

2. Москалець В.П. Загальна психологія: Підручник / В.П.Москалець. – К.: Ліра, 2020. 564 с.

3. Сучасні технології нейролінгвістичного програмування: навчальний посібник/Петрик В. М., Гнатюк С. О., Черненко О. Є. – К.: «Центр навчальної літератури». – 2020. – 200 с.

4.Техніки НЛП. 2018. URL: <https://www.coaching-academy.online/3-bazovi-texnik-nlp/>

*Науковий керівник: Світлана ГОРБЕНКО,
канд. психол. наук, доцент*

УДК 159.9(043.2)

Софія ВЯЗАЛОВА

Національний авіаційний університет, Київ

ЛЮДСЬКИЙ ФАКТОР ЯК ЧИННИК КУЛЬТУРИ БЕЗПЕКИ В АТОМНІЙ ЕНЕРГЕТИЦІ

Сучасність наповнена багатьма складно прогнозованими подіями. Відсутність чіткого розуміння термінів і наслідків подій, які від нас не залежать, сприяють зростанню страхів і тривог у всього населення України.

Поняття невизначеності є поширеним в науковій психології та інших дотичних до неї науках. Тож наведемо декілька основних напрямків вивчення у сучасній психологічній науці цього явища: R. W. Norton зосередився на аналізі поняття; А. П. Вяткін досліджував прояви особистісних особливостей в таких ситуаціях, стан невизначеності в творчості вивчала Н. Ю. Белова, а зв'язок невизначеності з життєстійкістю досліджував Д. О. Леонтєв); механізми подолання невизначеності – Н.А. Коваль; толерантність до невизначеності – Д. МакЛейн [1].

В сучасному суспільстві людський фактор стає все більше важливим у різних сферах життя та діяльності, особливо в умовах кризи. Цей фактор може сприяти як розвитку, так і перешкоджати йому, і він важливий при прийнятті рішень в будь-якій ситуації. Проблему людського фактору прискіпливо вивчав Пітер Лоуренс, який виокремив і запровадив званий «принцип Пітера» [2].

Для розвитку культури безпеки важливо мотивувати персонал навчитися подолати складні обставини. За для наочного прикладу нами було обрано одне й найбільш впливових досліджень на атомній станції в Іспанії.

У березні 1970 року атомна електростанція почала роботу, але в 2012 році припинила роботу через ряд проблем. Працівники, незважаючи на це, продовжували технічне обслуговування, що майже призвело до катастрофи. Були внесені модифікації, засновані на досвіді аварії на атомній станції у Фукусімі (Японія), але організація залишається зосередженою на вдосконаленні відповідності новим вимогам промисловості[4].

Іспанська рада ядерної безпеки реалізувала нові вимоги і провела дослідження щодо мотивації працівників. Вони активно працювали над покращенням культури безпеки на ядерних установках, і цей термін став загальноприйнятим у сфері безпеки атомних станцій. Були опубліковані документи, які містили вказівки щодо правильної оцінки культури безпеки організацій та окремих осіб.

Концепція культури безпеки базується на моделі Х. Шайно, який у своїй науковій праці «Організаційна культура та лідерство» висвітлює культуру організації як інтеграцію базових припущень, на прикладі «айсберга» або пірамідальної структури. Згідно з ним ця структура має три взаємопов'язані рівні [3].

Проводилися заходи щодо змін негативних індивідуальних реакцій, розвитку стресостійкості та позитивного ставлення, а також нівелювання тривоги через інформування та практичні вправи. Особлива увага була приділена мотивації. Саме вона є собою динамічною основою наших бажань та потребі вона ж стимулює вибір певної поведінкової форми. У межах мотивації працює комплекс психологічних процесів, які визначають напрямок, інтенсивність і стійкість нашого вчинку: активація: енергетичний ресурс, необхідний для початку діяльності, наполегливість: постійна енергія, необхідна для продовження зусиль, спрямованість: розглядається як мотиваційний засіб для виконання певних дій і пропуску інших, зміст: бажана мета або результат.

Ураховуючи вплив обставин на мотивацію працівників, збереження стійкого морального стану для людей, які працюють на небезпечних об'єктах, має високий пріоритет. Компанія повинна забезпечувати безпеку працівників навіть у нестабільних умовах. Зазначимо емоційні фази, які виявила компанія впродовж свого дослідження:

- В кризовий період з 2009 по 2011 рік було виявлено стійкість до пропозиції щодо зупинення роботи. Оскільки робота була призупинена, багато працівників демонстрували відчуття невдоволення та безсилля, що вилилося у загальну невпевненість. За для подолання цього явища було створено спільний фронт, який об'єднав усіх робітників. Це позитивно вплинуло на їх настрій і підвищило мотивацію на етапі невизначеності.

- Внаслідок зміни політичної ситуації у 2012 році відбулося перетворення у сприйнятті працівників: з позитивним настроєм, що викликало радісні відчуття задоволення.

- Непередбачена відмова у продовженні ліцензії для роботи станції у вересні 2012 року викликала шок та змусила працівників чекати та виступати проти цього рішення. Основна складність цього етапу полягала у проблемі розумінням економічних критеріїв, які перешкоджали компанії подати запит на подовження ліцензії. Так зростала недовірливість та заперечення в умовах невизначеності й нерозуміння ситуації.

- Проте, процес прийняття ситуації завершився, а разом з ним і зміни в податковому законодавстві, які забезпечили економічну життєздатність компанії, а разом з цим відновлення ліцензії на діяльність, тобто можливість працювати

- Ця ситуація дозволила компанії розробити та інтегрувати дві альтернативні форми взаємодії із персоналом. Перша полягає у припрацюванні прийняття ситуації, а друга у рішучому протистояти їй. Тож на даному етапі компанія одночасно працює над двома альтернативними сценаріями: забезпеченням безперервності і виведенням з експлуатації. При рівних кількостях працівників кожна особа зосереджує свої зусилля на одному із двох взаємовиключних сценаріїв.

Висновок. В останні роки на атомній станції використовувалися та аналізувалися різні моделі та теорії мотивації, щоб вирішувати різноманітні ситуації, які виникали. Маючи теоретичну базу для аналізу ситуацій і їхнього потенційного впливу на працівників, ми можемо визначити, які аспекти потрібно посилити та як зберегти оптимізм та необхідні навички для виконання роботи.

Отже невпевненість та страх, що може впливати на прийняття рішень. Психологічна готовність адаптуватися, толерантність до невизначеності та здатність до колективної роботи стають ключовими чинниками в успішному подоланні таких умов.

Список літератури

1. Белічкова В.О., Аналіз підходів до помилок оператора в системі людина-машина. XVIII Міжнародна конференція «Політ. Сучасні проблеми науки». Київ, 2019. С. – 92-93.

2. Іванчихіна К. О., Милославська О. В., Феномен невизначеності у психології. Особистість, суспільство, закон. Харків, 2019. С. – 56-59.

3. Schein, E. Organizational culture and leadership (2nd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass. 1992. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=832059>

4. <https://hmarochos.kiev.ua/2021/02/04/zakryvaty-reaktory-chy-buduvaty-novi-tendentsiyi-rozvytku-atomnoyi-energetyky-u-sviti/>

*Науковий керівник – Наталія МУЖАНОВА,
канд. психол. наук, доцент*

УДК 159.923.2(043.2)

Олеся ГІРЧУК

Національний авіаційний університет, Київ

РОЛЬ САМОСТАВЛЕННЯ ТА РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ У ЮНАЦЬКОМУ ВІЦІ

Актуальність даної наукової проблематики обумовлюється недостатньо глибокими дослідженнями у юнацькому віці. Ті події, які відбуваються у країні мають вплив на суспільство на кожного громадянина. Змінюються і юнаки та дівчата у юнацькому віці, намагаються швидше бути самостійними, обрати навчання, роботу, побудувати стосунки. У юнацькому віці відбуваються зміни психічної діяльності, які грають роль у становленні особистості.

У юнацькому віці старшокласники оцінюють свої досягнення, успіхи, зовнішність, стосунки. Відбуваються зміни в інтересах, потребах, мотивації. Передумовами таких змін є біологічні та когнітивні зміни. Потреба у сексуальних стосунках виникає після розвитку біологічних механізмів, потреба у самореалізації завдяки когнітивним та соціальним передумовам. Оцінка своєї зовнішності, наявність стосунків відіграють роль у самооцінці, самоставленні. Також оцінюються соціальні, інтелектуальні якості. Потреба у безпеці реалізується у родині, у колі однолітків та за межами родини, є інтерес до спілкування з дорослими. З батьками та рідними, якщо встановлені довірливі стосунки обговорюються життєві перспективи та професійні. Але спілкування “на рівних” здійснюється з однолітками. Спілкування з друзями стає інтимно-особистісним. Потреба у незалежності у молодих людей виникає внаслідок когнітивних здібностей, фізіологічній зрілості та соціальній ситуації. Старшокласники прагнуть розуміти свій потенціал, на що здатні, за рахунок співставлення рівня домагань і результатом