, почувають себе самотніми. Своє життя вони вважають

таким, що не вдалося, ставляться до смерті не травмуюче - як звільнення від існування.

Коло зацікавлень в міру старіння значно звужується, і поступово людина схильна концентрувати свою увагу лише на собі і власних потребах (егоцентризм).

Наведені дані про вікові особливості психологічної адаптованості працівника дають змогу враховувати цей параметр під час проведення експериментально-психологічного обстеження, діагностики відхилень від норми, а також при інтерв'юванні та наданні психологічної допомоги.

### 10.3. Психологічні питання безпеки праці.

Основний загальноприйнятий метод охорони праці – використання системи техніки безпеки. Вона повинна розв'язати два основні завдання :

допомагати створювати машини й обладнання, які виключають загрозу для людини, розробляти спеціальні засоби захисту працівників від загрози в процесі праці. Паралельно приділяється увага технічному навчанню людей безпечних прийомів роботи.

Згідно проведених досліджень, головним винуватцем нещасних випадків є здебільшого не техніка, не організація праці, а сама людина, яка з тих чи інших причин не дотримувалась правил техніки безпеки праці, порушувала технологію виробництва, не використовувала передбачені засоби захисту та ін.

Міжнародна статистика стверджує, що 80 % усіх травм відбувається з вини потерпілих [1]. У деяких джерелах зазначають і вищі відсотки провини людини у нещасних випадках (від 95 % до 99 % ) [1]. Тому виробничий травматизм на підприємствах є також проблемою психології. Йдеться про так званий людський фактор, який відіграє суттєву роль у профілактиці травматизму і дає цінний матеріал для вивчення причин травматизму, визначення основних

напрямів профілактики нещасних випадків і аварій на виробництві.

Виникає важливе запитання : чому люди, яким з дитинства властивий інстинкт самозбереження, самозахисту, так часто є винуватцям травматизму? Якщо людина психічно нормальна, то само собою ніколи не прагнути до травм. Таки випадки відбуваються з незалежних від людини причин, або тоді, коли її спонукають до порушення правил безпеки відповідні обставини. Такими причинами порушення правил безпеки є [1] :

1. З розвитком знарядь праці збільшився діапазон впливу людини на навколишній світ як за різноманітністю, так і за інтенсивністю. Збільшилось коло відповідних реакцій зовнішнього світу на людину в процесі праці.

Збільшилась сила цих вимірів. Тобто з розвитком техніки загроза зростає швидше, ніж людська протидія їй.

2. Друга причина – зростання ціни похибки. Коли первісна людина допускала похибку в роботі, то розплата за неї була невеликою, як : подряпини, на ногу впав камінь, падіння з дерева. Помилки сучасної людини відповідальніші : загибель під час аварій літаків, різних видів транспорту, вибухів атомних

станцій, від струму великої напруги , небезпечних речовин тощо. 3. Третя причина, яка збільшує травматизм, - адаптація людини до загрози.

Нині техніка в житті людини займає вагоме місце : використовується вдома, в дорозі, на роботі. Для сучасної людини техніка стала засобом задоволення багатьох потреб, об'єктом мотивації, фактором престижу. Використовуючи переваги, яка дає техніка, і звикаючи до них, людина часто забуває, що техніка є ще і джерелом загрози, а інтенсивне використання її збільшує можливість реалізації цієї загрози.

4. Різноманітні індивідуальні психологічні причини : показна сміливість, недисциплінованість, нахил до ризику та ін..

Тобто можна зробити висновок, що є багато передумов об'єктивного та суб'єктивного характеру, які зумовлюють виникнення нещасних випадків з вини людини.

Для вирішення проблем безпеки праці є два загальних напрямків :

- 1) зниження рівня виробничих загроз шляхом створення безпечніших знарядь, предметів та умов праці, ефективних засобів захисту;
- 2) шляхом забезпечення безпечної діяльності працівників.

Безпечна діяльність робітників є наслідком правильного ставлення працівників до питань охорони праці, настрою на роботу без нещасних випадків.

Для чого потрібно :

1. «Загальна політика керівництва», а не окремі заходи в цьому напрямку.
2. Стимуляція безпечної діяльності, формування психологічного настрою на безпечну поведінку. Мотив безпеки праці можна підсилити соціально – соціальна підтримка, підвищення оплати, додаткові вихідні дні, спеціальні привілеї, підвищення в посаді тощо. Безпечну діяльність можна формувати і за допомогою негативної стимуляції, тобто покарань.
3. Велике значення має навчання та виховання безпечної діяльності працівника залежно від інтересів і соціальних особливостей окремих робітників. Виділяють сім груп, яким адресовані ці дії [1] :
  - 1) навчання безпечній поведінці вважають корисним там , де працівники або їхні майстри позитивно розглядають питання безпеки;
  - 2) працівники, які цікавляться питаннями безпеки, вважають ефективним засобом впливу плакат, а ті , хто байдужий до цих питань, зазначають кінофільми;
  - 3) бесіди вважають корисними тільки ті працівники, керівники яких і їхня група позитивно ставляться до питань безпеки;
  - 4) літературу вважають корисним засобом ті працівники, начальники яких і їхня група позитивно ставляться до питань безпеки;
  - 5) змагання доцільні в тих групах, де зацікавлення безпекою незалежне від того, як до неї ставиться їхні керівники;
  - 6) покарання можуть мати ефект тільки в тій групі, де цікавляться питаннями безпеки;
  - 7) інспекція корисна в тих групах, де працівники вважають, що їхній майстер зацікавлений у безпечній праці.

4. Важливе значення має психологічний аналіз нещасних випадків як метод боротьби з травматизмом будь-якого вигляду. З'ясувавши причини, які спричинили той чи інший нещасний випадок, виникає можливість виявити шляхи вилучення або зниження можливості його повторення. Найперше треба шукати відповіді на такі запитання: чому працівник вибрав саме дію і виконав її саме такою операцією, при якій відбулася травма? Чому при виконанні дій він не помітив загрози, не попередив подію? Ці запитання спрямовані на виявлення психологічної причини нещасного випадку. Навіть тоді, коли виявлено, що подія виникла лише з технічних причин, то треба аналізувати, чому працівник своєчасно не помітив порушення в роботі техніки, а якщо помітив, то які обставини заважали йому попередити подію.

#### Висновки

1. Під трудовою адаптацією розуміють процес взаємодії працівника з навколишнім виробничим середовищем з метою опанування нової для нього виробничої ситуації.

Трудову адаптацію поділяють на виробничу і позавиробничу. У свою чергу складовими виробничої адаптації є: професійна, психофізіологічна, соціально-психологічна, організаційно-адміністративна, екологічна і санітарно-гігієнічна адаптація. Характерними особливостями позавиробничої адаптації є вплив на працівника факторів його соціального буття, які значною мірою обумовлюють його фізичний та емоційний стан. До цього типу належать: адаптація до побутових умов, адаптація до поза виробничого спілкування з колегами, адаптація у період відпочинку.

2. У зрілому віці основна психологічна проблема ідентичності, самовираження і прийняття себе (тобто об'єктивізація особистості).

Ідентифікація зрілого віку ґрунтується на ідентифікації в галузі професійної діяльності і статусу, а трудова діяльність є умовою і формою виявлення зрілості.

Похилий вік має свої особливості психологічної адаптації до оточення.

Виділяють декілька основних «життєвих позицій» працівників похилого віку: «конструктивна», «залежна», «захисна», «ворожість до світу», «ворожість до себе і свого життя».

Знання вікових особливостей психологічної адаптованості працівника дають змогу враховувати цей параметр під час проведення експериментально-психологічного обстеження, діагностики відхилень від норми, а також при інтерв'юванні та наданні психологічної допомоги.

3. Міжнародна статистика стверджує, що 80 % усіх травм відбувається з вини потерпілих [1]. У деяких джерелах зазначають і вищі відсотки провини людини у нещасних випадках (від 95 % до 99 % ) [1]. Тому виробничий травматизм на підприємствах є також проблемою психології. Йдеться про так званий людський фактор, який відіграє суттєву роль у профілактиці травматизму і дає цінний матеріал для вивчення причин травматизму, визначення основних напрямів профілактики нещасних випадків і аварій на виробництві.