



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ
УКРАЇНИ**

Державний біотехнологічний університет

**Факультет менеджменту,
адміністрування та права**

Кафедра педагогіки та психології

**КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЙ З ДИСЦИПЛІНИ
«ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ»
ДЛЯ ЗДОБУВАЧІВ ПЕРШОГО
(БАКАЛАВРСЬКОГО) РІВНЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

*спеціальність 015 «Професійна освіта»
(015.37 Аграрне виробництво, переробка
сільськогосподарської продукції та харчові технології)
форми навчання денна та заочна*

Харків, 2022

**КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЙ З ДИСЦИПЛІНИ
«ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ»
ДЛЯ ЗДОБУВАЧІВ ПЕРШОГО
(БАКАЛАВРСЬКОГО) РІВНЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

спеціальність *015 «Професійна освіта»*
(015.37 Аграрне виробництво, переробка
сільськогосподарської продукції та харчові технології)
форми навчання *денна та заочна*

**Затверджено
рішенням Науково-методичної
ради факультету
МАП ДБТУ
Протокол № 2
від 23.02.2022р**

Харків 2022

УДК 159:9

Психологія праці: конспект лекцій для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, спеціальності 015 «Професійна освіта» (015.37 Аграрне виробництво, переробка сільськогосподарської продукції та харчові технології), денної та заочної форми навчання; упоряд. Є.Л. Скворчевська – Харків: ДБТУ, 2022. – 204 с.

В лекціях розглядається загальне уявлення про психологію праці як науку. Структура суб'єкта праці. Психологічні ознаки праці. Лекції призначені для студентів, що навчаються за спеціальністю 015 «Професійна освіта» (015.37 Аграрне виробництво, переробка сільськогосподарської продукції та харчові технології).

Відповідальний за випуск: к.псих.н., доцент Скворчевська Є.Л.

Схвалено і рекомендовано до друку науково-методичною радою факультету менеджменту, адміністрування та права ДБТУ (протокол №2 від 23.02.2022)

© Є.Л. Скворчевська Є.Л.

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

**КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЙ З ДИСЦИПЛІНИ
«ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ»
ДЛЯ ЗДОБУВАЧІВ ПЕРШОГО
(БАКАЛАВРСЬКОГО) РІВНЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ
спеціальності 015 «Професійна освіта» (015.37 Аграрне
виробництво, переробка сільськогосподарської продукції
та харчові технології),
денної та заочної форми навчання.
Упорядник**

Скворчевська Є.Л.

ЗМІСТ

Модуль 1. Загальне уявлення про психологію праці.....	6
Змістовий модуль 1. Вступ по психології праці.....	6
Тема 1. Предмет і завдання психології праці.....	6
Тема 2. Історія психології праці.....	41
Тема 3. Психологія праці: основні складові дисципліни.....	79
Змістовий модуль 2. Робоче місце та професі.....	97
Тема 4. Робоче місце та його структура.....	97
Тема 5. Умови професійної діяльності.....	118
Тема 6. Професійна придатність.....	134
Тема 7. Психологія безпеки праці.....	173

*Модуль 1. Загальне уявлення про психологію
праці*

Змістовий модуль 1. Вступ по психології праці

Тема 1. Предмет і завдання психології праці

ПЛАН

1. Об'єкт, предмет та завдання психології праці.
2. Структура суб'єкта праці.
3. Методи психології праці.
4. Принципи системного та суб'єктно-діяльнісного підходу

Ключові поняття: психологія праці, інженерна психологія, суб'єкт праці, структура суб'єкта праці, професійно важливі якості, метод, природний експеримент, лабораторний експеримент, спостереження, хронометраж, аналіз продуктів трудової діяльності, бесіда, інтерв'ю, анкетування, тестування, метод анамнезу, метод експертних оцінок, метод критичних інцидентів, системний підхід, суб'єктно-діяльнісний підхід, діяльність, мотив, мета, дія.

Питання для актуалізації знань:

1. Дайте визначення поняття «психологія».
2. Які методи психологічної діагностики ви знаєте?
3. Чим відрізняється лабораторний експеримент від природнього?
4. У чому суть формувального експерименту?

Навчальна мета: сформувати знання про сутність психології праці, об'єкт, предмет та завдання психології праці, санові методи та принципи.

1. Об'єкт, предмет та завдання психології праці

У широкому сенсі психологією праці будемо називати комплекс наукових дисциплін про працю як культурної, і соціальної активності людини, що виступає в якості його, суб'єкта, його ключового компонента, «системоутворюючого фактора».

У вузькому сенсі психологія праці є комплекс наукових дисциплін про працю як процесі функціонування і розвитку людини як суб'єкта праці, як окремого індивіда; це комплекс дисциплін про теоретико-методологічних, психофізіологічних і психологічних підставах праці, про психологічні характеристики конкретної професійної діяльності, про професійно важливі якості окремого індивіда як суб'єкта праці, професійні кризи і деструкція, деформація, захворюваннях.

Об'єктом психології праці – це праця як соціальна активність людини як суб'єкта трудової діяльності.

Предмет психології праці – це процеси, психологічні факти і закономірності, що

породжуються трудовою діяльністю людини, її розвитком і функціонуванням в якості індивіда, суб'єкта, особистості та індивідуальності.

Завдання психології праці можна розділити на дві групи: теоретичні та прикладні.

В першу групу увійдуть завдання, які тісно пов'язані з психологічними особливостями людини (суб'єкта). До теоретичних завдань можна віднести:

1) вивчення і дослідження психічних процесів, основних психологічних властивостей суб'єкта (розглядаючи їх в розрізі ефективності праці і збільшення працездатності);

2) вивчення особливостей трудової діяльності;

3) дослідження соціально-психологічних факторів, що впливають на людину, соціальне середовище, психологічний мікроклімат в організації, задоволеність працею;

4) вивчення емоційної сфери особистості і вольових якостей, сприяють до регулювання трудової діяльності;

5) вивчення розкриття суб'єкта і його особистості в трудовому процесі і закономірність, пов'язану з цим;

6) вивчення проблеми мотивації, аналіз шляхів вирішення проблеми мотиваційної системи;

7) вироблення найбільш прийняттого методу управління; планування тактики і стратегії управління;

8) превентивну психологічну роботу, спрямовану на формування здорового способу життя;

9) поліпшення умов життя працівників;

10) поліпшення умов робочої діяльності;

11) розробку основних критеріїв прийому на роботу;

12) розробку рекомендацій щодо вдосконалення методів навчання і перенавчання працівників;

13) раціональну перебудову і оновлення професій.

До другої групи завдань, прикладну, яка в основному спрямована на досягнення кінцевого практичного результату, будуть входити наступні завдання:

1) розробка норм, правил і процедур з техніки безпеки;

2) розробка психологічних засобів мотивації;

3) розробка оптимальних режимів праці і часу відпочинку;

4) розробка теоретично обґрунтованих ефективних процедур проведення атестації і навчання;

5) розробка конкретних вимог і умов праці при розробці і впровадженні нових технологій, враховуючи при цьому особистісні можливості;

6) розвиток способів вирішення проблеми трудової орієнтації; оптимізація процедур професійної підготовки та адаптації особистості;

7) вдосконалення виробничих відносин і підвищення якості праці;

8) мінімізація аварійних ситуацій;

9) робота з нормами, цінностями і корпоративною культурою виробництва.

Отже, перша сторона праці – певне ставлення людини до природи. Перетворюючи навколишнє середовище, людина тим самим перетворює і свою природу. *Праця включає в себе наступні ключові моменти:*

1) доцільну діяльність, або сама праця;

2) предмети праці;

3) засоби праці;

4) результат праці.

В історичному процесі відбувається формування ставлення до праці, в якому і створюються його ключові поняття. Зріле ставлення до праці – це не тільки процес підтримки фізичного існування, а й соціальна активність людини заради самої потреби в праці. Становлення праці як такого було

фундаментальною підставою виділення людини з тваринного світу і його формування як суспільного індивіда.

Друга сторона праці – громадський характер відносин людей в процесі, умови та результати діяльного ставлення до природи (кооперація, поділ, спеціалізація праці та ін.). Праця є перетворення зовнішнього світу з позиції бере участь в ньому людини, а виробництво-з позиції результату, продукту цього перетворення. При різних типах історичного розвитку праця виступає в різних формах.

Взаємозв'язки психології праці з іншими дисциплінами

Зв'язок з іншими галузями психології:

1. *Психологія праці та інженерна психологія.* Інженерна психологія тісно пов'язана з психологією праці, виникнувши в рамках останньої в період 2-ї світової війни, інженерна психологія по новому сформулювала ряд проблем, що існували раніше в прихованій формі, перед психологами, що вивчали працю пілотів, залізничників, морських штурманів. У цей період різко позначився етап в розвитку техніки, пов'язаний із застосуванням нових пристроїв, технічних систем управління, з виникненням теорії автоматичного регулювання та прагненням перенести її на опис психічних

процесів. Тобто інженерна психологія прагнула виділити і позначити певний, специфічний коло проблем і завдань, є виключно її областю компетенції, тим самим навіть протиставляючи себе психології праці, і стала визначати себе як технологію комунікацій в системі «Ч-М». тобто виділилася вужча область досліджень. В центрі уваги псих. праці знаходяться психологічні характеристики праці, Інженерна психологія розглядає певні аспекти взаємодії людини і машини. Інженерна психологія вивчає і перетворює працю оператора, що виконує функції управління складною системою. Об'єкт інж. псих - система «Ч-М», предмет - процес інформаційної взаємодії в системі «Ч-М».

2. Психологія праці та ергономіка.

Ергономіка – це наукова дисципліна, що комплексно вивчає людину (групу людей) в конкретних умовах їх діяльності, пов'язаної з використанням машин (технічних засобів). Ергономіка одночасно і наукова і проєктувальних дисципліна, головним завданням якої є розробка методів обліку людського фактора при модернізації діючої і створення нової техніки і технології, а також відповідних умов праці. Тобто ергономіка займається питаннями оптимізації, модернізації, підвищення ефективності СЧМ (прикладні питання). «Ергономічність» = керованість,

населеність, обслуговуємість системи. Підвищувати ергономічність техніки, умов, засобів праці означає підвищувати їх зручність для людини, пристосовувати до людини. Інженерна психологія передувала виникненню ергономіки. Але розглядаючи їх область компетенції, багато досліджували визначають інженерну психологію як 1 з розділів ергономіки, що вивчає лише інформаційні процеси в СЧМ (прийняття, переробка інформації, прийняття рішення), в той час як ергономіка займається комплексним вивченням взаємодії людини і машини, системи та середовища.

Євгеній Олександрович Клімов (1930-2014 рр), виділивши психологічні ознаки праці, окреслив його психологічну сутність.

Психологічні ознаки праці:

1. свідоме передбачення соціально цінного результату (знання про продукт – внаслідок праці; усвідомлення його соціальної значущості; афективний тон цього знання – ставлення до нього);

2. свідомість обов'язковості досягнення заданого результату (розуміння відповідальності, переживання відповідальності);

3. володіння зовнішніми і внутрішніми засобами діяльності (знання засобів діяльності;

переживання, пов'язані із застосуванням засобів діяльності). Приклад зовнішніх і внутрішніх засобів діяльності. Теорія, що описує їх співвідношення;

4. орієнтування в міжособистісних виробничих відносинах (розуміння варіантів взаємин, їх переживання). Тут вже видно психологічні складові праці (мета діяльності – уявлення про продукт, склад діяльності – засоби внутрішні і зовнішні.) В даному визначенні ознак можна виділити ознаки праці, що відрізняють його від інших видів діяльності (види діяльності – гра, праця, вчення, спілкування). теорія - провідний тип діяльності.

2. Структура суб'єкта праці

Суб'єкт праці – це «ініціатор», «носіє» активності.

Суб'єктом праці вважається кожен працівник підприємства, безпосередньо залучений в трудову діяльність і має можливість ініціативного впливу на виробничий процес. Саме в силу суб'єктності роботи необхідний індивідуальний підхід до кожного співробітника, вміння помічати особистість в колективі. Суб'єктом праці можна вважати і працівника як такого, і підприємство в цілому.

Згідно Є.О. Климова, ознаки людини як суб'єкта праці виникають внаслідок контакту конфліктуючих реальностей двоякого роду. З

одного боку, це безліч властивостей індивідуальності людини. З іншого, властивості його середовища (в широкому сенсі – макросоціальної: культурної, соціально-історичної, мікросоціальної: контактного середовища, інформаційної, предметно-виробничої).

Результатом тривалих і складних взаємовпливів індивідуальності і змінюється середовища виступає група властивостей, які можна назвати властивостями людини як суб'єкта праці. Середовище і індивідуальність в кожен момент розвитку надають людині якісь можливості і створюють обмеження.

Структура суб'єкта праці:

- рівні вивчення суб'єкта праці (рівень «окремої діяльності» як цілісного циклу (етапу) трудової діяльності, рівень психологічних дій і операцій, рівень психічних функцій і процесів);
- показники професійної діяльності суб'єкта праці: мотиваційні та емоційно-вольові; когнітивні; операторні;
- внутрішні умови і засоби діяльності суб'єкта праці:
 - 1) психічні регулятори праці;
 - 2) функціональні стану професіонала у праці (роботоспроможність, психічні стани в праці);

3) властивості індивідуальності суб'єкта праці (ПВЯ – професійно важливі якості, властивості інтегральної індивідуальності різних рівнів: здатності, властивості психічних процесів, темпераменту, характеру, особистості). Рівень індивідуального стилю діяльності.

Одне з головних завдань психології праці – це вивчення закономірностей психічної регуляції функціонування і формування людини як суб'єкта праці, створення інформаційних умов для практики формування належної системи відповідних психічних регуляторів.

Психічні регулятори праці (Є.О. Клімов):

1. образ об'єкта (предмета праці, зовнішніх засобів, умов і проявів діяльності):

а) чуттєвий образ (сенсорний, перцептивний);

б) репрезентативний конкретний образ (уявлення пам'яті, уяви);

в) репрезентативний абстрактний образ (поняття, системи понять, схеми, алгоритм дій).

2. образ суб'єкта:

а) актуальний «Я-образ» (знання про свій функціональний стан в даний момент, своє місце в системі міжособистісних взаємин, своїх можливостях, обмеження);

б) узагальнений «Я-образ» («Я-концепція» – я в минулому, теперішньому, майбутньому; я

як представник професійної спільноти; я як індивідуальність);

3. образ суб'єктно-об'єктних і суб'єктно-суб'єктних взаємин:

- а) потребовий стан, потреба;
- б) емоції, почуття, емоційні відносини;
- в) характер;
- г) спрямованість особистості, світогляд.

3. Методи психології праці

Під методом розуміється система теоретичних і практичних дій, моделей дослідження певних проблем і безпосередньо сама практична діяльність психолога. Психологія праці містить в собі величезну кількість загально-психологічних методів, при цьому вносячи в них характерне тільки для психології праці зміст. Це, в першу чергу пов'язано з тим, що в психології праці досить-таки специфічні об'єкт і цілі дослідження. У психології праці застосовується ряд специфічних прийомів вивчення і дослідження особистості людини, його поведінки в його трудовій діяльності.

Методи, що застосовуються і використовуються в психології праці, можна розділити на дві великі групи: експериментальні та неекспериментальні.

Як відомо, експериментальний метод є основним методом психології. Він полягає в

тому, що дослідження і аналіз того чи іншого дії, події проходять в спеціально створеній обстановці або в природному для цього дії обстановці. Всі дії, які спостерігаються і досліджені даним методом, можна відкоригувати, створити певні умови, результат виходить точний і наочно видно. Що стосується експериментального методу, то його можна розглядати з різних сторін його організації, а саме: природний і лабораторний шляху організації експерименту.

Експериментальні методи:

1. Природний експеримент

Природний експеримент будується отже піддослідні не підозрюють у тому, що вони піддаються психологічному дослідженню – це забезпечує природність їх поведінки. Природний експеримент проводиться тільки в природних, звичних для суб'єкта умовах праці, там, де зазвичай проходять його робочий день і трудова діяльність.

Це можуть бути робочий стіл в офісі, купе вагона, цех, аудиторія інституту, кабінет, кабіна вантажівки.

При використанні такого методу суб'єкт дослідження може і не знати того, що в даний момент проходить якийсь дослідження. Це потрібно для «чистоти» експерименту, адже коли людина не знає, що за ним спостерігають,

він веде себе природно, розкуто і без збентеження. Прикладом природного експерименту може служити штучно створена ситуація пожежі в лікарні, для того щоб подивитися і проаналізувати дії обслуговуючого персоналу. Перевага даного методу полягає в тому, що всі дії відбуваються в звичній робочій обстановці, але при цьому отримані результати можна використовувати при вирішенні практичних проблем. Але даний метод експерименту володіє і негативними моментами: наявність неконтрольованих факторів, контроль за якими просто неможливий, а також той факт, що необхідно отримувати інформацію в найкоротший термін, інакше станеться порушення виробничого процесу.

2. Лабораторний експеримент

Лабораторний експеримент проводять у спеціально організованих і у сенсі штучних умовах, він вимагає спеціального оснащення, а часом і застосування технічних пристосувань.

Лабораторний експеримент проходить в штучно створеній ситуації, максимально наближеної до професійної діяльності суб'єкта. ця модель дозволяє встановити контроль за ходом спостереження, регулювати дії, створювати необхідні умови і дозволяє неодноразово відтворювати той чи інший

експеримент в одному і тому ж місці в тих же умовах. застосовують лабораторний експеримент найчастіше для моделювання будь-якої ситуації або одного аспекту трудової діяльності, ретельного аналізу і досліджень.

Для того щоб провести лабораторний експеримент на виробництві, необхідно, щоб психолог ретельно вивчив трудову діяльність суб'єкта в реальних умовах його праці. Для проведення експерименту необхідно володіти точними відомостями, вивчити всі можливі помилки, причини появи цих помилок і шляхи вирішення. як і природний експеримент, лабораторний має свої недоліки. складність полягає в тому, що необхідно до найменших деталей розробити і штучно створити ситуацію, а сам випробуваний перебуває в новій обстановці, він втрачається, не може зосередитися, що значним чином знижує ефективність і раціональність проведення експерименту.

3. Спостереження

Спостереження – це описовий психологічний дослідницький метод, що полягає в цілеспрямованому та організованому сприйнятті та реєстрації поведінки об'єкта, що вивчається. За допомогою візуального спостереження на робочому місці можна отримати відомості про обстановку, умови

роботи, обладнання, про процеси і продукти праці. Традиційно прийнято виділяти два типи спостереження: зовнішнє і внутрішнє.

Зовнішнє, ще його називають безпосереднім, дозволяє з точністю описати прийоми і дії працівника і провести порівняння з нормативними цілями. Зазвичай безпосереднє спостереження планується і проводиться точно за планом. Спосіб спостереження зводиться до того, що виділяються окремі елементи з реальної трудової діяльності і проводиться спостереження саме виділених елементів по заздалегідь чітко складеним планом. Вся отримана інформація в ході спостереження фіксується. Для процесу спостереження важливий підхід порівняння, який передбачає дослідження поведінки людей, що стоять на різних кар'єрних щаблях, з різним стажем роботи, різної вікової категорії. Це порівняння дозволяє виявити так звану причину успішної кар'єри одних і невдачі інших.

Внутрішнє або самоспостереження – це метод поглибленого дослідження та пізнання людиною моментів власної активності: окремих думок, образів, почуттів, переживань, актів мислення як діяльності розуму.

Недоліками методу спостереження є маскування недоліків, часто – недоступність важливих елементів. В основному в такій галузі,

як психологія праці, зустрічається дуже часто і є самозвіт, а іноді і у вигляді використання трудових методів. якщо розглядати самозвіт, то це процес, коли сам працівник фіксує всі свої дії, кожную операцію і діяльність щохвилини.

Для більш чіткої, об'єктивної і ясної картини широко застосовуються такі методи, як «фотографія» робочого дня, хронометраж, самоспостереження і аналіз результатів трудової діяльності.

4. *Хронометраж* служить для визначення і аналізу нормативів з праці і визначення їх тривалості.

Хронометрувати доцільно допоміжне-технічні та логічні операції - як ручні, так і машинно-ручні, що відносяться до оперативного або підготовчо-заключного періоду.

Хронометраж застосовують для:

1) визначення, а іноді і встановлення нормативів часу, які необхідні для виконання трудових операцій. В основному тимчасові нормативи, встановлені для виконання певного роду операцій, залежать від ступеня складності окремих елементів;

2) проведення перевірки вже існуючих документально нормативів часу і ступеня їх виконання у трудовій діяльності;

3) виявлення, з якої причини відбувається невиконання встановлених норм;

4) визначення трудових витрат, коли операції занадто короткочасні і іншими методами зафіксувати їх не вдається.

Для проведення хронометражу використовують звичайну або графічну форму хронокарти. Перед проведенням хронометражу психолога необхідно проінформувати працівника і розповісти про завдання та цілі майбутнього хронометражу, постаратися зняти напругу з працівника. «Фотографія» робочого дня є тимчасову реєстрацію всіх скоєних працівником трудових дій протягом одного трудового дня, режим праці, час відпочинку, вимушена зупинка роботи. Для більш повного і максимально точного спостереження, «фотографії», виконувати його слід поетапно:

- 1) підготовка до спостереження;
- 2) проведення спостереження;
- 3) обробка даних спостереження;
- 4) аналіз результатів та підготовка заходів щодо вдосконалення організації праці або встановлення норм і нормативів.

При підготовці до спостереження вивчаються наступні параметри:

- 1) технологічний процес, який виконується адміністратором при виконанні ним трудових функцій;

- 2) організація праці на робочому місці;
- 3) порядок обслуговування;
- 4) технічні характеристики, режими роботи.

Всі отримані дані фіксуються в спеціальному бланку, за яким в подальшому будується графік, що відображає чергування роботи і відпочинку в процесі робочого дня, співвідношення функцій і часу, необхідного на виконання цих функцій.

5. Аналіз продуктів трудової діяльності.

Використовується не як основний метод, а як доповнення до безпосереднього методу. метод заснований на вивченні офіційної документації, статистики з праці, аналізі фіксованих продуктів праці. використання даного методу дозволить проаналізувати динаміку працездатності, так як він допомагає простежити зміни протягом робочого дня, визначити вимоги до праці і порівняти їх з психологічними можливостями людини . також можна проаналізувати нещасні випадки на виробництві, кількість бракованої продукції, аварійні випадки, простої на робочому місці і їх причину.

Неекспериментальні методи – опитувальні методи до них відносяться інтерв'ю та бесіда.

1. *Метод бесіди.* Бесіда – це відносно вільна форма опитування, отримання відомостей про внутрішню картину професії, про переживання, емоції, що супроводжують працю, про суб'єктивні труднощі та позитивні моменти роботи. Але все ж таки бесіда повинна проводитися за заздалегідь складеною програмою і її результати повинні бути зафіксовані в протоколі.

2. *Метод інтерв'ю.* Метод інтерв'ю — психологічний вербально-комунікативний метод, який полягає у проведенні розмови між психологом та суб'єктом за заздалегідь розробленим планом. Метод інтерв'ю відрізняється суворою організованістю та нерівноцінністю функцій співрозмовників: психолог-інтерв'юер ставить питання професіоналу, при цьому він не веде з ним активного діалогу, не висловлює свої думки і відкрито не виявляє свої особистої оцінки відповідей випробуваного чи запитань.

3. *Анкетний метод* – це масове опитування, яке здійснюється шляхом розсилки або роздачі анкет. Він є свого роду «заочною короткою бесідою». Матеріали, отримані за допомогою анкет, програють у глибині, а іноді й у достовірності окремих відповідей, зате виграють у масовості. Успіх анкетування великою мірою залежить від цього, наскільки

продумані питання. Так, наводять питання в анкеті часто визначають характер відповідей і роблять їх недостовірними. Не можна ставити питання, які незрозумілі для опитуваних або можуть бути по-різному зрозумілі.

4. *Тестування.* За допомогою даного методу можна отримати зіставні якісні і кількісні показники ступеня розвиненості психологічних властивостей і якостей особистості. В основному в літературі можна зустріти два типи тестів: стандартизовані і проектні. При розгляді стандартизованих тестів їх можна поділити ще на два типи, а саме: тест-опитувальники і тест-завдання. Тест-опитувальник складається з серії запитань, за відповідями на які можна судити про психологічні якості особистості, яку вивчають. У випадках, коли випробуваному пропонується пройти тест-завдання, йому слід виконати ряд певних, специфічних завдань, результатом яких і буде визначати наявність і ступінь розвинених у нього характерологічних рис. За допомогою стандартних тестів можна отримати кількісну оцінку, за якою оцінюється вираженість певних рис у випробуваного, і порівняти їх із середньостатистичними показниками. Недоліком даних тестів є той факт, що якщо випробуваний знає зміст тесту, він може вплинути на кінцевий результат.

Типи психологічних тестів:

- 1) тести когнітивних здібностей (на рівень інтелекту);
- 2) тести переваг;
- 3) тести спеціальних здібностей;
- 4) психомоторні тести;
- 5) особистісні тести.

5. *Метод анамнезу* є збір інформації, пов'язаної з історією розвитку конкретної особистості, його становленням як суб'єкта праці. При цьому методі психолог вивчає біографію особистості, особливості її психічного і фізіологічного розвитку, умови життя, її професійну діяльність. Джерелами отримання інформації служать як відповіді самого працівника на поставлені питання і його висловлювання, так і офіційні документи, такі, як особиста справа, диплом про освіту, сертифікати.

6. *Метод експертних оцінок* передбачає опитування фахівця про елементи його трудової діяльності, його поведінці в певній ситуації з метою складання висновку.

При використанні експертного методу немає визначеності у виборі конкретного методу, найчастіше вони використовуються в комплексі. Експертна оцінка може бути індивідуальною та груповою.

1) Найпоширенішим методом групової оцінки є метод узагальнення незалежних характеристик. Суть даного методу полягає в тому, що описуються професійно важливі якості конкретного фахівця, при цьому джерела інформації про особу різні, т. Е. Це можуть бути керівники, підлеглі, колеги, родичі і т. Д. Експерти, приблизно 5-7 чоловік, оцінюють і описують певну особливість особистості працівника по попередньо складеній шкалою. Використання даного методу не потребує якихось додаткових знань і навичок від експерта, так як всю необхідну інформацію по методу і інтерпретацію дає сам психолог. Всі отримані бали від кожного експерта усереднюються шляхом підрахунку середньоарифметичної оцінки.

2) метод критичних інцидентів. Сенс методу полягає в приведенні професіоналами своєї справи реальних прикладів сформованих колись ситуацій, шляхів їх вирішення та найголовніше – вказівок на поведінку фахівців в тій чи іншій ситуації. При цьому говорять не тільки про ефективну діяльність, але також зачіпають і негативні сторони.

Отже, виділяють такі групи методів психології праці: методи дослідження або емпірико-пізнавальні методи, методи

обстеження або методи діагностики та методи перетворення або конструктивні.

4. Принципи системного та суб'єктно-діяльнісного підходу

Принципи системного підходу

В концепції радянського психолога Бориса Федоровича Ломова системна методологія є засобом розв'язання теоретичних завдань психології і виступає як інтегратор різноманітного психологічного знання, в ній тісно переплетені онтологічні та гносеологічні позиції.

Важливим є виділення Б.Ф. Ломовим найбільш важливих з погляду психології принципів системного підходу та загальних вимог системного аналізу психічних явищ: 1) багатоплановість досліджень психічних явищ; 2) багатомірність психічних явищ; 3) багаторівневність та ієрархічність психічних явищ; 4) множинність відносин психічних властивостей; 5) системна детермінація психічних явищ; 6) розвиток психічних явищ.

Системний підхід виходить, з якісного аналізу цілісних об'єктів.

Загальнометодологічні процедури системного підходу реалізуються в вивченні:

- законів будови цілого – структурний аналіз;

- законів освіти цілого; законів розвитку цілого – принцип розвитку (процесуальний аналіз).

- законів функціонування цілого;

- відношення цілої системи в родовій системі з іншими системами та середою – функціональний аналіз.

Системний аналіз пов'язаний з поняттям «діяльність».

Діяльність – це динамічна система взаємодії суб'єкта зі світом, в процесі якого відбувається виникнення і втілення в об'єкті психічного образу, і реалізація опосередкованих ним відносин суб'єкта в предметній дійсності (діяльнісний підхід).

Розглянемо структурний аналіз діяльності. Макроструктура діяльності розроблена радянським психологом Олексієм Миколайовичем Леонт'євим.

В макроструктуру діяльності входять:

1. Діяльність – мотив;
2. Дія – мета;
3. Операція – умови.
4. Діяльність полімотивована.
5. Мотив – опредмечена потреба.
6. Дія – структурна одиниця діяльності.
7. Мета – усвідомлений образ бажаного результату.
8. Операція – дія в конкретних умовах.

Процесуальна характеристика діяльності

1. Спонукально-мотиваційна фаза. Виникнення потреби. Пошук предмета. Опредмечені потреби (мотив). Виникнення емоційного ставлення до ситуації.

2. Аналітично-синтетична фаза. Аналіз засобів і побудова алгоритму діяльності (Орієнтовний етап).

3. Виконавча фаза. Реалізація діяльності. когнітивні дії (Пізнавальний компонент): що потрібно робити - знати, пам'ятати, подумки уявити, придумати, помітити, порівняти, розрізнити, оцінити, прийняти рішення. Рівень виконавчих дій, рухів. Рівень соціальної взаємодії: встановити контакт, передати інформацію, повідомлення. Контроль за результатом і самоконтроль.

Принципи суб'єктно-діяльнісного підходу

Суб'єктно-діяльнісний підхід спирається на наукові ідеї Л.С. Виготського, С.Л. Рубінштейна, О.М. Леонтьєва і отримав розвиток у працях К.О. Абульханової-Славської, О.В. Брушлинського та інших.

Суб'єктно-діяльнісний підхід представляє цілеспрямовану, мотивовану та усвідомлену діяльність людини.

Сутність суб'єктно-діяльнісного підходу визначає становище С.Л. Рубінштейна про те, що суб'єкт у своїй самодіяльності створюється

та визначається. *Суб'єкт* сприймається як нове, перетворене якість особистості, що виникає через вирішення протиріч між можливостями, особливостями, мотивами особистості та вимогами суспільства до професійної діяльності. При цьому суб'єкт діяльності долає протиріччя між внутрішнім та зовнішнім, стандартизацією та індивідуалізацією, актуальним та потенційним.

Як зазначає К.О. Абульханова-Славська, у принципі єдності свідомості та діяльності реалізується суб'єктний підхід у психології. У двочленну формулу свідомість-діяльність вводиться третій член – суб'єкт.

Суб'єктно-діяльнісний підхід перетворюється на активно-суб'єктний підхід. Активність виступає основним об'єктом дослідження як атрибут особистості. Активність визначається як життєво-функціональні вищі можливості, які забезпечують (чи ні) можливість бути суб'єктом. Конкретними формами прояви активності, які виступають як соціально-психологічні характеристики особистості, є ініціатива та відповідальність.

Активність – це системна якість особистості, що включає у собі різну спрямованість, різний життєвий досвід, узагальнюючий ті чи інші стратегії життя. У

цьому вся сенсі активність характеризує особистість як суб'єкт життєвого шляху.

К.О. Абульханова-Славська розрізняє загальне розуміння суб'єкта, яке було пов'язано з самодіяльністю, самодетермінацією, активністю «суб'єкт» інтерпретується як якісна визначеність відносин, у яких суб'єкт включений (наприклад: суб'єкт діяльності, пізнання, спілкування).

К.О. Абульханова-Славська вносить у поняття «суб'єкта» наступне:

- це якість особистості, яка пов'язана не лише з доступністю суб'єкта його цілісного контуру, а й із здатністю визначати сам цей контур;

- певні здібності, що виявляються у спрямованості особистості (певна здатність ставити реальні, раціональні цілі); у виборі доцільних альтернатив; в мобілізацію своїх навичок; у здатності не тільки адаптуватися до навколишнього середовища, але і знаходити чи повністю змінювати своє середовище оточення;

- здатність координувати події свого життя, що проявляється не тільки в їх структуруванні та організації, але й спрямовано на проблему вирішення певних життєвих протиріч.

Під	категорією	«суб'єкт»
К.О. Абульханова-Славська		розуміє

безперервне та постійне вирішення завдання самовдосконалення особистості, яке проявляється у постійному життєвому завданні, тобто. людина стане суб'єктом тоді, коли перебуватиме у постійному русі до ідеалу у процесі набуття досвіду.

У наукових працях О.В. Брушлінський термін «суб'єкт» описує все людство, являє собою певну єдність суб'єктів різних рівнів: націй, держав, соціальних класів, етнічних груп тощо.

У вузькому сенсі, мова йдеться не про психіку людини, а про людину з психікою, не її психічні якості, а про саму людину, яка зосереджена на діяльності та спілкуванні. Тобто визначення «суб'єкта» можна звести до наступного:

- люди високого рівня активності, автономії, цілісності тощо;
- творці власної історії, розпорядники власного життя, ті, хто займається спілкуванням, діяльністю, поведінкою, спогляданням та іншими видами діяльності (моральної, творчої тощо);
- якісний метод саморегуляції, самоорганізації, погодження умов зовнішньої та внутрішньої діяльності, центру координації всіх психічних функцій, процесів, станів та

здібностей особистості по відношенню до конкретної мети;

- високий рівень цілісності всіх складноорганізованих, а іноді і зовсім суперечливих індивідуальних якостей, процесів та властивостей особистості.

До кінця 80-х рр. ХХ в. Є.О. Клімов починає розробляти суб'єктивно-діяльнісний підхід до психологічного вивчення професійної діяльності, заснований на ідеях Л.С. Виготського, С.Л. Рубінштейна, О.М. Леонтьєва і Б.Г. Ананьєва. Він спрямований на пізнання психологічної суті праці людини як індивідуума, що здійснює конкретну соціально значиму і техніко-економічно нормовану діяльність. Праця розглядається як «безліч станів свідомості людини», як процес, в якому людина реалізує себе, здійснюючи пошук і творення нових способів і прийомів досягнення заданих професійних результатів.

Характеризуючи працю людини як «функціональну систему», а людини (суб'єкта праці) – як ініціатора активності і визначаючи професіоналізм як системну організацію свідомості психіки людини, що включає стійкі різномірні особливості даної людини, Є.О. Клімов розширює сферу психологічного

аналізу професійної діяльності від операторно-діяльнісної до особистісно-діяльнісної.

Концепція суб'єктного підходу, розроблена радянським психологом Євгеном Олександровичем Клімовим, забезпечує, з одного боку, пізнання прихованих, «незримих», суто індивідуальних динамічних процесів психіки, актуалізуються людиною в трудовій діяльності, які в той же час володіють цілком об'єктивними закономірностями: обдумування, побудова образу майбутнього продукту, результату, ефекту, способів його отримання. З іншого боку, дозволяє пізнати особливості формування тих когнітивних, особистісних і емоційно-вольових регуляторів, які забезпечують адекватну-реалізацію суб'єкта праці в діяльності. Розвиток особистості і, зокрема, здібностей людини відбувається не в будь-якій основі психологічного вивчення професійної діяльності, але в нормально напруженою за рахунок ініціативи, активності, мотивів суб'єкта цієї діяльності.

Для вивчення характеру суб'єктно-об'єктних взаємозв'язків, рівня їх сформованості та розробки способів корекції впливу на "суб'єкта праці з метою забезпечення взаємовідповідності людини і професії, виділені специфічні для задач психології праці психічні регулятори і психологічні ознаки праці.

Психічні регулятори праці включають три групи одиниць аналізу: «образ об'єкта», «образ суб'єкта», «образ суб'єктно-об'єктних і суб'єктно-суб'єктних» відносин. Всі названі регулятори відносяться до категорії «суб'єктивний образ». Вони формуються за допомогою актуалізації різних психічних процесів під час виконання людиною роботи.

«Образ об'єкта» – це представлення предмета, знарядь і умов праці, а також процесу праці в цілому, по-різному відбите у свідомості кожного суб'єкта праці. Одиницями аналізу даного регулятора є: а) чуттєвий образ (сенсорний і перцептивний), б) репрезентативний конкретний образ (уявлення пам'яті, уяви), в) репрезентативний абстрактний образ (поняття, схеми, системи понять, засвоєні алгоритми дій).

«Образ суб'єкта» – «Я-образ» (самосвідомість) – це усвідомлення людиною себе, своїх можливостей, своєї ролі і в професійному співтоваристві, верб суспільстві за наступними показниками: актуальний «Я-образ» зараз і узагальнений «Я-образ» («Я-концепція» – «Я» в минулому, сьогодні і майбутньому).

Психічні регулятори як одиниці аналізу суб'єкт-но-об'єктних взаємозв'язків, що складаються у людини в трудовій діяльності,

розкривають особливості відображення суб'єктом об'єктивної реальності і дозволяють визначити ступінь адекватності цього відображення, тобто визначити характер і співвідношення особистісних і предметних взаємозв'язків.

Психологічні ознаки праці як одиниці аналізу взаємовідповідності людини і професії дозволяють вивчити рівень і адекватність усвідомлення суб'єктом, з одного боку, заданої об'єктивно соціальної та технічної реальності, а з іншого – усвідомити себе як соціум (свою роль в суспільстві), як фахівця і як особистість.

Це чотири ознаки: 1) «свідоме передбачення соціально цінного результату праці»; 2) «свідомість обов'язковості досягнення соціально фіксованої мети »; 3) «свідомий вибір, застосування, вдосконалення або створення знарядь, засобів діяльності»; 4) «усвідомлення міжлюдських виробничих залежностей («живих» і упредметнених).

Перша ознака характеризує усвідомлення людиною соціальної цінності праці. Рівень даного усвідомлення визначається на підставі: а) ступеня представленості у суб'єкта праці знань про вимоги до результату праці, б) характеру пізнання соціальної цінності передбачуваних результатів праці, для себе і для суспільства (відношення до справи), в),

емоційних проявів суб'єкта праці в діяльності і адекватності його уявленням. знань.;

Друга ознака – усвідомлення обов'язковості виконання дорученої справи в заданих нормах. Рівень представленості даного ознаки визначається на підставі: а) оцінки усвідомлення необхідності і відповідальності виконання; роботи в строго заданих рамках; основи психологічного вивчення професійної діяльності; б) оцінки його емоційного стану суб'єкта праці рівню його свідомості.

Третя ознака – свідоме застосування знарядь і засобів досягнення професійних цілей. Даний ознака теж розглядається з позицій порівневої представленості за такими характеристиками: а) ступеня теоретичної підготовленості до виконання професійної діяльності (знання залежностей між властивостями предметів, знарядь і суб'єктом праці), б) ступеня сформований професійних умінь і навичок; в) адекватності емоційних проявів рівня професійної готовності суб'єкта праці.

Четверта ознака – усвідомлення міжособистісних відносин. Оцінка рівнів цієї ознаки здійснюється на підставі глибини знання і розуміння суб'єктом праці внеску інших людей в створення матеріальних цінностей суспільства, які він використовує у своїй

професійній діяльності з метою створення нових суспільно значущих цінностей, а також на підставі характеру емоційного переживання відносин до людей праці і цінностям, які вони створили.

В цілому дані ознаки являють собою систему наукового пізнання, оскільки мають багатокomпонентний склад і забезпечують вивчення «горизонтальних» і «вертикальних» взаємозв'язків, що дозволяють досліджувати суб'єкта праці як складно організовану динамічну ієрархічну функціональну структуру. Поряд з цим з'являється і нове трактування такого складного явища, як професіонал і професіоналізм.

Таким чином, психологія праці є комплекс наукових дисциплін про працю як процесі функціонування і розвитку людини як суб'єкта праці, як окремого індивіда; це комплекс дисциплін про теоретико-методологічних, психофізіологічних і психологічних підставах праці, про психологічні характеристики конкретної професійної діяльності, про професійно важливі якості окремого індивіда як суб'єкта праці, професійні кризи і деструкція, деформаціях, захворюваннях. Методи, що застосовуються і використовуються в психології праці, можна розділити на дві великі групи: експериментальні та неекспериментальні.

Питання для самоперевірки знань:

1. Дайте визначення поняття «психологія праці».
2. Назвіть об'єкт, предмет та завдання психології праці.
3. Які ви знаєте ключові компоненти праці?
4. Охарактеризуйте взаємозв'язки психології праці з іншими дисциплінами.
5. Які психологічні ознаки праці?
6. Дайте визначення суб'єкта праці. Яка його структура?
7. Охарактеризуйте експериментальні методи психології праці.
8. Охарактеризуйте неекспериментальні методи психології праці.
9. Назвіть принципи системного підходу.
10. Назвіть принципи суб'єктно-діяльнісного підходу.

Тема 2. Історія психології праці

ПЛАН

1. Психологія трудової діяльності.
2. Історія зарубіжної психології праці.
3. Становлення та розвиток вітчизняної психології праці.

Ключові поняття: школа наукового управління, школа «фордизму», класична «адміністративна» школа управління, концепція людських стосунків, школа поведінкових наук,

«емпірична школа», системний та ситуаційний підхід.

Питання для актуалізації знань:

1. Що вивчає психологія праці?
2. Назвіть предмет та об'єкт психології праці?
3. У чому суть метода тестування?
4. У чому суть лабораторного експерименту?

Навчальна мета: визначити особливості трудової діяльності, проаналізувати історію становлення психології праці у зарубіжній та вітчизняній психології.

1. Психологія трудової діяльності

Діяльність – це процес, з якого реалізується те чи інше ставлення людини до навколишнього світу, іншим людям, завданням, які ставить собі людина. Особистість у діяльності свідомо здійснює поставлену мету. Досягаючи ці життєві цілі, особистість виявляє всі свої якості, подаровані самою природою та набуті ним у соціогенетичному розвитку. Вивчення психічної діяльності природно і закономірно переходить у вивчення властивостей особистості – її установок, здібностей, рис характеру, що виявляються та формуються у діяльності: «Діяльність – це реальний зв'язок суб'єкта (людини) з об'єктом (предметом), до якого необхідно включена психіка» (О.М. Леонтьєв). Діяльність визначає життєвий шлях особистості.

Діяльність можна охарактеризувати як специфічний вид активності людини, спрямований на задоволення потреб та інтересів, на пізнання та творче перетворення навколишнього світу, включаючи самого себе та умови свого існування. Діяльність людини має складну ієрархічну будову.

Вона складається з кількох рівнів: верхнього – рівня спеціальних видів діяльності, рівня дій, рівня операцій, і, нарешті, найнижчого – рівня психофізіологічних функцій.

Залежно від того, які зміни відіграють головну роль чи мають найбільшу питому вагу, виділяються різні типи діяльності (трудова, пізнавальна, комунікативна).

*Існує безліч видів діяльності людини. Але серед їх різноманіття є найголовніші, які забезпечують існування людини та формування її як особистості. *До таких основних видів діяльності відносять:* спілкування, гру, навчання та працю.*

Спілкування сприймається як вид діяльності, спрямованої обмін інформацією між спілкуються людьми. Воно також має на меті встановлення взаєморозуміння, добрих особистих та ділових відносин, надання взаємодопомоги та навчально-виховного впливу людей один на одного. Спілкування може бути

безпосереднім та опосередкованим, вербальним та невербальним. При безпосередньому спілкуванні люди перебувають у прямих контактах один з одним, знають і бачать один одного, прямо обмінюються вербальною та невербальною інформацією, не користуючись при цьому жодними допоміжними засобами. При опосередкованому спілкуванні прямих контактів для людей немає. Вони здійснюють обмін інформацією або через інших людей, або через засоби запису та відтворення інформації (книги, газети, телефон, радіо тощо). Завдяки спілкуванню особистість збагачує свій досвід, який може бути спрямований на вдосконалення діяльності.

Гра – це такий вид діяльності, результатом якого стає виробництво будь-якого матеріального чи ідеального продукту. Ігри часто мають характер розваги, мають на меті проведення відпочинку. Іноді ігри служать засобом символічної розрядки напруженостей, що виникли під впливом актуальних потреб людини, які вона може послабити іншим шляхом. Проте ігри мають велике значення у житті людей. Для дітей вони мають переважно розвивальне значення. Деякі форми ігрової діяльності дорослих набувають характеру ритуалів, навчально-тренувальних занять,

спортивних захоплень, тренінгів, спрямованих на оптимізацію професійної діяльності.

Навчання постає як вид діяльності, метою якого є набуття людиною знань, умінь та навичок. Вчення може бути організованим і здійснюватися у спеціальних освітніх установах як навчання, неорганізованим, що відбувається попутно в інших видах діяльності як їхній побічний додатковий результат, як навчання. У дорослих вчення набуває характеру постійної самоосвіти. Особливості навчальної діяльності полягають у тому, що вона прямо служить засобом психологічного розвитку індивіда, формування його досвіду.

Особливе місце у системі людської діяльності займає *праця*. Це основний та історично первинний вид діяльності. Саме завдяки праці людина побудувала сучасне суспільство, створила предмети матеріальної та духовної культури, перетворила умови свого життя таким чином, що відкрив для себе перспективи подальшого, практично необмеженого розвитку. Насилу насамперед пов'язано створення та вдосконалення знарядь праці.

Праця – це процес, який пов'язує людину з природою, процес впливу людини на природу. *Для трудової діяльності характерно:*

- вживання та виготовлення знарядь праці, їх збереження для подальшого використання;
- продуктивний характер та цілеспрямованість процесів праці;
- підпорядкованість праці уявленню про продукт праці – трудової мети, яка як закон визначає характер та спосіб трудових дій;
- громадський характер праці, здійснення його в умовах спільної діяльності;
- праця спрямована перетворення зовнішнього світу.

У процесі історичного розвитку людства та суспільного поділу праці виділилося кілька його видів: промислова та сільськогосподарська праця, праця у сфері будівництва та транспорту, обслуговуюча праця. У кожній з цих сфер діяльності праця, залежно від способу та характеру використання засобів виробництва може *бути трьох типів*: ручний, механізований, автоматизований.

Ручна праця виконується на основі суто фізичних (маніпулятивних) дій із застосуванням (або без) деяких простих інструментів. Прикладом такої праці можуть бути сортування, упаковка, складання, штукатурні, слюсарні, малярські, теслярські роботи тощо. Найчастіше він зустрічається при масовому, потоковому виробництві певних виробів.

Механізована праця характеризується широким використанням різних машин, верстатів, апаратів, вимірювальних інструментів. Механізація трудового процесу звільняє людину від важкої фізичної роботи, яке головною функцією стає управління машиною, і навіть контролю над її роботою.

Автоматизована праця майже повністю виключає ручні дії, спрямовані безпосередньо на предмет праці. Вся робота в даному випадку виконується за допомогою автоматів, автоматизованих ліній та установок. У разі автоматизованого виробництва трудова діяльність людини різко змінюється – його основними функціями стає стеження (спостереження) над роботою керованої системи, прийом та переробка інформації про перебіг виробничого процесу, прийняття відповідних рішень.

2. Історія зарубіжної психології праці

У середині XIX ст. почався бурхливий розвиток промисловості. З'явилися гігантські підприємства, на яких працювали тисячі людей. Необхідно було координувати і контролювати їхню діяльність, забезпечувати високу якість їх роботи, професійно відбирати і професійно навчати працівників, вивчати їх втомлюваність, формувати навички та вміння, боротись з травматизмом, аварійністю. Шукаючи засоби

для виживання у ринкових умовах, підприємці звернулись до психології, поставивши перед нею завдання – підвищити коефіцієнт корисної дії робітників. Все це привело к початку формуванню прикладної психології праці, яка раніше називалась психотехніка або індустріальна психологія.

Передумови становлення психології праці:

1. Відкриття першої в світі психологічної лабораторії В. Вундтом у 1879р.

Становлення психології праці датується 1879 роком, коли створена Вільгельмом Вундтом (1832 – 1920р.р.) перша в світі психологічна лабораторія стала Міжнародним центром експериментальної психології. Вивчення окремих психічних функцій В. Вундтом стало поштовхом для розробки аналітичного і синтетичного методів дослідження і визначило один із двох основних підходів до оцінки професійної придатності, які використовувалися надалі. Так, наприклад вивчення чутливості аналізаторів виявило індивідуальні відмінності, які засвідчили, що треба підбирати людей з нижчими порогами чутливості, для тих професій, де вимагається гострота зору, слуху або інших органів чуття. Спостереження свідчило про різний вплив різних кольорів на психіку, що спонукало до спроби застосувати колір як стимулятор

виробничої активності, для лікування деяких психічних захворювань та ін.

Становлення психології праці як самостійної наукової та прикладної дисципліни багато в чому підготовлене рядом законоположень про працю, її безпеки та гігієні, про захист прав дітей, про захист працюючих у випадках каліцтва, прийнятих у промислово розвинутих країнах Європи в кінці ХІХст. Введення фабричних законів і судів служило засобом державної регламентації відносин роботодавців і працівників. Не завжди закони були ефективними, але у суспільстві поступово формувалася нова система цінностей, яка відбивала інтереси та державну підтримку не лише підприємців, але й робітників, визнання їх права на життя і охорону здоров'я. Організація праці та її суб'єкти стають об'єктом серйозного наукового вивчення перш за все в масштабах держави, а потім і на рівні окремих галузей та організацій.

Становлення психології праці як самостійної дисципліни було також підготовлене безпосереднім розвитком та концентрацією промислового виробництва. Синдикати утворювали біржі праці та національні федерації ремесел. Перша біржа праці була відкрита у 1887 р. у Парижі, у 1892 р. – Центральна біржа Франції, до кінця 1902 р. у

Франції функціонували 94 біржі. Функціонуючи як самостійні організації, біржі отримували субсидії від міста, у їхньому розпорядженні були казначейства, архіви, бібліотеки, безкоштовні бюро для пошуку роботи, професійні курси, позикові каси для безробітних. Подібна концентрація та організація робітників, їх право продавати свою працю, безпосередньо, продовжували соціальні вимоги до їхньої загальної та професійної підготовки та перепідготовки, проблеми підбору, відбору та розподілу кадрів. Психотехніка починає розвиватись з 1900 р. Термін « психотехніка » запропонував Вільям Штерн для позначення новій індустріальної психології.

У 1912-1914р.р. Г.Мюнстерберг у працях «Психологія і ефективність виробництва» (1913р. та «Основи психотехніки» (1914р.) визначив основне завдання психотехніки – проводити профвідбір і профорієнтацію, вивчати втомлюваність працівників, з'ясовувати ефективність різних засобів впливу на споживача (реклама); раціоналізувати методи технічного та професійного навчання, організувати трудовий процес, формувати навички та вміння, боротися з травматизмом, аварійністю. Нині психотехніку ототожнюють з поняттям «прикладна психологія» (психологія

праці, інженерна, промислова психологія, воєнна психологія, психологія торгівлі).

Збільшення масштабів виробництва вимагало розвиток наукових знань про управління, резерви зниження собівартості продукції тощо. Засновником школи наукового управління (1850-1920 р.р) вважають Фредеріка Вінслоу Тейлора, Ф. Гілберта і Л. Гілберта, Г. Ганта. Вони займалися дослідженням організації праці, спостереженнями, замірами і аналізом операцій ручної праці, стимулюванням трудової активності, мотивації праці. Дослідження Ф. Тейлора (1856-1915р.р.) почалися в 1888р. з аналізу роботи двох вантажників сипучих матеріалів, яким було обіцяно більш високу оплату праці. У процесі експерименту вивчалися рухи рук, ніг, усього тіла, мінялися навантаження на лопату, сама форма лопати. Кожну роботу Ф. Тейлор розбив на складові елементи, а елементи – на прийоми та рухи з метою скорочення часу на їх виконання, а також на усунення непотрібних і зайвих прийомів і рухів. У процесі проведення експериментів він робив виміри часу виконання окремих елементів і операцій, вивчав різні варіанти їхнього виконання і вибирав з них найкращий.

Це було першою пробою дослідження трудових рухів, а саме:

- відібрати 10 – 15 кращих працівників і проаналізувати їхні рухи та дії;
- виконати точне дослідження всіх елементарних операцій, включаючи і використання знарядь праці;
- прохронометрувати трудові операції, рухи, дії, відібрати найбільш швидкий спосіб виконання кожної операції, руху, дії;
- виключати всі зайві, помилкові та повільні операції, рухи, дії;
- поєднати всі доцільні та ефективні рухи, дії зі знаряддями праці.

Головна мета розроблених методів полягає у тому, щоб будь-якими способами домогтися росту продуктивної праці робітників, хоча б і за рахунок їх понад експлуатації.

Велика увага в системі Ф. Тейлора приділялася нормальному обслуговуванню робочих місць (інструментом, пристосуванням, тарою тощо). На майстрів покладался обов'язок своєчасного забезпечення робочих місць усім необхідним для ефективної роботи, навчання робітників, у тому числі проведення їхнього інструктажу, видача завдань на день вперед. Свої основні положення (принципи) Ф. Тейлор узагальнив у книгах «Управління підприємством» (1903) та «Принципи наукового управління» (1911):

- 1) заміна емпіричних прийомів науковими дослідженнями елементів роботи;
- 2) розробка оптимальних методів здійснення роботи на базі наукового вивчення витрат часу, зусиль, рухів тощо;
- 3) вимір робочого часу за допомогою «одиниць часу»;
- 4) спеціалізація функцій як у виробництві, так і в управлінні. Кожен робітник і кожен управлінський працівник повинен знати, за яку функцію вони несуть відповідальність;
- 5) підбор, навчання і розміщення робітників на ті робочі місця де вони можуть принести найбільшу користь;
- 6) планування і підготовка роботи;
- 7) розробка точних інструкцій кожному працівнику, у яких по кожній роботі дається опис оптимальних методів її виконання;
- 8) оплата за результатами праці;
- 9) додаткова оплата за перевиконання норм, оскільки особиста зацікавленість є рушійним стимулом для більшості людей;
- 10) відділення адміністративної роботи від виробничої. Менеджери здійснюють функцію планування, а робітники – функцію виконання. Використання замість лінійних функціональних майстрів, які здійснюють керівництво над робітниками;

11) співробітництво між адміністрацією та робітниками у справі практичного впровадження науково розробленої системи і методів організації праці.

Етапи розвитку зарубіжної психології праці:

1. Школа наукового управління (Ф.У. Тейлор, Л. Гілбрет, Ф. Гілберг, Г. Гант).

2. Школа «фордизму» (1899-1945)
Г. Форд.

3. Школа людських відносин(1930-1950)
М. Фоллет, Е. Мейо.

4.Школа поведінкових наук (з 1950р.)
Д. Мак-Грегор, Ф. Герцберг, А. Маслоу.

5. Емпірична» школа (з1950р.) П. Дракер,
Р. Девіс, Е. Дейл.

6.Школа соціальних систем(1950-1960)
Ч. Бернар, Г. Саймон та ін.

7. Ситуаційний підхід (1960-1970).

1. Школа наукового управління (Ф.У. Тейлор, Л. Гілбрет, Ф. Гілберг, Г. Гант).

Прихильником Ф. Тейлора був Генрі Гант (1861-1919р.р.), який працював з ним у декількох компаніях. Він інтенсивно використовував в оперативному управлінні графічні методи, відомі нині як «графіки Ганта» по якому кожен робітник міг простежити за результатами своєї праці і розміром заробітку за годину, день, тиждень. Графік Ганта є

попередником сіткового графіка Г. Гант вважав, що час примусу робітників до праці відійшов у минуле. Тепер основну увагу необхідно приділяти навчанню робітників новим навичкам із метою скорочення непродуктивних витрат часу.

Серед послідовників Ф. Тейлора особливо виділяється Френк Гілбрет (1868-1924) і його дружина Ліліан Гілбрет (1878-1958). Вони займалися питанням раціоналізації праці робітників, вивчення фізичних рухів у виробничому процесі і дослідженням можливості збільшення випуску продукції за рахунок росту продуктивності праці. Усі зусилля Ф. і Л. Гілбретів були сконцентровані на напрямку який пізніше отримав назву «вивчення рухів». На початку 1900 років Ф. і Л. Гілбрет для вивчення робочих операцій стали застосовувати кінокамеру в сполученні з мікрохронометром для виконання хронометричних спостережень. Мікрохронометр – це годинник, що винайшов Ф. Гілбрет і який міг записувати інтервали тривалістю $1/2000$ сек. За допомогою стоп кадрів Ф. і Л. Гілбрет змогли виявити й описати 17 основних рухів кисті руки.

Крім вивчення рухів Ф. Гілбрет приділяв особливу увагу вивченню й аналізу всього процесу в цілому, а також питанням навчання

працівників. Л. Гілбрет приділяла значну увагу психологічним аспектам управління відстоювала принципи добробуту окремого працівника. У своїй праці «Психологія управління» (1914р.), яку вважають першою в цій галузі знань, вона стверджувала, що добре налагоджена діяльність, створення умов для неї, застосування обладнання тощо сприяють якісному виконанню роботи, що викликає у працівників почуття гордості за себе і свою роботу, самоповагу, забезпечує максимальне використання їх потенціалу.

Аналізуючи внесок школи управління в систему управління, сучасні дослідники виокремлюють такі її ключові позиції:

- 1) підвищення ефективності та продуктивності праці на підприємствах;
- 2) розроблення методологічних основ нормування праці;
- 3) стандартизування трудових операцій;
- 4) запровадження наукових методів підбору, розстановки і стимулювання працівників;
- 5) принципи організації праці були покладені в основу організації масового виробництва, створення конвеєрів.

Теорія наукового управління мала і свої недоліки, які виявлялися:

1) у спрощеному розуміння мотивації, тому що в основі цієї концепції лежало твердження про те, що єдиним рушійним стимулом людей є їхні потреби;

2) Ф. Тейлор був промисловим інженером, тому він дивився на робітника як на частину машини, як на засіб підвищення продуктивності праці;

3) в авторитарному керівництві, ігноруванні здатності кваліфікованих працівників продавати ідеї та пропозиції щодо вдосконалення роботи.

Школа «фордизму» (1899-1945р.р.). Її засновник Генрі Форд (1863-1947) продовжив ідеї Ф. Тейлора в організації масово-поточкового виробництва. Він є автором двох книг «Моє життя, мої досягнення» і «Сьогодні і завтра» у яких сформував механізми чіткого контролю і планування, ефективного мотивування, конвеєрного складання, безперервних технологічних процесів, інноваційного розвитку, активного адміністрування.

Г. Форд сформулював основні принципи організації виробництва: 1) максимальний поділ праці, спеціалізація; 2) широке застосування високопродуктивного спеціального устаткування, інструментів і пристосувань; 3) розміщення устаткування по ходу технологічного процесу; 4) регламентований

ритм виробництва продукції; 5) механізація транспортних операцій.

Потокові методи організації виробництва сприяли виникненню конвеєрних методів роботи. Перший конвеєр був запущений у 1913 році, економічний ефект від його впровадження перевершив усі очікування. Що хвилини з конвеєра сходило 6 готових автомобілів. Але конвеєризація виробництва сприяла різкому підвищенню темпу, інтенсивності і напруженості праці робітників при одночасній виснажливій монотонності їхньої праці. Формування управлінських механізмів на засадах розвитку людських стосунків (з 1930 р.) Одним з недоліків школи наукового управління було те, що вона до кінця не усвідомлювали ролі і значення людського фактора, що у кінцевому рахунку, є основним елементом ефективності організації. Тому школу людських відносин, яка усунула недоліки класичної школи, часто називають неокласичною школою. Вона поділяється на школу людських стосунків і школу поведінкових наук.

Школа людських стосунків (1930-1950).

Засновниками школи людських стосунків є американські вчені: соціолог Мері-Паркер Фоллет (1868-1933) і професор Школи бізнесу Гарвардського університету Елтон Мейо (1880-1949). М. Фоллет першою сформувала ідею про

те, що вирішальний вплив на ріст продуктивності праці робітників роблять не матеріальні, а головним чином психологічні і соціальні чинники. В основі концепції людських відносин, на її думку, повинні лежати досягнення наукової психології. У роботах М. Фоллет знайшли відображення багато положень школи людських відносин: необхідність досягнення психологічних аспектів управління, проблеми «влади» і «авторитету», «інтеграція працюючих» (щоб люди працювали «один з одним»), справжня «гармонія інтересів» тощо. Однією з перших М. Фоллет висунула ідею «участі робітників в управлінні». Серйозну увагу у своїх роботах вона приділяла проблемі конфліктів в організації. Нею була висунута ідея «конструктивного конфлікту» та способи його вирішення.

Е. Мейо став знаменитим після експериментів на текстильній фабриці у місті Філадельфія в 1923-1924 рр. та в 1927-1932 рр. на заводах Western elektrik company в місті Хоторн. Досліджуючи плинність робочої сили на текстильних підприємствах міста Філадельфії, Е. Мейо дійшов висновку, що головною її причиною буде не умови праці, як вважалося, а відсутність контакту між робітницями під час робочої зміни. Це істотно впливало на їхню задоволеність роботою і було

головною причиною пильності. Вчений запропонував запровадити обов'язкові паузи для відпочинку впродовж дня. Це дало змогу робітницям спочатку перезнайтися, а потім, спілкуючись, утворити дружні компанії, що привело до зменшення пильності. Сам Е. Мейо так пояснював цей ефект: «Відбулася трансформація орди одиночок у соціальну групу».

Хоторнський експеримент був проведений у 4 етапи:

I етап. Вплив інтенсивності освітлення на продуктивність праці. Результати були несподіваними для дослідників. Від поліпшення, як і від погіршення освітлення приміщення продуктивність праці підвищувалася. Проте зростала вона і в контрольній групі, умови в якій не змінювалися. Тобто в колективі діють чинники, які характеризуються не лише фізичними параметрами, а їхній вплив значно сильніший, ніж вплив фізичного середовища.

II етап. Експеримент зі складальницями реле. Предметом експерименту була продуктивність п'яти жінок – складальниць, які були розміщені в окремій кімнаті для дослідження і одержували зарплатню залежно від їхньої спільної продуктивності. Досліджувані реагували практично на кожну

зміну умов експерименту (збільшення частоти і тривалості перерв для відпочинку та прийому їжі, або навпаки, зменшення аж до певної заборони) незмінним підвищенням продуктивності праці. Сумарний результат експерименту зводились до того, що протягом перших 13 періодів продуктивність праці робітниць неухильно зросла, будучи більш менш незалежною від діючого графіка перерв, поки не досягла 30 - 40 % вище початкового рівня. Так, наприклад, з початку 12 – го періоду, робітниці мали скорочений день в суботу, а також двох планових перерв. Але результатом було підвищення продуктивності праці на 11 %. Протягом 13 – го періоду кількість перерв була поновлена і робітниці стали одержувати на обід безкоштовні напої за рахунок компанії. Внаслідок цього продуктивність зросла на 4 %. Дослідники стверджували, що конкретні особливості графіка перерв а їх проміжки і ті експериментальні зміни, вносилися в них протягом 13 – ти періодів, не мали жодного значення, а продуктивність праці збільшувалась за рахунок змін соціальних стосунків між робітницями і безпосереднім керівництвом. Група розміщена окремо від інших одержала, тим самим, особливий статус, що сприяло згуртованості групи. Не менш важливим є те, що члени групи несподівано відчували, що

керівник виявляє до них більше уваги і робить це в більш товариській формі. Всі ці чинники разом з новою оплатою праці, яка залежна від продуктивності праці групи, а не фабрики загалом, призвели до того, що досліджувані виробили нові групові норми, які заохочували підвищення продуктивності праці, взаємовигоду і позитивніше ставлення до керівництва.

Під час проведення експерименту був знижений контроль за роботою жінок з боку майстра. Учені визначали, що «перерви для відпочинку, безкоштовний обід, більш короткий робочий тиждень мали для жінок не таке велике значення, як відсутність безпосереднього контролю».

III етап. Опитування біля 20000 працівників виявлено, що продуктивність праці залежить як від самого працівника, так і від керівника та трудового колективу. Необхідність виявлення цього впливу вимагало проведення четвертого етапу експерименту.

IV етап. Колективне матеріальне стимулювання продуктивності праці Метою цього етапу було виявити вплив матеріального стимулювання на ріст групової продуктивності праці. Учені виходили з посилки, що робітники, які прагнуть більше заробити, будуть впливати на повільно працюючих, щоб вони збільшували продуктивність своєї праці. Однак і тут вчених

чекала несподіванка. На практиці виявилось, що більш кваліфіковані робітники уповільнювали темп роботи через небажання долати норми, встановлені групою. А робітники, які раніше відставали, старалися працювати краще.

Висновки Хоторнського експерименту.

1. Люди в основному мотивуються соціальними потребами і відчують свою індивідуальність завдяки своїм стосункам з іншими людьми.

2. В результаті промислової революції та раціоналізації процесу сама робота значною мірою втратила привабливість, тому люди шукають задоволення в соціальних взаєминах.

3. Люди більш чутливі до соціального впливу групи рівних їм людей, ніж до спонукання засобів контролю, що використовуються керівниками.

4. Значний вплив на результати діяльності організації мають стосунки підлеглих з керівниками. Тому керівники повинні більше уваги звертати на емоційні потреби підлеглих, на задоволення соціальних потреб, інтересів людей, на процеси адаптації робітників до зміни ситуації.

5. Учасники експерименту працюють старанніше від усвідомлення особистої причетності до експерименту (так званий Хоторнський ефект).

6. Важливу роль у менеджменті відіграє форма контролю.

7. Соціальні та психологічні чинники мають сильніший вплив на продуктивність праці за належно організованої роботи, ніж фізичні. 8. Кожна організація є також і соціальною системою.

Науковим результатом Хоторнського експерименту є обґрунтоване Е. Мейо поняття «соціальна людина» замість поняття «економічна людина», яке було стержнем наукового управління. Якщо для «людини економічної» стимулом є фінансова винагорода, то для «соціальної людини» – взаємини у робочій групі. З цього приводу Е. Мейо стверджував, що найважливішою характеристикою людини у системі управління є велике бажання бути свідомо пов'язаною з колегами по роботі. Ігнорування цього бажання або боротьба з ним спричинить в управлінні кризу, а доки умови формування робочої групи будуть незадовільними, фінансові стимули не діятимуть. Школа людських стосунків відіграла помітну роль у становленні наукового менеджменту, стала основою формування школи поведінкових наук.

Школа поведінкових наук (з 1950 до сьогодні). Поведінкова або біхевіористська (англ. behavior - поведінка) школа належить до

гуманістичного напрямку. Засновниками цієї школи є американські психологи Абрахам Маслоу (1908-1970), Кріс Арджеріс (1925), Девід Мак-Клелланд (1917), Дуглас МакГрегор (1906-1964), Фредерік Герцберг (1923) та інші. Головне завдання її прихильників – визначення та аналіз мотивів поведінки працівника і його взаємодії з іншими людьми в організаційному оточенні. Надбання цієї школи використовують до нині практично всюди; вони дають змогу підсилити мотивацію людей до праці. Більш детально ці питання будуть розглянуті в темі: «Мотивація трудової діяльності».

Незадоволеність станом справ призводить у 50 – х роках до становлення «емпіричної школи» (засновники П. Дракер, Р. Девіс, Е. Дейл). Вони запропонували систематизувати досвід найкращих управлінців, об'єднати кращі ідеї із класичної теорії та «школи людських відносин» і на основі такої інтеграції навчати менеджерів.

Системний підхід (грець. Systema. – ціле, що складається із частин) – сукупність взаємопов'язаних і взаємодіючих елементів, метою якої є досягнення певних цілей і яка ґрунтується на принципах самоорганізування, синергії і розвитку. Синергія - (грец. – synergeia – співпраця, співдружність) – зростання сукупної ефективності управлінської діяльності

внаслідок поєднання, інтеграції та взаємодії керуючої та керованої систем. Тобто згідно з системним підходом ефективність кожної організації забезпечується не одним її елементом, а є результатом тісної взаємодії усіх складових. Найвагоміший внесок у розвиток системного підходу зробили Честер Бернارد (1886-1961), який розглядав організацію як соціальну систему (людина, формальна структура, неформальна структура, статуси, ролі, фізичне та соціальне оточення), Пітер Друкер (1909 р. н.), який зосереджував увагу на ролі професіоналізму менеджера, самоуправлінні, організаційній спрямованості тощо.

У 1960-1970 рр. оформлюється *ситуаційний підхід* (Пітер Друкер (1909 р.н.), Ігор Ансофф (1929 р.н.), Майкл Портер (1947 р.н.) та інші). За їх концепцією немає єдиного правильного способу управління організацією та виробництвом, тому форми, методи та стилі управління повинні змінюватись залежно від умов діяльності підприємства, залежно від ситуації. При цьому менеджер повинен: знати процес управління, особливості індивідуальної та групової поведінки, процеси системного аналізу, методи планування, організування, мотивування, контролювання і регулювання, кількісні методи прийняття рішень; уміти

оцінювати переваги і недоліки; правильно оцінювати фактори, які відіграють найважливішу роль у конкретній ситуації та обирати прийоми впливу на підлеглих, застосування яких матиме найменший негативний ефект. Ситуаційний підхід можна проілюструвати на прикладі дії пожежної команди.

3. Становлення та розвиток вітчизняної психології праці

Вітчизняна психологія праці тривалий час функціонувала як невід'ємна частина психологічної та управлінської науки колишнього СРСР. У її становленні і розвитку виокремлюють такі етапи (Л.М. Карамушка, Л.Е. Орбан-Лембрик):

1. Зародження і розвиток психології праці і психології управління (20-30-ті р ХХ ст.).

2. Стагнація психології праці і психології управління (друга половина 30х -50- ті роки ХХ ст.).

3. Відродження психології праці і психології управління та їх розвиток на основі соціалістичної орієнтації (друга половина 50-х - кінець 90-х років ХХ ст.).

4. Розвиток сучасної вітчизняної психології праці і психології управління на основі суверенності, незалежності України.

1. Зародження і розвиток психології праці в 20- 30-ті роки ХХ ст. Проблеми психології праці в колишньому Радянському Союзі досліджували в психотехніці, в межах якої розробляли проблеми професійного добору і консультування, професійного навчання, створення психологічно обґрунтованих конструкцій машин, створення соціально-психологічної атмосфери колективу, стилю керівництва тощо. Другим напрямом постала проблема колективу, його впливу на особистість.

Уже в 1920 році російська психологія праці заявила про себе як зріла наука, це підтверджує I Всеросійська конференція по науковій організації праці, яка була проведена 20 - 27 січня 1921 р. за підтримки народного комісара шляхів сполучення Л.Д. Троцького. Стан наукової та прикладної психології відображав кількість представлених організацій та теми більш як 60 доповідей. Так, Петроград представляли Інститут по вивченню мозку та його Центральна лабораторія праці з доповідями «Рациональне використання людської енергії в праці» (В.М. Бехтерев), «Принципи організації наукового вивчення праці. Ергологія та ерготехніка» (В.М. Мясищев), «Методологічні основи професійної психології» (В.І. Рабінович),

«Психоневрози праці та їх попередження» (Т.К. Розенталь), «Психологія та професійний відбір» (І.В. Евергетов) та ін.

Другий великий науковий центр – Москву – представляли Психологічний інститут при МДУ, Психоневрологічний інститут, Центральний інститут праці, Соціалістична академія, Всеросійський центр професійних союзів; провінцію – Інститут праці (Таганрог), Інститут виробництва праці (Івано-Вознесінськ), Інститут НОП (Казань). Емпіричною базою наукових повідомлень став матеріал роботи вчених та лікарів на підприємствах та транспорті, телеграфних станціях, у військових госпіталях.

«Тейлористи» (А.К.Гастев та ін.) вважали необхідним розвивати принципи та методи наукового управління Ф.В. Тейлора, стимулювати розвиток комплексу наук про працю (біомеханіку, організаційну психологію та ін.).

«Антитейлористи» (В.М. Бехтерев та ін.), відзначаючи цінність ряду ідей Ф.В. Тейлора, показували на необхідність використовувати власні досягнення в області гігієни праці, фізіології, рефлексології; оптимізація праці розглядалася ними в контексті задач гармонізації та оздоровлення

усіх умов протікання трудових процесів - фізичних та соціальних.

Представники «Платформи 17-ті» (П.М. Керженцев та ін.) акцентували увагу на якісних особливостях принципів при соціалізмі та першочергової необхідності раціоналізації техніки та механізації виробництва.

Ентузіазм учених та підтримка держави у 20-30-х рр. обумовлювали значний успіх у розвитку психології праці, яка являлася органічною частиною наукового управління. Під керівництвом А.К. Гастєва, директора Центрального інституту праці, була створена система експертизи існуючих виробничих організацій, організаційного проектування трудових постів та робочих місць, включаючи весь ланцюг технології виробництва. При цьому реалізувалися ідеї тектології про прогресивний розвиток та функціонування організацій. В умовах нової економічної політики (НЕП) необхідно було розв'язувати задачі управління працею, які припускають науковий аналіз трудових процесів з метою їх оптимізації. Психологія праці (психотехніка) застосовувалася і в Збройних силах країни: вирішувалися задачі професіографування в різних видах військ, «відбору частин однієї боєздатності», «відбору комсоставу», профвідбору на особливі військові

спеціальності (пілотів, кулеметників, радіотелеграфістів та ін.), раціоналізації методів навчання військовим спеціальностям. Навіть в області партійної роботи обговорювались «методи обліку партійних сил», «метод перехресних характеристик», раціоналізація методів партійної роботи, партвпливів, типи партійних робітників та ін.

До 1930 р. питання профконсультації та профвідбору розроблялися у 141 науково-практичному підрозділі (у структурі вузів, наркоматів, відомств). Багаточисленні психофізіологічні лабораторії займалися вивченням професійної працездатності, раціоналізацією режимів роботи та знаряддя, обґрунтуванням норм праці, профілактикою промислового травматизму. Видаються журнали «Психофізіологія праці та психотехніка» (з 1928р.), «Радянська психотехніка» (з 1932 р.). У 1927-1934 рр. російські вчені брали участь у міжнародних психотехнічних конференціях, вибирались в склад Міжнародного правління психотехнічних з'їздів. VII Міжнародна психотехнічна конференція (1931 р.) відбувалася в Москві.

2. Стагнація психології праці (друга половина 30-х-50-ті роки ХХ ст.).

Зміна економічних пріоритетів держави у 30-х рр. відобразилася і на прикладних галузях

науки. «Стройки соціалізму» вимагали дешевої робочої сили, постачання яких якоюсь мірою забезпечувалися масовими репресіями. Зрозуміло, що застосування наукових методів оцінки та оптимізації праці становилися все більш надлишковим. Стахановський рух нерідко супроводжувався порушенням техніки безпеки, що призводило до протестів інженерів та вчених. Політизація життя в країні вела до того, що при працевлаштуванні головним ставало походження, а не кваліфікація та здібності людини. Посилювалися адміністративні міри управління працею: з 1929 р. були введені штрафи за порушення трудової дисципліни, з 1932 р. – засудження на 5-10 років, з 1940 р. – кримінальне покарання за спізнення на роботу більше як на 20 хв.

З 1930 р. зі сторони політичного управління з'явилася настороженість, посилилася критика. Постанова ЦК ВКП (б) від 4 червня 1936 р. «Про педологічне збочення в системі наркомпросів» по суті до 1960-х рр. зупинила розвиток усіх прикладних та теоретичних напрямів психології, пов'язаних з оцінкою індивідуальних відмінностей людей, з використанням експериментальних методів у суспільних науках, що привело до стагнації психології праці. Таким чином, у нашій країні у другій половині 30-х років ХХ ст. розвиток

соціальної психології та психології праці майже припинився, а разом з ним припинили дослідження проблем управління та його психологічних особливостей, заборонили рефлексологію і психотехніку. Це було спричинено тим, що соціальна психологія, кібернетика, психологія праці, наукове управління та деякі інші науки, що інтенсивно розвивалися на Заході, за своїми методологічними принципами не відповідали комуністичній ідеології. Однак дослідження в галузі соціальної психології, психології праці, наукового управління повністю не припинили. Саме тому терміни «розрив», «перерва» лише частково характеризують розвиток психології праці. У межах інших наук, зокрема загальної психології, продовжували розроблення проблем колективу, психології виробничих бригад, колективної стаханівської праці, розвитку індивідуального і колективного змагання. Не припиняли досліджень розвитку промислової проблематики у психології праці. Об'єктами психологічних досліджень були проблеми ініціативності, вплив оцінок належних до групи осіб на розвиток творчості, продуктивність праці. Отже, про абсолютну «перерву» не йдеться.

3. Відродження психології праці та її розвиток на основі соціалістичної орієнтації

(друга половина 50-х — кінець 90-х років ХХ ст.). Наприкінці 50-х - на початку 60-х років ХХ ст. в нашій країні почалося відродження соціальної психології, психології праці, а отже і розроблення психологічних проблем управління, що стало наслідком розвитку самої психологічної науки, практичних і теоретичних потреб суспільства щодо вдосконалення управління, пом'якшення суспільно-політичного клімату в країні.

Початок постіндустріальної епохи у розвитку людства став імпульсом бурхливого розвитку вітчизняної психології праці та психології управління. *Загалом цей процес зумовив такі тенденції:*

1) Підвищення вимог до керівників та їх діяльності. Передумовою цього була інтелектуалізація праці, зростання професійного та освітнього рівня робітників, їх матеріальних і духовних потреб, усвідомлення залежності розвитку людства від рівня індивідуальної самореалізації кожної особистості. Це значно підвищило вимоги до рівня керівництва, а отже і до керівника, вимагало інноваційного підходу до підготовки і розвитку кадрів управління, зумовлювало впровадження нових управлінських технологій. Окреслився перехід в управлінні від зовнішнього контролю до регуляції соціальної поведінки через

суб'єктність, розуміння малої групи в управлінні як психосоціальної реальності. У трудовій діяльності стали все частіше враховувати широкий спектр психологічних особливостей людини, її індивідуальні можливості. Психологи, які займалися проблемами управління, вийшли за межі концепції людських відносин і зосередилися на вивченні різних аспектів соціальної взаємодії, влади, авторитету, лідерства тощо. Основна мета полягала в підвищенні ефективності діяльності організації завдяки розвитку особистісних і професійних можливостей працівників, реалізації їх особистісного потенціалу.

2) Безпрецедентність політичних, економічних, технологічних, соціальних, гуманітарних змін у світі. Ці зміни сприяли прогресу, пошуку людьми нових можливостей застосування своїх здібностей, набуття нових знань і вмій, водночас містить дестабілізуючий ефект, напруженість, спричиняють зниження ефективності діяльності.

Отже, реальна потреба вдосконалення управління економічними, соціальними засобами покликала до життя спеціальну науку - психологію управління, яка повинна була пояснити, обґрунтувати процеси, недоступні іншим галузям управлінського, психологічного

знання, оснастити практику ефективними методологією та інструментарієм.

4. Розвиток сучасної вітчизняної психології праці і психології управління на основі суверенності, незалежності України.

Нова соціально-економічна парадигма в суверенній незалежній Україні зумовила розвиток і вивчення психології праці. Процес демократизації пострадянських суспільств, українського в тому числі, трансформація їх соціально-економічних систем потребували відповідної готовності людського чинника. Будь-які зміни в реальному житті, ефективність чи недієздатність реформ в усіх сферах буття суспільства мали передумовою або наслідком принципово нові психологічні мотивації. Все це актуалізувало прикладну роль психологічних дисциплін, психології праці зокрема, значно поживило теоретичні дослідження у цій сфері.

Підвищення ролі та активності людини у виробництві, дорівнює як і відповідальності та масштабу наслідків за рішення, які приймаються, почало вимагати нового розуміння самої людини - вже не як суб'єкта праці, але і як активного суб'єкту свого життя. Професійна діяльність уже не могла розглядатися вузько - як виключно виробнича активність. Життя зажадало перегляду багатьох сталих парадигм соціальних наук, освіти,

управління, підготовки персоналу, кар'єри людей. Втіленням нового підходу до діяльного суб'єкта праці є акмеологія, психологія професіоналізму, управління людськими ресурсами та інші, наукові дисципліни, які ще формуються.

Проблеми, які вивчає психологія праці на сучасному етапі, такі:

1. Методологія психології праці.
2. Психологічна професіографія.
3. Історія психології праці.
4. Психологічна трудова експертиза.
5. Психологія професійної освіти: психологія трудового виховання; психологія трудового навчання; психологія тренування; психологія підготовки до різних видів праці.
6. Психологія організації праці : раціоналізація робочого місця; режим праці і відпочинку; профілактика втоми, моногонії; управління міжособистісними відносинами та психологічним кліматом.
7. Психологія пристосування умов праці до вимог людини : раціоналізація фізичного та соціального середовища; розвиток інженерної психології, ергономіки; організаційної психології.

Отже, психологія праці пройшла коротку, але повну драматичних поворотів історію. Основні ідеї теоретиків психотехніки дали

поштовх розвитку сучасній науці « Психології праці». Вона утвердила принцип гуманізму як основний принцип вирішення прикладних завдань.

Питання для самоперевірки знань:

1. Що зумовило виникненню психології праці як науки?
2. Охарактеризуйте роль психологічної лабораторії В. Вундта в становленні психології праці.
3. Охарактеризуйте основні етапи розвитку психології праці та обґрунтуйте послідовність їх виникнення.
4. Наведіть основні положення школи наукового управління, «фордизму» та і поясніть, чому їх доцільно відносити до першого стану розвитку психології праці.
5. Охарактеризуйте роль біхевіористів у розвитку психології праці.
6. Розкрийте етапи Хоторнського експерименту Е. Мейо.
7. Поясніть на конкретних прикладах сутність системного та ситуаційного підходів.
8. Охарактеризуйте етапи розвитку вітчизняної психології праці.
9. Опишіть специфіку Школи поведінкових наук. Хто її засновник?

10. Охарактеризуйте зародження і розвиток психології праці в 20- 30-ті роки ХХ ст.

Тема 3. Психологія праці: основні складові дисципліни

ПЛАН

1. Основні складові дисципліни.
2. Інженерна психологія.
3. Ергономіка.
4. Організаційна психологія.

Ключові поняття: психологія праці у вузькому і широкому розумінні, інженерна психологія, ергономіка, організаційна психологія, професійна орієнтація, професійне навчання.

Питання для актуалізації знань:

1. Що таке діяльність?
2. Охарактеризуйте діяльність за О.М. Леонтьєвим.
3. У чому суть діяльності спілкування?
4. Дайте визначення поняття «праця». Наведіть її характеристики.
5. Чим відрізняється ручна праця від механізованої?

Навчальна мета: сформулювати знання про сутність дисципліни психологія праці, визначити її складові.

1. Основні складові дисципліни

Психологія праці продовжує інтенсивно розвиватися. Доктор психологічних наук В.О. Толочек у своїй книзі «Сучасна психологія праці» стверджує про наростаючу необхідність розрізняти два «масштаби» психології праці як «комплексу наукових дисциплін», предмети дослідження яких на протязі ХХ століття все більш розрізняються та «розходяться».

В.О. Толочек розділяє два різних плани, два контури сучасного стану психології праці – «зовнішній» та «внутрішній». Один з яких орієнтується на вивчення діяльності окремої людини (як індивіда, як суб'єкта праці, як особистості, як індивідуальності). Інший план орієнтований на вивчення трудової діяльності людини в широкому соціальному, економічному, культурному, історичному, організаційному та інших контекстах.

«Внутрішній» план В.О. Толочек називає психологією праці у вузькому розумінні. Другий, «зовнішній», інтегруючий у собі нові й суміжні та далекі одна від іншої дисципліни, позначає як психологію праці в широкому розумінні слова.

Розділивши два плани науки, можна точніше позначити «координати» та специфіку основних компонентів дисципліни психології праці в широкому розумінні, виділяють шість

основних «компонентів», шість «складових» психології праці в широкому розумінні:

- психологія праці (у вузькому розумінні);
- інженерна психологія;
- ергономіка;
- організаційна психологія;
- професійна орієнтація;
- професійне навчання.

Психологія праці в широкому розумінні постійно відчуває пульсуючий вплив на її стан як послідовно розвиваючихся традиційних, «класичних» психологічних дисциплін, так і інтегральних, «нових» наукових дисциплін. Досягнення вікової психології не можуть не відобразитися на розумінні, наприклад, професійно важливих якостей (ПВЯ) у психології праці, диференційної психології - психічних станів людини, пов'язаних з працею (стрес, монотонність, втомленість та ін.). З іншого боку, розвиток нових інтегральних дисциплін (акмеологія, андрагогіка та ін.) не може не відобразитися на розумінні у психології праці професіоналізму суб'єкта, його детермінант та складових, на технологіях професійного навчання, підготовці та перепідготовці кадрів.

У середині ХХ ст. ведучу роль внаслідок технічної збудженості виробництва набула інженерна психологія. Саме в цій області були

зосереджені найбільш кваліфіковані наукові кадри, велися масштабні та послідовні дослідження. У 1960-1970-ті рр., в зв'язку з актуалізацією «людського фактору» на лідируюче місце виходить ергономіка, яка займає все більш автономну позицію, з 1980-х рр. організаційна психологія, яка стала самостійною дисципліною. З 1990-х рр. до теперішнього часу найбільш динамічно розвиваючоюся дисципліною є професійне навчання дорослих.

2. Інженерна психологія

Подальший розвиток технічного прогресу супроводжувався виникненням у середині ХХ століття серйозних протиріч між потребами виробництва, яке швидко набирало темпів, та його науковим забезпеченням. Впровадження автоматизованих систем управління (АСУ) в різні галузі народного господарства суттєво змінило структуру професійної діяльності людини. Віднині переважали не енергетичні, а інформаційні функції, тобто функції програмування та розвитку виробничих ресурсів. Удосконалення техніки шляхом покращення її параметрів у межах існуючих технологій було пов'язане з інтенсифікацією технологічних процесів, із впливом на організм людини несприятливих факторів (монотонність, шум, вібрація) Усе це зумовило додаткові

навантаження для людини, змушуючи її працювати на межі психофізіологічних можливостей. Ситуація суттєво загострилася в роки другої світової війни, коли нову техніку не змогли ефективно використовувати навіть добре навчені спеціалісти. Вимоги, які до них висували, перевищували їхні психофізіологічні можливості. Це призвело до чисельних аварій, ретельний аналіз яких показав, що вони сталися внаслідок помилок, які допускала людина через неправильно спроектовану техніку. Отже, з вичерпанням можливостей професійного відбору і навчання спеціалістів на перший план виступила проблема пристосування техніки та умов праці до людини.

З розвитком та удосконаленням техніки зростало й значення людського фактора на виробництві. Функціонування технічних пристроїв і операції людини з ними вже розглядалися у взаємозв'язку, що спричинило формування поняття системи «людина-машина» (СЛМ), яка має такі особливості:

- управління об'єктом здійснюється дистанційно, тобто інформація про об'єкт обмежена і в просторі, і в часі, та відображається за допомогою інформаційних моделей;

- людина не має жорсткої програми своїх дій, оскільки неможливо передбачити всі професійні задачі та способи їхнього вирішення;

- оператор при виконанні функцій управління переважно працює у режимі дефіциту часу;

- велика відповідальність за прийняття рішень створює значне психічне напруження, яке негативно впливає на ефективність професійної діяльності оператора;

- професійна діяльність оператора СЛМ пов'язана із вирішенням задач, що потребують прогностичних оцінок.

Досягнення основної мети – високої ефективності СЛМ – передбачає виконання двох основних умов:

- покращення технологічних характеристик трудового процесу;

- покращення умов праці та характеристик трудового процесу, які стимулюють трудову активність людини і, як результат, визначають її ставлення до праці.

Покращення технологічних характеристик трудового процесу можна досягти шляхом:

- мінімізації часу використання окремих дій чи операцій трудового процесу;

- унеможливлення грубих помилок, які спричиняють аварії;

- мінімізації ймовірності помилок, які можуть впливати на стан оператора, на перебіг технологічного процесу або на якість кінцевого продукту;

- запобігання навантаженням, які погіршують функціональний стан людини або негативно впливають на її здоров'я, тобто підтримання необхідної працездатності людини у заданому часі її роботи.

Стимулюванню трудової активності людини сприятимуть:

- підвищення надійності функціонування технічних систем;

- раціональна конструкція техніки;

- відповідність рівня підготовки оператора рівневі складності технічних систем;

- естетичний вигляд технічних систем і виробничих приміщень;

- мінімізація впливу шкідливих зовнішніх факторів.

Трудова активність стимулюється не тільки покращенням характеристик трудового процесу, а й соціальними умовами взагалі, що визначає загальне ставлення людини до праці. По-друге, практика доводить, що передбачити всі ситуації неможливо, і тому керівна та організуюча роль в управлінні залишається за людиною. Тільки людина здатна творчо мислити, що допомагає їй розв'язувати складні

проблемні ситуації, нові, не передбачені програмою завдання. Кілька прикладів. Американські дослідники підрахували, що надійність автоматизованих систем при польоті навколо Місяця становить лише 22%, а з участю людини – 70% і зростає до 93%, якщо людині надати можливість ліквідувати недоліки у роботі різних систем.

У березні 1957 р. на Всесоюзній конференції з питань психології праці у Москві було прийнято рішення про перехід від психотехнічного напрямку дослідження трудової діяльності до психології праці в сучасному її розумінні. Крім цього, було визначено самостійну галузь психологічних досліджень - інженерну психологію. Вже у 1959 р. постала лабораторія інженерної психології у Ленінградському державному університеті, яку очолив Б.Ф. Ломов. Слід зазначити, що в США та Англії такі лабораторії з'явилися ще в середині 40-х років.

Отже, впровадження і експлуатація нової техніки і технологій висунули й нові проблеми, що стали передумовою виникнення і розвитку такої галузі знань, як інженерна психологія. Перша з них – це суттєва відмінність між проектувальною та експлуатаційною надійністю систем «людина-техніка –середовище». Друга – зростання нервово-психічних захворювань,

викликаних так званим «індустріальним стресом». Третя – зростання травматизму на виробництві, в транспорті та в побуті. Четверта – висока плинність кадрів через незадоволення працівника своєю працею, відсутність можливостей розвитку особистості працівника, а також наявність «психологічного бар'єру» щодо нових видів автоматизованої діяльності.

Таким чином, на стику психологічних і технічних наук виник комплекс спеціальних теоретичних та прикладних проблем, пов'язаних зі створенням комбінованих систем «людина-машина». Вирішення цих проблем тільки інженерними методами стало неможливим. Необхідно було мати інформацію про психічну діяльність людини в сучасних технічних системах, комплексах для вдосконалення їх проектування, створення, експлуатації, транспортування, ремонту тощо. Потреба у визначенні цієї інформації і зумовила появу нової галузі знань – *інженерної психології*.

Інженерна психологія – це наукова дисципліна, що вивчає об'єктивні закономірності процесів інформаційної взаємодії людини і техніки з метою використання їх у практиці проектування, створення та експлуатації СЛМ.

Завдання інженерної психології:

1) Аналіз функцій людини в СЛМ. Вивчається та аналізується структура діяльності оператора, методи опису його діяльності та режиму роботи. При цьому фокусуються цілі, мотиви, засоби і види операторської діяльності та розробляються критерії їхньої оцінки.

2) Вивчення процесів приймання інформації оператором. Досліджуються особливості характеристик сенсорного «входу» людини, специфіка роботи аналізаторів, процесу сприймання та переробки інформації з метою визначення вимог і рекомендацій, щодо форми та темпу її подавання і поєднання різних форм, застосування кодів та побудови в цілому, як і інформаційної моделі.

3) Вивчення процесів зберігання інформації та прийняття рішень оператором. Розглядаються питання зберігання та відновлення інформації в пам'яті людини, її характеристики, види, особливості формування еталонів. Вивчається вплив цих процесів на етапі інформаційної підготовки прийняття рішень, а також індивідуально-психологічні особливості оперативного мислення оператора.

4) Дослідження працездатності оператора. Аналізуються структура керуючих дій оператора, механізм їх регуляції з боку вищої нервової системи, швидкість і точність їх виконання. Вивчаються фактори, що впливають

на працездатність і втому оператора, вирішуються питання забезпечення раціонального режиму його праці та відпочинку, контролю за діяльністю.

5) Аналіз групової діяльності операторів. При вирішенні цього завдання розглядаються питання організації обміну інформацією між членами групи, їхньої сумісності та спрацьованості, роль лідера, соціально-психологічний клімат, особливості конфліктних ситуацій та шляхи їхнього розв'язання.

6) Професійна підготовка операторів. Визначаються умови, методики та критерії профвідбору, формування необхідного рівня психологічної підготовки, засади організації навчання та розробки критеріїв його оцінки, принципи побудови тренажерів та організації тренувань.

7) Вивчення впливу психологічних факторів на ефективність СЛМ. Вивчається динаміка працездатності оператора, з'ясовуються допустимі норми його роботи в різних умовах діяльності. Крім того, вирішуються питання впливу різних факторів на швидкість і точність роботи оператора, що пов'язано з розробкою експериментальних методик і критеріїв оцінки надійності роботи оператора та СЛМ в цілому. Розробляються методи організації «діалогу» людини і машини з

акцентуванням на раціональне конструювання засобів відображення інформації та органів управління.

8) Організація робочого місця оператора. Обґрунтовується вибір робочої пози оператора, розміщення пульта управління, його розмірів та форми, розташування необхідного обладнання, з'ясовується вплив факторів зовнішнього середовища на діяльність оператора.

9) Інженерно-психологічне проектування та оцінка СЛМ. Це є узагальненим завданням, при вирішенні якого враховуються усі попередні результати. При цьому беруться до уваги методологічні принципи проектування та оцінки СЛМ. Для кожного з етапів визначаються певні цілі, завдання і методи оцінювання при проектуванні, побудові та експлуатації СЛМ.

10) Визначення економічної ефективності інженерно-психологічних розробок. Визначаються річний економічний ефект, коефіцієнт економічної ефективності і термін окупності інженерно-психологічних розробок (ІПР). За пройдений більше половини століття розвиток із інженерної психології виділилися повноцінні «дочірні гілки», зокрема авіаційна та космічна психологія.

Авіаційна психологія – це галузь інженерної психології, яка вивчає психологічні

закономірності трудової діяльності авіаційних працівників. Основи авіаційної психології формувались під впливом теоретичних, методологічних та методичних положень фізіології, медицини та психології.

Космічна психологія – це галузь інженерної психології, яка вивчає психологічні особливості праці космонавта, залежність цих особливостей від 50 ряду специфічних факторів (невагомості, гіподинамії, відносної сенсорної деривації тощо), а також способи і методи цілеспрямованої організації психічної діяльності космонавта в ході підготовки і здійснення космічних польотів.

3. Ергономіка

Термін «ергономіка» (гр. *ergon* – робота і *nomos* – закон) запропонував у 1857р. польський природодослідник Войтех Ястшембовський.

Під ергономікою розуміється область знання, яка комплексно вивчає трудову діяльність людини в системі «людина-техніка-середовище» (СЛТС) з метою забезпечення її ефективності, безпеки та комфорту. До складу ергономіки входять прикладні розділи інженерної та медичної психології, психофізіології, гігієни праці, технічної естетики, кібернетики та інших наук.

Встановлення ергономіки як наукової дисципліни відбулося в зарубіжних країнах (США, Англії та ін.) у 1940-1950 р. Хоча її зачатки виявлялися ще у первісних людей, які виготовляючи знаряддя праці, надавали їм зручної форми, що збільшувало можливості виконуючих органів.

Предметом ергономіки є комплексне вивчення і оптимізація системи «людини-машина-середовище». Спільно з інженерної психологією ергономіка розв'язує проблеми надійності і стабільності роботи оператора, розподіл функцій між людиною і машиною, досліджує вплив напруження, втоми, стресу на ефективність праці людини та ін. Однак, на відміну від інженерної психології, ергономіка вивчає взаємодію людини з технікою не лише на виробництві, а і у сферах побуту та відпочинку.

Основною метою ергономіки є безпека праці. У 1970 – 1980 рр. у СРСР суб'єктивні причини травматизму в промисловості (помилки людини) домінували над об'єктивними (несправність техніки), в середньому складала: 22% важкі нещасні випадки – порушення технології самими працівниками, 19% – грубе порушення правил техніки безпеки потерпілими, 16% – погана організація робочого місця, 7% – несправність

обладнання, 4% – погане навчання персоналу. *Другою метою* ергономіки є підвищення ефективності СЛТС. Згідно спеціальним дослідженням, які були проведені в середині 1980-х р., вже через 15 хв. роботи за екраном комп'ютера у людини спостерігалось стомленість очей та розлад кольорового зору.

Третя мета ергономіки складається з забезпечення умов для розвитку особистості працівника в процесі праці. Вона припускає, оптимальну інтенсивність напруженості праці всіх профілів, підвищення її інтелектуальної насиченості, якості загальної та професійної підготовки робітників та ін.

У сукупності позначені цілі визначають сім теоретичних задач ергономіки:

1. Розробка теоретичних основ проектування діяльності людини – оператора з урахуванням особливостей технічних систем та середовища.

2. Дослідження закономірностей взаємодії людини з технічними системами та навколишнім середовищем.

3. Формулювання принципів свідомості СЛТС та алгоритмів діяльності людини.

4. Висування та перевірка гіпотез про перспективи розвитку праці СЛТС.

5. Створення методів дослідження проектування та експлуатації СЛТС.

6. Розробка специфічних категорій ергономіки, яка відображає особливості її предмету, змісту, методів.

7. Пошук та опис фактів, які демонструють зв'язок праці людини з ергономічними параметрами технічних систем та зовнішнього середовища. В сучасних умовах найінтенсивніше ергономіка розвивається у воєнно-промисловій галузі. За ринкової економіки на розвиток ергономіки впливає зростання конкуренції у виробництві побутових та промислових товарів та у сфері послуг.

4. Організаційна психологія

Подальший розвиток праці та послідовне впровадження досягнень науки в практику не могло призвести до усвідомлення та визнання досить неоднозначної ролі соціального середовища, яке оточує людину.

З 1930-х р., з початку становлення «школи людських відносин», все частіше та все більш переконливо вчені говорять про сукупність соціальних та соціально-психологічних детермінант праці людини, серед яких виділяють міжособистісні відносини, стиль управління, організаційну структуру та багато ін.

Початок 1960-х р. знаменуються становленням нової самостійної гілки

психології праці – організаційної психології або психології організаційного розвитку.

Організаційна психологія – це прикладна галузь психології, яка вивчає основні аспекти діяльності та поведінки людей в організаціях з метою підвищення організаційної ефективності та створення сприятливих умов для праці, індивідуального розвитку та психічного здоров'я членів організації. *Предметом дослідження організаційної психології є* різноманітні психічні феномени та поведінка людей в організаціях, а також фактори, їх детермінуючі. Проблема ефективності роботи підприємства в організаційній психології розглядається на різних рівнях: підприємство в цілому, робочі групи та окремого індивіду.

Соціальна організація в широкому розумінні представляє собою усвідомлено координуючи соціальне утворення, яке має визначені границі та функціонуючі на відносно постійній основі для досягнення загальних цілей членів співтовариства. Необхідність наукового підходу до системи вивчення та вирішення проблем організацій визначається тим, що основними моментами їх функціонування та розвитку є неоднозначні процеси взаємодії людей, які мають різні цілі, інтереси, необхідності, погляди.

В організаційно-психологічних дослідженнях розглядається ряд взаємопов'язаних положень:

1) поведінка окремих робітників залежить не тільки від індивідуальних особливостей, але й від зовнішнього середовища, особливостей самої організації та функціонуючих у ній груп;

2) ефективність організації визначається діяльністю її персоналу;

3) науковий підхід сприяє більш успішному рішенню проблем організацій, які виникають в наслідок її розвитку та розвитку суспільства;

4) сутність організації та суб'єкта діяльності історично мінливі, як і уявлення про них учених та практиків.

Ледве сформувавшись, як самостійна галузь наукової та прикладної психології, організаційна психологія створює передумови для становлення на її основі «дочірніх» галузей – нових наукових та прикладних дисциплін (психологія організаційного розвитку, психологія управління, організаційна культура, соціологія організацій та ін.).

Формально сутність організаційної психології можна позначити як розвиток та специфічне розділення вихідної формули психології праці як системи «суб'єкт-об'єкт» в більш розгорнуту форму: система «соціальне

середовище» – організація – корпоративна культура – соціальна група та групові норми – суб'єкт – об'єкт – соціальна сфера.

Питання для самоперевірки знань:

1. Охарактеризуйте психологію праці (у вузькому і широкому розумінні) як наукову дисципліну.
2. Назвіть основні передпосилки появи інженерної психології.
3. Охарактеризуйте інженерну психологію як наукову дисципліну.
4. Які основні завдання ергономіки?
5. Охарактеризуйте організаційну психологію як наукову дисципліну.
6. Які характерні особливості розвитку психології праці на сучасному етапі?
7. Що вивчає інженерна психологія?
8. Охарактеризуйте систему «людина-машина».
9. Що вивчає ергономіка?
10. У чому суть організаційної психології?

Змістовий модуль 2. Робоче місце та професія

Тема 4. Робоче місце та його структура

ПЛАН

1. Робоче місце.
2. Оснащення робочого місця.
3. Типові проекти організації робочих місць. Атестація та раціоналізація робочих місць.

4. Виробниче середовище та його вплив на організм та працездатність людини.

Ключові поняття: робочий пост, робоче місце, механізована праця, ручна праця, автоматизована праця, умови праці.

Питання для актуалізації знань:

1. Що означає поняття «мотив», «стимул», «мотивація», «мотивування»?
2. Що є фундаментальним рушієм людської активності?
3. Чим відрізняються між собою змістові та процесійні теорії мотивації?
4. У чому у сучасних умовах додаткова оплата праці вже не спрацьовує?
5. У чому є розходження і співвідношення теорій мотивації А. Маслоу і К. Альдерфера?

Навчальна мета: сформулювати уявлення про сутність організації робочого місця, розглянути типові проекти організації робочих місць, визначити вплив виробничого середовища на організм та працездатність людини.

1. Робоче місце

Під робочим постом розуміють обмежену внаслідок поділу праці та зафіксовану документально область застосування сил людини з метою створення соціально цінного продукту (матеріальних речей, інформації, послуг, функціонально, естетично та соціально

корисних ефектів, упорядкованого перебігу соціальних процесів).

Трудовий пост розуміється як одна з форм існування професії, як одна з її підсистем. У свою чергу, трудовий пост постає як метасистема по відношенню до своєї підсистеми – *робочого місця*.

Характеристики професії, трудового посту, робочого місця як системи визначаються їх функціональною динамічністю, зумовленістю як нормативними документами, так і об'єктивними потребами організації, індивідуальними особливостями конкретних суб'єктів та соціально-психологічними феноменами, що виникають при взаємодії конкретних учасників спільної професійної діяльності.

Під робочим місцем розуміється обмежена частина території (або простору), оснащена необхідними засобами виробництва (зброями та предметами праці), у якому відбувається трудова діяльність працівника чи групи об'єднаних одним завданням працівників.

В організаційно-технологічному та ергономічному аспектах робоче місце – це частина виробничого простору, оснащена засобами праці (обладнанням, інструментами, пристроями) для виконання щодо відокремленої частини виробничого процесу одним чи групою

працівників. Таке визначення передбачає раціоналізацію вибору та розміщення технічних засобів, що забезпечують безпечну та ефективну діяльність людей у відповідній частині підрозділу підприємства.

В аспекті забезпечення зайнятості робоче місце – це сфера діяльності одного працівника або сукупність функцій, які він має виконувати. Цей аспект орієнтований на забезпечення підприємства персоналом, а населення – роботою.

За видом виробництва розрізняють робочі місця основного та допоміжного виробництва.

За типом виробництва можуть бути робочі місця масового, серійного та одиничного виробництва.

За рівнем спеціалізації робочі місця поділяються на спеціалізовані та універсальні. На спеціалізованих робочих місцях виконується обмежене коло робіт (операцій). Такі місця переважають на масових та великосерійних виробництвах. Вони оснащуються спеціалізованим обладнанням. Універсальні робочі місця пристосовані до виконання кола робіт, вони організуються переважно на одиничних виробництвах і оснащуються універсальним устаткуванням.

За рівнем механізації розрізняють робочі місця для ручних, ручних механізованих,

машинно-ручних робіт, і навіть робочі місця машинні, напівавтоматизовані, автоматизовані.

На робочих місцях для ручної праці вплив на предмет праці відбувається безпосередньо вручну без будь-яких інструментів або за допомогою ручних інструментів, приведення яких діє тільки за допомогою фізичної сили людини.

На робочих місцях ручної механізованої праці працівники користуються ручними механізованими інструментами, що наводяться на дію зовнішніми джерелами енергії.

Робоче місце машинно-ручної праці оснащено машиною, яка працює за безпосередньої участі робітника.

На машинному робочому місці основна робота виконується машиною, а керування нею та допоміжна робота (установка та знімання деталей, підведення інструментів до робочої поверхні, заміна інструменту) здійснюється робітником.

В автоматизованому процесі основна робота повністю виконується машиною. Допоміжні роботи механізовані частково (напівавтомати) або повністю (автомати).

За місцем знаходження розрізняють робочі місця у приміщенні, на свіжому повітрі, на висоті, під землею.

Можна виділити ряд основних вимог щодо організації робочих місць:

- оснащення робочих місць сучасним, справним та безпечним обладнанням, інструментом, технологічним та організаційним оснащенням;

- раціональне розташування та закріплення всього необхідного на робочому місці (інструменту, пристроїв);

- оптимальне обслуговування робочого місця сировиною, матеріалами, заготовками, деталями, інструментом, ремонтом обладнання та оснащення, збиранням відходів;

- найзручніше розташування робітника на робочому місці;

- максимальна простота управління механізмами;

- оптимальна зайнятість працівників;

- чистота та порядок на робочому місці.

У сукупності своїх різних ознак трудовий пост виступає багатовимірним і має різні ознаки, основними складовими якого є:

- 1) соціально задані цілі та уявлення про результат праці;

- 2) заданий предмет (вихідні матеріали, об'єкти, процеси – предметні, інформаційні, соціальні, біологічні);

- 3) система засобів праці;

- 4) система професійних службових обов'язків (заданих трудових функцій);
- 5) система прав працівника;
- 6) виробниче середовище (предметні та соціальні умови праці).

Соціально задані цілі та уявлення про результати праці фіксуються за допомогою зразків відповідної роботи, їх документального опису, зображення, формулювання загальної вимоги до них. Не завжди подібні цілі та результати можуть суворо документально фіксуватися, відображатися у державних стандартах. Результатом діяльності керівника є ефективне функціонування колективу; диригента оркестру, вокального колективу – художнє виконання музичних творів; пілота і штурмана літака — оптимальний та безпечний політ. Зрозуміло, такі характеристики, як «ефективне», «художнє», «оптимальне», розкриваються лише у сукупності конкретних, який завжди об'єктивно вимірюваних ознак. Суб'єктивні оцінки експертів також які завжди можуть бути надійними критеріями результату.

Останнє показово у тих видах діяльності, де продукт і результат є не заданими, а шуканими (наприклад, у науковій діяльності, мистецтві); де важливий як найближчий, а й віддалений ефект (наука, виховання, освіта, державна служба). У багатьох випадках спроба

жорсткого «об'єктивного» фіксування результатів діяльності призводить лише до формалізму.

Предметом праці є деяка предметна область, набір взаємозалежних ознак та властивостей об'єктів, процесів, явищ.

Засобом праці може виступати об'єктивна реальність, що дозволяє людині взаємодіяти з предметом праці у відповідності з його метою. Як засоби праці педагога, керівника, держслужбовця (взагалі представників професій типу «людина-людина», «людина – соціальна група») виступають як зразки, зразки, методичні керівництва, а й організм загалом і окремі органи. Наприклад, голос – його інтонації, тон, гучність – суб'єктивно сприймається як вимогливий, суворий, доброзичливий, розширює діапазон управлінських впливів. Як ефективний засіб управлінської праці можуть виступати міміка, поза, жести та інші невербальні засоби вчителя, викладача, тренера, диригента, режисера, керівника.

У цілому засоби праці можна розділити на зовнішні (стосовно свідомості суб'єкта) і внутрішні (особливості психічної діяльності), які загальну класифікацію у наступному вигляді.

I. Речові засоби, знаряддя праці:

1) засоби прийому, отримання інформації (прилади, що дають інформацію як умовних сигналів, як зображення);

2) засоби обробки інформації;

3) засоби передачі;

4) засоби здійснення практичних дій у біологічних, технічних, знакових системах та системах художнього відображення дійсності (ручні засоби праці, машини з ручним управлінням, автоматизовані та автоматичні системи).

I. Зовнішні функціональні засоби праці:

1) виразні засоби поведінки та мови людини (у роботі керівника, держслужбовця, педагога, актора, радіо- та телеведучого);

2) організм людини (тренер, артист балету, цирку);

3) група функціонуючих людей (у роботі керівника, диригента, режисера).

III. Внутрішні функціональні засоби праці:

1) знання, уміння, навички;

2) образи, цілі, уявлення про результати діяльності;

3) мотиви праці;

4) особистісні та інтелектуальні особливості, або ширше – особистісний та професійний потенціал.

Співвідношення внутрішніх та зовнішніх засобів праці, як правило, характеризується «зворотною пропорцією»: чим менш виражені або представлені зовнішні засоби праці, тим складніші і тонко диференційовані внутрішні засоби.

Система обов'язків суб'єкта праці, що характеризує трудовий пост, задає вимоги та наказує основні форми активності (функції) трудящого.

Під трудовими функціями можна розуміти будь-які процеси активності людей, упорядковані відповідно до цілей та обставин їх праці.

Функції праці суб'єктів діяльності характеризуються історичною мінливістю. У початковий період історії людина використовувала фізичну силу груп людей та тварин для підняття та переміщення вантажу – транспортну функцію. В даний час одна людина (водій, кранівник) за допомогою механічних засобів здатна переміщати такий самий вантаж або навіть систему вантажів (оператор автоматизованої лінії, машиніст локомотива). Функції праці можна перерозподіляти всередині робочого колективу (в бригаді, екіпажі) – як виконавські, так і управлінські – у масштабі певної управлінської структури. Вони можуть бути зовні спостерігаються або неявними

(розумова переробка інформації, вольові зусилля щодо саморегуляції психічного та функціонального станів). Так, наприклад, педагогічний працівник може зберігати зовнішній спокій, не демонструвати свої сумніви, приймаючи те чи інше рішення, рівно реагувати за несправедливої оцінки його праці вищими керівниками тощо; менеджер з продажу – терпляче роз'яснювати клієнту переваги свого товару, м'яко долати психологічні бар'єри в переговорах.

2. Оснащення робочого місця

Під оснащенням робочого місця розуміється забезпечення його всіма необхідними засобами, з яких можна створити працівникові умови для ефективного виконання ним своїх професійних обов'язків.

Типовими видами обладнання є такі:

1) основне технологічне обладнання, яке призначене для виконання основної роботи на даному робочому місці (верстати, механізми, агрегати, апарати, конвеєрні лінії, лічильна та обчислювальна техніка, персональні комп'ютери, пульти управління);

2) допоміжне обладнання – індивідуальні підйомно-транспортні пристрої, транспортери, візки для переміщення матеріалів;

3) технологічне оснащення – робочі матеріали та інструменти, пристосування,

запасні частини, канцелярське приладдя для службовців, змінне приладдя типу картриджів для друкарсько-розмножувальної техніки;

4) робоча документація та спеціальна література – інструкції, технологічні карти, правила техніки безпеки, картотеки, справи, довідники, посібники;

5) організаційне оснащення, до якого відносяться робочі меблі (столи, верстаки, стільці, крісла, шафи, тумбочки, стелажі, полиці), годинники, засоби для розміщення технологічного оснащення та робочих документів (ложементи, пюпітри, картотеки), пристрої типу підставок, приставок до столів, підлокітників, підніжних ґрат, упорів;

6) засоби безпеки – огорожі, екрани, засоби індивідуального захисту, засоби протипожежного захисту, витяжна вентиляція, що попереджають про небезпеку напису та графіки;

7) засоби освітлення;

8) засоби зв'язку з іншими робочими місцями та з місцем керівника;

9) засоби сигналізації про несправності в аварійних ситуаціях;

10) робоча тара для сировини, матеріалів, напівфабрикатів, готових виробів, відходів виробництва;

11) засоби для підтримки на робочому місці нормального мікроклімату – нагнетальна та витяжна вентиляція, опалення;

12) предмети естетизації виробничого інтер'єру;

13) господарські засоби для догляду за обладнанням та робочим місцем.

Розглянемо особливості планування робочого місця.

Планування робочих місць як складова частина їх організації є суто організаційним завданням. Розрізняють планування зовнішнє та внутрішнє.

Зовнішнє планування робочого місця полягає у встановленні його розташування стосовно суміжних робочих місць у підрозділі, до робочого місця керівника (бригадира, майстра, начальника відділу), до проходів, переходів, проїздів, під'їздів.

При проектуванні зовнішнього планування вирішуються такі завдання:

1) економне використання виробничих площ;

2) раціональний взаємозв'язок між суміжними робочими місцями;

3) скорочення відстаней переходів робітників та транспортування матеріалів;

4) ізоляція робочих місць зі шкідливими умовами праці з інших робочих місць;

5) забезпечення безпеки праці.

Основними вимогами до організації раціонального зовнішнього планування щодо розміщення робочих місць та обладнання є:

1) розташування робочих місць у процесі виробничого процесу;

2) переміщення предметів праці за принципом прямоточності вантажопотоків, що виключає зворотно-поступальний рух сировини, заготовок та напівфабрикатів;

3) економне використання робочої площі відповідно до санітарних норм. У машинобудуванні однією верстат разом із проходами доводиться: для дрібних верстатів – до 10–12 м²; для середніх – 15–25 м²; для великих – 30–45 м². Відстань між обладнанням у межах робочої зони має бути не менше 800 мм, а між бічними та задніми площинами – не менше 500 мм;

4) дотримання необхідної для конкретного виробництва ширини та розміщення транспортних проходів та проїздів, які мають бути наскрізними та без глухих кутів. Ширинку головних проїздів рекомендується встановити не менше ніж 3 м, а ширинку проїздів між обладнанням – рівною ширині візка з вантажем плюс 800 мм з обох боків;

5) забезпечення мінімальної відстані переміщень робітника протягом зміни;

б) недопущення перетинів маршрутів обходів робітників-багатоверстальників з транспортними потоками.

Внутрішнє планування робочого місця означає розміщення з його площі всіх предметів оснащення, їхню раціональну компоновку стосовно друг до друга і працівнику.

При внутрішньому плануванні вирішуються такі завдання:

1) забезпечення найменших витрат робочого часу на виконання робіт, що закріплені за робочим місцем;

2) мінімізація фізіологічних зусиль та нервово-психічної напруженості працівника;

3) зручність виконання роботи та обслуговування обладнання;

4) гарний огляд у активній робочій зоні всіх частин обладнання, приладів, механізмів;

5) оптимізація маршрутів пересування працівника по робочому місцю;

6) раціоналізація робочої пози (робочого становища) працівника;

7) створення сприятливих умов праці;

8) безпеку праці.

При проектуванні внутрішнього планування робочого місця необхідно користуватися рядом вироблених практичних правил:

- необхідно забезпечити найкоротший шлях проходження деталі по горизонталі та вертикалі при її обробці;

- у кожний момент на робочому місці повинно бути все необхідне для безперервної роботи, разом з тим на ньому не повинно бути нічого зайвого;

- кожний предмет на робочому місці повинен мати своє постійне місце, щоб робітник завжди міг взяти його без витрати зайвих сил і часу на пошуки;

- розташування предметів у робочій зоні має здійснюватися за принципом: все, що працівник бере правою рукою, розташовується праворуч від нього, а все, що він бере лівою рукою, ліворуч;

- предмети найбільш частого користування повинні лежати ближче до робітника;

- органи управління обладнанням повинні розташовуватися в полі зору робітника та в зоні досяжності обох рук.

3. Типові проекти організації робочих місць. Атестація та раціоналізація робочих місць

Типовий проект організації робочого місця – це організаційний документ, в якому зосереджені типові, тобто характерні для багатьох робочих місць певної спеціальності

рішення та рекомендації щодо оснащення та планування робочого місця.

Стандартний зміст типового проекту організації робочого місця складається з наступних частин: запровадження, призначення та характеристика робочого місця, оснащення, планування, вимоги техніки безпеки та охорони праці, основні вимоги до працівника, документація на робочому місці, розрахунки економічної ефективності від використання типового проекту.

У вступі вказується значення проекту, питома вага чисельності працівників, котрим призначений проект, у кількості персоналу галузі, загальний стан існуючої організації робочих місць за конкретної професії, мета проекту, організація-розробник.

У розділі про характеристику робочого місця вказується найменування робочого місця та найменування професії за тарифно-кваліфікаційним довідником, вид і тип виробництва, де можливе застосування проекту, роль даного робочого місця у виробничому процесі.

У розділі про оснащення дається специфікація засобів оснащення, що представляє докладний перелік із зазначенням точних найменувань всіх предметів оснащення, їх моделей, технічних характеристик,

підприємств-виробників або номери робочих креслень, ціни.

У розділі про планування надаються: схеми зовнішнього планування робочого місця з габаритами, розмірами основного та допоміжного обладнання, організаційного оснащення з необхідними обґрунтуваннями; становище робочого місця у підрозділі стосовно інших робочих місць, проходів, проїздів; схеми внутрішнього планування робочого місця та за окремими його блоками аж до порядку розміщення технологічного оснащення у ложементах.

Під атестацією робочих місць розуміють їх комплексну перевірку на відповідність технічним, економічним, організаційним та соціальним вимогам.

Робочі місця атестуються за трьома групами питань:

1) оцінюється технічний рівень обладнання та прогресивність застосовуваної технології на відповідність вищим досягненням у цій галузі за продуктивністю, якістю продукції, що випускається, витратою сировини, матеріалів, енергії;

2) оцінюється організаційний рівень робочого місця на відповідність вимогам та типовим проектам організації робочих місць;

3) оцінюються умови праці та рівень її безпеки.

Робота з атестації робочих місць персоналу проводиться атестаційною комісією.

За підсумками перевірки приймається одне із трьох рішень:

1) атестувати робоче місце (для тих з них, показники яких відповідають усім вимогам, що висуваються);

2) робоче місце підлягає раціоналізації (для тих робочих місць, окремі показники яких не відповідали вимогам, але могли бути доведені до необхідної якості після раціоналізації);

3) робоче місце підлягає ліквідації (в цю категорію входять ті місця, показники яких не відповідали вимогам і не могли бути доведені до необхідної якості в результаті раціоналізації; ті місця, раціоналізація яких була економічно недоцільна; зайві робочі місця).

Раціоналізація робочих місць – це процес, який полягає у доведенні їх показників до сучасного технічного та організаційно рівнів.

4. Виробниче середовище та його вплив на організм та працездатність людини.

Під умовами праці розуміється зовнішнє середовище, що оточує людину у процесі виробництва.

Різні виробничі фактори, що впливають на здоров'я та працездатність людини у процесі праці, об'єднані у такі групи:

- соціально-економічні, що включають законодавчу та нормативно-правову базу, що регламентує умови праці, попереджувальний та повсякденний нагляд, систему пільг та компенсацій за роботу в несприятливих умовах тощо;

- психофізіологічні фактори, зумовлені конкретним змістом трудової діяльності, характером даного виду праці (фізичне та нервово-психічне навантаження, монотонність, темп і ритм праці);

- естетичні, що сприяють формуванню позитивних емоцій у працівника (архітектурно-конструкторсько-художнє оформлення інтер'єру, обладнання, оснащення, виробничого одягу, озеленення);

- соціально-психологічні фактори, що характеризують взаємовідносини в трудовому колективі і створюють у працівника відповідний психологічний настрій;

- шкідливий виробничий фактор-виробничий фактор, вплив якого на працівника може призвести до його захворювання;

- небезпечний виробничий фактор-виробничий фактор, вплив якого на працівника може призвести до його травми.

Безпечні умови праці – умови праці, у яких вплив працюючих шкідливих і (чи) небезпечних виробничих чинників виключено чи рівні їх впливу вбирається у встановлених нормативів.

Для підприємства встановлюється єдиний режим праці та відпочинку, що є порядок чергування роботи та перерв на відпочинок та їх тривалість. Такий режим встановлюється виходячи з конкретних особливостей діяльності для підприємства. Режим праці та відпочинку вибирається з урахуванням динаміки працездатності упродовж робочої зміни, тижня, року, а також трудової діяльності людини. У зв'язку з цим розрізняють внутрішньозмінні, багатозмінні, тижневі та річні режими праці та відпочинку.

Внутрішньо змінний режим встановлюється з урахуванням фазної зміни працездатності людини протягом робочого дня.

Таким чином, під робочим постом розуміють обмежену внаслідок поділу праці та зафіксовану документально область застосування сил людини з метою створення соціально цінного продукту. Правильно оснащене робоче місце сприяє підвищенню ефективності виконанню професійної діяльності.

Питання для самоперевірки знань:

1. Охарактеризуйте поняття «робоче місце».
2. За якими ознаками розподіляються робочі місця?
3. У чому суть організаційних вимог до організації робочих місць.
4. Охарактеризуйте предмет та засоби праці.
5. У чому суть співвідношення внутрішніх та зовнішніх засобів праці?
6. Чим характеризуються функції праці суб'єктів діяльності.
7. Опишіть суть оснащення робочого місця.
8. У чому відмінність зовнішнього та внутрішнього планування робочого місця?
9. Опишіть типовий проект організації робочого місця.
10. Що таке атестація робочих місць?

Тема 5. Умови професійної діяльності

ПЛАН

1. Шляхи розвитку професійної діяльності.
2. Екстремальні, субекстремальні та особливі умови діяльності.
3. Психологічна готовність до діяльності в екстремальних умовах праці.
4. Умови професійної діяльності педагога.

Ключові поняття: екстремальна психологія, особливі умови діяльності, екстремальні умови, субекстремальні умови,

психологічна готовність до діяльності в екстремальних умовах.

Питання для актуалізації знань:

1. Охарактеризуйте людину як суб'єкт професійної діяльності.

2. Коли людина стає суб'єктом?

3. У чому суть професійного самовизначення?

4. Наведіть рівні професійного розвитку за А.К. Марковою.

5. У чому відмінності теорії мотивації А. Маслоу, К. Альдерфера?

Навчальна мета: сформувати уявлення про умови професійної діяльності педагога, шляхи розвитку професійної діяльності, психологічну готовність до діяльності в екстремальних умовах праці.

1. Шляхи розвитку професійної діяльності

Очевидний прогрес механізації праці людини, повинен був полегшити та спростити її працю. Однак дані психологів, медиків, фізіологів та ергономістів свідчать про обернене. Розвиток техніки привів до змін лише деяких характеристик змісту та форм праці. Можна виділити наступні характерні особливості, що визначають взаємозв'язок людини з умовами трудової діяльності у зв'язку з активним застосуванням техніки.

За минуле століття через зміну засобів праці, праця дещо змінила параметри своєї форми та змісту, характер типового робочого навантаження, типової психологічно і фізіологічної втоми людини. Впровадження механізації дало змогу змістити робоче навантаження з м'язової системи на сенсомоторну; впровадження автоматики – з сенсорних на когнітивні та емоційні функції.

Нині у структурі десятків професій міститься чинник екстремальності. Зокрема, це професії пілота, військового, пожежного, журналіста, шахтаря, рятувальника, авіадиспетчера, водія транспортних засобів, моряка, оператора атомних станцій та багато інших.

Заявивши про себе першочергово як актуальні проблеми інженерної психології, тенденції зміни змісту праці суб'єкта у другій половині ХХ століття стали швидко та масштабно розповсюджуватися і на інші сфери діяльності – професії типу «людина – образ», «людина – знак», «людина – людина». Діяльність сучасного керівника, бухгалтера, менеджера або режисера телебачення вже не багато чим відрізняється від діяльності типового оператора – об'єкта однієї з дочірніх дисциплін психології праці, інженерної психології.

Необхідність вивчення впливу екстремальних чинників на психіку людини зумовила появу і активний розвиток нової сфери психологічної науки і практики – екстремальної психології.

Екстремальна психологія – це галузь психологічної науки, що вивчає загальні психологічні закономірності життя та діяльності людини у змінених умовах існування. Завдання дослідження у галузі екстремальної психології – вдосконалення психологічного відбору та психологічної підготовки для роботи в незвичних умовах існування, а також розроблення заходів захисту від травмуючого впливу психогенних чинників. Предмет вивчення екстремальної психології становить психіка, на яку впливають екстремальні чинники, механізми впливу екстремальних чинників на людину, закономірності реагування та переживання, можливі наслідки та способи їх коригування.

2. *Екстремальні, субекстремальні та особливі умови діяльності*

Екстремальні умови діяльності характеризуються впливом на організм людини постійно діючих, високо інтенсивних, потенційно загрозливих для організму факторів. В екстремальних умовах яскраво виражені негативні функціональні стани, а діяльність

людини здійснюється із залученням резервних можливостей організму. Робота за таких умов потребує від індивіда необхідності мати достатньо часу на відновлення.

Субекстремальні умови діяльності характеризуються впливом на організм людини постійно діючих інтенсивних та екстремальних за характером дії факторів, які несуть реальну загрозу для життя індивіда. Функціональні стани, які виникають при цьому, подібні до таких, за якими людина працює на межі своїх можливостей. Після такої діяльності з індивідом необхідно обов'язково проводити реабілітаційні заходи.

Особливими вважаються такі умови, за яких діяльність індивіда протікає на тлі епізодичних, не постійно діючих екстремальних факторів або є висока ймовірність їх появи. В особливих умовах діяльності екстремальні фактори мають незначну інтенсивність та силу впливу, а негативні функціональні стани, які виникають при цьому, виражені помірно. В особливих умовах діяльності мобілізуються резервні можливості за компенсаторним типом. Після завершення роботи працівнику необхідний відпочинок.

Отже, спільним для особливих, екстремальних та субекстремальних умов діяльності являється процес дій екстремальних

факторів на суб'єкт праці. Відмінність між ними зумовлюється не у виді екстремальних факторів, а в періодичності, частоті чи тривалості їх взаємодії, в кількісних характеристиках їх інтенсивності (потужності, силі дії).

Існує багато різноманітних екстремальних факторів, які формують утруднені умови діяльності. Найбільш поширеними серед них являються:

- фізичні характеристики умов діяльності;
- хімічні характеристики умов діяльності;
- реальна або прогнозуюча небезпека для здоров'я і життя;
- часте виникнення непередбачуваних, в тому числі і аварійних ситуацій;
- висока степінь відповідальності, боязнь помилок, невдач, дисбаланс прав і обов'язків;
- тривалі емоційні конфлікти в колективі;
- стилі керівництва;
- особливості корпоративної культури.

До фізичних факторів, які визначають перш за все мікроклімат на робочих місцях, відносять: температуру, вологість, швидкість повітря, шум, вібрацію, механічні коливання і прискорення, електромагнітні випромінювання, зміни барометричного тиску, загойдування. Зупинимось більш детально на деяких з них.

Шум. Джерела шуму на об'єктах це, перш за все, – турбіни, дизелі, генератори електроструму, різноманітні допоміжні механізми обладнання. Як правило всі металеві конструкції міцно з'єднані, слабо поглинають звук, відбивають його, а в деяких випадках (закритих приміщеннях) підсилюють ефект резонансу. Проблема захисту спеціаліста від постійно високо інтенсивного шуму набула особливої актуальності. Тривалий вплив на людину є небезпечним для її здоров'я, знижується її надійність і працездатність. Симптоми несприятливої дії шуму різноманітні, але в першу чергу відмічається головний біль, запаморочення, роздратованість, шум і дзвін у вухах. В подальшому відмічається послаблення уваги, порушення точності руху, зниження швидкості реакції. Найбільше при тривалій дії сильного шуму страждає слуховий аналізатор: від функціональних змін до професійної глухоти.

Електромагнітні коливання (ЕМК). Джерелами ЕМК високих і надвисоких частот (НВЧ) є радіолокаційні установки, радіопередавачі і другорядне випромінювання від металевої поверхні. У осіб, довго працюючих з джерелами ЕМК, виникають різноманітні порушення у функціях центральної

нервової системи (ЦНС), органів кровообігу, розлад в статевій сфері, облісіння.

Зміни барометричного тиску. Дія підвищеного тиску на організм є причиною функціональних змін, які можуть призвести до пригніченні життєдіяльності організму. Короткі свідчення стверджують, що головним в дії на людину є не підвищений тиск газового і водного середовища, а перепад тиску повітря в житлових приміщеннях. Такі явища характерні для літаків і підводних човнів.

Хімічні фактори умов життєдіяльності. Хімічні фактори життєдіяльності умовно групуються в двох напрямках – зміна природного газового складу повітря і шкідливі хімічні домішки, які виділяються технічними засобами, обладнанням, синтетичними матеріалами, лакофарбовим покриттям і людьми.

Реальна небезпека для здоров'я і життя виникає при виконанні таких видів робіт: 1. Усі види підземних робіт. 2. Робота у кесонах, барокамерах, замкнутих просторах. 3. Водолазні роботи. 4. Робота на висоті. 5. Робити з обслуговування діючої електроустановки напругою до і вище 1000 В. 6. Роботи, пов'язані із застосуванням вибухових матеріалів. 7. Роботи, виконання яких передбачає носіння вогнепальної зброї. 8. Аварійно-рятувальні роботи та роботи пов'язані з гасінням пожеж. 9.

Роботи, пов'язані з управлінням наземних, підземних, повітряним та водним транспортом. 10. Роботи, пов'язані з нервово-емоційним порушенням. 11. Роботи, пов'язані з бурінням, видобутком та переробкою нафти і газу.

3. Психологічна готовність до діяльності в екстремальних умовах праці

Виникнення екстремальних ситуацій викликає у людей різні поведінкові реакції. Серед найбільш типових із них можна назвати:

- пристосувально-захисна (орієнтувальний рефлекс);

- виникнення ступору (переважання гальмівних процесів, загальмованість дій);

- підвищення активності, що супроводжується зниженням її організованості та цілеспрямованості дій.

Звідси ключовою задачею забезпечення надійності та ефективності діяльності суб'єкта праці в особливих та екстремальних умовах є формування його психологічної готовності.

Психологічна готовність до діяльності в особливих та екстремальних умовах – це здатність до швидкого дієвого реагування на нагальні непередбачені ситуації, до швидкого включення в нестандартні ситуації, а також довільної зміни свого стану, викликаного необхідністю.

Відрізняють: ситуативну (тимчасову) і тривалу (спеціальну) психологічну готовність до професійної діяльності в екстремальних умовах.

Ситуативна психологічна готовність – це динамічний, цілісний стан особистості, внутрішня налаштованість на певну поведінку, мобілізованість усіх на активні та доцільні дії. Основна ознака ситуативної готовності полягає в тому, що вона виникає у зв'язку з безпосереднього майбутньою діяльністю і характеризується найбільшою швидкістю реакції, тривалим збереженням працездатності за максимальної витривалості.

Тривала готовність – це раніше отримані установки, знання, навички, уміння, досвід, якості й мотиви дій в екстремальних ситуаціях. На її основі виникає стан готовності до виконання повсякденних або раптово виникаючих завдань. Багато в чому вона забезпечується рівнем професійної підготовленості фахівця.

У загальному вигляді тривала психологічна готовність – це структура, що включає мотиваційний, вольовий, регуляторний, когнітивний та типологічний блоки, які характеризуються психологічне ставлення (ціннісно-мотиваційне) до певного виду службової діяльності риси характеру,

здібності, темперамент, типологічні особливості нервової системи; необхідні професійні, службові, бойові, фізичні знання, навички та вміння; стійкі професійно важливі особливості сприйняття, уваги, мислення, емоційних, регуляторних та вольових процесів.

В цілому з позиції акмеологічного підходу формувати психологічну готовність суб'єкта до діяльності в екстремальних ситуаціях необхідно за наступними напрямками:

- розвиток мотиваційного компоненту (може бути досягнутий за рахунок формування психологічних настанов при вивченні досвіду ліквідації екстремальних управлінських ситуацій);

- адекватний професійний відбір персоналу;

- розвиток професіоналізму в процесі кадрового руху;

- розвиток когнітивного компоненту (підвищення професійної компетентності набуття досвіду);

- розвиток операційно-діяльнісного компоненту (засвоєння нових алгоритмів і продуктивних способів рішення управлінських задач);

- розвиток особистісного компоненту (розвиток професійно важливих якостей).

Таким чином, прогрес в механізації і автоматизації праці людини дало змогу змістити робоче навантаження з м'язової системи на сенсомоторну; впровадження автоматики – з сенсорних на когнітивні та емоційні функції.

4. Умови професійної діяльності педагога

Професійний стрес є невід'ємною складовою професійну діяльність педагога. Дослідження Н.В. Кузьміної, А.К. Маркової, Л.М. Мітіної свідчать про «стресонебезпечність» педагогічної діяльності: інтенсивне емоційно-насичене спілкування, інформаційні перевантаження, надзвичайно висока відповідальність за результати праці, жорстка система контролю та оцінювання, відсутність стимулів для якісної роботи.

Стрес-фактори, здатні порушити процес професіоналізації, призвести до особистісних та професійних деформаціям і деструкціям, до яких належить і емоційне вигоряння.

Під вигорянням розуміють синдром, який розвивається на тлі хронічного стресу і веде до виснаження емоційно-енергійних та особистісних ресурсів працюючої людини.

Цей стрес-синдром включає три основні складові: емоційне виснаження, деперсоналізацію (цинізм) та редукцію професійні досягнення.

Емоційні навантаження у педагогічній діяльності виникають не іноді, а завжди, щодо вирішення конфліктних ситуацій, виборі методів та прийомів навчання, виховання тощо. Щоденна робота педагога супроводжується великим нервово-психічним навантаженням, тому що час ставить перед ним нові важко розв'язні завдання без достатнього часу на обмірковування або розрахунок найбільш успішного рішення.

Ускладнює роботу фахівців сфери «людина – людина» ще й те, що вони несуть повну юридичну та моральну відповідальність за своїх підопічних.

Для «вигорілого» педагога характерно превалювання негативних оцінок у загостренні своїх учнів. В.В. Бойко відзначає ще одну особливість – слабку мотивацію емоційної віддачі у роботі. Педагог прагне полегшити чи скоротити ті свої обов'язки, що потребують емоційних витрат. Відбувається повна або часткова втрата інтересу до учня. Він сприймається як об'єкт для маніпуляцій.

Стан здоров'я педагогів обумовлений великою кількістю різноманітних факторів. Велике значення у виникненні емоційного вигоряння грають роль економічні чинники, і побутові. Високий рівень психічної напруги, тривожність, нездатність мобільно та

оперативно реагувати у різних стресових ситуаціях. Враховуючи всі ці особливості роботи педагогів, цілком природним є виникнення у них різних механізмів психологічного захисту, зокрема, емоційне вигоряння. Ситуація посилюється, коли працівники емоційно усуваються від роботи, стають цинічними та апатичними.

Дія численних емоціогенних факторів (як об'єктивних, так і суб'єктивних) викликає у педагогів наростаюче почуття незадоволеності, погіршення самопочуття та настрої, накопичення втоми. Ці фізіологічні показники характеризують напруженість роботи, що призводить до професійних криз, стресів, виснаження та «вигорянню».

Виділяють три кризи у педагогів, які перебувають тривалий час у емоційному вигоранні:

- криза 1-го року: молодий фахівець перебуває у владі юнацького максималізму, впевнений, що він точно буде «досконалим» педагогом але студентські очікування який завжди виправдовуються у навчальному закладі. Педагог-початківець поки не знайомий з цінностями, правилами нового колективу. Плани, програми, конспекти, журнали, сумніви забирають масу емоційної енергії. Для деяких перший рік в освітніх установах стає останнім;

- криза 5-7 років: виникає у педагогів, які прийшли першу п'ятирічку, досягли результатів у діяльності. Вони прийняті колективом та адміністрацією. Внутрішній «педагог» поступово займає у людині занадто багато місця. Вся поточна та доручена робота швидко виконується, а педагог відчуває себе виснаженим. Педагогічні успіхи не викликають колишньої радості. Навіть думка про контакт із колегами, може викликати поганий настрій, безсоння, почуття страху;

- криза 12-15 років: найчастіше синдром емоційного вигорання розвивається до 40 років – піку біологічного стану здоров'я. Усі інновації, правила, папери викликають протест, роздратування, агресію. Педагогічна самооцінка занижена.

М.С. Пряжников вказує, що психічна напруженість педагогічної праці обумовлюється самої його специфікою, а саме: особливостями трьох основних структурних компонентів: педагогічної діяльності, педагогічного спілкування та особистості педагога.

Таким чином, під час здійснення професійної діяльності у частих конфліктних ситуаціях та емоційному напруженні, педагоги включені до групи ризику людей, схильних до невротичного розладу, психосоматичним захворюванням, а також особистісною

деформації (різні невротичні та патологічні розвитку). У цих умовах, найбільш важливими та необхідними професійними якостями вчителя стають власне психічне та психологічне благополуччя, а тому турбота про здоров'я вчителя повинна стати пріоритетною.

Питання для самоперевірки знань:

1. Які характерні особливості, що визначають взаємозв'язок людини з умовами професійної діяльності у зв'язку з активним застосуванням техніки?
2. Чому домінуючими настроями серед українців є тривога, відчуття загрози, невпевненість в завтрашньому дні? Приведіть приклади.
3. Охарактеризуйте особливі, екстремальні та субекстремальні умови праці?
4. У чому суть психологічної готовності до діяльності в особливих та екстремальних умовах?
5. Що є спільним та які відмінності для особливих, екстремальних та субекстремальних умов діяльності?
6. Охарактеризуйте фізичні та хімічні екстремальні фактори.
7. Що таке стрес-фактори?
8. Охарактеризуйте види робіт, які небезпечні для здоров'я та життя.

9. Які поведінкові реакції у людей на виникнення екстремальних ситуацій?
10. Охарактеризуйте особливості емоційного вигорання педагогів.

Тема 6. Професійна придатність

ПЛАН

1. Зміст професійної придатності.
2. Професійно важливі якості та здібності у трудовій діяльності педагога.
3. Психологічні основи професійного відбору.
4. Професійна адаптація.

Ключові поняття: професійна придатність, професіоналізація, професійно важливі якості, педагог, здібності, професійний відбір, професійна адаптація, адаптованість.

Питання для актуалізації знань:

1. В який день тижня найвища працездатність, а в який день найнижча. З чим це пов'язано?
3. Що таке професійна спрямованість?
3. Охарактеризуйте особливості емоційного вигорання педагогів.
4. Опишіть рівні працездатності.
5. Чим зумовлено коливання працездатності протягом доби?

Навчальна мета: сформувати знання про сутність професійної придатності, професійно важливі якості та здібності у трудовій

діяльності педагога, особливості професійного відбору та професійної адаптації.

1. Зміст професійної придатності

Перші спроби оцінки здібностей людини до праці описані ще в Стародавньому Єгипті, Китаї та Греції, проте науково обґрунтовані методи вимірювання індивідуальних відмінностей та схильності до успішного навчання та праці виникли наприкінці XIX ст.

У Росії її початок систематичного вивчення психофізіологічних можливостей людини, визначальних його придатність до конкретної діяльності, було зумовлено розвитком повітроплавання. М.О. Рикачов першим описав якості, що вимагаються від людини при керуванні повітряною кулею: швидкість міркування, розпорядність, збереження присутності духу, обачність, спритність. І.І. Ріхтер в монографії «Залізнична психологія» (1895) на підставі матеріалів досліджень індивідуальних відмінностей сприйняття сигналів, розпізнавання світлових команд, оцінки швидкості руху обґрунтував постановку питання про оцінку професійної придатності машиністів паровозів.

Найбільшого розвитку проблема професійної придатності отримала у військовій авіації. У період Першої світової війни було встановлено, що 90% аварій спричинені

непридатністю пілотів до льотної праці. У зв'язку з цим у 1917 р. у Петрограді створюється спеціальна комісія з вивчення праці пілотів та планового психологічного відбору кадрів.

Є.О. Клімов пропонує розглядати поняття «професійна придатність» як системну характеристику ступеня відповідності людини вимогам професії. Оптимізувати дану відповідність можна через раціоналізацію професійної діяльності та її компонентів, а також через вплив на суб'єкта праці (підбір працівників, удосконалення професійної підготовки, раціоналізація трудової мотивації). Є.О. Клімов виділяє такі суб'єктні компоненти професійної придатності:

- громадянські якості особистості, моральний образ працівника, система цінностей, переконань;
- відношення до цього виду праці та організації: мотиви, інтереси, схильності, емоційні уподобання;
- дієздатність людини, фізичне та психічне здоров'я
- поодинокі та загальні здібності, таланти, обдарованість;
- навички, вміння, знання, професійна кваліфікація та загальний рівень культури, грамотності, показники навчальності спеціальним знанням та вмінням.

На основі обліку психологічних та медичних передумов успішності діяльності *Є.О. Клімов виділяє такі види професійної придатності:*

1. Придатність до діяльності (відсутність протипоказань).

2. Непридатність (тимчасова, постійна). Наявність відхилень у стані здоров'я, несумісних із вимогами професії.

3. Відповідність певній галузі діяльності. Немає протипоказань щодо здоров'я, є особистісні якості, що вказують на успішність діяльності з даної професії.

4. Покликання людини до конкретного виду діяльності. Вищий рівень професійної придатності, який характеризується наявністю явних ознак відповідності людини вимогам діяльності.

Поняття професійної придатності використовується для характеристики людини з погляду її відповідності вимогам трудової діяльності. Включення людини у діяльність породжує формування та прояв його системної властивості, що відображає ступінь індивідуальних можливостей виконувати трудові функції на заданому рівні ефективності, надійності та безпеки протягом певного часу.

У широкому значенні професійну придатність можна як властивість метасистеми

«людина – професія». Вона визначається, з одного боку, умовами праці, з іншого – сукупністю індивідуальних особливостей людини, що зумовлюють успішність виконання діяльності. У вузькому сенсі професійна придатність людини – це сукупність властивостей, знань і умінь, необхідні ефективного виконання трудової функції.

В.О. Бодров зазначає, що проблема професійної придатності за своєю сутністю є проблемою взаємної адаптації людини та діяльності (її засобів, змісту, умов, організації), тобто. забезпечення придатності діяльності для людини («антропоцентричний» підхід), а також оцінки та формування придатності людини для конкретної діяльності чи групи діяльностей («професіоцентричний» підхід). Перший підхід передбачає ергономічні рішення оптимізації діяльності, а другий – психологічне, фізіологічне та медичне забезпечення процесу формування професіонала.

Професійна придатність розглядається у двох аспектах:

- як сукупність вихідних індивідуальних якостей людини, що визначають успішність формування придатності до конкретної діяльності (або класу діяльностей);
- як система готівкових, сформованих і взаємопов'язаних якостей суб'єкта діяльності

(професійних, психологічних), що забезпечують ефективне виконання конкретних професійних завдань.

Процес формування професійної придатності, її розвитку по всьому шляху професіоналізації суб'єкта діяльності проходить ряд етапів:

1. Трудове навчання і виховання (підготовка до праці та вибору професії) – виховання у дитини любові до праці, оволодіння найпростішими знаряддями та способами праці, формування готовності до праці, потреби в ньому та розуміння його необхідності, розвиток загальнотрудових навичок.

2. Професійна орієнтація – допомога у виборі професії з урахуванням професійного освіти, консультації, корекції професійних планів.

3. Професійний відбір - визначення ступеня придатності людини до певного виду діяльності на основі зіставлення її індивідуальних особливостей з вимогами професії (на цьому етапі можливе також вирішення завдань розподілу фахівців, комплектування навчальних та професійних груп, підбір спеціаліста до функціонуючої групи тощо).

4. Професійна підготовка – обґрунтування рекомендацій до програм, методик та засобів навчання та тренування, до об'єктивних методів та критеріїв оцінки рівня професійної підготовленості.

5. Професійна адаптація – розробка засобів, методів та критеріїв оцінки особливостей пристосування суб'єкта праці до змісту та умов конкретної діяльності, обґрунтування рекомендацій щодо прискорення цього процесу.

6. Професійна діяльність – забезпечення раціональної організації праці (регламентації), умов та процесу (змісту) трудової діяльності, високої ефективності, якості, безпеки праці, професійного вдосконалення, охорони здоров'я, задоволеності працею.

7. Професійна атестація – періодична оцінка професійної кваліфікації з метою визначення відповідності займаної посади та обґрунтування рекомендацій щодо посадових призначень, переміщень, а також за направленням на навчання, перепідготовку.

8. Професійна реабілітація – відновлення функціонального стану організму та психіки після напруженої роботи та перенесених захворювань, при розвитку стійких негативних домінантних станів у результаті частих професійних невдач.

Узагальнюючи науковий досвід вивчення проблеми оцінки професійної придатності, можна назвати такі принципи її визначення:

1. Принцип системного вивчення компонентів системи «людина – професія». Постулює необхідність вивчення професійної придатності людини як системної властивості, що формується внаслідок включення людини в діяльність. Професійна придатність як системна властивість забезпечує формування та реалізацію у трудовому процесі таких системних якостей взаємодії людини з предметом праці, як стабільність та стійкість професійних та функціональних процесів та показників.

2. Принцип діяльнісного розуміння професійної придатності. Теорія діяльності О.М. Леонтьєва дозволяє встановити характер причинно-наслідкових відносин різних рівнях макроструктури трудового процесу з метою визначення особливостей формування професійної придатності.

3. Принцип особистісної обумовленості професійної придатності. Постулює необхідність вивчення внутрішніх факторів діяльності (психічні та психофізіологічні ресурси, функціональні резерви) та їх ролі у регуляції процесів формування та реалізації професійної придатності.

4. Принцип комплексного обліку факторів професійної придатності:

- професійного (рівень професійної підготовленості, тобто обсяг, глибина, стійкість необхідних знань, навичок, умінь, досвід роботи у конкретній трудовій сфері);

- медичного (відповідність особливостей трудової діяльності станом здоров'я);

- фізіологічного (адаптаційні можливості організму та психіки, функціональні резерви органів та систем при напруженій психічній діяльності).

5. Принцип наукової обґрунтованості. Розробка та використання рекомендацій щодо визначення професійної придатності повинні бути обґрунтовані з точки зору відповідності науково-теоретичних положень та методичного інструментарію. Методичні рекомендації щодо визначення придатності, розроблені для конкретної професії, не можуть бути використані для інших, навіть близьких за зовнішніми ознаками, професій без спеціальної наукової перевірки та адаптації.

6. Принцип динамічності. Прогнозування професійної придатності людини на основі результатів діагностики має будуватися з урахуванням особливостей розвитку особистості у процесі навчання та трудової діяльності.

7. Принцип активності у формуванні професійної придатності. Для підтримки професійної придатності на необхідному рівні доцільно використовувати сукупність заходів із психологічного забезпечення трудової діяльності, які дозволяють розвивати професійно важливі якості та функції людини, підвищувати її резервні можливості, компенсувати обмеження.

8. Принцип диференційованого прогнозування професійної придатності. Виділяються такі групи працівників:

- безумовно придатні (повною мірою відповідають вимогам діяльності);
- умовно придатні (потребують індивідуального режиму тренувань, збільшення термінів підготовки);
- непридатні (успішність навчання і роботи буде не відповідати вимогам, що висуваються).

9. Принцип практичності. Обґрунтування, розробка та проведення заходів щодо визначення рівня професійної придатності повинні відповідати вимогам економічної, організаційної, технічної доцільності.

2. Професійно важливі якості та здібності у трудовій діяльності педагога

Людина як суб'єкт діяльності характеризується певним поєднанням

індивідуальних якостей, що сформувалися у нього в процесі онтогенезу. Об'єднання індивідуальних властивостей у структурні комплекси у процесі виконання трудової діяльності призводить до утворення професійно важливих якостей. Якості, на відміну від властивостей, більш стійкі і, повторюючись у різних ситуаціях, характеризують особистість, її поведінку та діяльність.

Професійно важливі якості – це сукупність індивідуальних властивостей суб'єкта діяльності, які сприяють успішному оволодінню професійною діяльністю та її продуктивному виконанню.

Л.М. Мітіною було виділено особистісні властивості педагога (як професійно-значимих якостей, так і власне особистісних характеристик): ввічливість, вдумливість, вимогливість, вразливість, вихованість, уважність, витримка та самовладання, гнучкість поведінки, громадянськість, гуманність, діловитість, дисциплін, сумлінність, доброзичливість та інші.

М.І. Болдирев виділив пріоритетні якості особистості педагога: ідейність, моральну та громадянську зрілість, суспільну активність, захопленість професією, любов до дітей, гуманне, дбайливе ставлення до них, високу вимогливість до себе та учнів,

комунікативність, дружє у спілкуванні, психологічну сумісність з іншими членами педагогічного колективу.

Особистісні якості педагога невіддільні професійних тобто. набутих у процесі професійної підготовки та пов'язаних з отриманням спеціальних знань, умінь, способів мислення, методів діяльності. Серед них І.П. Підласий виділяє наукове захоплення, любов до своєї професійної праці, ерудицію, володіння предметом викладання, методикою викладання предмета, психологічну підготовку, загальну ерудицію, широкий культурний кругозір, педагогічна майстерність, володіння технологіями педагогічної праці, організаторські вміння та навички, педагогічний такт, педагогічна техніка, володіння технологіями спілкування, ораторське мистецтво та інші якості.

На думку К.Ю.Самарцевої професійно значущі особистісні якості вчителя – це характеристики розумової, емоційно-вольової, моральної сторін особистості, що впливають на продуктивність (успішність) професійно-педагогічної діяльності вчителя та визначають її індивідуальний стиль.

За Н.В. Кузьміною структура професійно значущих якостей особистості педагога включає три блоки:

- спрямованості особистості педагога;
- педагогічні здібності;
- професійна компетентність педагога.

До важливих професійних якостей по А.К. Маркової відносяться: педагогічна ерудиція, педагогічне цілепокладання, педагогічне (практичне та діагностичне) мислення, педагогічна інтуїція, педагогічна імпровізація, педагогічна спостережливість, педагогічний оптимізм, педагогічна винахідливість, педагогічне передбачення та педагогічна рефлексія.

Згідно В.П. Сімонову професійні значущі якості особистості педагога:

1. Психологічні риси особистості як індивідуальності – сильний, врівноважений тип нервової системи; тенденції до лідерства; впевненість в собі; вимогливість; добросердечність та чуйність; гіпертимність.

2. Педагог у структурі міжособистісних відносин – переважання демократичного стилю спілкування з учнями та колегами; незначні конфлікти лише з важливих питань; нормальна самооцінка; прагнення співпраці з колегами; рівень ізоляції у колективі дорівнює нулю.

3. Професійні риси особистості вчителя – широка ерудиція та вільний виклад матеріалу; вміння враховувати психологічні можливості учнів; темп мовлення 120-130 слів за хвилину,

чітка дидукція, загальна та спеціальна грамотність; елегантний зовнішній вигляд, виразна міміка та жести; звернення до учнів за іменами; миттєва реакція на ситуацію, винахідливість; вміння чітко сформулювати конкретні цілі; вміння організувати всіх учнів одночасно; перевіряє міру розуміння навчального матеріалу.

Очевидно, окремі професійно важливі якості можуть бути елементами системи професійних здібностей.

Здібності – це індивідуально-психологічні можливості суб'єкта, які визначають якісні та кількісні показники освоєння та подальшого виконання діяльності. Вони проявляються у швидкості та точності виконання діяльності.

Як основні характеристики здібностей було виділено такі:

1. Здібності характеризуються родовими властивостями, отже, у тому чи іншому вигляді вони притаманні всім людям, які не страждають органічними дефектами (загальні здібності).

2. Здібності існують до діяльності, але розвиваються лише у діяльності (В.Д. Шадриков). Результати діяльності, узагальнюючись і закріплюючись у людині, впливають в розвитку його здібностей.

3. Індивідуальний рівень виразності здібностей залежить від природних даних людини (задатків).

4. Здібності – це знання, вміння, навички індивіда, а серед-ства (внутрішні умови) їх придбання.

В.Д. Шадриковим виділено такі етапи формування професійних здібностей:

1. Вхідження у діяльність. Діяльність будується на основі обмеженої кількості індивідуально-психологічних якостей, пов'язаних зі специфікою діяльності. Зароджуються окремі потенційно професійно важливі якості. Професійні можливості поки що не сформовані, індивідуально-психологічні якості в їх структурі представлені розрізнено.

2. Первинна професіоналізація. Розвиток професійно важливих якостей першого етапу стає базою для розвитку професійно важливих якостей другого етапу. Спостерігається функціональне об'єднання окремих якостей.

3. Стабілізація діяльності. Частина професійно важливих якостей, що сформувалися першому етапі, випадає зі структури професійних здібностей. З'являються професійно важливі якості, пов'язані з плануванням та прогнозуванням діяльності. Збільшується загальна кількість значних зв'язків

у структурі професійних здібностей. Діяльність реалізується у індивідуальному стилі.

4. Вторинна професіоналізація. Професійно важливі якості другого та частково третього етапів втрачають своє значення. Спостерігається зменшення кількості розрізнених професійно важливих якостей за рахунок їх об'єднання в системи професійних здібностей.

3. *Психологічні основи професійного відбору*

Професійний відбір – це комплекс заходів щодо виявлення осіб, найбільш придатних за своїми індивідуальними якостями та можливостями для навчання та подальшої професійної діяльності з конкретної спеціальності. В основі професійного відбору є оцінка професійної придатності спеціаліста.

Показники ефективності процесу відбору кадрів:

- рівень плинності кадрів, особливо серед нових працівників;
- частка працівників, які не пройшли випробувальний термін, від загальної кількості прийнятих на роботу;
- фінансові витрати на забезпечення процесу пошуку та відбору кадрів;
- рівень порушень трудової та виконавчої дисципліни серед нових працівників (прогули,

запізнення, низька ефективність використання робочого часу);

- рівень шлюбу та помилок, які допускаються новими працівниками;
- частота поломок обладнання;
- ефективність використання необхідних матеріалів, що комплектують;
- рівень виробничого травматизму серед нових працівників;
- кількість скарг та претензій, що надійшли з вини нових працівників з боку клієнтів, постачальників.

Достовірна інформація щодо ефективності системи відбору кадрів може бути отримана на основі комплексу показників.

Прорахунки у роботі з відбору нових працівників можуть призвести до таких наслідків:

- недостатня якість виробничої діяльності персоналу;
- зниження конкурентоспроможності товарів та послуг;
- несприятливий імідж організації в очах клієнтів, споживачів та постачальників;
- витрати, пов'язані з травматизмом, поломкою устаткування;
- витрати, пов'язані з переказами та звільненням невідповідних працівників.

Принципи організації процесу відбору кадрів:

- Зв'язок пошуку та відбору кадрів зі стратегією та призначенням організації.

- Науково-методичне забезпечення (дослідження ринку праці, розробка та використання технології кадрового відбору, аналіз закріплюваності та успішності новачків).

- Фінансове забезпечення (обґрунтування, планування та отримання фінансових коштів на проведення робіт з кадрового відбору). Витрати, пов'язані з відбором і наймом, повинні бути меншими, ніж ефект, який отримує організація завдяки їх вдалому проведенню.

- Матеріально-технічне забезпечення (приміщення, засоби оргтехніки з обробки та обліку інформації).

- Правове забезпечення (суворе використання ґрунтовної правової бази під всі дії, пов'язані з персоналом: трудового законодавства, загальноросійських класифікаторів посад та професій, тарифно-кваліфікаційних довідників).

- Забезпечення справедливого підходу до оцінки всіх кандидатів та претендентів на посаду.

- Конфіденційність (здійснення відбору та найму на умовах довірливості, нерозголошення відомостей про кандидатів непричетним до

найму працівникам, іншим підприємствам та організаціям, стороннім особам).

Розглянемо основні напрямки реалізації професійного відбору.

I. Підготовчий етап:

1. Визначення відповідно до стратегії розвитку підприємства кількісної потреби в персоналі. З урахуванням вимог ті-

даного моменту і довгострокової перспективи на підприємстві визначають потребу в персоналі:

- для заміни працівників, що вибувають;
- зайняття нових (вперше створених) посад;
- суміщення роботи та професійного навчання на підприємстві молоді.

2. Розробка вимог до майбутнього працівника на основі аналізу вакантного місця роботи та його опису. Аналізу підлягають професійні (освіта та досвід), психічні (вимоги до психічних процесів) та соціально-психологічні (вимоги до соціальної взаємодії на робочому місці) критерії.

3. Формування переліку претендентів на вакантні посади. Насамперед, необхідно приділити увагу визначенню цільових груп, яким адресуються заходи щодо залучення кандидатів. Вони виявляються на основі

сегментування ринку праці з урахуванням характеристик вакантної посади та вимог, які пред'являються потенційному претенденту. Точність визначення цільових груп дозволяє знизити витрати підприємства залучення кандидатів, і навіть полегшує вибір каналів поширення рекламної інформації.

4. Розповсюдження рекламної інформації з метою залучення кандидатів із відповідних цільових груп. Рекламне оголошення має містити такі відомості:

- назва організації, місце розташування, характер продукції;
- характеристику посади;
- основні вимоги до кандидата;
- характеристику стимулів, що надаються організацією (оплата праці, соціальні послуги, пільги та ін.);
- особливості процедури відбору (потрібні документи, час проведення співбесіди та ін.).

Канали залучення кандидатів вибираються виходячи з особливостей відповідних цільових груп, фінансового стану підприємства, сформованих переваг і досвіду в даній галузі. До них можуть бути віднесені оголошення в засобах масової інформації (газети, журнали, радіо та телебачення), на рекламних стендах, в Інтернеті, розповсюдження рекламних матеріалів на яр-

марках, що проводяться підприємством, презентаціях, з'їздах, а також використання послуг приватних агентств зайнятості .

II. Проведення процедури відбору:

1. Первинний відбір. Передбачає вивчення та аналіз заявних документів (заява, автобіографія, свідоцтва про освіту, анкета, фотографія, медичний висновок).

Письмова заява про прийом на роботу – перший документ, що свідчить про намір кандидата стати працівником цього підприємства. У заяві кандидат, як правило, викладає свої наміри щодо передбачуваної посади. При аналізі заяви звертається увага на його зовнішній вигляд (оформлення), зміст та стиль викладу.

Біографія (опис життєвих подій у хронологічному порядку) дає можливість розглянути професійне та особистісне становлення кандидата. Біографія містить важливу інформацію про відмінні риси, соціальний контекст розвитку претендента на посаду. При аналізі біографії звертається увага наступне:

- хронологічний порядок опису подій (прогалини в біографії: тривала хвороба, безробіття тощо);
- посадові зміни (посадові зниження чи підвищення, зміна професії);

- безперервність розвитку кандидата (осмислена побудова професійного розвитку чи зміна множини різних професій).

Біографічна інформація може бути використана як основа підготовки до інтерв'ю.

Свідоцтва про освіту включають всі види документів (атестати, сертифікати, дипломи), що підтверджують закінчення претендентом на посаду того чи іншого навчального закладу з певною успішністю. Дані документи дозволяють отримати інформацію про досягнення у певних сферах знань, схильності до гуманітарних або природничих наук, старанності.

Анкета зазвичай містить такі розділи:

- П.І.Б., вік, сімейний стан, домашня адреса;
- освіта;
- місця роботи, професійний досвід, здобутки, причини звільнення;
- додаткові відомості (навички роботи з оргтехнікою, захоплення у вільний час тощо).

Анкета є джерелом відомостей про професійний досвід кандидата, що дозволяє уточнити методи та процедуру подальшого відбору.

Медичний висновок про стан здоров'я необхідне для встановлення придатності до виконання певних професійних функцій. Як

правило, кандидату пропонується принести довідку про стан здоров'я з поліклініки за місцем проживання, довідки із психоневрологічного та шкірно-венерологічного диспансерів. Основне призначення медико-психологічного контролю полягає у запобіганні прийому працювати переносників інфекційних захворювань, і психічно хворих людей.

Як допоміжний засіб для отримання додаткової інформації про кандидата може використовуватися контакт по телефону.

2. Оцінка кандидатів. Спрямована на виявлення їх відповідності профілю придатності і передбачає використання комбінацій найбільш валідних, надійних та об'єктивних методів. При виборі методів оцінки витрати повинні порівнюватися зі значимістю посади для підприємства.

При організації психологічного тестування залежно від вимог посади здійснюється оцінка професійної мотивації, інтелектуального розвитку, емоційної сфери, індивідуально-психологічних якостей, властивостей темпераменту, управлінських, психофізіологічних якостей.

3. Інтерв'ю із кандидатами. У ході підготовки та проведення інтерв'ю співробітник кадрової служби прагне перевірити або

уточнити інформацію, значущу для остаточного прийняття рішення.

Технологія проведення інтерв'ю включає наступні етапи:

1) Підготовка робочої документації, план інтерв'ю. При підготовці до інтерв'ю слід заздалегідь сформулювати питання, які дозволять отримати найважливішу інформацію від кандидата. У ході інтерв'ю можуть використовуватися такі типи питань:

- Відкриті питання (припускають розгорнуті змістовні відповіді).

Що Ви думаєте про ...?

Розкажіть мені про...

Що змусило Вас ухвалити рішення про...?

- Закриті питання (передбачають відповіді «так» або «ні» або повідомлення конкретних відомостей).

Приклади: Чи є у Вас права водія?

Скільки людей безпосередньо підкорялося Вам?

Скільки місяців Ви працювали у...?

- Наведені питання (виконують функцію, що допомагає).

Приклади: Для цієї роботи важливою є акуратність. А Ви акуратна людина?

У нас дуже багато роботи і часто доводиться працювати із високим

навантаженням. Як Ви ставитеся до роботи за умов високого навантаження?

- Рефлексивні питання (показують кандидату, що його уважно слухають).

Приклади: Як я зрозумів, Ви віддаєте перевагу роботі з високим рівнем відповідальності?

Мені здалося, що Ви погано реагуєте на критику на Вашу адресу?

- Непрямі (непрямі) питання.

Приклади: Якби Вам запропонували проранжувати Ваші професійні вміння, що Ви поставили б на перші два місця і що – останні два?

Якщо Вам доведеться заміщати Вашого керівника, які для цього Вам потрібні додаткові знання та вміння?

Під час підготовки плану інтерв'ю необхідно дотримуватися балансу між закритими, відкритими питаннями та рефлексивними зауваженнями.

2) Проведення інтерв'ю з кандидатом:

- Встановлення контакту із кандидатом. На початку інтерв'ю важливо зняти природне для даного моменту напруженість, дати можливість кандидату повністю продемонструвати свої якості. Для цього можна розпочати інтерв'ю з питань на нейтральну тему («Чи легко Ви дісталися нашого офісу?»),

запропонувати кандидату сісти там, де йому зручно. Після встановлення контакту між учасниками співбесіди можна переходити до основної частини інтерв'ю. Однак важливо пам'ятати про необхідність збереження атмосфери довіри та доброзичливості протягом усієї бесіди.

- Збір інформації. Для отримання достовірної інформації важливо як вміти ставити правильні питання, а й вміти слухати відповіді на них. Інтерв'юєру необхідно створити обстановку, що сприяє довірливому спілкуванню, відкритості та щирості. Створення сприятливої обстановки спілкування з кандидатом залежить від установок інтерв'юєра отримання інформації. Можна виділити такі:

- Установа на схвалення (позитивне ставлення до іншої людини, готовність її вислухати без осуду);

- Установа на розкріпачення кандидата (створення комфортної обстановки, що сприяє підвищенню рівня довіри між співрозмовниками та отримання значущої інформації);

- Установа на співпереживання кандидату (чутливе ставлення до співрозмовника, розуміння його переживань дозволяє вловити емоційне забарвлення сказаного, зрозуміти значення даної інформації

для співрозмовника, проникнути в систему його внутрішніх цінностей).

Під час проведення інтерв'ю необхідно також звертати увагу на прояви невербальної поведінки кандидата (найчастіше жести). Virізняють такі смислові групи жестів:

- відкритість (розкриті долоні, розстебнутий піджак);
- Незгода, захист (схрещені на грудях руки, пальці рук, стислі кулаки);
- Утруднення, невпевненість (потирання кінчика носа, підборіддя, мочки вуха, чухання потилиці);
- Скритність (прикриття очей або рота рукою);
- сумніви, роздум (кулак підпирає підборіддя або щоку).

Для вірного розуміння психологічного сенсу проявів невербального поведінки слід звертати увагу до інформаційний контекст.

- Висновок. Наприкінці інтерв'ю необхідно подякувати кандидату і пояснити йому подальший порядок розгляду його кандидатури та підтримки зв'язку з ним.

На основі аналізу результатів інтерв'ю керівник підрозділу за участю спеціаліста кадрової служби обирає найбільш підходящого кандидата. Після ухвалення рішення про прийом на роботу кадровою службою організації

має юридично закріпити трудові відносини між працівником та організацією.

4. Професійна адаптація

Адаптацію в широкому сенсі трактують як процес взаємодії особистості з навколишнім середовищем, що веде до перетворення середовища відповідно до потреб, цінностей особистості або до переважання залежності особистості від середовища.

Професійна адаптація – це процес становлення рівноваги у системі «людина – професійне середовище», що проявляється в ефективності та якості праці, у задоволеності людини процесом праці, її результатом, собою як професіоналом, взаємовідносинами в колективі.

При розгляді етапів включення фахівця у виробництво виділяється адаптація первинна та вторинна.

Первинна адаптація здійснюється в період початкового включення молодих працівників (що не мають досвіду професійної діяльності) у діяльність професійної групи.

Вторинна адаптація – процес пристосування спеціаліста до змін професійної діяльності, викликаним його переходом на нове місце роботи, в інший колектив, технічними, технологічними та організаційними

нововведеннями. Виділяються такі основні характеристики вторинної адаптації:

- освоєння нової трудової діяльності відбувається на базі попереднього професійного досвіду;

- у процесі просування спеціаліста по службових сходах соціально-психологічна та організаційна адаптація здійснюються значно легше, так як він уже володіє навичками та вміннями спілкування у виробничому колективі, у нього частково зберігається структура громадських та адміністративних контактів;

- основним об'єктом вторинної адаптації є професійна сфера.

До основних стадій професійної адаптації належать:

1. Ознайомлення. Отримання фахівцем інформації про нову ситуацію в цілому, про критерії оцінки різних дій, про зразки, норми поведінки.

2. Пристосування. Переорієнтація працівника, що супроводжується визнанням нової системи цінностей із збереженням колишніх установок.

3. Асиміляція. Пристосування до середовища, ідентифікація із новою групою.

4. Ідентифікація. Ототожнення особистих цілей із цілями організації.

Напрями професійної адаптації:

1. Психофізіологічна адаптація. Адаптація спеціаліста до фізичних умов професійного середовища. Як критерії психофізіологічної адаптації виступають стан здоров'я, рівень тривожності, динаміка працездатності та втоми, активність поведінки. Для оцінки адаптації цьому рівні використовуються показники енерговитрат, стану дихальної, серцево-судинної систем тощо.

2. Функціональна адаптація. Характеризується пристосуванням особи до вимог професійної діяльності, оволодіння способами її здійснення, виробленням оптимального режиму виконання професійних функцій. Спостерігається перебудова психічних процесів та властивостей відповідно до умов та вимог діяльності. Відбувається професіоналізація сприйняття, пам'яті, мислення, емоційно-вольової сфери, формуються професійно важливі якості.

3. Соціально-психологічна адаптація. Адаптація спеціаліста до соціальних компонентів професійного середовища. Передбачає входження молодого фахівця до професійної системи міжособистісних відносин, прийняття нової соціальної ролі, норм поведінки, традицій, культури.

Результатом процесу адаптації є стан адаптованості спеціаліста. *Адаптованість* – динамічна рівновага в системі «людина – професійне середовище», що виявляється в успішності діяльності.

Повна професійна адаптація вимірюється часом, який потрібний фахівцю після закінчення навчального закладу для того, щоб досягти нормативного рівня виконання професійної діяльності. Оптимальний термін професійної адаптації більшості молодих фахівців становить близько півроку. Адаптація до внутрішньогрупових відносин закінчується раніше професійною (1-3 місяці).

На успішність професійної адаптації впливають такі фактори:

I. Суб'єктивні характеристики спеціаліста:

1. Соціально-демографічні:

- Вік. Відзначається двосторонній вплив віку на успішність адаптації. З одного боку, адаптаційні можливості молодого фахівця вищі, у літньому віці вони значно знижуються; з іншого – з віком накопичується досвід урівноваження із професійним середовищем.

- Стать. За деякими даними, у професійній адаптації жінок на перший план виступає соціально-психологічний аспект, тоді як чоловіки адаптуються насамперед до діяльності.

- Сімейний стан. Наявність своєї сім'ї робить спеціаліста представником малої соціально-психологічної групи зі своїми інтересами, нормами. Надалі він змушений коригувати свою професійну поведінку відповідно до належності до цієї групи. Відсутність сім'ї, з одного боку, дозволяє фахівцю більше часу приділяти роботі, з іншого – знижує його задоволення життєдіяльністю, оскільки він позбавлений необхідних компонентів життєвої рівноваги.

2. Фізіологічні особливості.

3. Емоційна стабільність.

4. Адекватна самооцінка. Різко завищена самооцінка може створити певному етапі діяльності зону постійних невдач, знижену мотивацію. Занижена самооцінка сприяє розвитку пасивності, страху відповідальності, зниження суб'єктивної ймовірності успіху. Результатом неадекватної самооцінки є неповна реалізація можливостей людини у професійній діяльності, в окремих випадках – відмова від неї.

5. Активність особистості. Під активною адаптацією розуміється прагнення молодого фахівця впливати на професійне середовище з метою зміни. Низький рівень особистісної активності характеризує пасивну адаптацію до середовища. Найбільш ефективною є адаптація

як процес активного пристосування співробітника до змінних умов професійної діяльності.

6. Переадаптивний рівень знань, умінь, навичок.

7. Соціальна та професійна готовність до діяльності:

- встановлення на подолання труднощів;
- налаштованість на професійну діяльність;
- очікування на успіх.

8. Відповідність реальної та необхідної компетентності молодого спеціаліста. Переважання реальної компетентності над необхідною призводить до зниження мотивації, розчарування, так як для фахівця важливо, щоб був затребуваний весь професійний досвід, який у нього є. Переважання необхідної компетентності над реальною призводить до повної або часткової професійної непридатності фахівця до цього робочого місця. Можливі ситуації, коли молодий фахівець просто неадекватно оцінює свою компетентність, зробивши поспішні висновки за результатами випадкових спостережень (недооцінка) або оцінивши ґрунтовно зміст діяльності, якою йому доведеться займатися (переоцінка).

II. Об'єктивні фактори:

1. Умови праці. Під умовами праці розуміється сукупність факторів виробничого середовища, що впливають на здоров'я та працездатність людини у процесі праці.

2. Організація технологічного процесу. Зміст виробничих завдань, особливості нормування та оплати праці, стимулювання успішного виконання виробничих завдань, систематичний аналіз допущених адаптантом помилок, навчання за допомогою прикладу, завдання темпу включення спеціаліста в технологічний процес.

3. Режим праці та відпочинку. Режим праці та відпочинку – чергування періодів роботи та перерв, що встановлюється на основі аналізу працездатності з метою забезпечення високої продуктивності праці та збереження здоров'я працівників.

Критерії оцінки успішності професійної адаптації:

1. Об'єктивні:

- швидкість придбання та підвищення кваліфікаційного розряду;
- ступінь взаємодії та узгодженості спеціаліста з колегами та керівником;
- стабільність кількісних показників праці:
- Систематичне виконання норм;

- продуктивність діяльності (висока продуктивність за оптимальних нервово-психічних витрат);

- Відсутність порушень.

2. Суб'єктивні:

- задоволеність роботою загалом та спеціальністю;

- адекватна оцінка своїх професійних здібностей та умінь;

- прагнення вдосконалення, підвищення кваліфікації.

Про рівень адаптованості молодого фахівця можна судити за ступенем прояву об'єктивних та суб'єктивних критеріїв, розглядаючи їх у єдності. Адаптованість молодого спеціаліста як результат процесу адаптації проявляється значно пізніше (через кілька років) і в перші роки роботи, як правило, не впливає на результати професійної діяльності.

На адаптаційний період припадає найвищий відсоток плинності кадрів. Практика показує, що нерідко ті завдання, які звично вирішуються давно працюючими співробітниками, виявляються не під силу молодим фахівцям, погано зорієнтованим у організаційній ситуації, що склалася. Причинами труднощів у цьому випадку, як правило, є:

1. Нестача або несвоєчасність отримання необхідної інформації, що дозволяє визначитися в новій ситуації та знайти правильне рішення.

2. Надлишок інформації, який, з одного боку, вимагає граничної уваги та запам'ятовування, а з іншого – заважає вибрати необхідну інформацію для ефективного впливу на нову ситуацію.

3. Необхідність вирішувати одночасно кілька рівнозначних завдань: вивчати ситуацію, приймати рішення, виконувати свої нові обов'язки, встановлювати корисні контакти, освоювати нові елементи професійної діяльності, особливо ретельно будувати свою поведінку.

4. Необхідність формувати певну позитивну думку оточуючих себе, постійне перебування у зоні оцінювання. Іноді виникає необхідність змінити несприятливу думку інших про себе, що з'явилося внаслідок певних соціальних установок і стереотипів, характерних для даного підприємства.

Управління професійної адаптацією – це активний вплив на фактори, що впливають на її успішність та терміни.

Необхідність управління адаптацією обумовлена ймовірністю шкоди як для працівників (травми), так і для організації в цілому (поломка обладнання). На великих

підприємствах, зазвичай, є спеціалізовані служби адаптації кадрів. Вони можуть виступати як самостійні структурні підрозділи або входити до складу інших функціональних підрозділів (відділ кадрів, відділ праці та заробітної плати тощо). Іноді посада спеціаліста з адаптації вводиться до штатного розкладу цехових управлінських структур.

Основні завдання служби адаптації:

1. Розробка та впровадження за участю функціональних служб управління підприємством заходів:

- щодо скорочення несприятливих наслідків від роботи неадаптованого працівника;
стабілізації трудового колективу;
- стимулювання трудової віддачі працівників;
- підвищення задоволеності працею.

2. Координація діяльності всіх ланок підприємства, що стосуються професійної адаптації фахівців (адміністрації, функціональних служб підприємства, лінійних керівників).

Результатами діяльності служби адаптації виступають зниження рівня шлюбу, плинності кадрів, скорочення кількості поломок обладнання та інструменту, порушень трудової дисципліни.

Зразковий порядок адаптації виглядає так:

- Ознайомлення із підприємством, його особливостями, внутрішнім трудовим розпорядком тощо.
- Церемонія представлення колективу, ознайомлення із робочим місцем.
- Розмова із керівником.
- Ознайомлення із соціальними пільгами та стимулами.
- Інструктаж з пожежної безпеки та техніки безпеки.
- Навчання за спеціальною програмою.
- Робота на своєму робочому місці.

Особливу увагу до молодих фахівців необхідно виявляти у перші три місяці роботи, коли дається взнаки недостатній рівень освоєння нової професійної діяльності.

Програма оптимізації адаптаційних процесів співробітників може включати:

1. Вручення молодому спеціалісту інформаційного видання, де містяться основні відомості про підприємство та продукцію, що випускається.
2. Перегляд фото- та відеоматеріалів про історію створення та розвитку підприємства, його сьогоденний стан.
3. Зустріч молодих спеціалістів з одним із провідних керівників підприємства.

4. Різноманітні способи надання молодому спеціалісту можливості задати виникли в нього питання і отримати на них компетентні вичерпні відповіді та ін.

На закінчення необхідно відзначити, що програма підтримки молодих спеціалістів у період адаптації може розглядатися як успішно завершена, коли співробітник увійде в звичний для себе робочий ритм і без стомлювальних зусиль справлятиметься з професійними функціями.

Таким чином, професійна придатність людини – це сукупність властивостей, знань і умінь, необхідні ефективного виконання трудової функції. Професійно важливі якості – це сукупність індивідуальних властивостей суб'єкта діяльності, які сприяють успішному оволодінню професійною діяльністю та її продуктивному виконанню. До професійно важливих якостей педагога відносять: ввічливість, вдумливість, вимогливість, вразливість, вихованість, уважність, витримка та самовладання, гнучкість поведінки, громадянськість, гуманність та інші.

Питання для самоперевірки знань:

1. Які компоненти у структурі професійної придатності виділено Є.О. Клімовим?
2. У чому полягає динамічний характер професійної придатності?

3. Які можна виділити групи працівників з професійної придатності?
4. Встановіть різницю між поняттями «якість» і «властивість».
5. Які властивості суб'єкта можуть бути віднесені до професійно важливим?
6. У чому полягає відмінність базових професійно важливих якостей від провідних?
7. Які професійні (спеціальні) здібності Вам відомі?
8. Чи тотожні поняття «професійно важливі якості» і «професійні здібності»?
9. Охарактеризуйте напрями професійної адаптації.
10. Визначте завдання професійної адаптації.

Тема 7. Психологія безпеки праці

ПЛАН

1. Основні положення системи керування безпекою праці на підприємстві.
2. Функціональні стани людини у трудовій діяльності.
3. Помилки людини та надійність професійної діяльності.
4. Професійні конфлікти.

Ключові поняття: безпека праці, організаційні фактори, технічні фактори, санітарно-гігієнічні фактори, психофізіологічні фактори, функціональні стани, втома, монотонія, готовність до діяльності, нещасний

випадок, аварія, катастрофа, помилка працівника, конфлікт, міжособистісний конфлікт, педагогічний конфлікт.

Питання для актуалізації знань:

1. У чому полягає динамічний характер професійної придатності?
2. Які можна виділити групи працівників з професійної придатності?
3. Охарактеризуйте стан втоми.
5. Коли виникає монотонія?
6. Назвіть способи профілактики перевтоми.

Навчальна мета: сформувати знання про сутність психології безпеки праці, функціональні стани людини у трудовій діяльності, помилки та надійність професійної діяльності, професійні конфлікти.

1. Основні положення системи керування безпекою праці на підприємстві

Безпека праці – це такий стан умов праці, при якому з певною ймовірністю виключено вплив на людину небезпечних та шкідливих виробничих факторів. Безпосереднім об'єктом управління є рівень забезпечення безпеки праці в системі «людина – техніка – виробниче середовище», а також стан умов та безпеки праці на робочих місцях, виробничих дільницях та в цехах підприємства. Причому управління має бути спрямоване як на формування безпечних умов праці при проектуванні та

спорудженні нових виробничих об'єктів, так і на поліпшення умов праці, що вже склалися, підвищення безпеки у діючому виробництві.

Усі фактори, що впливають на безпеку праці, поділені на організаційні, технічні, санітарногігієнічні та психофізіологічні фактори.

Організаційні фактори:

- профвідбір працівників;
- організація інструктажу та навчання працівників безпеки праці;
- Забезпечення працівників засобами індивідуального захисту;
- організація санітарно-побутового та лікувально-профілактичного обслуговування працівників;
- форми та методи організації праці (індивідуальна, бригадна, змінність, режим праці та відпочинку);
- організація обслуговування та утримання робочих місць (компонування та оснащення робочого місця);
- стан оргтехоснастки, ручного та допоміжного інструменту;
- безпека складування матеріалів, заготовок, деталей та готові вироби;
- прибирання робочого місця;
- утримання у безпечному стані будівель, споруд, території ділянки, цеху та підприємства;

- організація управління безпекою праці.

Технічні фактори:

- безпека конструкції технологічного обладнання (відповідність основних елементів конструкції, органів управління, засобів захисту вимог держстандартів та інших нормативно-технічних документів);

- безпека конструкції технологічного оснащення (приспосувачь, інструменту та ін.);

- безпека конструкції вантажопідіймальних машин, транспортних засобів та вантажозахоплювальних пристроїв;

- безпека конструкції ручного механізованого інструменту;

- дотримання термінів планового ремонту, підтримання у справному стані технологічного обладнання;

- справний стан технологічного оснащення;

- справний стан електрообладнання та засобів захисту від електричного струму;

- справний стан підйомно-транспортного обладнання, тари та вантажозахоплювальних пристроїв;

- безпечна експлуатація внутрішньозаводського транспорту та судин під тиском;

- вибір безпечних технологічних методів та режимів роботи;

- комплексна механізація та автоматизація, роботизація операцій;
- вибір вихідних матеріалів та виробничого обладнання;
- розміщення обладнання та організація робочих місць;
- вибір безпечних способів транспортування продукції та відходів;
- вибір засобів колективного та індивідуального захисту;
- включення засобів колективного та індивідуального захисту;
- включення вимог безпеки до технологічної документації;
- контроль виконання вимог безпеки.

Санітарно-гігієнічні фактори:

- мікроклімат на робочому місці (ефективно-еквівалентна температура);
- чистота повітря робочої зони;
- умови природного та штучного освітлення;
- рівень вібрації;
- рівень виробничого шуму;
- інфрачервоне лікування;
- електромагнітні випромінювання;
- іонізуюче випромінювання.

Психофізіологічні фактори:

- тяжкість та напруженість праці (статична та динамічна фізичне навантаження,

робоча поза, напруженість зору, тривалість зосередження спостереження, кількість важливих об'єктів спостереження, темп роботи, кількість інформаційних сигналів, монотонність, режим праці та відпочинку, нервово-емоційне навантаження);

- відповідність психофізіологічних можливостей людини, індивідуальних особливостей його організму характеру виконуваної роботи (антропометричні особливості, швидкість та точність реакцій, стійкість уваги, особистісні якості та ін.);

- професійна підготовленість працівників (навченість, освоєння безпечних прийомів праці, знання правил та інструкцій з охорони праці);

- застосування засобів індивідуального захисту, виконання вимог інструкцій з охорони праці та технологічної документації;

- дотримання трудової та виробничої дисципліни.

Наведений класифікатор охоплює всі основні фактори, що впливають безпеку трудової діяльності. Ієрархія цілей системи управління безпекою праці (СУБП) відповідає класифікації технічних, організаційних, санітарно-гігієнічних та психофізіологічних факторів, що впливають на безпеку праці у механізованому виробництві.

Незважаючи на те, що *професійна діяльність педагога* не є потенційно небезпечною (не пов'язана з безпосереднім ризиком отримання травм або захворювань у процесі трудової діяльності), існує чітка посадова інструкція з охорони праці викладача. Дотримання цієї інструкції є обов'язковою умовою педагогічної роботи загалом.

Для того, щоб бути допущеним до викладацької діяльності, необхідно мати диплом про відповідну освіту та мати відповідні якості (наприклад, для роботи з дошкільнятами, старшокласниками або студентами необхідні різні навички та знання). Ще однією обов'язковою умовою є медичний огляд, який працівники освітньої галузі мають проходити щорічно. Також регулярно з педагогічними працівниками проводиться плановий інструктаж з охорони праці або позаплановий цільовий (наприклад, перед вивезенням дітей у табір або походом на екскурсію). Інструктаж педагога зазвичай включає донесення відомостей про першу медичну допомогу, про пожежну безпеку навчального корпусу, про електробезпеку. Крім того, на педагога покладається відповідальність за безпеку приміщення, в якому проводяться заняття, наприклад, він повинен стежити за станом розеток, розміщенням меблів, ліквідувати травмонезбежні предмети, отруйні

та колючі рослини, звертати увагу на дотримання санітарних норм тощо.

Під час роботи педагогічний працівник зазнає впливу низки шкідливих та небезпечних факторів:

1. Напруга психічних та фізіологічних систем організму.
2. Постійна концентрованість уваги.
3. Тривалі навантаження статичного характеру.
4. Навантаження зорового та мовного апаратів.

Специфічні впливу та ризику – реактиви під час уроків хімії, струм – під час уроків фізики тощо.

Охорона праці у сфері освіти спрямована мінімізацію факторів ризику або їх усунення. Педагог має право вимагати достатнього освітлення на робочому місці, якісного технологічного забезпечення, дотримання санітарно-гігієнічних норм робіт (регулярне провітрювання, вологе прибирання тощо). При порушеннях будь-яких норм педагогічний працівник зобов'язаний повідомити адміністрацію навчального закладу, а також особі, відповідальній за дотримання норм охорони праці.

2. Функціональні стани людини у трудовій діяльності

Функціональні стани відносяться до групи практичних (від лат. «praxis» – «справа», «діяльність») психічних станів, виступаючи результатом включення суб'єкта у діяльність, у ході якої вони формуються та активно перетворюються, надаючи при цьому вплив на успішність реалізації цієї діяльності.

Сукупність внутрішніх функціональних можливостей суб'єкта праці визначається поняттям працездатності. А.Б. Леонова та В.І. Медведєв розглядають працездатність суб'єкта праці на трьох рівнях.

На фізіологічному рівні враховується стан здоров'я, особливості обмінних процесів, а також нейродинамічні властивості суб'єкта. Несприятливі впливу з боку факторів виробничого середовища (якщо їхня інтенсивність перевищує допустимі величини) призводить до зниження працездатності людини за рахунок активізації адаптаційних процесів.

При аналізі працездатності суб'єкта праці *психологічному* розглядається функціональне зміст трудового навантаження, вимоги професії до функціональним системам, які забезпечують виконання трудових завдань (режим праці та відпочинку, робоча поза, трудове навантаження). Вивченню підлягають трудова мотивація та включені у трудову діяльність

психічні процеси (перцептивні, мнемічні, розумові, емоційні та ін.).

Працездатність суб'єкта праці *на поведінковому рівні* характеризується його досвідом, навичками, стилем діяльності, пристосувальними стратегіями поведінки.

Психодіагностика функціональних станів здійснюється на основі наступних принципів:

1. Системності (функціональний стан розуміється як система, що складається з різних підсистем, що забезпечують реалізацію конкретної діяльності).

2. Комплексності (у процесі психодіагностики враховується комплекс показників: психологічних, психофізіологічних, діяльних).

3. Динамічності (досліджувані стани підлягають зміні в контексті виконуваної діяльності).

4. Прогностичності (результати діагностики повинні дозволяти передбачати якісні та кількісні зрушення у стані працездатності людини).

Оцінюючи функціональних станів доцільно враховувати фізіологічні та психологічні показники.

Фізіологічні методи дають можливість об'єктивної діагностики стану, співвідношення психологічних явищ з органічною основою.

Насамперед, оцінці підлягають частота пульсу, дихання, кров'яний тиск, температура тіла. Отримані дані можуть бути доповнені електрофізіологічними показниками:

- електроенцефалограма (ЕЕГ) – індикатор рівня активації мозку;
- електрокардіограма (ЕКГ) – оцінка збудливості серцевого м'яза;
- електроміограма (ЕМГ) – показник м'язового тону та рівня збудливості м'язів;
- шкірно-гальванічна реакція (КГР) – індикатор реакції вегетативної нервової системи, пов'язаної з активністю ретикулярної форми мозку;
- реоплетизмограма (РПГ) – показник судинного тону та рівня кровопостачання органу.

Психологічні методи оцінки функціональних станів включають суб'єктивні опитувальники і шкалювання. Опитувальники зазвичай розраховані на діагностику певного стану (стрес, втома, монотонія), тобто. наперед передбачається наявність певного виду стану. Застосування шкал вивчення станів ґрунтується на оцінці переживань, що виникають у процесі того чи іншого стану. Використання даного методу дає можливість отримати кількісну оцінку ознаки, що вивчається, проте труднощі диференціювання та аналізу ознак може бути

пов'язана з рівнем підготовки дослідника. Виходячи з розуміння функціонального стану як інтегральної характеристики людини, доцільно застосовувати комплекс методів, що поєднує переваги всіх підходів.

До основних функціональних станів відносяться втома, монотонія, готовність до діяльності та ін.

Втома – це функціональний стан організму, що виявляється у тимчасовому зниженні працездатності, змінах фізіологічних функцій, що супроводжується почуттям втоми в результаті виконання інтенсивної або тривалої роботи.

З фізіологічного боку, розвиток втоми свідчить про значне скорочення внутрішніх резервів організму. Внаслідок цього уповільнюється темп роботи, порушуються точність, ритмічність, координація рухів, зростає фізіологічна вартість роботи, знижується сенсорна чутливість, змінюється характер перебігу психічних процесів (звужується обсяг, порушується перемикавання, розподіл уваги, утруднюється вилучення інформації з довготривалої пам'яті, процес погіршується).

При сильній втомі спостерігаються негативно забарвлені емоційні переживання: відраза до роботи, дратівливість, неприязнь до

оточуючого. Стан втоми супроводжується зниженням мотивації до роботи, що може призводити до відчуття внутрішньої перешкоди та бажання припинити роботу.

Суб'єктивне переживання втоми виявляється у понятті втоми. О.О. Ухтомський писав, що *втома* є «чуйним натуральним попередником» про стомлення, що починається. Цей сигнал може бути загальмований вольовим зусиллям людини, що, проте, не знижує стомлення, лише віддаляє його. Динаміка розвитку втоми представлена у табл. 3.

Таблиця 3

Стадії розвитку втоми

Симптоми	Стадії втоми			
	I стадія (невиражена)	II стадія (легке)	III стадія (виражене)	IV стадія (важке)
Зниження дієздатності	Незначне	Значне	Виражене	Різде
Поява раніше відсутньої втоми при навантаженні	При посиленому навантаженні	При звичайному навантаженні	При полегшому навантаженні	Без жодного навантаження

Компен сація вольови м зусилля м зниженн я діездатн ості	Не вимагає ться	Цілков ито	Не цілковит о	Незнач на
Емоційн і зрушенн я	Тимчасо ве зниженн я інтересу до роботи	Нестій кість настро ю	Роздрат ованість	Пригні чення, різка дратівл ивість
Розлади сну	Важче засипат и або прокида тися	Важче як засипа ти, так і прокид атися	Сонливі сть вдень	Безсон ня
Знижен ня розумов ої продукт	Ні	Важко зосере дитися	Тимчасо ва забудьку ватість	Помітн е послаб лення уваги

ивності				та пам'яті
Психогі гієнічні заходи	Упоряд кування відпочи нку, оздоров чі заходи	Чергов а відпуст ка для відпоч инку	Позачер гова відпустк а	Лікува ння

У практичному відношенні стомлення не можна розглядати лише як шкідливе чи негативне явище. Зниження продуктивності роботи як наслідок втоми можна вважати небажаним. Однак процес витрачання функціональних ресурсів, що лежить в основі втоми, є потужним стимулом відновлювальних процесів, які в період відпочинку не тільки повертають вихідний рівень ресурсів, а й піднімають функціональний потенціал вище вихідного.

Профілактика втоми може здійснюватися для віддалення моменту його наступу, а також з метою стимуляції процесу відновлення. Активний відпочинок та нічний сон, як правило, повністю знімають відчуття втоми. Однак у випадках, коли не спостерігається повернення до вихідного рівня і людина продовжує працювати, виникає явище акумуляції. Накопичення залишкової втоми призводить до

розвитку перевтоми, яке супроводжується неможливістю продовження роботи.

Індивідуальні особливості людини (фізичний розвиток, стан здоров'я, вік, мотивація, вольові якості) впливають на те, як вона переживає втоми і як справляється з нею на різних її стадіях.

У процесі трудової діяльності крім стану втоми виникає стан монотонії, що негативно впливає на працездатність людини.

Монотонія – це специфічний функціональний стан, що характеризується зниженням рівня життєдіяльності в результаті впливу одноманітних подразників, тобто. зниженням зовнішньої стимуляції.

Стан монотонії викликається одноманітністю виконуваних рухів та дій, призводячи до передчасного втоми. *Монотонні види діяльності характеризуються такими особливостями:*

- висока частота повторення трудових процесів;
- нетривалий часовий цикл виконання операцій;
- малоелементний кількісний склад операцій;
- структурне одноманітність та простота трудових дій;

- необхідність тривалого пасивного спостереження;
- нестача припливу сенсорної інформації;
- обмеження впливу виробничих сигналів та подразників.

Під впливом переживання монотонії людина, яка не вміє цей психічний стан стримувати або усувати, стає млявою, безучасною до роботи. Проявом робочої монотонії (у діяльності операторів, водіїв транспорту) є виникнення стану зниженої пильності, що виявляється у притупленні уваги, контролю та самоконтролю, уповільнення процесів сприйняття, рухових реакцій, появи сонливості.

При профілактиці монотонії заходи мають бути спрямовані на підвищення рівня активації центральної нервової системи, емоційного тону, мотивації суб'єкта, забезпечення оптимального рівня сенсорного та рухового навантаження, усунення об'єктивних факторів монотонності праці.

Стан психологічної готовності до діяльності характеризується мобілізацією людини, що забезпечує ефективне виконання певної діяльності.

М.І. Дьяченко та Л.О. Кандилович виділяють загальну та ситуативну (тимчасову) готовність. *Загальна готовність* є раніше набуті

установки, знання, навички, вміння, мотиви діяльності, на основі яких виникає стан готовності до виконання поточних завдань діяльності. *Ситуативна готовність* – це динамічний цілісний стан особистості, внутрішня налаштованість на певну поведінку, мобілізованість всіх сил на активні та доцільні дії в даний момент.

Загальна і ситуативна психологічна готовність є цілісними утвореннями і включають наступні компоненти:

- мотиваційні (потреба успішно виконати поставлене завдання, інтерес до діяльності, прагнення досягти успіху);
- пізнавальні (розуміння обов'язків, завдання, оцінка її значимості, знання засобів досягнення мети, уявлення можливих змін обстановки);
- емоційні (почуття відповідальності, впевненість у успіху, наснагу);
- волевій (управління собою та мобілізація сил, зосередження на задачі, відволікання від впливів, що заважають, подолання сумнівів, боязні).

До профілактичних заходів щодо підтримки працездатності на оптимальному рівні відносяться використання фізіологічно раціональних перерв на відпочинок, світлокольоровий та музичний вплив, прийоми

нервово-м'язової релаксації, аутогенного тренування, спеціалізованої гімнастики.

3. Помилки людини та надійність професійної діяльності

Проблема надійності психіки існувала у психології від початку оформлення її у самостійну науку. Це пов'язано насамперед про те, що будь-які форми функціонування психіки не вільні від помилкових проявів. Помилки у перебігу психічних процесів, неправильні дії, порушення саморегуляції психічних станів можна розглядати як приклади психічної ненадійності.

Надійність професійної діяльності – безвідмовне, безпомилкове та своєчасне виконання людиною покладених на неї професійних функцій у заданих умовах при взаємодії з технікою або іншими фахівцями, що забезпечується адекватними психофізіологічними витратами.

Виникнення небезпеки у трудовій діяльності може призвести до нещасних випадків, аварій, скоєння працівниками хибних дій.

Нещасний випадок – раптове ненавмисне ушкодження організму людини, що перешкоджає нормальному провадженню діяльності, що сталося внаслідок впливу на

нього небезпечного виробничого фактора чи власної небезпечної поведінки.

Імовірність нещасних випадків зростає в небезпечних або аварійних виробничих ситуаціях.

Аварія – пригода, в результаті якого ушкоджується техніка, завдається економічної шкоди підприємству, суспільству, а також здоров'ю і життя людей.

Катастрофа – подія, у якій технічна аварія супроводжується загибеллю людей.

Наявність помилкових дій з боку людини збільшує імовірність виникнення нещасних випадків, технічних аварій та катастроф.

Помилка працівника – будь-яка дія людини в процесі трудової діяльності, яка виходить за допустимі межі та стає неадекватною ситуації. Деякі дії після вчинення можуть бути виправлені, перш ніж призведуть до аварійної ситуації.

Мотиваційні та емоційні труднощі, як правило, сприяють виникненню мимовільних помилок. У разі свідомого здійснення неправильних дій спостерігаються навмисні помилкові дії (порушення), які у разі матеріальних збитків та людських жертв підлягають кримінальній відповідальності.

Причини помилкових дій:

- негативний вплив санітарно-гігієнічних умов;
- напруженість праці, критичні ситуації, особливості технічного обладнання;
- погана організація праці, суперечливість інструкцій;
- непридатність людини за фізичними, фізіологічними чи психічними ознаками.

При вивченні нещасних випадків і аварій використовуються такі методи:

1. Статистичний метод. Заснований на виявленні статистичних зв'язків частоти подій та тривалості роботи по днях робочого тижня, по місяцях у рамках робочого року, за стажем, віком, статевою належністю працівників.

Так, наприклад, до кінця робочого тижня кількість нещасних випадків зростає. У жінок травматичні ситуації виникають рідше, ніж у чоловіків, хоча порушень та помилок вони припускаються більше. Проте жінки працюють надійніше та безпечніше лише в нормальних умовах. В екстремальних умовах їхня надійність знижується. Чоловіки ризикованіші, тому ймовірність травматичних ситуацій у них вища, але в подібних ситуаціях вони більш стійкі та надійні порівняно з жінками.

2. Метод моделювання. Передбачає відтворення професійного завдання в лабораторних умовах, коли випробуваний, який

виконує експериментальне завдання, імовірно працюватиме в тому ж режимі і з тими ж якісними особливостями, що й у реальній досліджуваній трудовій ситуації. Дослідження професійної поведінки на лабораторних моделях дозволяють глибше зрозуміти особливості роботи психіки суб'єкта праці, зумовлені трудовим завданням, та розробити заходи щодо профілактики помилок трудових дій.

3. Клінічний метод. За фактом виробничої аварії або нещасного випадку на виробництві організується робоча група, що складається зі спеціаліста з охорони праці, представників адміністрації, лікарів, інструкторів професійного навчання, психологів, яка займається всебічним обстеженням події, реконструкцією подій життя людей, причетних до нього, особливостей їх особистості, характеру, стану здоров'я, рівня кваліфікації.

Заходи з профілактики аварійності та помилкових процесів на виробництві повинні ґрунтуватися на узгодженні вимог роботи та можливостей людини. До них можна віднести:

- заходи щодо підвищення мотивації до безпечної діяльності;
- заходи щодо оптимальної організації праці (інформування про небезпечні випадки, аварійна сигналізація та ін.);

- заходи, спрямовані на навчання моделей безпомилкової поведінки, алгоритмів дій в аварійних ситуаціях;
- здійснення спеціального відбору працівників для виконання небезпечних та відповідальних завдань.

Вирішення проблеми травматизму та аварійності на виробництві можливе лише на основі міждисциплінарного підходу, об'єднання зусиль фахівців у галузі інженерно-технічних наук, соціології та менеджменту, охорони праці, трудового законодавства, медико-біологічних та психолого-педагогічних наук.

4. Професійні конфлікти

Конфлікт – це зіткнення протилежно спрямованих, несумісних друг з одним тенденцій у свідомості окремо взятого індивіда, у міжособистісних взаємодіях індивідів чи груп людей, що з гострими негативними емоційними переживаннями.

Міжособистісний конфлікт – це ситуація, в основі якої суперечність, яка сприймається та переживається учасниками ситуації (або, принаймні, одним з них) як значуща психологічна проблема, що вимагає свого вирішення та викликає активність сторін, спрямовану на подолання суперечності, що виникла, і вирішення ситуації в інтересах обох або однієї зі сторін.

Типи міжособистісних конфліктів:

1. Ціннісні – це конфліктні ситуації, в яких розбіжності між учасниками пов'язані з їх суперечливими або несумісними уявленнями, що мають для них особливо значущий характер. Є найважче регульованими конфліктами.

2. Конфлікти інтересів – ситуації, які торкаються інтересів сторін, які виявляються несумісними або суперечать один одному.

3. Конфлікти порушення норм та правил взаємодії – виникають у ситуаціях в яких порушуються норми та правила взаємодії прийняті у даній соціальній групі.

Зміст управління конфліктами у створенні залежить від своїх конкретних типів. Особливого значення в управлінні організаційними конфліктами має їх прогнозування та попередження на основі контролю соціальної напруги.

До показників соціальної напруги відносяться:

- стихійні збори (розмови кількох людей);
- збільшення кількості неявок працювати;
- зниження продуктивність праці;
- збільшення кількості локальних конфліктів;
- масові звільнення за власним бажанням;
- поширення чуток;

- колективне невиконання вказівок керівництва;

- зростання емоційної напруженості

Виділяються такі стадії конфлікту:

1. Виникнення об'єктивної конфліктної ситуації.

2. Усвідомлення ситуації як конфліктної хоча б однією з її учасників.

3. Конфліктна поведінка, емоційно-забарвлені події, які ускладнюють взаємодію.

Конфліктна поведінка характеризується позитивним і негативним впливом.

Позитивний вплив конфлікту часто проявляється в тому, що він:

- прискорює процес самосвідомості;
- сприяє утвердженню певного набору цінностей для досягнення поставленої мети;

- призводить до об'єднання однодумців усередині груп та між ними;

- сприяє розрядці та відсуває на другий план інші конфлікти;

- сприяє розміщенню пріоритетів;

- сприяє тому, що звертається увага на невдоволення чи пропозиції, які потребують обговорення, розуміння, визнання, підтримки, юридичного оформлення.

Крім цього, виділяється і *негативний вплив конфлікту, який виявляється в тому, що він:*

- є загрозою заявленим інтересам сторін;
- проявляється у загрозі дестабілізації соціальної системи;
- перешкоджає швидкому здійсненню змін;
- призводить до втрати підтримки;
- підриває довіру сторін одна до одної;
- викликає роз'єднаність серед учасників конфлікту;
- змінює пріоритети та ставить під загрозу інші інтереси;
- має тенденцію до поглиблення та розширення.

Управління конфліктом передбачає вміння підтримувати його значення нижче рівня, у якому стає загрозливим в організацію. Уміле управління конфліктом може призвести до його вирішення, тобто. до усунення проблеми, що викликала конфлікт, та відновлення взаємин сторін у тому обсязі, який необхідний для забезпечення діяльності.

Американський психолог, соціолог та філософ К.Д. Томас розробив методикау визначення типів поведінки у конфліктах. Згідно К.Д. Томасу існують п'ять типів поведінки у конфлікті:

Суперництво, або «конкуренція» – тип поведінки, за якого у конфлікті максимально

враховуються і задовольняються власні інтереси і мінімально – інтереси опонента.

Пристосування – тип поведінки, орієнтований на мінімальне врахування в конфлікті власних інтересів і максимальне задоволення інтересів опонента.

Компроміс, або зговірливість – тип поведінки, який забезпечує часткове задоволення у конфлікті і власних інтересів, й інтересів опонента, що досягається за такої умови: «Я поступлюся тобі в чомусь, а ти мені – в іншому».

Ухилення (уникнення) – для якого типа поведінки характерно як відсутність прагнення до кооперації, так і відсутність тенденції до досягнення власних цілей.

Співробітництво – тип поведінки, який забезпечує максимальне задоволення в конфлікті власних інтересів та інтересів опонента.

Педагогчний конфлікт – це конфлікт, суб'єктами якого є учасники педагогічного процесу.

Протириччя «педагог-батьки» здатне нашкодити третій особі – учню. Гостра ситуація у структурі «педагог-учень-адміністрація» нерідко призводить до професійного вигорання педагога.

Виділяють особливості педагогічного конфлікту:

1. Різні соціальні статуси сторін. Відповідно, процес пошуку продуктивної форми виходу з конфлікту значно утруднюється.

2. Різний погляд на ситуацію. Найчастіше вчителю не завжди вдається зрозуміти опонента, тому, у свою чергу, не вдається впоратися з емоціями.

3. Наявність сторонніх спостерігачів. Школа – це місце. І будь-яка ситуація стає наочним прикладом для учнів. Вчитель завжди повинен про це пам'ятати, вступаючи у конфлікт. Педагог за будь-яких умов має вести виховний процес.

4. Школа – це модель суспільства! Вчитель у цій моделі є головним показником норм поведінки в суспільстві.

5. Неможливість припускати помилок. Будь-яка помилка педагога у вирішенні конфлікту неминуче може викликати нові проблеми та зіткнення.

Причини конфліктів між педагогом та учнями:

- відсутність єдності у вимогах вчителів;
- надмірна кількість вимог до учня;
- мінливість вимог педагога;
- невиконання вимог самим педагогом;

- учень вважає себе недооціненим;
- педагог не може примиритися з вадами учня;
- особисті якості вчителя чи учня (дратівливість, безпорадність, грубість).

Вирішення конфлікту вчителя та учня.

Природною реакцією на дратівливість та підвищення голосу є аналогічні дії. Наслідком розмови на підвищених тонах стане загострення конфлікту. Тому правильною дією з боку педагога буде спокійний, доброзичливий, упевнений тон у відповідь бурхливу реакцію учня.

Невдоволення і дратівливість найчастіше походять від учнів, що відстають, недобросовісно виконують шкільні обов'язки. Надихнути учня на успіхи у навчанні та допомогти забути про свої невдоволення можна, довіривши йому відповідальне завдання та висловивши впевненість у тому, що він виконає його добре.

Доброзичливе та справедливе ставлення до учнів стане запорукою здорової атмосфери у класі, зробить неважким виконання запропонованих рекомендацій.

Розглянемо алгоритм вирішення педагогічного конфлікту:

1. Визначити суть конфлікту: його причини, учасників, наслідки.

2. Створити команду з розбору ситуації та вирішення конфлікту: до неї можуть входити лише одні безпосередні опоненти, або ще й свідки, колеги, класний колектив. Головне, щоб співвідношення сил було рівним.

3. Визначити роль ведучого у розборі конфлікту.

4. Визначити час та місце. Важливо, не приступати до вирішення ситуації в розпал протистояння. Необхідно, щоб усі заспокоїлися та налаштувалися на конструктивну бесіду.

5. Встановити правила: не перебивати, не ображати, не брехати.

Вислухати позицію обох сторін. Під час розмови відповісти на запитання. Що сталося? Чому це сталось? Які почуття спричинив конфлікт у опонентів? Як бути далі? Зібрати пропозиції щодо врегулювання ситуації. Провести, наприклад, "мозковий штурм". Вибрати із загального списку, пропозицію, яка задовольняє обидві сторони.

Профілактика конфлікту – це діяльність, спрямовану на недопущення виникнення конфліктів, усунення руйнівних наслідків конфліктів, і навіть їх джерел. Для того щоб попередити конфлікт, необхідно вміти його передбачати, мати навички прогнозування.

Діяльність із запобігання конфліктам можуть здійснювати самі учасники соціальної

взаємодії, керівники організацій, конфліктологія. Діяльність може вестись за чотирма основними напрямками.

По-перше, це створення об'єктивних умов, що перешкоджають виникненню та деструктивному розвитку передконфліктних ситуацій. Виключити виникнення передконфліктних ситуацій у колективі, організації, суспільстві, мабуть, неможливо. Створити об'єктивні умови для мінімізації їх кількості та вирішення неконфліктними способами не тільки можливо, але необхідно.

По-друге, важливою об'єктивно-суб'єктивною передумовою попередження конфліктів є оптимізація організаційно-управлінських умов створення та функціонування організацій.

По-третє, необхідно усунути їх соціально-психологічні причини.

По-четверте, важливо блокувати особистісні причини виникнення конфліктів. Профілактика більшості видів конфліктів має вестись одночасно за всіма чотирма напрямками.

Таким чином, безпека професійної діяльності пов'язана з такими факторами як: організаційні, технічні, санітарно-гігієнічні та психофізіологічні.

Питання для самоперевірки знань:

1. Охарактеризуйте основні фактори, які впливають на безпеку праці.
2. Яке значення мають функціональні стани у процесі виконання трудової діяльності?
3. Які фактори призводять до розвитку стану втоми?
4. У чому різниця між станами втоми та монотонії?
5. Які компоненти виділяються у структурі психологічної готовності до діяльності?
6. Які засоби оптимізації функціональних станів вам відомі?
7. Які особистісні фактори впливають на формування надійності професійної діяльності?
8. Що таке аварійна ситуація і яке її психологічне утримання?
9. Охарактеризуйте стадії конфліктів
10. Опишіть шляхи профілактики конфліктів.