

ДЕРЖАВНИЙ БІОТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Є. Л. Скворчевська

Психологія праці

Навчальний посібник

для здобувачів вищої освіти

бакалаврського рівня зі спеціальності

«015 «Професійна освіта»

**(015.37 Аграрне виробництво, переробка сільськогосподарської
продукції та харчові технології»**

Харків – 2022

ДЕРЖАВНИЙ БІОТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Є. Л. Скворчевська

Психологія праці

Навчальний посібник

для здобувачів вищої освіти

бакалаврського рівня зі спеціальності

«015 «Професійна освіта»

(015.37 Аграрне виробництво, переробка сільськогосподарської продукції та харчові технології»

Харків – 2022

УДК 159.9

ББК

Рекомендовано Вченою радою
Державного біотехнологічного університету
протокол № від 2022 р.

Рецензенти:

І. О. Данченко, док.пед.н., проф.;

Т. С. Сапельнікова, канд.псих.н., доц.

Є Психологія праці: навч. посібник [Текст]: для здобувачів вищої освіти бакалаврського рівня зі спеціальності 015 - Професійна освіта (015.37 Аграрне виробництво, переробка сільськогосподарської продукції та харчові технології); за ред. Є. Л. Скворчевської; Держ. біотехнол. ун-т – Харків, 2022. – 160 с.

Навчальний посібник розкриває теоретичні основи психології праці. Майбутні фахівці напряму професійної освіти знайдуть в навчальному посібнику систему знань про особливості професійної діяльності.

Для здобувачів вищої освіти бакалаврського рівня аграрних ЗВО.

УДК 159.9

ББК

Відповідальний за випуск: канд. психол. наук, доцент **Є. Л. Скворчевська**

© Державний біотехнологічний
університет, 2022

© Є. Л. Скворчевська

ЗМІСТ

Вступ.....	4
Розділ 1. Вступ по психології праці.....	5
1.1. Предмет і завдання психології праці.....	5
1.2. Історія психології праці.....	16
1.3. Психологія праці: основні складові дисципліни.....	31
1.4. Праця як вид діяльності.....	34
1.5. Психологія вивчення професій.....	48
1.6. Мотивація трудової діяльності.....	59
Питання для самоперевірки знань.....	69
Розділ 2. Робоче місце та професія.....	71
2.1. Робоче місце та його структура.....	71
2.2. Індивідуальний стиль трудової діяльності.....	85
2.3. Умови професійної діяльності	114
2.4. Особливості працездатності.....	119
2.5. Професійна придатність.....	131
2.6. Психологія безпеки праці.....	141
Питання для самоперевірки знань.....	155
Список використаних джерел.....	158

ВСТУП

Психологія як наука на етапі розвитку має багато галузей, окремі з яких вже оформилися в самостійні наукові дисципліни. Доцільність вивчення основних питань психології праці диктується необхідністю обліку людського фактора, його ролі в діяльності в рамках інструкцій та в екстремальних умовах, підвищення загальної культури та культури безпеки, обліку в інженерно-психологічному проектуванні. Психологія праці вивчає закономірності формування та прояви психічної діяльності в процесі праці.

Вивчення цієї дисципліни студентами Спеціальності 015 «Професійна освіта (015.37 Аграрне виробництво, переробка сільськогосподарської продукції та харчові технології)».

По-перше, зростання інтелектуалізації виробництва, перехід до економіки, заснованої на знаннях, інформатизація всіх сфер суспільства. Системне використання наукових знань у процесі економічного та соціального розвитку висувають нові вимоги до рівня освіченості особистості, особистісного та професійного розвитку. У суспільстві, найважливішими характеристиками якого виступають безперервність і динамізм розвитку, освіта набуває особливої значущості як загальнолюдська цінність; соціальний механізм розвитку особистості, суспільної свідомості, суспільства загалом; засіб вирішення глобальних проблем людства.

По-друге, на етапі розвитку науки і техніки просто необхідний аналіз, облік людського чинника, який грає велику роль у всіх сферах виробництва. Вивчення людського фактора дозволить зробити більш безпечними умови праці працівника, а також випускати більш конкурентоспроможну продукцію.

Особлива роль цьому належить психології праці, як галузі психології, що забезпечує облік психічних особливостей людини у виробничій діяльності. Метою курсу лекцій з психології праці є ознайомлення з сутністю та психологією трудової діяльності.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ № 1

Вступ по психології праці

Тема 1.1. 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: сформулювати 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, захворювання.

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 інженерної психології – система «Ч-М», предмет – процес інформаційної взаємодії в системі «Ч-М».

2. *Психологія праці та ергономіка.* Ергономіка – це наукова дисципліна, яка досліджує людину (групу людей) в конкретних умовах їх діяльності, пов'язаної з використанням машин (технічних засобів). Ергономіка одночасно і наукова і проектувальних 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;
2. свідомість обов'язковості досягнення заданого результату;
3. володіння зовнішніми і внутрішніми засобами 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 [22].

2. Структура суб'єкта праці

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

Суб'єктом праці вважається кожен працівник підприємства, безпосередньо залучений в трудову діяльність і має можливість ініціативного впливу на виробничий процес.

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) [22].

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 [23].

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 [23].

3. Методи психології праці

Під методом розуміється система теоретичних і практичних дій, моделей дослідження певних проблем і безпосередньо сама практична діяльність психолога.

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 дії, події проходять в спеціально створеній обстановці або в природному для цього дії обстановці. *Експериментальні методи:*

1. Природний експеримент

Природний експеримент будується отже піддослідні не підозрюють у тому, що вони піддаються психологічному дослідженню – це забезпечує природність їх поведінки.

2. Лабораторний експеримент

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

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.

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. Виділяють два види: зовнішнє і внутрішнє.

Зовнішнє або безпосереднє, дозволяє з точністю описати прийоми і дії працівника і провести порівняння з нормативними цілями. Воно планується і проводиться точно за планом. Отримана інформація фіксується.

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.

Для більш чіткої, об'єктивної і ясної картини широко застосовуються такі методи, як «фотографія» робочого дня, хронометраж, самоспостереження [43].

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

Хронометраж застосовують для:

- 1) визначення, а іноді і встановлення нормативів часу, які необхідні для виконання трудових операцій;
- 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 [43].

5. Аналіз продуктів трудової діяльності.

Використовується не як основний метод, а як доповнення до безпосереднього методу. Заснований на вивченні офіційної документації, статистики з праці, аналізі фіксованих продуктів праці.

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'юєр 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. Виділяють 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. Тест-завдання передбачає ряд певних, специфічних завдань.

Недоліком даних тестів є той факт, що якщо випробуваний знає зміст тесту, він може вплинути на кінцевий результат.

5. *Метод анамнезу* є збір інформації, пов'язаної з історією розвитку конкретної особистості, його становленням як суб'єкта праці [43].

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

Експертна оцінка може бути індивідуальною та груповою.

1) Метод узагальнення незалежних характеристик. Суть даного методу полягає в тому, що описуються професійно важливі якості конкретного фахівця, при цьому джерела інформації про особу різні, це можуть бути керівники, підлеглі, колеги, родичі. Експерти, приблизно 5-7 чоловік, оцінюють і описують певну особливість за певною шкалою.

2) Метод критичних інцидентів. Сенс методу полягає в приведенні професіоналами своєї справи реальних прикладів сформованих колись ситуацій та шляхів їх вирішення.

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.

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 Леонтьєвим.

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 [43].

Принципи суб'єктно-діялісного 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-діялісного 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 розрізняла 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) [1].

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 [1].

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 вужчому 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 [4].

До кінця 80-х рр. XX 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.

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 різнорівневі особливості даної людини, Є.О. Клімов розширює сферу психологічного аналізу професійної діяльності від операторно-діяльнісної до особистісно-діяльнісної [21].

Концепція суб'єктного підходу, розроблена радянським психологом Євгеном Олександровичем Клімовим, забезпечує, з одного боку, пізнання прихованих, «незримих», динамічних процесів психіки, з іншого – особливості формування когнітивних, особистісних і емоційно-вольових регуляторів, забезпечуючих 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, сьогоденні 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 [23].

Таким чином, психологія праці є комплекс наукових дисциплін про працю як процес функціонування і розвитку людини як суб'єкта праці та як окремого індивіда.

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 1.2. 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. [19].

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 на 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.

Автоматизована праця майже повністю виключає ручні дії, спрямовані безпосередньо на предмет праці. 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 [23].

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 їх діяльність. 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 XIXст. 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, організовувати 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) [19].

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 [19].

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 (з 1950р.) 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 [19].

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. Гілберт 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 розумінні 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-потокowego 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 [19].

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 сформулювала 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 плинності. Сам Е. Мейо так пояснював цей ефект: «Відбулася трансформація орди одиночок у соціальну групу» [19].

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 зводився до того, що протягом перших 13 періодів продуктивність праці робітниць неухильно зросла, будучи більш 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 [19].

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 [19].

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 - (грець. – 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 Бернард (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 [19].

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 «Раціональне використання людської енергії в праці» (В.М. Бехтерев), «Принципи організації наукового вивчення праці. Ергологія та ерготехніка» (В.М. Мясіщев), «Методологічні основи професійної психології» (В.І. Рабінович), «Психоневрози праці та їх попередження» (Т.К. Розенталь), «Психологія та професійний відбір» (І.В. Євергетов) та ін. [30].

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 [30].

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 спізнання 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 XX 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 XX ст.).* Наприкінці 50-х - на початку 60-х років XX 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 [37].

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 вмінь, 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 [37].

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 неадекватність 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 поживало 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, монотонії; 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 [37].

Отже, виникнення психології праці обумовлено розвитком промисловості.

Питання для самоперевірки знань:

1. Коли виникла психологія праці як наука?
2. Охарактеризуйте роль психологічної лабораторії В. Вундта в становленні психології праці.
3. Які є етапи розвитку психології праці?
4. Наведіть основні положення школи наукового управління, «фордизму».
5. Як вплинули вчення біхевіористів на психологію праці?
6. У чому полягав експеримент Е. Мейо?
7. Що таке системний підхід?
8. Назвіть представників вітчизняної психології праці.
9. Опишіть особливості школи «тейлористів».
10. У чому специфіка розвитку психології праці в 20- 30-ті роки ХХ ст?

Тема 1.3. 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» розділяє два різних плани стану психології праці – «зовнішній» та «внутрішній». Перший план орієнтується на вивчення діяльності окремої людини, а другий – на вивчення трудової діяльності людини в широкому соціальному, економічному, культурному та інших контекстах [47].

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.

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 [46].

У березні 1957 р. на Всесоюзній конференції з питань психології праці у Москві було прийнято рішення про перехід від психотехнічного напряму дослідження трудової діяльності до психології праці в сучасному її розумінні. 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 [46].

Таким чином, на стику психологічних і технічних наук виник комплекс спеціальних теоретичних та прикладних проблем, пов'язаних зі створенням комбінованих систем «людина-машина». 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.

2) Вивчення процесів приймання інформації оператором.

3) Вивчення процесів зберігання інформації та прийняття рішень оператором.

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

5) Аналіз групової діяльності операторів.

6) Професійна підготовка операторів. Визначаються умови, методики та критерії профвідбору, формування необхідного рівня психологічної підготовки та ін.

7) Вивчення впливу психологічних факторів на ефективність СЛМ. Вивчається динаміка працездатності оператора, з'ясовуються допустимі норми його роботи в різних умовах діяльності.

8) Організація робочого місця оператора. Обґрунтовується вибір робочої пози оператора, розміщення пульта управління, його розмірів та форми, розташування необхідного обладнання.

9) Інженерно-психологічне проектування та оцінка СЛМ. Це є узагальненим завданням, при вирішенні якого враховуються усі попередні результати.

10) Визначення економічної ефективності інженерно-психологічних розробок [31].

С.Ю. Манухіна визначає: «*Авіаційна психологія* – це галузь інженерної психології, яка вивчає психологічні закономірності трудової діяльності авіаційних працівників» [31, с. 120].

С.Ю. Манухіна визначає: «*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» [31, с. 121].

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.

Встановлення ергономіки як наукової дисципліни відбулося в зарубіжних країнах (США, Англії та ін.) у 1940-1950 р.

Предметом ергономіки є комплексне вивчення і оптимізація системи «людина-машина-середовище».

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 спостірігалося стомленість очей та розлад кольорового зору.

Третя мета ергономіки складається з забезпечення умов для розвитку особистості працівника в процесі праці [36].

4. Організаційна психологія

Початок 1960-х р. знаменуються становленням нової самостійної гілки психології праці – організаційної психології або психології організаційного розвитку.

Л.М. Мітіна зазначає: «*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» [34, с. 118].

Л.М. Мітіна зазначає: «Предметом дослідження організаційної психології є різноманітні психічні феномени та поведінка людей в організаціях, а також фактори, їх детермінуючі» [34, с. 119].

Організаційна психологія фокусується на вивченні та поліпшенні людської поведінки в командах, організаціях та на робочому місці.

Сучасна організаційна психологія займається питаннями найму, відбору та розстановки кадрів, навчання та розвитку, вимірювання продуктивності, систем мотивації та винагороди на робочому місці, якості трудового життя, структури роботи та людського фактора.

Організаційні психологи спрямовані на бізнес. Їх робота, полягає в тому, щоб допомогти співробітникам та організаціям створити стійкі методи для покращення робочого місця співробітників та побудувати ефективні процеси для підвищення продуктивності та прибутковості.

Організаційні психологи допомагають зробити робочі місця максимально безпечними, продуктивними та такими, що приносять задоволення.

Таким чином, психологія праці складається з таких дисциплін: інженерна психологія, ергономіка та організаційна психологія.

Питання для самоперевірки знань:

1. Охарактеризуйте складові психології праці.
2. Що вивчає інженерна психологія?
3. Які завдання інженерної психології?
4. Що вивчає ергономіка?
5. У чому суть організаційної психології?
6. Які функції виконують організаційні психологи?
7. Що вивчає інженерна психологія?
8. Охарактеризуйте систему «людина-машина».
9. Що вивчає ергономіка?
10. У чому суть організаційної психології?

Тема 1.4. Праця як вид діяльності

ПЛАН

1. Психічні регулятори праці.
2. Психологічні ознаки праці.
3. Процес праці як об'єкт комплексного дослідження.
4. Психологічний аналіз професійної діяльності.

Ключові поняття: праця, образ суб'єкта, чуттєвий образ, «Я-образ», «Я-концепція», емоції, почуття, емоційні стосунки, характер, потреби, ознаки праці, свідомість, діяльність.

Питання для актуалізації знань:

1. Назвіть основні передпосилки появи інженерної психології.
2. Охарактеризуйте інженерну психологію як наукову дисципліну.

3. Які основні завдання ергономіки?
4. Охарактеризуйте організаційну психологію як наукову дисципліну.
5. Які характерні особливості розвитку психології праці на сучасному етапі?

Навчальна мета: сформувати знання про сутність праці як виду діяльності, охарактеризувати психічні регулятори та психологічні ознаки праці, описати процес праці, визначити особливості аналізу професійної діяльності.

1. Психічні регулятори праці

Є.О. Клімов розбив психічні регулятори праці в три групи.

1. Образ об'єкта (предмет праці, зовнішніх засобів, умов та проявів трудової діяльності).

1. Чуттєвий образ (сенсорний, перцептивний). Взаємодіючи з об'єктом людина, взаємодіє не з нею, і з її відображенням. У ході біологічної еволюції та історичного розвитку, по-перше, органи почуттів людини спеціалізувалися та виділяють із зовнішнього середовища щось невизначене (вухо чутливе до періодичних коливань повітря, але «глухо» до того, до чого чутливі очей чи нервові закінчення у слизовій оболонці носа); по-друге, люди відповідно до свого життєвого досвіду, рівня культури, освіти, професійної приналежності виділяють у середовищі дуже різні цілісності; по-третє, суб'єктивний образ виникає лише за умови активності суб'єкта.

2. Репрезентативний конкретний образ (уявлення пам'яті, уяви).

3. Репрезентативний абстрактний образ (поняття, схеми, системи понять, засвоєні алгоритми дій).

II. Образ суб'єкта.

4. Актуальний «Я-образ» – знання людини про свій функціональний стан в даний момент, своє місце в системі відносин між людьми, свої можливості та обмеження як професіонала.

5. Узагальнений «Я-образ», «Я-концепція» представляє собою образ «Я» в минулому, нині, в майбутньому; серед інших, як представник професійної спільності, як організм, як індивідуальність, як член суспільства.

«Я-концепція» – сукупність уявлень людини про саму себе, про те, якими якостями та характеристиками вона має. Вона виникає поступово, у процесі соціальної взаємодії та самопізнання, сплавляється з безлічі приватних образів свого «Я» і дає людині відчуття самототожності та ідентичності.

При вирішенні професійних завдань людина намагається максимально використовувати свої сильні сторони та компенсувати недоліки (наприклад, робітник, знаючи, що, захоплюючись швидкістю обробки матеріалу, може зробити помилку, періодично нагадує собі про це та уникає помилок саме у трудовій діяльності; у праці професіонал природну квапливість компенсує самоконтролем).

Образи самосвідомості – одна з необхідних умов знаходження людиною себе, свого місця у професійній спільності, а також умова планування та побудови особистих професійних планів на етапі вибору професії. Сформована професійна самосвідомість, позитивне емоційне

ставлення до професійної діяльності – важливий критерій підготовленості спеціаліста.

III. Образ суб'єктно-об'єктних та суб'єктно-суб'єктних відносин.

6. *Потреби, потребові стани.* Трудова діяльність стимулюється цілим спектром потреб. Задоволення одних потреб спонукає до нових, зміст яких багато в чому залежить від наявних способів задоволення потреб людини.

7. *Емоції, почуття, емоційні стосунки.* Трудова діяльність супроводжується певними емоційними станами та процесами.

8. *Характер* як властива людині система стійких стосунків до різних сторін дійсності. Характер – це сукупність індивідуальних психічних властивостей, що складаються в діяльності і що проявляються в типових для даної людини способах діяльності та формах поведінки. Ті властивості характеру, які найяскравіше виявляються у трудовій діяльності (працелюбність, акуратність, сумлінність, відповідальність, наполегливість), складаються у ранньому та дошкільному дитинстві [24].

2. Психологічні ознаки праці

Є.О. Клімов виділяє чотири психологічні ознаки праці.

1. Свідоме передбачення соціально цінного результату. Діяльність можна назвати трудовою тільки в тому випадку, якщо передбачуваний результат позначається як цінний для широкої спільності людей, колективу, тобто як соціально цінний. У структурі першої ознаки праці виділяють три компоненти: а) знання про продукт діяльності; б) усвідомлення соціальної цінності; в) виражений афективний тон відповідних знань, уявлень, образів.

2. Свідомість обов'язковості досягнення соціально-фіксованої мети. Діяльність стає працею тоді, коли за інших рівних умов є як ідея обов'язковості, а й зовнішні стосовно суб'єкту форми фіксації цілей його діяльності та форми соціального санкціонування, схвалення цих цілей. Наприклад, це може бути завдання, сформульовані, затверджені відповідальними представниками суспільства, виробничого колективу, виробничі завдання (документовані чи усні), плани, програми. Для дітей та підлітків носіями соціально значущих цілей виступають представники старших поколінь, вчителі, а також друзі, однолітки зі свого кола спілкування.

Друга психологічна ознака праці включає когнітивний та афективно-вольовий компоненти. Когнітивний компонент виявляється у усвідомленні суб'єктом праці відповідальності перед людьми. Афективно-вольовий компонент – в емоційних реакціях, станах, відносинах, пов'язаних з параметрами «стабільності-мінливості» умов та процесів провадження діяльності, що співвідносяться з її метою. Людина як знає і розуміє, якої мети у праці вона має досягти, а й емоційно переживає процес здійснення трудової діяльності, співвідносячи виконані і плановані трудові операції з ідеальним результатом.

3. Свідомий вибір, застосування, вдосконалення чи створення знарядь, засобів діяльності. Реалізація трудової діяльності передбачає знання суб'єктом праці своїх можливостей та обмежень, варіантів застосування

знарядь та засобів праці та вміння зробити відповідний вибір. Роль багатофункціональних засобів, задіяних у праці, відома з давніх часів. Аналіз системи традиційних народних обрядів, що з працею, і навіть професійних звичаїв, заповідей, дозволяє побачити, що з них націлені забезпечення саме функціональних і, зокрема, внутрішніх засобів, створення відповідних психічних станів. Наприклад, функцію засобу психологічного налаштування до праці несли молитви, які потрібно було «підносити» перед будь-якою важливою справою (їх сучасними аналогами можна вважати аутогенне тренування, урочисті виступи представників адміністрації перед значними заходами). Також пісні, що супроводжували трудовий процес, несли функцію створення бажаних психічних станів працівників, створювали трудовий ритм.

4. Усвідомлення виробничих залежностей, відносин для людей («живих» і уречевлених). Речові знаряддя, засоби, умови праці приховують у собі упредметнені відносини для людей: інструменти кимось зроблені, кимось доставлені, матеріали кимось здобуті, підготовлені, виготовлені, умови праці ким-то організовані, підтримуються у нормі тощо. Якщо людина безтурботно ставиться до інструментів, «запарює» заготовівлі, напівфабрикати, його діяльність втрачає ознаки трудовий, навіть якщо вона протікає на штатному робочому місці [23].

3. Процес праці як об'єкт комплексного дослідження

Праця – свідомо діяльність людей, спрямовану створення матеріальних і духовних благ, необхідні задоволення потреб нашого суспільства та особистості.

Поняття «праця» використовується лише стосовно свідомо регульованої трудової активності людини.

Зовнішня характеристика трудової діяльності здійснюється через поняття суб'єкта та об'єкта праці, предмета, умов та засобів діяльності.

Предметом психології праці виступає психологічний рівень суб'єктно-об'єктних взаємин у процесі праці.

Є.О. Клімов розглядає працю як функціональну психічну систему, центральною ланкою якої є особистість. Психологічний підхід до вивчення трудової діяльності спрямований на пізнання:

- психологічної суті праці людини як індивіда, що здійснює конкретну соціально значиму і техніко-економічно нормовану діяльність;
- індивідуальних процесів психіки, що актуалізуються людиною у трудовій діяльності, а також особливостей формування когнітивних, особистісних, емоційно-вольових регуляторів, що забезпечують адекватну реалізацію суб'єкта у трудовій діяльності [24].

Суб'єкт праці – окремий працівник або професійна група, що активно і цілеспрямовано перетворюють дійсність (матеріальну, духовну) в процесі праці.

Є.О. Клімов зазначає, що про сформованість людини як суб'єкта праці можна говорити тільки в тому випадку, коли він реалізує в діяльності одночасно наступні чотири психологічні ознаки праці:

1. Праця спрямовано заданий соціально цінний результат.
2. Праця регламентована соціальними нормами, правилами, традиціями.
3. У праці застосовуються знаряддя, мають культурно-історичне походження та методи вживання.
4. У праці люди вступають між собою у виробничі відносини.

Крім професійної праці, за допомогою якої люди отримують винагороду і соціалізуються, існує і непрофесійна праця (суспільно корисна, самообслуговування). Непрофесійні види праці мають ті ж психологічні ознаки, що й професійна праця.

Предмет праці – це сукупність предметів та явищ, із якими взаємодіє людина у процесі праці.

Умови праці – система соціальних, санітарно-гігієнічних та фізичних характеристик виробничого середовища, що впливають на здоров'я та працездатність людини в процесі праці.

Засоби праці – сукупність знарядь, які посилюють повноваження людини у процесі взаємодії з предметом праці.

Є.О. Клімовим розроблена психологічна класифікація засобів праці:

1. Функціональні засоби праці.
 - 1.1. Зовнішні стосовно свідомості суб'єкта праці.
 - 1.1.1. Виразні засоби поведінки, мови (застосовуються в роботі актора, викладача).
 - 1.1.2. Організм людини, її органи (застосовуються у роботі артистів балету, спортсменів, солістів).
 - 1.1.3. Організаційні системи, групи людей (хор, оркестр, екіпаж, експедиція). Застосовуються у роботі керівника, диригента.
 - 1.2. Внутрішні засоби (представлені у свідомості).
 - 1.2.1. Закріплені у мові правила поведінки, дій.
 - 1.2.2. Невербальні психічні освіти (думки продуктів діяльності, процесів).
2. Речові засоби праці.
 - 2.1. Засоби прийому.
 - 2.2. Засоби обробки інформації.
 - 2.3. Засоби передачі.
 - 2.4. Засоби на об'єкти в природних, технічних, інформаційних системах.

Внутрішня характеристика трудової діяльності здійснюється на основі психологічного аналізу її структури [24].

Психологічну структуру будь-якої діяльності, у тому числі трудовий, утворює стійкий, постійний набір її основних компонентів, які об'єктивно необхідні для її реалізації: мотивація, цілеутворення, інформаційна основа діяльності, антиципування (прогнозування) її результатів, прийняття рішення, планування, програмування, контроль, корекція. Цілісна єдність цих компонентів утворює психологічну систему діяльності (В.Д. Шадриков).

Вихідним компонентом даної системи є мотивація, яка виконує спонукальні та регулятивні функції. У ролі мотиваторів діяльності можуть виступати різні психологічні освіти: потреби, інтереси, установки, спонукання, соціальні ролі, норми, пріоритети та інших. Мотивація завжди представлена у діяльності не абстрактно, саме, тобто. у співвідношенні з метою діяльності.

Під цілеутворенням розуміється процес формування мети діяльності та її конкретизації на підцілі окремих дій (завдання). Мета є ідеальною формою уявлення результатів діяльності, що складається в людини на початок здійснення діяльності й надалі впливає все її зміст. Мета виступає як системотворчий фактор діяльності, визначає її зміст, структуру і динаміку.

Під інформаційною основою діяльності розуміється сукупність ознак, які характеризують предметні та суб'єктивні умови діяльності, що дозволяють організувати її відповідно до цілей і мотивів. Ефективність професійної діяльності багато в чому визначається адекватністю, точністю та повнотою інформаційної основи діяльності.

Прогнозування тісно пов'язане з цілеутворенням, оскільки формулювання цілей завжди спирається на прогноз майбутніх подій, а також передбачуваних змін об'єкта та умов діяльності. З психологічного погляду процес прогнозування базується на фундаментальній здатності людини до передбачання (антиципації) майбутнього. Антиципація є головною формою випереджаючого відображення суб'єктом дійсності.

Наступний базовий компонент – ухвалення рішення – займає у структурі діяльності центральне, ієрархічно головне становище. Він включає наступні етапи:

- орієнтування у ситуації невизначеності, визначення її виду та типу, а також системи вимог до підсумкового рішення;
- інформаційна підготовка рішення, пов'язана з пошуком та аналізом можливих шляхів зняття вихідної невизначеності, а також з оцінкою можливих наслідків прийняття тих чи інших альтернатив;
- прийняття рішення на основі вибору однієї зі сформульованих раніше альтернатив;
- реалізація вибору (виконання);
- корекція прийнятого рішення.

Процес планування спрямований на конкретизацію вироблених суб'єктом рішень і визначення програми діяльності. Зміст процесу планування включає:

- орієнтування у ситуації, визначення основних труднощів;
- вироблення альтернативних варіантів виходу із ситуації;
- порівняльний аналіз цих варіантів, зважування їх переваг і недоліків;
- вибір одного з варіантів, що найбільше відповідає досягненню мети;
- розробку технології його здійснення на основі конкретизації та деталізації;
- реалізацію плану;
- оцінку ефективності, внесення у разі потреби корективів;

- зіставлення реально досягнутих результатів із вихідними цілями [24].

Два наступні функціональні компоненти психологічної системи діяльності – *контроль і корекція* – взаємопов'язані та взаємообумовлені. Контроль (самоконтроль) характеризується зіставленням ідеальної форми передбачуваних результатів діяльності з реально досягнутими. Корекція реалізується на основі зворотного зв'язку про досягнуті результати. Завдяки процесам контролю та корекції загальна структура діяльності набуває замкненого (кільцеподібного) характеру, що забезпечує її адаптивність і здатність до гнучкої перебудови при зміні зовнішніх та внутрішніх умов.

Процес формування психологічної структури діяльності супроводжується встановленням зв'язків між функціональними блоками, розвитком окремих компонентів, зміною їх питомої ваги та *називається системогенезом* [24].

4. Психологічний аналіз професійної діяльності

Психологічне вивчення діяльності має важливе значення для вирішення багатьох практичних завдань і передбачає розгляд її як складного, багаторівневого, що динамічно розвивається явища. З найвідоміших концепцій психологічного аналізу діяльності слід зазначити функціонально-алгоритмічний підхід Г.М. Зараковського, метод структурного аналізу В.П. Зінченко та В.М. Гордон, структурно-алгоритмічний підхід Г.В. Суходольського, структурно-психологічну концепцію В.Д. Шадрікова.

Психологічне вивчення професійної діяльності вперше було здійснено у 20–30-х роках. ХХ ст. радянськими психотехніками (Б.Г. Ананьєв, Г.С. Геллерштейн, А.А. Толчинський та ін.) для розробки науково обґрунтованих засобів раціонального розподілу робочих кадрів, вирішення завдань профвідбору, профконсультації, профнавчання, перевтоми, реконструкції та проектування робочих місць. Процес вивчення, опису, проектування професійної діяльності отримав назву «професіографія». Результатом цього процесу виступає професіограма.

Професіограма – це документ, що містить характеристику професійної діяльності, яка включає умови праці, права та обов'язки працівника, необхідний рівень професійної підготовленості, протипоказання за станом здоров'я, а також вимоги до особи [15].

Психограма – це частина професіограми, що відображає вимоги до психофізіологічних та психологічних якостей особистості спеціаліста, що забезпечує успішність виконання професійної діяльності (або опис упорядкованої сукупності професійно важливих якостей професіонала) [15].

Основні підходи до професіографування:

1. Комплексне професіографування (К.К. Платонов, Ю.В. Котелова). Враховується широке коло показників (соціальних, технічних, економічних, медико-гігієнічних та інших), вказуються предмет, мети, метод, критерії оцінки результатів.

2. Психологічно орієнтоване професійне (Е.І. Гарбер, В.В. Козача). При цьому підході виділяються:

- зовнішня картина праці (фотографія робочого дня, хронометраж робочого дня під час виконання конкретних операцій, динаміка виробничої активності, типові помилки та інших.);

- внутрішня картина праці (типові реакції особистості на певні професійні ситуації, професійні здібності, професійний досвід, психічні стани та ін.).

3. Модульний підхід у професіографуванні (В.Є. Гаврилов). Психологічний модуль – типовий елемент професійної діяльності, властивий ряду професій і виділяється на основі спільності вимог до людини. Опис професії складається з декількох моделей.

4. Аналітичне професіографування (О.М. Іванова). Аналітична професіограма як метод системного аналізу професійної діяльності є структурою порівневого вивчення (нормативно-параметричного та морфологічного) виділених етапів роботи, що розглядаються з позиції діяльнісного підходу як особливі діяльності або дії, цілі яких обумовлені ступенем усвідомлення суб'єктом конкретної професії. Відмінність аналітичної професіограми від традиційної полягає в тому, що вона розкриває узагальнені нормативні та морфологічні показники структури професії та психологічної структури професійної діяльності.

У психології праці вироблено низку принципових положень здійснення аналізу діяльності:

- комплексний підхід у вивченні професійної діяльності;
- цілеспрямоване складання професіограми, підпорядковане досягненню конкретної практичної мети;
- типізація та диференціація професіографічних характеристик, що відображають типові та специфічні ознаки професії;
- реальне відображення стану професії в конкретних соціально-економічних умовах;
- облік перспектив професійного зростання та кар'єри;
- надійність, що передбачає опис професій в екстремальних та нестандартних умовах;
- науковість (професіограма має розроблятися на основі системного, особистісного та діяльнісного підходів).

Залежно від цілей та завдань розробляються *різні види професіограм*:

1. Інформаційна професіограма. Призначена для профконсультаційної роботи з людьми, які обирають професію (оптантів). Містить інформацію про професію, її поширеність, рівень освіти, кваліфікацію, перспективи зростання, психофізіологічні та психологічні вимоги до людини, а також відомості про навчальні заклади, які готують фахівців з даної професії.

2. Діагностична професіограма. Використовується для встановлення причин низької продуктивності праці, аварійності, травматизму, плинності кадрів на основі зіставлення реально виконуваної професійної діяльності з нормативними вимогами.

3. Прогностична професіограма. Застосовується для розробки науково обґрунтованих рекомендацій щодо вдосконалення професійної діяльності.

4. Методична професіограма. Використовується для вибору адекватних методів дослідження професійно важливих якостей, станів суб'єкта праці [15].

У загальному вигляді *схема професіограми* включає наступні компоненти:

I. Соціальна та професійна характеристика професії

1. Назва професії та спеціальності за офіційно прийнятою номенклатурою.

2. Престиж, статус професії у цій галузі, регіоні.

3. Посадовий оклад та його оцінка (нижчий за середній, середній, вищий за середній у регіоні).

4. Коротка характеристика основних кваліфікаційних і посадових обов'язків.

5. Необхідна освіта.

6. Діапазон кваліфікації (розряди та ін.), перспективи професійного просування.

7. Коротка характеристика вимог професії до безпомилковості та надійності (наслідки помилок, особливі вимоги до безпеки праці).

II. Психограма

1. Загальна характеристика праці.

1.1. Фотографії робочого дня.

1.2. Вплив умов праці на працездатність, надійність, стомлення.

1.3. Психологічна характеристика робочого місця та трудових дій.

1.4. Психологічний аналіз помилкових процесів.

2. Вимоги до психічних процесів.

2.1. Психомоторіка.

2.1.1. Робоча поза, статичні та динамічні навантаження.

2.1.2. Характеристика робочих процесів.

2.1.3. Тимчасові характеристики основних технологічних операцій.

2.1.4. Вимоги до темпоритму та точності реагування.

2.2. Сенсорна та перцептивна сфери.

2.2.1. Чутливість органів чуття.

2.2.2. Професійно значущі види сприйняття (сприйняття часу, руху, швидкості, просторового становища та інших.).

2.2.3. Особливі вимоги до сенсорної та перцептивної сфер.

2.3. Професійні особливості пізнавальних процесів.

2.3.1. Переважаючі типи мислення (наочно-дієве, образне, логічне).

2.3.2. Особливості прийняття рішень під час виконання робіт (самостійність, відповідальність, самоконтроль). Вимоги до стресостійкості.

2.3.3. Переважаючий вид пам'яті (слухова, зорова та ін.).

2.3.4. Особливості мови (питома вага мови у професійній діяльності, вимоги до мови).

2.3.5. Увага та її особливості (широта, інтенсивність, стійкість та ін.).

2.4. Вимоги до емоційно-вольової сфери.

2.4.1. Характеристика переважаючих емоційних станів.

- 2.4.2. Рівень нервово-психічної напруги у праці.
- 2.4.3. Спрямованість вольового процесу (управління технікою, людьми, собою).
- 2.5. Професійно важливі якості.
 - 2.5.1. Соціально-професійна відповідальність.
 - 2.5.2. Морально-психологічна стійкість.
 - 2.5.3. Професійні можливості.
 - 2.5.4. Характерологічні особливості (необхідні, бажані, категорично протипоказані).
- 2.6. Протипоказання та обмеження.
 - 2.6.1. Наслідки помилок та особливі вимоги до безпеки праці.
 - 2.6.2. Характеристика профнепридатності.
 - 2.6.3. Статеві-вікові обмеження.
 - 2.6.4. Професійні шкідливості та пільги.
 - 2.6.5. Професійні деформації особистості.

III. Висновок

У цій частині узагальнюються основні дані соціального, професійного та психологічного вивчення професії та формулюються рекомендації в наступному порядку:

1. Характеристика діяльності (функції, види діяльності, типові завдання, професійні вміння та навички).
2. Професійно важливі якості суб'єкта діяльності (соціальні, професійні, психологічні, анатомо-фізіологічні та ін.).
3. Професійні шкідливості, обмеження та пільги.
4. Перспективи професійного зростання та самозбереження [15].

Таким чином, психограма та професіограма допомагають підібрати професію відповідно до навичок та знань особистості.

Розглянемо критерії успішної діяльності.

Одним з найважливіших у психології праці є питання про те, якою мірою професійна успішність залежить від здібностей працівника, наскільки можливі компенсація та розвиток професійно-значущих властивостей.

По-перше, під здібностями маються на увазі індивідуально-психологічні особливості, що відрізняють одну людину від іншої.

По-друге, здібностями називають не всякі індивідуальні особливості, а лише ті, які стосуються успішності виконання будь-якої діяльності.

По-третє, поняття «здатність» не зводиться до тих знань, навичок та вмінь, які вже вироблені у цієї людини [4].

Саме поняття «успішність» неоднозначне. Головним чином це продуктивність, продуктивність праці. Важливе значення має також якість продукції, безпомилковість дій. Для оцінки професіоналізму оператора, головним завданням якого є переробка інформації, використовується критерій пропускну

Можливості (кількість сигналів, безпомилково перероблених в одиницю часу), характеризує якісну та кількісну сторони діяльності. В деяких випадках при неможливості кількісної оцінки та високому заданому

рівні надійності (безпомилковості), показником успішності може бути рівень складності розв'язуваних завдань.

Кількісно-якісні показники успішності професійної діяльності обумовлені, безпосередньо пов'язані з рівнем розвитку професійно-важливі якості особистості.

Н.С. Білоусова: «*Під професійно важливими якостями (ПВЯ)* прийнято розуміти будь-які якості суб'єкта, включені до процесу діяльності та забезпечують ефективність її виконання за параметрами продуктивності, якості праці та надійності» [2, с. 86].

Таке розуміння професійно важливих якостей призводить до їх ототожнення із структурою професійних здібностей. Так, К.К. Платонов: «Під професійними здібностями розуміє сукупність (структуру) достатньо стійких, хоча і змінюються під впливом виховання, індивідуально-психологічних якостей особистості людини, яка на основі компенсації одних властивостей особистості іншими визначає успішність навчання певної трудової діяльності, її виконання та вдосконалення в ній» [38, с. 105].

Дещо інше визначення професійних здібностей дано В.Д. Шадриковим: «Професійні здібності – це властивості психічних процесів (сприйняття, пам'яті, уваги, мислення, уяви) та психомоторні функції (координація рухів рук та ніг, сенсомоторна координація), що забезпечують ефективність діяльності» [50, с. 145].

Отже, професійні здібності чи здібності до певної професії – це властивості особистості, яких залежить якість професійної діяльності. З цього погляду професійно важливими якостями можуть бути індивідуально-типологічні властивості, властивості психічних процесів, особистісні особливості, характеристики спрямованості, знання та переконання.

Основні характеристики нервових процесів (сила збудливого та гальмівного процесу, їх урівноваженість (динамічність), рухливість (лабільність) накладають відбиток на професійну діяльність у будь-якій галузі, хоча різні професії пред'являють вимоги до різних властивостей, причому категоричність цих вимог також різна.

Сила нервової системи є найважливішою якістю, що характеризує працездатність та надійність оператора.

Врівноваженість нервових процесів пов'язується з поняттям «динамічність збудження», виявляється у легкості вироблення позитивних умовних реакцій, а «динамічність гальмування» – умовних гальмівних реакцій.

Рухливість (лабільність) нервових процесів відображає швидкість виникнення та припинення циклів збудження та гальмування, що має важливе значення в умовах швидкісної переробки інформації.

Основною характеристикою сенсорних процесів, що має важливе значення для професійної діяльності, є чутливість аналізаторів, яка визначається як здатність їх реагування на подразник мінімальної величини. Вона визначає швидкісні, просторові, тимчасові показники оператором інформації. Зміни чутливості проявляються у явищах адаптації, сенсорної

депривації, сенсibilізації, синестезії, що впливають на результативність операторської діяльності.

Основними властивостями сприйняття є предметність, цілісність, структурність, константність, вибірковість, свідомість, апперцепція. На їх основі формується перцептивний образ прийнятої інформації. Слід зазначити, що у процесі сприйняття інформації може бути спотворення (ілюзії сприйняття), що призводить до помилок та зниження точності параметрів руху, просторових та тимчасових показників сприйманих об'єктів.

Мнемічні властивості (властивості пам'яті) розрізняють за психічною активністю (рухова, емоційна, образна, зорова, слухова, дотикова, нюхова, смакова, словесно-логічна), характеру цілей діяльності (мимовільна та довільна), за тривалістю закріплення та збереження інформації (короткочасна, оперативна, довготривала), за результативним показниками (продуктивність, якість (точність запам'ятовування та відтворення), надійність (міцність)).

На ефективність пам'яті впливають такі фактори:

- характер матеріалу, що запам'ятовується (обсяг, структурування, новизна, однорідність);
- зв'язок запам'ятовується з мотивами;
- характер взаємодії суб'єкта діяльності з матеріалом (значення інформації);
- рівень розвитку природних та культурних (функціональних, операційних та регулюючих) механізмів пам'яті.

У праці проявляється практичне мислення більше, ніж теоретичне. Практичне мислення безпосередньо вмонтовано у практичну діяльність (результати одразу перевіряються), пропонує створення плану операцій, що відноситься до реальних об'єктів, наявність жорсткого ліміту часу, дає можливості висування безлічі гіпотез. У професійній діяльності цей вид мислення називається оперативним, оскільки протікає швидко та складається з операцій.

Функціями оперативного мислення є планування, контроль та регулювання, вирішення завдань щодо усунення різких відхилень від норми, діагностика. Процес вирішення оперативних завдань включає етапи виникнення проблемної ситуації, її аналіз, висування альтернатив, їх оцінку відповідно до критеріїв, висновок оптимальної альтернативи, реалізацію рішення, контроль та корекцію.

Залежно від специфіки розв'язуваних задач використовуються різні види мислення. Так, формою розрізняють конкретно-дієве, наочно-образне і абстрактно-логічне мислення, за характером розв'язуваних завдань – теоретичне та практичне, за ступенем усвідомленості – дискурсивне та інтуїтивне, а за ступенем новизни та оригінальності – репродуктивне (конвергентне, що відтворює) та продуктивне (дивергентне, творче).

Імажинітивні властивості – це властивості уяви. У професійній діяльності уяву виконує ряд функцій: бере участь у створенні програм поведінки у ситуаціях невизначеності; створює образ – ціль; забезпечує

віртуальну діяльність. Створення образів складає основи застосування ряду прийомів, основними з яких є комбінування (частковий випадок – аглутинації), акцентування, символізація, структурування, типізація, аналогія.

Різновиди уяви: за рівнем свідомості та активності – довільне (активне) та мимовільне (пасивне, що породжує часом галюцинації, сновидіння, що протікають у вигляді дрімотних станів), за ступенем новизни – відтворювальне та творче, за станом образів із дійсністю – реалістичне та фантастичне.

Атенційні властивості – це властивості уваги, що забезпечують будь-який вид професійної діяльності.

Основні властивості класифікуються за ознаками:

- сила уваги, що виявляється у його концентрації (ступеня зосередження) та інтенсивності (ступеня напруги);
- широта, що характеризується об'ємом (визначається тахистоскопом, дорівнює 2) і розподілом (кількістю виконуваних одночасно дій);
- динамічні властивості, що виявляються у вигляді стійкості, перемикання, коливань уваги.

У будь-якому вигляді професійної діяльності має місце дія. Незважаючи на різноманітність дій, всі вони характеризуються такими загальними рисами, як доцільність (цілеспрямованість), адекватність поточному стану об'єкта праці, опосередкованість знаряддями праці, поліефекторність (участь у виконанні однієї дії різних груп м'язів), певне співвідношення між фіксованими, автоматичними і змінними компонентами, що перебудовуються, загальна обумовленість трудових процесів.

Розрізняють три параметри трудових дій: силовий, тимчасовий та просторовий. У зв'язку з розвитком механізованого та автоматизованого виробництва відбувається зменшення силових факторів та збільшення мікрорухів, спостерігається перехід від силових факторів до просторово-часових. Співвідношення різних факторів обумовлено також характером виконуваних робіт (у робітниць будівельників сила кисті майже вдвічі перевищує сили кисті радіомонтажниць).

Особливістю сенсомоторних дій є наявність позитивної динаміки їх параметрів за рахунок зміни моторної складової в процесі тренувань та професійного досвіду.

Вольові властивості відносяться до групи характерологічних властивостей особистості. Вони різноманітні (цілеспрямованість, наполегливість, рішучість, сміливість, ініціативність, самостійність, витримка), істотно впливають на успішність професійної діяльності у плані протистояння впливу факторів зовнішнього середовища, адекватності поведінки в аварійних ситуаціях, подолання негативних емоційних станів (втома), саморегуляції та самоорганізації діяльності.

У структурі свідомої цілеспрямованої діяльності людини, вирішального певні професійні завдання, вичленюються компоненти, які складаються у

процесі навчання, та був удосконалюються під впливом професійний досвід – це вміння та навички.

До групи умінь, що використовуються для сприйняття інформації, відносяться сенсорні, перцептивні та атенуаційні.

Сенсорні вміння служать для сприйняття інформації про окремі властивості предметів і явищ трудового процесу, а також про внутрішній, фізіологічний стан організму самого працюючого. Вони засновані на різних відчуттях: зорових, слухових, дотикових, вібраційних, смакових.

Перцептивні вміння використовуються для сприйняття за допомогою аналізаторів цілісних предметів та явищ трудового процесу в сукупності їх властивостей та просторово-часових показників. Ці вміння становлять один із головних компонентів кваліфікації будь-якого оператора, що переважно працює за пультом керування автоматизованою системою.

З перцептивними вміннями органічно пов'язані атенуаційні. З їх допомогою організується цілеспрямоване сприйняття професійно значимої інформації. До цього типу умінь відносяться:

- вміння розподіляти свою увагу на низці істотних елементів робочої ситуації;
- вміння безперервно зберігати стан пильності та швидко реагувати на можливі появи порівняно рідкісних сигналів;
- вміння перемикати увагу з одного об'єкта на інший з оптимальною швидкістю та у необхідній послідовності.

До групи умінь, що використовуються для зберігання та переробки інформації; відносяться: мнемічні, розумові та імажинитивні вміння.

Мнемічні вміння оператора пов'язані з функціонуванням двох типів пам'яті: довгостроковій та короткостроковій (або оперативній). Оперативна пам'ять використовується для збереження новосприйнятої інформації протягом відносно короткого періоду часу або для того, щоб викликати у свідомості певну частину інформації, що зберігається в довгостроковій пам'яті.

У процесі функціонування розумових умінь відбувається переробка інформації, що зберігається як в оперативній, так і довгостроковій пам'яті, з метою ухвалення рішення про необхідні впливи на керований об'єкт.

Функціонування імажинитивних умінь є процесом уявної побудови образів таких предметів чи явищ, які безпосередньо не сприймалися оператором. При цьому він спирається на наявні в нього поняття та уявлення про родинні предмети чи явища.

Таким чином, у групі умінь, що використовуються для передачі переробленої центральне місце належить сенсомоторним і перцептивномоторним вмінням, які застосовує оператор для безпосередньої реалізації прийнятих рішень, впливаючи на органи управління машини, на інструменти, прилади, матеріали.

Питання для самоперевірки знань:

1. Охарактеризуйте психічні регулятори праці.
2. Опишіть чуттєвий образ.

3. У чому суть актуального «Я-образа»?
4. У чому суть «Я-концепції»?
5. Що таке потребові стани?
6. Як емоції впливають на трудову діяльність?
7. Опишіть вплив характеру на виконання професійних завдань.
8. Опишіть психологічні ознаки праці за Є.О. Клімовим.
9. Охарактеризуйте суть суб'єкта праці.
10. Які існують засоби праці?

Тема 1.5. Психологія вивчення професій

ПЛАН

1. Професія. Класифікація професій.
2. Загальна характеристика професій.
3. Психологічні аспекти вивчення професійної діяльності.
4. Методи психологічного вивчення професійної діяльності.

Ключові поняття: професія, класифікація професій, професії типу «людина-людина», «людина-техніка», «людина-природа», «людина знакова система», «людина-художній образ».

Питання для актуалізації знань:

1. Що вивчає психологія праці?
2. У чому суть професіограми?
3. Опишіть вплив характеру на виконання професійних завдань.
4. Як емоційні стани та характер впливають на професійну діяльність?
5. У чому суть психологічного аналізу професійної діяльності?

Навчальна мета: сформувати знання про сутність поняття «професія», характеристику професій, їх суть.

1. Професія. Класифікація професій

Професія (від лат. *professio* – спеціальність, професійно визначене заняття) – вид трудової діяльності, заняття, який вимагає від людини певної підготовки і відповідних якостей особистості [30].

Професія як система далеко виходить за межі трудового посту, включаючи до складу якісно нові компоненти. Поняття професія може бути представлена в чотирьох основних аспектах соціальних відносин, або як чотири її основні компоненти.

1. Область застосування сил людини як суб'єкта праці, обмежений вид трудової діяльності (внаслідок історичного поділу праці).

2. Спільність людей, виконують певні трудові функції, мають суспільно-корисний характер.

3. Підготовленість (знання, вміння, навички, кваліфікація) людини, завдяки якій вона здатна виконувати відповідні трудові функції.

4. Діяльність професіонала як процес реалізації трудових функцій, що виконуються професійно.

5. Діяльність, що виконується за певну винагороду, моральну та матеріальну, що дає людині можливість задовольняти свої нагальні потреби, що виступає необхідною умовою її всебічного розвитку.

6. Діяльність, що дає людині певний соціальний та суспільний статус (справа людини, робота — як головна, найактуальніша візитна картка, багато в чому формує «Я-концепцію» безліччю «складових» професії: посада, стаж, кваліфікація, вищі професійні досягнення, пережиті екстремальні ситуації, травми.

Професія як соціально фіксована область можливого виконання трудових функцій існує у формі розподілених у суспільстві безлічі трудових постів, кожен з яких представлений конкретними робочими місцями зі своїми специфічними особливостями [30].

Професія як спільність людей відносно незалежна від існуючої системи трудових постів — люди не перестають бути членами даної спільності у вільний від роботи час, при зміні місця роботи та ін. Як представники цієї професії, люди характеризуються певним соціально- та професійно-типовим складом свідомості, особистості. Професіонали, спеціалісти, співробітники — це завжди контактні соціальні групи. Отже, тут ми маємо і всі відповідні соціально-психологічні феномени (групові норми, цінності, санкції, лідерство, референтні групи та ін.).

У зв'язку з цим вибір професії — це не лише перевага і здатність виконувати відповідні трудові функції, а й прийняття відповідного способу мислення та способу життя.

Поняття «професія» (отлат.professio — «оголошувати», «говорити публічно») — історично виникли форми трудової діяльності, для виконання яких людина повинна мати певні знання і навички, мати спеціальні здібності і розвинені професійно важливі якості як соціальний феномен далеко виходять за межі трудового посту, включаючи до складу якісно нові компоненти.

Феномен професії Є.О. Клімовим представлений у чотирьох «основних значеннях», основних аспектах соціальних відносин, або у чотирьох її компонентах:

1. Область застосування сил людини як суб'єкта праці, обмежений вид трудової діяльності (внаслідок історичного поділу праці).

2. Спільність людей, виконують певні трудові функції, мають суспільно корисний характер.

3. Підготовленість (знання, вміння, навички, кваліфікація) людини, завдяки якій вона здатна виконувати відповідні трудові функції.

4. Діяльність професіонала як процес реалізації трудових функцій, що виконуються професійно [23].

Є.О. Клімов для цієї ж мети використовує інші поняття: «спеціальність» — щодо приватного підрозділу всередині ширшого уявлення про те, де, чим і як зайнята людина, що він знає та вміє. *Наприклад*, професія — педагог, спеціальність — вчитель математики, географії», «заняття» — «відносно широке поняття, що включає і професії, і спеціальності, і посади», і «посаду» — «місце, яке займається працівником організаційної, виробничої структури. Передбачається, що посада більш менш відповідає рівню професійної підготовки людини [23].

Е.Ф. Зеєр виділяє такі «відмінні ознаки» професії: професійна компетентність, професійна автономія, групові норми та цінності, самоконтроль [16].

А.К. Маркова, розглядаючи феномен професії, виділяє три аспекти:

1) професії як історично виниклі та соціально затребувані форми діяльності, «для виконання яких людина повинна мати суму знань і навичок, мати відповідні здібності»;

2) професії «з погляду суспільства» – «соціально зафіксована сфера здійснення трудових функцій», «система професійних завдань, форм та видів діяльності, особливостей особистості»;

3) професія «з точки зору конкретної особистості» – «діяльність, за допомогою якої людина бере участь у житті суспільства і яка служить їй основним джерелом матеріальних засобів для існування» [32, С. 80-81].

Розкриваючи сутність феномену «професія», М.С. Пряжніков розрізняє декілька суміжних понять:

«1. Професія – група споріднених спеціальностей (професія – лікар, спеціальність – лікар-терапевт, хірург, окуліст; професія – учитель, спеціальність – учитель географії, історії).

2. Кваліфікація – рівень професійної майстерності. Розрізняють формальну кваліфікацію, яка виражається в офіційно зафіксованих розрядах, класах, знаннях, категоріях та реальну кваліфікацію – рівень майстерності, яку людина дійсно може проявити.

3. Посада – найменш об'єктивно та документально фіксує прояв професії. Посада може ототожнюватися з кваліфікацією («молодший науковий співробітник»), з часовими обов'язками (завідуючий, керівник проекту), з професією в цілому (психолог в організації)» [40, с. 89].

Згідно М.С. Пряжнікову поняття «професія» може бути представлене в основних аспектах соціальних відносин:

«1. Область застосування сил людини як суб'єкта праці, обмежений різновид трудової діяльності (як наслідок історичного розподілу праці).

2. Певна спільнота людей, які виконують конкретні трудові функції, що мають суспільно корисну спрямованість. Професія як спільність людей відносно незалежна від існуючої системи трудових посад – люди не перестають бути членами даної спільноти у вільний від роботи час, при зміні місця роботи та ін. Як представники даної професії, люди характеризуються певними соціально- та професійно-типовим складом свідомості, особистості. Професіонали, спеціалісти, співробітники – це завжди контактні соціальні групи. Таким чином, ми маємо всі відповідні соціальнопсихологічні феномени (групові норми, схвалювані цінності, санкції, лідерство, референтні групи та ін.).

3. Підготовленість (знання, вміння, навички, ступінь сформованості образів виконання рухів, дій, діяльності, кваліфікація) людини, завдяки якій вона здатна виконувати відповідні трудові функції. 4. Діяльність професіонала як процес реалізації трудових функцій, які закладено у вимоги до професії і такі, які виконуються професійно.

5. Діяльність, що виконується за певну винагороду (моральну, матеріальну), яка дає людині можливість задовольняти потреби.

6. Діяльність, що дає людині певний соціальний статус (справа людини, як головна найактуальніша форма розвитку та самопрезентації)» [40, с. 90-91].

М.С. Пряжніков, О.Ю. Пряжнікова зазначають, що *професії можна класифікувати за різними основами в залежності від науково-практичних задач, що вирішуються:*

«1) за сферою діяльності та об'єктом праці:

- техніка;
- природа;
- знакові системи;
- художнє відображення дійсності; -
- робота з персоналом;

2) за цілями діяльності:

- гностичні (експерт, ревізор);
- перетворюючі (токарь, учитель);
- пошукові (учений-дослідник, композитор);

3) за способами праці:

- професії ручної праці (представники ремесел);
- професії, що використовують автоматичні системи (оператори);

4) за умовами праці:

- близькі до комфортного мікроклімату (бухгалтер, економіст, учитель);

- робота на відкритому повітрі (агроном, дворник);

- надзвичайні та екстремальні умови праці (водолаз, пожежник, рятувальник);

- умови підвищеної відповідальності за життя та здоров'я людей (слідчий, лікар);

5) за ступенем регламентованості праці:

- автоматична праця (строго регламентована, з одноманітними та однотипними операціями – робітник – складальник деталей);

- напівавтоматизована праця (перелік завдань та прийомів одноманітний, але можлива варіативність у ритмі, у стилі діяльності – секретар, діловод);

- шаблонна виконавська праця (завдання та прийоми одноманітні, завдання чітко регламентовані – швачка);

- самостійна праця (у межах завдань можливість широкого вибору засобів, стилів - інженер, конструктор);

- вільна творча праця (науковий співробітник, письменник, композитор)» [41, с. 45-46].

Одна із визначених класифікацій професій запропонована Є.О. Клімовим. В її основу покладено уявлення про розвиток форм матерій та про типи об'єктивних систем, з якими взаємодіє людина в професійній праці. *Професії класифікуються на:*

1. Професія типу «людина-природа». Предмет праці – тварини, біологічні процеси.

2. Професії типу «людина-техніка». Предмет праці – машини, механізми, технічні системи.

3. Професії типу «людина-людина». Предмет праці – люди, групи, колективи.

4. Професії типу «людина-знак». Предмет праці – цифри, карти, креслення, коди, тексти.

5. Професії типу «людина-художній образ». Предмет праці – література, живопис, мистецтво.

Слово «професіоналізм» походить від слова «професія». Дуже щільно до поняття «професіоналізму» наближається поняття «компетентність». Професіоналізм є більш широким поняттям. Його можна окреслити як особливий тип поведінки, властивий людині, яка займається тією чи іншою справою [24].

Серед усіх якостей, якими наділена людина, кілька можна назвати *рисами професіонала*:

ефективність результату діяльності;

- володіння спеціальними знаннями та вміннями;

- здатність до творчості (креативність);

- відповідальність за свою діяльність;

- свідомість діяльності;

- наявність певної професійної етики.

Як бачимо, професіоналізм включає у себе компетентність як складову частину, тому що *компетентність* (згідно вже наданого визначення) – це тип організації знань, який дозволяє ефективно діяти. Ні про свідомість діяльності, чи усвідомлення її наслідків, ні тим більше про етику діяльності тут не йдеться.

Виділяють п'ять основних взаємопов'язаних *видів психологічної компетентності*:

1) *соціально-перцептивна компетентність* (знання людей, її підґрунтя складають спостережливість і проникливість);

2) *соціально-психологічна* (знання закономірностей поведінки діяльності і відносин людини, включеної у професійну групу, колектив);

3) *ауто-психологічна* (самопізнання, самооцінка, самоконтроль, уміння управляти своїм станом і працездатністю, самоефективність);

4) *комунікативна* (знання різних стратегій і методів ефективного спілкування);

5) *психолого-педагогічна* (знання методів здійснення впливу) [24].

Таким чином, професіоналізм пов'язаний з компетентністю спеціаліста. Виділяють п'ять видів психологічної компетентності: соціально-перцептивна компетентність, соціально-психологічна, ауто-психологічна, комунікативна, психолого-педагогічна.

2. *Загальна характеристика професій*

З точки зору О.Г Носкова, Є.О. Климова *група професій «людина-людина» включає велику кількість професій: «учитель, вихователь, перекладач, лікар, медсестра, працівники міліції, суду, прокуратури, юрист, офіціант, адміністратор, екскурсовод, тренер, кореспондент та ін.»* [37, с. 28].

Характеризуючи умови праці працівників групи професій «людина-людина», слід виділити: «а) мікрокліматичні, гігієнічні умови; б) соціальні умови» [37, с. 28].

Загальна характеристика професій типу «людина-природа»

З точки зору О.Г Носкова, Є.О. Климова: «Предметом праці професії типу «людина-природа» є об'єкти живої та неживої природи, земля, атмосфера, корисні копалини, рослини, тварини, біологічні процеси» [37, с. 29].

Основні види діяльності – вивчення, дослідження, добування, вирощування, догляд, профілактика захворювань.

Основні вимоги, що ставляться професією до працівника це: здатність встановлювати причинно-наслідкові зв'язки, аналітичне мислення, вміння передбачати та оцінювати мінливі природні фактори, знання природної системи, багата уява, оперативне мислення, спостережливість, витривалість, наполегливість, відповідальність, стійкість, розподіл та довільне переключення уваги, наочно-образна та зорова пам'ять.

Професії типу «людина-природа» складають досить численну групу. До неї входять професії, що вимагають значної теоретичної підготовки, отже, вищої і середньої спеціальної освіти (агроном, ветеринарний лікар, ветфельдшер, зоотехнік, садівник), і професії, де потрібні практична майстерність, основи якої закладаються, наприклад, у професійно-технічному училищі (тваринник, тракторист-машиніст широкого профілю, майстер машинного доїння).

Провідним предметом праці професій типу «людина-природа» є живі організми, умови їх життя, біологічні і мікробіологічні процеси. Саме на ці об'єкти впливає агроном, рільник, тваринник, селекціонер, інші спеціалісти.

Об'єктами праці виступають ґрунт, ліс, насіння, рослинний і тваринний світ.

Для професій групи «людина-природа» переважними типами діяльності, що мають інформаційні ознаки, є: «а) спостереження, контроль як гностичні дії (стеження, вимірювання на око, огляд, обшупування, перевірка на смак); б) вирішення оперативно-виробничих завдань та інші розумові дії (планування, експериментування); в) обробка матеріалів (обробка, сортування, укладання, контроль, вимірювання); г) керування механізмами, машинами; д) обслуговування і догляд (за технікою, тваринами, рослинами); є) організація колективу і виховання людей (інструктаж, навчання, виховання)» [37, с. 30].

Загальна характеристика професій типу «людина-техніка»

З точки зору О.Г Носкова, Є.О. Климова до даної групи відносяться: «професії, пов'язані зі створенням, використанням, обслуговуванням різноманітних технічних устаткувань (машини, механізми, агрегати, технічні

системи, транспортні засоби), які є основним предметом праці фахівця. Слово «техне» (techne) у перекладі з грецької означає вміння, майстерність. Сучасна техніка є результатом винаходу і технічної творчості багатьох поколінь людей і включає в себе як прості устаткування так і складні об'єкти» [37, с. 30].

Прийнято розрізняти техніку промисловості, будівельну, авіації і космонавтики, транспорту, зв'язку, сільськогосподарську. Виділяють також галузеву техніку автоматизації, кібернетики, електронну, вимірну, ядерну, пожежну, автотехніку, оргтехніку.

Основним видом діяльності цієї групи професій є: створення, монтаж, складання, експлуатація, управління і ремонт.

Група професій «людина-техніка» включає велику кількість професій: електрослюсар, інженер-електрик та регулювальник радіоелектронної апаратури і приладів, радіоінженер, схемотехнік, токарь, слюсар, фрезерувальник, шахтар, металург, водій транспортних засобів, ткаля, прядильниця, електрозварник, складальник взуття, будівельник, машиніст крану та інші.

Основними вимогами, що ставляться професією до працівника є: «значні вимоги до сприймання, високий інтелект, хороша координація рухів, точність, технічне мислення, стійкість нервової системи, витримка, стійкість уваги, здатність до її розподілу та переключення, високі показники оперативної, зорової пам'яті, організованість, цілеспрямованість, витривалість, самоконтроль» [37, 31].

Загальна характеристика професій типу «людина-знакова система»

З точки зору Є.О. Климова до професій типу «людина-знакова система» відносяться: «оператор, радист, телеграфіст, бухгалтер, економіст, конструктор, геодезист, кресляр, друкарка, бібліограф, лінгвіст, перекладач, історик, метролог, математик, топограф, програміст, картограф, філософ та інші» [23, с. 111].

В основу класифікації покладено таку ознаку, як специфіка мети праці. За нею виділяють три головні групи спеціальностей: «1) гностичні; 2) перетворюючі і 3) пошукові. Прикладом перших може бути професія коректора, других – стенографістки, друкарки, лінотипіста, оператора ЕОМ, бухгалтера, третіх – програміста на обчислювальних машинах, науковця теоретика тощо» [23, с. 112].

Основними вимогами, що ставляться професією до працівника є: «високі вимоги до точності зорового сприймання та його об'єму, концентрація уваги, довгочасна пам'ять, логічне мислення, зорові уявлення, вміння аналізувати та узагальнювати інформацію, емоційна стійкість, терпіння, самовладання, точність рухів, відповідальність, організованість» [23, с. 113].

Загальна характеристика професій типу «людина-художній образ»

З точки зору Є.О. Климова до професій типу «людина-художній образ» сучасна професіографія відносить групу спеціальностей, які передбачають взаємодію людини з системами художніх образів. Подібна взаємодія, є

специфічною для різного роду занять сфери мистецтва – музики, живопису, театру, художньої літератури, а також спеціальностей сфери масової художньої діяльності.

Група професій «людина-художній образ» включає велику кількість професій: «маляр, художник, реставратор, архітектор, дизайнер, скульптор, мистецтвознавець, художник з моделювання одягу, вишивальниця, паркетник, огранувальник алмазів в діаманти, ювелір, фотограф, письменник, актор, журналіст, перукар, хореограф, балетмейстер, кулінар, кінооператор та інші» [23, с. 114].

Предметом праці професій типу «людина-художній образ» є: «художній образ, предмети прикладного мистецтва, технічна естетика, літературні твори, твори прикладного мистецтва, скульптура, музика» [23, с. 114].

Основні види діяльності – художнє відображення дійсності, проектування, моделювання, відтворення, створення образів, виготовлення художніх виробів, копіювання.

Основні вимоги, що ставляться професією до працівника це: «добре розвинутий художний смак, розвинуте просторове мислення, концентрація та стійкість уваги, спостережливість, творча уява, образне мислення, емоційність, наочно-образна пам'ять, здатність до перевтілення, яскравість зорового сприймання кольору та відтінків» [23, с. 115].

Таким чином, вибір професії залежить не тільки від особистих уподобань, але й від особистісних якостей, умінь та навичок.

3. Психологічні аспекти вивчення професійної діяльності

При вивченні професійної діяльності пізнання предмета, засобів та умов праці є тільки необхідним об'єктивним орієнтиром, що дозволяє зрозуміти сутність суб'єкта праці як особистості і як професіонала, оскільки суб'єктивне відображення людиною заданої об'єктивної реальності є регулятором поведінки у діяльності.

Для психології праці важливим є вивчення характеру, форми та динаміки відображення об'єктивної реальності суб'єктом праці та факторів, що зумовлюють конкретні типи цього відображення у професійній діяльності.

Серед факторів чітко виділяються дві самостійні, але взаємодіючі групи: 1) об'єктивні фактори; 2) суб'єктивні (суб'єктні) фактори.

До першої групи належать: соціальні, виробничо-технічні, економічні, організаційні та санітарно-гігієнічні характеристики професійної праці. Друга група факторів включає: особистісні, професійно-психологічні, психофізіологічні та індивідуально-типологічні якості суб'єкта праці. Вивчення останніх має розкрити, як у свідомості суб'єкта праці переломлюється задана об'єктивна реальність та який її вплив на його трудову поведінку та на результати праці. З цією метою можна використовувати психологічні ознаки праці та його градації, розроблені Є.О. Клімовим.

Перша ознака – це усвідомлення соціальної цінності результату праці. Рівень цього 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 собі й у суспільства (ставлення до справи) в) емоційних проявів суб'єкта праці у діяльності та їх адекватності його уявленням та знанням.

Друга ознака – свідомість обов'язковості виконання дорученої справи у заданих нормах. Рівень представленості даної ознаки визначається на підставі: а) оцінки характеру свідомості необхідності та відповідальності виконання роботи у строго заданих рамках; б) оцінки адекватності емоційного стану суб'єкта праці до рівня його свідомості.

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

Четверта ознака – усвідомлення міжособистісних відносин. Оцінка рівнів даної ознаки здійснюється на підставі глибини знання та розуміння суб'єктом праці внеску інших людей у створення матеріальних цінностей суспільства, які він використовує у своїй професійній діяльності з метою створення нових суспільно значущих цінностей. А також і на підставі характеру емоційного переживання відносин до людей праці та цінностей, які вони створили.

Вивчення представлених психологічних ознак професійної діяльності розкриває зумовленість взаємозв'язків мотиваційних, когнітивних, операторних та афективних компонентів діяльності суб'єкта праці його соціальними установками, професійною спрямованістю та підготовленістю та до певної міри індивідуально-типологічними особливостями [23].

4. Методи психологічного вивчення професійної діяльності

Проблема психологічного вивчення різних видів професійної діяльності з 20-х років. XX ст. і по теперішній час займає центральне місце у ряді науково-прикладних напрямків радянської психологічної науки (психотехніці, психології праці, інженерної психології, а також ергономіці).

Постановка проблеми психологічного аналізу професійної діяльності нашої країні була зумовлена особливостями розвитку першої у світі соціалістичної держави. У перші роки існування Радянської держави перед психотехніками ставиться завдання пошуку та розробки науково-обґрунтованих засобів для найбільш раціонального розподілу та використання робочих кадрів за принципом оптимуму (досягнення максимальних результатів праці з мінімальними витратами зусиль людини).

Розвиток радянської психології професій пройшов складний шлях. Цей шлях умовно можна розбити на три періоди. У першому періоді, що протікав у 1921-1930 рр., основні підходи до психологічного аналізу професійної

діяльності розвивалися на емпіричній основі та з використанням досвіду робіт, проведених у цій галузі зарубіжними психотехніками. Перший період можна охарактеризувати як домарксистського розвитку проблеми. Другий період можна зарахувати до 1930-1936 р.р., протягом яких відбувається розбудова психотехнічних робіт з урахуванням марксизму. Третій період з 1957 р. по сьогодні в умовах поглиблення марксистської методології та теорії психологічної науки [37].

Спочатку роботи радянських психотехніків будувалися на досвіді робіт психотехніків Америки та Західної Європи. Це було зумовлено тим, що радянська психотехніка, як і теоретична психологія, почала розвиватися паралельно лише 20-х гг. XX століття. Розвиток теоретичної психології в СРСР відбувалося у боротьбі з існуючими ідеалістичними течіями, на противагу яким були висунуті рефлексологія та реактологія.

У роботах зарубіжних психотехніків на той час, переважно спрямованих вирішення завдань профвідбору шляхом тестового обстеження, намітився низку цінних методичних пошуків у сфері психологічного вивчення професійної діяльності. До них відносяться: а) аналітичний та синтетичний підходи до дослідження професій (Г. Мюнстерберг); б) спроби побудови психології професій за зразком диференціальної психології з виділенням способів її дослідження, відповідно до яких аналізувалися отримані результати; в) психографічний метод, спрямований отримання повної зведення всіх психічних якостей, необхідні конкретної професії (О. Ліпман, У. Штерн); г) побудова систематики професій (Ф. Баумгартен, О. Ліпман), д) ідея про підхід до діяльності професіонала як до активної та цілеспрямованої (Д. Древер).

Вивчивши досвід роботи зарубіжних психотехніків у галузі психологічного дослідження професій та частково апробувавши його, радянські психотехніки досить швидко виявили методичну слабкість цих робіт [37].

Починаючи з 1922 р. радянські психотехніки працюють над створенням власного підходу до психологічного дослідження професійної діяльності. Розробка принципів та методів психологічного аналізу професійної діяльності проводиться у рамках двох основних напрямків.

Завдання першого напрямку полягало у вичерпному описі та ретельному психофізіологічному аналізі різних професій для вирішення психотехнічних завдань: профвідбору та профконсультації; профутомлення та профнавчання; раціоналізації робочого місця, реконструкції та проектування професій. У цьому напрямі розгорнулися роботи методичного та практичного характеру (Б.Г. Ананьєв, М.О. Бернштейн, В.Т. Баранов, Є.С. Браїловський, Г.І. Левігурович та інші).

Завдання другого напрямку – створення психологічної класифікації професій хоч і планувалося як завдання майбутнього, але деякі принципи психологічної систематики професій вже почали розроблятися психотехніками: С.Г. Геллерштейном, Н.К. Гусевом, О.Ф. Лазурським, С.Г. Струмлінім та іншими).

У другій половині 20-х рр., незважаючи на відсутність загальнометодичної та теоретичної основ дослідження в радянській психологічній науці, радянські психотехніки формулюють деякі принципи, методи та прийоми психологічного вивчення професійної діяльності та оформлюють їх у спеціальний підхід – *професіографію*. Сутність цього підходу виражена в самому понятті «*професіографія*» – описово-технічна та психофізіологічна характеристика різних видів професійної діяльності. В результаті професіографування склалися професіограми професій – зведення знань (соціально-економічних, технологічних та психофізіологічних) про професію та організацію праці, а також і психограми професій. *Психограма* – психологічний «портрет» професії, представлений групою психологічних функцій, що актуалізуються конкретною професією [37].

Як один із основоположних принципів професіографування було встановлено *принцип диференційованого підходу до вивчення професійної діяльності*. Сутність полягає в тому, що програма професіографування має бути спрямована на виявлення тих психофізіологічних характеристик, зміна яких у діяльності дозволила б підійти до вирішення конкретних практичних завдань. Наприклад, для цілей профвідбору та профконсультації потрібно виділяти ті професійно важливі ознаки, які допускають диференціацію піддослідних щодо їх придатності до тієї чи іншої професії. Для вивчення професійної втоми виділяються ознаки, що виявляють найбільшу «крихкість», що є лабільнішими в умовах професійної роботи. Принцип цілеспрямованого професіографування зумовлює, таким чином, і обсяг даних, що отримуються про професійну діяльність.

Схеми професіографування дозволяли здійснювати збір, опис, аналіз та систематизацію матеріалу про професійну діяльність та її організації з різних сторін: із соціально-економічної, виробничо-технічної, психологічної, психофізіологічної тощо. Схеми являли собою своєрідну програму дослідження професійної діяльності, що включає перелік питань. Склад питань схеми зумовлювався конкретною метою дослідження. Так, склалися схеми професіографування на вирішення різних науково-практичних завдань: схема «орієнтовного професіографування» задля встановлення психофізіологічних функцій, активованих конкретної професійної діяльністю; «аналітичний графік» (схема-таблиця) для вирішення задач профнавчання, профвідбору та раціоналізації виробничого процесу; схема систематизації професійного матеріалу на вирішення завдань профконсультації [39].

У різних схемах професіографування відбилася багатогранність підходу радянських психотехніків до психологічного дослідження професій, оскільки з допомогою цих схем вивчалися і описувалися як специфічні психофізіологічні параметри професійної діяльності, а й організаційні характеристики умов праці, які впливають людини у процесі діяльності.

Сформулювавши принцип комплексного застосування методів у професіографії, радянські психотехніки показали специфічність застосування кожного методу.

Метод опитування дозволяв виявити особисте ставлення працівників до виконуваної ними роботи, отримати попереднє орієнтування у професії та деякі відомості з життя та трудового шляху професіонала.

Метод спостереження дозволяв здійснити розкладання процесу праці на окремі операції. Він підходить для опису та вивчення окремих трудових дій та рухів за умови, якщо застосовувана реєстрація дасть змогу вивчати рухи у часі та просторі (хронометраж, хроноциклографія та ін.).

Трудовий метод вивчення професій, створений І.Н. Шпільрейном, давав можливість психологу, що виконує одночасно функції і робітника та психолога, простежити за тими змінами, якими супроводжується поступове оволодіння кваліфікацією, виділити активовані професією психічні функції, простежити вплив втоми на перебіг цих функцій у процесі трудової діяльності.

Завершальним у групі методів психологічного аналізу професій висувався *експериментальний метод*, завдання якого полягало в експериментальній перевірці виділених в орієнтовній психограмі психічних та психофізіологічних процесів [39].

Таким чином, в залежності від типу професії, особистість повинна володіти відповідними знаннями та навичками.

Питання для самоперевірки знань:

1. У яких основних аспектах соціальних відносин може бути представлено поняття «професія»?
2. Що є предметом праці професій типу «людина-людина»?
3. Охарактеризуйте професії типу «людина-техніка».
4. Охарактеризуйте професії типу «людина-природа».
5. Охарактеризуйте професії типу «людина-знакова система».
6. Охарактеризуйте професії типу «людина-художній образ».
7. Наведіть приклади професій типу «людина-людина».
8. Наведіть приклади професій типу «людина-техніка» та «людина-природа».
9. Наведіть приклади професій типу «людина-знакова система».
10. Наведіть приклади професій типу «людина-художній образ».

Тема 1.6. Мотивація трудової діяльності

ПЛАН

1. Сутність і теоретико-прикладні засади мотивації.
2. Психологічні теорії мотивації.
3. Управління мотивацією праці.
4. Методи трудової мотивації.

Ключові поняття: мотив, мотивація, мотивування, стимул, потреба, гігієнічні фактори, мотивуючі фактори, управління, метод, методика. теорія потреб М. Туган-Барановського, теорія К. Альдерфера, теорія набутих потреб

Д. МакКлеланда, теорія очікувань В. Врума, комплексна теорія Л. Портера і Е. Лоулера, теорія партисипативного управління, теорія ієрархії потреб А. Маслоу, двофакторна теорія Ф. Герцберга, теорія «Х» та «У» Д. МакГрегора, теорія справедливості С. Адамса, теорія результативної валентності Дж. Аткинсона, система мотивації.

Питання для актуалізації знань:

1. Охарактеризуйте професії типу «людина-техніка».
2. Охарактеризуйте професії типу «людина-природа».
3. Охарактеризуйте професії типу «людина-знакова система».

Навчальна мета: сформулювати знання про сутність мотивації трудової діяльності, теоретико-прикладні засади мотивації, проаналізувати психологічні теорії мотивації, охарактеризувати сутність управління мотивацією праці, визначити методи трудової мотивації.

1. Сутність і теоретико-прикладні засади мотивації

Вперше вжив термін «мотивація» німецький філософ Артур Шопенгауер (1788 – 1860 рр.) у статті «Чотири принципи достатньої причини» (1900-1910) [19].

У роботі виявив 4 закони теорії пізнання, одним із яких є закон мотивації. Пізнання розбивається на суб'єкт та об'єкт. У процесі мотивації суб'єкт пізнає себе і може бути пізнаваним лише з волі. Воля – це події, у яких мотив пізнається не ззовні, а зсередини. Тому мотивація є причинність, що розглядається зсередини.

Згідно Є.П. Ільїну: «*Мотивація* – це результат впливу на особистість внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають до її діяльності, задають межі і форми діяльності і спрямовують цю діяльність на досягнення певних цілей» [19, с. 402].

Згідно Є.П. Ільїну: «*Мотивування* – це вид управлінської діяльності, спрямований на спонукування себе та інших працівників організації до діяльності, що забезпечує досягнення визначених цілей» [19, с. 403].

У процесі історичного розвитку мотивація як категорія пройшла два етапи: застосування політики «батога і пряника» і використання методів психології і фізіології згідно з вченнями З. Фрейда, Е. Мейо, М. Туган-Барановського, А. Маслоу, Ф. Герцберга та ін.

Є.П. Ільїн: «Проблему мотивування як засобу підвищення продуктивності праці одним із перших усвідомили Ф. Тейлор та його учні. Однак вони пропонували виплачувати додаткову заробітну плату лише тим, хто виробляв більше продукції, ніж було запропоновано» [19, с. 404].

Є.П. Ільїн: «*Першим психологічні аспекти мотивування дослідив Е. Мейо. У 1923 – 1924 рр. він провів серію експериментів на ткацькій фабриці в м. Філадельфії. Плинність кадрів на прядильній ділянці цієї фабрики досягла 250 % , тоді як на інших дільницях – 4-6 %. Різні матеріальні засоби мотивування не давали ефекту. Вивчивши умови праці на дільниці, Е. Мейо виявив, що ритм праці прядильників не давав їм змоги спілкуватися, а праця прядильника вважалася не престижною. Е. Мейо зрозумів, що вирішення проблеми лежить у психологічній площині. З*

дозволу адміністрації з експериментальною метою було встановлено 10-хвилинні перерви для відпочинку. Результати були надзвичайні: скоротилася плінність кадрів, поліпшився моральний стан робітників, зросла продуктивність праці. Експерименти Е. Мейо тривали більше восьми років. У 1927 – 1932 рр. він провів відомий Хоторнський експеримент. Науковим результатом Хоторнського експерименту є обґрунтоване Е. Мейо поняття «соціальна людина» замість поняття «економічна людина», яке було стрижнем 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. Відносини «людина – людина», «людина – група» є ключовими для розуміння трудової поведінки і продуктивності праці робітника і вже не обмежуються матеріальними цінностями – прибутком. Вони відіграють певну роль, але більш значущими стають цінності соціально – психологічні: престиж, участь у спільних справах, стабільність становища. Група, певний колектив перетворюються на джерело особистого успіху. Хоторнський експеримент започаткував новий напрям в менеджменті, який одержав назву «теорії людських відносин» [19, с. 406].

Сутність мотивації розкривають за допомогою категорії «мотив», «потреба», «стимул», «винагорода».

Х. Хекхаузен: «*Мотив* – це спонукальна причина дій і вчинків людей» [48, с. 307].

Х. Хекхаузен: «Мотиви можуть належати до матеріальної або моральної сфер, відображаючи ставлення працівника до змісту трудового процесу тощо. Співвідношення різних мотивів, що обумовлюють поведінку людини, утворюють її мотиваційну структуру. У кожної людини мотиваційна структура індивідуальна і залежить від багатьох чинників: рівня добробуту, соціального статусу, кваліфікації, посади, ціннісних орієнтирів тощо» [48, с. 307].

Х. Хекхаузен: «основою мотивів є потреби людини. *Потреба* – це фізіологічне або психологічне відчуття нестачі чогось» [48, с. 308].

Х. Хекхаузен: «*Стимули* – це спонукання до дії, викликані зовнішніми чинниками. Вони можуть мати позитивну або негативну спрямованість. Позитивно спрямовані стимули називають винагородою» [48, с. 310].

Х. Хекхаузен: «*Винагорода* – це все те, що людина вважає цінним для себе, чого вона прагне досягти і чим би вона хотіла володіти. Винагороди поділяють на: матеріальні (заробітна плата, преміювання, система пільг тощо) і моральні (визнання заслуг працівника, підвищення по службі, надання повноважень при виконанні роботи, формування почуття особистої причетності до успіхів фірми та ін.)» [48, с. 310].

Х. Хекхаузен: «Використовують і «антистимули», що сприймаються як покарання. Щоб припинити небажану поведінку індивіда, вони мають бути відчутними для нього. Проте у мотиваційному процесі перевагу слід надавати винагородам, тобто стимули повинні мати позитивну спрямованість» [48, с. 311].

Х. Хекхаузен: «Мотивування трудової діяльності людини складається з двох стадій.

Перша стадія мотиваційного процесу – виникнення потреби. Потреба виявляється як відчуття людиною нестачі чогось. Ця нестача потребує задоволення.

Друга стадія – спонування до задоволення потреби. Наявність потреби вимагає від людини певної реакції: вона мусить щось робити, здійснювати, вживати певних заходів. На цій стадії відбувається усвідомлення індивідом чотирьох моментів: що він матиме після задоволення потреби; що він мусить зробити, щоб досягти бажаного; наскільки досягне те, чого він бажає» [49, с. 120].

2. Психологічні теорії мотивації

До змістових мотиваційних теорій належать класифікація потреб М. Тугана-Барановського, теорія ієрархії потреб А. Маслоу, теорія К. Альдерфера, двофакторна теорія Ф. Герцбергера, теорія набутих потреб Д. Мак-Клеланда, теорії «Х» та «У» Д. МакГрегора.

Згідно Є.П. Ільїну: «Класифікація потреб Михайла Тугана-Барановського. Вона є однією з перших класифікацій потреб людини. Наведена у статті «Психологічні факти суспільного розвитку» (1904), у якій вчений виокремив п'ять груп потреб: фізіологічні; статеві; інстинкти самозбереження та продовження роду; альтруїстичні; потреби, що мають на меті практичні інтереси» [19, с. 408].

Теорія ієрархії потреб Абрахама Маслоу (40 – ві роки XX ст.). Це найпоширеніша класифікація потреб людини, яка формує їх ієрархію.

«Піраміда» потреб А. Маслоу складається з п'яти потреб:

«1) фізіологічні потреби (відчуття голоду, спраги, статевого потягу тощо);

2) потреби безпеки (прагнення до стабільності, бажання почуватися захищеним від хвороб, невдач). Люди, що відчують такі потреби, намагаються уникати гострих ситуацій, люблять порядок і чіткі правила. Вони оцінюють свою працю передусім з погляду забезпечення стабільного існування в майбутньому. Для людини, яка перебуває під впливом цих потреб, важливі гарантії роботи, пенсійне забезпечення, справи, не пов'язані з ризиком і змінами;

3) потреби причетності, або соціальні потреби (причетність до певної спільноти, участь у спільних діях, дружба з близькими по духу);

4) визнання і самоствердження (потреби бути авторитетними, сильними, здібними, впевненими в собі, що приносить визнання і повагу оточуючих);

5) потреби самореалізації (прагнення до найповнішого використання власних знань, здібностей, умінь і навичок). До цієї групи потреб Маслоу відносив і потреби у пізнанні, в пізнанні прекрасного (естетичні потреби). Ці потреби більшою мірою, ніж інші, мають індивідуальний відтінок і в пересічних особистостей, як правило, виявляються рідше» [33, с. 210].

Теорія ієрархії потреб Абрахама Маслоу містить у собі наступні основні ідеї і передумови:

- «1. Люди постійно відчують якісь потреби.
2. Люди випробують визначений набір сильно виражених потреб, що можуть бути об'єднані в окремі групи.
3. Групи потреб знаходяться в ієрархічному розташуванні відносно одна одної.
4. Потреби, якщо вони не задоволені, спонукають людину до дій. Задоволені потреби не мотивують людей.
5. Якщо одна потреба задовольняється, то на її місце виходить інша незадоволена потреба.
6. Звичайна людина відчуває одночасно кілька різних потреб, що знаходяться між собою в комплексній взаємодії.
7. Потреби, що знаходяться ближче до основи «Піраміди», вимагають першочергового задоволення.
8. Потреби вищого рівня починають активно впливати на людину після того, як у загальному задоволенні потреби нижчого рівня.
9. Потреби вищого рівня можуть бути задоволені більшою кількістю способів, ніж потреби нижчого рівня» [33, с. 211].

Згідно А. Маслоу: «Переваги теорій потреб. Основна задача теорій потреб складається в прагненні показати, як ті чи інші потреби можуть впливати на мотивацію людини до діяльності і як, знаючи про визначену мотивацію людини, впливати на людину, надаючи їй можливості задовольняти свої потреби певним чином. Недоліки теорій потреб. 1. Теорії не дають відповіді на запитання, яка природа тих чи інших потреб. 2. Потреби по різному виявляються в залежності від багатьох ситуативних факторів (змісту роботи, положення в організації, вік, стать тощо). 3. Не обов'язково спостерігається жорстке дотримання послідовності груп, як це показано в «піраміді» А. Маслоу» [33, с. 213].

Теорія ERG Клейтона Альдерфера. У 70-ті роки К. Альдерфер модифікував теорію А. Маслоу. Виходив у своїй концепції речей, що потреби можуть об'єднуватися у окремі групи. При цьому теорія ERG К. Альдерфера має значну відмінність від теорії ієрархії потреб А. Маслоу.

Виділяючи при цьому не п'ять, а три потреби (назва ERG виникла за першими літерами цих груп потреб):

- 1) Existence — потреби існування (пов'язані з фізіологічними потребами та потребами у безпеці);
- 2) Relatedness — потреби в соціальних зв'язках (потреби зв'язків, спрямованих на підтримання контактів, визнання, самоствердження, підтримки, групової безпеки);

3) Growth — потреби зростання (виявляються в прагненні людини до визнання і самоствердження) [19].

Розходження між теоріями А. Маслоу і К. Альдерфера. На відміну теорії А. Маслоу ієрархія потреб в К. Альдерфера засвідчує рух не лише від нижчих потреб до вищих, а й у зворотному напрямі, який демонструє посилення мотивуючої дії нижчих потреб за неможливості задоволення вищих. Наявність прямого та зворотного руху щодо задоволення потреб створює ширші можливості для стимулювання праці в організації: за відсутності об'єктивних чи суб'єктивних умов для задоволення зростання в організації працівники можуть зосередитися на як найповнішому задоволенні потреб зв'язку чи існування.

Є.П. Ільїн розглядає двофакторну теорію Фредеріка Герцбергера. Є.П. Ільїн зазначає: «На основі опитування працівників різних фірм вчений з'ясував, коли вони відчують найбільше бажання працювати, і навпаки, коли працювати їм зовсім не хочеться. Ф. Герцберг дійшов висновку, що ставлення до праці формується під впливом двох різних груп факторів – гігієнічних і мотивуючих» [19, с. 414].

Згідно Є.П. Ільїну: «*Гігієнічні фактори* – це наявність чи відсутність таких елементів, як зарплата, безпека, умови на робочому місці (шум, освітлення, якість контролю керівництва, відносини з колегами та підлеглими). Відсутність, наприклад, чітких правил виконання роботи викликає у них почуття незадоволеності. Водночас фактори цієї групи не обов'язково зумовлюють стан задоволеності» [19, с. 414].

Одним із найпарадоксальніших висновків Ф. Герцбергера є той, що заробітна плата не є мотивуючим фактором. Однак нині, вона ним стає, якщо працівник відчуває прямий зв'язок між рівнем заробітної плати і результатами своєї праці.

Згідно Є.П. Ільїну: «Мотивуючі фактори (мотиватори) розглядають як самостійну групу потреб у зростанні. До них належать відповідно прагнення досягнення успіху і визнання, через додаткову матеріальну винагороду, наділення повноваженнями та відповідальністю, просування по службі, отримання можливості особистісного зростання тощо. Ф. Герцберг вважав, що за відсутності мотиваторів людина ставиться до своєї праці нейтрально. За появи мотиваторів у неї виникає бажання працювати, праця приносить задоволення, що позитивно впливає на результат роботи» [19, с. 415].

Теорія набутих потреб Девіда Мак-Клеланда. Згідно з цією теорією певні типи людських потреб формуються протягом життя індивіда під впливом обставин, навчання та досвіду. До них він відніс потребу досягнення успіху, потребу у співучасті та потребу у владі.

Особам з мотивацією досягнення, на думку Д. Мак-Клеланда властиві наступні характеристики:

- «- розгляд ситуації досягнення як привабливого чинника;
- впевненість в успіху справи;
- активний пошук інформації для оцінки власного успіху;

- готовність узяти відповідальність і рішучість у ситуаціях невизначеності;
- велика наполегливість у досягненні поставленої мети;
- отримання підвищеного задоволення від цікавих завдань;
- бажання виконувати більш або менш складну, але реальну роботу, відсутність ентузіазму до надскладних або простих завдань;
- здатність не розгубитися в ситуації змагання або перевірки своїх здібностей;
- прагнення до розумного ризику;
- велика наполегливість при зіткненні з труднощами;
- підвищення рівня домагань після досягнення успіху та зниження після невдачі» [19, с. 416].

Поряд із мотивом досягнення у більш пізніх дослідженнях мотивації трудової діяльності почали розрізняти мотив уникнення невдачі (Д. Аткинсон, Х. Хекхаузен). Співвідношення цих двох протилежних тенденцій визначає рівень домагань особистості, таких як прагнення досягти цілей того ступеня складності, на який людина вважає себе здатною.

Теорії «Х» та «У» Дугласа Мак-Грегора. Теорія мотивації праці Д. Мак-Грегора акцентується на одній із сторін – або зовнішній, або внутрішній. Перший підхід цієї концепції базується на припущенні, що індивід працюватиме ефективно, якщо винагороди і штрафні санкції безпосередньо пов'язані з ефективністю його праці. Одним із таких засобів для спонукання до праці є індивідуальна оплата праці (витоки від наукового управління» Ф. Тейлора). Д. Мак-Грегор теорію Ф. Тейлора назвав теорією «Х», а свою теорією «У» – як ефективнішу.

Згідно Є.П. Ільїну: «Теорія «Х». Відповідно до теорії «Х». яка являє собою традиційний підхід до управління, пересічна людина за своєю природою є лінивою, хоче уникнути роботи, не любить відповідальності. Тому необхідно постійно її змушувати, заставляти, залякуючи покаранням. Отже, в основі цієї концепції лежить система зовнішнього контролю за працівниками організації» [19, с. 417].

Згідно Є.П. Ільїну: «Теорія «У». На підставі результатів досліджень Д.Мак-Грегор виявив, що за певних обставин робота сама по собі, незалежно від зовнішніх чинників, може для індивіда бути джерелом задоволення. У цьому полягає теорія «У», згідно з якою фізична і розумова праця такою ж мірою природна для людини, як і гра, відпочинок. Індивід виявлятиме самостійність, якщо він ототожнює свої цілі з цілями організації, ідентифікує себе з організацією. Цей процес індивіда зумовлюється задоволенням його соціальних потреб та потреб нижчого рівня. За наявності таких умов пересічна людина не тільки бере на себе відповідальність. А навіть шукає її, використовуючи свої творчі сили для вирішення завдань організації» [19, с. 418].

Процесуальні мотиваційні теорії. Вони розглядають мотивацію не як статичне, а як динамічне явище, як процес, механізм Ці теорії концентрують увагу на процесах мислення працівників, що обирають способи отримання

винагорода. До них належать: теорія очікувань В. Врума, теорія справедливості Ст. Адамса і концепція партисипативного управління [19].

Теорія очікувань В. Врума. Ґрунтується вона на тому, що існування потреби є не єдиною умовою мотивації людини для досягнення певної мети. Людина повинна також мати надію на те, що обраний нею тип поведінки справді сприятиме задоволенню і досягненню бажаного. Очікування можна розглядати як оцінювання індивідом вірогідності певної події. Аналізуючи мотивацію до праці, теорія очікувань наголошує на важливості трьох взаємозв'язків: витрати праці – результати; результати – винагорода; валентність [19].

Теорія справедливості (рівності) Стейсі Адамса. За цією теорією, працівники суб'єктивно визначають співвідношення отриманої винагороди і витрачених зусиль, а відтак порівнюють його з винагородою інших людей за аналогічну роботу. Якщо порівняння, на думку працівника, засвідчує несправедливість, то у нього виникає психологічне напруження, яке може призвести до протидії. Тільки отримуючи справедливу винагороду, людина працюватиме з повною інтенсивністю. Якщо різниця у винагороді зумовлена різною ефективністю праці, то керівник повинен пояснити це працівникам [19].

Мотиваційна теорія підтримки бажаної поведінки. Її авторами є американські вчені Р. Дафт, Р. Стрис, Р. Скінер. Ця теорія пояснює вплив винагороди на поведінку людини. Так, на думку Скінера, поведінка, результатом якої є винагорода, переважно повторюватиметься, а поведінка, наслідком якої буде покарання, повторюватиметься з меншою ймовірністю [19].

3. Управління мотивацією праці

Для управління мотивацією праці в організації розробляється система, спрямована на задоволення потреб працівників відповідно до того, що вони вважають важливим.

Ю.К. Стрелков вважає: «Для молодих працівників важливим є кар'єра, життєвий успіх. У працівників передпенсійного віку сильними мотивами підвищення продуктивності праці є визнання їх авторитету, цінності, незамінності для фірм тощо. Для заможних працівників моральні мотиви можуть бути значно вагомішими, ніж матеріальні. Вони надають великого значення змісту роботи, отримують задоволення від самого її процесу і від досягнутого результату. Скрутне фінансове становище зумовлює перевантаження матеріальних мотивів над моральними, що часто штовхає людину на протиправні дії, особливо за недостатнього контролю» [46, с. 76].

4. Методи трудової мотивації

Методи мотивування (мотивації) – це способи впливу на персонал, підвищення продуктивності праці, отримання прибутку організації, розвитку підприємства, забезпечення винагороди за працю, підвищення ефективності праці персоналу [32].

Методи мотивування дуже різноманітні. Вони залежать від багатьох факторів:

- ступеня розвитку системи мотивації праці на конкретному підприємстві;
- системи управління організацією та системи управління персоналом;
- особливості діяльності підприємства;
- розміру організації та інших факторів [32].

Розглянемо класифікацію із трьох груп складових методів мотивування, запропоновану С.О. Шапіро:

- «організаційно-адміністративні методи»;
- «економічні методи»;
- «соціально-психологічні».

Для організаційно-адміністративних методів характерна централізована дія на об'єкт управління. Вони орієнтовані на такі мотиви поведінки:

- трудову дисципліну;
- почуття обов'язку;
- культуру трудової діяльності;
- прагнення працювати у конкретній організації.

До системи організаційно-адміністративних методів входять:

- «організаційно-стабілізуючі» чи обов'язкові правові норми та акти, затверджені державними органами (Федеральні закони, статuti, укази, правила, державні стандарти та ін.).

- «методи організаційного впливу», що діють усередині організації, що регламентують взаємозв'язки всіх підсистем та елементів в організації (регламентування, нормування праці персоналу, інструкції, схеми організації та управління та ін.).

- «дисциплінарні методи» встановлюють та реалізують форму відповідальності. По суті, це застосування негативних стимулів: страх втрати роботи, отримання догани чи зауваження, різні форми штрафів, зниження посади.

- «розпорядчі методи» використовуються у процесі оперативного керівництва (накази, розпорядження) [32].

Економічні методи мотивації є елементи економічної підсистеми організації, мотиви та стимули, що спонукають персонал організації до ефективної праці. Їх можна поділити на федеральні, регіональні, управління, організаційні (локальні). До видів економічних методів мотивації та стимулювання персоналу відносяться такі способи: преміювання, участь у прибутку підприємства, бонуси, комісія з продажу, додаткові матеріальні пільги, надбавки, одноразові виплати та інші грошові виплати

До «соціально-психологічних методів» належать такі способи управління мотивацією праці персоналу:

- участь працівників підприємства в управлінні (наради, збори, конференції);
- задоволення культурних та духовних потреб (організація дозвілля, походи, поїздки, екскурсії, свята, спортивні заходи та ін.);

- встановлення соціальних та етичних норм поведінки у побуті та трудової діяльності (відображено в угодах між колективом та керівництвом підприємства, традиції підприємства) підвищує моральний клімат у колективі;

- соціальне стимулювання розвитку персоналу сприяє виконанню цілей підприємства;

- встановлення моральних санкцій та заохочень, тобто розумне поєднання позитивних та негативних стимулів (подяка, почесна грамота, дошка пошани, зауваження, догану);

- соціальна профілактика та соціальний захист працівників організації (безкоштовна медична допомога, пільги, профогляди, пільгові та безкоштовні путівки, компенсації за проїзд);

- духовно-моральні методи управління орієнтовані на розвиток майбутнього підприємства, на стратегію (побудова моделі майбутнього, висування гасел, пропаганда, визначення ідеалів, причетність до успіхів підприємства, тобто. розвиток у співробітників потреби вищого порядку (самоповага, гордість за свою фірму) [32].

Таким чином, існують різні теорії мотивації як зарубіжні, так і вітчизняні. Мотив – це опредмечена потреба. Мотивація являє собою внутрішнє або зовнішнє спонукання до дії задля досягнення результату.

Питання для самоперевірки 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?
6. Покажіть відмінності між мотиваційною теорією А. Маслоу і Д. МакКлеланда.
7. Розкрийте сутність двофакторної теорії Ф. Герцберга.
8. Охарактеризуйте суть мотиваційної теорії підтримки бажаної поведінки.
9. Як відбувається управління мотивацією праці?
10. У чому суть методів трудової мотивації?

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.
11. Що зумовило виникнення психології праці як науки?
12. В якому році була заснована психологічна лабораторія В.Вундта?
13. Охарактеризуйте основні етапи розвитку психології праці.
14. Наведіть основні положення вітчизняного становлення психології праці.
15. Охарактеризуйте роль біхевіористів у розвитку психології праці.
16. Розкрийте етапи Хоторнського експерименту Е. Мейо.
17. У чому сутність системного підходу?
18. Охарактеризуйте етапи розвитку вітчизняної психології праці.
19. Опишіть специфіку Школи поведінкових наук. Хто її засновник?
20. У чому сутність ситуаційного підходу?
21. Охарактеризуйте методи психології праці.
22. Назвіть основні передпосилки появи інженерної психології.
23. Охарактеризуйте інженерну психологію як наукову дисципліну.
24. Які основні завдання ергономіки?
25. Охарактеризуйте організаційну психологію як наукову дисципліну.
26. Які характерні особливості розвитку психології праці на сучасному етапі?
27. Що вивчає інженерна психологія?
28. Охарактеризуйте систему «людина-машина».
29. Що вивчає ергономіка?
30. У чому суть організаційної психології?
31. Охарактеризуйте психічні регулятори праці.
32. Опишіть чуттєвий образ.
33. У чому суть актуального «Я-образа»?
34. У чому суть «Я-концепції»?
35. Що таке потребові стани?
36. Як емоції впливають на трудову діяльність?
37. Опишіть вплив характеру на виконання професійних завдань.
38. Опишіть психологічні ознаки праці за Є.О. Клімовим.
39. Охарактеризуйте суть суб'єкта праці.
40. Які існують засоби праці?
41. Опишіть особливості професії педагога.
42. Наведіть приклади професій типу «людина-людина»?
43. Охарактеризуйте професії типу «людина-техніка».
44. Охарактеризуйте професії типу «людина-природа».

45. Охарактеризуйте професії типу «людина-знакова система».
46. Охарактеризуйте професії типу «людина-художній образ».
47. Наведіть приклади професій типу «людина-людина».
48. Наведіть приклади професій типу «людина-техніка» та «людина-природа».
49. Наведіть приклади професій типу «людина-знакова система».
50. Наведіть приклади професій типу «людина-художній образ».
51. Що означає поняття «мотив», «стимул», «мотивація», «мотивування»?
52. Що є фундаментальним рушієм людської активності?
53. Чим відрізняються між собою змістові та процесійні теорії мотивації?
54. У чому у сучасних умовах додаткова оплата праці вже не спрацьовує?
55. У чому є розходження і співвідношення теорій мотивації А. Маслоу і К. Альдерфера?
56. Опишіть позитивні та недоліки сторони теорії мотивації А. Маслоу.
57. Розкрийте сутність двофакторної теорії Ф. Герцберга.
58. Охарактеризуйте суть мотиваційної теорії підтримки бажаної поведінки.
59. Як відбувається управління мотивацією праці?
60. У чому суть методів трудової мотивації?

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ № 2
Робоче місце та професія
Тема 2.1. Робоче місце та його структура
ПЛАН

1. Організація робочих місць та умови праці.
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 «мотивація»?
2. Які є види мотивації?
3. У чому суть теорії мотивації А. Маслоу?
4. У чому суть теорії мотивації К. Альдерфера?
5. Охарактеризуйте трудову мотивацію.

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

1. Організація робочих місць та умови праці

Під умовами праці розуміється зовнішнє середовище, що оточує людину у процесі виробництва. Вона істотно впливає на організм людини, її фізіологічні та психічні функції під час трудової діяльності, отже, з його працездатність і продуктивність праці.

Підсистема управління умовами праці повинна забезпечувати можливість високоефективної продуктивної праці працівників при гарантованому збереженні безпеки праці, запобігання аварійним ситуаціям та несприятливим умовам праці, що зумовлює необхідність виконання системи управлінських впливів:

- 1) проведення профілактичних та охоронних заходів;
- 2) ергономічну оптимізацію обладнання робочого місця, інформаційного навантаження відповідно до психологічних можливостей людей щодо прийому та обробки інформації, прийняття рішення та реалізації дій;
- 3) профвідбір та відсівання професійно непридатних осіб для тих чи інших професій;
- 4) усунення невідповідності структури діяльності психофізіологічного стану людини: а) профілактика зорових та психоемоційних перенапруг, б) профілактика перевтом, в) профілактика монотонії;
- 5) вдосконалення структури особистості працівників: а) підвищення професійної компетентності та досвіду, у тому числі тренування професійної поведінки в аварійних та екстремальних ситуаціях (на тренажерах); б) підвищення емоційної стійкості та здатності до самоврядування,

саморегуляції свого емоційного стану та поведінки (відповідне психологічне тренування та оволодіння аутотренінгом та іншими методами саморегуляції); в) підвищення відповідальності, дисциплінованості, готовності до виконання вимог безпеки праці; г) поліпшення, розвиток, тренування уваги, пам'яті, мислення та ін. професійно важливих психічних функцій співробітників; д) здійснення інженерно – психологічного, ергономічного проектування робочих місць та їх ергономічну експертизу.

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* [40].

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 [40].

Організація робочого місця – це сукупність заходів щодо оснащення робочого місця засобами та предметами праці та їх розміщення в певному порядку. Організувати робоче місце – значить раціонально розташувати на обмеженому виробничому майданчику обладнання, оснастку, створити зручність та комфорт у роботі для виконавців, захистити їх від шкідливих впливів та несприятливих факторів зовнішнього середовища, забезпечити можливість безперебійного обслуговування робочих місць усім необхідним для успішного виконання встановлених виробничих завдань. У поняття «організація робочого місця» входять три елементи: оснащення робочого місця; його планування; організація обслуговування.

Особливості організації робочих місць залежать від типу та характеру виробництва, розміру та кількості одиниць обладнання, рівня механізації праці, системи обслуговування та низки інших факторів.

До організації робочих місць практично пред'являються певні вимоги, які частково можуть бути виражені в кількісних показниках – нормах та нормативах, а частково піддаються лише якісному описом.

Ряд вимог у галузі санітарії, техніки безпеки, правил експлуатації обладнання тощо, є обов'язковими, і за їх порушення керівник може понести відповідальність, аж до кримінальної. Інші вимоги належать поки що до бажаних (естетичність, ергономічність), але їх дотримання або недотримання безпосередньо відбивається на продуктивності праці, тому для підприємства має життєво важливе значення [40].

Існують такі правила організації робочого місця:

1. Врахування взаємозв'язку працівників у процесі трудової діяльності, особливо спільної, а також послідовності виконання тих чи інших операцій, що дозволяє скоротити переміщення людей, раціоналізувати їх рух, зниження втоми.

2. Обов'язкове дотримання чинних санітарних норм щодо площі, освітленості, чистоти, зручності моделі, що дозволить зберегти здоров'я працівникам, отже, гроші організації.

3. Відповідність номенклатури та кількості обладнання, інших технічних засобів, особливо пов'язаних з прийомом та передачею інформації, характеру виконуваної роботи та особи співробітника.

При організації робочих місць необхідно подбати про створення передумов для високопродуктивної праці. До них входять: обладнання робочого місця, планування робочих місць, організація їх обслуговування та виробнича естетика [40].

Оснащення робочого місця – це забезпечення його всім необхідним для високопродуктивної роботи. Кількісна та якісна характеристика предметів оснащення робочого місця залежить від виробничо-технічних та психологічних факторів. До перших відносяться:

- тип виробництва;
- технологічне призначення робочого місця;
- характер трудових функцій;
- кількість робітників, що беруть участь;
- рівень спеціалізації.

До другого відносяться антропометричні, психологічні, санітарно-гігієнічні, естетичні умови виконання робіт.

Сукупність цих чинників визначає рівень відповідності обладнання робочого місця з особливостями організму людини.

Планування робочих місць забезпечує зручність роботи – раціональне розміщення обладнання та інших технічних засобів.

При організації робочих місць необхідно враховувати вимоги ергономіки, які поділяються на:

- антропометричні;
- біомеханічні;
- інженерно-психологічні.

Антропометричні вимоги враховують характеристики людини – зріст, розміри органів, що беруть участь у трудовому процесі; можливі пози роботи, які залежить від маси виробів. При масі виробу до 5 кг краще працювати сидячи, від 5 до 10 кг – сидячи і стоячи, понад 10 кг краще стоячи.

При тривалому активному спостереженні краще працювати сидячи. Доцільно чергування поз.

Біомеханічні вимоги враховують механіку трудових рухів. Трудові рухи в ергономіці поділяють на п'ять груп: рух пальців; пальців та зап'ястя; рухи пальців зап'ястя та плеча; рух корпусу. При проектуванні обладнання та трудового процесу треба прагнути до того, щоб рухи були обмежені першими трьома групами. Рух корпусом треба всіляко уникати.

Інженерно-психологічні вимоги враховують функції людини в системах управління «людина-машина». На долю машин слід відводити виконання функцій, у яких перевершують людини, які у значною мірою стомлюють людини. Особливу увагу, з погляду інженерної психології, слід приділити організації робочих місць операторів: розташування пультів управління та органів контролю на зручному рівні від очей, щоб забезпечити оператору найбільш сприятливі умови для зчитування інформації та для маніпулювання механізмами управління.

Інженерно-психологічне проектування робочих місць включає:

- раціональний розподіл функцій між людиною та машиною, аналіз функцій людини у конкретній діяльності;
- оптимізація інформаційної взаємодії людини та техніки:
 - а) за рахунок регулювання обсягу інформаційних потоків на основі обліку психологічних можливостей людини за швидкістю та точності прийому та переробки інформації;
 - б) за рахунок оптимального ергономічного конструювання засобів відображення інформації;
 - в) за рахунок оптимального ергономічного конструювання органів керування, оптимальної побудови робочих місць операторів, пультів керування;
- забезпечення оптимальних або прийнятних критеріїв напруженості роботи людини прийнятною тяжкістю та складністю праці. Потік інформації, що надходить до людини, можна виміряти та зіставити з психологічними можливостями людини щодо прийому інформації. Для цього існують відповідні прилади та формули для обчислення результатів.

Пропускна спроможність (ПС) людини, тобто максимальна швидкість, з якою вона може сприймати та передавати інформацію (біт/сек), залежить від професійної підготовки та емоційного стану людини, яскравості та розмірів символів, що виводяться на засоби відображення інформації, їх контрастності по відношенню до фону та інших факторів.

Конструкція та розташування органів управління механізмами та різним обладнанням, траєкторії їх руху повинні проектуватися з урахуванням особливостей антропометрії, біомеханіки рухів людини та анатомічної будови кінцівок.

Важливий елемент організації робочих місць – організація їх обслуговування матеріалами, заготовками інструментом, технічною документацією та ін. Перебої в обслуговуванні робочих місць – основна причина простою обладнання та робітників. За рівнем систематизації розрізняють планово-регламентоване та чергове обслуговування.

Планово-регламентоване обслуговування проводиться заздалегідь розробленим графікам та регламентам.

Чергове обслуговування відбувається за викликами із робочих місць. Найбільш кращим є обслуговування, що забезпечує безперервну і ритмічну роботу.

За ступенем централізації обслуговування робочих місць може бути централізованим, нецентралізованим та змішаним.

При централізованому – обслуговування здійснюється силами загальнозаводських служб, при нецентралізованому – силами самого цеху.

Умови праці на робочому місці залежать від:

- показників фізичних виробничих факторів, таких, як: температура; швидкість руху повітря; вологість; теплове випромінювання; освітленість; виробничий шум; вібрація; електромагнітні випромінювання; аерозолі (пилу), переважно фіброгенної дії тощо;

- показників хімічних факторів;

- біологічних факторів;

- факторів трудового процесу.

Різні виробничі фактори, що впливають на здоров'я та

працездатність людини в процесі праці, об'єднані в наступні

групи:

- соціально-економічні, що включають законодавчу та нормативно-правову базу, що регламентує умови праці, примусовий 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);

- санітарно-гігієнічні умови, що визначають зовнішнє виробниче середовище (мікроклімат, шум, стан повітря, освітлення тощо), а також санітарно-побутове обслуговування з виробництва;

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

- соціально-психологічні чинники, що характеризують взаємовідносини у трудовому колективі та створюють у працівника відповідний психологічний настрій.

Перелічені групи факторів складають основу виробничої обстановки.

Причиною організації роботи зі створення сприятливих умов є об'єктивна оцінка їх фактичного стану. При цьому поряд з аналізом та оцінкою окремих факторів, що впливають на формування умов праці,

важливо висловити все різноманіття впливу виробничого середовища за допомогою єдиного, інтегрального показника.

Кількісна та якісна оцінка сукупного впливу всіх факторів виробничого середовища на працездатність, здоров'я та життєдіяльність людини знаходять вираження у показнику тяжкості та напруженості трудового процесу. Це поняття застосовується як до фізичної, так і до розумової праці.

Під впливом умов праці формуються три основні функціональні стани організму:

- 1) нормальний;
- 2) крайній (між нормою та патологією);
- 3) патологічний [40].

Зазначені ознаки служать фізіологічною шкалою тяжкості робіт, розділені на шість категорій тяжкості.

Перша категорія – роботи, які виконуються в умовах, близьких до фізіологічного комфорту. При цьому розумові, фізичні та нервовоемоційні навантаження повністю відповідають фізіологічним можливостям людини. У практично здорових людей такі умови підвищують тренованість організму та його працездатність. Втома в кінці робочого дня незначно. Протягом усього трудового періоду життя у людини зберігаються висока працездатність та здоров'я.

Друга категорія – роботи, що виконуються в сприятливих умовах. Вони також не викликають будь-яких істотних змін психофізичних функцій. Після закінчення трудового процесу у людей, які не мають медичних протипоказань до таких робіт, не виникає значного втоми. Працездатність не порушується, відхилень у стані здоров'я, пов'язаних із професією, не спостерігається протягом усього періоду трудової діяльності.

Третя категорія – трудові процеси, які протікають у не цілком сприятливих умовах і супроводжуються підвищеним м'язовим, психічним і нервово-емоційним навантаженням. При цьому практично здорові людей виникають реакції, притаманні прикордонного стану організму:

- знижуються показники фізіологічних функцій, особливо до кінця роботи, порівняно з доробочим рівнем;
- погіршуються функціональні показники у момент трудових зусиль, насамперед функції центральної нервової системи;
- затягується відновлювальний період тощо. Ефективним засобом усунення подібних негативних зрушень є розробка раціональних режимів праці та відпочинку.

Четверта категорія – роботи, що протікають у несприятливих умовах і викликають глибші прикордонні (передпатологічні) реакції в організмі практично здорових людей. Більшість фізіологічних показників при цьому погіршується як у міжопераційних інтервалах, і у момент трудового зусилля. Змінюються співвідношення періодів у динаміці працездатності та продуктивності праці. Підвищується рівень загальної захворюваності, з'являються виробничо зумовлені захворювання, зростають кількість та тяжкість виробничих травм. При наявності підвищеного рівня впливу

небезпечних та шкідливих виробничих факторів можуть виникнути і професійні захворювання.

П'ята категорія – роботи, що характеризуються наявністю екстремальних умов праці, під впливом яких наприкінці робочого періоду (зміни, тижні) формуються реакції, що відповідають патологічному функціонального стану організму практично здорових людей. У більшості працівників такі реакції зникають після достатнього та повноцінного відпочинку, але з різних причин вони можуть стабілізуватися і перейти у більш менш розвинене захворювання. Тому для цієї категорії характерний високий рівень виробничо обумовленої та професійної захворюваності. Одночасно у працюючих значно погіршуються показники роботи, змінюються (нерідко хаотично) криві працездатності та продуктивності праці.

Шоста категорія – трудові процеси, що протікають в особливо несприятливих умовах, що викликають швидкий розвиток патологічних реакцій організму, які нерідко супроводжуються важкими функціональними порушеннями життєво важливих органів [40].

Поліпшення умов праці здійснюється за такими напрямками:

- забезпечення достатнього повітрообміну;
- систематичне очищення повітря від пилу, шкідливих газів.

Це досягається природною або штучною вентиляцією, кондиціонуванням, застосуванням пиловловлювачів, очисних установок; створенням мікроклімату.

Підраховано, що за температури 34 градуси продуктивність праці знижується на 25%. Якщо встановити сприятливу температуру неможливо за умов техпроцесу, то встановлюються перерви у роботі для відпочинку у спеціально обладнаних приміщеннях з охолодженням повітрям.

Для зменшення шуму та вібрації вводять різноманітні пристрої – віброізолятори, опори, рукавиці, навушники, взуття з віброгасінням та ін.

При виборі способу освітлення перевага надається природному. Для достатнього освітлення площа вікна має становити 33% від загальної площі зовнішні стіни. Мити вікна у нормальних виробничих умовах слід двічі на рік. Зі значною запиленістю — чотири рази на рік.

Як штучне освітлення застосовуються лампи розжарювання або люмінесцентні. Останні застосовуються, якщо треба розрізняти відтінки кольорів, на точних роботах.

Поліпшення умов праці досягається також встановленням режимів праці та відпочинку, застосуванням виробничої естетики, культури виробництва.

На ділянках, у цехах, лабораторіях, конструкторських та технологічних відділах, допоміжних службах, їдальнях, бібліотеках, кімнатах відпочинку та інше до естетичних заходів відносяться:

- вибір кольору обладнання, його розміщення, оформлення транспортних ліній, вантажопотоків;

- розміщення, де це можливо, предметів декоративного мистецтва, кімнатних рослин, озеленення території заводу.

Поліпшення умов праці сприяє запровадження функціональної музики, фізкультурних пауз.

При організації робочих місць слід використовувати відповідні типові проекти, у яких і передбачаються: необхідна оснащеність, планування, обслуговування робочих місць, умови праці; виробнича естетика.

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, напіваавтоматизовані, 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 оснащене 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 (напіваавтомати) 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 [40].

Предметом праці є деяка предметна область, набір взаємозалежних ознак та властивостей об'єктів, процесів, явищ [29].

Засобом праці може виступати об'єктивна реальність. Як ефективний засіб управлінської праці можуть виступати міміка, поза, жести та інші невербальні засоби вчителя, викладача, тренера, диригента, режисера, керівника [29].

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

О.Г. Носков, Є.О. Климов виділяють наступну градацію засобів праці:

«І. 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)» [37, с. 134].

І. 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)» [37, с. 134].

ІІ. 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» [37, с. 135].

2. Оснащення робочого місця

З точки зору А.М. Кухарчук: «Під оснащенням робочого місця розуміється забезпечення його всіма необхідними засобами, з яких можна створити працівникові умови для ефективного виконання ним своїх професійних обов'язків» [26, с. 51].

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 [26].

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;
- 6) недопущення перетинів маршрутів обходів робітників-багатоверстальників з транспортними потоками [26].

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 [26].

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 [31].

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 [31].

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 [31].

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 (оформлення інтер'єру);

- соціально-психологічні фактори, що характеризують взаємовідносини в трудовому колективі;

- шкідливий виробничий фактор може призвести до хронічних захворювань працівника;

- небезпечний виробничий фактор призводить до виробничої травми [37].

Безпечні умови праці – умови праці, у яких вплив працюючих шкідливих і (чи) небезпечних виробничих чинників виключено чи рівні їх впливу вбирається у встановлених нормативів [37].

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 [37].

Безпека організації – це такий стан, що досягається за допомогою забезпечення та підтримки захищеності її персоналу та життєво важливих інтересів організації від внутрішніх та зовнішніх загроз з метою зменшення негативних наслідків небажаних подій та досягнення найкращих результатів діяльності.

Загроза безпеці організації – це подія, дія або явище, що через вплив на персонал, фінансові, матеріальні цінності та інформацію може призвести до заподіяння шкоди здоров'ю працівників та збитків організації, порушення або призупинення її функціонування.

Система безпеки організації – це комплекс організаційно-управлінських, економічних, правових, соціально-психологічних, профілактичних, пропагандистських, режимних та інженерно-технічних заходів та заходів, спрямованих на забезпечення безпеки організації та її персоналу.

На безпечні та здорові умови праці впливають фактори, які можуть впливати на працівників не ізольовано, а на різних кількісних та якісних поєднаннях:

- 1) правові;
- 2) технічні;
- 3) організаційні;
- 4) санітарно-гігієнічні;
- 5) психофізіологічні;
- 6) естетичні;
- 7) соціально-психологічні;
- 8) ергономічні;
- 9) лікувальнопрофілактичні;
- 10) реабілітаційні.

Регламентація безпечних та здорових умов праці здійснюється з урахуванням трудового законодавства. Недотримання вимог регламентів з охорони праці може призвести до нещасних випадків та отримання травм.

Нещасний випадок – це подія, що спричинила пошкодження здоров'я працівника внаслідок короточасного і, як правило, одноразового на нього зовнішнього чинника.

Травму необхідно відрізнити від професійного захворювання, яке розвивається внаслідок впливу на працівника специфічних для даної роботи шкідливих виробничих факторів та поза контактом з ними виникнути неспроможна. Професійне захворювання зазвичай з'являється внаслідок

тривалого періоду роботи в несприятливих умовах, тому на відміну травм точно встановити момент захворювання не можна.

Травмою називають порушення анатомічної цілісності фізіологічних функцій тканин чи органів працівника, викликане раптовим зовнішнім впливом нею небезпечного виробничого чинника і під час виконання трудових обов'язків чи завдань.

Безпека праці та здоров'я персоналу в організації забезпечується у вигляді взаємодії:

- 1) адміністрації;
- 2) підрозділи охорони праці та техніки безпеки;
- 3) самого працівника.

З цією метою в організаціях розробляються комплексні плани організаційно-технічних, соціально-економічних та психологічних заходів щодо безпеки та охорони праці [6].

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 2.2. Індивідуальний стиль трудової діяльності

ПЛАН

1. Розвиток людини як суб'єкта праці.
2. Особливості індивідуального стилю трудової діяльності.
3. Професійне становлення.
4. Професійна мотивація.

Ключові поняття: суб'єкт праці, дія, індивідуальний стиль діяльності, професійне становлення, мотив, мотивація, стадія оптації, професійна підготовка, стадія інтерналу, стадія майстерності, стадія авторитету, стадія, наставника.

Питання для актуалізації 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?

Навчальна мета: сформуувати знання про сутність індивідуального стилю трудової діяльності, особливості розвитку людини як суб'єкта праці, визначити сутність професійного становлення та мотивації.

1. Розвиток людини як суб'єкта праці

У працях основних розробників поняття «суб'єкт» (Б.Г. Ананьєв, О.М. Леонтьєв, С.Л. Рубінштейн) розвиваються уявлення про активну роль людини у процесі життєдіяльності.

Зокрема, С.Л. Рубінштейн як умову формування та розвитку суб'єкта бачив саме діяльність. Суб'єкт як діє, перетворюючи предмет відповідно до своєї мети, а й виступає у різній якості у процесі та результаті здійснення діяльності, у якому змінюються і суб'єкт, і об'єкт. Поняття «спонтанійності», запроваджене С.Л. Рубінштейном, необхідно для розуміння справжньої діалектики розвитку: людський індивід у процесі своєї життєдіяльності набуває таких властивостей, які не визначені однозначно ні зовнішніми впливами, ні внутрішніми природними даними [44].

С.Л. Рубінштейн також розкрив багатосторонній зв'язок свідомості та діяльності людини. Він показав, що на основі свідомості виникає принципово інший тип регуляції діяльності, оскільки свідомість відображає те, що відокремлено від індивіда у часі та просторі. У свідомості виникає можливість моделювати узагальнений та ідеальний образ дії та відображати реальний спосіб дії. Свідомість здійснює функції контролю та оцінки, будує стратегію та тактику діяльності, виділяє принципи дії дедалі вищого рівня з погляду її ієрархії. Ці принципи виникають на основі життєвого та професійного досвіду особистості, її ставлення до інших людей.

Свідомість на відміну пізнання, дає об'єктивну картину світу, відбиває світ залежно від упередженості суб'єкта. У цьому сенсі свідомість – це здатність діючого, діяльного суб'єкта, що відображає причинний зв'язок своїх дій зі зміною дійсності. Здатність до відображення пов'язана із зміною позиції суб'єкта у ході діяльності. Те, що було на одному етапі діяльності, вже не є значущим на іншому. Тому можна говорити про розвиваючу функцію змінних умов діяльності [44].

Людина стає суб'єктом діяльності, виявляючи, формуючи та відбиваючи свої діяльнісно орієнтовані психологічні властивості та якості. Активне включення людини у діяльність певною мірою перетворює, трансформує, розвиває її як особистість, надаючи нових властивостей. На думку А.В. Брушлинського, *суб'єкт* – це людина на рівні активності, цілісності, автономності та свободи [4, С. 67].

Поняття «суб'єкт праці» є фундаментальною категорією психології, що характеризує здатність людини діяти усвідомлено, активно, цілеспрямовано, тобто. на основі психічного відображення предметного світу та в інтересах пізнання та перетворення навколишньої дійсності. Суб'єктом праці може бути як конкретна людина (індивід), а й група людей, якщо вони

об'єднані не механічно (як натовп), а органічно, системно (робочий колектив).

Людина як суб'єкт професійної діяльності характеризується такими особливостями:

1. Самостійне цілепокладання в діяльності та професійному розвитку.
2. Здатність генерувати особистісні сенси підтримки соціально-професійної активності.
3. Людина – джерело перетворення реальності.
4. Розвинена професійна самосвідомість.
5. Наявність внутрішніх норм оцінки самоєфективності в діяльності.
6. Соціально-професійна відповідальність як наслідок свободи вибору.
7. Цілісність особистості та психологічної структури професійної діяльності.
8. Здатність до саморегуляції та творчості.
9. Саморозвиток.
10. Використання психічних ресурсів як діяльності.
11. Наявність особистої історії, життєвого шляху.
12. Здатність вирішувати зовнішні та внутрішні суперечності.

У загальному вигляді під суб'єктом праці можна розуміти системну різнорівневу організацію психіки, що включає ряд властивостей людини як індивіда та особистості, що відповідають соціальній ситуації розвитку, предмету, меті, засобам та умовам трудової діяльності [4].

Є.О. Клімов характеризує суб'єкта праці як активно діючого, пізнає і перетворюючого реальність індивіда, що має свідомість і волю. *У структурі суб'єкта праці він виділяє такі рівні:*

1. Рівень діянь. Діяння – цілісний цикл трудової діяльності, що характеризується повною психологічною структурою і включає ряд проміжних цілей, підпорядкованих деякої більш менш перспективної мети. Дія як характеристика суб'єкта визначається ієрархією цілей, особливостями його уявних перспектив.

Зміст даного рівня становлять мотиви, життєві цілі, ціннісні уявлення, професійні особисті плани, загальні та спеціальні здібності, характер, вольові якості, орієнтування у конкретній життєвій ситуації та у сфері безпосередньої діяльності, загальна працездатність, особливості здоров'я.

2. Рівень дії. Дія – сукупність процесів пізнання та виконання, спрямованих на досягнення найближчої усвідомленої мети.

Зміст цього рівня становлять саморегуляція мотивів, елементів дій, актів уваги, здатність засвоїти та здійснити певні виконавські операції на руховому, сенсорно-перцептивному, інтелектуальному, соціально-комунікативному рівнях, а також на рівні самооцінки своїх станів та їх саморегуляції.

3. Рівень макроелементів впливу. Включає здатність відображення дійсності на сенсорному, перцептивному і репрезентативному рівнях, здатність до здійснення виконавських актів на пізнавальному, виконавчо-практичному рівні (докорити темп, посилити тиск).

4. *Рівень мікроелементів дії.* Включає в себе несвідомі і вислизують від довільної регуляції особливості пізнавальних і виконавчих дій (зміни на рівні мікроінтервалів часу, мікроамплітуд рухів, тремору), які забезпечують фізіологічний баланс організму із зовнішнім середовищем [24].

Людина не народжується суб'єктом, а стає ним у процесі діяльності, виявляючи і формуючи діяльнісно орієнтовані властивості. Відповідно до С.Л. Рубінштейну, суб'єкт у своїх діях, актах творчої самодіяльності не тільки виявляється і проявляється, він у них створюється, тому тим, що він робить, можна визначати те, що він є.

Стадіальний розвиток суб'єкта дозволяє розглядати людину як динамічний початок, що розвивається, визначати його внутрішню логіку життя. Основна спрямованість розвитку суб'єкта в онтогенезі характеризується набуттям дедалі більшої суб'єктності, досягненням її вершини та поступовим згасанням. У цьому розвитку базових рівнів суб'єктності обов'язково передують зрілим формам усвідомленого поведінки суб'єкта.

Становлення суб'єкта праці є наслідком проходження людиною складного шляху свого розвитку, підготовки до входження у світ професій, освоєння професійної діяльності, адаптації до неї та вдосконалення професійної майстерності [44].

У вітчизняній психологічній науці розвиток суб'єкта в ході виконання трудової діяльності розглядається як процес оволодіння певними знаннями, вміннями і навичками, розвитку професійно важливих якостей (В.Д. Шадриков), становлення суб'єкта діяльності (Б.Г. Ананьєв, Л.А. Головей), досягнення вершин професійного розвитку (А.О. Деркач, А.К. Маркова).

Структура професійної діяльності та її зміст змінюються у процесі розвитку суб'єкта праці, який знаходить у ній нові грані, новий сенс. Розвиток суб'єкта стимулює перетворення професійної діяльності, її перехід на якісно новий рівень, що, у свою чергу, призводить до подальшого особистісного зростання.

Одним з перших вітчизняних психологів, глибоко досліджуючи проблему розвитку суб'єкта праці, є Т.В. Кудрявцев. На підставі здійснених під його науковим керівництвом досліджень у лабораторії психології профтехосвіти НДІ загальної та педагогічної психології Академії педагогічних наук СРСР встановлено, що професійний розвиток є тривалим, динамічним, багаторівневим процесом, який доцільно розглядати в єдності його операційного та мотиваційно-емоційного компонентів.

Як критерії виділення стадій Т.В. Кудрявцев обрав ставлення особистості до професії та рівень виконання діяльності:

Перша стадія професійного розвитку характеризується виникненням та формуванням професійних намірів. Результатом розвитку людини на даній стадії виступає соціально і психологічно обґрунтований вибір професії.

На другій стадії здійснюється професійне навчання, тобто цілеспрямована підготовка до обраної професійної діяльності.

Сформованість ставлення особистості себе як до суб'єкта професійної діяльності («Я-включеність») є результатом розвитку людини на цій стадії.

Третя стадія – процес входження у професію характеризується самостійним виконанням праці. Критеріями успішного розвитку молодого фахівця на даній стадії виступають задоволеність працею та високі виробничі показники діяльності.

На четвертій стадії відбувається повна реалізація суб'єкта у професійній діяльності. При цьому спостерігається не лише високий рівень оволодіння операційною стороною діяльності, а й, насамперед, творчий характер її виконання [37].

Є.О. Клімов співвідносить становлення суб'єкта праці з віковими етапами розвитку.

На стадії передгри (до трьох років) у процесі спілкування дитини з дорослими крім оволодіння сенсорно-перцептивними функціями та рухами, мовою відбувається засвоєння найважливіших правил поведінки та моральних оцінок.

Стадія гри (від 3 до 7 років) супроводжується оволодінням дитиною основними сенсами людської діяльності в сюжетних, рольових, колективних іграх, а також відповідними діями в процесі продуктивної діяльності (малювання, ліплення, конструювання), при виконанні окремих трудових та навчальних завдань.

Надходження дитини до школи супроводжується переходом суб'єкта праці, що розвивається, *на стадію оволодіння навчальною діяльністю (від 7 до 11 років)*. Спостерігається подальше засвоєння правил та моральних норм поведінки, формуються навички суспільної взаємодії.

Вибір професії суб'єктом праці, що розвивається, співвідноситься зі *стадією оптації (від лат. optatio – бажання, вибір) (від 12 до 18 років)*, результативним результатом якої виступає формування реалістичного уявлення про професійну спільноту, в яку людина включає себе в перспективі, побудова професійного плану.

Професійна підготовка (стадія адепта), зазвичай, *посідає вік від 15 до 23 років*. Саме тоді відбувається освоєння системи ціннісних уявлень, властивих певної професійної спільноті, оволодіння спеціальними знаннями та вміннями. На стадії адаптанта відбувається пристосування молодого фахівця до особливостей професійної діяльності, що виконується, що триває від декількох місяців до 2-3 років.

У міру набуття професійного досвіду суб'єкт праці *переходить на стадію інтерналу*. Згідно Є.О. Клімову, у цій стадії професійного розвитку колеги сприймають людину як «свого», тобто працівник поступово входить у професійне співтовариство як його повноцінний член.

На стадії майстерності фахівець характеризується високим рівнем розвитку професійних якостей, умінь або універсалізмом, широким орієнтуванням у професійній галузі, які, як правило, підтверджуються формальними показниками його кваліфікації (розряд, категорія, звання).

Відомість фахівця у професійному колі або навіть за його межами, високий професійний статус, а також шанобливе ставлення колег та керівника до думки даного фахівця визначають його перехід на наступну стадію професійного розвитку – *стадію авторитету*. Великий досвід, вміння організувати свою роботу дозволяють людині на цій стадії успішно справлятися з професійними завданнями.

Найпочеснішою, найвищою стадією розвитку людини як суб'єкта праці є *стадія наставника*. Професіонал виступає носієм професійної культури, здатним забезпечити її наступність, передати свій досвід та знання молодому поколінню [23].

А.К. Маркова звертається до аналізу процесів соціалізації та професіоналізації, визначаючи останній як один із складових елементів соціалізації. *За критерієм професіоналізму особистості вона виділяє п'ять рівнів професійного розвитку:*

1. Допрофесіоналізм включає етап первинного ознайомлення із професією.

2. Професіоналізм складається з трьох етапів: адаптації до професії, самоактуалізації у ній та вільного володіння професією у формі майстерності.

3. Суперпрофесіоналізм також включає три етапи: вільне володіння професією у формі творчості, оволодіння рядом суміжних професій, творче самопроекування себе як особистості.

4. Непрофесіоналізм характеризується виконанням трудової діяльності відповідно до викривлених норм на тлі деформації особистості.

5. Післяпрофесіоналізм завершує професійний розвиток особистості [32].

На підставі систематизації підходів вітчизняних і зарубіжних дослідників до проблеми розвитку суб'єкта праці можна констатувати певну подібність їх методологічних позицій у пошуках детермінант професійного розвитку, до яких відносяться як біологічні передумови, так і соціальні фактори, а також властивості, що визначають суб'єктивну активність людини.

2. Особливості індивідуального стилю трудової діяльності

У вітчизняній психології проблема стилю діяльності розглядається з 50-х гг. XX ст. у роботах В.С. Мерліна, Є.О. Клімова та ін. До теперішнього часу вивчені та описані стилі: когнітивні, емоційні, діяльні, керівництва, спілкування, поведінки, життя; перцептивні, реактивні, афективні, раціональні, емпіричні та ін.

Індивідуальний стиль діяльності – це сукупність прийомів і способів діяльності, обумовлена певними властивостями особистості [23].

Основними вихідними ідейно-теоретичними положеннями концепції індивідуального стилю діяльності, що інтегрує ідеї Л.С. Виготського, О.М. Леонтьєва, П.Я. Гальперіна, Б.М. Теплова, В.С. Мерліна та інших, були такі передумови:

1. Існують стійкі особистісні якості, суттєві для успіху діяльності, але практично не виховуються (типологічні властивості нервової системи).

2. Можливі різні за методами, але рівноцінні за кінцевим ефектом варіанти пристосування до діяльності.

3. Є широкі можливості компенсаторного подолання слабо виражених здібностей.

4. Формування особистості можна проводити лише з урахуванням внутрішніх умов поруч із зовнішніми.

5. Суб'єктивне, будучи відображенням об'єктивного, має власну активність.

У розвитку концепції індивідуального стилю діяльності виділяється кілька етапів. У 1950-60-ті роки. основними завданнями досить широких досліджень, які проводяться під керівництвом В.С. Мерліна та Є.О. Клімова, були такі:

1) показати можливість успішної адаптації до вимог діяльності людей з різним типом темпераменту;

2) довести існування різних видів індивідуального стилю діяльності;

3) показати соціальну рівноцінність різних стилів діяльності і звідси – рівноцінність осіб із різними психологічними особливостями [23].

Характерні особливості проведених досліджень:

1. Постулювалося, що різні індивідуальні стилі діяльності однаково ефективні, відмінності в адаптації до вимог діяльності різних за типологією суб'єктів підкреслюються зіставленням двох протилежних стилів.

2. Констатувалося, що ефективний індивідуальний стиль – це не просто сукупність усіх найбільш раціональних прийомів діяльності, а саме індивідуально-своєрідна система.

3. Успішність – неуспішність діяльності суб'єкта пояснювалася типологічно адекватним, тобто. відповідним типологічним властивостями, або неадекватним індивідуальним стилем діяльності, його стихійним формуванням [23].

У 1970-80-ті роки проводяться комплексні дослідження індивідуального стилю відповідно до класифікації видів діяльності. Є.П. Ільїним виділяються три типи адаптації суб'єкта до діяльності (пристосування суб'єкта до діяльності, пристосування діяльності до суб'єкта та взаємне «врівноваження»). Механізм адаптації розглядається ним як взаємодія типологічної приналежності та здібностей, мотивації, результативності діяльності [19].

Порівняльний аналіз основних підходів до вивчення індивідуального стилю діяльності представлений у табл. 1.

Таблиця 1

Підходи до дослідження індивідуального стилю діяльності (ІСД)

Підхід	Автор	Зміст досліджень
Компенсаторний	Борис Михайлович Теплов (1955)	Дослідження соціально-психологічних особливостей компенсаторних можливостей особистості в діяльності
	Микола Дмитрович Левітов (1961)	Вивчення проблеми компенсації з метою подолання внутрішніх та зовнішніх перешкод, що гальмують діяльність
	Євген Павлович Ільїн (1988)	Вивчення проблеми компенсації у структурі індивідуального стилю діяльності у зв'язку з успішністю діяльності
Типологічний	Євгеній Олександрович Клімов (1969)	ІСД – стійка система прийомів і способів виконання діяльності, обумовлена типологічними особливостями
Інтегральний	Вольф Соломонович Мерлін (1970), Марат Родіонович Щукін (1977)	ІСД – інтегральна характеристика взаємодії індивідуальності людини та умов діяльності
Системогенетичний	Володимир Дмитрович Шадриков (1982)	ІСД – результат формування психологічної системи діяльності

У рамках компенсаторного підходу розглядаються такі види компенсаторних можливостей людини в діяльності:

1. Нестача здібностей компенсується набутими знаннями та вміннями (Б.М. Теплов). Наприклад, абсолютний слух може бути компенсований набутими вміннями [19].

2. Недостатньо виражені можливості компенсуються з допомогою формування типологічного стилю діяльності (Є.П. Ільїн) [19].

Індивідуальний стиль діяльності відбиває індивідуальну неповторність майстра своєї справи, тоді як типологічний стиль діяльності – це типовий групи осіб з однаковими типологічними особливостями стилю діяльності.

3. Недостатній розвиток однієї здібності компенсується іншою, більш розвиненою ортогональною, тобто. не пов'язаною з першою, здатністю.

4. Однакова вираженість у різних людей однієї й тієї ж складної здатності визначається різною вираженістю складових її простих здібностей.

В.С. Мерлін ввів поняття «інтегральна індивідуальність». *Теорія інтегральної індивідуальності виникла у руслі диференціальної психофізіології та має такі особливості:*

1. Інтегральна індивідуальність є саморозвивається і самоорганізується системою, що складається з відносно замкнених підсистем метасистеми «людина-суспільство».

2. Інтегральна індивідуальність – це сукупність особливих якостей і якостей людини, індивідуальний зв'язок між усіма його властивостями, тобто, це цілісна характеристика індивідуальності людини.

3. Інтегральна індивідуальність – це динамічна система активної адаптації людини до конкретних умов середовища [19].

В.А. Толочок зазначає, *що індивідуальний стиль діяльності* формується як під впливом властивостей індивідуальності суб'єкта, а й у залежність від організаційної середовища, у якій протікає діяльність, і навіть від стилів і особливостей поведінки людей, із якими взаємодіє даний суб'єкт діяльності [47].

У межах типологічного підходу у структурі індивідуального стилю діяльності Є.О. Клімов виділяє такі компоненти:

1. Ядро (способи індивідуалізації діяльності, що реалізуються на основі наявного у людини комплексу типологічних властивостей нервової системи):

2. Типологічні особливості, що забезпечують успішне виконання діяльності.

3. Типологічні особливості, що протидіють успішному виконанню діяльності.

Одна й та сама типологічна особливість суб'єкта діяльності може бути як сприятливою, так і протидіє успішності діяльності в залежності від характеру вимог.

II. Прибудова до ядра (способи індивідуалізації діяльності, що формуються у процесі пошуку особистістю шляхів успішного виконання діяльності):

В. Формування компенсаторних механізмів у структурі типологічних особливостей, що протидіють успішному виконанню діяльності (компенсація складової «Б»).

Г. Максимальне використання типологічних особливостей, що забезпечують успішне виконання діяльності (посилення складової «А»).

Відповідно до цієї структури механізм формування індивідуального стилю діяльності включає в себе:

1. Виділення конкретної системи «суб'єкт-об'єкт» та визначення того, що має бути сформоване у суб'єкта у процесі взаємодії з об'єктом.

2. Визначення умов, яких залежить досягнення бажаного результату.

3. Виділення змісту типологічних особливостей, що протидіють успішному виконанню діяльності (елемент «Б»).

4. Виділення змісту типологічних особливостей, сприяють успішному виконанню діяльності (елемент «А»).

5. Визначення способів формування елементів «В» та «Г» [24].

3. Професійне становлення

Вибираючи професію, людина планує спосіб існування, співвідносячи свій майбутній професійний статус із сенсожиттєвими цінностями. У руслі цього підходу виконано дослідження К.О. Абульханової-Славської, М.Р. Гінзбург, Є.І. Головахи та ін. Найбільш послідовно та різнобічно питання професійного самовизначення суб'єкта розглядаються в роботах Е.Ф. Зеєра, Є.О. Клімова, М.С. Пряжнікова.

Є.О. Клімов розглядає *професійне самовизначення* як один з найважливіших проявів психічного розвитку людини, як процес його включення до професійної спільноти і більше широко – у соціальну спільноту. Протягом життя в людини складається певне ставлення до різних сфер праці, формується уявлення про професії, свої можливості, виділяються переваги у соціально-економічних факторах оцінки праці, визначається спектр можливих виборів.

Найважливішою складовою самовизначення, згідно з Є.О. Клімову, є формування професійної самосвідомості, у структурі якої виділяються:

1. Усвідомлення своєї приналежності до певної професійної спільноти («ми – педагоги», «ми – технологи», «ми – агрономи»).

2. Оцінка своєї відповідності професійним еталонам і свого місця у співтоваристві згідно з системою соціальних ролей (новачок, один з кращих фахівців та ін.).

3. Знання людини про ступінь її визнання у соціальній групі («мені вважають добрим фахівцем»).

4. Знання про свої сильні та слабкі сторони, шляхи самовдосконалення, індивідуальні способи успішної дії, про свій індивідуальний стиль діяльності.

5. Уявлення про себе та свою роботу в майбутньому.

Є.А. Клімов виділяє два рівні професійного самовизначення:

- гностичний (перебудова свідомості та самосвідомості);
- практичний (реальні зміни соціального статусу людини) [24].

Е.Ф. Зеєр розглядає проблему професійного самовизначення особистості в контексті нової галузі прикладної психології – психології професій [15].

Завдання професійного самовизначення вирішуються по-різному кожної стадії професійного розвитку табл. 2.

Таблиця 2

Зміст професійного самовизначення на різних стадіях розвитку особистості

Стадія професійного становлення	Віковий етап	Зміст професійного самовизначення
Первинна (аморфна) оптація	Дошкільне дитинство (до 7 років)	Професійно-рольові ігри
	Молодший шкільний вік (до 11 років)	Орієнтація на професії значних дорослих (професійна індукція)
Вторинна оптація	Підлітковий вік (до 15 років)	Вибір навчально-професійного напрямку (у рамках диференційованого навчання у школі) та професії
Професійна підготовка	Рання юність (до 18 років)	Вибір професійно-освітньої установи
	Юність (до 23 років)	Самовизначення у рамках навчально-професійного поля
Професійна адаптація	Молодість (24-27 років)	Самовизначення в окремих трудових функціях
Первинна професіоналізація		Самовизначення на трудовому посту
Вторинна професіоналізація	Зрілість (до 33 років)	Самовизначення у професії
Професійна майстерність	Зрілість (до 60 років)	Самовизначення у професійній культурі
Відхід із професії	Літній вік (до 75 років)	Самовизначення у суспільно корисній та сімейній діяльності

Професійне самовизначення проявляється в емоційно забарвленому ставленні особистості до свого місця у світі професій. Е.Ф. Зеєр зазначає, що професійне самовизначення є важливим фактором самореалізації особистості у конкретній професії та культурі взагалі.

М.С. Пряжниковим запропонована модель професійного самовизначення особистості, яка включає наступні компоненти:

«1. Усвідомлення цінності суспільно корисної праці та необхідності професійної підготовки (ціннісно-моральна основа самовизначення).

2. Орієнтування в соціально-економічній ситуації і прогнозування престижності обраної праці.

3. Загальне орієнтування у світі професійної праці та виділення професійної мети-мрії.

4. Визначення найближчих професійних цілей як етапів досягнення дальньої мети.

5. Пошук інформації про професії та спеціальності, відповідних професійних навчальних закладах та місцях працевлаштування.

6. Уявлення про можливі труднощі досягнення професійних цілей, про особистісні якості, що сприяють реалізації намічених планів.

7. Наявність резервних варіантів вибору у разі невдачі за основним варіантом самовизначення.

8. Початок практичної реалізації особистої професійної перспективи, постійне коригування планів за принципом зворотного зв'язку» [40, с. 80-81].

Професійне самовизначення, згідно з М.С. Пряжникову, що реалізується на наступних рівнях:

1. Самовизначення у конкретній трудовій функції. Працівник знаходить сенс своєї діяльності у якісному виконанні окремих трудових функцій чи операцій. Свобода вибору дій людини обмежена.

2. Самовизначення на конкретному трудовому посту. Трудовий пост характеризується обмеженим виробничим середовищем, що включає засоби праці, професійні права та обов'язки. Виконання різноманітних функцій підвищує можливість самореалізації у межах виконуваної діяльності. Зміна трудового посту негативно позначається якості праці, викликає незадоволеність працівника.

3. Самовизначення лише на рівні конкретної спеціальності. Працівник удосконалює власні професійні навички в межах обраної професії.

4. Самовизначення у конкретній професії. Працівник виконує суміжні види трудової діяльності з кількох спеціальностей.

5. Життєве самовизначення. Пов'язано з вибором життя і крім трудової діяльності включає самоосвіту, дозвілля та інших. Професія стає засобом реалізації певного життєвого стилю.

6. Особистісне самовизначення. Навколишні люди характеризують працівника не просто як хорошого спеціаліста, а й, насамперед, як шанованої людини та унікальну особистість.

7. Самовизначення особистості культурі. Характеризується внеском у розвиток культури, що дозволяє говорити про соціальне безсмертя людини [40].

Як зазначає Ю.К. Стрелков, наявність протиріч між потенціалом людини та її інтересами, відносинами, спрямованістю (тобто між потенціями та тенденціями) постає як необхідний фактор та рушійна сила розвитку індивідуальності. Проте особистість може зіштовхуватися з тенденціями, що у непримиренному протиріччі друг з одним. Вони можуть бути як соціально зумовленими (між особистістю та соціально-професійними умовами), так і локалізованими у внутрішньому світі, коли спостерігається розбіжність

уявлень особи про власні можливості з реальними діями та об'єктивними результатами, в яких вони втілюються [46].

У процесі професійного самовизначення можуть виникати протиріччя між:

- саморозвитком та самозбереженням у професії;
- орієнтацією на результат та процес праці;
- соціальними та індивідуальними еталонами, нормами праці;
- різними видами компетентності (спеціальної, соціальної, особистісної, індивідуальної);
- темпами розвитку мотиваційної та операційної сфер професійної діяльності;
- прагненням до вузької спеціалізації та потребою у широкій компетентності [46].

Професійне самовизначення особистості пов'язане з поняттям «професійна придатність».

Щодо природи професійної придатності людини, то можна говорити про взаємозв'язок двох аспектів формування цієї властивості. Перший аспект стосується ролі в цьому процесі потенційних, прихованих індивідуальних особливостей конкретної людини, її передумов, якостей, що визначають формування придатності до конкретної праці, виявлення цих якостей, їхньої діагностики. Прогнозування на цій основі успішності освоєння та роботи у конкретній професійній галузі є запорукою ефективного професійного розвитку кожного суб'єкта діяльності.

Другий аспект цієї проблеми заснований на положенні про роль самої діяльності в формуванні професійної придатності. Випадково чи усвідомлено обрана діяльність через систему її вимог до суб'єкта актуалізує, активізує відповідні його властивості та якості, які й забезпечують певний рівень професійної придатності.

Важливу роль цьому процесі, як зазначалося, грає і задоволеність працею, яка досягається в результаті найбільш повної реалізації людини в конкретній діяльності, у здійсненні життєвих та професійних цілей:

- вибору професії, що найбільш повно відповідає схильностям та здібностям конкретної людини;
- задоволення інтересу до обраної професії та задоволеності процесом та результатами конкретної праці;
- заходи оцінки ефективності, надійності, безпеки виконання трудових функцій, індивідуальної міри результативності праці;
- соціального (професійного) самовизначення особистості, її самоствердження, самореалізації, самовдосконалення у праці;
- розвитку «Я-концепції», зародження та становлення образу [16].

З точки зору Е.Ф. Зеєра «Я-професіонал» та прагнення суб'єкта праці до досягнення еталонної моделі професіонала.

Процес формування професійної придатності як її розвиток шляхом професіоналізації суб'єкта діяльності, проходить ряд етапів, основними яких є такі:

1) трудове виховання та навчання (підготовка до праці та вибору професії): виховання у дитини любові до праці, оволодіння найпростішими знаряддями та способами праці, формування готовності до праці, потреби та розуміння її необхідності, розвиток загальних трудових навичок;

2) професійна орієнтація: допомога у виборі професії на основі професійної освіти, консультації, корекції професійних планів;

3) професійний відбір: визначення ступеня придатності людини до конкретному виду діяльності на основі зіставлення його індивідуальних особливостей з вимогами професії (на цьому етапі можливе також вирішення задач розподілу спеціалістів, комплектування навчальних та професійних груп, підбір спеціаліста до функціонуючої групи);

4) професійна підготовка – обґрунтування рекомендацій до програм, методик та засобів навчання та тренувань, до об'єктивних методів та критеріям оцінки рівня професійної підготовленості;

5) професійна адаптація: розробка засобів, методів та критеріїв оцінки особливостей пристосування суб'єкта праці до змісту та умов конкретної діяльності та обґрунтування рекомендацій щодо прискорення цього процесу;

6) професійна діяльність: забезпечення раціональної організації (регламентації) умов та процесу (змісту) трудової діяльності, високої ефективності, якості, безпеки праці, професійного вдосконалення, 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 направлення на навчання, перепідготовку;

8) професійна реабілітація: відновлення функціонального стану організму та психіки після напруженої роботи та перенесених захворювань, при розвитку стійких негативних домінантних станів внаслідок частих професійних невдач [16].

Зміст кожного з перерахованих етапів є специфічним з точки зору цілей, методів, коштів, термінів реалізації. Спільною для них є необхідність визначення тих показників, які є критеріями успішності процедур діагностики, прогнозування та формування професійної придатності. Конкретний зміст цих показників, їхня роль у професійній придатності визначаються характером (цілями, методами) заходів кожному етапі формування професійної придатності.

При вивченні системи «людина-професія» слід брати до уваги цілий комплекс характеристик, від яких більшою чи меншою мірою залежить кінцевий успіх у професійному становленні та які в сукупності визначають рівень професійної придатності людини. Основними з цих показників за Є.О. Клімовим є наступні:

1) професійна мотивація як спонукальна та спрямовуюча активність особистості задоволення не тільки біологічних потреб, але, насамперед, потреби у праці, пізнанні, спілкуванні, самоствердженні, самореалізації, самовдосконаленні;

2) загальна та професійна підготовленість у формі попередніх (для освоєння професії) та кваліфікаційних (з урахуванням рівня професіоналізації) знань, навичок та вмінь, необхідних для виконання типових та позаштатних трудових завдань;

3) рівень функціональної готовності та резервів організму до трудової діяльності, розвиток професійно важливих фізіологічних функцій аналізаторів та фізичних якостей (сила, швидкість, витривалість, спритність);

4) стан індивідуально-психологічних функцій людини та, насамперед всього, професійно важливих якостей для конкретної діяльності, характеризують пізнавальні процеси та психомоторику, темпераментні, характерологічні та емоційно-вольові особливості особистості.

При аналізі професійної придатності конкретної людини до даної діяльності професійно важливі для неї якості у кожному випадку утворюють щось ціле: систему, доданками якої є:

- громадянські якості: ідейний образ людини, її моральні якості;
- ставлення до праці, професії: мотиви, інтереси, схильності, риси характеру (сумлінність, працьовитість, відповідальність, критичність);
- дієздатність: особливості соматичного та психічного здоров'я, фізичний розвиток, загальні можливості;
- спеціальні здібності та інші професійно важливі якості для окремої діяльності та кількох її видів;
- професійна підготовленість: знання, навички, уміння, досвід.

Як зазначає Є.О. Клімов, що людина не може бути повністю готовою професійної придатності до того, як він практично включився у профпідготовку та відповідну трудову діяльність [22].

На думку Є.О. Клімов, існують різні ступені професійної придатності людини. Він виділяє чотири такі ступені:

1. Непридатність (до цієї професії). Вона може бути тимчасовою (через хвороби) або практично непереборної (внаслідок інвалідності). Про непридатність варто говорити, коли відхилення у здоров'ї не сумісне з цією професією. Протипоказання також можуть бути з психологічних та педагогічних причин.

2. Придатність (до цієї чи іншої професії чи групи таких). Цей ступінь характеризується відсутністю протипоказань і є реальний шанс, що людина буде хорошим спеціалістом у цій галузі.

3. Відповідність (цю людину даної галузі діяльності). Характеризується не тільки відсутністю протипоказань, а й наявністю особистих якостей, які придатні для вибору даної професії чи групи професій.

4. Покликання (цю людину до даної галузі діяльності). Цей ступінь профпридатності характеризується тим, що у всіх основних елементах її структури є явні ознаки відповідності людини вимогам діяльності йдеться про ознаки, якими людина виділяється серед рівних собі з навчання та розвитку [22].

В.О. Бодров зауважує, що пристосування професійної діяльності до можливостей та особливостей людини, а саме створення «людино-орієнтованих» зразків техніки та технологій, умов та організації праці – процес тривалий, що має у своїй реалізації певні обмеження.

Тому будь-яка діяльність висуває певні умови, вимоги з погляду необхідного рівня придатності до неї, що накладає ряд обмежень на вибір тієї чи іншої професії. Слід зазначити також, що проблема професійної придатності за своєю сутністю є проблемою взаємної адаптації людини до діяльності (змісту, умов, організації), тобто забезпечення придатності самої 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, медичне та інше забезпечення процесу формування професіонала [3].

Професійна придатність визначається рівнем задоволеності людини процесом та результатами своєї праці. В сучасному суспільстві задоволеність людини своєю професією залежить не тільки від самого процесу праці, а й від зовнішніх щодо до нього, але дуже суттєвих факторів. До них належать умови діяльності, соціально-психологічні особливості колективу, рівень матеріального забезпечення, престиж професії тощо. буд. Важливе значення на формування почуття задоволеності працею мають можливості самоствердження, самооцінки та самовдосконалення людини [3].

Властивість професійної придатності слід розглядати у двох аспектах: по-перше, як сукупність вихідних індивідуальних якостей людини, що визначають успішність формування придатності до конкретної діяльності (або класу діяльностей), і, по-друге, як систему готівкових, сформованих та взаємопов'язаних якостей суб'єкта діяльності (професійних, психологічних та ін.), що забезпечують ефективне виконання конкретних професійних задач.

Професійна придатність до конкретної трудової діяльності відображає особливості процесу вибору, визначення майбутньої професії на основі діагностики та прогнозування можливостей людини успішно її освоїти та ефективно працювати, а також розвитку комплексу професійно значущих якостей, тобто формування професіонала.

Оцінка та формування професійної придатності представляють собою елементи єдиної системи підготовки людини до трудової діяльності та забезпечення успішної її реалізації на всьому протязі професійний шлях. Поняття «система» у цьому випадку передбачає об'єктивну єдність пов'язаних та взаємозалежних заходів (процедур) з управління та контролю процесу розвитку та становлення професіонала, забезпечення його придатності до певної діяльності.

Згідно В.О. Бодрову: «процес формування професійної придатності, її розвиток на шляху професіоналізації суб'єкта діяльності, проходить ряд етапів, основними з яких є наступні.

1) трудове виховання та навчання (підготовка до праці та вибору професії) – виховання у дитини любові до праці, оволодіння найпростішими знаряддями та способами праці, формування готовності до праці, потреби та розуміння її необхідності, розвиток загальнотрудових навичок;

2) професійна орієнтація – допомога у виборі професії основі професійної освіти, консультації, корекції професійних планів;

3) професійний відбір – визначення ступеня придатності людини до певного виду діяльності на основі зіставлення його індивідуальних особливостей із вимогами професії (на цьому етапі можливе також вирішення задач розподілу спеціалістів, комплектування навчальних та професійних груп, підбір спеціаліста до функціонуючої групи тощо);

4) професійна підготовка – обґрунтування рекомендацій до програм, методик і засобів навчання та тренування, до об'єктивним методам та критеріям оцінки рівня професійної підготовленості;

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

6) професійна діяльність – забезпечення раціональної організації (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 призначенням, переміщенням, а також направленню 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» [3, с. 11].

Зміст кожного з перерахованих етапів специфічний з точки зору цілей, методів, коштів, термінів реалізації. Спільне для них – це необхідність визначення тих показників, які є критеріями успішності процедур діагностики, прогнозування та формування професійної придатності. Конкретний зміст цих показників, їх роль у професійній придатності визначаються характером (цілями, методами) заходів на кожному з етапів формування професійної придатності.

На першому етапі ця оцінка проводиться на основі, головним чином, якісних показників, що носять стимулюючий, спрямовуючий та інформаційний характер.

На другому та третьому етапі (профорієнтація та відбір) діагностується стан компонентів психологічної структури особистості або тільки професійно важливі якості для конкретної діяльності.

На четвертому етапі (профпідготовка) використовуються результуючі показники оцінки виконання конкретних завдань та психофізіологічні показники «ціни» діяльності (ступеня напруженості виконання завдань).

Рівень професійної адаптації (п'ятий етап) визначається за показниками виконання професійних нормативів та якісним оцінкам психологічної та соціально-психологічної адаптації.

На етапі професійної діяльності (шостий етап) основними показниками придатності служать дані про ефективність, надійність та безпеку праці та відомості про захворюваність

На сьомому етапі (професійна атестація) профпридатність оцінюється з точки зору поточних трудових досягнень та передумов для успішного виконання нових професійні функції.

На восьмому етапі (професійна реабілітація) оцінка ефективності заходів проводиться на підставі даних про швидкість, повноту та стійкість відновлення професійної працездатності (придатності).

Що стосується природи професійної придатності людини, то із цього приводу можна говорити про взаємозв'язок двох аспектів формування цієї властивості.

Перший аспект – роль у цьому процесі потенційних, прихованих індивідуальних особливостей конкретної людини, її передумов, якостей, що визначають формування придатності до конкретної праці. Виявлення цих якостей, їх діагностика, а також прогнозування на цій основі успішності освоєння та роботи в конкретній професійній галузі є запорукою ефективного професійного розвитку кожного суб'єкта діяльності

Другий аспект цієї проблеми – роль самої діяльності в формуванні професійної придатності. Випадково чи усвідомлено обрана діяльність через систему своїх вимог до суб'єкта актуалізує, активізує відповідні його властивості та якості, які й забезпечують певний рівень професійної придатності. Цей рівень залежить як від індивідуальних особливостей суб'єкта, його потенційних можливостей, ступеня функціонального розвитку, професійної підготовленості тощо, так і від тимчасового ліміту на адаптацію професійної діяльності. Важливу роль у цьому процесі, як було зазначено, грає і фактор задоволеності працею. Вона досягається внаслідок найбільш повної реалізації людини у конкретній діяльності, у досягненні життєвих та професійних цілей Професійна придатність людини, формуючись у реальній навчальній та трудовій діяльності, відображає та розвиває його здібності, особистісні риси та професійні якості, що сприяє освоєнню нових видів діяльності та прояву творчості у праці.

Професії та їх вимоги до індивідуальних особливостей людини надзвичайно мінливі, у той час як самі характеристики людини, зокрема, в природній основі, є відносно стійкими.

Деякі властивості людини залишаються практично незмінними (наприклад, властивості нервової системи, темперамент), інші змінюються протягом досить тривалого періоду часу (здібності, риси характеру, емоційна сфера), треті більше адаптивні, мінливі (пізнавальні процеси, психомоторика, вольові якості). Але мінливість останніх якостей досить пролонгована, має певні закономірності і її можна передбачити та скоригувати.

Оскільки професійна придатність є властивістю суб'єкта діяльності, оскільки вона, як і інші його властивості (працездатність, професійна та функціональна надійність та ін.), формується у процесі діяльності. Однак навряд чи можна заперечувати необхідність вивчення та визначення передумов самої професійної придатності, тобто її психологічних, фізіологічних, медичних та інших факторів, що дозволяє в кожному конкретному випадку намічати прогноз та шляхи досягнення її необхідного рівня.

Властивість придатності до конкретної професії досить динамічна зв'язку з постійним розвитком як самої діяльності, так і особистості професіонала. Професійний шлях суб'єкта пов'язаний із періодичним та частковою зміною вимог діяльності у вигляді зміни або вдосконалення її коштів, постановкою нових трудових завдань, появою екстремальних умов, порушень в організації діяльності тощо.

Багато професій істотно змінюють своє зміст у зв'язку з процесом автоматизаційних систем, зростанням обсягу трудових завдань, виконанням сполученого та спільного діяльності, що відбивається на професійних вимогах до людини. Звичайно, не всі професії вимагають від суб'єкта праці якихось особливих якостей, функціональних можливостей. Багато професій масового характеру за тих чи інших спеціальних вимог до наявності та станом певних професійно значимих якостей можуть бути освоєно відносно легко. Але існує чимало і все зростаюче кількість професій, досить складних, динамічних у своєму розвитку, що вимагають серйозної підготовки та висувають високі вимоги до характеристикам особистості та організму суб'єкта діяльності. Оцінка та формування придатності саме до таких професій є серйозною соціально-економічною та особистою проблемою, що визначає її науковий та прикладний зміст.

У професійній діяльності зміни особи відбуваються особливо інтенсивно у зв'язку з її визначальною роллю в активності суб'єкта діяльності. У ході тривалої професійної праці, протікає у певних соціально-економічних умовах, формуються не лише окремі професійно орієнтовані психічні та фізіологічні функціональні системи, а й особистість суб'єкта діяльності; складається соціально-професійний тип особистості з певними ціннісними орієнтаціями, характером, стилем спілкування.

В результаті досліджень встановлені деякі закономірності професійної поведінки осіб із різними акцентуаціями характеру. Для осіб істероїдної та лабільної акцентуації характерний дуже високий відсоток розбіжності між істинними здібностями, з одного боку, і схильностями та інтересами, з іншого. Цим обумовлені нерідко помилки у виборі професії у представників цих типів та ймовірність частоті зміни роботи на перших етапах професіоналізації.

Для істероїдів найбільш підходящими є професії сфери обслуговування, а також професії акторів, секретарів тощо. Особи з гіпертимною акцентуацією мають підвищену ймовірність випадкового вибору професії у зв'язку з нестійкістю та розкиданістю захоплень у

підлітковому та юнацькому віці та схильністю орієнтуватися на зовнішню привабливість професії; у них підвищена ймовірність частої зміни роботи. Для гіпертимнів приваблива робота, пов'язана зі складними умовами та ризиком. Психостенічна акцентуація знижує ймовірність частої зміни професій. Особи цього типу потребують корекції заниженої прогностичної професійної самооцінки, що знижує адекватність постановки професійних цілей. Особи з шизоїдною акцентуацією стійкі до бідного стимулами середовища, добре працюють на самоті.

Нерідко професія накладає свій відбиток на зовнішній вигляд і особливості поведінки людини – з'являється так звана професійна деформація особистості, коли професійні звички, стиль мислення та спілкування та інші особливості особистості загострюються, огрубляються і переносяться зовні, ускладнюючи взаємодію людину з іншими людьми. Найбільш відомі професійні деформації особи відзначаються у вчителів (авторитарність, категоричність суджень, що повчає манера спілкування), лікарів (напускна грубуватість, захисний гумор, стриманість емоційних проявів), бухгалтерів (пунктуальність, педантичність, охайність).

Небажані професійні деформації виявляються у представників майже всіх видів професійної діяльності. Подібне надмірне загострення специфічних рис особистості носить компенсаторний характер і є більш ймовірним для людей з недостатнім рівнем професійних здібностей та майстерності. Сенситивним моментом їхнього зародження є періоди професійних криз, пов'язаних з необхідністю вирішення особливо складних професійних ситуацій.

При вивченні системи «людина-професія» слід приймати в увагу цілий комплекс характеристик людини, від яких більшою або меншою мірою залежить кінцевий успіх у професійному становленні та які в сукупності визначають (визначають) рівень професійної придатності людини. *Основними з цих показників є такі:*

- професійна мотивація, як спонукальна та спрямовуюча активність особистості на задоволення не тільки біологічних потреб, а й насамперед потреби у праці, пізнанні, спілкуванні, самоствердженні, самореалізації, самовдосконаленні;

- загальна та професійна підготовленість у формі попередніх (для освоєння професії) та кваліфікаційних (з урахуванням рівня професіоналізації) знань, навичок та умінь, необхідні виконання типових і нештатних трудових завдань;

- рівень функціональної готовності та резервів організму до трудової діяльності, розвиток професійно важливих фізіологічних функцій аналізаторів та фізичних якостей (сила, швидкість, витривалість, спритність);

- стан індивідуально-психологічних функцій людини та насамперед професійно важливих якостей для конкретної діяльності, що характеризують пізнавальні процеси та психомоторику, темпераментальні, характерологічні та емоційно-вольові особливості особистості [3].

При аналізі професійної придатності конкретного людини до цієї діяльності професійно важливі для неї якості, на думку Є.О. Клімова, у кожному випадку утворюють щось ціле – систему. *Він визначив п'ять основних доданків цієї системи:*

«- громадянські якості – ідейний і моральний образ людини, її моральні якості тощо;

- ставлення до праці, професії – мотиви, інтереси, схильності, риси характеру (сумлінність, працьовитість, відповідальність, критичність тощо);

- дієздатність – особливості соматичного та психічного здоров'я, фізичний розвиток, загальні можливості;

- спеціальні здібності та інші професійно важливі якості для окремої діяльності та кількох її видів;

- професійна підготовленість – знання, навички, вміння, досвід» [23, с. 60].

Є.О. Клімов розробив класифікацію професійної придатності на основі обліку характеру психологічних та медичних передумов до успішної діяльності:

«а) придатність до діяльності – за відсутності будь-яких протипоказань;

б) непридатність (тимчасова чи постійна, практично непереборна) – наявність відхилень у стані здоров'я, несумісних із вимогами професії;

в) відповідність певній галузі діяльності – немає протипоказань щодо здоров'я та є деякі особисті якості, які вказують на можливість вибору певної професії;

г) покликання людини до конкретного виду (видів) діяльності – вищий рівень професійної придатності, що характеризується наявністю явних ознак відповідності людини вимогам діяльності» [23, с. 61].

В.О. Бодров зазначає, що визначення ступеня придатності ґрунтується на обліку низки індивідуальних характеристик людини (психологічних, освітніх, професійних, медичних та ін.), незадовільний стан кожної з яких може бути причиною недостатньої придатності та протипоказанням для даної діяльності. Ступінь придатності визначається можливостями компенсації деяких вихідних недоліків у стані здоров'я, рівні загальної освіти, розвитку індивідуально-психологічних якостей, професійної підготовленості. Можливості корекції недостатньої придатності обумовлюються лімітом часу для проведення цих заходів, насиченістю програми підготовки, наявністю умов для індивідуалізації системи підготовки. Важливою умовою природної зміни рівня придатності або його планового регулювання (зниження або підвищення професійних вимог) є, по-перше, допустимий рівень зміни професійних вимог зв'язку з особливостями діяльності та, по-друге, загальна характеристика контингенту (абітурієнтів, кандидатів, спеціалістів) з медичних, психологічних та інших показникам, з якого виробляється набір або який навчається, працює, а також наявність або відсутність конкурсу на навчання чи заміщення робочих місць, посад.

Формування професійної придатності завжди є процесом індивідуальним, і якщо майже завжди можна створити умови для досягнення

заданого рівня трудових успіхів особам більш-менш різного рівня професійної підготовки та мотивації, то щодо індивідуально-психологічних професійно важливих якостей цього сказати не можна – вони залишаються відносно стійкими у масштабі того часу, протягом якого відбувається вибір професії, підготовка спеціаліста та початковий етап професійного шляху. Не кожна людина може у прийнятні терміни опанувати деякі професії навіть при забезпеченні високого рівня професійної підготовки та мотивації. Професійна придатність до таких професій може сформуватися лише за наявності певного ступеня розвитку та стійкості професійно важливих психічних якостей особистості.

Психологічна характеристика професійної придатності значною мірою визначає особливості її формування та прояви у майбутньому – у плані психічний склад особистості, її здібності, спрямованість та інші риси виступають як передумови досягнення того чи іншого рівня професійної придатності. У зв'язку з цим особливо актуальним стає розвиток системи діагностики та прогнозування професійної придатності для вирішення задач профорієнтації, відбору, підбору, розподілу, атестації, експертизи спеціалістів, комплектування груп [3].

Розглянемо підходи до визначення професійної придатності.

Діяльнісний підхід у вивченні професійної придатності ґрунтується на положеннях теорії діяльності, запропонованої О.М. Леонтьєвим, та концепції регулюючої ролі психічного відображення, розробленої Б.Ф. Ломовим. Теорія діяльності дозволяє встановити характер причинно-наслідкових відносин на різних рівнях макроструктури трудового процесу і цим проникнути у сутність явищ, що визначають особливості формування та прояви професійної придатності людини. Закономірності психічного відображення предметного світу, співвідношення образних конструктів у процесі діяльності, адекватність психічних та фізіологічних ресурсів вимогам діяльності, можливість мобілізації функціональних резервів в екстремальних умовах визначають особливості придатності людини у зв'язку з конкретним характером своєї діяльності.

Положення про особистісний підхід у вивченні професійної придатності людини реалізує уявлення про особливості прояви внутрішніх факторів діяльності та їх ролі у регуляції процесів формування та реалізації цієї системної властивості суб'єкта діяльності. Є численні експериментальні дані, які свідчать про те, що професійна придатність людини обумовлюється не лише його професійними характеристиками, а й також особливостями мотиваційної, когнітивної, психомоторної, емоційно-вольовий, темпераментальною та характерологічною сферою особи. У більшості цих робіт розглядається, головним чином, зв'язок окремих особистісних особливостей з придатністю при вирішенні завдань психологічного відбору, тобто як правило, при одномоментному визначенні. Менше уваги приділяється вивченню процесів формування особистості професіонала, механізмів психічного регулювання професійної придатності, теоретичних основ взаємодії особистості та діяльності у їх розвитку тощо.

У широкому значенні особистісний підхід до вивчення професійної придатності людини передбачає також оцінку впливу на неї та таких структурно-динамічних характеристик, як особливості стану різних систем та функцій організму, що забезпечують енергетичний потенціал суб'єкта діяльності.

Психологічні питання професійної придатності людини є одним із аспектів цієї проблеми. Важливе значення у ній визначенні та формуванні має також власне професійний фактор, який визначається рівнем професійної підготовленості, тобто обсягом, глибиною, стійкістю необхідних знань, навичок, умінь, а також досвідом роботи у конкретній трудовій сфері. Медичний аспект професійної придатності відображає взаємний вплив особливостей трудової діяльності та професійне здоров'я, їх причинно-наслідкові відносини

Фізіологічний фактор придатності характеризує її з погляду адаптаційних можливостей організму та психіки в конкретних умовах діяльності, величини енергетичних ресурсів організму та функціональних резервів органів та систем при напруженій психічній діяльності. Перелічені компоненти особистого фактора, що визначають рівень професійної придатності людини, обумовлюють необхідність використання комплексного підходу до визначення та формуванню цієї системної властивості. При цьому підході до оцінки суб'єкта діяльності потрібно враховувати особливості компенсації окремих професійно важливих якостей та функцій, їх взаємозв'язок, мінливість і динамічність – це їхня властивість визначає можливості індивідуального пристосування до конкретної трудової діяльності,

У ході якого виробляється її індивідуальний стиль. Принцип комплексного підходу відображає також положення про те, що для судження про рівень професійної придатності потрібна оцінка сукупності професійно важливих якостей особистості за допомогою набору (комплексу, батареї) валідних та надійних методичних прийомів.

Професійна ефективність та надійність людини, безпека праці значною мірою визначаються станом її індивідуально-психологічних якостей та функцій, ступенем обліку характеристик людини на всіх стадіях проектування, створення та реалізації трудової діяльності. Істотне місце у цьому процесі займають заходи щодо визначення (оцінки та прогнозування) професійної придатності. Результати психологічного обстеження використовуються, головним чином, для вирішення задачі професійного психологічного відбору майбутніх спеціалістів. Досвід проведення подібних обстежень свідчить про те, що отримані дані про особливості психологічних характеристик як конкретної людини, так і певної сукупності людей (за професійної, вікової та інших ознак) можуть і повинні бути використано і при вирішенні інших завдань психологічного забезпечення професійної діяльності (принцип активності у використанні результатів визначення професійної придатності).

Психологічні можливості та обмеження людини є вихідною інформацією для інженерно-психологічного та ергономічного забезпечення процесу створення технічних засобів праці, нових видів діяльності, способів та засобів підготовки фахівців, критеріїв оцінки функціонального стану людини. Дані про індивідуальні особливості психіки служать основою для побудови суб'єктно-орієнтованих рекомендацій щодо навчання та тренування конкретного спеціаліста, регламентації його діяльності, індивідуальним нормам функціонального стану.

Принцип активності у формуванні професійної придатності визначає й те становище, що її підтримки на необхідному рівні необхідно використання всієї сукупності заходів щодо психологічного забезпечення професійної діяльності, що дозволяють розвивати професійно важливі якості та функції людини, підвищувати його резервні можливості, компенсувати ті чи інші обмеження, коригувати функціональні порушення тощо. Йдеться про створення адекватних можливостей до особливостей людини утримання, умов та організації діяльності, вдосконаленні систем відбору та підготовки фахівців, розробки та запровадження процедур та засобів управління психічним станом людини.

Рациональною схемою визначення професійної придатності є побудова такої системи її діагностики та прогнозування (методики, показники, критерії), що дозволяє поетапно проводити оцінку придатності до діяльності за групою професій, об'єднаних за принципом спільності основних характеристик діяльності та професійно важливих якостей особистості (наприклад, професії льотного профілю – льотчики, штурмани, бортінженери), потім за окремими професіями та, нарешті, за конкретними спеціальностями (наприклад, льотчик винищувальної, транспортної, вертолітної авіації).

Така процедура відображає зміст принципу диференційованого прогнозування. Його реалізація дозволяє створити систему визначення професійної придатності найбільш економічно доцільною та оперативною, оскільки вона забезпечує не лише визначення ступеня відповідності індивідуально-психологічних характеристик конкретного кандидата вимогам певної професії (спеціальності), а також можливість корекції її вибору на ранніх етапах прогнозування або на етапі розподілу за окремими спеціальностями.

Процедура визначення професійної придатності повинна передбачати можливості зміни значень інтегрального показника придатності – *принцип динамічності (адаптивності, відносності) критеріїв*. Потреба у зміщенні психологічних критеріїв у бік їх підвищення чи зниження періодично виникає через мінливу кон'юнктуру набору до навчальних закладів, ступеня успішності проходження інших видів професійного відбору, періодичних змін професійних вимог до фахівців у зв'язку з розвитком техніки, постановкою нових професійних завдань, зміною умов діяльності тощо. буд. У ряді випадків доцільно орієнтувати значення критеріїв придатності переважно на виявлення найбільш здатних до даної діяльності або абсолютно

непридатні, якщо вона досить складна, відповідальна, небезпечна. Іноді допускається використання і щодо низьких критеріїв придатності, якщо є методична та тимчасова можливість компенсувати недостатньо високий рівень розвитку професійно важливих якостей за рахунок їх розвитку або компенсації засобами професійної та психологічної підготовки, ергономічного забезпечення діяльності

Цей принцип реалізується, наприклад, у системі психологічного відбору шляхом визначення трьох груп критеріїв придатності, які дозволяють виділити:

- безумовно придатних – особи, які за своїми здібностями, ступеня розвитку професійно важливих якостей повною мірою відповідають вимогам конкретної діяльності (або видам діяльності);

- умовно придатних – особи, навчання чи трудова діяльність яких будуть пов'язані з незначними порушеннями, похибками, або вони потребуватимуть збільшення термінів навчання, зміни режимів тренувань тощо;

- непридатних – особи, успішність навчання та роботи яких безумовно буде не відповідати пред'явленим вимогам [3].

Таким чином, професійну придатність можна розглядати і як системна якість діяльності, що характеризує необхідний і реалізований індивідом рівень її продуктивності, успішності і як системна якість її суб'єкта, що відображає його можливості досягти і реалізувати задані нормативи діяльності.

4. Професійна мотивація

Є.П. Ільїн зазначає, що: «мотивація професійної діяльності вивчається за трьома напрямками: мотиви трудової діяльності, мотиви вибору професії та мотиви вибір місця роботи» [19, с. 270].

Згідно Є.П. Ільїну: 2 Мотиви трудової діяльності – це спонукальні причини, які змушують людину займатися працею (суспільна установка на необхідність трудової діяльності; заробіток як засіб задоволення матеріальних та духовних потреб; задоволення потреб у самоактуалізації, самовираження, самореалізації, у творчості, у престижі, в громадському визнанні та повазі з боку інших). Трудове виховання в сім'ї та школі має полягати у формуванні та розвитку мотивів трудової діяльності, які ведуть до формування мотивів вибору професії, а останні – до мотивів вибору місця роботи.

Вибір професії – процес складний та тривалий. Від правильного вибору професії залежить задоволеність людини своїм життям. Свідомий вибір професії відбувається з орієнтацією на цінності: суспільний престиж, матеріальне благополуччя, інтерес до професії та ін. Важливо, щоб обрана професійна діяльність відповідала потребам людини до певного типу активності, його типологічних особливостей та здібностей. Типологічні особливості прояву властивостей нервової системи (сила, рухливість, врівноваженість, лабільність, пластичність нервових процесів) та темпераменту (індивідуально своєрідна сукупність динамічних проявів

психіки – інтенсивність, швидкість, темп, ритм психічних процесів та станів) можуть зумовлювати схильність людини до певного типу діяльності.

Мотиви вибору місця роботи формуються у процесі прийняття рішення під впливом «зовнішніх» та «внутрішніх» факторів (мотиваторів): оцінка зовнішньої ситуації, оцінка своїх можливостей та стану, облік своїх інтересів та схильностей.

Оцінка зовнішньої ситуації включає: величину заробітної плати і пільги; близькість до будинку та зручність транспортного повідомлення; естетику місця роботи, змінність та графік роботи; надійність та престиж організації; межі відповідальності; психологічний клімат у колективі, систему заохочень та покарань.

Оцінка своїх можливостей включає: стан здоров'я, наявність здібностей до цієї професійної діяльності та професійно важливих якостей, рівень освіти, стійкість до стресів та монотонної роботи із заданим темпом.

Облік своїх інтересів та схильностей стосується можливостей навчання, керівної роботи, кар'єрного зростання, прояви професійної активності» [19, с. 270-272].

Якщо Є.П. Ільїн акцентує увагу на когнітивній складовій мотивації професійної діяльності – процес прийняття рішення під впливом «зовнішніх» та «внутрішніх» факторів (оцінка зовнішньої ситуації, можливостей, інтересів та схильностей), то В.Д. Шадріков – на особистісну. Він стверджує, що мотивація професійної діяльності обумовлена світоглядом, переконаннями, ідеалами, потребами, цілями особистості, рівнем домагань, умовами діяльності ін. [19; 50].

З точки зору Є.П. Ільїна процес формування мотивів трудової діяльності, продовжуючи мотиваційний процес прийняття професії, полягає, насамперед, у подальшому розкритті можливостей професії із задоволення потреб працівника у конкретних формах: пізнавальні потреби можуть бути задоволені в ході раціоналізаторської та винахідницької діяльності, спрямованої на вдосконалення знарядь праці, технології та самих способів праці; такі психогенні потреби, як потреба у престижі, визнанні, досягненні та підвищенні статусу, потреба у спілкуванні, опосередковуються рівнем професійної майстерності.

Критичними моментами в генезі мотивації є прийняття професії та розкриття особистісного сенсу діяльності. Якщо прийняття діяльності породжує прагнення виконати її певним чином, то встановлення особистісного сенсу веде до її подальшого перетворення, що проявляється в установках на якість і продуктивність у специфіці виконання діяльності, у її динаміці, напруженості, а, зрештою, – у формуванні специфічної психологічної системи діяльності. В процесі професійної діяльності відбувається подальше зміна мотиваційної сфери, що виявляється у появі нових та інволюції низки старих мотивів, у зміні абсолютної та відносної значимості окремих мотивів, у зміні структури мотивів [19].

У певній категорії фахівців спостерігаються суттєві розбіжності між мотивацією професійної діяльності, прагненням до підвищення посадового

статусу, з одного боку, та реальними зусиллями, з іншого. У таких випадках дається взнаки соціально-психологічний феномен когнитивного дисонансу між рівнем домагань, поведінковими програмами, з одного боку, та реальною професійною продуктивністю – з іншого боку.

Когнітивний дисонанс, як правило, призводить до незадоволення тими чи іншими сторонами професійної діяльності та до відходу з роботи. Є.П. Ільїн зазначає, що дослідники називають три основні групи причин звільнення: об'єктивні, об'єктивно-суб'єктивні та суб'єктивні. До об'єктивних причин належать слабе здоров'я та фізичний стан, зміна місця проживання, продовження освіти, народження дитини та догляд за нею. До об'єктивно-суб'єктивних причин належать умови праці, неможливість професійного зростання; до суб'єктивних причин – психологічний клімат у колективі [19].

Згідно А.К. Маркової мотиваційна сфера складається з різних груп та систем мотивів. Вона складається не як простий набір мотивів, а формується під впливом багатьох різноманітних чинників. Поступово у людини виникає ієрархізована динамічна мотиваційна система, у якій утворюється рухлива підпорядкований взаємозв'язок спонукачів [32].

О.М. Леонтьєв відмічає, що мотиваційна сфера особистості – складне, багатостороннє, багаторівневе психічне освіту. Вона являє собою ієрархізовану, динамічну, мотиваційну систему, в якій потреби, мотиви та цілі певним чином підпорядковані, взаємопов'язані та взаємообумовлені. Побудники в цій схемі мають відносно стійкий підпорядкований зв'язок (ієрархію).

Ієрархізованість мотиваційної сфери – це відображення у свідомості людини значимості тієї чи іншої потреби, мотиваційної установки, інших мотиваційних диспозицій, відповідно до чого одні мають домінуюче значення при формуванні мотиву, інші – підлегле, другорядне; одні використовуються частіше, інші – рідше.

Мотиваційна сфера людини навіть у найвищому її розвитку ніколи не нагадує застиглу піраміду. Вона може бути зрушена, ексцентрична по відношенню до актуального простору історичної дійсності, і тоді ми говоримо про однобічність особистості. Вона може скластися, навпаки, як багатостороння, що включає широке коло відносин. Але й в тому і в іншому випадку вона необхідно відображає об'єктивне розбіжність цих відносин, протиріччя між ними, зміну місця, яке вони в ній займають [28].

З точки зору Б.Ф. Ломова потребно-мотиваційна сфера особистості складає своєрідний фундамент, на якому формуються життєві Цілі особистості, що визначають її життєвий шлях. У життєвих цілях особистості знаходить своє вираження створювана нею концепція життя, її сенс, за якою і вибудовується життєвий шлях особистості. Оскільки спрямованість виражає відношення не тільки до цілей діяльності, а й до цілей – цінностей життя, остільки у світлі тієї чи іншої спрямованості вибудовується життєвий шлях особистості [29].

Усі спонукальні джерела активності особистості об'єднуються поняттям потребностно-мотиваційної сфери, що є складне, ієрархічно

упорядковане освіту, щодо стійке у часі, соціокультурно опосередковане, що розвивається у процесі життя.

При вивченні механізмів формування мотивів та мотиваційних тенденцій особистості виділяють дві групи теорій: змістовні та процесуальні.

Найбільш відомою теорією мотивації є теорія ієрархії потреб Абрахама Маслоу [33].

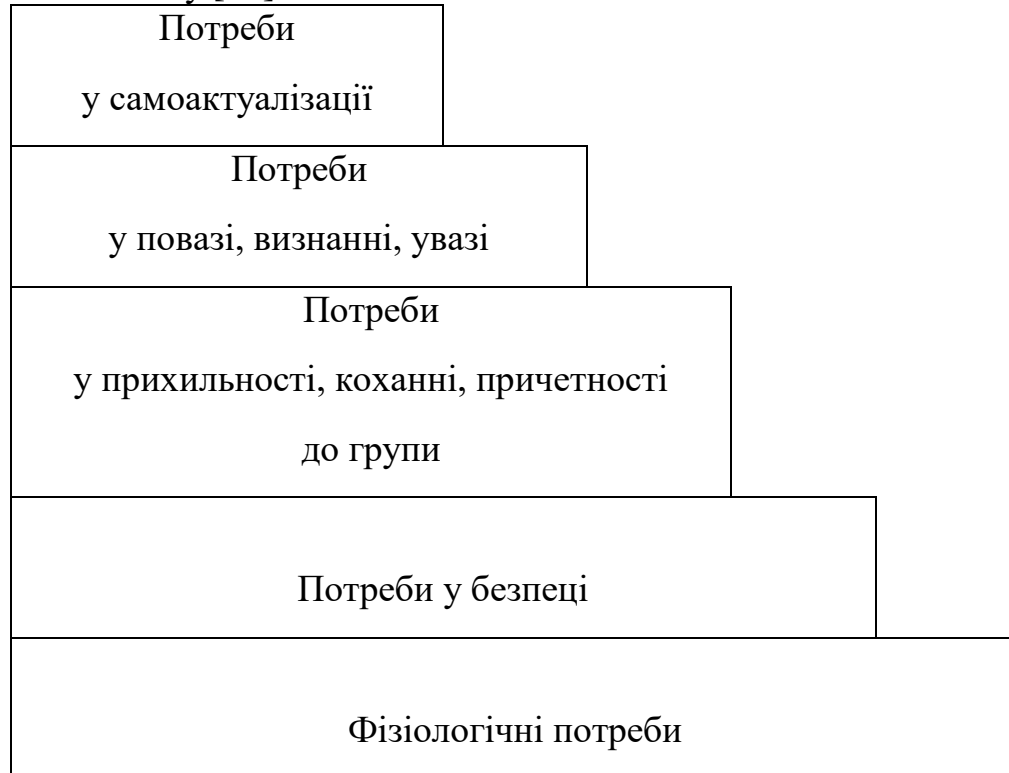


Рис. 1. Ієрархія потреб за А. Маслоу

Поведінка людини детермінується незадоволеними потребами. Сходження по піраміді потреб можливе лише після задоволення потреб попереднього рівня. Якщо конкурують дві однаково сильні потреби, то домінує потреба нижчого рівня [33].

Клейтон Альдерфер переробив ієрархію потреб А. Маслоу, запропонувавши свою ERG-теорію мотивації. Він виділив три основні групи потреб:

1. Екзистенційні потреби (фізіологічні потреби та потреби в безпеці за А. Маслоу).

2. Соціальні потреби (потреби у прихильності, причетності до групи та потреби у повазі за А. Маслоу).

3. Потреби розвитку (потреби самоактуалізації по А. Маслоу).

На відміну від А. Маслоу, К. Альдерфер заперечує ієрархічну будову потреб та сувору послідовність їхнього задоволення. Індивід може одночасно мати кілька домінуючих потреб. Якщо задоволення вищої потреби блоковано, зростає прагнення більш повного і частого задоволення нижчележачої потреби, тобто. блокована потреба актуалізує менш високу потребу, яку індивід може задовольнити. У зв'язку з цим було виявлено такі закономірності:

- чим слабше задоволені базисні потреби, тим сильніше прагнення реалізації (наприклад, потреба у їжі тим більше актуальна, що менше вона задовольняється);

- що менше задоволені потреби у контакті, тим більше базисні потреби (наприклад, самотня людина починає постійно турбуватися про своє здоров'я);

- що менше задоволена потреба у самоактуалізації, тим сильніша потреба у соціальних контактах (наприклад, нездатність до творчості може бути компенсована надмірною активністю в системі соціальних відносин).

Низка досліджень підтвердила концепцію К. Альдерфера, проте її швидше можна розглядати як розвиток ідей А. Маслоу [33].

Безпосереднім додатком теорії А. Маслоу до проблем мотивації трудової діяльності став підхід Дугласа Мак-Грегора, викладений у роботі «Людська сторона підприємства» (1957). Послідовне застосування ідей А. Маслоу в умовах промислової праці дозволило Д. Мак-Грегору виявити та сформулювати два підходи до розуміння природи людини, які менеджери використовують у практиці управління. Ці підходи отримали назви «теорія Х» та «теорія Y».

Відповідно до «теорії Х», типовий працівник за своєю природою лінивий, тому він потребує примусу, контролю, керівництва та загрози покарання. Сам працівник прагне уникати відповідальності та воліє, щоб ним керували. Центральний принцип «теорії Х» полягає у керівництві та контролі за допомогою прямого застосування влади.

«Теорія Y» базується на протилежних принципах:

- Працівники ставляться до праці як до природного для них процесу.
- Якщо люди зацікавлені у своїй діяльності, то вони здатні до самоорганізації та самоконтролю.
- Усі працівники прагнуть відповідальності та свободи прийняття рішень, пов'язаних із виконанням роботи.
- Здатність приймати неординарні рішення притаманна як менеджерам, а й іншим членам організації.

Ці теорії не обов'язково повинні бути альтернативними, що виключають одна одну. Підхід Д. Мак-Грегора полягав у необхідності використання мотивації працівників потрібної комбінації елементів «теорії Х» (наприклад, страх, примус, звернення до сорому, встановлення авторитетних взаємовідносин тощо.) і елементів «теорії Y» (задоволення, задоволення від роботи, передача відповідальності тощо).

Д. Мак-Грегор вважав, що поведінка людини не тільки залежить від її вродженої природи, а й багато в чому визначається філософією, стратегією та тактикою керівництва в організації. Ясність та простота теорії.

Д. Мак-Грегора викликала одночасно широке визнання та критику за спрощений погляд на причини професійної поведінки [19].

Сучасні досягнення теорії управління розширили «теорію Y» та були узагальнені у так званій «теорії Z». Вона ґрунтується на таких положеннях:

- Створення атмосфери корпоративної спільності забезпечує мотивацію співробітників.
- Стимулом роботи є створення атмосфери загальної відповідальності.
- Необхідне надання працівникам якнайбільше свободи у виборі засобів діяльності.

Розглянуті теорії забезпечують вибір тієї чи іншої стратегії на формування мотивації виконавчої діяльності [19].

Таким чином, розглянуті теорії демонструють широкий спектр організаційних змінних, яких залежить мотивація працівників. Багато хто з цих змінних прямо або опосередковано враховуються при створенні організаційних програм посилення мотивації працівників до більш ефективної та якісної праці.

Питання для самоперевірки знань:

1. Хто вивчав поняття «суб'єкт»?
2. Як поняття «спонтанійність» С.Л. Рубінштейна пов'язано з поняття «суб'єкт»?
3. Дайте визначення суб'єкта з точки зору А.В. Брушлинського.
4. Охарактеризуйте людину як суб'єкт професійної діяльності.
5. Які рівні виділяє Є.О. Клімов у структурі суб'єкта праці?
6. Коли людина стає суб'єктом?
7. Охарактеризуйте стадії ставлення особистості до професії за Т.В. Кудрявцевим.
8. Опишіть співвідношення становлення суб'єкта праці з віковими етапами розвитку за Є.О. Клімовим.
9. Опишіть компоненти професійного самовизначення.
10. Охарактеризуйте особливості індивідуального стилю діяльності.

Тема 2.3. 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 знання 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.

Екстремальна психологія – це галузь психологічної науки, що вивчає загальні психологічні закономірності життя та діяльності людини у змінених умовах існування.

Завдання дослідження – вдосконалення психологічного відбору та психологічної підготовки для роботи в незвичних умовах існування, а також розроблення заходів захисту від травмуючого впливу психогенних чинників.

Предмет становить психіка, на яку впливають екстремальні чинники, механізми впливу екстремальних чинників на людину, закономірності реагування та переживання, можливі наслідки та способи їх коригування [37].

2. Екстремальні, субекстремальні та особливі умови діяльності

Небезпечні (екстремальні) умови праці характеризуються рівнями факторів робочого середовища, чия дія протягом робочої зміни (або її частини) створює загрозу для життя, високий ризик розвитку гострих професійних поразок, у тому числі і важких форм.

Гігієнічні критерії оцінки умов праці – це показники, що дозволяють оцінити рівень відхилень параметрів виробничого середовища та трудового процесу від діючих гігієнічних нормативів.

Виходячи зі ступеня відхилення фактичних рівнів робочого середовища та трудового процесу від гігієнічних нормативів умови праці за ступенем шкідливості та небезпеки умовно поділяються на 4 класи:

1. оптимальний клас умов праці;
2. допустимий клас умов праці;
3. клас умов праці – шкідливий (ступінь 3.1; 3.2; 3.3; 3.4);
4. клас умов праці – небезпечний (екстремальний).

Умови праці – це сукупність факторів трудового процесу та робочого середовища, в якому здійснюється діяльність людини.

Оптимальні умови праці (1 клас) – умови, у яких зберігається здоров'я працівника та створюються передумови підтримки високого рівня працездатності.

Умови праці на робочому місці, що відповідають гігієнічним вимогам, належать до оптимальних та допустимих.

Оптимальні нормативи факторів робочого середовища встановлені для:

- мікрокліматичних параметрів;
- параметрів світлового середовища;

- факторів трудового навантаження.

Для інших чинників оптимальні умовно приймають такі умови праці, у яких шкідливі чинники відсутні або перевищують гранично допустимі рівні.

Допустимі умови праці (2 клас) – характеризуються такими рівнями факторів середовища та трудового процесу, які не перевищують встановлених гігієнічних нормативів для робочих місць, а можливі зміни функціонального стану організму відновлюються під час регламентованого відпочинку або до початку наступної зміни та не надають несприятливої дії у найближчому та віддаленому майбутньому на стан здоров'я працюючих та їх потомство.

Допустимі умови праці умовно відносяться до безпечних.

Шкідливі умови праці (3 клас) – характеризуються наявністю шкідливих факторів, рівні яких:

- перевищують гігієнічні нормативи;

- надають несприятливу дію на організм працівника та/або його потомство.

Шкідливі умови праці за рівнем перевищення гігієнічних нормативів і виразності змін у організмі працівників умовно поділяють на 4 ступеня шкідливості:

1 ступінь 3 класу (3.1) – умови праці характеризуються такими відхиленнями рівнів шкідливих факторів від гігієнічних нормативів, які викликають функціональні зміни, що відновлюються, як правило, за більш тривалого, ніж до початку наступної зміни, переривання контакту зі шкідливими факторами, та збільшують ризик пошкодження здоров'я.

2 ступінь 3 класу (3.2) – рівні шкідливих факторів, що викликають стійкі функціональні зміни, що призводять у більшості випадків: до збільшення професійно обумовленої захворюваності (що може виявлятися підвищенням рівня захворюваності з тимчасовою втратою працездатності та, насамперед, тими хворобами, що відображають стан найбільш уразливих для цих факторів органів та систем; появі початкових ознак або легких форм професійних захворювань (без втрати професійної працездатності), що виникають після тривалої експозиції (часто після 15 і більше).

3 ступінь 3 класу (3.3) – умови праці, що характеризуються такими рівнями факторів робочого середовища, вплив яких наводить:

- до розвитку, як правило, професійних хвороб легкого та середнього ступеня тяжкості (із втратою професійної працездатності) у період трудової діяльності;

- до зростання хронічної (професійно обумовленої) патології.

4 ступінь 3 класу (3.4) – умови праці, за яких можуть виникнути важкі форми професійних захворювань (із втратою загальної працездатності), відзначається значне зростання хронічної патології та високі рівні захворюваності на тимчасову втрату працездатності.

Небезпечні (екстремальні) умови праці (4 клас) – характеризуються рівнями факторів робочого середовища, вплив яких протягом робочої зміни

(або її частини) створює загрозу для життя, високий рівень ризику отримання важкого чи гострого професійного ушкодження [43].

3. Психологічна готовність до діяльності в екстремальних умовах праці

Виникнення екстремальних ситуацій викликає у людей різні поведінкові реакції. Серед найбільш типових А.В. Карпов виділяє:

«- 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 формуванням його психологічної готовності» [43, с. 26].

Згідно О.Г. Носкову, Є.О. Клімову *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» [37, с. 201].

Відрізняють: ситуативну (тимчасову) і тривалу (спеціальну) психологічну готовність.

Згідно О.Г. Носкову, Є.О. Клімову: «*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» [37, с. 202].

Згідно О.Г. Носкову, Є.О. Клімову: «*Тривала готовність* – це раніше отримані установки, знання, навички, уміння, досвід, якості й мотиви дій в екстремальних ситуаціях» [37, с. 203].

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.

Як зазначає В.О. Бодров *стрес-фактори*, здатні порушити процес професіоналізації, призвести до особистісних та професійних деформацій і деструкцій, до яких належить і емоційне вигорання [3].

Під вигоранням 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» [3].

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 [3].

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 [40].

Таким чином, під час здійснення професійної діяльності у частих конфліктних ситуаціях та емоційному напруженні, педагоги включені до групи ризику людей, схильних до невротичного розладам, 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 субекстемальні умови праці?
4. У чому суть психологічної готовності до діяльності в особливих та екстремальних умовах?
5. Наведіть приклади професій шкідливих для здоров'я працівника.
6. Охарактеризуйте фізичні та хімічні екстремальні фактори.
7. Що таке стрес-фактори?
8. Охарактеризуйте види робіт, які небезпечні для здоров'я та життя.
9. Наведіть приклади професій небезпечних для життя.
10. Охарактеризуйте особливості емоційного вигорання педагогів.

Тема 2.4. Особливості працездатності

ПЛАН

1. Працездатність. Фактори та закономірності змін працездатності.
2. Несприятливі функціональні стани: втома, моногонія, стрес.
3. Шляхи, засоби і зміст заходів збереження працездатності працівників.

4. Людській фактор та ефективність праці групи.

Ключові поняття: працездатність, рівні працездатності, показники працездатності, динаміка працездатності, втома, монотонія, стрес.

Питання для актуалізації знань:

1. Дайте визначення поняття «професія».
2. Які види професій бувають?
3. Що таке психічна напруженість?
4. Що таке стрес-синдром?

5. Наведіть приклади подолання стресу у педагогічних працівників.

Навчальна мета: сформувати знання про сутність процевдатності, фактори та закономірності змін працевдатності.

1. Працевдатність. Фактори та закономірності змін працевдатності

М.С. Пряжников зазначає: «Працевдатність – потенційна можливість людини виконувати доцільну діяльність на заданому рівні продуктивності протягом певного часу» [40, с. 209].

Розрізняють два рівні працевдатності:

«1) актуалізована – реально існуюча в даний момент;

2) резервна – меншу її частину складає тренувальний резерв, який може стати частиною актуалізованої працевдатності, більшу – захисний резерв, що проявляється людиною тільки в екстремальних ситуаціях при стресі» [40, с. 210].

У динаміці працевдатності протягом робочого дня визначають три фази: входження в роботу, високої працевдатності та втоми.

Фаза входження в роботу. Протягом цього періоду відбувається розбудова фізіологічних функцій від попереднього виду діяльності до виробничої. Залежно від характеру праці та індивідуальних особливостей ця фаза триває від кількох хвилин до 1,5 годин.

Фаза сталої високої працевдатності. Для неї характерно, що в людини встановлюється відносна стабільність або навіть деяке зниження напруженості фізіологічних функцій. Цей стан поєднується з високими трудовими показниками (збільшення виробітку, зменшення шлюбу, зниження витрат робочого часу на виконання операцій, скорочення простоїв обладнання, помилкових дій). Залежно від ступеня тяжкості праці фаза сталої працевдатності може утримуватись протягом 2 – 2,5 і більше годин.

Фаза розвитку втоми та пов'язаного з цим падіння працевдатності триває від кількох хвилин до 1 – 1,5 години та характеризується погіршенням функціонального стану організму та техніко-економічних показників його трудової діяльності.

Добовий біологічний ритм людини можна перебудувати: якщо спосіб життя решти членів колективу, де працівник живе і працює, буде таким самим; якщо є змога повноцінно відпочивати без перешкод від шуму, світла та ін.; якщо період адаптації до нового ритму життєдіяльності буде тривалішим.

Працевдатність змінюється і протягом днів тижня. Понеділок відповідає фазі зростання працевдатності, найкращі показники роботи у вівторок, середу і четвер, у п'ятницю і суботу працевдатність знижується.

Функціональний стан формується в результаті взаємодії зовнішніх об'єктивних факторів (умов праці, змісту трудової діяльності, тривалості й інтенсивності робочих навантажень, значимості та заходів відповідальності за соціальним оточенням) і психофізіологічних ресурсів людини, які визначаються комплексом, сукупністю професійних, психологічних і фізіологічних компонентів, що відображають основні особливості суб'єкта діяльності:

1) професійним досвідом і підготовленістю – рівнем розвитку, пластичністю, стійкістю спеціальних знань, навиків, умінь;

2) спрямованістю особистості (спеціаліста) – характером і мірою вираженості потреб, настанов, мотивів діяльності.;

3) станом здоров'я, функціональним станом організму та величиною його резервних можливостей, втомою (перевтомою), нервово-психічною напругою, «тяжких» психічних станів, конституцією тіла, темпераментом, вольовими якостями, особливостями особистості, віковий особливостями, індивідуальним стилем діяльності та ін. [3].

2. Несприятливі функціональні стани: втома, моногонія, стрес

До найпоширеніших несприятливих функціональних станів відносять передусім втому, яка виникає в результаті інтенсивної та довготривалої роботи.

Згідно Ф.Д. Горбову, В.І. Лебедєву: «*Втома* – це природна реакція організму на перевтому, напругу чи навантаження» [8, с. 50].

Згідно Ф.Д. Горбову, В.І. Лебедєву: «*Ознаки втоми*: погіршення роботи тих функціональних систем, які мають максимальне навантаження, і відповідно до цього виділяють: рухові (погіршення координації рухів), сенсорні (зорове, слухове, в яких порушуються дії з прийому й опрацювання інформації), розумові (порушуються функції мислення та пам'яті), позотонічні, спричинені гіподинамією, наприклад, довготривалим сидінням за столом; виникнення симптомів фізіологічного дискомфорту (слабкість, біль, неприємні відчуття у різних частинах тіла); виявлення негативних емоцій (дратівливість, апатичність, почуття безсилля, інколи агресивність), робота стає неприємною, домінує бажання відпочити; спостерігається погіршення уваги, що призводить до збільшення помилок, які допускають» [8, с. 51].

Згідно Ф.Д. Горбову, В.І. Лебедєву: «У процесі розвитку втоми можна виділити декілька стадій.

На початковій стадії компенсованої втоми продуктивність праці залишається високою в результаті застосування допоміжних засобів, наприклад, більш раціональних прийомів виконання трудових операцій, мобілізації вольових зусиль.

Поступово можливості компенсації вичерпуються, починає розвиватися некомпенсована втома, або стадії декомпенсації. У цей період відбувається помітне погіршення кількісних і якісних показників виконання трудової діяльності. Продовження роботи може призвести до серйозних порушень життєдіяльності організму (непритомність, колапсодний стан тощо).

Розрізняють гостру втому, яка розвивається протягом одного трудового дня, і хронічну втому, яка розвивається поступово завдяки відсутності повноцінного відпочинку. Крайньою фазою розвитку хронічної втоми є перевтома. Характерні ознаки стану перевтоми: різке погіршення показників праці; труднощі у виконанні звичних легких завдань, повсякденних обов'язків; різке погіршення пам'яті, неможливість довго концентрувати

увагу на предметі діяльності, навіть докладаючи значних вольових зусиль; порушення сну; депресія, дратівливість, стає важко спілкуватися з колегами по роботі, близькими людьми» [8, с. 52].

Ф.Д. Горбов, В.І. Лебедєв: «Для профілактики станів гострої і хронічної втоми особливе значення має підбір відповідного режиму праці, періоди активного та пасивного відпочинку, в рамках яких виділені і розподілені трудові навантаження, передбачені малі перерви для активного відпочинку. При інтенсивних зорових навантаженнях доцільно під час трудової діяльності ввести короткі перерви для виконання простих вправ (подивитися праворуч, ліворуч, догори, вниз, зробити декілька кругових обертів очними яблуками, 20 – 30 с. посидіти спокійно, заплющивши очі)» [8, с. 53].

Згідно Ф.Д. Горбову, В.І. Лебедєву: «За зовнішніми ознаками на втому схожий й інший несприятливий функціональний стан – *монотонія*. Для монотонії також характерна зміна кількісних і якісних показників продуктивності праці (зменшення темпу роботи, збільшення кількості помилок), виявлення неприємних емоцій. Однак причини виникнення цього стану інші» [8, с. 54].

Згідно Ф.Д. Горбову, В.І. Лебедєву: «Стан монотонії розвивається внаслідок однорідної або нецікавої роботи, повторення стереотипних дій, які малозмістовні, а також через відсутність різноманітності в навколишньому середовищі (приглушена освітленість приміщення, одноманітний монотонний шум).

Для монотонії характерним є: зниження тону, зменшення енергозатрат організму; труднощі у сприйманні й опрацюванні нової інформації; відключення уваги, виконання дій в автоматичному режимі; переважання почуття апатії, суму, сонливості, домінує бажання перервати цей вид діяльності, переключитися на цікавіше заняття» [8, с. 55].

Л.Д. Гіссен зазначає, що: «*Термін «стрес»* у перекладі з англійської «stress» означає «тиск, тиск, напруга». *Стрес* – це стан психологічного та фізичного напруження у відповідь на зовнішній вплив» [5, с. 46].

Згідно Л.Д. Гісену: «*Залежно від причин стресу, виділяють фізіологічний і психологічний стрес.*

Фізіологічний стрес викликають прості фізичні дії, наприклад, сильний звук, підвищення температури повітря, вібрація. Протидією фізіологічному стресу є удосконалення технології різних виробництв, культури праці, а також спеціальне тренування у підготовці до специфічних видів стресу.

Психологічний стрес може виникнути в умовах неочікуваної зміни завдання, відсутністю необхідної підготовки, дефіциту часу або інформації, експериментальність ситуації задається відношенням людини до становища, яке склалося, оцінкою його складності, усвідомленням його складності й високої значимості роботи, яку виконують працівники, особистої відповідальності за досягнення успіху.

Якщо, вичерпавши психологічні ресурси, людина не може досягти успіху, то йдеться про стан дистресу, який виявляється в дезорганізації процесів трудової діяльності.

Виділяють дві форми дистресу: гальмівна і імпульсивна.

Гальмівна форма характеризується сповільненням рухової активності, загальмованістю, труднощами у сприйнятті нової інформації, нездатністю виконати прості розумові дії, порушенням навичок писання, читання, рахування, неможливістю переключити увагу.

Імпульсивна форма емоційної напруженості виявляється в хаотичності, неупорядкованій активності, прагненні виконати одночасно декілька різних справ, неможливості довго зосереджуватися на одній із них, крайньою неврівноваженістю настрою, збудженні, нервозності» [5, с. 47].

3. Шляхи, засоби і зміст заходів збереження працездатності працівників

Підвищувати або підтримувати працездатність за рахунок недопущення порушень функціонального стану організму або нормалізації (корекції) зміненого в процесі діяльності стану можна двома групами шляхів.

М.С. Пряжников зазначає: «*Перша група шляхів* визначається ще до зустрічі спеціаліста з технікою і найбільшого значення мають:

1) розподіл функцій та прогноз впливу і взаємозв'язків в системі «техніка – людина – середовище» з урахуванням психофізіологічних можливостей людини;

2) професійний психологічний відбір з обов'язковим довгостроковим прогнозом психофізіологічних резервів організму та успішної працездатності спеціалістів;

3) використання психофізіологічних методів навчання та тренування, спрямованих на розвиток саме тих психологічних якостей і фізіологічних властивостей організму, які лежать в основі ефективного використання роботи в конкретній спеціальності» [40, с. 108].

М.С. Пряжников зазначає: «*Друга група шляхів* використовується в процесі обслуговування та експлуатації техніки і в свою чергу включає дві групи заходів.

Одні з них застосовуються: а) постійно; б) інші – за необхідністю.

Призначення заходів групи а) профілактика несприятливих функціональних змін в організмі, збереження й підвищення стійкості й психофізіологічних резервів організму, запобігання розвитку вираженого стомлення та перевтомлення у спеціалістів.

Заходи «групи А» включають: 1) динамічний контроль за станом функцій організму та працездатності; 2) заходи щодо розширення психофізіологічних резервів організму в період між виконанням циклів учбових завдань (польотів, навчань, тренувань); 3) заходи в період виконання циклів або окремих учбових завдань; 4) заходи після виконання учбових завдань; 5) засоби безпосередньої дії на організм (раціональний режим праці та відпочинку під час виконання завдань), активний та пасивний відпочинок,

водні процедури, додаткова вітамінізація, ультрафіолетове опромінення, оптимізація емоційного стану.

Заходи «групи Б» проводяться в разі необхідності з метою мобілізації резервних можливостей організму для підтримки й негайного підвищення працездатності (після напруженої професійної діяльності, специфіки умов її виконання, індивідуальних особливостей, віку).

До заходів, що застосовуються в разі необхідності, відносяться вдихання кисню при нормальному тиску, гіпербарична оксигенація, повітряно-теплові процедури, дія імпульсним електричним струмом, застосування електросну, використання фармакологічних препаратів.

Описані заходи відносяться до фізіологічного забезпечення виробничих завдань разом з лікувально-профілактичними та санітарно-гігієнічними заходами. Крім суто фізіологічних заходів, які дозволяють підвищити працездатність за рахунок регуляції неспецифічної стійкості, функціонального стану й фізіологічних резервів організму спеціалістів, важливе значення для ефективного та безпечного виконання професійної діяльності мають матеріально-технічні та соціально-психологічні заходи.

Матеріально-технічні заходи спрямовані на пристосування обслуговуючих технічних систем та умов навколишнього середовища до людини.

Соціально – психологічні заходи включають формування змін на основі психологічної сумісності працівників, згуртованості, спрацьованості і оптимізації емоційного стану та психологічного клімату» [40, с. 109-110].

4. Людській фактор та ефективність праці групи

Розглянемо соціально-психологічні феномени в групі.

Намагання людей об'єднатися в групи, а надалі в організації зумовлено необхідністю задоволення їх потреб у захищеності, причетності, взаємопідтримці, спілкування тощо.

А.М. Кухарчук зазначає: «*Організація* – це група людей, діяльність якої свідомо скеровано або спонтанно координується для досягнення певної мети. Основне призначення організації полягає в трансформації ресурсів у конкретні матеріальні блага чи послуги, придатні для споживання суспільством. Будь-яка організація передбачає у своїй структурі діяльність груп» [26, с. 309].

А.М. Кухарчук зазначає: «*Група* – це дві і більше осіб, які безпосередньо контактують між собою, об'єднані спільною метою та завданнями, що є підґрунтям для виникнення взаємодії, спільних норм, процесів та інтересів, певних міжособистісних стосунків та тривалістю спілкування» [26, с. 310].

Засновник групової динаміки Курт Левін визначає малу групу, виходячи з двох критеріїв:

«1) безпосередня взаємодія – тобто поведінка кожного з її членів може впливати на інших і навпаки;

2) взаємозалежність – члени групи взаємопов'язані, тобто залежать один від одного при задоволенні особистих потреб або досягнення особистих цілей» [26, с. 311].

А.М. Кухарчук виділяє *головні ознаки групи*:

- «1. Зміст, характер, цілі та завдання спільної діяльності.
2. Певний тип відносин між особами в групі.
3. Зовнішня та внутрішня організація.
4. Прийняті у групи норми та цінності.
5. Усвідомлення належними до групи особами своєї причетності до неї.
6. Наявність групових атрибутів» [26, с. 311].

Найзагальнішими характеристиками групи є:

«1. Склад (композиція групи) – визначає сукупність індивідуальних характеристик членів групи: вікові, професійні, соціальні характеристики членів групи тощо.

2. Структура групи – структура комунікацій, розподіл «власних функцій», співвідношення «неформальних» та «формальних» стосунків в ній.

3. Спрямованість групи. Охоплює соціальну цінність прийнятих групою цілей, мотивів діяльності, ціннісних орієнтацій і групових норм.

4. Організованість групи. Виявом її є здатність групи до самоврядування та інтегративності як міра злитості, єдності, спільності осіб у групі між собою на противагу роз'єднаності.

5. Мікроклімат, тобто психологічний клімат групи.

6. Референтність – ступінь прийняття індивідами групових еталонів і лідерство – ступінь провідного впливу окремих осіб групи на групу загалом у розв'язанні важливих для неї завдань.

7. Інтелектуальна активність і комунікабельність. Вони виражають характер міжособистісного сприйняття, утвердження взаєморозуміння, здатність знаходити спільну мову.

8. Емоційна комунікабельність. Свідченням її є задоволення соціальної потреби в емоційно-насичених контактах.

9. Вольова комунікабельність. Це здатність групи протистояти впливам інших груп, обставин, стійкість до стресу, надійність в екстремальних ситуаціях, спрямованість і наполегливість у конкретних умовах» [26, с. 312].

З точки зору В.А. Луговського, М.М. Коха *групи в організації поділяють на формальні і неформальні*.

«1) *Формальні групи* – це об'єднання людей у межах організації, які створені за рішенням вищого керівництва для виконання певних виробничих чи управлінських функцій. Їх діяльність свідомо планується, мотивується, контролюється та регулюється для досягнення певної мети. Такими групами є цехи, відділи, підрозділи, служби, комітети, факультети, кафедри, навчальні групи, класи» [30, с. 48].

Типи формальних груп:

«Керівні групи – президент компанії, віце президенти, топ-менеджери, директор магазину, завідувачі відділами, директор заводу та його заступники, начальник цеху та його заступники.

Комітети (цільові групи) – мають право на групове прийняття рішень і створені для реалізації певних завдань. Вони можуть бути тимчасовими і постійними: ради, комісії, збори команди, тощо.

Робочі (господарські) групи – формують особи, які виконують одне спільне завдання: колективи виробничих цехів, функціональних відділів (групи конструкторів) технологів, фінансистів постачальників, економістів та ін.» [30, с. 49].

«2) *Неформальна група* – це спонтанно утворене об'єднання людей, які вступають у взаємодію для досягнення певних цілей і створюються на основі спільних інтересів (психологічної спорідненості, спільних інтересів, що не стосується основної діяльності та протистояння формальній владі чи іншим групам).

Початок дослідження неформальних груп був покладений відомою серією експериментів Е. Мейо («Хоторнський експеримент»), де велике відкриття полягало в тому, що соціальні та психологічні фактори впливають на продуктивність праці істотніше, ніж фізичні» [30, с. 50].

Причини вступу людей до неформальних груп:

«1. Почуття належності – одна з найсильніших емоційних потреб людини. Людина ще з дитинства прагне до належності певній спільноті: дитячий гурт, клуби, спортивні товариства, сім'я та ін. Належність до неформальної групи може дати людям психологічні вигоди, що не менш важливі, ніж одержувана зарплата. Людина завжди хоче бути комусь потрібною, і не завжди ця потреба може бути задоволена у формальних організаціях.

2. Допомога. В ідеальному варіанті підлеглі повинні мати можливість без зайвих сумнівів звертатися до свого безпосереднього керівника за порадою чи з метою обговорення власних проблем.

3. Захист. Люди давно знали, що сила – у єдності. Усвідомлена потреба в захисті залишається важливою причиною об'єднання людей у ті чи інші групи. Перші профспілки зародилися саме в соціальних групах, які збиралися й обговорювали претензії до керівництва.

4. Спілкування. Потреба у спілкуванні потребує постійного задоволення, і це необхідно враховувати при організації виробничого та управлінського процесів.

5. Симпатії та антипатії. Люди часто приєднуються до неформальних груп для того, щоб бути ближче до тих, кому вони, симпатизують» [30, с. 51].

Формальні і неформальні групи мають спільні характеристики та основні відмінності.

Спільні характеристики:

«1. Ними управляють лідери з метою розв'язання певних завдань на основі конкретної ієрархії.

2. Мають певну структуру управління і взаємодії.

3. Використовують у своїй діяльності неписані правила (норми).

4. Застосовують певну систему винагород, заохочень і санкцій» [30, с. 51].

Основні відмінності:

«1. Формальні групи створюються продумано за планом, а неформальні спонтанно.

2. Структура формальних груп формується свідомо, неформальних – внаслідок соціальної взаємодії.

3. До формальної групи вступають з метою реалізації її цілей, отримання доходу, досягнення престижу тощо, до неформальної – для задоволення потреб у причетності, взаємодопомозі, взаємозахисті, тісному спілкуванні.

4. Формальна група створюється за рішенням керівників, неформальна – внаслідок зацікавленості, симпатій тощо.

5. Лідер формальної групи призначається організацією, неформальної – визначається групою.

6. Взаємодії між членами формальної групи на основі виробничих завдань, неформальної розвиваються спонтанно.

7. Форми впливу на членів формальної групи переважають економічного та адміністративного характеру, у неформальної – методи персонального психологічного впливу (наприклад, бойкот).

8. Комунікації у формальній групі – формальні канали з іншими структурними елементами та в середині групи. У неформальній – переважно неформальні канали як у групі, так і поза її межами» [30, с. 52].

А.М. Кухарчук вважає, що оскільки неформальні групи є явищем об'єктивним, то керівник повинен навчитись ефективно управляти ними. Для цього потрібно:

«1. Визначити існування неформальних груп й усвідомити, що боротьба з ними може загрожувати існуванню формальної організації.

2. Знати позицію неформальних груп і її лідерів щодо формальної організації, для чого постійно контактувати з ними.

3. Впливати на діяльність неформальних груп шляхом застосування загальних методів менеджменту.

4. Оцінювати кожне рішення з позиції забезпечення якісної взаємодії управлінців з неформальною групою.

5. Плануючи зміни в організації, з'ясувати, яким чином це стосуватиметься неформальних груп, і чи не відреагують вони на них негативно.

6. Залучати неформальних лідерів або членів груп до участі у прийнятті рішень, оскільки це допоможе ослабити їх опір» [26, с. 312].

Чинники, що впливають на ефективність роботи групи.

На ефективність роботи груп впливають різноманітні чинники (умови, рушійні сили, причини будь-якого процесу). Головним принципом пошуку нових підходів до підвищення ефективності виробництва стала переоцінка людського фактора.

С.Ю. Манухіна зазначає: «*Людський фактор* – це комплекс чинників, які визначально впливають на ефективність суспільного виробництва, і пов'язані з мотивацією, системою цінностей, індивідуально-психологічними особливостями, матеріальними і духовними умовами існування людини» [31, с. 89].

Перші дослідження у цьому напрямку розпочали засновники Школи людських стосунків М.П. Фоллетт і Е. Мейо («Хоторнський експеримент»), продовжені вченими Школи групової динаміки (К. Левін), Школи поведінкових наук (А. Маслоу, Д.К. Мак-Клелланд, Ф. Герцберг, Д. Мак-Грегор) та і сучасними вітчизняними науковцями (Г.С. Костюк, В.В. Москаленко, Л.М. Карамушка, О.С. Кузьмін, Л.Е. Орбан-Лембрик, Ю.Ф. Пачковський та ін.).

Інтегральні чинники, що впливають на ефективність роботи групи:

- «1) чисельність групи;
- 2) склад (композиція) і стабільність групи;
- 3) соціально-психологічні чинники групової інтеграції;
- 4) психологічний зміст спільної діяльності;
- 5) взаємини групи з керівником організації, її підрозділами, службами та іншими групами» [30, с. 53].

Оптимальною чисельністю групи з психологічної точки зору є кількісний склад від 5 до 12 осіб. Збільшення групи понад 20 осіб є неефективним тому що: ускладнюється міжособистісне спілкування і якісне сприйняття рішень, посилюється тенденція до неформального поділу групи на підгрупи, зменшується міра особистої відповідальності.

До соціально-психологічних чинників групової інтеграції відносять такі феномени, як професійну спрацьованість, згуртованість, психологічну сумісність, психологічний(соціально-психологічний) клімат.

З точки зору В.А. Луговського, М.М. Коха: «*Професійна спрацьованість* – це процес і результат взаємодії людей, який характеризується максимально можливим успіхом спільної діяльності за умов незначних емоційно-енергетичних витрат на взаємодію і узгодження позицій» [30, с. 54].

Спрацьованість як феномен групової інтеграції характеризується:

- «1) узгодженістю (синхронністю) дій;
- 2) домінуванням ділової мотиваційної спрямованості в учасників спільної діяльності;
- 3) поведінковою активністю в реагуванні і виконанні учасниками поставлених завдань;
- 4) адекватним розподілом функцій і ролей щодо цілей і завдань спільної діяльності;
- 5) керованістю дій, їх координованістю;
- 6) чітко окресленим полем діяльності;
- 7) кооперативним стилем поведінки, що передбачає співробітництво, співучасть, взаємозалежність, спеціалізацію робочих функцій;

8) взаєморозуміння партнерів по спільній праці. розумінням їх з півслова» [43, с. 108].

Згідно А.М. Занковському: «Згуртованість групи – це характеристика системи внутрішньо-групових зав'язків, яка показує ступінь збігу оцінок, установок і позицій групи стосовно об'єктів, моди, ідей, подій тощо, які є найбільш значущими для групи в цілому» [13, с. 45].

До числа основних факторів групової згуртованості відносять:

- «1) подібність базових цінностей членів групи;
- 2) ясність і визначеність групової мети;
- 3) демократичний стиль керівництва (лідерства);
- 4) кооперативна взаємозалежність членів групи в процесі спільної діяльності;
- 5) відносно невеликий обсяг групи;
- 6) престиж групи;
- 7) під дією несприятливих зовнішніх обставин згуртованість у групі зазвичай збільшується. Особливо часто це відбувається, якщо група надає підтримку своїм членам, забезпечує відчуття безпеки, допомагає у розв'язку складних проблем» [13, с. 46].

Соціально психологічним показником згуртованості групи є психологічна сумісність.

Згідно А.М. Занковському: «Психологічна сумісність – це взаємне сприйняття і відповідність партнерів по спілкуванню і спільній діяльності» [13, с. 47].

Психологічна сумісність працівників є одним з важливих факторів, які визначають успішність їх професійної діяльності, що зумовлено:

- «1) колективним характером обслуговування й експлуатації техніки;
- 2) впливом ефективності праці одного спеціаліста на якість роботи інших або всього колективу в цілому;
- 3) зміною функціонального стану й працездатності працівників під час виконання професійних обов'язків в результаті комплексної постійної дії гідро- і метеофакторів, параметрів умов життєдіяльності технічного об'єкта, соціальнопсихологічних та медико-біологічних факторів;
- 4) суттєвим скороченням кількості персоналу у зв'язку з оснащенням новою технікою» [13, с. 47].

Г.М. Зараковський вважає: «Психологічний клімат (грец. *klimatos* – «нахил») – це домінуючий у конкретному колективі (групі) відносно стійкий психологічний настрій, який формується на основі психічного відображення умов життя і діяльності у міжособистісній взаємодії. Як синонім даного поняття в психологічній літературі часто використовують поняття «соціально-психологічний клімат», «морально-психологічний клімат», «моральна атмосфера», «мікроклімат» тощо» [14, с. 56].

Г.М. Зараковський вважає: «Структурними елементами психологічного клімату по аспектам є: психологічний; соціальний та соціально-психологічний.

Психологічний аспект знаходить відображення в інтелектуальних, емоційних та вольових властивостях групи, у індивідуальній і колективній активності, у творчому та інтелектуальному пошуку, цілеспрямованості, оптимізмі.

Соціальний аспект відображає у кліматі наявність соціальних норм, які визначає суспільство, у даний період свого розвитку.

Соціально-психологічний аспект знаходить відображення в особливостях міжособової взаємодії учасників спільної діяльності, в її інтегрованих показниках, таких як згуртованість, сумісність, спрацьованість тощо» [14, с. 57].

С.Ю. Манухіна до чинників, які характеризують психологічний зміст спільної діяльності відносить: «групові норми, статус і ролі членів групи, забезпеченість групи інформацією, специфіка задач.

Групові норми. До них належить гордість за свою роботу, бажання досягнути мети і забезпечити прибутковість, принципи колективної праці, професійна підготовка, позитивне ставлення до нововведень, стосунки між членами групи, методи розподілу заробітків тощо.

Статус членів групи. Визначається старшинством у посадовій ієрархії, розташуванням кабінету, освітою, рівнем заробітної плати, соціальними талантами, досвідом, інформованістю людей тощо. Для забезпечення високої ефективності і роботи у групі необхідно створити такий клімат, щоб думка працівників з вищим статусом не домінувала над думкою інших.

Ролі членів групи. Ефективність діяльності управлінської групи визначається поведінкою (виконанням робіт) осіб, належних до неї. Кожен член групи виконує дві ролі: функціональну, пов'язану з посадою і «роль» у групі» [31, с. 108].

Таким чином, працездатність – це потенційна можливість людини виконувати доцільну діяльність на заданому рівні продуктивності протягом певного часу.

Питання для самоперевірки знань:

1. Опишіть рівні працездатності.
2. Чим зумовлено коливання працездатності протягом доби?
3. В який день тижня найвища працездатність, а в який день найнижча. З цим це пов'язано?
4. Дайте визначення поняття «втома». Опишіть ознаки втоми.
5. Охарактеризуйте стадії втоми.
6. У чому різниця між гострою, хронічною втомою та перевтомою? Як їх подолати?
7. Що таке монотонія? Які її ознаки?
8. Охарактеризуйте поняття «працездатність», рівні і показники працездатності.
9. Як виявляються закономірності змін працездатності?
10. У чому виявляється зв'язок працездатності та функціональних станів?

Тема 2.5. 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: сформулювати 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 [46].

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 [46].

Є.О. Клімов пропонує розглядати поняття «професійна придатність» як системну характеристику ступеня відповідності людини вимогам професії. 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 [23].

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» [20, с. 55].

В.О. Бодров зазначає: «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» [3, с. 113].

В.О. Бодров розглядає професійну придатність 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» [3, с. 114].

Згідно В.О. Бодрову 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» [3, с. 115-116].

2. Професійно важливі якості та здібності у трудовій діяльності педагога

Згідно Н.С. Белоусової: «Професійно важливі якості – це сукупність індивідуальних властивостей суб'єкта діяльності, які сприяють успішному оволодінню професійною діяльністю та її продуктивному виконанню» [2, с. 15].

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 [34].

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 [34].

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 [37].

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

- спрямованості особистості педагога;
- педагогічні здібності;
- професійна компетентність педагога [37].

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 [32].

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 [37].

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 (здатків).

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

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

1. Вхід 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 [50].

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 [50].

В.Д. Шадриков виділяє 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» [50, с. 67].

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

В.Д. Шадриков 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» [50, с. 68].

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 [43].

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 [43].

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 [43].

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) [40].

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) [40].

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 [43].

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 [43].

Основні завдання служби адаптації:

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

- 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 [40].

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 [40].

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 2.6. 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 [37].

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 (пристосувань, 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 [37].

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 травмонебезпечні предмети, отруйні та колючі рослини, звертати увагу на дотримання санітарних норм тощо [40].

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 впливи та ризики – 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 [40].

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 А.С. Кузнецова розглядають працездатність суб'єкта праці на трьох рівнях.

На фізіологічному рівні враховується стан здоров'я, особливості обмінних процесів, а також нейродинамічні властивості суб'єкта. Неприятливий вплив 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 функціональний 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 [27].

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) [27].

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 [27].

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 перемикання, 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 [27].

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 полегшеному навантаженні	Без жодного навантаження
Компенсація вольовим зусиллям зниження дієздатності	Не вимагається	Цілковито	Не цілковито	Незначна
Емоційні зрушення	Тимчасове зниження інтересу до роботи	Нестійкість настрою	Роздратованість	Пригнічення, різка дратівливість
Розлади сну	Важче засипати або прокидатися	Важче як засипати, так і прокидатися	Сонливість вдень	Безсоння
Зниження розумової продуктивності	Ні	Важко зосередитися	Тимчасова забудькуватість	Помітне послаблення уваги та пам'яті
Психогігієніч	Упорядкування	Чергова	Позачергова	Лікування

ні заходи	я відпочинку, оздоровчі заходи	відпустка для відпочинку	відпустка	
-----------	--------------------------------------	--------------------------------	-----------	--

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 [40].

Індивідуальні особливості людини (фізичний розвиток, стан здоров'я, вік, мотивація, волеві якості) впливають на те, як вона переживає втому 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 [40].

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 [40].

С.О. Дружилов виділяє 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, насагу);
- волеві (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 [11].

3. Помилки людини та надійність професійної діяльності

Проблема надійності психіки існувала у психології від початку оформлення їх 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 [20].

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 [20].

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, статеву 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 [20].

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 [20].

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 [10].

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 [10].

У 1954 році соціальний психолог Музафер Шериф та його колеги опублікували дослідження, яке пізніше стало відоме як експеримент «Печера розбійників». У таборі бойскаутів Америки, що проходив у національному

парку Робберс-Кейв (Оклахома, США), він розподілив 22 нормальних здорових хлопчиків, невідомих один одному, на дві підгрупи. Протягом кількох днів дві підгрупи ставали все більш ворожими та суперниками один з одним. Очевидно, просте розподіл людей на підгрупи саме собою породжувало конкуренцію та конфлікти. Крім того, коли дві підгрупи потребували одна одної — вантажівка з доставкою застрягла, і лише спільними зусиллями всіх хлопчиків вантажівка витягли, — ворожість зменшилася, і між двома підгрупами встановилися тісніші відносини співпраці. Очевидно, наявність спільних цілей знижувало суперництво між двома групами і полегшувало вирішення конфліктів. Це розуміння лягло в основу досліджень міжгрупових відносин і розв'язання конфліктів за допомогою розвитку спільних цілей і соціальної ідентичності [10].

Томас Шеллінг, економіст, і Мортон Дойч, соціальний психолог, першими усвідомили, що більшість конфліктних ситуацій є взаємодією зі «змішаними мотивами», оскільки учасники суперечки одночасно відчують мотивацію до співпраці та суперництва один з одним. Наприклад, хтось може віддати перевагу угоді, яка задовольняє її або її інтересам, а не угоді, яка сприяє інтересам супротивника (стимул до конкуренції), а також віддає перевагу будь-якій угоді від відсутності угоди (стимул до співпраці). Кооперативна та конкурентна мотивація є частиною ширшої категорії соціальних мотивів, яка також включає міркування справедливості та турботу про уподобання щодо того, як розподіляються результати. До того ж у учасників суперечки є цілі та устремління — переваги щодо певного рівня вигоди для досягнення або суму збитків, яких потрібно уникнути. Вони також мають проблеми з ідентичністю, пошук певного образу себе або групи, яку вони представляють і до якої належать, і вони мають епістемічні потреби зрозуміти конфліктну ситуацію та свого двійника.

Досягнення бажаних цілей у конфлікті викликає різні емоції, такі як: щастя, захоплення, гордість та задоволення, але також, можливо, і негативні стани настрою, такі як вина та сорому. Так само нездатність досягти бажаних цілей або блокування у досягненні цих цілей викликає гнів і розчарування, розчарування, огиду і, можливо, жаль. Коли сторони відчують гнів, страх і огиду, вони схильні ставати все більш ворожими та суперниками як у своєму мисленні, так і у своїй поведінці. Проте, коли вони випробовують вину, жаль і сорому, сперечальники стають ухильними і уникають спілкування. Переживання позитивних емоцій, таких як щастя і задоволення, робить сперечальників більш примирливими і, певною мірою, творчішими у вирішенні конфлікту [10].

До показників соціальної напруги відносяться:

- стихійні збори (розмови кількох людей);
- збільшення кількості неявок працювати;
- зниження продуктивності праці;
- зростання емоційної напруженості.

Виділяються такі стадії конфлікту:

1. Виникнення об'єктивної конфліктної ситуації.

2. 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 [10].

Американський психолог, соціолог та філософ К.Д. Томас розробив методику 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 типу 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.

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

Протиріччя «педагог-батьки» здатне нашкодити третій особі – учню. Гостра ситуація у структурі «педагог-учень-адміністрація» нерідко призводить до професійного вигорання педагога [19].

Конфлікти між учителем та учнем можна класифікувати так:

1. Конфлікти діяльності – дії, пов'язані з успішністю учня, виконанням ним позанавчальних завдань.

2. Конфлікти вчинків – поведінка (вчинки) вчителя як реакція на порушення учнем правил поведінки у школі та поза нею.

3. Конфлікти відносин – відносини, що виникають у сфері емоційно-особистісних відносин учнів та вчителів.

Конфлікти діяльності – виникають між учителем та учнем і виявляються у відмові учня виконувати навчальне завдання або погане його виконанні. Це може відбуватися з різних причин: стомлення, труднощі у засвоєнні навчального матеріалу, інколи ж невдале зауваження вчителя замість конкретної допомоги учню.

Конфлікти вчинків – педагогічна ситуація може призвести до конфлікту у разі, якщо вчитель помилився під час аналізу вчинку учня, не з'ясував його мотиви, чи зробив необґрунтований висновок. Адже один той самий вчинок може бути продиктований різними мотивами. Вчитель намагається коригувати поведінку учнів, часом оцінюючи їхні вчинки при недостатній інформації про причини, що їх спричинили. Іноді він лише здогадується про мотиви вчинків, не вникає у відносини між дітьми. у разі можливі помилки в оцінці поведінки. Як наслідок, цілком виправдана незгода учнів із таким становищем.

Конфлікти відносин – виникають у результаті невмілого вирішення педагогом проблемних ситуацій та мають, як правило, затяжний характер. Ці конфлікти набувають особистісного забарвлення, породжують тривалу неприязнь учня до вчителя, надовго порушують їх взаємодію [6].

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) [19].

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.

Справедливе ставлення до учнів стане запорукою здорової атмосфери у класі, зробить неважким виконання запропонованих рекомендацій [19].

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 сталося? 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 [19].

Профілактика конфлікту – це діяльність, спрямовану 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. 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 вестися одночасно за всіма чотирма напрямками [5].

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.

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?
11. Хто вивчав поняття «суб'єкт»?
12. Як поняття «спонтанійність» С.Л. Рубінштейна пов'язано з поняття «суб'єкт»?
13. Дайте визначення суб'єкта з точки зору А.В. Брушлинського.
14. Охарактеризуйте людину як суб'єкт професійної діяльності.
15. Які рівні виділяє Є.О. Клімов у структурі суб'єкта праці?
16. Коли людина стає суб'єктом?
17. Охарактеризуйте стадії ставлення особистості до професії за Т.В. Кудрявцевим.
18. Опишіть співвідношення становлення суб'єкта праці з віковими етапами розвитку за Є.О. Клімовим.
19. Наведіть рівні професійного розвитку за А.К. Марковою.
20. Охарактеризуйте особливості індивідуального стилю діяльності.
21. У чому специфіка діяльності педагога?
22. Які бувають стрес-фактори у педагогічній діяльності?
23. Охарактеризуйте особливі, екстремальні та субекстемальні умови праці?
24. У чому специфіка роботи представників гуманітарних професій?
25. У чому специфіка роботи ручного вида праці?
26. Охарактеризуйте фізичні та хімічні екстремальні фактори.
27. Що таке стрес-фактори?
28. Опишіть як можна подолати стрес.
29. Які поведінкові реакції у людей на виникнення екстремальних ситуацій?
30. Охарактеризуйте особливості емоційного вигорання педагогів.
31. Опишіть рівні працездатності.
32. Чим зумовлено коливання працездатності протягом доби?
33. В який день тижня найвища працездатність, а в який день найнижча. З чим це пов'язано?
34. Дайте визначення поняття «втома». Опишіть ознаки втоми.
35. Охарактеризуйте стадії втоми.
36. У чому різниця між гострою, хронічною втомою та перевтомою? Як їх подолати?
37. Що таке монотонія? Які її ознаки?

38. Охарактеризуйте поняття «працездатність», рівні і показники працездатності.
39. Як виявляються закономірності змін працездатності?
40. У чому виявляється зв'язок працездатності та функціональних станів?
41. Які компоненти у структурі професійної придатності виділено Є.О. Клімовим?
42. У чому полягає динамічний характер професійної придатності?
43. Які можна виділити групи працівників з професійної придатності?
44. Встановіть різницю між поняттями «якість» і «властивість».
45. Які властивості суб'єкта можуть бути віднесені до професійно важливим?
46. У чому полягає відмінність базових професійно важливих якостей від провідних?
47. Які професійні (спеціальні) здібності Вам відомі?
48. Чи тотожні поняття «професійно важливі якості» і «професійні здібності»?
49. Охарактеризуйте напрями професійної адаптації.
50. Визначте завдання професійної адаптації.
51. Охарактеризуйте основні фактори, які впливають на безпеку праці.
52. Яке значення мають функціональні стани у процесі виконання трудової діяльності?
53. Які фактори призводять до розвитку стану втоми?
54. У чому різниця між станами втоми та монотонії?
55. Які компоненти виділяються у структурі психологічної готовності до діяльності?
56. Які засоби оптимізації функціональних станів вам відомі?
57. Які особистісні фактори впливають на формування надійності професійної діяльності?
58. Що таке аварійна ситуація і яке її психологічне утримання?
59. Охарактеризуйте стадії конфліктів
60. Опишіть шляхи профілактики конфліктів.

Список використаних джерел

1. Абульханова-Славская К. А. Психология и сознание личности / Изд-во МОДЭК, МПСИ, 1999. 224 с.
2. Белоусова Н. С. Психология труда: курс лекций для студентов вузов / Урал. гос. пед. ун-т. Екатеринбург, 2013. 120 с.
3. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности: Учеб. пособие для вузов М.: ПЕР СЭ, 2001. 511 с.
4. Брушлинский А. В. Проблема субъекта в психологической науке. М Издательство «Академический проект», 2000. 320 с
5. Гиссен Л. Д. Время стрессов [Текст]. М., 1990. 60 с.
6. Глумаков В. Н. Организационное поведение. 2-е изд. М. : Вузовский учебник, 2012. 352 с.
7. Гольников Р. В. Ценностные детерминанты управленческой деятельности руководителя [Текст]. М., 2018. 140 с.
8. Горбов Ф. Д., Лебедев В. И. Психоневрологические аспекты труда операторов [Текст]. М., 2017. 170 с.
9. Гордеева Н. Д., Зинченко В. П. Функциональная структура действия [Текст]. М., 2009. 90 с.
10. Двинин А. П. Управление конфликтами. СПб.: Береста, 2007. 150 с.
11. Дружилов С. А. Психология профессионализма. Харьков : Гуманитарный центр, 2011. 296 с.
12. Душков Б. А., Королев А. В., Смирнов, Б. А. Основы инженерной психологии [Текст] : учеб, пособие. Екатеринбург, 2015. 250 с.
13. Занковский А. Н. Организационная психология [Текст]. М., 2017. 160 с.
14. Зараковский Г. М. Психофизиологический анализ трудовой деятельности [Текст]. М., 2018. 148 с.
15. Зеер Э. Ф. Психология профессий. Уч. пособие. 2-е изд., перераб. М.: Академический проект. Екатеринбург: Деловая книга, 2008. 250 с.
16. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития. М.: Академия, 2007. 240 с.
17. Зинченко В. П., Моргунов Е. Б. Человек развивающийся: Очерки российской психологии [Текст]. М., 1994. 100 с.
18. Зинченко В. П., Мунипов В. М. Эргономика. Ориентированное на человека проектирование [Текст]. М., 1995. 140 с.
19. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2004. 509 с.: ил. (Серия «Мастера психологии»).
20. Карпов А. В. Психология труда: учебник для бакалавров [Текст]. 2013. 120 с.
21. Климов Е. А. История психологии труда в России. – М. : МГУ, 1992. 220 с.
22. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. М. : Академия, 2007. 302 с.
23. Климов Е. А. Психология труда, инженерная психология и эргономика в 2 ч. Часть 1 : учебник для академического бакалавриата / Е. А. Климов [и

др.] ; под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. 351 с.

24. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения [Текст] : учеб, пособие. М., 2010. 220 с.

25. Колошина И. П. Психология творческой деятельности. М.: ЮНИТИ, 2007. 595 с.

26. Кухарчук А. М. Человек и его профессия. Минск : Современное слово, 2006. 543 с.

27. Леонова А. Б., Кузнецова А. С. Психопрофилактика стресса [Текст]. М., 2018. 130 с.

28. Леонтьев А. Н. Потребности, мотивы и эмоции. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1991. 40 с.

29. Ломов Б. Ф. Психическая регуляция деятельности [Текст]: монография. М., 2006. 114 с.

30. *Луговский В. А., Кох М. Н. Психология профессиональной деятельности : учеб.- метод. Пособие.* Краснодар : КубГАУ, 2015. 101с.

31. Манухина С. Ю. Инженерная психология и эргономика. Хрестоматия [Электронный ресурс] : учебно-метод. Комплекс. М. : Евразийский открытый институт, 2011. 223 с.

32. Маркова А. К. Психология профессионализма. М.: Международный гуманитарный фонд Знание, 1996. 312 с.

33. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Питер, 3-е изд, 2008. 352 с.: ил. (Серия «Мастера психологии»).

34. Митина Л. М. Психология развития конкурентоспособной личности. М.: Моск. психол.-соц. ин-т: Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2002. 400 с.

35. Михайлов Г. С., Гольников Р. В. Акмеологические измерения ценностных детерминант формирования руководителей управленческой команды [Текст]. М., 2016. 112 с.

36. Мунипов В. М., Зинченко В. П. Эргономика : учебник. М. : Логос, 2001. 356 с.

37. Носкова О. Г., Климов Е. А. Психология труда : учеб. пособие для студентов вузов по спец. Психологии. М. : Академия, 2009. 384 с.

38. Платонов К. К., Глоточкин А. Д. Структура и развитие личности: психология личности Москва : Наука, 1996. – 256 с.

39. Проблемы формирования личности / Л. И. Божович. [Под редакцией Д. И. Фельдштейна]. / Вступительная статья Д. И. Фельдштейна. 2-е изд. М.: Издательство Институт практической психологии, Воронеж: НПО МОДЭК, 1997. 352 с.

40. Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение. М.: Изд-во ин-т практической психологи; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. 256 с.

41. Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. Психология труда и человеческого достоинства [Текст] : учеб, пособие. М., 2018. 100 с.

42. Пряжникова Е. Ю. Психология труда : теория и практика. М. : Юрайт, 2012. 520 с.

43. Психология труда : учеб. для студ. вузов / под ред. проф. А. В. Карпова. М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2013. 350 с.
44. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер, 2002. 720 с.: ил. (Серия «Мастера психологии»).
45. Селье Г. Стресс без дистресса. М.: Прогресс, 2002. 240 с.
46. Стрелков Ю. К. Инженерная и профессиональная психология [Текст]: учебник для студентов инженерных специальностей [Текст]. М., 2011. 300 с.
47. Толочек В. А. Современная психология труда : Учебное пособие. СПб.: Питер, 2005. 479 с. ил. (Серия «Учебное пособие»).
48. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. СПб.: Питер; М.: Смысл, 2003. 860 с.
49. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения. СПб.: Речь, 2001. 240 с.
50. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека: Учеб. пособ. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Изд-ая корп. «Логос», 1996. 320 с.