

Міністерство освіти і науки України
Мукачівський державний університет
Кафедра психології

ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ ТА ІНЖЕНЕРНА ПСИХОЛОГІЯ

Навчальний посібник

для студентів денної і заочної форм навчання
спеціальності 053 «Психологія»
ступінь Бакалавр

Мукачево
МДУ 2018

УДК 159.9

*Розглянуто та рекомендовано до друку Науково-методичною радою
Мукачівського державного університету
протокол № 11 від 26. 03. 2018 р.
Розглянуто та схвалено на засіданні кафедри психології
протокол № 12 від 16. 02. 2018 р.*

Укладач

Юрков О.С - к.пед.н., доцент, старший викладач кафедри психології МДУ

Рецензент

Брецько І.І. – к. психол. н. доцент кафедри психології МДУ

П-86

Психологія праці та інженерна психологія : навчальний посібник для студентів денної і заочної форм навчання спеціальності 053 «Психологія» - 2-ге вид., перероб. і доп. / укладач О.С. Юрков. – Мукачево: МДУ, 2018 - 187 с. (11 д.а)

Навчальний посібник з дисципліни Психологія праці та інженерна психологія » містить 10 тем, що розкривають : психологію праці як галузь психологічної науки; історію психології праці; основні складові дисципліни психології праці; психологію вивчення професій; мотивацію трудової діяльності; умови професійної діяльності; шляхи, засоби і зміст заходів збереження працездатності; людській фактор та ефективність праці групи; психологічні аспекти добору, відбору та оцінювання кадрів; психологічні питання трудової адаптації та безпеки праці.

Рисунки, таблиці, ключові поняття та терміни, контрольні запитання, рекомендована базова і допоміжна література, тести для самоконтролю, теми рефератів, біографічний довідник, предметний покажчик, короткий термінологічний словник допомагають усвідомити і засвоїти основи дисципліни.

© МДУ, 2018

ЗМІСТ

ВСТУП	5
Структура навчальної дисципліни «Психологія праці та інженерна психологія»	7
Розділ 1. Загальні засади психології праці та інженерної психології	
Тема 1. Психологія праці як галузь психологічної науки	9
1.1. Об'єкт, предмет, цілі та завдання психології праці.....	10
1.2. Взаємозв'язки психології праці з іншими дисциплінами.....	12
1.3. Методологічні принципи та методи дослідження психології праці	15
Тема 2. Історія психології праці	26
2.1 Історія зарубіжної психології праці.....	27
2.2 Становлення і розвиток вітчизняної психології праці.....	35
Тема 3. Психологія праці : основні складові дисципліни	43
3.1. Основні складові дисципліни.....	44.
3.2. Інженерна психологія.....	45
3.3. Ергономіка.....	49
3.4. Організаційна психологія.....	50
3.5. Професійна орієнтація та професійне навчання.....	51
Тема 4. Психологія вивчення професій	56
4.1. Професія. Класифікація професій.....	57
4.2. Професіографія, професіограма, психограма.....	59
4.3. Загальна характеристика професій типу «людина-людина».....	60
4.4. Загальна характеристика професій типу «людина - природа».....	63
4.5. Загальна характеристика професій типу «людина - техніка».....	65
4.6. Загальна характеристика професій типу «людина-знакова система».....	67
4.7. Загальна характеристика професій типу «людина-художній образ».....	69
Розділ 2. Людина як суб'єкт праці	
Тема 5. Мотивація трудової діяльності	76
5.1. Сутність і теоретико-прикладні засади мотивування.....	77
5.2. Психологічні теорії мотивації.....	80
5.3. Управління мотивацією праці.....	90
5.4. Методи і методики дослідження мотивів.....	92
Тема 6. Умови професійної діяльності	97
6.1. Шляхи розвитку трудової діяльності.....	97
6.2. Екстремальні, субекстремальні та особливі умови діяльності.....	99
6.3. Психологічна готовність до діяльності в екстремальних умовах.....	102
Тема 7. Працездатність. Шляхи, засоби і зміст заходів збереження працездатності	108
7.1. Працездатність. Фактори та закономірності змін працездатності.....	108
7.2. Неприятливі функціональні стани : втома, монотонія, стрес.....	110
7.3. Шляхи, засоби і зміст заходів збереження працездатності.....	113
7.4. Методики дослідження працездатності.....	119
Тема 8. Людській фактор та ефективність праці групи	125
8.2. Соціально – психологічні феномени в групі.....	126
8.2. Чинники, що впливають на ефективність роботи групи.....	130

8.3. Методики психологічної діагностик груп.....	139
Тема 9. Психологічні аспекти добору, відбору та оцінювання кадрів.....	144
9.1. Організування добору, відбору кадрів.....	144
9.2. Методи відбору працівників.....	148
9.3. Оцінювання діяльності персоналу.....	151
9.4. Атестування персоналу організації.....	155
Тема 10. Психологічні питання трудової адаптації та безпеки праці.....	161
10.1. Трудова адаптація, її сутність і види.....	161
10.2. Психологічні особливості адаптації осіб зрілого та похилого віку....	166
10.3. Психологічні питання безпеки праці.....	168
Біографічний довідник.....	173
Предметний покажчик	179
Короткий термінологічний словник.....	180
Перелік використаних джерел.....	185

ВСТУП

Розробка навчального посібника «Психологія праці та інженерна психологія» зумовлене потребою узагальнення наукової, науково методичної інформації, представленої в підручниках, навчальних посібниках, які під різними кутами зору, розкривають зміст, об'єкт, предмет, цілі і задачі психології праці та інженерної психології.

З урахуванням змісту сучасної системи знань та особливостей організації навчального процесу дисципліна «Психологія праці та інженерна психологія» складається з 2 частин (модулів):

1. Загальні засади психології праці та інженерної психології.
2. Людина як суб'єкт праці.

Дисципліна розглядається як складова змісту навчальної підготовки студентів спеціальності 053 «Психологія» і побудована на відповідних теоретичних, наукових засадах та практичній підготовці.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен

знати:

- 1) базові категорії, структуру психології праці і інженерної психології як галузі психологічної науки та методи й принципи дослідження;
- 2) передумови зародження, основні етапи розвитку зарубіжної і вітчизняної психології праці;
- 3) особливості діяльності в системі «людина-людина», «людина-техніка», «людина-природа», «людина-знак», «людина - художній образ»;
- 4) теорії мотивації трудової діяльності, чинники, що впливають на ефективність роботи групи;
- 5) умови професійної діяльності; шляхи, засоби і зміст заходів збереження працездатності робітників;
- 6) психологічні аспекти добору, відбору та оцінювання кадрів, психологічні питання трудової адаптації та безпеки праці.

уміти:

- 1) володіти методиками дослідження мотивів, працездатності, відбору і оцінювання кадрів, психологічної діагностики груп;
- 2) застосовувати професіограми та психограми до вимог професійно важливих якостей працівника в системі «людина-людина», «людина-природа», «людина - техніка», «людина-знак», «людина - художній образ»;
- 3) використовувати психологічні засоби збереження працездатності працівників у професійній діяльності.

При написанні навчального посібника використано матеріали досліджень І.О. Баклицького, Г.О. Балла, В.А. Бодрова, Е.П. Ільїна, Г.В. Карпенко, Е. А. Климова, М.С. Корольчука, О.Р. Малхазова, Л.Е. Орбан-Лембрик, Н.С. Пряжникова, В.А. Толочка, Ю.Л. Трофимова та інших. Методика викладання дисципліни апробована автором у Мукачівському державному університеті під час викладання курсів «Психологія діяльності», «Психологія професійної

діяльності та психологічна діагностика організацій», «Психологія праці», Психологія праці та інженерна психологія» для студентів різних спеціальностей.

Структура навчальної дисципліни «Психологія праці та інженерна психологія»

Розділ 1. «Загальні засади психології праці та інженерної психології»

Тема 1. Психологія праці як галузь психологічної науки

Поняття «праця». Основні риси праці. Праця в вузькому і широкому розумінні слова. Поняття «психологія праці», «психологія праці у вузькому розумінні слова», «психологія праці у широкому розумінні слова». Об'єкт, предмет, ціль та завдання психології праці. Взаємозв'язки психології праці з іншими дисциплінами. Принципи та методи дослідження психології праці.

Тема 2. Історія психології праці

Передумови зародження психології праці. Формування психології праці під впливом робіт Г.Мюнстенберга «Психологія і ефективність виробництва» (1913р.), «Основи психотехніки». Основні етапи розвитку зарубіжної психології праці. Зародження вітчизняної психології праці під впливом робіт І.М.Сеченова, Д.І.Менделєєва, В.М.Бехтерева та інших. Етапи становлення і розвитку вітчизняної психології праці.

Тема 3. Психологія праці: основні складові наукової дисципліни.

Основні складові психології праці : психологія праці (у вузькому розумінні, інженерна психологія, ергономіка, організаційна психологія, професійна орієнтація, професійне навчання. Передумови, причини зародження, поняття, завдання та перспективи розвитку цих дисциплін.

Тема 4. Психологія вивчення професій

Професія. Класифікація професій. Професіографія, професіограма, психограма. Система засобів праці: матеріальні засоби, знаряддя праці; зовнішні функціональні засоби і внутрішні функціональні засоби праці. Особливості діяльності в системі «людина-техніка-соціально-психологічне середовище», «людина-природа-соціально-психологічне середовище», «людина-знак-соціально-психологічне середовище», «людина художній образ-соціально-психологічне середовище»

Розділ 2. Людина як суб'єкт праці

Тема 5. Мотивація трудової діяльності

Сутність і теоретико-прикладні засади мотивації. Модель мотивації через потреби. Змістові мотиваційні теорії : класифікація потреб М.Туган-Барановського; теорія ієрархії потреб А.Маслоу; теорія ЖВЗ Кл.Альдерфера; двофакторна теорія Фр.Герцберга; теорія набутих потреб Д.Мак-Клеланда;

теорія «Х» та «У» Д.Мак-Грегора. Процесуальні мотиваційні теорії: теорія очікувань В.Врума; теорія справедливості (рівності) Ст.Адамса; концепція партисипативного (спільного) управління. Мотиваційна теорія підтримки бажаної поведінки. Управління мотивацією праці. Задоволеність працею і мотивація. Система мотивації працівників на підприємстві.

Тема 6. Умови професійної діяльності та ефективність праці

Шляхи розвитку трудової діяльності. Екстремальні, субекстремальні та особливі умови діяльності. Психологічна готовність до діяльності в екстремальних умовах. Біоритми та ефективність праці. Поняття, рівні та показники працездатності. Психологічні стани, які зумовлюють працездатність. Характеристика функціональних станів: втома, моногонія, стрес. Фактори та закономірності змін працездатності. Шляхи і засоби збереження працездатності. Соціально-психологічні заходи збереження працездатності працівників. Фізична підготовка і відпочинок. Психофізіологічні засоби збереження працездатності працівників. Соціально-психологічні феномени в групі. Чинники, що впливають на ефективність праці групи. Методики психологічної діагностики групи.

Тема 7. Психологічні аспекти добору, відбору та оцінювання кадрів

Організування добору і відбору кадрів. Схема послідовності дій при доборі працівників в організацію. Помилки при доборі кадрів. Перелік робіт, де є потреба у професійному відборі. Методи відбору працівників. Етапи професійного відбору. Оцінювання діяльності персоналу. Типові помилки при оцінюванні працівників. Атестація персоналу організації.

Тема 8. Психологічні питання трудової адаптації та безпеки праці

Трудова адаптація, її сутність і види. Умови середовища, від яких залежить адаптація працівника. Психологічні особливості адаптації осіб зрілого та похилого віку. Психологічні засоби підвищення безпечної поведінки працівників у професійної діяльності.

РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ ТА ІНЖЕНЕРНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

ТЕМА 1. ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ ЯК ГАЛУЗЬ ПСИХОЛОГІЧНОЇ НАУКИ

- 1.1. Об'єкт, предмет, цілі та завдання психології праці.
- 1.2. Взаємозв'язки психології праці з іншими дисциплінами.
- 1.3. Методологічні принципи та методи дослідження психології праці.

Ключові поняття теми:

Праця, праця у вузькому розумінні слова; праця в широкому розумінні слова; психологія праці; психологія праці в широкому сенсі; психологія праці вузькому сенсі; предмет психології праці; об'єкт психології праці; ціль і завдання психології праці; специфічні принципи та методи дослідження психології праці та інженерної психології.

Рекомендована література

Базова

1. Баклицький І.О. Психологія праці: Підручник. – 2-ге вид., перероб і доп. / І. О. Баклицький. – К: Знання, 2008. – 655 с.
2. Березовська Л.І. Психологія діяльності. У 2 кн. Кн. 1. Психологія праці як складова частина психології діяльності : Навчально – методичний посібник. / Л.І. Березовська, О. С. Юрков. – Мукачево : МДУ, 2016. – 188 с.
3. Малхазов О.Р. Психологія праці: Навч. посіб. / О.Р.Малхазов. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 208 с.
4. Психологія праці у звичайних та екстремальних умовах : Навчальний посібник. / М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, С.М. Миронов та ін. – К. : Київ. нац. торг.-екон.ун.,2015. – 652 с.
4. Психологія професійної діяльності та психологічна діагностика організацій : Курс лекцій. / укладач О.С. Юрков. – Мукачево : МДУ, 2017. 116 с.
5. Сергієнко Л.П. Основи наукових досліджень у психології. Кваліфікаційні та дипломні роботи: Навчальний посібник / Л.П. Сергієнко. – К.: Видавничий дім «Професіонал», 2009. – с.36 – 61.
6. Психологія управління : Курс лекцій. / укладач О.С, Юрков. – Мукачево : МДУ, 2017. – 179 с.
7. Юрков О.С. Психологія праці та інженерна психологія: Навчально-методичний посібник. / О.С.Юрков – Мукачево: МДУ, 2012. – 182с.

Допоміжна

8. Карпенко Г.В. Психологія праці та вибір професії. / Г.В.Карпенко. – Суми: Університетська книга, 2008. – 168с.
9. Климов Е.А. Введение в психологию труда. / Е.А.Климов. – М.: МГУ, 1988. – 197с.

10. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці. / Я.В.Крушельницька. – К.: КНЕУ, 2003. – 367с.
11. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Посібник. / Л.Е.Орбан-Лембрик. – К.: Академвидав, 2003. – 536с.
12. Практикум по инженерной психологии и эргономике. / С.К.Сергеенко, В.А.Бодров, Ю.Э.Писаренко и др.; Под ред. Ю.К.Стрелкова. – М.: Издательский центр «Академия», 2003. – 400с.
13. Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства. / Н.С.Пряжников, Е.Ю.Пряжникова. – Воронеж: НПО «МОДЭК», 2001. – 352с.
14. Стрелков Ю.К. Инженерная и профессиональная психология. / Ю.К. Стрелков – М.: Академия, 2005. – 360с.
15. Толочек В.А. Современная психология труда. / В.А. Толочек – СПб.: Питер, 2005. – 479с.
16. Трофимов Ю.Л. Инженерная психология. / Ю.Л.Трофимов – К.: Либідь, 2002. – 264с.

1.1. Об'єкт, предмет, цілі та завдання психології праці.

Перед тим, як визначитись з ключовими компонентами науки – її об'єктом і предметом, дамо визначення поняття праці.

Праця це процес, в якому людина за допомогою своєї діяльності опосередковує, регулює і контролює обмін речовин між собою та природою.

Праця є свідомою діяльністю людей, що направлена на створення матеріальних та духовних благ, необхідних для задоволення потреб суспільства та особистості.

Основними рисами праці людини прийнято рахувати :

- 1) її опосередковану роль в процесі обміну речовин між людиною і природою;
- 2) її доцільність;
- 3) значення ідеального уявлення про результат, який передує трудовому акту;
- 4) активізацію всіх пізнавальних процесів (відчуття, сприймання, пам'ять, мислення, уява) у плануванні та здійсненні трудової діяльності.

Розглядаючи працю як складне історичне, соціальне, економічне і культурне явище, для кращого розуміння його сутності необхідно розрізнити два різні аспекти цього єдиного феномену : праця у вузькому розумінні слова і праця в широкому розумінні слова.

Під працею у вузькому розумінні слова ми будемо розуміти спільну доцільну діяльність людини, направлену на підтримку свого фізичного існування, на задоволення своїх природних потреб; діяльність, що передбачає її розділення на окремі дії, їх регламентацію, координацію, активності окремої людини та груп людей.

Праця в широкому розумінні є суспільним, за характером, процесом взаємодії людей як по перетворенню ними зовнішнього світу, так і особистої природи людини, процес її становлення та розвитку як особистості, індивідуальності, активного суб'єкту своєї життєдіяльності.

Перший підхід до розуміння праці має такі складові : доцільна діяльність, або сама праця; предмети праці; засоби та знаряддя праці; результат праці.

Другий – суспільний характер ставлення людей до процесу, умов та результату діяльнісного відношення до природи (кооперація, розподіл, спеціалізація тощо).

Психологія праці – галузь прикладної психологічної науки, яка вивчає психологічні закономірності різних видів трудової діяльності людини та її відношення до праці з метою проектування, удосконалення та забезпечення безпеки праці.

Іншими словами, **психологія праці** – наука, що вивчає психологічні закономірності формування конкретних форм трудової діяльності і відношення людини до праці.

Кожна дисципліна має об'єкт і предмет дослідження. У психології праці проблема визначення предмета та об'єкта, певною мірою зумовлена:

- молодістю цієї галузі психології (офіційною датою її народження вважається 1879р., коли в Лейпцигу Вільгельмом Вундтом була створена перша лабораторія з експериментальної психології);
- нестачею загальноприйнятих знань;
- тісним зв'язком науки з динамікою розвитку суспільства, промисловості, культури;
- історичними особливостями соціального замовлення;
- об'єктивною складністю психіки як вищої форми руху матерії.

Кожна дисципліна має об'єкт і предмет дослідження.

Об'єктом психології праці є праця як соціальна активність людини в якості суб'єкта трудової діяльності.

Предмет психології праці – процеси, психологічні фактори й закономірності, породжені трудовою діяльністю людини, її розвитком і функціонуванням у якості індивіда, суб'єкта та особистості.

. Отже, якщо поняття праці можна розглядати в широкому і вузькому сенсі, то і психологія праці може бути розглянута в широкому та вузькому сенсі.

Психологія праці в широкому сенсі – комплекс наукових дисциплін про працю як культурну та соціальну активність людини, яка виступає в якості його суб'єкта, його ключового компонента «системоутворюючого фактора».

У вузькому сенсі психологія праці - комплекс наукових дисциплін про працю як процес функціонування та розвиток людини як суб'єкта праці, як окремого індивіда; це комплекс дисциплін про теоретико-методологічні, психофізіологічні та психологічні основи праці; психологічні характеристики конкретної професійної діяльності; професійно важливі якості окремого індивіда як суб'єкта праці; професійні кризи та деструкції, деформації, хвороби тощо.

Головна ціль психології праці – гуманізація трудової діяльності працівника та підвищення її продуктивності.

Гуманізація означає підвищення рівня змістовності праці в умовах її спеціалізації, створення умов для різнобічного розвитку особистості у праці, зокрема і здібностей, для самоактуалізації творчого потенціалу особистості і, разом з тим – профілактику перевтоми та професійних захворювань, попередження виробничого травматизму і професійної деформації особистості.

Головна ціль досягається рішенням окремих завдань, а саме:

1. Вивчення шляхів становлення гармонії між людиною та її професією. Іншими словами, вивчення закономірностей становлення динамічної рівноваги системи «суб'єкт праці – професійне середовище».

2. Вивчення структури та динаміки професійно значимих властивостей індивіда й особистості.

3. Вивчення структури умінь і навиків, що забезпечує вирішення професійних завдань в оптимальних і екстремальних умовах, а також чинників, які визначають стійкість і динаміку цієї структури.

4. Вивчення структури трудових установок і мотивів трудової діяльності, закономірності формування і перебудови цієї структури.

5. Вивчення структури станів працівника на роботі та закономірності динаміки цих станів.

6. Вивчення взаємозв'язку індивідуальних властивостей, відносин особистості та психічних станів як фактора успішності та безпеки праці, визначити шляхи і засоби збереження працездатності й безпечної діяльності працівників.

7. Вивчення психологічних основ професійного відбору, атестації та трудової адаптації робочих кадрів.

1.2. Взаємозв'язки психології праці з іншими дисциплінами.

Відмічаючи інтегральний характер дисципліни і неодноразово нечіткість меж між безпосередньо психологією праці та іншими тотожними дисциплінами, Е.А. Клімов виділив три категорії наук, що характеризують різною ступінню взаємозв'язки з психологією праці :

1) економіка праці, соціологія праці, фізіологія праці, гігієна праці, галузі медицини, пов'язані з вивченням професійних захворювань та експертизою працездатності, професійна педагогіка;

2) технічні дисципліни, предметом яких являються теорії, розрахунки та конструювання машин й приборів, інакше – оснащення приладами трудових процесів;

3) області об'єктів людської діяльності – біологічні, технічні, знакові, соціальні системи, мистецтво.

Особливості розуміння та вивчення праці і її суб'єкта в різних науках відображаються в їх понятійному апараті. Наведемо декілька прикладів. *Філософія та політична економія* : суб'єкт праці, об'єкт праці, знаряддя праці, процес праці, необхідність праці.

Соціологія праці і: праця як процес, формуючий людину і суспільство, функції суспільної праці, соціальні фактори вибору професії, праця в умовах суспільного процесу, відношення до праці та ін.

Законодавство про працю : трудовий договір, тривалість робочого дня, відпустка, обов'язки, права, пільги різних категорій працівників, процедури трудових суперечок.

Фізіологія, гігієна праці : режим праці та відпочинку, працездатність.

Таким чином, аналіз змісту смислових категорій і робочих понять відображає визначену односторонність відображення в різних науках феноменів людської праці, оперуючи при цьому невизначеним суб'єктом. Людина як активний суб'єкт діяльності (праці) в сукупності своїх соціальних, психологічних, фізіологічних, анатомічних особливостей найбільш повно представлена лише в психології праці, що активно інтегрує досягнення природних та гуманітарних наук.

Особливими є взаємозв'язки психології праці з іншими психологічними дисциплінами : загальною психологією, психологією особистості, психологією мистецтва, соціальною психологією, практичною психологією, акмеологією, віковою і педагогічною психологією, психологією кар'єри, психологією управління, екологічною психологією, психологією бізнесу, збагачуючи водночас їх своїми спостереженнями і узагальненнями. Багато засадних принципів цієї галузі знань перейнято від *загальної психології* – психологічного напрямку, що вивчає загальні, універсальні принципи для всіх об'єктів дослідження, а також акумулює в собі базові теорії. Особливу цінність для психології праці мають положення загальної психології, що стосуються темпераменту, характеру, здібностей, функціонування психічних процесів людини (воля, емоції, уявлення тощо).

Психологія особистості як наука, що досліджує психологічну (інтелектуальну, вольову, емоційну) структуру особистості, загальні й специфічні закономірності її психіки, забезпечує психологію праці своїми знаннями, конкретними спостереженнями, узагальненнями та міркуваннями щодо таких функціональних характеристик особистості, як самосвідомість, самооцінка, образ «Я», життєвий шлях.

Важливі для психології праці принципи, методологія, наукові надбання *психологія творчості*, сферою інтересів якої є творчі здібності особистості й особливості їх реалізації, активізації творчого потенціалу, а також умови формування і розвитку творчих особистостей в організації. Суттєву роль для психології праці відіграє знання чинників і конкретних методик активізації творчого потенціалу особистості, групи, всього колективу організації.

Соціальна психологія, будучи сконцентрованою на різноманітних аспектах поведінки особистості як суб'єкта соціуму (людської спільноти), збагачує психологію праці своїми знаннями про відносини особистості в соціальній групі, з іншими соціальними групами, соціальними інститутами, суспільством загалом, а також конкретними методами дослідження цих феноменів і процесів. Водночас, у трактуванні поняття "відносини" психологію праці цікавить управлінський процес взаємодії, який вона вважає

одним із важливих чинників, що сприяють злагодженій діяльності колективу, організації (підприємства). Психологія праці аналізує різні аспекти поведінки працівника, групи тільки в контексті функціонування організації (підприємства).

Широкою є сфера взаємодії психології праці з *практичною психологією*, яка своїм завданням вбачає вироблення конкретних методик і методичних прийомів, спрямованих на розвиток умінь і навичок ділового спілкування, взаємодії спеціалістів, керівників. Психологія праці послуговується її напрацюваннями на етапі створення й реалізації методик, процедур професійного відбору, добору кадрів, формування управлінських структур, особливо тих, чия робота пов'язана зі значним соціальним (відповідальність) та економічним (гроші) ризиком. Не менш важливою є взаємодія цих дисциплін під час формування й організації роботи соціально психологічних і соціально-акмеологічних служб, створення тренінг-програм для персоналу та керівників організацій, складання їх психологічних характеристик.

Акмеологія (грец. акме - вершина чогось) - галузь психологічних знань, зосереджена на проблемах удосконалення професійної діяльності, ділової взаємодії, професійного спілкування, методів запобігання професійній деформації, досягнення професійних вершин спеціалістами різних сфер життєдіяльності суспільства. Психологія праці з досвіду акмеології бере багато повчального щодо опанування секретів майстерності, формування психологічної готовності до ефективної та результативної трудової діяльності.

Вікова психологія, будучи зосередженою на дослідженні психологічних особливостей особистості на різних етапах формування, розвитку і зрілості, живить психологію праці конкретними спостереженнями, рекомендаціями, прогнозами щодо можливостей особистості у різні періоди свого віку, що є важливим при виборі форм і методів трудової діяльності.

Педагогічна психологія як наука про психічні закономірності, принципи і внутрішню сутність навчання і виховання особистостей є особливо цінною для психології праці у виробленні, використанні й корегуванні конкретних видів трудової діяльності.

З позиції *психології кар'єри*, для якої важливим є розроблення психологічних основ особистісної динаміки спеціаліста, психологія праці виявляє психологічні чинники ставлення людини до праці.

Економічна психологія, маючи предметом своїх досліджень психологічні установки, стереотипи психологічного мислення людини, груп, верств населення, забезпечує психологію праці конкретними висновками як щодо їх ставлення до економічної дійсності загалом, так і стосовно конкретної економічної ситуації, що є важливим чинником у виборі управлінських засобів впливу на їх економічну поведінку. Тісно пов'язана з економічною психологією *психологія підприємництва*, що зосереджує увагу на закономірностях та особливостях функціонування особистості у підприємницькій сфері, яка передбачає ініціативність, самостійність, відповідальність, зокрема майнову, здатність на ризик тощо. Цим далеко не

вичерпується багатогранна взаємодія психології праці з іншими галузями психологічного знання, у процесі якої вона розширює, урізноманітнює свої пізнавальні й прикладні можливості, відповідно збагачуючи суміжні науки.

1.3. Методологічні принципи та методи дослідження психології праці.

Результативність і ефективність психологічного дослідження залежить від відповідної методології.

Методологія (від грец. *methodos* – шлях дослідження, спосіб пізнання і *logos* – слово, вчення) – вчення про загальні положення, структуру, логічну організацію, принципи побудови, методи, форми і способи науково – пізнавальної діяльності [5].

Методологія науки визначає об'єкт, предмет, сукупність досліджуваних засобів, методів, технологій, категорії, поняття і терміни і є фундаментом, на якому будується пізнавальний процес про психічну природу людини.

В структурі методологічного пізнання виділяють кілька рівнів.

Так А.В. Сластеник, В.П. Каширин, Л.П. Сергієнко визначають: філософський, загально-науковий, конкретно - науковий і технологічний рівні методології. [5]

У психологічному тлумачному словнику найсучасніших термінів позначено три різних рівні наукового підходу до методології: філософська, загально - наукова і спеціально - наукова.

Л.Є. Орбан-Лембрик розділяє також три рівні: загальна методологія, спеціальна методологія і методологія як сукупність конкретних методичних прийомів дослідження [11].

Філософський (найвищий) рівень методології дозволяє скласти загальне уявлення про будову світу, розвиток природи, соціального суспільства, індивідуума. Вона існує як система жорстких норм або вказівок на необхідність певних технічних прийомів – вона лише пропонує основні орієнтири. До цього рівня методології залучають розгляд загальних форм наукового мислення.

Другий рівень – *загально - наукова методологія* – представляє собою теоретичні концепції, що сприйнятливі всіма, або більшістю наукових дисциплін. До неї належать концепції системного наукового аналізу, структурно – рівневий підхід, кібернетичні принципи опису складних систем. На цьому рівні розробляються і загальні проблеми побудови наукового дослідження, способи здійснення теоретичної та емпіричної діяльності, зокрема – загальні проблеми побудови експерименту, спостереження і моделювання. Загальнонаукова методологія формулює *загальні принципи*, які застосовують у дослідженнях.

Третій рівень – *конкретно-наукова методологія (спеціальна)* – розробляє, ті ж проблеми, що й методологія загальна, але в рамках конкретних наук, виходячи з особливостей об'єкта науки стосовно як теорії, так і емпіричної діяльності. Конкретно-наукова методологія (спеціальна) формулює методологічні *принципи*, що використовують у певній галузі знання.

Четвертий рівень – *технологічна методологія* – дозволяє використовувати найбільш ефективні методи, методики, способи, засоби та процедури дослідження і дає визначення цих понять :

Метод – шлях наукового пізнання, спосіб, за допомогою якого пізнається предмет науки. Він відповідає на запитання як пізнавати.

Методика – сукупність методів, прийомів проведення будь-якої роботи. В психологічному дослідженні це формалізовані правила збору, обробки і аналізу інформації. За допомогою методики фіксують характеристики поведінки та результати зовнішніх впливів на суб'єкт [5].

Процедура – офіційно встановлений чи прийнятий традиційно порядок, послідовність дій для здійснення або оформлення якихось справ.

1.3.1. Методологічні принципи дослідження психології управління.

Принцип (від лат. *principium* – начало, основа) – первоначало; те що лежить в основі певної наукової теорії; максимально широкі за обсягом твердження, в яких фіксується предмет науки, її теорія і методи.

Відповідно до рівнів методології принципи психології праці поділяють на загальні та галузеві .

Загальні принципи передбачають дослідження об'єкта, процесу, явища у розвитку, різноманітних взаємозв'язках із зовнішнім середовищем та іншими системами. До них відносять:

1. **Принцип конкретно – історичного підходу.** Забезпечує вивчення явища з погляду його виникнення, етапів розвитку, сучасного і майбутнього стану.

2. **Принцип розвитку.** Діалектично пов'язаний з принципом історизму. Він орієнтує на розгляд професійної діяльності у процесі закономірних змін, тобто в розвитку, динаміці.

3. **Принцип об'єктивності** передбачає об'єктивність наукового дослідження, вивчення об'єктивних закономірностей розвитку явищ професійної діяльності, вимагає, щоб методи дослідження і позиція дослідника не впливали на одержані результати. Він спрямований проти суб'єктивізму, авторитаризму, необдуманих дій, поспішних рішень.

4. **Принцип системності** дає змогу розглядати психологію праці як елемент інших систем (психології, психології праці в широкому сенсі), пов'язувати нові знання з набутими раніше, що забезпечує безперервність її розвитку.

5. **Принцип комплексності.** Головна умова комплексу – врахування в кожному складному явищі всіх його аспектів. Реалізація цього принципу означає необхідність розвитку міждисциплінарних зв'язків психології праці, її взаємодії з іншими науками.

6. **Принцип єдності теорії і практики** розкриває діалектику руху людського знання до істини, констатує визначальну роль практики у процесі пізнання психічних явищ управлінської діяльності, яка є критерієм істинності теоретичних положень; теорія, що спирається на практику є абстрактною, безплідною, а практика, яка не ґрунтується на теорії, не має необхідної цілеспрямованості та доцільності.

До галузевих принципів належать принципи, обов'язкові власне для психології праці як науки. До них виокремлюють:

Принцип єдності свідомості й діяльності. Свідомість і діяльність перебувають у тісному зв'язку, зумовлюють одна одну: діяльність впливає на формування свідомості, психічних зв'язків, процесів, властивостей, а вони регулюють людську діяльність, є умовою її адекватності. Професійну діяльність можна трактувати як результат вияву свідомості людини, як процес досягнення індивідом поставлених цілей, пошуку способів здійснення.

Принцип активності працівника (оператора) В основі його – визнання того, що активний взаємозв'язок людини з навколишнім середовищем є необхідною умовою її життєдіяльності. Працівник за будь-яких умов залишитись повноцінним суб'єктом трудової діяльності, навіть у разі повної її автоматизації, роботизації тощо.

Принцип гуманізації праці. Як морально – етичний аспект пізнання, він визнає і трактує людину як найвищу цінність, що передбачає гармонійність, творчу насиченість трудового процесу, безпеку, покращення умов праці, задоволеність людини від процесу трудової діяльності та її результатів.

Принцип соціальної спрямованості. Передбачає врахувати в процесі трудової діяльності інтересів суспільства, організації, особистості.

Принцип законності. Полягає в дотриманні правових норм у здійсненні професійної діяльності.

Принцип гласності. Передбачає забезпечення всіх працівників в прийнятті управлінських рішень на основі широкої поінформованості.

Принцип послідовності. Полягає, що інженерно-психологічні вимоги діють на всіх етапах існування системи «людина-машина» : проектування, виробництва, експлуатації тощо.

1.3.2. Методи дослідження психології праці.

Дослідження у галузі психології праці передбачають науково обґрунтоване використання сукупності конкретних методів, методик і процедур.

Метод дослідження психології праці – спосіб, шлях одержання необхідної інформації про психологічні явища у сфері праці й управління, психологічні особливості професійної діяльності та учасників трудового процесу [3].

Аналізуючи основні групи дослідницьких методів, можна виділити такі методи дослідження психології праці (Рис. 1.1) :

загально-наукові методи;

психологічні методи вивчення особистості;

соціально-психологічні методи вивчення організацій (груп);

методи психологічного аналізу трудової діяльності.

Загально - наукові методи дослідження:

Теоретичний аналіз і синтез. Аналіз - розчленування об'єктів у свідомості, виділення окремих їх частин. Синтез – мисленнева операція, в процесі якої об'єднуються в єдине ціле виділені в аналізі певні частини.

Порівняння і класифікація. Порівняння - зіставлення одних понять, явищ з іншими для встановлення їх тотожності чи відмінності. Класифікація дає змогу визначити групи чи класи явищ.

Систематизація, узагальнення і типологізація. Систематизація – групування, зведення в систему психологічних явищ управлінської діяльності. Узагальнення – об'єднання різних факторів, виокремлення головних із них. Типологізація – розподіл системи на групи, що вивчаються, пошук надійних способів їх ідентифікації

Абстрагування і конкретизація. Абстрагування – уявне відокремлення певної ознаки. Конкретизація – застосування теоретичних знань до конкретної ситуації для поглиблення їх розуміння.



Рис. 1.1. Класифікація методів дослідження психології праці

Індукція і дедукція. Індукція – дослідження явищ і процесів, під час якого від окремих фактів переходять до загальних положень та висновків. Дедукція –

спосіб дослідження за якого окремі положення логічно виводяться із загальних положень.

Моделювання. Передбачає встановлення подібності явищ, адекватності одного об'єкта іншому і створення на цій основі простого за структурою і змістом об'єкта, що відображає складнішу модель, яка у процесі пізнання дає нову інформацію про реальний об'єкт вивчення.

Економіко-математичні методи. Застосовують при вивченні випадкових або ймовірних явищ. Завдяки їм виявляють закономірності, серед випадковостей. До цієї групи належать методи елементарної математики, методи математичного аналізу, методи математичної статистики, методи математичного програмування, методи теорії ймовірності.

Психологічні методи дослідження особистості детально вивчаються у дисциплінах: «Загальна психологія», «Психологія особистості», «Вікова та педагогічна психологія». Соціально-психологічні методи вивчення організації (груп) - в соціальній психології.

Розглянемо більш детально методи вивчення документів і методи психологічного аналізу трудової діяльності.

Документи – це спеціально створені предмети, призначені для передавання та збереження інформації, а також будь – яка інформацію, що містить дані про зміни у змісті праці особистості, обсяг виконаних нею робіт, відносини в організації тощо.

На практиці використовують різні методи вивчення документів або їх сукупність. Найпоширенішими є біографічний метод і контент-аналіз.

Біографічний метод. Полягає у вивченні вузлових аспектів особистої трудової біографії претендента на посаду під кутом його придатності вимогам організації: походження і освіта, кваліфікація і вміння, дотеперішнє просування по службі, зміна місць проживання і причини цього, інтереси, стан здоров'я. При аналізі документів кандидатів (анкет, резюме попередньої трудової діяльності, автобіографій, характеристик, копій документів про освіту, звертають особливу увагу на: зовнішній вигляд заповнення документа, розбірливість почерку та чіткість викладу матеріалу, пропущені або залишені без відповіді питання, авторитетність навчального закладу, який закінчив претендент, попередній трудовий досвід, який може бути корисним організації, на схильність кандидата до регулярної зміни місць праці, причини зміни роботи, особливості службового зростання претендента на попередніх місцях роботи, а також на мотиви пошуку місця праці в даній організації. За допомогою біографічного методу відбувається систематичний опис людини. Він дає змогу простежити динаміку життєвого шляху, враховуючи економічні, соціальні, моральні, етнопсихологічні і психофізіологічні аспекти.

Контент – аналіз (від англ. content – зміст). Він визначається як метод вияву та оцінки специфічних характеристик текстів та інших носіїв інформації, в яких виокремлені певні смислові одиниці змісту та форми інформації. Суть його полягає в тому, що відповідно до своїх завдань дослідник виокремлює певний набір смислових одиниць (терміни, оцінки та ін.), відшукає їх згадування в текстах документів, фіксує результати в картці контент – аналізу, а потім

підраховує частоту їх використання. Контент – аналіз реалізується за допомогою виділення смислових одиниць (одиниць аналізу і одиниць рахунку). Як одиниці аналізу використовують документи в цілому, символи, судження різноманітні елементи тексту. Одиницями рахунку виступають кількість друкованих знаків або абзаців тексту, число газетних рядків, друкована площа в квадратних сантиметрах, хвилини теле - і радіомовлення. Наприклад, при аналізі ділової преси за смислові одиниці беруть поняття " інфляція ", " бізнес ", " бюджет ", " кредит ", а за одиниці рахунку – розмір газетної площі, що присвячена досліджуваній проблемі.

Методи психологічного аналізу трудової діяльності. Як відомо, людська діяльність – це складна система взаємопов'язаних дій та вчинків людини, спрямованих на перетворення об'єктивної реальності. Особливістю діяльності працівника є конкретна спрямованість на отримання результату, вираженого як у кількісному так і в економічному еквіваленті. З психологічного погляду оцінка діяльності працівників передбачає дослідження як усієї сукупності дій, так і їх поєднання в системі операцій, способів (прийомів) діяльності, а також результатів його праці. До цієї групи методів слід віднести такі методичні прийоми, як *хронометраж, фотографію робочого дня, метод аналізу продуктів діяльності.*

Хронометраж – метод вивчення витрат часу роботи керівника (робітника) або устаткування шляхом безпосереднього спостереження на робочому місці.

Розрізняють безперервний, вибірковий і цикловий хронометраж. При безперервному хронометражі всі елементи праці досліджуються у порядку їх виконання. Вибірковий хронометраж застосовується для вивчення окремих елементів трудових операцій незалежно від їх послідовності. У тих випадках, коли важко достатньо точно виміряти затрати часу на елементи операції, які мають незначну тривалість (3-5с.), використовується цикловий хронометраж. Його призначення полягає в тому, що послідовні трудові прийоми об'єднуються у групи з різним складом досліджуваних елементів. На підставі замірів тривалості виконання груп елементів визначається тривалість кожного елемента, що є складовою досліджуваної операції.

Підготовка до хронометражу вимагає від дослідника дотримання низки методичних вимог, серед яких:

- 1) вибір об'єктів спостереження: визначається метою дослідження;
- 2) розділення трудової операції на окремі елементи. З цією метою детальний опис операції (прийом дій, дії, комплекси дій) вноситься у спеціальний документ – хронокарту. На титульній стороні хронокарти зазвичай записуються дані про операції, обладнання, інструменти, стан робочого місця;
- 3) встановлення точок фіксації. Точка фіксації – це чітко окреслені (за звуковим або зоровим сприйманням) моменти початку і завершення операції;
- 4) визначення чисел спостережень, що зумовлено варіативністю дій при різних виробничих умовах;
- 5) заповнення документації на основі даних спостереження.

Важливим елементом аналізу тут виступає вияв зайвих дій, знаходження середньої тривалості кожного елемента операції і операції загалом. Основним результатом хронометражу є встановлення норм витрат часу на виконання досліджуваної дії, операції. Серед інших дослідницьких цілей – вивчення передового досвіду, формування підґрунтя для побудови фотографії робочого дня.

Фотографія робочого дня. Даний метод спрямований на фіксацію затрат часу на всі види робіт, включаючи перерви, що мали місце під час певного відрізка часу або впродовж робочого дня. Для побудови фотографії робочого дня використовується широкий перелік технічних засобів фіксацій від секундоміру до відеокамер.

За об'єктом спостереження виділяють фотографії індивідуальні, групові, а також самофотографію. При індивідуальній фотографії дослідник вивчає витрати часу одним працівником за час робочої зміни або іншого періоду часу. Групова фотографія є доцільно у тих випадках, коли робота виконується кількома працівниками, зокрема при груповій організації праці. Самофотографія реалізується самими працівниками, які фіксують величину витрат робочого часу і причини їх виникнення.

Як приклад, можлива схема побудови фотографії робочого дня керівника приведена в таблиці 1.3.

Таблиця 1.3.

Фотографія робочого дня керівника

№п/ п	Дія	Витрати часу	
		у хв.	у %
1	Вивчення інформації: укази, постанови, накази, розпорядження, докладні записки, прийом докладів тощо.		
2	Проведення ділових нарад		
3	Телефонні розмови у справах		
4	Телефонні розмови з особистих (приватних) питань.		
5	Робота з відвідувачами клієнтами.		
6	Оформлення ділової документації: листи, накази, розпорядження, згоди, контракти.		
7	Відвідування нарад, виставок, участь у презентаціях.		
8	Перерва на обід.		
9	Відвідування державних установ, банків, податкової інспекції тощо.		
10	Рутинна, але обов'язкова робота, що не носить творчого характеру.		
11	Неформальне спілкування з колегами, співробітниками.		
12	Здійснення контролю за діяльністю.		
13	Разом		

Аналіз продуктів діяльності. Спрямований на аналіз продуктів управлінської, трудової чи творчої діяльності. Даний метод є важливим, коли йде мова про творчу діяльність працівників, зважаючи на унікальність або неординарність запропонованих ідей чи рішень. Він є суттєвим елементом аналізу, коли фіксуються, наприклад, падіння обсягів продажі зниження якості наданих послуг. Об'єктом аналізу методу можуть бути як якісні, так і кількісні показники (наслідки) діяльності працівників. Серед якісних показників у межах методу можуть братися до уваги: число реалізованих ідей, замученість інвесторів чи сума інвестицій, отриманий прибуток, рекламації або претензії споживачів продукції. Якісні показники – це зосередженість на способах їх реального впровадження, пізнавальних (когнітивних) стратегіях розв'язку проблемних завдань, рішеннях, що приймаються під час обговорень чи дискусій.

Висновки

1. Гуманізм і демократизація українського суспільства, необхідність оптимального розв'язування науково-господарських проблем потребує від керівників, менеджерів, психологів організації глибоких знань закономірностей функціонування психіки особистості працівника; її можливостей, різноманітних соціально-економічних явищ трудового колективу та раціонального їх використання у виробничій діяльності. Всі ці питання є предметом вивчення дисципліни «Психологія праці та інженерна психологія»

2. Психологія праці – одна із галузей прикладної психологічної науки, яка вивчає психологічні закономірності різних видів трудової діяльності людини та її відношення до праці з метою проектування, удосконалення та забезпечення безпеки праці. Об'єктом психології праці є праця як соціальна активність людини в якості суб'єкта трудової діяльності. Предметом – процеси, психологічні фактори та закономірності, породжені трудовою діяльністю людини, та її розвитком. Психологію праці можна розглядати в широкому та вузькому сенсі. Головна ціль психології праці – гуманізація трудової діяльності працівника та підвищення її продуктивності. Ця ціль досягається рішенням окремих завдань.

3. Психологія праці та інженерна психологія має взаємозв'язки з іншими дисциплінами. Особливими є взаємозв'язки психології праці з іншими психологічними дисциплінами: загальною психологією, психологією особистості, психологією мистецтва, соціальною психологією, практичною психологією, акмеологією, віковою і педагогічною психологією, психологією кар'єри, психологією управління, екологічною психологією, психологією бізнесу, збагачуючи водночас їх своїми спостереженнями і узагальненнями.

4. Психологія праці базується як на загально психологічних, так і на власних, специфічних для неї принципах: історизму, гуманізму праці, активності працівника, компенсації, психологічної доцільності, послідовності, особистісного підходу.

5. Існує велика кількість класифікацій основних груп дослідницьких методів у психології праці: спостереження, експеримент, порівняльний, генетичний, організаційні, емпіричні обробки даних, інтерпретаційні, комплексний підхід, структурний підхід. Особливе значення мають методи такі як хронометраж, фотографія робочого дня та метод аналізу продуктів діяльності.

Контрольні питання та завдання

1. Дайте визначення поняттям «праця», «праця у вузькому розумінні», «праця в широкому розумінні слова»
2. Дайте визначення поняттям «психологія праці», «психологія праці в вузькому сенсі», «психологія праці в широкому сенсі»
3. Яка головна ціль та основні завдання психології праці?
4. Які взаємозв'язки психології праці з іншими дисциплінами?
5. Які принципи та методи дослідження психології праці? .

Тести для самоконтролю

1. Об'єктом психології праці є:
 - а) психіка людини;
 - б) процеси, психологічні фактори та закономірності, породжені трудовою діяльністю людини;
 - в) праця, як соціальна активність людини в якості суб'єкта трудової діяльності;
 - г) комплекс наукових дисциплін про працю.
2. Предметом психології праці є:
 - а) психіка людини;
 - б) процеси, психологічні фактори та закономірності, породжені трудовою діяльністю людини;
 - в) праця як соціальна активність людини в якості суб'єкта трудової діяльності;
 - г) комплекс наукових дисциплін про працю.
3. Сучасний науковий термін «методологія» позначає:
 - а) загальний філософський підхід, спосіб пізнання який приймає дослідник;
 - б) сукупність методологічних принципів, які використовуються у певній галузі знань;
 - в) сукупність конкретних методів, методик, методологічних прийомів дослідження;
 - г) усі варіанти правильні.
4. Шлях наукового пізнання, спосіб за допомогою якого пізнається предмет науки – це:
 - а) загальна методологія;

- б) спеціальна методологія;
- в) метод досліджень;
- г) методика досліджень.

5.. Сукупність методологічних принципів, які використовуються у певній галузі знань – це:

- а) загальна методологія;
- б) спеціальна методологія;
- в) метод дослідження;
- г) методика дослідження.

6. Формалізовані правила збору обробки і аналізу інформації – це:

- а) загальна методологія;
- б) принцип дослідження;
- в) метод дослідження;
- г) методика дослідження.

7. Принципи дослідження – це:

- а) правила, норми, положення, якими керуються дослідники в процесі виявлення предмета дослідження;
- б) первоначало, те, що лежить в основі певної наукової теорії;
- в) максимально широкі за обсягом твердження, в яких фіксується предмет науки, її теорії і методи;
- г) усі варіанти правильні.

8. Спосіб дослідження, за якого окремі положення логічно виводяться із загальних положень, аксіом, постулатів, законів тощо – це:

- а) індукція;
- б) дедукція;
- в) аналіз;
- г) синтез.

9. Дослідження явищ і процесів, під час якого від окремих фактів переходять до загальних положень та висновків – це:

- а) індукція;
- б) дедукція;
- в) абстрагування;
- г) конкретизація.

10. Застосування теоретичних знань до визначеної ситуації для поглибленого її розуміння – це:

- а) індукція;
- б) дедукція;
- в) абстрагування;
- г) конкретизація.

11. Уявне відокремлення певної ознаки, властивостей предмета від самого предмета з метою глибокого вивчення складних психологічних характеристик предмета дослідження – це:

- а) індукція;
- б) аналіз;
- в) абстрагування;
- г) конкретизація.

12. Врахування в кожному складному явищі всіх його аспектів – це принцип:

- а) системності;
- б) комплексності;
- в) розвитку;
- г) об'єктивності.

13 До загальних принципів психології праці відносять:

- а) принцип комплексності;
- б) принцип гуманізму;
- в) принцип законності;
- г) принцип гласності.

14. Який з методів не входить до психологічних методів вивчення особистості :

- а) соціометрія;
- б) експеримент;
- в) самоспостереження;
- г) опитування.

Теми рефератів, доповідей

1. Психологія праці як професія і навчальна дисципліна.
2. Методологічні та теоретичні аспекти психології праці.

ТЕМА 2. ІСТОРІЯ ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ

2.1. Історія зарубіжної психології праці.

2.2. Становлення та розвиток вітчизняної психології праці.

Ключові поняття теми

Школа наукового управління, школа «фордизму», класична «адміністративна» школа управління, концепція людських стосунків, школа поведінкових наук, «емпірична школа», системний та ситуаційний підхід.

Рекомендована література

Базова:

1. Баклицький І.О. Психологія праці: Підручник. – 2-ге вид., перероб і доп. / І. О. Баклицький. – К: Знання, 2008. – 655 с.
2. Березовська Л.І. Психологія діяльності. У 2 кн. Кн. 1. Психологія праці як складова частина психології діяльності : Навчально – методичний посібник. / Л.І. Березовська, О. С. Юрков. – Мукачево : МДУ, 2016. – 188 с.
3. Малхазов О.Р. Психологія праці: Навч. посіб. / О.Р.Малхазов. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 208 с.
4. Психологія праці у звичайних та екстремальних умовах : Навчальний посібник. / М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, С.М. Миронов та ін. – К. : Київ. нац. торг.-екон.ун.,2015. – 652 с.
5. Психологія управління : Курс лекцій. / укладач О.С, Юрков. – Мукачево : МДУ, 2017. – 179 с.
6. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління : Посібник / Л.Е. Орбан-Лембрик. – К. : Академвидав, 2003. – 568 с.
7. Юрков О.С. Психологія праці та інженерна психологія: Навчально-методичний посібник. / О.С.Юрков – Мукачево: МДУ, 2012. – 182с.

Допоміжна

8. Карпенко Г.В. Психологія праці та вибір професії. / Г.В.Карпенко. – Суми: Університетська книга, 2008. – 168с.
9. Климов Е.А. Введение в психологию труда. / Е.А.Климов. – М.: МГУ, 1988. – 197с.
10. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці. / Я.В.Крушельницька. – К.: КНЕУ, 2003. – 367с.
11. Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства. / Н.С.Пряжников, Е.Ю.Пряжникова. – Воронеж: НПО «МОДЭК», 2001. – 352с.
12. Стрелков Ю.К. Инженерная и профессиональная психология. / Ю.К.Стрелков – М.: Академия, 2005. – 360с.
13. Толочек В.А. Современная психология труда. / В.А. Толочек – СПб.: Питер, 2005. – 479с.
14. Трофимов Ю.Л. Инженерная психология. / Ю.Л.Трофимов – К.: Либідь, 2002. – 264с.

2.1. Історія зарубіжної психології праці.

У середині XIX ст. почався бурхливий розвиток промисловості. З'явилися гігантські підприємства, на яких працювали тисячі людей. Необхідно було координувати і контролювати їхню діяльність, забезпечувати високу якість їх роботи, професійно відбирати і професійно навчати працівників, вивчати їх втомлюваність, формувати навички та вміння, боротись з травматизмом, аварійністю. Шукаючи засоби для виживання у ринкових умовах, підприємці звернулись до психології, поставивши перед нею завдання – підвищити коефіцієнт корисної дії робітників. Все це привело к початку формуванню прикладної психології праці, яка раніше називалась психотехніка або індустріальна психологія. Передумови становлення та етапи розвитку психології праці приведено на Рис. 2.1.

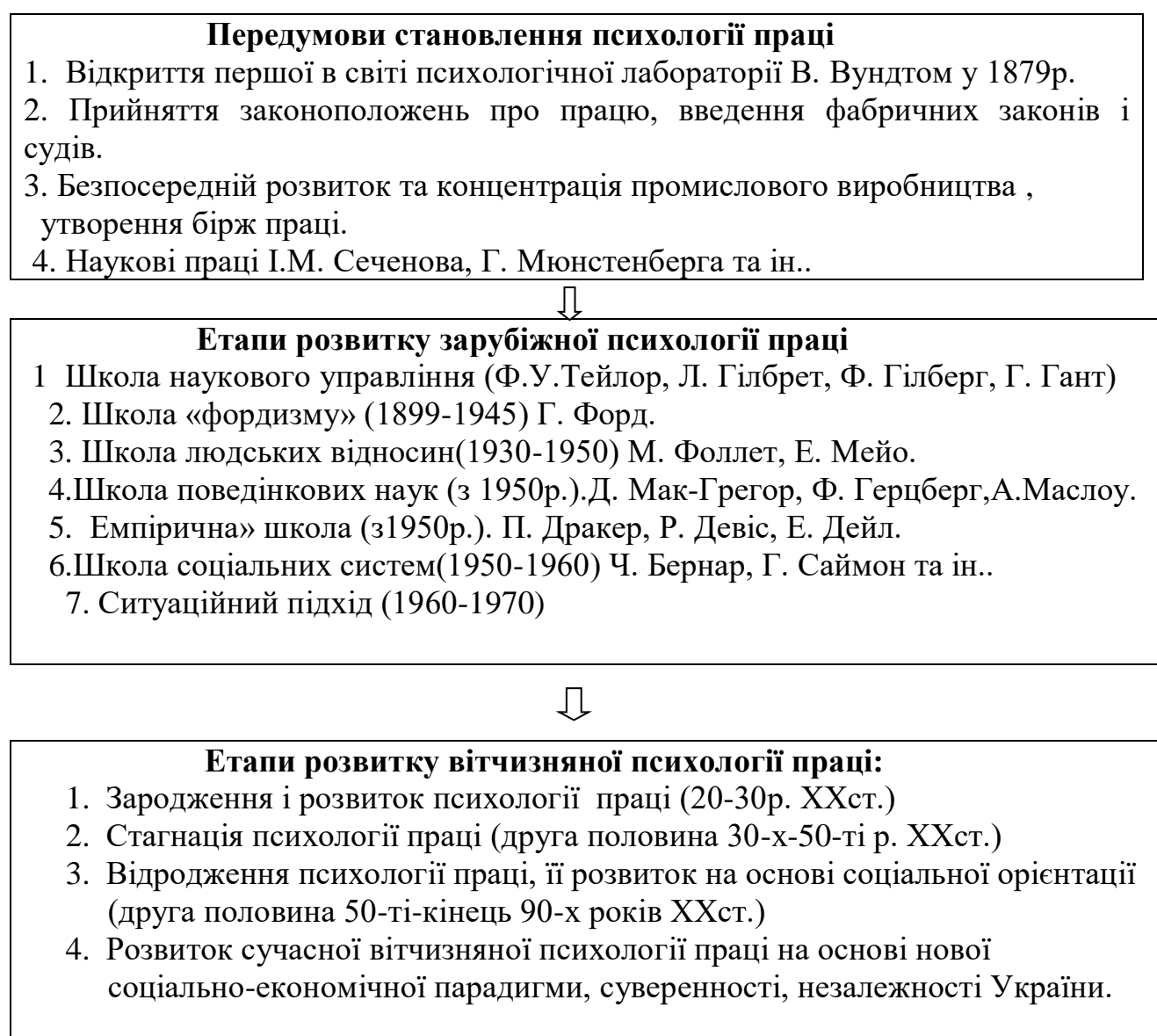


Рис. 2.1. Передумови та етапи розвитку психології праці

Становлення психології праці датується 1879 роком, коли створена Вільгельмом Вундтом (1832 – 1920р.р.) перша в світі психологічна лабораторія

стала Міжнародним центром експериментальної психології. Вивчення окремих психічних функцій В. Вундтом стало поштовхом для розробки аналітичного і синтетичного методів дослідження і визначило один із двох основних підходів до оцінки професійної придатності, які використовувалися надалі.

Так, наприклад вивчення чутливості аналізаторів виявило індивідуальні відмінності, які засвідчили, що треба підбирати людей з нижчими порогами чутливості, для тих професій, де вимагається гострота зору, слуху або інших органів чуття. Спостереження свідчило про різний вплив різних кольорів на психіку, що спонукало до спроби застосувати колір як стимулятор виробничої активності, для лікування деяких психічних захворювань та ін.

Становлення психології праці як самостійної наукової та прикладної дисципліни багато в чому підготовлене рядом законоположень про працю, її безпеки та гігієні, про захист прав дітей, про захист працюючих у випадках каліцтва, прийнятих у промислово розвинутих країнах Європи в кінці ХІХст.

Введення фабричних законів і судів служило засобом державної регламентації відносин роботодавців і працівників. Не завжди закони були ефективними, але у суспільстві поступово формувалася нова система цінностей, яка відбивала інтереси та державну підтримку не лише підприємців, але й робітників, визнання їх права на життя і охорону здоров'я. Організація праці та її суб'єкти стають об'єктом серйозного наукового вивчення перш за все в масштабах держави, а потім і на рівні окремих галузей та організацій.

Становлення психології праці як самостійної дисципліни було також підготовлене безпосереднім розвитком та концентрацією промислового виробництва. Синдикати утворювали біржі праці та національні федерації ремесел. Перша біржа праці була відкрита у 1887 р. у Парижі, у 1892 р. – Центральна біржа Франції, до кінця 1902 р. у Франції функціонували 94 біржі.

Функціонуючи як самостійні організації, біржі отримували субсидії від міста, у їхньому розпорядженні були казначейства, архіви, бібліотеки, безкоштовні бюро для пошуку роботи, професійні курси, позикові каси для безробітних. Подібна концентрація та організація робітників, їх право продавати свою працю, безпосередньо, продовжували соціальні вимоги до їхньої загальної та професійної підготовки та перепідготовки, проблеми підбору, відбору та розподілу кадрів.

Психотехніка починає розвиватись з 1900 р. Термін « психотехніка » запропонував Вільям Штерн для позначення новій індустріальної психології.

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

Збільшення масштабів виробництва вимагало розвиток наукових знань про управління, резерви зниження собівартості продукції тощо. Засновником *школи наукового управління* (1850-1920 р.р) вважають Фредеріка Вінслоу Тейлора, Ф. і Л. Гілбертів, 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 і т. д. 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 точно 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) підбір, 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.

Прихильником Ф. Тейлора був Генрі Гант (1861-1919р.р.), який працював з ним у декількох компаніях. Він інтенсивно використовував в оперативному управлінні графічні методи, відомі нині як «графіки Ганта» по якому кожен робітник міг простежити за результатами своєї праці і розміром заробітку за годину, день, тиждень. Графік Ганта є попередником сіткового графіка Г. Гант вважав, що час примусу робітників до праці відійшов у минуле. Тепер основну увагу необхідно приділяти навчанню робітників новим навичкам із метою скорочення непродуктивних витрат часу.

Серед послідовників Ф. Тейлора особливо виділяється Френк Гілбрет (1868-1924) і його дружина Ліліан Гілбрет (1878-1958). Вони займалися питанням раціоналізації праці робітників, вивчення фізичних рухів у виробничому процесі і дослідженням можливості збільшення випуску продукції за рахунок росту продуктивності праці. Усі зусилля Ф. і Л. Гілбретів були сконцентровані на напрямку який пізніше отримав назву «вивчення рухів».

На початку 1900 років Ф. і Л. Гілбрет для вивчення робочих операцій стали застосовувати кінокамеру в сполученні з мікрохронометром для виконання хронометричних спостережень. Мікрохронометр – це годинник, що винайшов Ф. Гілбрет і який міг записувати інтервали тривалістю $1/2000$ сек. За допомогою стоп кадрів Ф. і Л. Гілбрет змогли виявити й описати 17 основних рухів кисті руки.

Крім вивчення рухів Ф. Гілбрет приділяв особливу увагу вивченню й аналізу всього процесу в цілому, а також питанням навчання працівників. Л. Гілбрет приділяла значну увагу психологічним аспектам управління відстоювала принципи добробуту окремого працівника. У своїй праці «Психологія управління» (1914р.), яку вважають першою в цій галузі знань, вона стверджувала, що добре налагоджена діяльність, створення умов для неї, застосування обладнання тощо сприяють якісному виконанню роботи, що викликає у працівників почуття гордості за себе і свою роботу, самоповагу, забезпечує максимальне використання їх потенціалу[3].

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

- 1) підвищення ефективності та продуктивності праці на підприємствах;
- 2) розроблення методологічних основ нормування праці;
- 3) стандартизування трудових операцій;

- 4) запровадження наукових методів підбору, розстановки і стимулювання працівників;
- 5) принципи організації праці були покладені в основу організації масового виробництва, створення конвеєрів.

Теорія наукового управління мала і свої **недоліки**, які виявлялися:

- 1) у спрощеному розуміння мотивації, тому що в основі цієї концепції лежало твердження про те, що єдиним рушійним стимулом людей є їхні потреби;
- 2) Ф. Тейлор був промисловим інженером, тому він дивився на робітника як на частину машини, як на засіб підвищення продуктивності праці;
- 3) в авторитарному керівництві, ігноруванні здатності кваліфікованих працівників продавати ідеї та пропозиції щодо вдосконалення роботи.

Школа «фордизму» (1899-1945р.р.)

Її засновник Генрі Форд (1863-1947) продовжив ідеї Ф. Тейлора в організації масово-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.

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 .[1]

Е. Мейо став знаменитим після експериментів на текстильній фабриці у місті Філадельфія в 1923-1924 рр. та в 1927-1932 рр. на заводах Western elektrik company в місті Хоторн.

Досліджуючи плинність робочої сили на текстильних підприємствах міста Філадельфії, Е. Мейо дійшов висновку, що головною її причиною буде не умови праці, як вважалося, а відсутність контакту між робітницями під час робочої зміни. Це істотно впливало на їхню задоволеність роботою і було головною причиною пильності. Вчений запропонував запровадити обов'язкові паузи для відпочинку впродовж дня. Це дало змогу робітницям спочатку перезнайтися, а потім, спілкуючись, утворити дружні компанії, що привело до зменшення пильності. Сам Е. Мейо так пояснював цей ефект: «Відбулася трансформація орди одиночок у соціальну групу».

Хоторнський експеримент був проведений у 4 етапи:

I етап. Вплив інтенсивності освітлення на продуктивність праці.

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

II етап. Експеримент зі складальницями реле.

Предметом експерименту була продуктивність п'яти жінок – складальниць, які були розміщені в окремій кімнаті для дослідження і одержували зарплатню залежно від їхньої спільної продуктивності. Досліджувані реагували практично на кожну зміну умов експерименту (збільшення частоти і тривалості перерв для відпочинку та прийому їжі, або навпаки, зменшення аж до певної заборони) незмінним підвищенням продуктивності праці. Сумарний результат експерименту зводились до того, що протягом перших 13 періодів продуктивність праці робітниць неухильно зростає, будучи більш менш незалежною від діючого графіка перерв, поки не досягла 30 - 40 % вище початкового рівня. Так, наприклад, з початку 12 – го періоду, робітниці мали скорочений день в суботу, а також двох планових перерв. Але результатом було підвищення продуктивності праці на 11 %. Протягом 13 – го періоду кількість перерв була поновлена і робітниці стали одержувати на обід безкоштовні напої за рахунок компанії. Внаслідок цього продуктивність зростає на 4 %.

Дослідники стверджували, що конкретні особливості графіка перерв а їх проміжки і ті експериментальні зміни, вносилися в них протягом 13 – ти

періодів, не мали жодного значення, а продуктивність праці збільшувалась за рахунок змін соціальних стосунків між робітницями і безпосереднім керівництвом. Група розміщена окремо від інших одержала, тим самим, особливий статус, що сприяло згуртованості групи. Не менш важливим є те, що члени групи несподівано відчували, що керівник виявляє до них більше уваги і робить це в більш товариській формі. Всі ці чинники разом з новою оплатою праці, яка залежна від продуктивності праці групи, а не фабрики загалом, призвели до того, що досліджувані виробили нові групові норми, які заохочували підвищення продуктивності праці, взаємовигоду і позитивніше ставлення до керівництва.

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

III етап. Опитування біля 20000 працівників

Виявлено, що продуктивність праці залежить як від самого працівника, так і від керівника та трудового колективу. Необхідність виявлення цього впливу вимагало проведення четвертого етапу експерименту.

IV етап. Колективне матеріальне стимулювання продуктивності праці

Метою цього етапу було виявити вплив матеріального стимулювання на ріст групової продуктивності праці. Учені виходили з посилки, що робітники, які прагнуть більше заробити, будуть впливати на повільно працюючих, щоб вони збільшували продуктивність своєї праці. Однак і тут вчених чекала несподіванка. На практиці виявилось, що більш кваліфіковані робітники уповільнювали темп роботи через небажання долати норми, встановлені групою. А робітники, які раніше відставали, старалися працювати краще.

Висновки Хоторнського експерименту.

1. Люди в основному мотивуються соціальними потребами і відчувають свою індивідуальність завдяки своїм стосункам з іншими людьми.
2. В результаті промислової революції та раціоналізації процесу сама робота значною мірою втратила привабливість, тому люди шукають задоволення в соціальних взаєминах.
3. Люди більш чутливі до соціального впливу групи рівних їм людей, ніж до спонукання засобів контролю, що використовуються керівниками.
4. Значний вплив на результати діяльності організації мають стосунки підлеглих з керівниками. Тому керівники повинні більше уваги звертати на емоційні потреби підлеглих, на задоволення соціальних потреб, інтересів людей, на процеси адаптації робітників до зміни ситуації.
5. Учасники експерименту працюють старанніше від усвідомлення особистої причетності до експерименту (так званий Хоторнський ефект).
6. Важливу роль у менеджменті відіграє форма контролю.
7. Соціальні та психологічні чинники мають сильніший вплив на продуктивність праці за належно організованої роботи, ніж фізичні.
8. Кожна організація є також і соціальною системою.

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

Школа людських стосунків відіграла помітну роль у становленні наукового менеджменту, стала основою формування школи поведінкових наук.

Школа поведінкових наук (з 1950 до сьогодні). Поведінкова або біхевіористська (англ. behavior - поведінка) школа належить до гуманістичного напрямку. Засновниками цієї школи є американські психологи Абрахам Маслоу (1908-1970), Кріс Арджеріс (1925), Девід Мак-Клелланд (1917), Дуглас Мак-Грегор (1906-1964), Фредерік Герцберг (1923) та інші. Головне завдання її прихильників – визначення та аналіз мотивів поведінки працівника і його взаємодії з іншими людьми в організаційному оточенні. Надбання цієї школи використовують до нині практично всюди; вони дають змогу підсилити мотивацію людей до праці. Більш детально ці питання будуть розглянуті в темі: «Мотивація трудової діяльності».

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

Системний підхід (грець. Systema. - ціле, що складається із частин) – сукупність взаємопов'язаних і взаємодіючих елементів, метою якої є досягнення певних цілей і яка ґрунтується на принципах самоорганізування, синергії і розвитку.

Синергія - (грец. – synergeia – співпраця, співдружність) – зростання сукупної ефективності управлінської діяльності внаслідок поєднання, інтеграції та взаємодії керуючої та керованої систем.

Тобто згідно з системним підходом ефективність кожної організації забезпечується не одним її елементом, а є результатом тісної взаємодії усіх складових.

Найвагоміший внесок у розвиток системного підходу зробили Честер 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. В залежності від того, що саме горить, пожежники використовують найрізноманітніші методи гасіння вогню: воду, вуглекислоту, пісок, зустрічний вогневий вал та інші

2.2. Становлення і 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) [6] :

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.

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

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

Другий великий науковий центр - Москву - представляли Психологічний інститут при МДУ, Психоневрологічний інститут, Центральний інститут праці, Соціалістична академія, Всеросійський центр професійних союзів; провінцію - Інститут праці (Таганрог), Інститут виробництва праці (Івано-Вознесінськ), Інститут НОП (Казань).

Емпіричною базою наукових повідомлень став матеріал роботи вчених та лікарів на підприємствах та транспорті, телеграфних станціях, у військових госпіталях.

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

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

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

Ентузіазм учених та підтримка держави у 20-30-х рр. обумовлювали значний успіх у розвитку психології праці, яка являлася органічною частиною наукового управління. Під керівництвом А.К. Гастева, 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, «підбору 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.

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

Зміна економічних пріоритетів держави у 30-х рр. відобразилася і на прикладних галузях науки. «Стройки соціалізму» вимагали дешевої робочої сили, постачання яких якоюсь мірою забезпечувалися масовими репресіями. Зрозуміло, що застосування наукових методів оцінки та оптимізації праці становилися все більш надлишковим. Стахановський рух нерідко супроводжувався порушенням техніки безпеки, що призводило до протестів інженерів та вчених. Політизація життя в країні вела до того, що при працевлаштуванні головним ставало походження, а не кваліфікація та здібності людини. Посилювалися адміністративні міри управління працею: з 1929 р. були введені штрафи за порушення трудової дисципліни, з 1932 р. - засудження на 5-10 років, з 1940 р. - кримінальне покарання за спізнення на роботу більше як на 20 хв.

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

Таким чином, у нашій країні у другій половині 30-х років ХХ ст. розвиток соціальної психології та психології праці майже припинився, а разом з ним припинили дослідження проблем управління та його психологічних особливостей, заборонили рефлексологію і психотехніку. Це було спричинено тим, що соціальна психологія, кібернетика, психологія праці, наукове управління та деякі інші науки, що інтенсивно розвивалися на Заході, за своїми методологічними принципами не відповідали комуністичній ідеології. Однак дослідження в галузі соціальної психології, психології праці, наукового управління повністю не припинили. Саме тому терміни «розрив», «перерва» лише частково характеризують розвиток психології праці. У межах інших наук, зокрема загальної психології, продовжували розроблення проблем колективу, психології виробничих бригад, колективної стаханівської праці, розвитку індивідуального і колективного змагання. Не припиняли досліджень розвитку промислової проблематики у психології праці. Об'єктами психологічних досліджень були проблеми ініціативності, вплив оцінок належних до групи осіб на розвиток творчості, продуктивність праці. Отже, про абсолютну «перерву» не йдеться.

Відродження психології праці та її розвиток на основі соціалістичної орієнтації (друга половина 50-х — кінець 90-х років ХХ ст.). Наприкінці 50-х - на початку 60-х років ХХ ст. в нашій країні почалося відродження соціальної психології, психології праці, а отже і розроблення психологічних проблем управління, що стало наслідком розвитку самої психологічної науки,

практичних і теоретичних потреб суспільства щодо вдосконалення управління, пом'якшення суспільно-політичного клімату в країні.

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

1) Підвищення вимог до керівників та їх діяльності. Передумовою цього була інтелектуалізація праці, зростання професійного та освітнього рівня робітників, їх матеріальних і духовних потреб, усвідомлення залежності розвитку людства від рівня індивідуальної самореалізації кожної особистості. Це значно підвищило вимоги до рівня керівництва, а отже і до керівника, вимагало інноваційного підходу до підготовки і розвитку кадрів управління, зумовлювало впровадження нових управлінських технологій. Окреслився перехід в управлінні від зовнішнього контролю до регуляції соціальної поведінки через суб'єктність, розуміння малої групи в управлінні як психосоціальної реальності. У трудовій діяльності стали все частіше враховувати широкий спектр психологічних особливостей людини, її індивідуальні можливості. Психологи, які займалися проблемами управління, вийшли за межі концепції людських відносин і зосередилися на вивченні різних аспектів соціальної взаємодії, влади, авторитету, лідерства тощо.

Основна мета полягала в підвищенні ефективності діяльності організації завдяки розвитку особистісних і професійних можливостей працівників, реалізації їх особистісного потенціалу.

2) Безпрецедентність політичних, економічних, технологічних, соціальних, гуманітарних змін у світі. Ці зміни сприяли прогресу, пошуку людьми нових можливостей застосування своїх здібностей, набуття нових знань і 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.

Розвиток сучасної вітчизняної психології праці на основі соціально-економічної парадигми, суверенності, незалежності України.

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

Підвищення ролі та активності людини у виробництві, дорівнює як і відповідальності та масштабу наслідків за рішення, які приймаються, почало

вимагати нового розуміння самої людини - вже не як суб'єкта праці, але і як активного суб'єкту свого життя. Професійна діяльність уже не могла розглядатися вузько - як виключно виробнича активність. Життя зажадало перегляду багатьох сталих парадигм соціальних наук, освіти, управління, підготовки персоналу, кар'єри людей. Втіленням нового підходу до діяльного суб'єкта праці є акмеологія, психологія професіоналізму, управління людськими ресурсами та інші, наукові дисципліни, які ще формуються.

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

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

Отже, психологія праці прийшла коротку, але повну драматичних поворотів історію. Основні ідеї теоретиків психотехніки дали поштовх розвитку сучасній науці « Психології праці». Вона утвердила принцип гуманізму як основний принцип вирішення прикладних завдань.

Висновки

1. Становлення психології праці датується 1879 роком, коли створена Вільгельмом Вундтом (1831-1920р.р.) перша у світі психологічна лабораторія стала міжнародним центром експериментальної психології, в якій вивчались окремі психічні функції.

2. Становлення психології праці підготовлена рядом законоположень про працю, безпосереднім розвитком та концентрацією промислового виробництва, утворюванням бірж праці, а також під впливом праць Г.Мюнстенберга.

3. В історії зарубіжної психології праці виділяють такі етапи:

1) розвиток науки про працю, управління людьми в процесі виробництва (1850-1950):

а) школа наукового управління (1850-1920р.р.).

Засновники – Ф.У.Тейлор, Ліліан та Френк Гілбрети, Г.Гант та ін.;

б) школа «фордизму»(1899-1945р.р.) Засновник –Г.Форд;

1) формування управлінських механізмів на засадах розвитку людських стосунків (концепція людських відносин):

а) школа людських стосунків (1930-1950р.р.). Засновники – М.Фоллет, Е.Мейо;

б) школа поведінкових наук (з 1950р. до сьогодні). Представники – Д. Мак-Грегор, Ф.Герцберг, А. Маслоу, Р.Лайкерт;

2) «Емпірична школа» (П. Дракер, Р.Девіс, Е.Дейл) з 50-х р. ХХ ст. ;

3) Формування системних та ситуаційних підходів з 50-х р. (Ч.Бернер, Г.Саймон, Р.Мокер, Дж. Вудсворд, Д.Ламбада та ін.).

4. Формування вітчизняної психології праці пов'язано з іменем І.М.Сеченова, який працював в Одеському університеті.Історія вітчизняної психології праці має такі етапи:

1. Зародження і розвиток психології праці(друга половина 30-х -50-ті роки ХХ ст.)

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

3. Відродження психології праці, її розвиток на основі соціалістичної орієнтації (друга половина 50-х-кінець 90-х років ХХ ст).

4. Розвиток сучасної вітчизняної психології праці на основі нової соціально-економічної парадигми, суверенності, незалежності України.

Контрольні запитання та завдання

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

Тести для самоконтролю

1. Праця «Психологія управління» (1914 р.) належить:

- а) Ф. Тейлору;
- б) Л. Гілберт;
- в) Г. Ганту;
- г) А. Файоль.

2. «Хоторнський експеримент» провів у 1927 -1932 рр.:

- а) Г. Мюнстенберг;
- б) А. Файоль;
- в) Е. Мейо;
- г) Ф. Тейлор.

3. Засновником школи наукового управління є:

- а) Ф. Тейлор;
- б) Г. Форд;
- в) Е. Мейо;
- г) А. Файоль.

4. Поняття «соціальна людина» замість поняття «економічна людина» обґрунтував:

- а) А. Сміт;
- б) Ф. Тейлор;
- в) А. Файоль;
- г) Е. Мейо.

6. Принцип використання наукових методів контролю за процесом праці вперше запропонував:

- а) А. Файоль;
- б) Г. Гант;
- в) Л. Гілберт;
- г) Ф. Тейлор

7. Вперше запропонував використовувати конвеєр на виробництві:

- а) Ф. Тейлор;
- б) Г. Форд;
- в) Е. Мейо;
- г) А. Файоль.

8. Народження психології праці датується:

- а) 1869;
- б) 1879;
- в) 1889;
- г) 1899;

9. Книгу «Основи психотехніки» (1914р.) написав:

- а) В. Вундт;
- б) Ф. Тейлор;
- в) Г. Мюнстенберг;
- г) Г. Гант;

10. Праці «Фізіологічні критерії для встановлення довготривалості робочого дня (1897), «Норми робочих рухів людини» (1901) написав:

- а) І. Сеченов;
- б) М. Вебер;
- в) Ф. Дунаєвський;
- г) О. Гастев.

Теми рефератів, доповідей

1. Психотехніка та наукова організація праці.
2. Тенденції розвитку суспільства, суспільного виробництва та уявлень про суб'єкт праці.

ТЕМА 3. ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ : ОСНОВНІ СКЛАДОВІ ДИСЦИПЛІНИ

- 3.1. Основні складові дисципліни.
- 3.2. Інженерна психологія.
- 3.3. Ергономіка.
- 3.4. Організаційна психологія.
- 3.5. Професійна орієнтація та професійне навчання.

Ключові поняття теми :

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

Рекомендована література

Базова:

1. Баклицький І.О. Психологія праці: Підручник. – 2-ге вид., перероб і доп. / І. О. Баклицький. – К: Знання, 2008. – 655 с.
2. Березовська Л.І. Психологія діяльності. У 2 кн. Кн. 1. Психологія праці як складова частина психології діяльності : Навчально – методичний посібник. / Л.І. Березовська, О. С. Юрков. – Мукачево : МДУ, 2016. – 188 с.
3. Малхазов О.Р. Психологія праці: Навч. посіб. / О.Р.Малхазов. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 208 с.
4. Психологія праці у звичайних та екстремальних умовах : Навчальний посібник. / М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, С.М. Миронов та ін. – К. : Київ. нац. торг.-екон.ун., 2015. – 652 с.
5. Психологія управління : Курс лекцій. / укладач О.С, Юрков. – Мукачево : МДУ, 2017. – 179 с.
6. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління : Посібник / Л.Е. Орбан-Лембрик. – К. : Академвидав, 2003. – 568 с.
7. Юрков О.С. Психологія праці та інженерна психологія: Навчально-методичний посібник. / О.С.Юрков – Мукачево: МДУ, 2012. – 182с.

Допоміжна

8. Карпенко Г.В. Психологія праці та вибір професії. / Г.В.Карпенко. – Суми: Університетська книга, 2008. – 168с.
9. Климов Е.А. Введение в психологию труда. / Е.А.Климов. – М.: МГУ, 1988. – 197с.
10. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці. / Я.В.Крушельницька. – К.: КНЕУ, 2003. – 367с.
11. Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства. / Н.С.Пряжников, Е.Ю.Пряжникова. – Воронеж: НПО «МОДЭК», 2001. – 352с.
12. Стрелков Ю.К. Инженерная и профессиональная психология. / Ю.К.Стрелков – М.: Академия, 2005. – 360с.

13. Толочек В.А. Современная психология труда. / В.А. Толочек – СПб.: Питер, 2005. – 479с.
14. Трофимов ЮЛ. Инженерна психология. / Ю.Л.Трофимов – К.: Либідь, 2002.– 264 с.
15. Эргономика. / Под ред. А.А.Крылова и Г.В.Суходольского. – Л.: ЛГУ, 1988. – 181с.

3.1. Основні складові дисципліни.

Психологія праці продовжує інтенсивно розвиватися. Тому, доктор психологічних наук В.А. Толочек у своїй книзі «Сучасна психологія праці» (2005р.) стверджує про наростаючу необхідність розрізняти два «масштаби» психології праці як «комплексу наукових дисциплін», предмети дослідження яких на протязі ХХ століття все більш розрізняються та «розходяться».

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

Саме тому перший, «внутрішній» план В.А. Толочек називає психологією праці у вузькому розумінні. Другий, «зовнішній», інтегруючий у собі нові й суміжні та далекі одна від іншої дисципліни, позначає як психологію праці в широкому розумінні слова. Розділивши два плани науки, можна точніше позначити «координати» та специфіку основних компонентів дисципліни психології праці в широкому розумінні, виділяють шість основних «компонентів», шість «складових» психології праці в широкому розумінні:

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

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

Разом з цим, очевидно, що «об'єм» наукових дисциплін, які визначають психологію праці в широкому розумінні слова, також перемінливий у часі. У

середині ХХ ст. ведучу роль внаслідок технічної збудженості виробництва набула інженерна психологія. Саме в цій області були зосереджені найбільш кваліфіковані наукові кадри, велися масштабні та послідовні дослідження. У 1960-1970-ті рр., в зв'язку з актуалізацією «людського фактору» на лідируюче місце виходить ергономіка, яка займає все більш автономну позицію, з 1980-х рр. - організаційна психологія, яка стала самостійною дисципліною. З 1990-х рр. до теперішнього часу найбільш динамічно розвиваючоюся дисципліною є професійне навчання дорослих.

3.2. Інженерна психологія.

Подальший розвиток технічного прогресу супроводжувався виникненням у середині ХХ століття серйозних протиріч між потребами виробництва, яке швидко набирало темпів, та його науковим забезпеченням. Впровадження автоматизованих систем управління (АСУ) в різні галузі народного господарства суттєво змінило структуру професійної діяльності людини. Віднині переважали не енергетичні, а інформаційні функції, тобто функції програмування та розвитку виробничих ресурсів.

Удосконалення техніки шляхом покращення її параметрів у межах існуючих технологій було пов'язане з інтенсифікацією технологічних процесів, із впливом на організм людини несприятливих факторів (монотонність, шум, вібрація і т.д.) Усе це зумовило додаткові навантаження для людини, змушуючи її працювати на межі психофізіологічних можливостей.

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

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

- управління об'єктом здійснюється дистанційно, тобто інформація про об'єкт обмежена і в просторі, і в часі, та відображається за допомогою інформаційних моделей;
- людина не має жорсткої програми своїх дій, оскільки неможливо передбачити всі професійні задачі та способи їхнього вирішення;
- оператор при виконанні функцій управління переважно працює у режимі дефіциту часу;
- велика відповідальність за прийняття рішень створює значне психічне напруження, яке негативно впливає на ефективність професійної діяльності оператора;

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

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

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

Покращення технологічних характеристик трудового процесу можна досягти шляхом:

- мінімізації часу використання окремих дій чи операцій трудового процесу;
- унеможливлення грубих помилок, які спричинюють аварії;
- мінімізації ймовірності помилок, які можуть впливати на стан оператора, на перебіг технологічного процесу або на якість кінцевого продукту;
- запобігання навантаженням, які погіршують функціональний стан людини або негативно впливають на її здоров'я, тобто підтримання необхідної працездатності людини у заданому часі її роботи.

Стимулюванню трудової активності людини сприятимуть:

- підвищення надійності функціонування технічних систем;
- раціональна конструкція техніки;
- відповідність рівня підготовки оператора рівневі складності технічних систем;
- естетичний вигляд технічних систем і виробничих приміщень;
- мінімізація впливу шкідливих зовнішніх факторів.

Трудова активність стимулюється не тільки покращенням характеристик трудового процесу, а й соціальними умовами взагалі, що визначає загальне ставлення людини до праці.

По-друге, практика доводить, що передбачити всі ситуації неможливо, і тому керівна та організуюча роль в управлінні залишається за людиною. Тільки людина здатна творчо мислити, що допомагає їй розв'язувати складні проблемні ситуації, нові, не передбачені програмою завдання.

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

Про важливість інженерно-психологічного, ергономічного підходу до проектування систем «людина-машина» свідчать дані американської статистики: 40% загальної кількості відмов при випробуванні ракет, 63,6% - на морському флоті, майже 81% - в авіації, що зумовлено помилками людини в управлінні. За даними ООН щороку 250 тис. людей гинуть в автокатастрофах, а понад 7 млн. зазнають травми. Крім цього, доведено, що у близько 80% випадків такі аварії відбуваються внаслідок неадекватних дій людини. За даними англійського

психолога і соціолога Л.Г. Кларка, унаслідок нервово-психічних захворювань оператори і диспетчери АСУ втрачають працездатність у віці 40 – 45 років, що веде до значних економічних і соціальних втрат для суспільства.

У березні 1957 р. на Всесоюзній конференції з питань психології праці у Москві було прийнято рішення про перехід від психотехнічного напрямку дослідження трудової діяльності до психології праці в сучасному її розумінні. Крім цього, було визначено самостійну галузь психологічних досліджень - **інженерну психологію**. Вже у 1959 р. постала лабораторія інженерної психології у Ленінградському державному університеті, яку очолив Б.Ф. Ломов.

Слід зазначити, що в США та Англії такі лабораторії з'явилися ще в середині 40-х років.

Отже, впровадження і експлуатація нової техніки і технологій висунули й нові проблеми, що стали передумовою виникнення і розвитку такої галузі знань, як інженерна психологія. Перша з них – це суттєва відмінність між проектувальною та експлуатаційною надійністю систем «людина-техніка-середовище». Друга – зростання нервово-психічних захворювань, викликаних так званим «індустріальним стресом». Третя – зростання травматизму на виробництві, в транспорті та в побуті. Четверта – висока плинність кадрів через незадоволення працівника своєю працею, відсутність можливостей розвитку особистості працівника, а також наявність «психологічного бар'єру» щодо нових видів автоматизованої діяльності.

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

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

Завдання інженерної психології:

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

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

3) *Вивчення процесів зберігання інформації та прийняття рішень оператором.* Розглядаються питання зберігання та відновлення інформації в пам'яті людини, її характеристики, види, особливості формування еталонів.

Вивчається вплив цих процесів на етапі інформаційної підготовки прийняття рішень, а також індивідуально-психологічні особливості оперативного мислення оператора.

4) *Дослідження працездатності оператора.* Аналізуються структура керуючих дій оператора, механізм їх регуляції з боку вищої нервової системи, швидкість і точність їх виконання. Вивчаються фактори, що впливають на працездатність і втому оператора, вирішуються питання забезпечення раціонального режиму його праці та відпочинку, контролю за діяльністю.

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

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

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

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

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

10. *Визначення економічної ефективності інженерно-психологічних розробок.* Визначаються річний економічний ефект, коефіцієнт економічної ефективності і термін окупності інженерно-психологічних розробок (ІПР).

За пройдений більше половини століття розвиток із інженерної психології виділилися повноцінні «дочірні гілки», зокрема авіаційна та космічна психологія.

Авіаційна психологія - галузь інженерної психології, яка вивчає психологічні закономірності трудової діяльності авіаційних працівників. Основи авіаційної психології формувались під впливом теоретичних, методологічних та методичних положень фізіології, медицини та психології.

Космічна психологія – галузь інженерної психології, яка вивчає психологічні особливості праці космонавта, залежність цих особливостей від

ряду специфічних факторів (невагомості, гіподинамії, відносної сенсорної деривації тощо), а також способи і методи цілеспрямованої організації психічної діяльності космонавта в ході підготовки і здійснення космічних польотів.

3.3. Ергономіка.

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

Під ергономікою розуміється область знання, яка комплексно вивчає трудову діяльність людини в системі «людина-техніка-середовище» (СЛТС) з метою забезпечення її ефективності, безпеки та комфорту.

До складу ергономіки входять прикладні розділи інженерної та медичної психології, психофізіології, гігієни праці, технічної естетики, кібернетики та інших наук.

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

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

Основною метою ергономіки є безпека праці. У 1970 – 1980 рр. у СРСР суб'єктивні причини травматизму в промисловості (помилки людини) домінували над об'єктивними (несправність техніки), в середньому складала: 22% важкі нещасні випадки – порушення технології самими працівниками, 19% - грубе порушення правил техніки безпеки потерпілими, 16% - погана організація робочого місця, 7% - несправність обладнання, 4% - погане навчання персоналу.

Другою метою ергономіки є підвищення ефективності СЛТС. Згідно спеціальним дослідженням, які були проведені в середині 1980-х р., вже через 15 хв. роботи за екраном комп'ютера у людини спостірігалось стомленість очей та розлад кольорового зору. Істотне та стабільне підвищення праці операторів забезпечувалося вже зміною співвідношення яскравості екрану та навколишнього середовища з 3..1 до 5..1, збільшенням розмірів знаків на екрані 3,1- 4,2 мм, зниженням сили удару по клавіші до 25-150 г, зменшенням довжини пробігу клавіші до 1-4 мм і т. д.

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

У сукупності позначені цілі визначають сім теоретичних задач ергономіки:

1. Розробка теоретичних основ проектування діяльності людини – оператора з урахуванням особливостей технічних систем та середовища.
2. Дослідження закономірностей взаємодії людини з технічними системами та навколишнім середовищем.
3. Формулювання принципів свідомості СЛТС та алгоритмів діяльності людини.
4. Висування та перевірка гіпотез про перспективи розвитку праці СЛТС.
5. Створення методів дослідження проектування та експлуатації СЛТС.
6. Розробка специфічних категорій ергономіки, яка відображає особливості її предмету, змісту, методів.
7. Пошук та опис фактів, які демонструють зв'язок праці людини з ергономічними параметрами технічних систем та зовнішнього середовища.

В сучасних умовах найінтенсивніше ергономіка розвивається у воєнно-промисловій галузі. За ринкової економіки на розвиток ергономіки впливає зростання конкуренції у виробництві побутових та промислових товарів та у сфері послуг.

3.4. Організаційна психологія.

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

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

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

***Організаційна психологія** - прикладна галузь психології, яка вивчає основні аспекти діяльності та поведінки людей в організаціях з метою підвищення організаційної ефективності та створення сприятливих умов для праці, індивідуального розвитку та психічного здоров'я членів організації.*

Предметом дослідження організаційної психології є різноманітні психічні феномени та поведінка людей в організаціях, а також фактори, їх детермінуючі. Проблема ефективності роботи підприємства в організаційній психології розглядається на різних рівнях: підприємство в цілому, робочі групи та окремого індивіду.

Соціальна організація в широкому розумінні представляє собою усвідомлено координуючи соціальне утворення, яке має визначені границі та функціонує на відносно постійній основі для досягнення загальних цілей членів співтовариства. Необхідність наукового підходу до системи вивчення та вирішення проблем організацій визначається тим, що основними моментами їх

функціонування та розвитку є неоднозначні процеси взаємодії людей, які мають різні цілі, інтереси, необхідності, погляди.

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

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

2) ефективність організації визначається діяльністю її персоналу;

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

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

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

Формально сутність організаційної психології можна позначити як розвиток та специфічне розділення вихідної формули психології праці як системи «суб'єкт-об'єкт» в більш розгорнуту форму: система «соціальне середовище» – організація – корпоративна культура – соціальна група та групові норми – суб'єкт – об'єкт – соціальна сфера

3.5. Професійна орієнтація та професійне навчання.

Професійна орієнтація одна із складових психології праці. Становлення цієї наукової дисципліни та практики датується 1908 р., коли лікар Ф. Парсонс відкрив у Бостоні перше бюро консультування молоді у виборі професії. Наступні два десятиліття цей напрямок активно розвивається в США та країнах Західної Європи.

Професійна орієнтація – науково обґрунтована система практичної підготовки людини до свідомого професійного самовизначення, яка охоплює систему заходів, спрямованих на ознайомлення її зі світом професій і суспільними потребами в них.

Основними тенденціями в розвитку цієї дисципліни є:

- активне використання психодіагностики;
- активне використання наочних засобів, описів професій і конкретних робочих постів;
- становлення діалогового режиму консультування клієнта як шляху його самореалізації в житті в професійній сфері, як шляху самопізнання, а не тільки ознайомлення з наявними професіями, навчальними закладами і вакансіями.

Професійна орієнтація у свою чергу, також, розподіляється на декілька самостійних напрямків діяльності, які відрізняються своєю методологією і методичним інструментарієм:

- профінформація;

- профагітація;
- профпросвіта;
- профдіагностика;
- профконсультація.

***Професійне навчання** – посередництво досвідченого професіонала в оволодінні суб'єктом певної професії.*

Традиційно професійна орієнтація та професійне навчання рухалися паралельно, орієнтуючись перш за все на лиця підліткового віку, виходячи з твердження «навчання та професія – на все життя».

Зміна державного устрою України, структурні зміни в економіці, поява інституту безробітних на початку 1990-х р. внесли серйозні корективи в практику, яка склалася раніше. Частина задач професійного навчання вирішується в традиційних формах середньої та вищої професійної освіти, частина – в системі регіональної служби зайнятості, частина – в системі короткотермінових підготовок та перепідготовок, в тому числі – на базі першої вищої освіти, частина – в системі корпоративного навчання. Змінюється сама концепція професійної освіти: «від освіти – на все життя до освіти через життя».

Ключовий момент професійної освіти – посередництво персоналу, який має досвід в оволодінні суб'єктом певної професії. До кінця ХХ ст. необхідність в такому періодичному посередництві об'єктивно з'являється все більш частіше. Відповідно все більше збільшується і число необхідних спеціалістів – посередників, які спеціалізуються в різних предметних областях, спектр яких теж постійно розширюється. Професійний розвиток працівників уже немислиться без його особистісного розвитку, його розвитку як індивідуальності, без розробки нових засобів, форм, методів навчання. В зв'язку з розширенням вікових меж людей, які навчаються актуалізується роль нових педагогічних дисциплін – андрології, андрогогіки, акмеології.

Разом з тим все жорстокіше заявляють про себе «прозаїчні» фактори та критерії професіонального навчання – як відображення позиції керівника, підприємця, хазяїна підприємства: цілеспрямованість навчання саме цього, а не іншого робітника, тривалість, терміни та форма, вартість

Висновки

1. Психологі праці продовжує інтенсивно розвиватися і тому необхідно розрізняти два «масштаби» психології праці як комплексу наукових дисциплін : психологію праці у вузькому розумінні і психологію праці у широкому розумінні.

2. Психологі праці у широкому розумінні має шість складових:

- психологію праці (у вузькому розумінні);
- інженерну психологію;
- ергономіку;
- організаційну психологію;
- професійну орієнтацію;
- професійне навчання.

3.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.

4.Ергономіка – складова частина психології праці, яка комплексно вивчає трудову діяльність людини в системі «людина-техніка-середовище (СЛТС) з метою забезпечення її ефективності безпеки та комфорту.

5.Організаційна психологія – складова частина психології праці, яка вивчає основні аспекти діяльності та поведінки людей в організації з метою підвищення організаційної ефективності та створення сприятливих умов для праці, індивідуального розвитку та психологічного здоров’я членів організації.

6.Професійна орієнтація – науково-обгрунтована система практичної підготовки людини до свідомого професійного самовизначення, яка охоплює систему заходів, спрямованих на ознайомлення її зі світом професії і суспільними потребами в них.

7.Професійне навчання – посередництво досвідченого професіонала в оволодінні суб’єктом певної професії.

Контрольні запитання та завдання

1. Охарактеризуйте психологію праці (у вузькому і широкому розумінні) як наукову дисципліну.
2. Назвіть основні предпосилки появи інженерної психології.
3. Охарактеризуйте інженерну психологію як наукову дисципліну.
4. Які основні завдання ергономіки?
5. Охарактеризуйте організаційну психологію як наукову дисципліну.
6. Які характерні особливості розвитку психології праці на сучасному етапі?
7. Обміркуйте, чому з 1990-х р. до теперішнього часу найбільш динамічно розвиваючоюся дисципліною є професійне навчання дорослих? Приведіть приклади.

Тести для самоконтролю

1. До психології праці в широкому розуміння не входять :

- а) інженерна психологія;
- б) ергономіка;
- в) організаційна психологія;
- г) фізіологія та гігієна праці.

2. Наукова дисципліна що вивчає об’єктивні закономірності в процесі інформаційної взаємодії людини і техніки з метою використання їх у практиці – це:

- а) інформатика;
- б) психологія праці у вузькому розумінні;
- в) інженерна психологія;
- г) організаційна психологія.

3. Комплексно вивчає трудову діяльність людини в системі «людина-техніка-середовище»:

- а) психологія праці у вузькому розумінні;
- б) інженерна психологія;
- в) ергономіка;
- г) професійне навчання.

3. Розробка теоретичних основ діяльності в системі «людина-машина» – це завдання:

- а) психотехніки;
- б) інженерної психології;
- в) ергономіки
- г) організаційної психології.

3. Вивчення процесів приймання інформації оператором – це завдання:

- а) психотехніки;
- б) інженерної психології;
- в) ергономіки;
- г) організаційної психології.

4. Основне завдання ергономіки – це:

- а) вивчати втомлюваність працівників;
- б) досліджувати систему «людина-машина» (СЛМ);
- в) досліджувати трудову діяльність в системі «людина-техніка-середовище» (СЛТС);
- г) усі відповіді правильні.

5. Основне завдання інженерної психології – це:

- а) проводити профвідбір і профорієнтацію;
- б) досліджувати систему «людина-машина» (СЛМ);
- в) досліджувати трудову діяльність в системі «людина-техніка-середовище» (СЛТС);
- г) усі відповіді правильні.

6. З 1990-х рр.. до теперішнього часу найбільш динамічно розвивається дисципліна:

- а) організаційна психологія;
- б) ергономіка;
- в) професійне навчання дорослих;
- г) усі відповіді правильні.

6. Народження інженерної психології СРСР датується :

- а) 1947р.;
- б) 1957р.;
- в) 1960р.;
- г) 1967р.

Теми рефератів , доповідей.

1. Економічні та психологічні причини виникнення профорієнтації.
2. Організаційна психологія як розвиток «школи людських відносин».
3. Психофізіологічні основи діяльності оператора.
4. Діяльність оператора в системі «людина-машина».

ТЕМА 4. ПСИХОЛОГІЯ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙ

- 4.1. Професія. Класифікація професій.
- 4.2. Професіографія, професіограма та психограма.
- 4.3. Загальна характеристика професій типу «людина-людина».
- 4.4. Загальна характеристика професій типу «людина-природа».
- 4.5. Загальна характеристика професій типу «людина-техніка».
- 4.6. Загальна характеристика професій типу «людина-знакова система».
- 4.7. Загальна характеристика професій типу «людина-художній образ»..

Ключові поняття теми:

Професія, класифікація професій, професіограма, психограма, професії типу «людина -людина», «людина-техніка», «людина-природа», «людина-знакова система», «людина-художній образ».

Література

Базова

1. Баклицький І.О. Психологія праці: Підручник. 2-ге вид., перероб. і доп./ І.О. Баклицький. – К.: Значення, 2008. – 655 с.
2. Березовська Л.І. Психологія діяльності у 2 кн. Кн.1. Психологія праці як складова частина психології діяльності: Навчально – методичний посібник./ Л.І. Березовська, О.С. Юрков. – Мукачєво: МДУ, 2015. – 186 с.
3. Корніловська С.Я. Основи професіографії: Навч. посіб./ С. Я. Корніловська, Р.Н. Мітельман, В. В. Синявський та ін. – К.: МАУП, 1997. – 148 с.
4. Малхазов О.Р. Психологія праці: Навч. посіб./О.Р.Малхазов. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 208 с.
5. Психологія праці у звичайних та екстремальних умовах: Навч. посіб./ М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, С.М. Миронець та ін. - К.:Торг.-екон. ун-т, 2015. – 652 с.
6. Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала / В.А. Чикер. – СПб: Речь, 2004. – 176 с.
7. Юрков О.С. Психологія праці та інженерна психологія: Навчально – методичний посібник ./ О.С. Юрков. – Мукачєво: МДУ, 2012. – 182 с.

Допоміжна

8. Балл Г.О. Психологія праці та професійної підготовки особистості./Г.О. Балл, М.В. Бастун, В.І. Гордієнко, Г.В. Красильникова. – Хмельницький: ТУП, 2001. – 330 с.
9. Карпенко Г.В. Психологія праці та вибір професії. / Г.В. Карпенко – Суми : Університетська книга, 2008. – 168 с.
10. Толочек В.А. Современная психология труда. / В.А. Толочек. – СПб.: Питер, 2005. – 479 с.
11. Хміль Ф.І. Управління персоналом. / Ф.І. Хміль. – К.: Академвидав, 2006. – 448 с.

4.1. 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.

Професія виникла майже одночасно з появою людського суспільства внаслідок ускладнення і диференціації праці. Наприкінці XIX ст. вчені (Г.Мюнстерберг, Ф. Парсон та ін.) спостерігаючи за розвитком великого виробництва, дійшли висновку, що для виконання людиною певної роботи потрібна не тільки відповідна виучка, а здібності, що визначають її професійну придатність. Молоді люди, які обирають професію, потребували відповідної допомоги. У 1849 р. у Франції вперше вийшло «Керівництво з вибору професії». Для успішного виконання людиною роботи необхідне спеціальне оволодіння певними знаннями, навичками і вміннями в професійних навчальних закладах.

Поняття професія може бути представлене в основних аспектах соціальних відносин, а саме як:

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 соціально-психологічні феномени (групові норми, схвалювані цінності, санкції, лідерство, референтні групи та ін.)

У зв'язку з цим вибір професії – це не тільки переваги та здатність виконувати відповідні трудові функції, але й прийняття відповідного образу думок та способу життя (яскравий приклад – присяга у військовослужбовців чи клятва Гіпократу у лікарів). Так, військовослужбовець юридично зобов'язаний почати діяти для припинення порушень суспільного порядку; лікар, де б він не знаходився, надати першу медичну допомогу потерпілому, ким би він не був.

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).

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 і т.д., 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 (завідуєчий, керівник проекту), з професією в цілому (психолог в організації).

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).
Одна із визначених класифікацій професій запропонована Е.А.Климовим.

В її основу покладено уявлення про розвиток форм матерій та про типи об'єктивних систем, з якими взаємодіє людина в професійній праці. Професія різних типів припускають наявність у людини особливих природних задатків, особливої схильності до специфічних задач, а звідси і своєрідність результатів її діяльності.

За цією ознакою 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.

Для вивчення конкретної діяльності створенні професіограми та психограми.

4.2. Професіографія, професіограма та психограма

Професіографія (лат. *profesio* – професія + *grapho* – пишу) – технологія вивчення вимог, поставлених професією до особистих якостей, психологічних здібностей, психофізіологічних можливостей людини.

Її використовують з метою розроблення інформаційних, діагностичних, корекційних і формуючих методичних посібників і практичних рекомендацій для забезпечення взаємовідповідності людини і професії. Професіографія забезпечує формулювання практичного завдання й організацію його вирішення з метою оптимізації і підвищення ефективності професійної праці. Результатом професіографії є складання професіограм.

Професіограма є описом об'єктивних характеристик професії, функцій та процесів професійної діяльності, за результатами аналізу яких визначають систему професійно важливих якостей, необхідних працівнику для успішної праці.

Загальна схема професіограми:

1. *Загальні відомості про професію.* Назва та призначення професії; характеристика робочого місця та умов праці; вимоги до загальноосвітньої та спеціальної підготовки; основний зміст функціональних обов'язків; критерії ефективної діяльності.

2. *Умови діяльності.* Санітарно-гігієнічні умови, організація праці, режими праці та відпочинку.

3. *Соціально-психологічні чинники діяльності.* Характеристика підрозділу (екіпажу, команди), в якому працює фахівець; особливості

внутрішньокolleктивних зв'язків; роль і місце фахівця в системі внутрішньокolleктивних зав'язків; мотиваційні аспекти діяльності; особливості соціально-психологічної та професійної адаптації.

4. *Зміст діяльності.* Опис основних завдань і операцій, які виконує фахівець; особливості приймання-передавання інформації; особливості опрацювання інформації та прийняття рішень; структура виконавчих дій; аналіз помилок у роботі фахівця; завантаженість у діяльності психічних функцій.

5. *Динаміка психічного стану фахівця у процесі діяльності.* Характер і ступінь зміни психофізіологічних функцій та працездатності фахівця; опис основних емоційних станів фахівця; основні шляхи подолання несприятливих станів працівника.

6. *Психограма.* Особистісні особливості; сенсорно-перцептивні властивості; особливості мислення та пам'яті; моторні властивості (психомоторика та мовлення); співвідношення та переважне поєднання у процесі діяльності особистісних, сенсорно-перцептивних, розумових, мнемонічних та моторних властивостей; протипоказання до діяльності.

Психограма – це «психологічний портрет» професії, що охоплює комплекс психологічних властивостей особистості, необхідних для ефективного здійснення певної діяльності, виконання професійних службових завдань.

Розробляти психограми потрібно для раціональної організації професійного відбору, адекватної психодіагностики та оцінювання рівня сформованості якостей, необхідних для конкретної професії.

4.3. Загальна характеристика професій типу «людина-людина».

Людина, групи людей, колективи, бригади робітників, військові підрозділи, класи, групи в дитячому садку, екіпажи, умови їх виховання, обслуговування і керівництво ними є головним предметом праці в групі професій типу «людина-людина».

Основним видом діяльності цієї групи професій є : виховання, навчання, управління, медичне, побутове, правове, інформаційне обслуговування.

Основною особливістю діяльності спеціаліста цього типу є взаємодія з людьми. Вміння спілкуватися, контактувати з навколишніми, добиватися взаєморозуміння у процесі виконання професійних функцій є найважливішою умовою високої ефективності діяльності працівників типу «людина-людина». Слабка сформованість комунікативних якостей виступає основним проти показанням до вибору професії даного типу.

Основні вимоги, що ставляться професією до працівника, - це:

- здатність встановлювати взаємини з людьми;
- допомога в оволодінні основами наук;
- акуратність;
- пунктуальність, доброта, готовність завжди прийти на допомогу іншій людині;

- доброзичливість, самокритика, самовладання, спостережливість.

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.

Багато з них мають однакові цілі, завдання, одну і ту ж саму спрямованість діяльності, ставлять близькі за змістом вимоги до працівника і об'єднуються на цій основі у підгрупи.

У змісті діяльності спеціалістів підгрупи професій, які Є.О.Клімов визначив як «гностичні», переважає пізнавальна («гностична») діяльність. Так, головна мета роботи слідчого – виявити, встановити події, мотиви вчинків людей тощо. Мета роботи журналіста – описати події, вчинки людей на підставі вивчення й узагальнення фактів, документальних чи літературних джерел, інтерв'ю (Рис.4.1).

У ряді професій гностична, пізнавальна діяльність тісно пов'язана з оперативно виконавчою. У роботі даних спеціалістів паралельно постають два завдання: а) дослідження, вивчення умов, обставин; б) організація праці людей, вжиття заходів, спрямованих на виправлення недоліків (керівник підрозділу, майстер цеху, вчитель, лікар тощо).

«Гностико-оперативні» професії, в свою чергу, поділяються на два види : керування людьми і обслуговування людей. В управлінській діяльності головне завдання – «зрозуміти громадські цілі і спрямувати зусилля на їх досягнення». В обслуговуючій – «зрозуміти і задовольнити потреби людини».

Управління людьми, у свою чергу поділяється на дві підгрупи. В одній домінують завдання керівництва, організації дій колективу (керівник установи, закладу, майстер цеху, бригадир у колгоспі), в другій головну роль відіграють навчання, виховання (вчитель, вихователь дитячого садка, спортивний тренер). Завдання управління і виховання в роботі представників цих двох підгруп тісно переплітаються, однак, переважає одне з них.

Обслуговування, у свою чергу поділяється на: а) професії інформаційного обслуговування, в завдання яких входить повідомлення довідкової, наукової, політичної, консультаційно-юридичної інформації (лектор, адвокат-консультант, працівник довідкового бюро), задоволення естетичних потреб людей засобами мистецтва (працівник клубу, масовик-організатор); професії матеріального обслуговування, до яких відноситься, крім торговельного обслуговування (продавець, офіціант, касир) і соціально-побутового обслуговування (страховий агент, приймальник ремонтної майстерні, ательє, пральні, працівник готелю), а також медичне обслуговування (лікар, медсестра, санітарка).



Рис.4.1. Основні групи робіт, які потребують взаємодії з людьми.

Спеціалісти професій типу «людина-людина», з одного боку, користуються різними приладами, інструментами (апарати у контролера-касира, ваги у продавця продовольчих товарів, медична апаратура й інструментарій у лікаря, медсестри). З іншого, як знаряддя праці виступає рука і функціональні засоби організму (за Є. О. Клімовим) – виразні засоби поведінки, мови, міміки тощо.

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

Користуючись класифікацією умов праці, яку запропонував Є.О.Клімов, можна констатувати, що робота даної групи спеціалістів проходить у приміщенні з мікрокліматом, близьким до побутових норм. У складніших умовах працюють продавці: вони іноді зазнають впливу повітря високої та

низької температури, протягів тощо. Коли йдеться про соціальні умови працівників групи професій «людина-людина», варто підкреслити те, що вони висувають підвищені вимоги до морального образу людини, її дисциплінованості, принциповості, відповідальності.

4.4. Загальна характеристика професій типу «людина-природа».

Предметом праці професії типу «людина-природа» є об'єкти живої та неживої природи, земля, атмосфера, корисні копалини, рослини, тварини, біологічні процеси.

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.

Професійна діяльність різних працівників професій типу «людина-природа» вимагає використання широкого кола знань й інтелектуальних умінь. Так, високий ступінь автоматизації процесів у тваринництві, впровадження нових засобів утримання тварин і птиці, більш досконала технологія переробки продукції, виникнення потокових ліній, машинного доїння корів і обробки молока, автоматизовані методи приготування і роздавання кормів підвищують вимоги цих професій до психологічної сфери працівників та рівня їх кваліфікації. Вони повинні знати весь цикл технологічного процесу, вміти організувати технічне спостереження і обслуговування механізмів. В їх роботі значне місце посідають елементи розумової праці, які дедалі більше стають інженерно-технічними. Наприклад, оператор відгодівельного цеху – це, по суті, механік широкого профілю; майстер машинного доїння - технік, який добре знає закони електрики і пневматики; птахівник - спеціаліст, який володіє основами біології, зоотехніки, і, ясна річ, обізнаний з механізмами. Тобто, професії типу «людина-природа» вимагають від працівників глибоких і точних знань особливостей розвитку рослин або тварин (живих організмів) і водночас уміння керувати сучасною технікою.

Істотні зміни у характері і змісті професій групи «людина-природа» потребують розробки раціональних методів проведення профорієнтаційної і профконсультаційної роботи з учнями шкіл, враховуючи специфіку цих змін. Отже, виникає необхідність вивчення вказаних професій, складання професіограм та використання їх в організації практичної профорієнтаційної роботи. Ці професії потребують особливої уваги тому, що, по-перше, вони поширені в сільському господарстві, яке є важливою галуззю народного господарства, по-друге, тут спостерігається нестача кваліфікованих спеціалістів і, потрете, вимоги, які ставляться до психофізіологічних особливостей

працівників, надто важливі й їх розшифрування являє значний інтерес для практики профорієнтації і профконсультації шкільної молоді.

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).

У сільськогосподарських професіях практичного спрямування техніка рішує витісняє ручну працю. Тому працівник сільського господарства нині повинен знати не тільки агротехніку чи зоотехніку, не тільки правила догляду за рослинами чи тваринами, й добре розбиратися в сільськогосподарських машинах. Праця у сільському господарстві сьогодні є однією з найбільш творчих, тобто таких, що потребують постійного прийняття самостійних рішень залежно від обставин, які складаються.

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. Кожен з них має багато різноманітних властивостей. Наприклад, основними властивостями ґрунту є його вологість, температура, реакція ґрунтового розчину тощо. Ліс характеризується станом, проростом, запасом. Насіння оцінюють з точки зору його сухості, схожості, чистоти, життєздатності і т. ін. Спираючись на ці ознаки, людина у своїй професійній діяльності приймає рішення, орієнтується, виконуючи свої професійні обов'язки.

Знаряддя праці спеціалістів професій типу «людина-природа» досить різноманітні і різнорідні. Провідні знаряддя праці, якими вони користуються, можна класифікувати таким чином:

- а) ручні інструменти і пристрої (для перетворення і переробки предметів праці);
- б) механічні інструменти і пристрої (для перетворення і обробки об'єктів праці, їх переміщення);
- в) машини з ручним і автоматичним управлінням (для обробки і переміщення об'єктів і продуктів праці);
- г) прилади, призначені для виявлення ознак праці, які безпосередньо не сприймаються органами чуттів.

Найрізноманітнішими можуть бути умови праці спеціалістів даного типу професій:

- а) робота у денний час, змінна;
- б) робота у нічний час, змінна;
- в) ненормований робочий день;
- г) робота з перевагою статичних компонентів у діях (тривалий час перебування в одному робочому положенні: сидячи, стоячи);
- д) робота, яка потребує переміщення.

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).

Виходячи з умов праці, для професій типу «людина-природа» можна виділити *такі професійні шкідливості*:

- а) перегрівання тіла;
- б) переохолодження тіла;
- в) промокання одягу;
- г) запиленість повітря;
- д) вплив хімічних речовин, їх токсичність.

4.5. Загальна характеристика професій типу «людина-техніка».

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.

Прийнято розрізняти техніку промисловості, будівельну, авіації і космонавтики, транспорту, зв'язку, сільськогосподарську. Виділяють також галузеву техніку автоматизації, кібернетики, електронну, вимірювальну, 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.

У зв'язку з науково технічним прогресом, комплексною механізацією і автоматизацією виробничих процесів, впровадженням сучасної технології значно зростає питома вага інтелектуального навантаження під час виконання різних виробничих операцій, що створює умови для докорінної зміни характеру

і змісту праці фахівців і ставить серйозні вимоги до рівня кваліфікації не лише інженерно-технічних працівників, а й до робітників різних галузей.

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.

Сучасний робітник повинен добре знати виробництво, вміти обслуговувати складну техніку, контролювати технологічні процеси, роботу обладнання. Усе це сприяє розвитку творчого характеру праці. Дані досліджень свідчать, що розумова праця, наприклад, у сталевара електropечі становить 70% робочого часу, у слюсаря контрольновимірювальних приладів і електромонтерів – 70-90%, у наладчика автоматичних ліній – 95%. Оперування виробничотехнічним матеріалом надає мисленню фахівців групи «людина-техніка» специфічні спрямування і характер, формує в них так зване технічне мислення.

Основні характеристики технічного мислення – чіткість і точність розумових операцій, спрямованість на точні розрахунки, практичність, гнучкість і нешаблонність (Н.Д.Левітов). Однією з важливих якостей такого мислення є його оперативність, тобто здатність вирішувати виробничотехнічні завдання в ліміті часу, «незаплановані» задачі, які виникають у ході діяльності; вміння використовувати знання у конкретній ситуації і знаходити оптимальні рішення (Т.В.Кудрявцев). Саме такі вимоги ставляться до психологічної структури особистості льотчиків, водіїв, операторів, наладчиків автоматизованих устаткувань тощо.

До структури технічного мислення входить і образний компонент інтелектуальної діяльності, певний розвиток якого дає змогу спеціалісту переводити умовні позначення креслень, схем у наочноконкретні образи і оперувати ними.

Поряд з цим професії типу «людина-техніка» ставлять високі вимоги до зорового, слухового, вібраційного сприймання спеціаліста.

Кваліфікованих фахівців групи «людина-техніка» відрізняє постійна технічна спостережливість, підвищений інтерес до техніки, творче мислення.

Однак ступінь прояву творчого елемента у професіях даної групи не однаковий, що й було покладено Є.О.Клімовим в основу внутрішнього поділу професій «людина-техніка». Частину груп складають професії, в яких представлена не «чиста» творчість (створення чогось зовсім нового), а відтворення конкретних образів, дій у малозмінюваних (збиральник на поточній лінії, верстатник серійного виробництва) або значно змінюваних (слюсар-ремонтник, закрійник, кухар) умовах, робота за відомими загальними правилами з урахуванням обставин (водій міського транспорту, хімікапаратник та інші).

Таким чином, залежно від конкретних цілей праці Є.О. Клімов пропонує виділити в даній групі такі підгрупи:

- 1) спеціальності, пов'язані з обробкою, впорядкуванням матеріалів;
- 2) спеціальності, пов'язані з ремонтом, збором, регулюванням техніки;

3) спеціальності, пов'язані з підйомнотранспортними операціями.

4.6. Загальна характеристика професій типу «людина-знакова система»

Друга половина ХХ століття характеризується інтенсивним розвитком науки і техніки, впровадженням їх досягнень в усіх сферах людської діяльності. Це істотно змінює характер праці людини, веде до перетворення предмета, мети і знарядь праці. Сучасному спеціалісту, який працює у промисловості, на транспорті, в системі зв'язку, галузі науки тощо дедалі частіше доводиться мати справу не з безпосередніми фізичними предметами, явищами, процесами, а з їх заміниками, символами, знаками чи системою знаків. В умовах сучасної культури, за словами Є.О.Клімова, велику роль відіграють знаки, не схожі на предмети, які вони означають, слова, не подібні предметам, про які йде мова в тексті, ноти, не подібні музиці і т.ін.

Знаки, символи, формули, що несуть певну інформацію про оточуючі нас предмети і явища, посідають у житті сучасної людини значне місце. Стаючи звичними, вони не завжди усвідомлюються нею як умовність. Усна і писемна мова, цифри, формули, хімічні символи, ноти, схеми, креслення, гроші, фотографії, міміка, жести та ін. – все це знаки і системи знаків.

Таким чином, предметом праці професії типу «людина-знакова система» є: тексти, цифри, формули, мови, коди, умовні позначення, поняття, звукові сигнали, креслення, карти, схеми.

Відповідно видами діяльності є: обчислення, підрахунки, виконання креслень, схем, переклади текстів з однієї мови на іншу, упорядкування, збирання, аналіз та зберігання інформації, ведення записів.

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.

Всередині групи професій «людина-знакова система» психологи виділяють окремі класи спеціальностей. 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.

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.

Більшість виробничих професій групи «людина – знакова система» виникли в результаті комплексної механізації і автоматизації виробництва, оснащення його кібернетичними системами управління. Нові автоматизовані

технології ведуть до втрати прямої взаємодії людини з предметом праці. Більше того, безпосередній контакт спеціаліста з об'єктом діяльності за таких умов виявляється зайвим, у більшості випадків навіть неможливим. Між ними стоять машини з автоматичним управлінням. Інформацію про зміни у виробничому процесі спеціаліст одержує опосередковано у вигляді різноманітних сигналів, символів, цифрових показників, тобто в закодованому вигляді.

У таких умовах взаємодії людини із складним технічним устаткуванням на перше місце виступають завдання сприймання і переробки інформації, контролю, прогнозування і своєчасного прийняття рішень. Сама людина розглядається як ланка системи управління, що виконує функцію каналу зв'язку в системі «людина-машина». У цій системі провідна роль належить людині оператору.

Рівень вимог до психофізіологічних властивостей і психологічної структури особистості людини оператора визначається на підставі психологічного аналізу операторської діяльності. Численні дослідження уможливили формулювання основних особливостей операторської діяльності.

По-перше, про динаміку технологічних процесів у керованій системі оператор судить не за даними безпосереднього спостереження, а на основі спостереження за змінами, які відбуваються у так званій інформаційній моделі керованих об'єктів. Здійснюючи дистанційне управління системою, він одержує зворотну інформацію у закодованому вигляді, тобто у вигляді показників лічильників, індикаторів, вимірювальних приладів тощо. Такі умови праці ставлять його перед необхідністю розкодування і уявного порівняння одержаної інформації з реальним станом керованого об'єкта.

По-друге, особливість діяльності оператора визначається тим, що швидкісне протікання виробничих процесів, їх складність висувають підвищені вимоги до точності його дій, швидкості прийняття рішень, темпу здійснення управлінських функцій. Значною мірою зростає ступінь відповідальності за виконувані дії, оскільки найменша помилка може вивести з ладу всю систему, створити аварійну ситуацію із загрозою для життя працівників. Тому для роботи оператора у сучасних системах «людина-машина» характерне значне психічнонервово напруження.

По-третє, праці оператора притаманні обмежена рухова активність, використання малих груп м'язів. Важливо і те, що йому доводиться працювати в умовах ізоляції від звичного соціального середовища, передусім «у товаристві приладів й індикаторів».

По-четверте, підвищення ступеня автоматизації виробничих процесів вимагає від оператора високої готовності до екстрених дій. У нормальних умовах основною функцією оператора є контроль і стеження за ходом виробничого процесу. У разі виникнення неполадок чи порушень режиму роботи оператор повинен зробити різкий перехід від спокійної, монотонної роботи в умовах «оперативного спокою» до активних дій, спрямованих на ліквідацію порушень. При цьому у короткий відтинок часу він має проаналізувати значний об'єм інформації, прийняти правильне рішення,

реалізувати його. Це спричиняє сенсорні, інтелектуальні й емоціональні перевантаження.

Психологи виділяють кілька видів операторської діяльності. Відомою є класифікація, в основу якої покладено основні функції оператора:

1. Оператор-спостерігач. Його функції полягають у виділенні і впізнаванні сигналів, які надходять на фоні шумів, тобто сигналів, подібних до заданих, але не тотожних з ними.

2. Оператор-виконавець. В його функції входить передача інформації від одних елементів системи до інших: одержавши інформацію у вигляді сигналу, він передає її всередині тієї самої системи натисканням на кнопки чи зміною положення відповідних держаків і важелів.

3. Оператор-керівник. Його діяльність протікає в системі, де наперед невідомі ситуації, які можуть виникнути у процесі управління, або кількість таких ситуацій настільки велика, що їх наперед неможливо передбачити. При виникненні нової ситуації оператор мусить щоразу відшукувати новий варіант рішення.

Таким чином, для операторських професій характерні специфічні особливості взаємодії людини з машиною. Саме це дало підставу виділити їх в окрему структурну одиницю у групі професій «людина-знакова система». Крім операторських професій, до цієї групи включено багато професій системи зв'язку, поліграфічні і канцелярські професії, віднесено економістів, бухгалтерів тощо. Увесь цей калейдоскоп різноманітних професій об'єднується спільними вимогами до здатності людини успішно працювати з символами, знаками та їх системами.

4.7. Загальна характеристика професій типу «людина-художній образ»

До професій типу «людина-художній образ» сучасна професіографія відносить групу спеціальностей, які передбачають взаємодію людини з системами художніх образів (їх частинами, елементами, якостями). Подібна взаємодія, як відомо, є специфічною для різного роду занять сфери мистецтва – музики, живопису, театру, художньої літератури і т.ін., а також спеціальностей сфери масової художньої діяльності.

Уся сучасна художня діяльність людини втілюється у різноманітних формах : декоративно-прикладному мистецтві, образотворчому мистецтві (живопис, архітектура, графіка); промисловому (індустріальному) мистецтві, художній фотографії; музиці, літературі, хореографії; синтетичному мистецтві (театр, кіномистецтво, телебачення, цирк, естрада).

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.

Усі спеціальності даної групи професій можуть бути віднесені відповідно до певних видів мистецтва та різних підгруп :

1. Просторові види художньої діяльності :
 - декоративно прикладне мистецтво;
 - образотворче мистецтво – архітектура, скульптура, живопис, графіка;
 - виробниче (індустріальне) мистецтво;
 - фотографія.
2. Часові види художньої діяльності :
 - музика;
 - література.
3. Просторово-часові види художньої діяльності:
 - хореографія;
 - театр;
 - кіно та телемистецтво.

Таким чином, предметом праці професій типу «людина-художній образ» є: художній образ, предмети прикладного мистецтва, технічна естетика, літературні твори, твори прикладного мистецтва, скульптура, музика.

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 художній 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.

Отже, навіть на виконавчому рівні для успішної образотворчої діяльності потрібні художні здібності, причому не окремі їх компоненти, а певна структура. Так, живопис ставить особливі вимоги до сприймання форм, пропорцій та кольорових співвідношень. Як свідчить художньовиробнича практика, для плідних творчих занять у галузі образотворчого мистецтва необхідні чуття пропорції, композиції, колориту і світлотіні, пам'ять на кольори, особливі якості рухового апарату руки.

Щоб досягти майстерності у скульптурі, потрібні поєднання ряду художніх та деяких рухових навичок. Для продуктивної музичної діяльності людина повинна, насамперед, володіти чуттям ритму, музичною пам'яттю, так званим ладовим чуттям, тобто здатністю визначати завершеність або не завершеність музичної мелодії. Психолого-педагогічні дослідження, присвячені проблемі художніх здібностей, свідчать, що для різних видів образотворчої діяльності необхідні здібності найрізноманітнішого характеру.

Як засвідчують окремі професіограми групи професій типу «людина-художній образ», у діяльності фахівців переважають, в основному, емоційні, сенсорні та моторні види психологічної активності. Реалізуючи себе в образах, чуттях та рухах, названі види психічної активності, як відомо, насамперед спираються на діяльність зорових, слухових, рухових та дотикових сприймань; на емоційну, образну та рухову пам'ять; на наочно образне мислення; на відтворну та творчу уяву. Переважання у професіях художнього типу названих видів психічної активності, обумовлених специфічністю предмета праці,

визначає і структуру характерних для даної групи професій психологічних вимог до здібностей людини.

Різноманітні види художньої діяльності ставлять особливі вимоги до сприймання пропорцій та кольорових співвідношень у зображенні предмета. Вимагають цього професії сфери декоративно-прикладного, виробничого та образотворчого мистецтва. Музика, навпаки, передбачає розвинену слухову чутливість. Недостатньо розвинуте почуття форми, кольору, ритму – серйозні протипоказання до оволодіння багатьма артономічними спеціальностями.

Розвинене художнє сприймання (зорове, слухове, дотикове) необхідне фотографу і граверу, музиканту-виконавцю і диригенту, художнику-формлювачу та іншим спеціалістам сфери художньої праці. Наприклад, відтонкості сприймання друкаря залежить відтворення кольорових оригіналів. Дотикове сприймання відіграє велику роль у роботі кондитера. Зорове сприймання виконує контрольну функцію у роботі шліфувальника полірувальника каміння та сприяє точності розрізнення кольорів.

Взаємодія у процесі діяльності з системами художніх образів вимагає високого рівня розвитку образної пам'яті й образного мислення людини.

Друкар, наприклад, часто працює з одним тиражем кілька днів, і збереження всіх образів, які виникають у процесі роботи, стає для нього складним завданням. Тому він повинен мати досить високий рівень розвитку довготривалої образної пам'яті. Травильнику в процесі роботи необхідно спиратися на зорову пам'ять, об'єм якої має бути дуже великий. Безрозвиненої образної, смакової, нюхової пам'яті неможливо стати хорошим кондитером. Руховий вид пам'яті необхідний ювеліру, кондитеру, хореографу, піаністу. Емоційна пам'ять – професійно важлива якість актора.

Взаємодія з системами художніх образів вимагає від людини розвиненого, добре організованого спостереження. Щоб підкорити образ задумові, ідеї та композиції художнього твору або виробу, необхідно перетворювати враження, які накопичуються в результаті уважного спостереження. Тут вступає в свої права уява – необхідний компонент художньої діяльності. Відтворна уява необхідна маляру-альфрейнику, майстру з мозаїки, макетнику, оскільки їм доводиться виготовляти різноманітні вироби за ескізом чи зразком, зробленим художником. Ретушеру потрібна добре розвинена уява, щоб побачити в наборі негативів і діапозитивів кольорову люстрацію. Рідко зустрічаються такі види діяльності, які вимагали б таких великих можливостей уяви, як професія актора.

Більшість професійно важливих якостей у структурі вимог професій типу «людина-художній образ» обумовлені не тільки предметом праці, а й багатогранними цілями, зокрема, естетичними і виховними.

Найвищим проявом причетності людини до світу художньої праці є здатність відчувати естетичний аспект оточення, побачити безмежну красу форм і кольорів, багатство фактури, почути ритм і музику людської діяльності, поезію природи і людини.

Висновки

1. Професія – вид трудової діяльності, занять, яких вимагає від людини певної підготовки і відповідних якостей особистості.

Професії класифікують за різними основами в залежності від науково – практичних задач, що вирішуються. Одна із визначених класифікацій професій запропонована Е.А.Климовим:

- професії типу «людина-природа»;
- професії типу «людина-техніка»;
- професії типу «людина-людина»;
- професії типу «людина-знак»;
- професії типу «людина-художній образ».

Для вивчення конкретної діяльності створені професіограми та психограми.

2. Професіографія – технологія вивчення вимог, поставлених професією до особистих якостей, психологічних здібностей, психофізіологічних можливостей людини. Результатом професіографії є складання професіограм.

Професіограма є описом об'єктивних характеристик професії, функцій та процесів професійної діяльності за результати аналізу яких визначають систему професійно важливих якостей необхідних працівнику для успішної праці.

Психограма - складова професіограми і є психологічним портретом професії.

3. Предметом праці в групі професій типу «людина-людина» є людина, групи людей, колективи, бригади, військові підрозділи, класи, групи в дитячому садку, умови їх виховання, обслуговування і керівництво ними.

Основним видом діяльності є : виховання, навчання, управління, медичне, побутове, правове, інформаційне обслуговування.

Основною особливістю діяльності спеціаліста цього типу є взаємодія з людьми. Тому основною вимогою до працівника є здатність встановлювати взаємини з людьми.

Спеціалісти професій типу «людина-людина», з одного боку, користуються різними приладами, інструментами (апарати у контролера касира, медична апаратура і інструменти у лікаря, медсестри). З іншого, як знаряддя праці виступає рука і функціональні засоби організму – виразні засоби поведінки, мови, міміки тощо.

4. Основним предметом праці професії типу «людина-техніка» є машини, механізми, технічні системи транспортні засоби. Основним видом діяльності цієї групи професій є: створення, монтаж, складання, експлуатація, управління і ремонт. Професії типу «людина-техніка» включає велику кількість професій: електрослюсар, інженер-електрик та регулювальник радіоелектронної апаратури і приладів, радіоінженер, схемотехнік, токар, слюсар, фрезерувальник, шахтар, металург, водій транспортних засобів, ткаля, прядильниця, електрозварник, складальник взуття, будівельник, машиніст крану та інші.

У зв'язку з науково технічним прогресом, комплексною механізацією і автоматизацією виробничих процесів, впровадженням сучасної технології

значно зростає питома вага інтелектуального навантаження під час виконання різних виробничих операцій, що створює умови для докорінної зміни характеру і змісту праці фахівців і ставить серйозні вимоги до рівня кваліфікації інженерно - технічних працівників.

5. Предметом праці професії типу «людина-природа» є об'єкти живої та неживої природи, земля, атмосфера, корисні копалини, рослини, тварини, біологічні процеси.

Основними видами діяльності є: вивчення, дослідження, добування, вирощування, догляд, профілактика захворювань. Професії типу «людина-природа» (агроном, іхтіолог, ветеринарний лікар, біолог, оператор відгодівельного цеху, майстер машинного доїння, птахівник) вимагають від працівників глибоких знань особливостей розвитку рослин або тварин і водночас уміння керувати сучасною технікою.

6. Предметом праці професії типу «людина-знакова система» є: тексти, цифри, формули, мови, коди, умовні позначення, поняття, звукові сигнали, креслення, карти, схеми.

Відповідно видами діяльності є: обчислення, підрахунки, виконання креслень, схем, переклади текстів з однієї мови на іншу, упорядкування, збирання, аналіз та зберігання інформації, ведення записів.

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.

В умовах взаємодії людини із складним технічним устаткуванням провідна роль належить людині оператору.

7. Предметом праці професій типу «людина-художній образ» є: художній образ, предмети прикладного мистецтва, технічна естетика, літературні твори, твори прикладного мистецтва, скульптура, музика.

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

Для успішної образотворчої діяльності потрібні художні здібності, причому не конкретні їх компоненти, а певна структура.

Контрольні запитання до теми

1. У яких основних аспектах соціальних відносин може бути представлено поняття професія?
2. За якими основними ознаками можна класифікувати професії?
3. Охарактеризуйте поняття «професіографія», «професіограма», та «психограма»?
4. Охарактеризуйте загальну схему професіограми?
5. Що є предметом праці професій типу «людина-людина»?
6. Які основні види діяльності професій типу «людина-людина»?
7. Які основні вимоги до спеціалістів професії типу «людина-людина»?

8. Охарактеризуйте професії типу «людина-техніка».
9. Чому у професіях типу «людина-техніка» значно зростає вага інтелектуального навантаження під час виконання виробничих операцій?
10. Охарактеризуйте професії типу «людина-природа».
11. Чому професії типу «людина-природа» вимагають уміння керувати сучасною технікою?
12. Охарактеризуйте професії типу «людина-знакова система».
13. Чому у професіях типу «людина-знакова система» провідна роль належить людині оператору?
14. Охарактеризуйте професії типу «людина-художній образ».

Тести для самоконтролю

1. Технологія вивчення вимог, поставлених професією до особистих якостей, психологічних здібностей, психофізичних можливостей людини – це:
 - а) професіографія;
 - б) професіограма;
 - в) психограма;
 - г) піктограма.
2. Професії музиканта, літератора, дизайнера відносяться до професії типу :
 - а) «людина-людина»;
 - б) «людина-художній образ»;
 - в) «людина-знак»;
 - г) «людина-природа».
3. Наукові обґрунтовані норми і вимоги професії до якостей особистості фахівця – це:
 - а) піктограма;
 - б) психограма;
 - в) професіограма;
 - г) усі відповіді правильні.
4. Опис психологічних якостей успішного працівника – це:
 - а) піктограма;
 - б) психограма;
 - в) професіограма;
 - г) правильної відповіді немає.
5. Класифікація професій типу «людина-природа», «людина-техніка», «людина-людина», «людина-знак», «людина-художній образ» запропонована :
 - а) Е.А. Климовим;
 - б) М.С. Пряжниковим;
 - в) Б.Ф. Ломовим;

г) О. Р. Малхазовим.

Теми рефератів, доповідей

1. Цілі, принципи і методи професіографії.
2. Огляд психологічних класифікацій професій.
3. Психологічні особливості особистості та діяльності педагогів.

РОЗДІЛ 2. ЛЮДИНА ЯК СУБ'ЄКТ ПРАЦІ

ТЕМА 5. МОТИВАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

- 5.1. Сутність і теоретико-прикладні засади мотивації.
- 5.2. Психологічні теорії мотивації.
- 5.3. Управління мотивацією праці.
- 5.4. Методи і методики дослідження мотивів.

Ключові поняття теми:

Мотив, мотивація, мотивування, стимул, потреба, гігієнічні фактори, мотивуючі фактори, управління, метод, методика. теорія потреб М. Туган-Барановського, теорія ЖВЗ К. Альдерфера, теорія набутих потреб Д. Мак-Клеланда, 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. Мак-Грегора, теорія справедливості С. Адамса, теорія результативної валентності Дж. Аткинсона, система мотивації.

Рекомендова література

Базова

1. Баклицький І.О. Психологія праці: Підручник. – 2-ге вид., перероб. і доп./ І.О. Баклицький – К.: Знання, 2008. – 655 с.
2. Березовська Л.І. Психологія діяльності. У 2 кн. Кн.1. Психологія праці як складова частина психології діяльності: Навчально-методичний посібник. / Л.І. Березовська, О.С. Юрков. – Мукачєво: МДУ, 2015. – 180 с.
3. Ильин Е.П., Мотивация и мотивы. / Е.П. Ильин - СПб.: Питер, 2000.- 512 с.
4. Кузьмін О.Є. Основи менеджменту: Підручник. Вид.2-ге, випр., доп./ О.Є Кузьмін, О.Г. Мельник - К.: Академвидав, 2007.- 464 с.
5. Малхазов О.Р. Психологія праці: Навчальний посібник/ О.Р. Малхазов – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 208 с.
6. Чикер В.А. Психологическая диагностика организаций и персонала./ В.А. Чикер. – СПб.: Речь, 2004. – 176 с.
7. Юрков О.С. Психологія праці та інженерна психологія: Навчально-методичний посібник. / О.С. Юрков. – Мукачєво: МДУ, 2012. – 182 с.
8. Юрков О.С. Психологія управління: Курс лекцій. / О. С. Юрков. – Мукачєво: МДУ, 2017. – 186с.

Додаткова

- 9.. Балл Г.О., Психологія праці та професійної підготовки особистості./ Г.О Балл, М.В. Бастун, В. Г. Гордієнко, Г.В. Красильникова – Хмельницький: ТУП, 2001. – 330 с.
10. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности./ В.А.Бодров – М.: Радикс, 2001. – 324 с.

11. Стадник В.В. Менеджмент: Підручник./ В.В. Стадник, М.А. Йохна – К.: Академвидав, 2007. – 472 с.

12. Хміль Ф.І. Основи менеджменту: Підручник./ Ф.І. Хміль - К.: Академвидав, 2005. – 608 с.

5.1. Сутність і теоретико-прикладні засади мотивації

У системі відносин особистості ставлення до праці загалом і до конкретної професійної діяльності, до своєї спеціальності суттєво визначає успішність діяльності. Ці ставлення мають свої вирішення в мотивах діяльності, під якими розуміють психологічні причини, які визначають цілеспрямовані дії людини.

Вперше вжив термін «мотивація» німецький філософ Артур Шопенгауер (1788 – 1860 рр.) у статті «Чотири принципи достатньої причини».

***Мотивація** – 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.*

***Мотивування** – від управлінської діяльності, спрямований на спонукання себе та інших працівників організації до діяльності, що забезпечує досягнення визначених цілей.*

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.

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. Зростання продуктивності праці, зумовлене цим заходом, і стало основою практики мотивування. Загальне підвищення добробуту населення у ХХ ст. засвідчило, що «пряник» у вигляді додаткової оплати за інтенсивну працю вже не спрацьовує. Гроші мають таку властивість, як «не насичуваність», грошей завжди не вистачає. Однак, прагнення до матеріального забезпечення з віком і з досягненням певного його рівня (достатнього для «нормальної» життєдіяльності) деякою мірою зменшується. Наявність у людини достатньої кількості грошей ослаблює їхню роль як мотиваційного чинника. Людина, яка забезпечена фінансово, далеко не завжди візьметься виконувати нецікаву роботу тільки для заробітку. Тому науковці і практики менеджменту звернулися до психологічних аспектів мотивації.

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 ділянках – 4-6 %. Різні матеріальні засоби мотивування не давали ефекту. Вивчивши умови праці на ділянці, Е. Мейо виявив, що ритм праці прядильників не давав їм змоги спілкуватися, а праця прядильника вважалася не престижною. 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 плинність кадрів, поліпшився моральний стан робітників, зросла продуктивність праці. Експерименти 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».

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

***Мотив** – спонукальна причина дій і вчинків людей.*

Від того, якими мотивами людина керується у своїй трудовій діяльності, залежить її ставлення до роботи і кінцевий результат. Мотив формується «всередині» людини і зумовлений багатьма чинниками. Одні й ті самі мотиви у різних людей спричиняють неоднакові дії і, навпаки, ідентичні дії можуть спричинятися різними мотивами. Існує притча про мудреця, що вирішив з'ясувати, як люди розуміють сенс своєї праці. Він став на узбіччя дороги, якою возили каміння на будівництво собору, і першого – ліпшого візника запитав: «Що ти робиш, добрий чоловіче?». «Хіба не бачиш? - відповів той. – Везу каміння». «А ти?» – запитав мудрець іншого. «Заробляю на хліб собі і дітям». Третій візник сказав: «Будую собор, мудрий старче». Отже, всі троє виконували одну й ту саму роботу – возили каміння, за що отримували гроші, проте сенс у своїх діях вбачали різний.

Для кожної людини мотиви є суб'єктивними; вони формуються у процесі виховання, навчання, усвідомлюються внаслідок прийняття індивідом домінуючих у суспільстві цінностей, що впливає на визначення цілі й спонукає людину до дії.

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. За одних обставин

домінуючими є одні мотиви, а за інших – інші. Як свідчать дослідження, за наявності достатніх засобів існування 20% людей не працювали б ні за яких обставин. Із решти 36% готові працювати, якщо робота буде цікавою; 36% – щоб уникнути нудьги та самотності; 14% – через страх втратити себе як особистість, деградувати; 9% – тому, що робота приносить радість. Лише 12% людей основним мотивом діяльності мають гроші; 45% – надають перевагу славі, 35% – задоволенню змістом роботи; 15% – владою, яку дає робота.

Основою мотивів є потреби людини.

Потреба – фізіологічне або психологічне відчуття нестачі чогось.

Потреби виникають разом із народженням індивіда, розширюються з його розвитком, що відповідно, позначається на поведінці. Коли індивід усвідомлює потребу він зорієнтований на досягненні того результату, який забезпечить задоволення потреби. Бажаного результату можна досягти під впливом стимулів.

Стимули – спонукання до дії, викликані зовнішніми чинниками.

Вони можуть мати позитивну або негативну спрямованість. Позитивно спрямовані стимули називають винагородою.

Винагорода – 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.)

У практиці менеджменту 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.

Мотивування трудової діяльності людини зображено на рис. 5.1.

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

Друга стадія – спонукання 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. Залежно від рівня задоволення потреби людина може і далі здійснювати дії, які асоціюються у неї із задоволенням потреби, і уникатиме дії, які асоціюються з частковим задоволенням наскільки те, що він може реально отримати, задовольнить потребу.

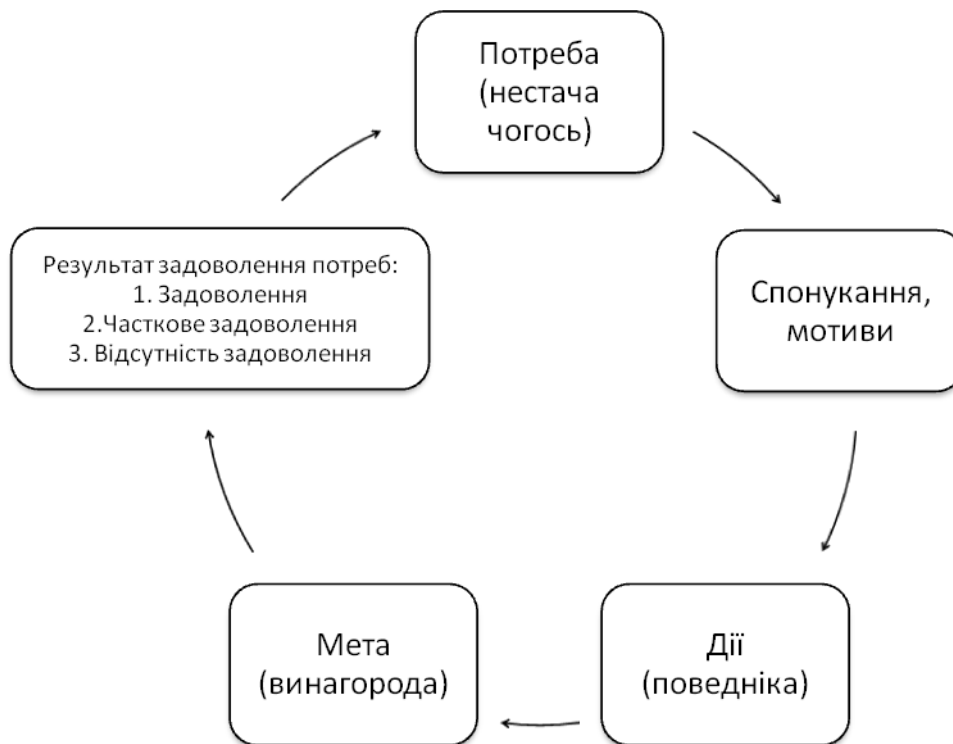


Рис. 5.1. Спрощена схема мотиваційного процесу.

5.2. Психологічні теорії мотивації

У сучасній науці виокремлюють три типи мотиваційних теорій: змістові, процесуальні та підтримки бажаної поведінки.

Змістові мотиваційні теорії. Згідно з ними мотивація є сукупністю доказів і мотивів для обґрунтування певної поведінки чи дій. Вона зумовлена потребами і цілями індивіда, діяльністю, світоглядом, переконаннями, рівнем амбіцій та ідеалами. Отже, мотивація, на думку прибічників змістових теорій, це певні сили (зовнішні щодо людини чи внутрішні), що змушують людину з ентузіазмом і наполегливістю виконувати певну роботу. 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. Мак-Грегора.

Класифікація потреб Михайло 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.

Теорія ієрархії потреб Абрахама Маслоу (40 – ві роки XX ст.).

Це найпоширеніша класифікація потреб людини, яка формує їх ієрархію. Маслоу виділив п'ять рівнів потреб (Рис. 5.2)

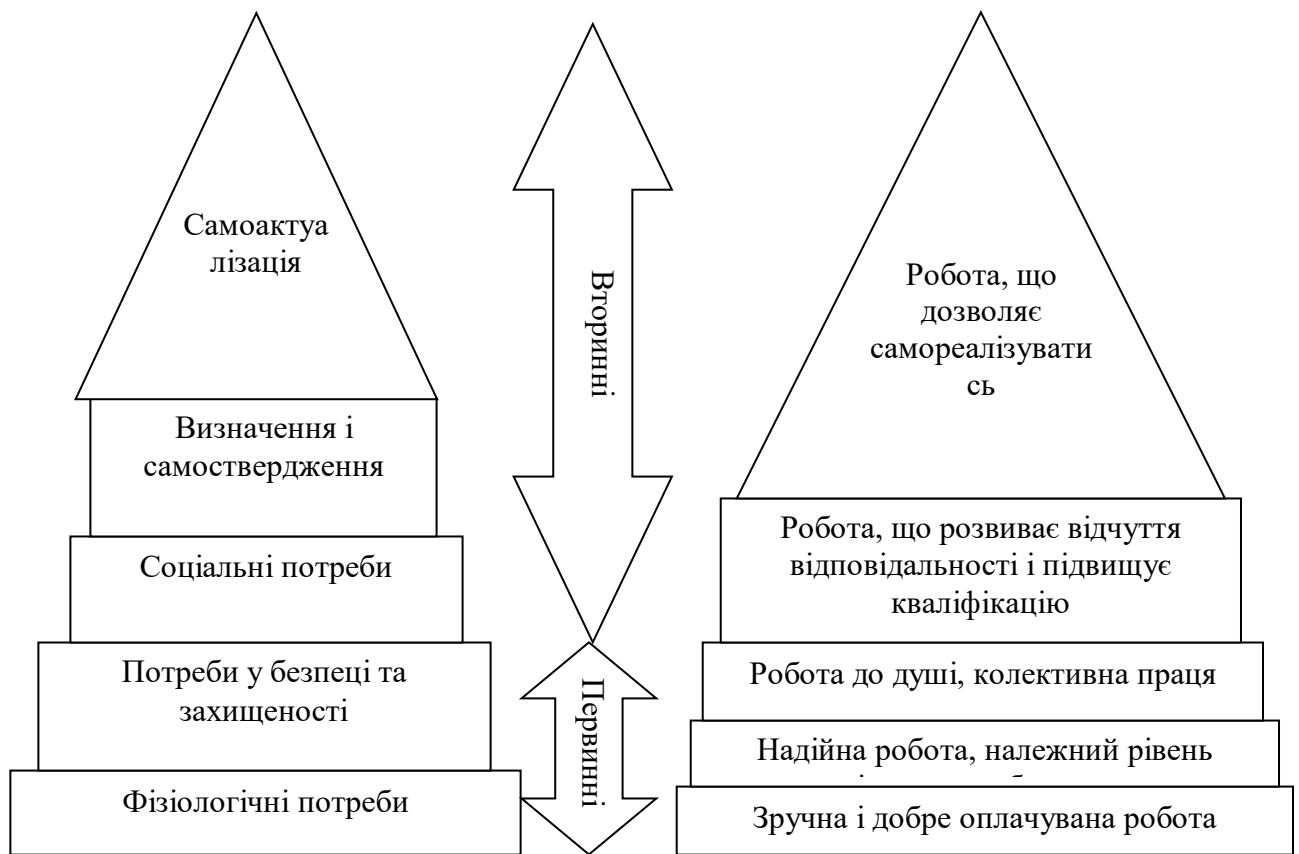


Рис. 5.2. «Піраміда» потреб А. Маслоу.

- 1) *фізіологічні потреби* (відчуття голоду, спраги, статевого потягу тощо);
- 2) *потреби безпеки* (прагнення до стабільності, бажання почуватися захищеним від хвороб, невдач). Люди, що відчувають 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 т.ч. пізнанні прекрасного (естетичні потреби). Ці потреби більшою мірою, ніж інші, мають індивідуальний відтінок і в пересічних особистостей, як правило, виявляються рідше.

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

1. Люди постійно відчувають 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.

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 ситуаційних факторів (змісту роботи, положення в організації, вік, стать тощо).

3. Не обов'язково спостерігається жорстке дотримання послідовності груп, як це показано в «піраміді» Маслоу.

Гострота вияву потреб залежить від суб'єктивного сприйняття і суб'єктивної оцінки повноти її задоволення і стосується, як правило, потреб вищого рівня (потреб професійного зростання, поваги, задоволення роботою тощо). У більшості випадків саме вони є вирішальними в мотиваційному процесі. Так, потреба особистості у власній точці зору може бути сильнішою, ніж потреба у безпеці, тому Джордано Бруно згорів у вогні інквізиції, а дисиденти відстоювали незалежність думок у в'язницях. Чим вищим є становище людини в організації, тим гострішою є потреба у визнанні. Для молодих працівників, наприклад, потреби само актуалізації, успіху, визнання є домінуючими і можуть бути значно гострішими, ніж потреби безпеки, внаслідок чого такі працівники здатні до ризикованих дій. Водночас багато індивідів потребують захищеності, опіки, тому навіть у скрутному матеріальному становищі вони не зважуються почати власну справу, піти шляхом вільного підприємництва тощо.

Теорія ЖВЗ Клейтона Альдерфера

У 70-ті роки К. Альдерфер модифікував теорію А. Маслоу. Він виділив три групи потреб:

1. Ж (життєві) – потреби існування (пов'язані з фізіологічними потребами та потребами у безпеці).

2. *B* (потреби у взаєминах з іншими) – потреби зв'язків, спрямованих на підтримання контактів, визнання, самоствердження, підтримки, групової безпеки.

3. *Z* (зростання) – потреби особистого зростання, які виявляються в прагненні людини до визнання і самоствердження.

Співвідношення ієрархії потреб теорії А. Маслоу і теорії К. Альдерфера зображено на Рис. 5.3.

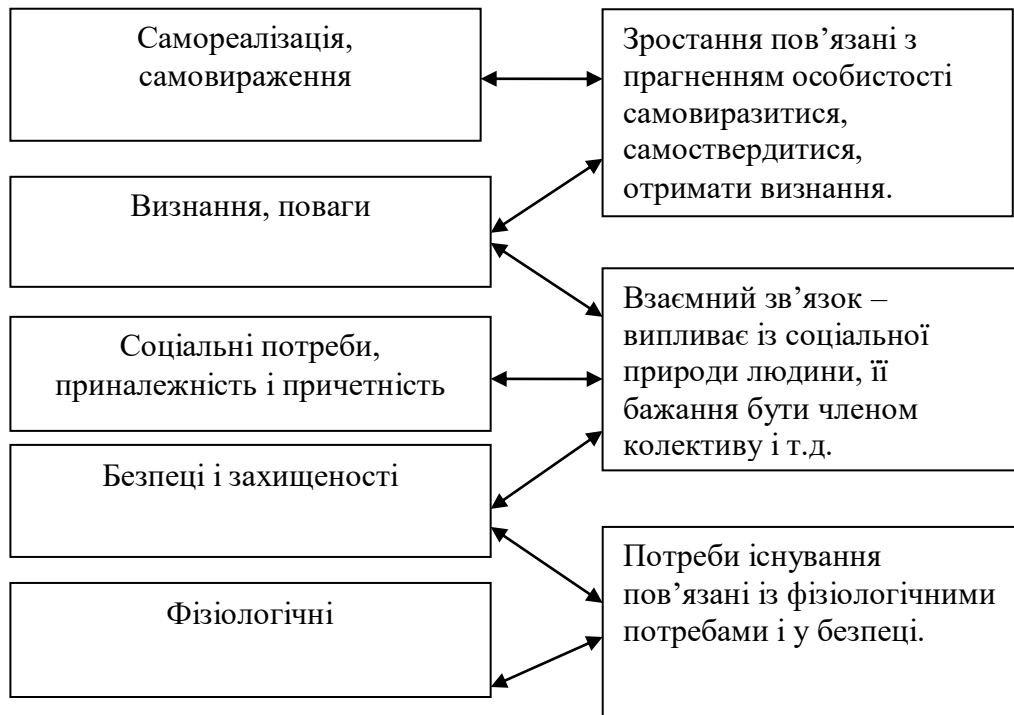


Рис. 5.3. Співвідношення ієрархії потреб теорії А. Маслоу і теорії К. Альдерфера.

Розходження між теоріями Маслоу і 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.

Двофакторна теорія Фредеріка Герцберга. На основі опитування працівників різних фірм вчений з'ясував, коли вони відчувають найбільше бажання працювати, і навпаки, коли працювати їм зовсім не хочеться. Герцберг дійшов висновку, що ставлення до праці формується під впливом двох різних груп факторів – гігієнічних і мотивуючих.

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. Наприклад, підвищений рівень шуму на робочому місці спричиняє почуття незадоволеності працівників, але його усунення не мотивує їх працювати краще. Тобто ці фактори не є мотивуючими; вони просто усувають незручності і завдяки їм поліпшуються умови праці.

Одним із найпарадоксальніших висновків 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.

Мотивуючі фактори (мотиватори) розглядають як самостійну групу потреб у зростанні. До них належать відповідно прагнення досягнення успіху і визнання, в т. ч. через додаткову матеріальну винагороду, наділення повноваженнями та відповідальністю, просування по службі, отримання можливості особистісного зростання тощо. 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.

На основі концепції двох факторів Герцберг дійшов висновку, що за наявності у працівників невдоволеності менеджер повинен зважати передусім на фактори, які її спричиняють, і робити все для усунення цієї невдоволеності. А відтак слід сконцентрувати увагу на введенні в дію мотивуючих факторів, завдяки яким відбудеться підвищення трудової активності працівників.

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.

Потреба досягнення успіху виявляється як прагнення людини виконати складні завдання, досягти високих стандартів якості роботи, перевершити інших. 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.

Такі цілі більшість людей ставить самостійно. Для них важливо постійно отримувати результат. Наявність таких потреб впливає на активність і результативність працівників. Тому, доцільно оцінювати рівень потреб досягнення успіху при їх просуванні по службі або при входженні в організацію. Для підвищення мотивації осіб з розвинутою потребою успіху слід регулярно використовувати зворотній зв'язок і схвально відгукуватися про їх досягнення.

Потреба у співучасті реалізується через пошук і встановлення хороших стосунків з оточуючими, їх підтримки, шляхів уникання конфліктів. Люди з розвинутими потребами співучасті є гарними «інтеграторами», успішно координують діяльність різних підрозділів фірми, вміють налагоджувати нормальні стосунки в колективі, уникати конфліктів з клієнтами.

Потреба у владі виявляється у бажанні індивіда контролювати ресурси і процеси, які відбуваються довкола. Він намагається впливати на поведінку інших, охоче бере на себе відповідальність за їх дії. Ті, у кого є ця потреба, мають більше шансів зробити кар'єру. Саме цю форму потреб Мак-Клеланд вважав основною для менеджера.

Отже, теорії змісту мотивації, вивчаючи потреби людини, виділяли ті, що мотивують людину до певного типу поведінки. Спираючись на ці теорії, менеджери повинні вибудовувати свою роботу так, щоб вона задовольняла потреби працівників, а значить, найефективніше стимулювала їхню поведінку.

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. Переживання тієї чи іншої мотиваційної тенденції завжди зумовлене вибором ступеня складності задачі. Було встановлено, що люди, мотивовані на уникнення невдачі, проявляють невпевненість у своїх можливостях, імовірність невдачі викликає в них тривогу. Такі особи досить часто характеризуються неадекватною самооцінкою (завищеною або заниженою), тому схильні обирати або надто легкі, або надто складні нереалістичні задачі. Вони беруться за виконання надскладних чи простих задач. Успіх підвищує їх активність, однак невдачі призводять до різкого їх пониження. Людям з мотивом уникнення невдачі властивий пошук інформації про можливість поразки в ситуаціях досягнення. На противагу їм люди з мотивом прагнення до успіху причиною невдачі вважають нестачу власних здібностей, а успіх пояснюють зовнішніми обставинами. Поведінкові характеристики людей з мотивами прагнення до успіху та уникнення невдачі наведено у таблиці 5.1.

Характеристика людей з мотивами прагнення до успіху та уникнення невдачі (по Ю. Пачковському)

Характеристика діяльності	Особи з мотивом	
	Прагнення до успіху	Уникнення невдачі
Ситуація досягнення	Активно шукають і беруть участь у таких ситуаціях, не лякаються ситуацій конкуренції, змагання, у яких можна виявити максимум здібностей та вмінь. Полюбляють ситуації у яких несуть особисту відповідальність за наслідки, уникають ризикованих та непередбачуваних ситуацій	Уникають подібних ситуацій, а якщо потрапляють у них, пасивно підкоряються їхнім вимогам, іноді йдуть на нерозумний ризик.
Ціль	Обирають цілі середньої чи високої складності, успіх у досягненні яких має можливість підтвердити свою самооцінку.	Ставлять перед собою легкі або дуже складні цілі, успіх чи неуспіх у досягненні яких не впливає на самооцінку.
Дія	Наполегливі та завзяті в реалізації своїх цілей, самостійно досягають їх.	У разі постановки реальних цілей схильні до пошуку допомоги й підтримки, відволікання від діяльності (фантазія, критика, відмова).
Результат (оцінюється у зв'язку з рівнем домагань)	Упевнені в ситуаціях досягнення реальних цілей. При невдачі дотримуються обраної стратегії чи вибирають більш ефективну, дещо знижуючи складність наступного завдання, в разі успіху – підвищують його складність.	Більш впевнені в разі досягнення легких цілей і менше – цілей середньої складності. При невдачі відмовляються від обраної стратегії на користь менш ефективної. Досягнувши успіху, обирають легку ціль, після невдачі – складнішу.
Оцінка оточуючих	Прагнуть мати зворотний зв'язок, дізнатися, наскільки вдало вони діяли, і реагують на цей конкретний зворотний зв'язок.	Не прагнуть отримати чи ігнорують інформацію про результат.
Самооцінка та атрибуція причин	Самооцінка реалістична та стійка. Успіх оцінюється як результат докладання власних зусиль і здібностей, невдача пояснюється зовнішніми обставинами, їхнім впливом.	Частіше завишена, ніж занижена, нестійка самооцінка. Успіх пояснюється збігом обставин, невдача оцінюється як підтвердження недостатніх здібностей, невдачі і глибоко переживається.

У 1972 році Б. Вайнером було встановлено, що: 1) невдача здатна наперекір очікуванням підсилувати мотивацію, але лише в осіб з сильно вираженою потребою в досягненнях; 2) навпаки, невдача пригнічує мотивацію у тих, хто володіє слабо вираженою потребою у досягненнях; 3) мотивація зменшується, якщо підприємливі особи з високим рівнем потреби у досягненнях досягають

успіху; 4) навпаки, мотивація зростає в осіб з низькою потребою у досягненнях, якщо вони досягають успіху.

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.

«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. Але, на думку багатьох американських психологів, система зовнішньої мотивації має суттєві обмеження (наприклад, У.Уайт виявив, що тільки 10% працівників відповідним чином реагують на індивідуальну оплату праці та ігнорують вплив групи, який спрямований на обмеження продуктивності).

Використовуючи лише зовнішній контроль, важко задовольнити потреби в повазі та самореалізації (за А.Маслоу). Крім цього, система зовнішнього контролю базується на об'єктивних показниках роботи, які важко визначити під час аналізу спеціалістів технічних служб, та осіб, зайнятих управлінською працею.

Теорія «У». На підставі результатів досліджень 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.

Отже, ця концепція мотивації акцентує на внутрішньому індивіда, відбувається орієнтація на потреби вищого порядку: причетності, високих цілей, автономії та самовираження. Працівники більш схильні до поведінки, яку описує теорія «У», але організаційні умови, вплив менеджерів підштовхують їх до вибору поведінки, описаною теорією «Х».

Процесуальні мотиваційні теорії. Вони розглядають мотивацію не як статичне, а як динамічне явище, як процес, механізм. Відповідно до них мотивація є процесом спонукання себе або інших до діяльності, спрямованої на досягнення поставлених особистих чи загально організаційних цілей. Ці теорії

концентрують увагу на процесах мислення працівників, що обирають способи отримання винагороди.

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

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.

Очікування щодо «витрати праці – результати» – це зіставлення витрачених зусиль і здобутих результатів (продавець може очікувати, що в разі підвищення якості обслуговування покупців зросте продаж товарів; студент готуючись до іспиту наполегливіше, ніж завжди, сподівається, що його знання будуть міцнішими). Якщо ж люди не простежують прямого зв'язку між витраченими зусиллями і досягнутим рівнем виконання, а значить, і результатами, то мотивація до підвищення трудових зусиль зникає.

Очікування щодо «результатів – винагороди» – це очікування певної винагороди заохочення згідно з досягнутим рівнем результатів (при збільшенні обсягів продажу на 20% продавець може очікувати 10% премії; студент, продемонструвавши хороші знання, сподівається отримати оцінку «відмінно» тощо). Якщо ж рівень винагороди залишається однаковим незалежно від досягнутих результатів, мотивація до покращення трудової діяльності слабшатиме.

Валентність, або цінність заохочення чи винагороди. Оскільки в різних людей і потреби, і сприйняття винагороди різні, то конкретна винагорода матиме для них різну цінність. За низької валентності мотивація буде недостатньою для ефективної роботи (якщо студент усвідомлює, що хороші оцінки у заліковій книжці не вплинуть на його можливості отримати цікаву і високооплачувану роботу в майбутньому, то мотивація до навчання буде незначною). Тому, керівники організацій мають зіставляти запропоновані винагороди з потребами працівників і узгоджувати їх. (Рис. 5.4.)



Рис. 5.4. Модель мотивації за В. Врумом

Принципи теорії очікувань можуть бути використані менеджерами для розроблення стимулюючих систем оплати праці, які спонукатимуть працівників

до результатів, необхідних організації. З цією метою слід установити чітку відповідність досягнутих результатів і винагороди, визначити високі, але реальні результати і переконати працівників, що їх можна досягти, доклавши певних зусиль. При цьому делеговані працівникам повноваження, їхні професійні навички мають відповідати поставленим завданням.

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.

З огляду на суб'єктивність оцінювання індивідом результатів праці й винагороди необхідні чіткі критерії винагороди. Крім того, позитивну роль відіграє можливість обговорювати спірні питання щодо винагороди, виключаючи будь-які таємниці щодо її величини.

Отже, працівник прагне, щоб ним керували справедливо. Справедливість – це баланс між внеском працівника в роботу й тим результатом, який він отримує від роботи. Внесок постійно зіставляється з цим результатом (табл. 5.1).

Таблиця 5.2.

Складові «балансу справедливості»

Внесок в роботу	Результати роботи	Формула справедливості
1. Досвід 2. Освіта 3. Спеціальні вміння 4. Витрачені зусилля і час	1. Оплата 2. Пільги 3. Визнання 4. Інші заохочення	$\frac{P_1}{B_1} = \frac{P_2}{B_2}$

Елементи справедливості можуть бути виділені на трьох рівнях: внутрішньому, зовнішньому та індивідуальному.

«*Внутрішня справедливість*» стосується відносин працівників різних категорій та посад на одному підприємстві. Винагорода повинна відповідати рівню знань, умінь та досвіду, необхідному для успішного виконання роботи. Працівники усвідомлюють, що директор фірми зароблятиме більше, ніж його заступник.

«*Зовнішня справедливість*» – це порівняння заробітку за однакові роботи в різних організаціях. Так, директор потужного підприємства отримує більше, ніж директор малого, і це визнається справедливим.

«*Індивідуальна справедливість*» полягає у порівнянні оплати однакових посад на одному підприємстві. Основна мета – визначити цінність роботи певного індивіда всередині організації, що відображається на структурі його заробітної плати та в ієрархії роботи. Чим більше користі приносить працівник

організації, тим більшою у його заробітку є частка додаткової зарплати, або ж йому доручать лише відповідальну роботу, не завантажуючи рутинною.

Впливає на мотивацію індивіда і отриманий результат. Якщо він позитивний, виконавець задоволений собою і його мотивація підвищується, в іншому разі все буде навпаки.

Концепція партисипативного (спільного) управління. Вона ґрунтується на залученні усіх працівників до процесу управління. Очікується, що коли працівник з цікавістю бере участь у різних формах діяльності, то він отримує задоволення від цього і тому розкриває свої здібності та можливості. Партисипативне управління дає можливість рядовим працівникам фірми самостійно приймати рішення щодо засобів і методів виконання роботи, залучає до раціоналізаторства, винахідництва, дає їм змогу самостійно контролювати свою роботу.

Ідеї партисипативного управління співвідносяться з теоріями мотивації, що вивчають потреби людини. Участь у прийнятті рішень, у визначенні цілей та їх реалізації сприяє задоволенні потреб досягнення, потреб самореалізації та самоствердження. Задоволення таких потреб підвищує самооцінку людини і зумовлює зростання її творчого потенціалу.

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.

Поведінку працівників у організації можливо регулювати. З цією метою менеджери застосовують різні способи реагування на поведінку підлеглих: позитивну підтримку, негативну підтримку, покарання та ігнорування.

Позитивна підтримка полягає у винагородженні за корисні для фірми дії (вияв ініціативи, досягнення більших успіхів тощо).

Негативна підтримка («відмова від повчань») означає, що бажана поведінка людини припиняє застосування до неї певних негативних дій (високі показники роботи не дають приводу для зауважень керівника).

Покарання застосовується для припинення вкрай небажаної поведінки працівника. Теорії мотивації широко застосовуються при управлінні мотивацією праці

5.3. Управління мотивацією праці.

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

Так, 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.

Нині проведено багато досліджень щодо специфіки мотивації в Україні, де більш дієвою була не системна заохочень, а система санкцій, тобто працівників скоріше карали за погану роботу, ніж винагороджували за хорошу. Водночас спектр винагород є значно ширшим, ніж спектр покарань, охоплюючи як матеріальні, так і психологічні аспекти. Однак застосування системи винагород потребує створення певної концепції заохочення, яка б, з одного боку, відповідала цілям і стратегії організації, а з іншого – уможливила б як найповніше використання її трудового потенціалу.

Застосування винагород буде ефективним:

1. За тісного зв'язку між стратегією і цілями організації, з одного боку, та необхідною поведінкою – з іншого. Передусім слід визначити, яка саме поведінка співробітника необхідна у даний час. Адже в цьому сутність: винагороджувати за те, що потрібно організації. Систему винагород слід пов'язувати не лише із завданням поточного моменту, а й з основними цілями та цінностями організації загалом.

2. За існування чітких кількісних критеріїв. Для кожної сфери діяльності в організації мусить бути створена своя система критеріїв заохочення. Водночас ця система не повинна бути надто деталізованою, щоб не створювати надмірних складнощів при її використанні.

3. За умов різноманітності форм винагород: від підвищення заробітної плати – до усної похвали в присутності інших.

4. За диференціації винагород для різних співробітників. Помилково вважати, що одна винагорода однаково мотивувати всіх працівників.

5. За привабливості винагороди для того, хто її отримує.

6. Задоволення винагородженням залежить від ступеня відповідності отриманого очікуванням індивідуума. Коли люди отримують менше, ніж на їхню думку, вони заслуговують, то відчувають себе незадоволеними.

7. На почуття задоволення від одержаного винагородження впливає порівняння з винагородою, яку отримали інші люди.

8. На сутність задоволення зовнішнім винагородженням впливає внутрішнє винагородження. Внутрішнє винагородження – це оцінка самого себе і виконання своєї роботи, наприклад почуття задоволення від своїх досягнень. Зовнішнє винагородження це винагородження, яке надається суб'єктові іншими людьми. Прикладом можуть бути заробітна плата, додаткові виплати, підвищення по службі.

До методів спрямованих на формування мотивів самовдосконалення, саморозвитку відносять:

1. Забезпечування підлеглим можливості для навчання і розвитку, які б сприяли використанню їх потенціалу.

2. Доручення підлеглим складну і важку роботу, що передбачає повну віддачу.

3. Заохочування і розвиток у підлеглих творчі здібності.

Методи задоволення потреб у повазі:

1. Пропонувати підлеглим змістовну роботу.
2. Забезпечувати їм позитивний зворотній зв'язок з досягнутими результатами.
3. Високо оцінювати і заохочувати досягнуті результати.
4. Залучати підлеглих до формування цілей і розроблення рішень.
5. Делегувати підлеглим додаткові права і повноваження.
6. Просувати підлеглих по службі.
7. Забезпечувати навчання і перепідготовку, які підвищують рівень компетентності.

Крім того, слід вжити заходів щодо усунення дії факторів, які викликають незадоволення у працівників, оскільки відсутність незадоволення, хоч і не суттєво впливає на підвищення мотивуючої сили, але його наявність відчутно її знижує. Аналізуючи і систематизуючи результати досліджень, можна розробити таку систему мотивації працівників, яка сприятиме її успішному функціонуванню.

Ефективна система стимулювання до праці має охоплювати:

1. Дослідження складу і визначення значущості мотивів різних категорій працівників.
2. Розробку системи стимулів, яка б відповідала визначеним перевагам.
3. Моніторинг впливу стимулюючих заходів на результати діяльності працівників і підприємств загалом.
4. Коригування процес мотивації з урахуванням результатів моніторингу шляхом застосування різних форм і способів підтримки бажаної для організації поведінки.

Отже, для успішної діяльності працівників, менеджер повинен знати, чим керуються його підлеглі у своїх вчинках, які мотиви їх поведінки, як можна на них впливати і яких результатів очікувати. З огляду на це він або формує певну мотиваційну структуру підлеглих, розвиває у них бажані мотиви і послаблює небажані, або здійснює пряме стимулювання їх дій.

Сукупність мотивів і стимулів мають створювати цілеспрямоване мотивуюче середовище, яке повинно бути адекватним організаційній стратегії і враховувати переваги, що склались у трудовому колективі та індивідуальні переваги, сформовані у працівників.

5.4. Методи і методики дослідження мотивів.

Мотиви мають суб'єктивні виявлення (усвідомлене переживання) та об'єктивні виявлення (результати діяльності). Той самий напрям діяльності може залежати від різних мотивів: високу продуктивність праці можна пояснити високими громадянськими мотивами або прагненням високого заробітку. Щоб судити про мотив зі спрямування діяльності, треба створити такі умови, при яких усунути, послабити впливи інших мотивів, крім тих що передбачені. Інше

тлумачення має можливий суб'єктивний характер. Тому в психологічних дослідженнях мотивів, які не опираються на експеримент, завжди є довільні висновки, вважає В. Мерлін. Отже, основний шлях вивчення мотивів – експеримент. При експериментальному дослідженні треба: 1) об'єктивно врахувати зумовленість мети зовнішніми обставинами; 2) підсилити вплив мотиву, який вивчають, і послабити вплив інших супутніх або паралельних. [1].

Про переживання і усвідомлення мотивів можна судити за словесним звітом. Однак виникають труднощі: мотиви діяльності – та сторона особистості, яка має найбільше значення для суспільної репутації людини (якщо людина зізнається у прагненні зробити кар'єру, то репутація непоправно постраждає). Тому суб'єкт дослідження приховує від психолога і навіть самого себе істинні мотиви. Для того, щоб подолати цю трудність, В. Мерлін запропонував ставити суб'єкта дослідження в такі умови, щоб за його словесним звітом судять про його мотиви. Крім того, потрібна умова більш або менш правдивого звіту – довіра суб'єкта дослідження експериментатору, хороший контакт між ними. [1].

Цікавий метод, який можна було б назвати методом ретроспективного інтерв'ю застосував Ф. Герцберг. До своїх суб'єктів дослідження він звернувся з таким проханням: подумайте про час, коли ви відчували себе дуже погано у зв'язку з цією роботою або яким-небудь іншим заняттям, яке ви мали; як довго продовжувалось це почуття; чи можете ви описати, коли настала зміна у ваших почуттях, коли воно закінчилось, що відбулось у цей час з вами; чи вплинули ці переживання на характер роботи, яку ви виконували; як довго це тривало; чи змінилось ваше ставлення до професії? Об'єктом розгляду ставали тільки ті життєві історії, які були пов'язані з переживаннями, які стосувались ставленню людини до роботи, що їй відповідала. Матеріал цих досліджень дав змогу змістовно проаналізувати і виявити ставлення людей до роботи в різних аспектах. [1].

До методик дослідження мотивів відносять [3,5,9,10]:

1. Методику «Професійна мотивація.» Метою цієї методики є вивчення мотивів професійної діяльності. Оснащення: опитувальник на виявлення провідних мотивів професійної діяльності та лист для відповідей [3, с.386 – 389].

2. Методику «Оцінка рівня домагань». Опитувальник був розроблений В. К. Горбачевським (1990 р.). Під рівнем домагань людини розуміють її потреби, мотиви або тенденції, що виявляються в ступені важності цілей, які вона ставить перед собою [3, с.439 – 444].

3. Методику «Оцінка потреб в досягненні». Вона визначає прагнення до поліпшення результатів, незадоволеність досягнутим, наполегливість у досягненні своїх цілей, прагнення домогтися свого будь-що [3, с.444-445].

4. Методику з визначення мотивації успіху і страху невдачі. Вона запропонована А. А. Реаном і подана [9, с.382 – 383].

5. Методику «Оцінка мотивації схвалення». На відміну від мотивації досягнення рівень мотивації схвалення – прагнення заслужити схвалення значимих оточуючих людей – набагато менше визначає успіх у справах однак досить істотно впливає на якість взаємостосунків з іншими людьми. Визначити

рівень мотивації схвалення можна за допомогою шкали Д. Крауна і Д. Марлоу [3, с.445 – 446].

Висновки

1. Мотивація – 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.

Основою мотивів є потреби людини. Потреби виникають разом із народженням індивіда, розширюються з його розвитком. Потреби породжують мотиви. Мотиви виникають також під впливом зовнішніх причин, стимулів. Один і той самий стимул може трансформуватися в різні мотиви і зумовлюють різні дії (поведінку) з метою отримання винагороди та досягнення особистих цілей. Результатом цього може бути повне задоволення, часткове і незадоволення потреб індивіда.

2. У сучасній науці виокремлюють три типи мотиваційних теорій: змістові, процесуальні та підтримки бажаної поведінки.

До змістових мотиваційних теорій належать: класифікація потреб М.Туган-Барановського, теорія ієрархії потреб А. Маслоу, теорія ЖВЗ К.Альдерфера, двофакторна теорія Ф. Герцберга, теорія набутих потреб Д.Мак-Клеланда, теорії «Х» та «У» Д.Мак-Грегора.

До процесуальних мотиваційних теорій відносять: теорію очікувань В. Врума, теорію справедливості Дж. Адамса, концепцію партисипативного управління та ін..

Мотиваційна теорія підтримки бажаної поведінки (Р.Дафт, Р.Стрис, Р.Скінер) пояснює вплив винагороди на поведінку людини.

3. На основі знання мотиваційних теорій для управління мотивацією праці в організації розробляється система, спрямована на задоволення потреб працівників відповідно до того, що вони вважають важливим.

4. В психологічних дослідженнях мотивів основним методом є експеримент, при якому треба об'єктивно врахувати зумовленість мети зовнішніми обставинами, підсилити вплив мотиву, який вивчають і послабити вплив інших супутніх або паралельних.

До методик дослідження мотивів відносять:

- методику «Професійна мотивація»;
- методику «Оцінка рівня домагань»;
- методику « Оцінка потреби в досягненні»;
- методику з визначення мотивації успіху і страху невдачі;
- методику «Оцінка мотивації схвалення».

Контрольні запитання до теми

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.Мак-Клеланда. У чому полягають недоліки теорії А.Маслоу. Чому теорію Д.Мак-Клеланда називають теорією «набутих потреб»?
7. Розкрийте сутність двофакторної теорії Ф.Герцберга.
8. Дайте характеристику теорії очікувань. Коли її застосування буде неефективним?
9. Опишіть теорію справедливості і наведіть приклади її використання у мотиваційному процесі.
10. Коли застосування винагород буде ефективним?
11. Визначити стимули, які ефективно впливатимуть на поведінку працівників конкретної організації:торгівельного підприємства;лікарні; університету.
12. Охарактеризуйте методи і методики дослідження мотивів.

Тести для самоконтролю

1. Стимули – це:
 - а) спонукання до дії, викликані зовнішніми факторами;
 - б) спонукання до дії, викликані внутрішніми факторами;
 - в) відповіді а і б правильні;
 - г) правильної відповіді немає.

2. Мотиви – це:
 - а) спонукання людини до трудової діяльності;
 - б) зовнішні спонукання робітника до конкретного виду діяльності;
 - в) внутрішні спонукання працівника, що базуються на його особистих інтересах та потребах;
 - г) усі відповіді правильні.

3. До змістових теорій мотивації не відносять:
 - а) теорію очікувань В. Врума;
 - б) теорію ЖВЗ К. Альдерфера;
 - в) двофакторну теорію Ф. Герцберга;
 - г) ієрархію потреб А. Маслоу.

4. До процесуальних теорій не відносять:
 - а) теорію очікувань В. Врума;
 - б) теорію ЖВЗ К. Альдерфера;
 - в) теорію справедливості С. Адамса;
 - г) Теорію Портера – Лоулера.

5. Мотиваційну теорію набутих потреб запропонував:
 - а) Ф. Герцберг;

- б) Д. Мак-Клеланд;
 - в) Д. Мак-Грегор;
 - г) В. Врум.
6. Теорію очікувань запропонував:
- а) Ф. Герцберг;
 - б) Д. Мак-Клеланд;
 - в) Д. Мак-Грегор;
 - г) В. Врум.
7. Теорію справедливості запропонував:
- а) Д. Мак-Грегор;
 - б) Д. Мак-Клеланд;
 - в) К. Альдерфер;
 - г) С. Адамс.
8. Першим класифікацію потреб запропонував:
- а) М. Туган-Барановський;
 - б) А. Маслоу;
 - в) Е. Лоулер;
 - г) Дж. Аткинсон.
9. Теорію результативної валентності запропонував:
- а) Дж. Аткинсон;
 - б) Л. Портер;
 - в) В. Врум;
 - г) Д. Мак-Грегор.
6. Вперше вжив термін «мотивація»:
- а) А.Сміт;
 - б) Е.Мейо;
 - в) А.Шопенгауер;
 - г) Ф.Тейлор.

Теми рефератів, доповідей

1. Психологічні проблеми мотивації трудової діяльності
2. Класифікація та структура мотивів
3. Мотиваційні тренінги.

ТЕМА 6. УМОВИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

- 6.1. Шляхи розвитку професійної діяльності.
- 6.2. Екстремальні, субекстремальні та особливі умови діяльності.
- 6.3. Психологічна готовність до діяльності в екстремальних умовах праці.

Ключові поняття теми:

Екстремальна психологія, особливі умови діяльності, екстремальні умови, субекстремальні умови, психологічна готовність до діяльності в екстремальних умовах.

Література

Базова

1. Березовська Л.І. Психологія діяльності. У 2 кн. Кн. 1. Психологія праці як складова частина психології діяльності: Навчально-методичний посібник./ Л.І. Березовська, О.С. Юрков. – Мукачево: МДУ, 2015 – 186с .
2. Малхазов О.Р. Психологія праці: Навчальний посібник./ О.Р. Малхазов. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 208с.
3. Психологія праці у звичайних та екстремальних умовах: Навчальний посібник./ М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, С.М. Миронець та інші.- К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2015. – 652 с.
4. Чикер В.А. Психологическая диагностика организаций и персонала : Посібник / В. А Чикер. – СПб.: Речь, 2004. – 176с.
5. Юрков О.С. Психологія праці та інженерна психологія : Навчально-методичний посібник./ О.С. Юрков. Мукачево: МДУ, 2012 – 182с.

Допоміжна

6. Балл Г.О. Психологія праці та професійної підготовки особистості./ Г.О. Балл, М.В. Бастун, В.І. Гордієнко, Г.В. Красильникова. – Хмельницький: ТУП, 2001 – 330с.
7. Биоритми и труд / Под. редакцією А.Д Слонима. Л.: ЛГУ, 1980.
8. Деркач А.А. Профессионализм деятельности в особых и экстремальных условиях./ А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин. - М.: Академия, 1998. – 285с.
9. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності./ М.С. Корольчук. – К.: Ельга, Ніка – Центр, 2009. – 400с.

6.1. 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.

1. Різко збільшилася кількість об'єктів (процесів, параметрів), які людина повинна контролювати, і нерідко одночасно. А отже, стрімко збільшився об'єм інформації, адресованої людині (так, з 1950-го до 1980-го р. кількість приборів на панелі управління літаком збільшилася приблизно в 10 разів, а час на виконання окремих операцій зменшився в 5-7 разів).

2. Значно розширився діапазон швидкостей керованих процесів. Часто це керування протікає в жорстко заданих часових інтервалах. З великими нервово-психічними навантаженнями пов'язана і протилежна ситуація праці – необхідність тривалий час знаходитись в стані очікування, керувати процесами, що повільно змінюються.

3. Людина часто повинна працювати в найрізноманітніших умовах (при зміненому тиску, вологості, температурі, вібраціях, під впливом шуму, перевантажень, під впливом сильних електромагнітних полів і т.д.). В таких умовах праці працюють представники так званих масових професій – тракторист, водій, працівники цехів термічної обробки на машинобудівних заводах, профконсультанти служби зайнятості, державні службовці, інкасатори та інші.

4. Людина в сучасному виробничому процесі часто не має можливості безпосередньо спостерігати за ходом технологічних процесів, якими вона керує. Інформацію про зміни, що проходять вона отримує за допомогою приборів, і декодує її, що пов'язано з додатковими нервово-психічними витратами.

5. Спеціалісти часто керують технікою з складними динамічними характеристиками – інертністю, коливанням, нелінійністю, запізнюваністю.

6. Людина часто знаходиться в досить жорстких умовах (часових, нормативних вимог до кількості та якості продукції). Необхідність різкої перебудови поведінки при зміні цих умов також пов'язана з додатковими нервово – психічними витратами.

7. Діяльність сьогодні має виражений колективний характер. Використовування сучасних технічних систем не тільки передбачає розподіл функцій, але й потребує повної злагоди їх дій в процесі роботи. Тому велике значення набуває психологічна сумісність операторів. Поряд з професійною майстерністю спеціалісту необхідно володіти здібністю працювати в колективі, продуктивно взаємодіяти з іншими членами колективу, мати колективістську внутрішню спрямованість; нерідко від однієї людини буде залежати успіх всієї системи. Але роль окремого спеціаліста та колективу буде оцінена лише в тому випадку, коли безпомилково, ефективно та безаварійно спрацює весь комплекс «середовище – людина – техніка».

Крім того, успіх роботи в теперішній час як ніколи залежить від рівня сформованості мотиваційної сфери, патріотизму, свідомості, спрямованості на якісне оволодіння спеціальністю та ефективного виконання професійної діяльності в будь – яких умовах.

За минуле століття через зміну засобів праці, праця дещо змінила параметри своєї форми та змісту, характер типового робочого навантаження, типової психологічно і фізіологічно втоми людини. Впровадження механізації

дало змогу змістити робоче навантаження з м'язової системи на сенсомоторну; впровадження автоматики – з сенсорних на когнітивні та емоційні функції.

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

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

Результати багаторазових соціологічних опитувань серед українців за останні декілька років свідчать, що домінуючими настроями є тривога, відчуття загрози, невпевненість в завтрашньому дні, стреси, занижена самооцінка. Все це викликає домінування негативних постійно діючих психічних станів. Звідси емоційні зриви, агресивність, нетерпимість, стремління будь-якою ціною (наркотики, алкоголь, психофармакологічні засоби) змінити стан свідомості, знизити травмуючу напругу. Якщо до цього додати «загальну» нестабільність в суспільстві, зростання злочинності, зниження реального життєвого рівня, міжнаціональні конфлікти, тероризм, то виходить, що умови життя багатьох українців та їх праця безпосередньо стають особливими та екстремальними».

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

***Екстремальна психологія** – це галузь психологічної науки, що вивчає загальні психологічні закономірності життя та діяльності людини у змінених умовах існування. Завдання дослідження у галузі екстремальної психології – вдосконалення психологічного відбору та психологічної підготовки для роботи в незвичних умовах існування, а також розроблення заходів захисту від травмуючого впливу психогенних чинників.*

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

6.2. Екстремальні, субекстремальні та особливі умови діяльності.

***Екстремальні умови діяльності** характеризуються впливом на організм людини постійно діючих, високо інтенсивних, потенційно загрозливих для організму факторів. В екстремальних умовах яскраво виражені негативні функціональні стани, а діяльність людини здійснюється із залученням резервних можливостей організму. Робота за таких умов потребує від індивіда необхідності мати достатньо часу на відновлення.*

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

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

Отже, *спільним* для особливих, екстремальних та субекстремальних умов діяльності являється процес дій екстремальних факторів на суб'єкт праці. *Відмінність* між ними зумовлюється не у виді екстремальних факторів, а в періодичності, частоті чи тривалості їх взаємодії, в кількісних характеристиках їх інтенсивності (потужності, силі дії).

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

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

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

Шум. Джерела шуму на об'єктах це, перш за все, – турбіни, дизелі, генератори електроструму, різноманітні допоміжні механізми обладнання. Як правило всі металеві конструкції міцно з'єднані, слабо поглинають звук, відбивають його, а в деяких випадках (закритих приміщеннях) підсилюють ефект резонансу.

Проблема захисту спеціаліста від постійно високо інтенсивного шуму набула особливої актуальності. Тривалий вплив на людину є небезпечним для її здоров'я, знижується її надійність і працездатність. Симптоми несприятливої дії шуму різноманітні, але в першу чергу відмічається головний біль, запаморочення, роздратованість, шум і дзвін у вухах. В подальшому відмічається послаблення уваги, порушення точності руху, зниження швидкості

реакції. Найбільше при тривалій дії сильного шуму страждає слуховий аналізатор: від функціональних змін до професійної глухоти.

Електромагнітні коливання (ЕМК). Джерелами ЕМК високих і надвисоких частот (НВЧ) є радіолокаційні установки, радіопередавачі і другорядне випромінювання від металевої поверхні. У осіб, довго працюючих з джерелами ЕМК, виникають різноманітні порушення у функціях центральної нервової системи (ЦНС), органів кровообігу, розлад в статевій сфері, облісіння.

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

Звичайно люди з достатніми функціональними резервами не звертають уваги на перепади атмосферного тиску (до 10-15 мм.рт.ст.) при погіршенні або покращенні погоди. Але з віком такі зміни тиску стають для багатьох осіб природним барометром і супроводжуються погіршенням самопочуття, головним болем, підвищеною роздратованістю, безсонням або сонливістю, зниженням працездатності й підвищенням стомлення. Такий симптомокомплекс іноді називають метеоневрозом.

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

В добре вентильованих приміщеннях об'єктів параметрів хімічного складу повітря повинні підтримуватися на рівнях, які не зашкодили б здоров'ю людини.

Але не сприятливі умови діяльності спеціаліста можуть складатися так, що нормативні співвідношення компонентів повітря порушуються. Якщо наявність кисню знизиться до 16%, це вкрай небезпечно для життя людини, а наявність його на більш ніж 18% зразу ж позначається на ефективності і безпечній діяльності спеціаліста і супроводжується суб'єктивними і об'єктивними прикметами.

Суб'єктивно людина відчуває головний біль, загальну слабкість, стукання в скронях, запаморочення голови. Об'єктивно це проявляється в зниженні якості, ефективності й безпеки праці, перевантаженням гальмівних процесів у корі головного мозку, уповільненням мислення і дій.

Особлива роль в сучасній літературі відводиться здатності організму людини адаптуватися до підвищеного складу двоокису вуглецю (CO_2) в повітрі. Виявлено, що це можливо при кількості CO_2 в повітрі в межах 0,5-1,5%. Навіть при таких умовах адаптація до CO_2 потребує вираженої напруги функцій організму, що врешті-решт призводить до зниження працездатності і рівня безпеки праці спеціаліста.

Окиси вуглецю утворюються в результаті окислення палива, мастил і фарб. Встановлено, що в закритому свіжопофарбованому масляною фарбою

приміщенні може утворюватися протягом перших 4-6 тижнів після пофарбування 0,28-0,32 м³ окису вуглецю на добу.

З інших шкідливих домішок, які зустрічаються в побутових приміщеннях, треба мати на увазі окиси азоту, сурм'яного і сірчаного водню, фенолу, формальдегіду та інших токсичних речовин. Характеризуючи повітряне середовище об'єктів, слід враховувати і запилення, бідність легкими аероіонами. Крім того, в погіршення хімічного складу повітря вносить свою частку і людина (результат виділення продуктів життєдіяльності).

Реальна небезпека для здоров'я і життя виникає при виконанні таких видів робіт:

1. Усі види підземних робіт.
2. Робота у кесонах, барокамерах, замкнутих просторах.
3. Водолазні роботи.
4. Робота на висоті.
5. Робити з обслуговування діючої електроустановки напругою до і вище 1000 В.
6. Роботи, пов'язані із застосуванням вибухових матеріалів.
7. Роботи, виконання яких передбачає носіння вогнепальної зброї.
8. Аварійно-рятувальні роботи та роботи пов'язані з гасінням пожеж.
9. Роботи, пов'язані з управлінням наземних, підземних, повітряним та водним транспортом.
10. Роботи, пов'язані з нервово-емоційним порушенням.
11. Роботи, пов'язані з бурінням, видобутком та переробкою нафти і газу.

6.3. Психологічна готовність до діяльності в екстремальних умовах праці.

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

- пристосувально-захисна (орієнтувальний рефлекс);
- виникнення ступору (переважання гальмівних процесів, загальмованість дій);
- підвищення активності, що супроводжується зниженням її організованості та цілеспрямованості дій.

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

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

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

Ситуативна психологічна готовність – це динамічний, цілісний стан особистості, внутрішня налаштованість на певну поведінку, мобілізованість усіх на активні та доцільні дії. Основна ознака ситуативної готовності полягає в

тому, що вона виникає у зв'язку з безпосереднього майбутньою діяльністю і характеризується найбільшою швидкістю реакції, тривалим збереженням працездатності за максимальної витривалості.

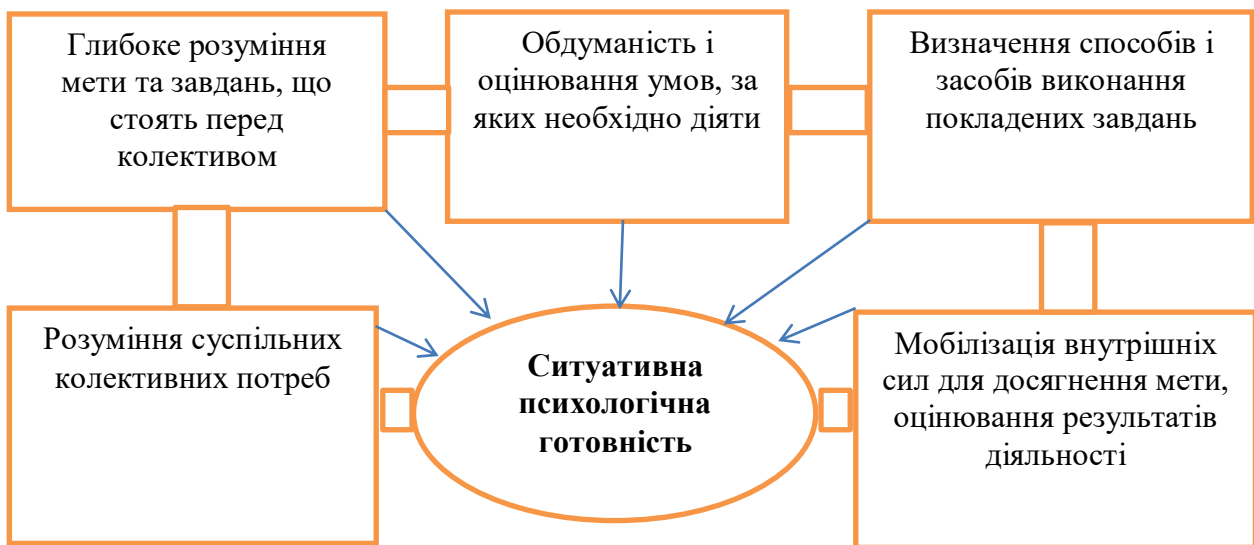


Рис. 6.1. Модель ситуативної (тимчасової) психологічної готовності.

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

У загальному вигляді тривала психологічна готовність – це структура, що включає мотиваційний, вольовий, регуляторний, когнітивний та типологічний блоки, які характеризуються психологічне ставлення (ціннісно-мотиваційне) до певного виду службової діяльності риси характеру, здібності, темперамент, типологічні особливості нервової системи; необхідні професійні, службові, бойові, фізичні знання, навички та вміння; стійкі професійно важливі особливості сприйняття, уваги, мислення, емоційних, регуляторних та вольових процесів (Рис.6.2.).

На відміну від стану ситуативної психологічної готовності що відбиває особливості й вимоги майбутньої ситуації, тривала психологічна готовність – це стійка система професійно важливих якостей особистості (позитивне ставлення до професії, організованість, уважність), її досвід, знання, навички, необхідні для успішної діяльності в різних ситуаціях.

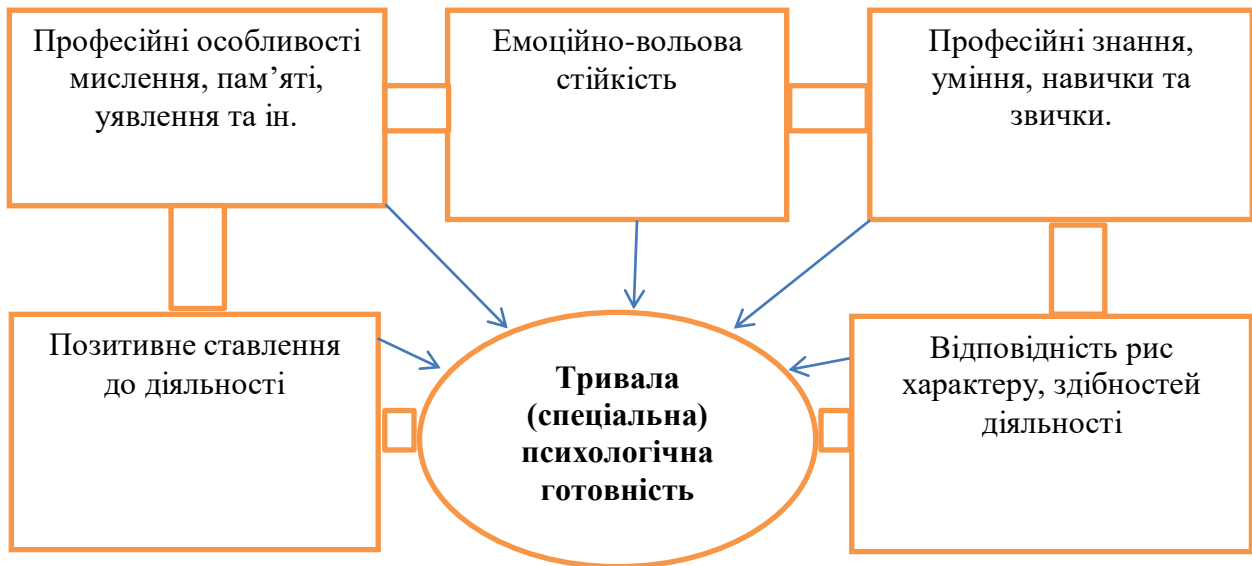


Рис. 6.2. Модель тривалої (спеціальної) психологічної готовності.

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

- розвиток мотиваційного компоненту (може бути досягнутий за рахунок формування психологічних настанов при вивченні досвіду ліквідації екстремальних управлінських ситуацій);
- адекватний професійний відбір персоналу;
- розвиток професіоналізму в процесі кадрового руху;
- розвиток когнітивного компоненту (підвищення професійної компетентності набуття досвіду);
- розвиток операційно-діяльнісного компоненту (засвоєння нових алгоритмів і продуктивних способів рішення управлінських задач);
- розвиток особистісного компоненту (розвиток професійно важливих якостей).

Висновки

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

2. Зміни змісту праці характеризуються впливом на організм людини екстремальних факторів, які формують утруднені умови діяльності:

- фізичні і хімічні характеристики умов діяльності;
- реальну або прогнозуючу небезпеку для здоров'я і життя;
- часте виникнення непередбачуваних, в тому числі і аварійних ситуацій;
- типові стани суб'єкта праці: стрес, втома, монотонія;
- висока степінь відповідальності, боязнь помилок, невдач, дисбаланс прав і обов'язків;
- тривалі емоційні конфлікти в колективі;
- стиль керівництва;
- особливості корпоративної культури і т.д.

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

- пристосувальна захисна (орієнтувальний рефлекс);
- виникнення ступору (переважання гальмівних процесів, загальмованість дій);
- підвищення активності, що супроводжується зниженням її організованості та цілеспрямованості дій.

4. Звідси ключовою задачею підготовки суб'єкта праці є формування психологічної готовності до діяльності в екстремальних умовах.

Контрольні запитання до теми

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. Що є спільним та які відмінності для особливих, екстремальних та субекстремальних умов діяльності?

5. Охарактеризуйте фізичні та хімічні екстремальні фактори.

6. Охарактеризуйте види робіт, які небезпечні для здоров'я та життя.

7. Які поведінкові реакції у людей на виникнення екстремальних ситуацій?

8. Охарактеризуйте психологічну готовність до діяльності в екстремальних умовах.

9. Які напрями формування психологічної готовності суб'єкта до діяльності в екстремальних ситуаціях?

Тести для самоконтролю

1. Умови діяльності, які характеризуються впливом на організм людини постійно діючих, високо інтенсивних, потенційно загрозливих для організму факторів – це:

- а) звичайні умови;
- б) особливі умови;
- в) екстремальні умови;
- г) субекстремальні умови..

2. Умови діяльності, які характеризуються впливом на організм людини постійно діючих інтенсивних та екстремальних за характером дії факторів, які несуть реальну загрозу для життя індивіда – це:

- а) звичайні умови;
- б) особливі умови;
- в) екстремальні умови;
- г) субекстремальні умови.

3. Умови, за яких діяльність індивіда протікає на тлі епізодичних, не постійно діючих екстремальних факторів або є висока ймовірність їх прояви – це:

- а) звичайні умови;
- б) особливі умови;
- в) екстремальні умови;
- г) субекстремальні умови.

4. До переліку робіт, де є потреба у професійному відборі відносяться:

- а) усі види підземних робіт;
- б) водолазні роботи;
- в) роботи на висоті;
- г) усі відповіді правильні.

5. Робота в умовах, яка потребує від індивіда необхідності мати достатньо часу на відновлення – це:

- а) звичайні умови праці;
- б) особливі умови праці;
- в) екстремальні умови праці;
- г) субекстремальні умови праці.

6. Формувати психологічну готовність суб'єкта до діяльності в екстремальних умовах необхідно за наступними напрямками:

- а) розвиток мотиваційного компоненту;
- б) адекватний професійний відбір кадрів;
- в) розвиток професіоналізму;
- г) усі відповіді правильні.

7. Робота в умовах, після якої необхідно обов'язково проводити реабілітаційні заходи – це:

- а) звичайні умови праці;
- б) особливі умови праці;
- в) екстремальні умови праці;
- г) субекстремальні умови праці.

8. Спільним для особливих, екстремальних та субекстремальних умов діяльності – є:

- а) періодичність дій екстремальних факторів;
- б) тривалість дій екстремальних факторів;
- в) інтенсивність дій екстремальних факторів;
- г) процес дій екстремальних факторів.

9. Динамічний, цілісний стан особистості, внутрішня налаштованість на певну поведінку, мобілізованість усіх на активні та доцільні дії – це :

- а) ситуативна психологічна готовність;
- б) тривала готовність;

- в) відповіді а і б правильні;
- г) правильної відповіді не має.

10. Раніше отримані установки, знання, навички, уміння, досвід, якості й мотиви дій в екстремальних ситуаціях - це :

- а) ситуативна психологічна готовність;
- б) тривала готовність;
- в) відповіді а і б правильні;
- г) правильної відповіді не має.

Теми рефератів, доповідей

1. Психологічні аспекти підготовки рятувальників до професійної діяльності в екстремальних умовах.

ТЕМА 7. ПРАЦЕЗДАТНІСТЬ. ШЛЯХИ, ЗАСОБИ І ЗМІСТ ЗАХОДІВ ЗБЕРЕЖЕННЯ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

- 7.1. Працездатність. Фактори та закономірності змін працездатності.
- 7.2. Несприятливі функціональні стани: втома, моногонія, стрес.
- 7.3. Шляхи, засоби і зміст заходів збереження працездатності працівників.
- 7.4. Методики дослідження працездатності працівників.

Ключові поняття теми :

Працездатність, рівні працездатності, показники працездатності, динаміка працездатності, втома, монотонія, стрес.

Рекомендована література

Базова

1. Баклицький І.О. Психологія праці.:Підручник. – 2-ге вид.,перероб. і доп./ І.О. Баклицький. – К.: Знання, 2008. – 655с.
2. Березовська Л.І. Психологія діяльності. У 2 кн. Кн.1. Психологія праці як складова частина психології діяльності: Навчально – методичний посібник./Л.І. Березовська, О.С. Юрков. – Мукачево : МДУ, 2015. – 186с.
3. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності: Підручник./ М.С. Корольчук – К.: Ельга, Ніка – Центр, 2009.- 400с.
4. Малхазов О.Р. Психологія праці: Навчальний посібник. / О.Р. Малхазов – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 208с.
5. Психологія праці у звичайних та екстремальних умовах : Навчальний посібник. / М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, С.М. Миронов та ін. – К. : Київ. нац. торг.-екон.ун.,2015. – 652 с.
6. Чикер В.А. Психологическая диагностика организации персонала. /В.А. Чикер. – СПб. : Речь, 2004. – 176с.
7. Юрков О.С. Психологія праці та інженерна психологія : Навчально – методичний посібник. / О.С. Юрков. – Мукачево : МДУ, 2012. -182с.

Допоміжна

8. Биоритмы и труд / Под. ред. А.Д. Слонима. – Л.: ЛГУ, 1980. – 220с.
9. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности./ В.А. Бодров. – М : Радикс, 2001. – 324с.
10. Толочек В.А. Современная психология труда : Учебное пособие. / В.А. Толочек. – СПб. : Питер, 2005. – 479с.

7.1. Працездатність. Фактори та закономірності змін працездатності.

Працездатність – потенційна можливість людини виконувати доцільну діяльність на заданому рівні продуктивності протягом певного часу.

При оцінці працездатності потрібно враховувати її інтенсивність (25 %, 50 % і т. д. від максимальної); специфіку діяльності (розумова, фізична, сенсорна);

максимум актуалізованих функцій (стійкість уваги, розрізнення кольорів та ін.); стабільність.

Розрізняють два рівні працездатності :

- 1) *актуалізована* – реально існуюча в даний момент;
- 2) *резервна* – меншу її частину складає тренувальний резерв, який може стати частиною актуалізованої працездатності, більшу – захисний резерв, що проявляється людиною тільки в екстремальних ситуаціях при стресі.

Показники працездатності можуть бути кількісними та якісними, прямими і опосередкованими.

До *прямих показників* належать: кількість роботи (продукції, виробів), що виконана протягом певного проміжку часу; якість (брак) роботи за певний проміжок часу.

Прямі показники визначають результат трудової діяльності за певний проміжок часу – продуктивність праці.

Опосередкованими показниками працездатності вважають: стабільність продуктивності протягом відповідного часу; рівень змін психічних процесів (уваги, пам'яті, оперативного мислення тощо); травматизм, втрата працездатності.

Працездатність людини забезпечується комплексом її професійних, фізіологічних, психофізіологічних факторів: функціонального стану організму, величиною його резервних можливостей, професійного досвіду та підготовленості; мотивації особистості, вираженості потреб, установок та мотивів.

У динаміці працездатності протягом робочого дня визначають три фази:

В першій фазі (входження у роботу) є розходження між психічними станами людини та вимогами, які пред'являються працею. Величина цього розходження визначає тривалість входження у роботу. На цьому етапі відбувається наростання працездатності, ріст продуктивності праці.

Друга фаза (стійка працездатність) забезпечує стабільну продуктивність праці.

Третя фаза (втома) характеризується зниженням працездатності, темпу і якості роботи.

Коливання працездатності протягом доби зумовлено фізичною і психічною пристосованістю організму до 24-годинного біологічного ритму, відповідно до якого змінюються фізіологічні та психічні функції організму працівника: кров'яний тиск, пульс, температура тіла, швидкість реакції, увага тощо). Найвища активність життєдіяльності організму простежується до середини дня, понижена – між 12 і 15 год. дня, найнижча – між 24 і 5 год.

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.

У протилежному випадку перебудова добового біоритму утруднюється і створює додаткове навантаження на людину.

Працездатністю змінюється і протягом днів тижня. Понеділок відповідає фазі зростання працездатності, найкращі показники роботи у вівторок, середу і четвер, у п'ятницю і суботу працездатність знижується.

Співвідношення тривалості стадій працездатності є одним із показників оптимальності організації процесу трудової діяльності.

Тривалість кожної фази працездатності значною мірою залежить від того, в якому функціональному стані перебуває людина – оптимальному чи несприятливому. 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, волевими якостями, особливостями особистості, віковий особливостями, індивідуальним стилем діяльності та ін.

Оптимальна працездатність передбачає наявність оптимального функціонального стану, якому властива стабільна продуктивність. Зовнішня робота виконується легко, без напруги. Однак, за цим стоїть максимум зосередженості уваги, активізації необхідних психічних процесів, крім того, для оптимальних функціональних станів характерними є мотивація (спрямованість на справу) й емоційний стан (рівний, позитивно забарвлений настрій з переважанням усвідомлених почуттів задоволення, бадьорості).

Несприятливі функціональні стани знижують працездатність люди і відповідно, продуктивність праці. Тому, для підтримки оптимальної працездатності важливо знати види несприятливих станів, причини їх виникнення та шляхи подолання, нормалізації.

7.2. Несприятливі функціональні стани : втома, моногонія, стрес

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

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.

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*. 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.

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).

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.

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.

Стан монотонії є небезпечним тим, що в умовах зменшення свідомого контролю за поведінкою, людина втрачає можливість швидко реагувати на умови, які змінилися, що може призвести до аварійної ситуації, травматизму.

Для подолання стану монотонії треба збагатити змістовний бік трудової діяльності, що допускає: забезпечення усвідомлення важливості, необхідності роботи, можливість бачити свої результати; об'єднання досить простих і монотонних операцій у складніші, які різноманітні за змістом; спеціально підібраний режим трудової діяльності, зміна видів трудових операцій, зміна ритму роботи, введення додаткових перерв і різних активізуючих впливів наприклад, функціональної музики.

Багато враховувати, що доросла людина звикає до виконання одноманітних, але професійно необхідних дій, приміром за 40—50 хв., після чого відбувається виражений спад працездатності.

Варто зауважити, що в ситуації одноманітної діяльності може сформуватися полярне до монотонії відчуття, за виявленням стану психічного насичення, яке відрізняється різко вираженим емоційним несприйняттям ситуації, ефективною формою розрядки, накопиченням невдоволеності роботою.

У процесі трудової діяльності під дією надзвичайно сильних подій, які становлять загрозу для нормальної життєдіяльності людини може виникнути такий несприятливий функціональний стан, як *стрес*. Відбувається мобілізація захисних сил організму, щоб знайти вихід із екстремальної ситуації. Доти, доки такого способу не знайдеться, організм є змушеним працює в умовах надзатрат. Довготривалі, часті стреси можуть призвести до вичерпання енергоресурсів організму, до розвитку цілої низки фізичних захворювань.

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 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, непорядкованій активності, прагненні виконати одночасно декілька різних справ, неможливості довго зосереджуватися на одній із них, крайньою неврівноваженістю настрою, збудженні, нервозності.

7.3. 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.

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.

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 другої групи 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, котрі 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. Останні вважаються неспецифічними заходами підвищення працездатності.

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.

7.3.1. Фізична підготовка та відпочинок

Головна мета *фізичної підготовки* (ФП) полягає в підвищенні та підтримці фізичних можливостей спеціалістів на рівні, необхідному для забезпечення їх здоров'я, професійної працездатності та продовження професійного довголіття. Головна мета ФП досягається шляхом розв'язання конкретних завдань у відповідності з настановами та рекомендаціями з фізичної підготовки. Так, в період робочих циклів поміж виконавцями шляхом ФП досягається підвищення фізіологічних резервів організму й покращення фізичного розвитку; перед виконанням - підвищення загальної витривалості й стійкості до несприятливих факторів діяльності; під час виконання в залежності від професійних обов'язків - зменшення нервово-психічної напруги, підтримка професійно важливих фізичних якостей, компенсація гіпо - або гіперкінезії.

При проведенні ФП необхідно перевірити знання усіма категоріями спеціалістів комплексів фізичних вправ й методи самоконтролю за фізичним навантаженням.

Для оцінки відповідності фізичного навантаження функціональним можливостям організму на кожному занятті повинен здійснюватися медичний контроль та самоконтроль, для чого пропонується перед початком та в кінці занять визначати частоту серцевих скорочень (ЧСС) й заміряти кров'яний тиск (КТ) . Крім того, заміряється ЧСС і під час головної частини занять, безпосередньо зразу після закінчення навантаження та в пауза відпочинку. В процесі головної частини занять робоча частота серцевих скорочень повинна складати 120-130 уд/хв. а допустима - 140-150 уд/хв. В ході виконання вправ необхідно слідкувати за правильним диханням. Дихання повинно бути вільним, глибоким, неможливо допускати його затримку, несприятливим є часте поверхневе дихання. В разі появи під час ФП утруднення дихання, болю в зоні серця, нудоти, холодного поту тренування потрібно негайно припинити й звернутися до лікаря.

Необхідно враховувати, що перед фізичним навантаженням й після нього

не пропонується міцний чай, кава, категорично забороняється вживати спиртні напої та палити.

Взагалі фізична підготовка організується й проводиться у відповідності до вимог настанови з фізичної підготовки (НФП), а також з врахуванням специфіки професійної діяльності спеціалістів й відповідних методичних рекомендацій.

Відпочинок. Відпочинок відносять до заходів безпосередньої дії на організм. Його поділяють на:

- 1) відпочинок перед виконанням робочого циклу;
- 2) відпочинок в період виконання робочого циклу;
- 3) активний відпочинок;
- 4) спеціальний відпочинок;
- 5) відпочинок після виконання тривалого робочого циклу.

Головні вимоги, котрі пред'являються відпочинку перед виконанням робочого циклу, - це необхідність забезпечення безперервного 8-ми годинного нічного сну й надання вихідних днів.

Організація відпочинку перед виконанням робочого циклу повинна передбачати проведення комплексу культурних заходів, які забезпечують відпочинок та нервово-психічну розрядку особового складу.

Раціональний режим праці та відпочинку в період виконання робочого циклу максимально враховує звичний, повсякденний розпорядок дня, який є постійним та стереотипним на весь період виконання робочого циклу. Науковці вважають, що оптимальнішим режимом праці й відпочинку є тижневий розпорядок, в якому регламентуються всі види діяльності і відпочинку для кожної зміни окремо. Встановлено, що загальний час зайнятості спеціалістів складає не більше 10 годин, загальна тривалість відпочинку - не менше 9,5 - 10,5 годин на добу, загальна тривалість сну - не менше 8 годин а безперервного сну - не менше 6,5 - 7 годин на добу. Враховується, що чергування (вахти) в нічний час найбільш несприятливі для життєдіяльності, а тому їх тривалість скорочується на 1 годину за добу при трьохзмінній системі за рахунок денних чергових змін. Крім того, поєднується час харчування з часом зміни чергувань (вахт) і введене харчування (сніданок) для нічної зміни.

Доведена необхідність забезпечення часу для активного відпочинку та одного вихідного дня за тиждень з наданням максимально можливих умов для відпочинку, спортивних та культурних заходів. При цьому у вихідний день повинні включатись всі заняття й роботи, крім чергувань, вахт і аварійних робіт, викликаних необхідністю.

Активний відпочинок (АВ)

Активний відпочинок особливо актуальний для груп спеціалістів з дефіцитом м'язових зусиль та одночасним збільшенням нервово - психічного навантаження. Однією з головних форм активного відпочинку є фізичні вправи. Фізична підготовка організовується і проводиться з врахуванням характеру діяльності, має спеціальну спрямованість та забезпечує розвиток фізичних та вольових якостей, необхідних навичок.

Одним з важливих заходів активного відпочинку є водні процедури (обтирання й обливання водою, душ, купання), які, як правило, застосовуються

разом із фізичними вправами або самотійно.

Вони посилюють кругообіг, підвищують обмін речовин, зміцнюють нервову та м'язову системи, покращують апетит, полегшують терморегуляцію. Систематичне проведення водних процедур сприяє хорошему самопочуттю й бадьорості, має тонізуючий вплив, активізує функції організму в цілому.

Специфіка праці деяких спеціалістів полягає в тому, що виникає необхідність в наданні окремим спеціалістам або цілим колективам *спеціального відпочинку*. Наприклад, при безперервному плаванні через 2,5 - 3 міс. у моряків розвивається виражене стомлення (у деякого перевтомлення), яке проявляється в погіршенні функціонального стану, збільшенні помилкових дій, уповільненні швидкості робочих операцій, для чого екіпажу надається спеціальний відпочинок під час робочого циклу.

Головна мета спеціального відпочинку - відновлення здоров'я та працездатності спеціалістів. При цілеспрямованій організації його відпочинку забезпечується відновлення працездатності спеціалістів до 95% .

Спеціальний відпочинок може здійснюватись шляхом повної заміни екіпажу й розміщенням його в санаторії (бази відпочинку); частковою або повною заміною екіпажу й переміщенням його на плавбазу (госпітальне судно) та припланових відвідуваннях наземних портів. Ефективні вітамінізація, дихання киснем під нормальним чи підвищеним тиском, електропроцедури).

Ступінь вираженості функціональних зрушень, зниження працездатності і погіршення стану здоров'я залежать від тривалості, гідрометеоумов, умов життєдіяльності, технічних об'єктів, напруженості та характеру професійної діяльності. Для нормалізації функціональних зрушень, відновлення працездатності й здоров'я, наприклад, всьому складу екіпажу кораблів (підводних човнів) надається організований *відпочинок* в санаторіях (будинках відпочинку) *після робочого циклу*.

Тривалість відпочинку після виконання робочого циклу, його місце й порядок проведення регламентується документами відповідно за відомствами. Ефективність реадaptaції залежать від своєчасного її надання, а також повноти й якості проведення комплексу відновлюваних якостей. Головними з них вважаються: раціональний розпорядок дня, повноцінне харчування, цілеспрямована фізична підготовка, ультрафіолетове випромінювання (сонячні ванни), додаткова вітамінізація, повітряно-теплові процедури. В разі призначення можуть проводитися гіпербарична оксигенація, дія імпульсним електричним струмом на центральну нервову систему (ЦНС), застосовувати фармакологічні препарати.

7.3.2. Психофізіологічні заходи збереження працездатності працівників

Психофізіологічні заходи збереження працездатності працівників умовно

можна розподілити на *повсякденні* (ультрафіолетове опромінення, додаткова вітамінізація, загартування) та *ті, що застосовують за призначенням*: оксигенація (вдихання кисню з підвищеним та нормальним тиском), електрофізіопроцедури (дія імпульсним електричним струмом на ЦНС, електросон, електроакупунктура) та фармакологічні препарати (адаптогени, стимулятори, транквілізатори та ін.)

Недостатнє світлове опромінення деяких категорій працівників викликає різнобічні зміни в організмі, найбільш суттєвими з яких є зниження неспецифічної стійкості, погіршення розумової та фізичної працездатності, порушення метаболізму кальцію й фосфору (особливо в нервовій та м'язовій тканинах), підвищення проникливості стінок судин. З метою профілактики цих несприятливих змін в організмі, збереження здоров'я й працездатності проводиться *ультрафіолетове опромінення (УФ)* спеціалістів поступово наростаючими дозами. В результаті фітобіологічних процесів енергія УФО переходить в теплову і хімічну, що зумовлює оптимізацію функціонування усіх систем організму, забезпечує адекватну адаптацію та працездатність.

Однією з причин, що призводить до зниження працездатності, є *недостаток вітамінів*, зумовлений підвищеною витратою в специфічних умовах професійної діяльності спеціалістів. Під час тривалого виконання робочого циклу весь колектив повинен регулярно одержувати комплекс вітамінів А, В1, В2, С, РР. Для цього необхідно систематично контролювати стан достатності вітамінів в організмі та своєчасно проводити профілактичну вітамінізацію.

Загартуванням називається підвищення стійкості організму до фізичних факторів навколишнього середовища шляхом періодичної дії факторів зростаючої інтенсивності. Головними його принципами вважаються поступовість в зростанні величини діючого фактора, систематичність, індивідуалізація й різнобічність засобів, що загартовують.

До процедур, що загартовують, відносять повітряні, сонячні ванни, водні й банні процедури. Для досягнення ефекту загартування застосовують різнобічні фактори середовища, тому що підвищення стійкості до одного з них (наприклад до низької температури) не завжди супроводжується виробленням достатньої стійкості до іншого. Як правило, природні фактори поєднуються зі штучними. До водних процедур відносять вологі обтирання, обливання, душ й ванни. В літній період року можуть бути купання в природних водоймах (морі, річці, озері і т.д.). Для підвищення стійкості організму до перепадів температур та щоб зняти почуття стомлення після фізичних навантажень застосовуються контрастний душ та ванни. Ефективним засобом загартовування організму, збереження й підвищення працездатності є бані.

До головних факторів, які діють на організм людини в банях, належить нагріте повітря: в сауні - сухе (з температурою 60-100С та відносною вологістю 10-13%); в російській бані - вологе (з температурою 45-60 та вологістю 50-100%).

В основі підвищення працездатності лежать процеси, пов'язані з посиленням (під дією підвищеної температури) після бані обміну речовин.

Інтенсифікація кровообігу та функцій практично усіх органів і систем є також активним: виділення з потом кінцевих продуктів метаболізму, в тому числі молочної кислоти.

При правильному користуванні банею стійка адаптація до її умов спостерігається після 10-15 процедур з інтервалом між ними не менше 5-7 днів. Для досягнення найбільш сприятливої дії бані на організм кожна процедура повинна бути максимально індивідуалізована й постійно контролюватись самостійно або медичним персоналом: за самопочуттям, пульсом, КТ, частотою дихання, масою тіла.

Дія природних, технічних, соціально-психологічних та медико-біологічних факторів в тій чи іншій мірі супроводжується кисневим голодуванням або сприяє його розвитку. Відомо, що гіпоксія як патологічний стан, характеризується зниженою напругою кисню в клітинах та тканинах організму, носить універсальний характер і вважається загальним механізмом відповідної реакції на дію різнобічних факторів: умов праці та середовища спеціалістів.

Дихання киснем застосовується періодично, приводить до покращення загального самопочуття, нормалізації сну, апетиту. При цьому відмічається позитивний ефект з боку окисно-відновлюваних процесів, діяльності серцево-судинної системи (покращують показники спірометрії, проби Штанге, нормалізується кров'яний тиск, зростає насиченість організму киснем).

Дихання киснем під тиском (гіпербарична оксигенація) дозволяє швидко ліквідувати гіпоксію тканин, прискорює процеси відновлення функціонального стану, суттєво збільшує функціональні можливості організму, підвищує розумову, фізичну й професійну працездатність, а також неспецифічну стійкість організму до екстремальних навантажень.

Застосування кисню проводиться за медичним призначенням в разі вираженого стомлення та перевтомлення, отруєння угарним газом та технічними рідинами, при нападах стенокардії в разі недостатньої дії медикаментозних засобів. Оксигенація планується й проводиться медичною службою, за загальну організацію та безпеку проведення відповідають спеціалісти, які забезпечують роботу відповідної техніки та обладнання.

Дія імпульсним електричним струмом (ІЕС) на ЦНС з метою регуляції функціонального стану, збереження працездатності спеціалістів може застосовуватись як одноразовим сеансом, так і курсом (кожен день або через день: 6-10 сеансів по 45-60 хв.).

Призначається одноразова дія ІЕС в разі вираженого стомлення після напруженої діяльності (добове чергування) чи професійної діяльності (тривале виконання функціональних обов'язків) з метою швидкого відновлення функціонального стану й працездатності спеціалістів. Застосовується ІЕС в разі необхідності негайного підвищення працездатності окремої групи спеціалістів найбільш відповідальних за виконання роботи, тривалого напруженого виконання професійної діяльності з метою усунення несприятливої дії на функції організму й працездатність спеціалістів вираженої нервово-психічної напруги або негативних емоційних реакцій як наслідків дії стресових факторів соціального, професійного характеру.

Електросон - це сон людини, близький до фізіологічного; проявляється в розвитку процесу гальмування в корі головного мозку, специфічному гуморальному компоненті в результаті дії на рецептори й структури мозку імпульсним струмом малої сили й різної частоти.

Сеанси електросну застосовуються в основному за призначенням для нормалізації сну. При цьому на початку роботи у пацієнтів, які приймали курс електросну (до 5 процедур, переважно спеціалісти нічних змін), адекватно формується новий робочий динамічний стереотип, в кінці робочого циклу покращується сон і знімаються ознаки вираженого стомлення або перевтомлення.

Лазерну акупунктуру (ЛА), електроакупунктуру відносять до перспективних дій психології праці та медицини. Використання біологічно активних крапок впроваджується в практику для підвищення діяльності працівників, профілактика перевтомлення, підвищення стійкості до дії стрес-факторів.

Нині медична наука має досить велику кількість *фармакологічних засобів*, які допомагають корегувати функціональний стан й підвищувати працездатність. З цією метою можна використовувати різні препарати: для мобілізації резервних організмів - психоаналептики, або стимулятори ЦНС; для покращення обмінних процесів; нормалізації енергетичного балансу - психоергізатори; для попередження дії на організм несприятливих факторів актопротектори; для заспокоєння та закріплення адаптації організму - адаптогени. Серед психотропних фармакологічних засобів стимулюючої дії можна назвати феномен, сиднофен, секуринін, центедрин та ін. Широко відомі такі адаптогени, як елеутерокок, корінь женшення, понтокрин.

Впроваджуючи різні прийоми управління працездатністю в практику, працівник повинен опиратися на необхідність застосування рекомендованих засобів і методів для забезпечення високої ефективності та безпеки праці, збереження здоров'я і продовження професійного довголіття. Відпочинку залежить від умов його проведення й забезпечується комплексом відповідних заходів (режим праці й відпочинку, повноцінне харчування, культурні, спортивні заходи, фізична підготовка, екскурсії, сонячні ванни, купання, повітряно-теплові процедури, призначення адаптогенів,

7.4. Методики дослідження працездатності працівників

Висока працездатність спеціаліста залежить від функціональних можливостей провідних для даного виду діяльності систем організму та психофізіологічних якостей. Тому при оцінці працездатності спеціалістів необхідно враховувати зміни абсолютних значень, ступінь коливань функцій організму й динаміку психофізіологічних якостей в процесі трудової діяльності.

Розумова праця досліджується переважно за допомогою психофізіологічних методик з визначення показників пам'яті, мислення, уваги, сенсомоторики та суб'єктивного стану. Фізичну працю визначаємо, як правило,

з використанням різних фізіологічних та клінічних методик та проб (енерготраси, показники кровообігу, дихання, обміну речовин та ін.).

Зміни функцій організму при дослідженні методиками фізичної та розумової праці є *побічними показниками працездатності*.

Прямі *показники працездатності* безпосередньо характеризують кількість та якість праці і є об'єктивними критеріями ефективності діяльності працівників.

Для оцінки безпосередньої та довготривалої пам'яті використовуються такі методики: слухова та зорова пам'ять на числа, оперативна пам'ять, запам'ятування елементів та характеристик професійної діяльності.

При дослідженні якостей уваги найшли застосування коректурна проба з кільцями Ландольта, коректурна проба Анфімова, перепутані лінії, відшукування чисел з переключенням, розташування чисел й шкали приладів.

Оцінка мислення проводиться за допомогою таких методик, як інформаційний пошук в умовах дефіциту часу, додавання й віднімання, додавання й віднімання з переключенням, множення, числові ряди Роджественської, кількісні відношення, встановлення закономірностей та ін..

Висновки

1. Працездатність – потенційна можливість людини виконувати доцільну діяльність на заданому рівні продуктивності протягом певного часу.

Працездатність людини забезпечується комплексом її професійних, фізіологічних, психофізіологічних факторів: функціонального стану організму, величиною його резервних можливостей, професійного досвіду та підготовленості, мотивації особистості, вираженості потреб, установок та мотивів.

2. Оптимальна працездатність передбачає наявність оптимального функціонального стану, якому властива стабільна продуктивність. Зовнішня робота виконується легко, без напруги. Однак, за цим стоїть максимум зосередженості уваги, активізації необхідних психічних процесів, крім того, для оптимальних функціональних станів характерними є мотивація (спрямованість на справу) й емоційний стан (рівний, позитивно забарвлений настрій з переважанням усвідомлених почуттів задоволення, бадьорості).

Несприятливі функціональні стани знижують працездатність люди і відповідно, продуктивність праці. До них відносять втому, моногонію, стрес.

3. Підвищувати або підтримувати працездатність за рахунок недопущення порушень функціонального стану організму можна: розподілом функцій та прогнозом впливу і взаємозв'язків в системі «Техніка-людина-середовище» з урахуванням психофізіологічних можливостей людини:

- 1) професійним психологічним відбором;
- 2) використанням психофізіологічних методів навчання та тренування;
- 3) соціально-психологічними заходами збереження працездатності працівників.
- 4) динамічним контролем за станом функцій організму та працездатності.
- 5) засобами безпосередньої дії на організм: раціональний режим праці та

відпочинку, активний та пасивний відпочинок, водні процедури, додаткова вітамінізація, ультрафіолетове випромінювання, оптимізація емоційного стану;

6. Заходами з метою мобілізації резервних можливостей організму для підтримки й негайного підвищення працездатності: вдихання кисню при нормальному тиску, повітряно-теплові процедури, дія імпульсним електричним струмом, застосування електросну, використання фармакологічних препаратів.

4. Оцінка працездатності спеціалістів включає в себе оцінку суб'єктивного стану, оцінку розумової праці, оцінку фізичної працездатності, оцінку професійної працездатності, діагностику стомлення та перетомлення та висновки про зміну працездатності.

Контрольні запитання та завдання.

1. Охарактеризуйте поняття «працездатність», рівні і показники працездатності.
2. Як виявляються закономірності змін працездатності?
3. У чому виявляється зв'язок працездатності та функціональних станів?
4. Охарактеризуйте несприятливі функціональні стани : утома, моногонія, стрес.
5. Назвіть шляхи збереження працездатності працівників.
6. Охарактеризуйте психофізіологічні засоби збереження працездатності
7. Назвіть методики дослідження працездатності.
8. Що ви запропонували б теоретично і практично для забезпечення ефективної та безпечної діяльності працівників (студентів) у вашому колективі.
9. За якими зовнішніми ознаками працівника можна робити висновок про рівень його психічного напруження.

Тести для самоконтроля

1. До першої групи шляхів збереження працездатності працівників, які визначаються ще до зустрічі працівників з технікою, визначають:
 - а) професійний психологічний відбір;
 - б) динамічний контроль за станом функцій організму та працездатності;
 - в) формування груп на основі психологічної сумісності спеціалістів;
 - г) загартовування.
- 2.. До психофізіологічних заходів збереження працездатності працівників, які застосовують за призначенням відносять:
 - а) фізична підготовка;
 - б) ультрафіолетове випромінювання;
 - в) загартування;
 - г) електросон.

3. До психофізіологічних заходів збереження працездатності не відносять:
- а) ультрафіолетове випромінювання;
 - б) додаткова вітамінізація;
 - в) загартовування;
 - г) активний відпочинок.
4. Підвищення стійкості організму до фізичних факторів навколишнього середовища шляхом періодично дії факторів зростаючої інтенсивності – це:
- а) ультрафіолетове випромінювання;
 - б) загартовування;
 - в) відповіді а і б правильні;
 - г) правильної відповіді нема.
5. Психофізіологічні заходи збереження працездатності працівників включають:
- а) професійний відбір;
 - б) професійну підготовку;
 - в) відповіді а і б правильні;
 - г) нема правильної відповіді.
6. Результат трудової діяльності за певний проміжок часу – це:
- а) прямий показник працездатності;
 - б) опосередкований показник працездатності;
 - в) якісний працівник працездатності;
 - г) усі відповіді правильні.
7. Стабільність продуктивності праці протягом відповідного часу – це:
- а) кількісний показник працездатності;
 - б) прямий показник працездатності;
 - в) опосередкований показник працездатності;
 - г) правильної відповіді немає.
- 8.. До психофізіологічних заходів збереження працездатності працівників, що застосовують за призначенням, відносять:
- а) ультрафіолетове випромінювання;
 - б) додаткова вітамінізація;
 - в) загартовування;
 - г) дихання киснем.
- 9.. Погіршення роботи тих функціональних систем людини, які мають максимальне навантаження – це несприятливий функціональний стан:
- а) втома;
 - б) моногонія;
 - в) стрес;
 - г) усі відповіді правильні.

10. Функціональний стан людини, який розвивається внаслідок однорідної або нецікавої роботи, повторення стереотипних дій, які малозмістовні – це:

- а) втома;
- б) моногонія;
- в) стрес;
- г) правильної відповіді не має.

11. Підвищення стійкості організму до фізичних факторів навколишнього середовища шляхом періодично дії факторів зростаючої інтенсивності – це:

- а) ультрафіолетове випромінювання;
- б) загартовування;
- в) відповіді а і б правильні;
- г) правильної відповіді нема.

12. Психофізіологічні заходи збереження працездатності працівників включають:

- а) професійний відбір;
- б) професійну підготовку;
- в) відповіді а і б правильні;
- г) нема правильної відповіді.

13. Потенційна можливість людини виконувати доцільну діяльність на заданому рівні продуктивності протягом – це:

- а) рівень працездатності;
- б) показник працездатності;
- в) працездатність;
- г) усі відповіді правильні.

14. Стабільність продуктивності праці протягом відповідного часу – це:

- а) прямий показник праці;
- б) опосередкований показник праці;
- в) усі відповіді правильні;
- г) правильної відповіді не має.

Теми рефератів, доповідей

1. Соціально-психологічні заходи забезпечення учбової діяльності студентів вищих навчальних закладів
2. Психологічні методи корекції та профілактики несприятливих функціональних станів. 3.
3. Біоритми та ефективність праці.

Тема 8. ЛЮДСЬКІЙ ФАКТОР ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ РОБОТИ ГРУПИ

- 8.1. Соціально-психологічні феномени в групі.
- 8.2. Чинники, що впливають на ефективність роботи групи.
- 8.3. Методики психологічної діагностики групи.

Ключові поняття теми:

Організація, група, формальна група, неформальна група, людський фактор, професійна спрацьованість, згуртованість, психологічна сумісність, психологічний клімат, ролі членів групи.

Рекомендована література

Базова

1. Кузьмін О.Є. Основи менеджменту: Підручник./ О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. – К.: Академвидав, 2007.-464 с.
2. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності: Підручник/ М.С.Корольчук. – К.: Ельга, Ніка-центр, 2009.- 400 с.
3. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Посібник/ Л.Е. Орбан-Лембрик. – К.: Академвидав, 2003. – 568 с.
4. Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія: Навчальний посібник/ Л.Е. Орбан-Лембрик. – К.: Академвидав, 2005. – 448 с.
5. Пачковський Ю.Ф. Психологія підприємства: Навчальний посібник / Ю.Ф.Пачковський. – К.: Каравела, 2006. – 408 с.
6. Психологія професійної діяльності та психологічна діагностика організацій : Курс лекцій. / укладач О.С. Юрков. - Мукачево:МДУ, 2017. – 116с.
7. Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала./ В.А.Чикер. – СПб.: Речь, 2004. – 176 с.
8. Юрков О.С. Психологія управління: Курс лекцій./ О.С.Юрков. – Мукачево: МДУ, 2016. – 186 с.

Допоміжна

8. Лозниця В.С. Психологія менеджменту: Навчальний посібник./ В.С.Лозниця. – К.: Тов., УВПК, 2000. – 512 с.
9. Стадник В.В. Менеджмент: Підручник./ В.В. Стадник, М.А. Йохна. – К.: Академвидав, 2007. – 472 с.
10. Хміль Ф.І. Основи менеджменту: Підручник./ Ф.І. Хміль. – К.: Академвидав, 2005. – 608 с.
11. Юрков О.С. Психологія управління: Опорний конспект./ О.С.Юрков, Т.Ю.Бубряк. – Мукачево: МДУ, 2016. – 96с.

8.1. 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.

Організація – 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.

Група – 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.

Засновник групової динаміки К. 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 досягненні особистих цілей.

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 групі норми та цінності.
5. Усвідомлення належними до групи особами своєї причетності до неї.
6. Наявність групових атрибутів.

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 інтегративність 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.

Групи в організації поділяють на формальні і неформальні. (Рис. 8.1)

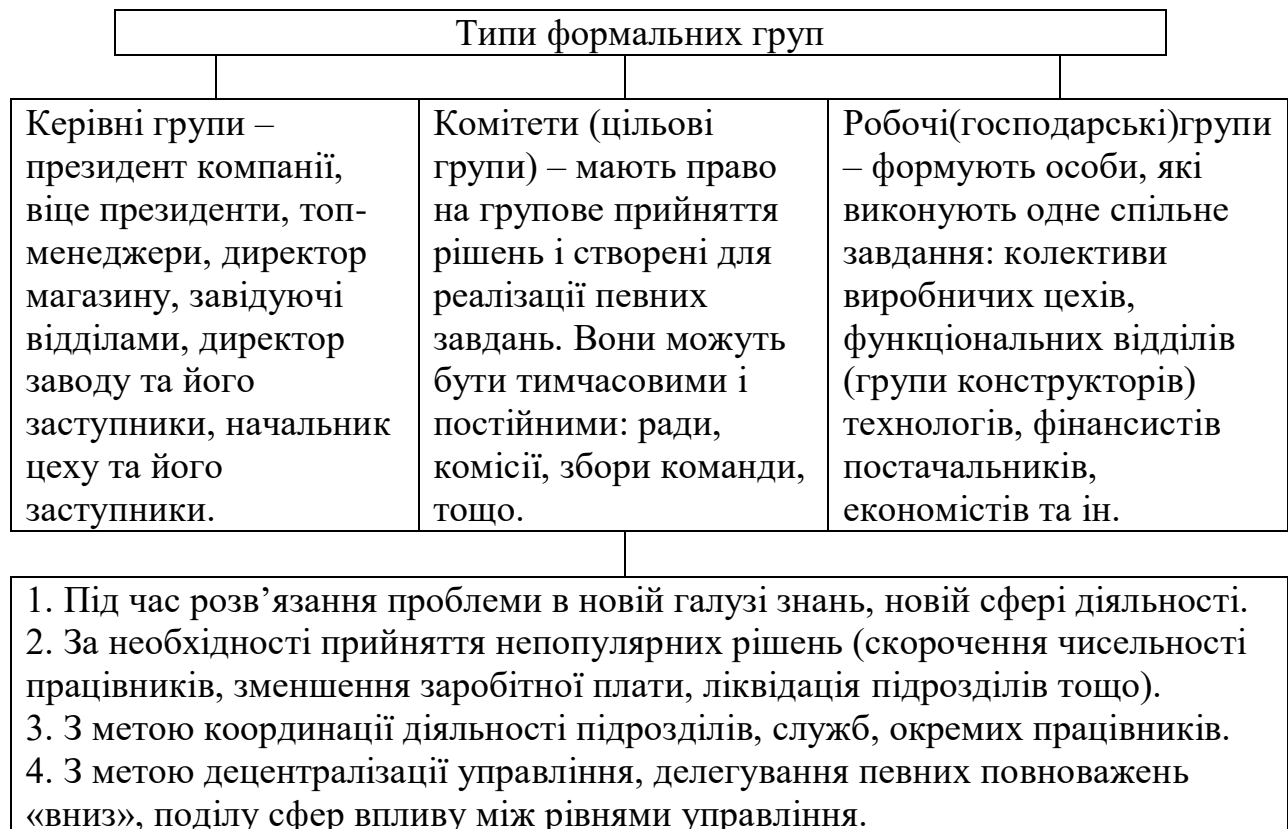


Рис. 8.1. Типи формальних груп.

Формальні групи – 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.

Окрім виробничих інтересів людина має ще й особисті, духовні потреби: самоосвіта, захоплення спортом, колекціонування та ін. спільність інтересів, цілей, потреба в спілкуванні, взаємні симпатії, та інші людські відносини є основою, на якій виникають малі неформальні групи

Неформальна група – 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.

Було з'ясовано найважливіші 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. Якщо цього не відбувається, то працівник знаходить цю допомогу в неформальних відносинах. Зрозуміло, що працівник подумає, перш ніж звернутися по допомогу до керівника і найчастіше звертається до людей, які йому симпатичніші, приємніші, ставляться до нього доброзичливо, із розумінням. Одержання допомоги приносить користь і тому, хто її одержав, і тому, хто її надав. У результаті надання допомоги людина набуває престижу, авторитету і самоствердження, а той, що отримує допомогу – необхідне керівництво до дії. Таким чином, потреба у допомозі веде до виникнення неформальної організації.

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, і нині члени неформальних організацій, що складаються з працівників низових рівнів, захищають один одного від законів, інструкцій, які завдають їм шкоди. Наприклад, вони об'єднують зусилля для того, щоб усунути шкідливі умови праці, боротися з екологічною кризою тощо. Не дивно, що ця захисна функція набуває ще більшого значення, коли керівникові не довіряють.

4. *Спілкування.* Потреба у спілкуванні потребує постійного задоволення, і це необхідно враховувати при організації виробничого та управлінського процесів. Наприклад, люди бажають знати, що відбувається навколо них, особливо коли це стосується їх роботи. І все ж у багатьох формальних організаціях система внутрішніх контактів дуже слабка, а іноді керівництво навмисно приховує від підлеглих певну інформацію. Тому однією з важливих причин належності до неформальної організації є доступ до неформальних джерел інформації (чуток).

5. *Симпатії та антипатії.* Люди часто приєднуються до неформальних груп для того, щоб бути ближче до тих, кому вони, симпатизують. Взаємні

симпатії цементують неформальну групу, але якщо вони зникають, то група розпадається.

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.

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.

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.

7. З метою уникнення негативних чуток слід оперативно надсилати підлеглим об'єктивну інформацію про майбутні зміни в організації, пояснюючи їх мету.

8.2. 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.

Людський фактор – 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.

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.).

Аналіз сучасних наукових джерел дає змогу визначити такі інтегральні чинники, що впливають на ефективність роботи групи [1, 2, 3, 4, 5, 8, 10, 11] (Рис. 8.2.):

- 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.

Чисельність групи визначена об'єктивними обставинами виробничого процесу. Встановлено, що зі збільшенням чисельності групи, її ефективність зростає лише до певного рівня: за умов досягнення певного критичного значення величина групи перестає впливати на ефективність її діяльності, а згодом – при ще більшому зростанні величини – ефективність знижується (надто велика чисельність призводить до того, що люди починають заважати один одному). Тобто співвідношення кількості членів групи і ефективність роботи має криволінійну залежність.

Аналіз наукових джерел показує, що оптимальним 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.



Рис.8.2. Чинники, що впливають на ефективність роботи групи.

Склад (композиція) і стабільність групи.

Робота, яка виконується в групах, як правило, вимагає різних знань, вмінь, навичок, особливого поєднання особистих якостей. Наявний досвід із формування життєздатних виробничих груп засвідчує, що:

1. Психологічно більш стійкими групами є такі, в складі яких індивіди ідентифікують себе із своїм місцем праці, організацією, в якій працюють.

2. Як правило, змішані групи (чоловіки і жінки) є більш життєздатними, згуртованими, підвищується емоційно-психологічний стан групи, урізноманітнюються особистісні захоплення і інтереси.

3. Оптимальна композиція передбачає присутність у групі працівників різного віку, з різним рівнем майстерності. Великий запас енергії, ініціатив та творчих пошуків молодих працівників зменшує прояви консерватизму з боку ветеранів трудового колективу. Молодь енергійно виступає проти застарілих звичок і норм, стимулює почуття нового. З іншого боку, молодь привчається до більшої стриманості в поведінці, дисциплінованості, організованості. При цьому активується обмін життєвим досвідом, допомога висококваліфікованих робітників працівникам-початківцям, покращуються міжособистісні зв'язки. У таких групах більш дієвою є і колективна думка, великого виховного ефекту набувають особистісний приклад і традиції, краще поставлена взаємодопомога.

4. При формуванні стабільних груп необхідно добирати моделі з різним темпераментом, характером для забезпечення різноманіття настроїв.

До соціально-психологічних чинників групової інтеграції відносять такі феномени, як професійну спрацьованість, згуртованість, психологічну сумісність, психологічний(соціально-психологічний) клімат.

Професійна спрацьованість – процес і результат взаємодії людей, який характеризується максимально можливим успіхом спільної діяльності за умов незначних емоційно-енергетичних витрат на взаємодію і узгодження позицій.

Спрацьованість проявляється у нормах групової поведінки, які передбачають взаємовідповідальність, взаємодоповнюваність, взаємозамінність.

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.

Загальним критерієм оцінки спрацьованості учасників спільної діяльності виступає груповий результат. Його формують продуктивність праці, затрачений час на розв'язання спільних завдань, кількість допущених помилок у процесі взаємодії. Високий рівень спрацьованості групи визначають максимально можлива продуктивність праці, незначні витрати часу на розв'язання спільного завдання, незначна кількість (відсутність) помилок у процесі взаємодії, що не впливає негативно на якість виконуваних робіт.

Згуртованість групи – 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. 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;

8) залежно від складу групи слід очікувати різного ступеня згуртованість. Так, згуртованість жіночих груп, як правило вище від згуртованості чоловічих. Це пояснюється тим, жінки зазвичай меншою мірою схилиються до конкуренції одна з одною, у них більшою мірою розвинута потреба у груповому прийнятті рішення і співробітництва одна з одною.

Згуртованість і суспільна ефективність діяльності групи.

Необхідно пам'ятати, що згуртованість не завжди приводить до нарощування суспільної ефективності діяльності групи. В межах групи можуть формуватися зв'язки, націлені на згуртованість, але які несуть у собі елементи корпоративності, опозиційності, власного трактування окремих норм поведінки, що в кінцевому результаті призводить до переоцінення мети, цілей діяльності, надаючи їм інколи аморального змісту, ненормативного характеру. У цьому випадку згуртованість переростає у групову поруку, «груповий егоїзм», як результат - приховування резервів виробництва, заниження норм виробітку. До групової поруки людей спонукають такі причини :

- 1) невпевненість у власних силах, недооцінка власних можливостей, зайва скромність;
- 2) недостатньо розвинута громадська мужність;
- 3) міщанська психологія «Я не порушую, а щодо інших мене не стосується»;
- 4) побоювання прямо виступати проти групівщини (побоювання бути запідозреною у підлабузництві, невміння аргументовано довести шкідливі наслідки цього явища та ін.);
- 5) шантаж – нагадування про здійсненні раніше негативні вчинки;
- 6) усвідомлена підтримка групівщини із приховуванням своїх негативних дій.

Ведучи боротьбу з потенційно негативними наслідками високого ступеня згуртованості, керівник повинен пам'ятати, що важливою умовою морально-психологічного здоров'я колективу є його оновлення, що постійно планується в певних межах. Керівник повинен також тримати в полі зору всю систему взаємовідносин. При цьому на особливу увагу заслуговують негативно настроєні угруповання, які блокують управлінські функції керівника і послаблюють його вплив на колектив.

Соціально психологічним показником згуртованості групи є психологічна сумісність.

Психологічна сумісність – взаємне сприйняття і відповідність партнерів по спілкуванню і спільній діяльності.

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, соціально-психологічних та медико-біологічних факторів;

4) суттєвим скороченням кількості персоналу у зв'язку з оснащенням новою технікою.

Особливого значення вона набуває в складних умовах спільної життєдіяльності – в космічному польоті, експедиції, поході тощо – коли досягнення спільної мети відбувається при дефіциті засобів, часу, простору, кількості необхідних учасників.

Комплектування колективу за принципом психологічної сумісності є найбільш ефективним засобом забезпечення оптимальних й персональних відносин й психологічного сприйняття спеціалістів у відповідності до мети та завдань їх діяльності. На першому етапі формування колективу проводиться оцінка потенційної сумісності шляхом вивчення їх особистих якостей в процесі професійного відбору за допомогою методик Кеттела або Леонгарда-Смішека.

На другому етапі формування колективу проводиться оцінка актуальної психологічної сумісності за допомогою соціометричного методу, не раніше ніж через 6 місяців після їх спільного навчання (роботи), протягом яких із врахуванням соціальних факторів, особистих та ділових якостей й рівня професійної підготовки в основному складаються внутрішньогрупові міжперсональні відносини.

Оптимально можливий рівень психологічної сумісності в колективі при його комплектуванні з обмеженої по кількості групи спеціалістів досягаються шляхом:

- 1) обов'язкового розсіяння по різних колективах осіб із взаємо-негативними або негативно-нейтральними взаємовідносинами;
- 2) бажаного розподілу в різних колективах осіб із взаємо-нейтральним ставленням один до одного;
- 3) переважного розподілу в різних колективах осіб із негативно-позитивним характером відносин;
- 4) підбору спеціалістів із взаємо-позитивними та в окремих випадках позитивно-нейтральними відносинами.

Критерієм оцінки психологічної сумісності є високий рівень задоволення, що передбачає задоволеність собою, результатом праці, партнерами (процесом взаємодії).

Ефективність управління сучасними організаціями значною мірою залежить не тільки від врахування їх керівниками індивідуальних психологічних особливостей працівників, а й від уміння менеджерів враховувати особливості психологічного клімату колективу та прогнозувати його розвиток[2,3,4,5,10,11,12,13,16].

Психологічний клімат (грец. *klimatos* - нахил) – 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.

Психологічний клімат – багатогранне явище, яке має різноманітні структурні елементи, що поділяються на :

1. Ставлення членів групи до об'єктів навколишнього світу.
2. По аспектам.

У свою чергу, ставлення членів групи до об'єктів навколишнього світу поділяються на ставлення :

- один до одного;
- до загальної справи;
- до світу в цілому;
- до самого себе.

Структурними елементами психологічного клімату по аспектам є :

- психологічний;
- соціальний;
- соціально – психологічний.

Ставлення членів групи один до одного і до загальної справи є первинними, тобто найпоказовішими і найбільш безпосередніми виявами психологічного клімату. Наступні дві групи вторинні (до світу в цілому і до самих себе) – вторинними. Вони зумовлюються не лише життєдіяльністю конкретної групи, а й соціальними та власне особистісними факторами.

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.

За спрямованістю виділяють такі види психологічного клімату:

- клімат з позитивною спрямованістю (сприятливий або здоровий);
- клімат з негативною спрямованістю (несприятливий або нездоровий);
- нейтральний клімат (з невираженою спрямованістю).

Для сприятливого психологічного клімату характерна взаємодія всього колективу та кожного його члена на основах взаємоповаги та партнерства (коли колектив створює оптимальні умови для соціальної адаптації, активної діяльності та професійного зростання кожного свого члена, а кожен член колективу, в свою чергу, докладає максимальних зусиль для ефективної діяльності групи, формування його позитивного іміджу та прогресивного розвитку).

Несприятливий психологічний клімат характеризується напруженістю міжособистісних стосунків в групі чи навіть конфліктністю, коли члени групи негативно ставляться один до одного, не вболівають за загальну справу, не намагаються своєю діяльністю сприяти високим досягненням групи.

Нейтральний психологічний клімат не визначається чіткими ознаками позитивної чи негативної спрямованості, але є нестійким і за відповідних умов може набути ознак сприятливого чи несприятливого клімату.

Параметри сприятливого психологічного клімату та їх характеристики приведені в таблиці 8.1.

Таблиця 8.1.

Параметри сприятливого психологічного клімату та їх характеристики (по Н. Л. Коломінському)

№	Параметр	Основна характеристика
1	Стосунки	Гуманне, поважне ставлення до кожного члена групи
2	Спілкування	Взаємодопомога, ввічливість
3	Ставлення до праці	Творча спрямованість на інноваційну діяльність
4	Переважаючі цінності	Особистість, духовні потреби, самоактуалізація
5	Рівень громадської думки	Принциповість, взаємовимогливість, дисциплінованість
6	Ставлення до мети спільної діяльності	Позитивність, згуртованість
7	Емоційне реагування на негативні явища	Переживання, співчуття, активний пошук резервів подолання негативних явищ
8	Переважаючий емоційний тон	Оптимістичний, мажорний тон
9	Загальне емоційно-особистісне відчуття кожного члена колективу	Захищеність

До чинників, характеризуючих психологічний зміст спільної діяльності відносять: 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.

Англійський психолог М. Білбін вважає, що ідеальних працівників не існує, але може існувати ідеальний колектив, який включає працівників, виконуючих такі ролі, як «координатор», «локомотив», «мислитель», «критик», «шукач джерел», «скрупульозний виконавець», «душа колективу», «реалізатор» [5]. Характеристики кожної із зазначених ролей представлено у таблиці 8.2.

Необхідно відзначити, що на різних етапах розвитку групи потрібно враховувати користь для загальної справи того чи іншого поєднання ролей і виконання ними специфічних лідерських завдань. Наприклад:

- на етапі створення групи найважливішим є «Локомотив» і «Координатор»;
- на етапі окреслення задумів – «Мислитель» і «Шукач джерел»;
- на етапі планування, вибору цілей, методик – «Критик»;
- на етапі зав'язування контактів з оточенням фірми – «Шукач джерел» і «Душа колективу»;
- на етапі реалізації завдань – «Реалізатор» і «Скрупульозний виконавець»

Таблиця 8.2.

Функціональні та поведінкові характеристики ролей за М. Білбін

Координатор	Локомотив
<ul style="list-style-type: none"> - керує групою, хоча не є видатним інтелектуалом; - дбає про ретельність і престижність; - домінує, але не вимагає безумовної підвладності; - категоричний лише у критичних ситуаціях; - несе вантаж комунікації з іншими і вміє дослухатися до думки працівників; - гнучкий, вирізняється індивідуальним підходом до праці і до людей; - толерантний і відданий своїй групі; - зорієнтований на досягнення конкретної мети; - схильний дотримувати дистанцію в офіційних, товариських контактах; - знає, як домогтися найкращого результату від потенціалу всієї групи. 	<ul style="list-style-type: none"> - має дуже високу мотивацію, високі потреби і водночас високий ступінь енергії; - здатний до здобуття мети будь-якими засобами, навіть протизаконними; - орієнтований на реалізацію і звиягу навіть ціною надзвичайних зусиль; - завжди готовий очолити групу, однак має диктаторські нахили; - нечуйний, нетактовний до чужої думки, прямолінійний і критичний; - першочергова роль Локомотива: ініціювання акції та розвиток самодіяльності інших; - добрий там, де треба роздмухати вогнище та підняти групу до бою.

Мислитель	Критик
<ul style="list-style-type: none"> - ініціативна особа, джерело мудрих рішень та новаторських стратегій; - має тенденцію до вибору практичних рішень і варіантів реалізації своїх ідей; - провадить стиль незалежної діяльності, однак надзвичайно чуйний до похвали та оцінки своєї роботи; - легко ображається, тому дуже важливим є те, як саме його сприймають інші члени групи; - здатний створювати міжособистісні проблеми. 	<ul style="list-style-type: none"> - посідає в групі позицію стороннього оглядача; - втручається лише тоді, коли мусить народитися остаточне рішення; - має цінність для групи в аналізі фактів, визначенні плюсів та мінусів кожної пропозиції; - посідає об'єктивну позицію, вільну від емоцій; - здатний до вияву ентузіазму в спільній праці, однак не прагне звитяжити.
Шукач джерел	Скрупульозний виконавець
<ul style="list-style-type: none"> - незамінний у пошуку рішень та втіленні їх у життя; - ідеї шукає поза групою; - здобуває інформацію, яка дає змогу приймати рішення і виробити стратегію; - контактний, приязний товариський, позитивно настроєний до оточення; - іноді є не надто ретельним в опрацюванні деталей, якщо не отримає необхідної підтримки з боку інших членів колективу; - мислить тверезо, намагається дійти до кожної корисної інформації та врятувати ситуацію. 	<ul style="list-style-type: none"> - особа, яка важко і сумлінно працює; - завжди сконцентрований, докладно перевіряє аспекти проекту, планує його чергові етапи; - зорієнтований на результативну працю, відтак не визнає спекулятивних здобутків і театральних успіхів; - завжди прагне реалізувати свої наміри; - від природи щирий, добре сприймається іншими членами групи; - жодна деталь спільного завдання не залишається поза його увагою, особливо коли виникають труднощі на кінцевому етапі його реалізації.
Душа колективу	Реалізатор
<ul style="list-style-type: none"> - цікавий співрозмовник, легко зав'язує контакти; - привертає до себе увагу; - вразливий і співчутливий, не тяжіє до зверхності, домінації; - колективні цілі і групову єдність сприймає як персональну амбіцію; - спостережливий, дипломатичний, не критичний у ставленні до інших членів групи, не схильний до заперечення колективних рішень. 	<ul style="list-style-type: none"> - досконалий виконавець проектів, створених іншими; - сумлінний і зібраний, здатний сприймати рекомендації інших; - відмінно контролює свої емоції; - відзначається високою працездатністю та витривалістю; - здатний перекласти ідеї і цілі групи на практичну мову деталізованих завдань.

Особливою групою чинників є взаємини групи з керівником організації, її підрозділами, службами та іншими групами (Табл. 8.3).

Таблиця 8.3.

Чинники та їх характеристика взаємин групи з керівником організації

№ п/п	Чинник	Характеристика чинника
1	Наявність встановлених прав і обов'язків у членів групи.	Полягає в обґрунтованому розподілі повноважень та відповідальності в межах групи відповідно до посади, освіти, досвіду, компетентності її членів.
2	Стиль керівництва.	Передбачає використання залежно від ситуації, складу групи, її згуртованості авторитарного, демократичного та комбінованого стилів керівництва з метою отримання оптимальних результатів діяльності групи.
3	Швидкість прийняття і виконання рішень.	Практика свідчить, що ефективна група характеризується високою швидкістю як розроблення оптимальних рішень, та і їх виконання.
4	Механізм прийняття компромісних рішень.	Є необхідною умовою забезпечення стабільного розвитку та безконфліктного функціонування групи.
5	Використання функцій і методів менеджменту в процесі управління групою.	Управління групою повинно здійснюватися на засадах планування та організування її діяльності, стимулювання членів групи, контролювання та регулювання. Для забезпечення впливу на підлеглих керівник використовує конкретні способи і прийоми впливу.
6	Підбір лідерів групи.	Базується на обґрунтованому призначенні та виборі керівника групи, який одночасно повинен бути наділений лідерськими здібностями

8.3. Методики психологічної діагностики груп.

До методик психологічної діагностики груп належать:

1. Методика «Q– сортування: діагностика основних тенденцій поведінки у реальній групі», яка запропонована В.Стефансоном[5].

Використання цієї методики дає змогу визначити шість основних тенденцій поведінки людини в реальній групі: залежність, незалежність, комунікативність, некомунікативність, прийняття «боротьби» уникнення «боротьби».

2. Тест М.Білбіна [5].

Даний тест дає змогу визначити взаємовідносини людини і групи. Результатом тестування є визначення восьми ролей, що мають місце у груповій роботі («Координатора», «Локомотива», «Мислителя», «Критика», «Шукача джерел», «Скурпульозного виконавця», «Душі колективу», «Реалізатора»).

3. Методики діагностики соціально-психологічного клімату. [5].

3.1. Взірцева анкета для діагностики соціально-психологічного клімату.

3.2. Оцінка психологічної атмосфери в колективі. (тест А.Ф. Фідлера).

4. Методика комплектування колективу за принципом психологічної сумісності.

4.1. Оцінка потенційної сумісності шляхом вивчення їх особистих якостей в процесі професійного відбору за допомогою методик Кеттела або Леонгарда-Шмішека.

4.2. Оцінка актуальної психологічної сумісності за допомогою соціометрії.

5. Оцінка згуртованості групи визначається також за допомогою соціометрії.

$$K_{зг} = \frac{\sum \square}{0.5n(n-1)}, \text{ де}$$

$K_{зг}$ – коефіцієнт згуртованості;

\sum - сума всіх взаємних виборів у групі;

n – кількість членів у групі.

6. За допомогою методики «Схильність до певного стилю керівництва» Є.Льїна [4] Можна дізнатися про схильність суб'єкта до конкретного стилю керівництва.

Висновки

1. Група – 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 тривалості існування.

Групи в організації поділяють на формальні і неформальні, які мають спільні характеристики та відмінності.

2. На ефективність роботи групи впливають різноманітні чинники: чисельність групи, склад (композиція) і стабільність групи; соціально-психологічні чинники групової інтеграції (професійна спрацьованість, згуртованість, психологічна сумісність, психологічний клімат); чинники, які характеризують психологічний зміст спільної діяльності (групові норми, статус членів групи, ролі членів групи, забезпеченість групи інформацією); взаємини групи з керівником організації, її підрозділами, службами та іншими групами (наявність встановлених прав і обов'язків, стиль керівництва, швидкість прийняття і виконання рішень, використання функцій і методів менеджменту, підбір лідерів групи).

3. До методик психологічної діагностики груп належать:

- методика «Q-сортування: діагностика основних тенденцій поведінки у реальній групі»;

- тест М.Білбіна;
- взірцева анкета для діагностики соціально-психологічного клімату;
- оцінка психологічної атмосфери в колективі;
- методика комплектування колективу за принципом психологічної сумісності;
- оцінка згуртованості групи;
- методика «Схильність до певного стилю керівництва» Є.Ільїна.

Контрольні запитання до теми

1. Назвіть спільні та відмінні риси між формальними і неформальними групами.
2. Назвіть чинники, що впливають на ефективність роботи групи.
3. Що таке «людський фактор»? У яких наукових школах досліджувався цей феномен?
4. Охарактеризуйте такі чинники впливу на ефективність роботи групи, як чисельність, склад і стабільність групи.
5. Розкрийте сутність соціально-психологічних чинників групової інтеграції.
6. Охарактеризуйте функціональні та поведінкові характеристики ролей членів групи за М. Білбін.
7. Охарактеризуйте чинники взаємин групи з керівником організації.
8. Розкрийте методики психологічної діагностики груп.

Тести для самоконтролю

1. Об'єднання людей у межах організації, які створені за рішенням вищого керівництва для виконання певних виробничих чи управлінських функцій – це:
 - а) керівні групи;
 - б) формальні групи;
 - в) неформальні групи;
 - г) робочі (господарські) групи.

2. Оптимальними для управління і міжособистісного спілкування в праці є група:
 - а) 3-15 осіб;
 - б) 5-12 осіб;
 - в) 12-15 осіб;
 - г) 15-20 осіб.

3. Процес і результат взаємодії людей, який характеризується максимально можливим успіхом спільної діяльності за умов незначних емоційно-енергетичних витрат на взаємодію і узгодження позицій – це:
 - а) психологічна сумісність;
 - б) згуртованість групи;
 - в) спрацьованість групи;
 - г) усі відповіді правильні.

4. Згуртованість у групах зазвичай збільшується:

- а) під дією сприятливих зовнішніх обставин;
- б) під дією несприятливих зовнішніх обставин;
- в) зі збільшенням чисельності групи;
- г) у чоловічих групах.

5. Класифікацію ролей членів групи: «координатор», «локомотив», «мислитель», «критик», «шукач джерел», «скрупуюльозний виконавець», «душа колективу», «реалізатор» запропонував:

- а) Е. Мейо;
- б) К. Левін;
- в) М. Білбін;
- г) Д. Мак-Грегор.

6. Процес і результат взаємодії людей, який характеризується максимально можливим успіхом спільної діяльності за умов незначних емоційно-енергетичних витрат на взаємодію і узгодження позицій – це :

- а) сумісність;
- б) згуртованість;
- в) спрацьованість;
- г) соціально-психологічний клімат.

7. Характеристика системи внутрішньо-групових зв'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 – це:

- а) сумісність;
- б) згуртованість;
- в) спрацьованість;
- г) соціально-психологічний клімат.

8. Фактори, які визначають успішність професійної діяльності спеціалістів, що зумовлено колективним характером обслуговування й експлуатації техніки – це:

- а) професійна підготовка;
- б) професійний відбір;
- в) формування змін, на основі психологічної сумісності працівників ;
- г) усі відповіді правильні.

9. Взаємно сприйняття і відповідність партнерів по спілкуванню і спільній діяльності – це :

- а) спрацьованість;
- б) згуртованість;
- в) сумісність;
- г) соціально- психологічний клімат.

10. Домінуючий у конкретному колективі (групі) відносно стійкий психологічний настрій, який формується на основі психічного відображення умов життя і діяльності у міжособистісній взаємодії – це :

- а) спрацьованість;
- б) згуртованість;
- в) сумісність;
- г) соціально- психологічний клімат.

Теми рефератів, доповідей

1. Підприємство - юридично-правова форма виробничо-господарської організації.
2. Групи і міжособистісні відносини у трудовому колективі.
3. Ефективне управління групами.
4. Формування команд та управління ними.

ТЕМА 9. ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОБОРУ, ВІДБОРУ ТА ОЦІНЮВАННЯ КАДРІВ

- 9.1. Організування добору і відбору кадрів.
- 9.2. Методи відбору працівників.
- 9.3. Оцінювання діяльності персоналу.
- 9.4. Атестація персоналу організації.

Ключові поняття теми

Добір кадрів, відбір кадрів, професійний відбір кадрів, методи відбору працівників, оцінювання діяльності персоналу, атестація персоналу організації.

Рекомендована література

Базова

1. Баклицький І.О. Психологія праці : Підручник. – 2-ге вид., перероб. і доп. / І.О. Баклицький. – К.: Знання, 2008. – 655с.
2. Березовська Л.І. Психологія діяльності. У 2 кн. Кн.1. Психологія праці як складова частина психології діяльності: Навчально – методичний посібник./Л.І. Березовська, О.С. Юрков. – Мукачево : МДУ, 2015. – 186с.
3. Корольчук М.С. Теорія і практика професійного психологічного відбору: Підручник./ М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк – К.: Ніка – Центр, 2006. - 536с.
4. Малхазов О.Р. Психологія праці: Навчальний посібник. / О.Р. Малхазов – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 208с.
5. Психологія праці у звичайних та екстремальних умовах : Навчальний посібник. / М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, С.М. Миронов та ін. – К. : Київ. нац. торг.-екон.ун., 2015. – 652 с.
6. Чикер В.А. Психологическая диагностика организации персонала. /В.А. Чикер. – СПб. : Речь, 2004. – 176с.
7. Юрков О.С. Психологія праці та інженерна психологія : Навчально – методичний посібник. / О.С. Юрков. – Мукачево : МДУ, 2012. - 182с.

Допоміжна

8. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности./ В.А. Бодров. – М : Радикс, 2001. – 324с.
9. Толочек В.А. Современная психология труда : Учебное пособие. / В.А. Толочек. – СПб. : Питер, 2005. – 479с.
10. Хміль Ф.І. Управління персоналом : Підручник. / Ф.І. Хміль. – К.: Академвидав, 2006. – 488с.

9.1 Організування добору і відбору кадрів

Виробничо–господарські організації як соціальні утворення потребують постійної заміни, оновлення й поповнення свого складу. З моменту утворення і в процесі свого функціонування вони постійно залучають нових працівників на заміну тим, що з різних причин їх покинули, а також у зв'язку з розширенням

обсягів виробничо–господарської діяльності. Ці процеси є керованими і полягають у цілеспрямованому доборі і відборі кадрів.

Процеси добору і відбору кадрів повинні ґрунтуватися на наукових засадах, оскільки помилки, допущені у їх здійсненні, негативно позначаються на ритмічності і ефективності діяльності організації (Рис. 9.1)



Рис.9.1. Схема послідовності дій при доборі працівників в організацію.

Добір кадрів – процес пошуку потенціальних працівників і формування бази даних про них для наступного залучання на вакантні або ті, що стануть вакантними, посади і робочі місця.

Процес добору кадрів часто ототожнюється з його відбором. На відміну від добору *відбір кадрів* полягає у визначенні конкретних персоналій з бази даних для висунення їм пропозицій щодо встановлення трудових відносин з організацією.

Загальна потреба в залученні кадрів різних категорій визначається на основі даних планового балансу трудових ресурсів, показниками якого є планова потреба в працівниках, планове вибуття, та необхідне поповнення працівників.

Під час добору кандидатів на вакантні місця застосовують такі техніки:

1. *Оголошення всередині колективу.* Використовують її досить часто, оскільки вона не потребує значних витрат коштів. Крім того, особа, яка пропонує певного кандидата, бере на себе відповідальність за нього, допомагає йому адаптуватися в новому середовищі. Нерідко працівники краще знають, хто буде найефективнішим на певному робочому місці, а тому і пропонують особам зайняти його. Іноді така пропозиція може бути адресована членам власної родини, знайомим, не завжди придатним до ефективної праці на вакантному робочому місці.

Різновидом внутрішнього пошуку кандидатів є ведення баз даних, що містять інформацію про кандидатів, яким раніше було відмовлено у прийомі на роботу, а також про звільнених працівників. За потреби з цими особами встановлюють відповідні контакти.

2. *Розміщення оголошень у засобах масової інформації.* Завдяки їм пропозиція організації може потрапити до багатьох кандидатів.

Незважаючи на те, що на оприлюднення оголошень потрібні значні кошти, вони є сигналом для ринку, що в організації усе добре, оскільки вона потребує нових працівників. Вагому роль при цьому відіграє належно продуманий текст оголошення. Він повинен бути зрозумілим, зручним для читання, детально характеризувати умови пропонованого місця праці, вимоги до профілю кандидатів.

3. *Використання державної служби зайнятості.* Центри зайнятості володіють базами даних про кандидатів на певні робочі місця, видають брошури і бюлетені з інформацією про пошукувачів робочих місць, аналізом локального ринку праці і зміною на ньому. Часто вони надають консультації організаціям, які потребують нового поповнення, іноді за власною ініціативою пропонують їм претендентів.

4. *Залучення кадрових агенцій.* Такі послуги є недешевими і залежать від гарантій, які надає агенція щодо обраного кандидата. Якщо він не виправдовує очікувань, агенція пропонує іншу кандидатуру. При цьому агенції користуються різноманітними техніками відбору кандидатів. До послуг кадрових агенцій найчастіше вдаються, маючи потребу у фахівцях рідкісних кваліфікацій, менеджерах.

5. *Спеціалізовані агенції з лізингу персоналу.* За відповідну плату вони надають в оренду організаціям технічних працівників офісних служб, фахівців з інформатики, охоронців, осіб для виконання некваліфікованих робіт (*вантажники, прибиральники тощо*).

6. *Взаємодія з навчальними закладами.* Організації, які дбають про свою перспективу, повинні мати з ними постійні контакти. Недоліком такого підходу є можливість отримання висококваліфікованих працівників, але без належного виробничого досвіду. Пом'якшенню цього чинника сприяє залучення кандидатів до проходження студентами в організації виробничої практики.

Поширеною стає практика укладання організаціями угод з навчальними закладами на підготовку фахівців за індивідуальними програмами, що адаптувало б їх до умов і потреб майбутнього місця працевлаштування.

Іноді організації відбирають серед студентів молодших курсів перспективних осіб і оплачують їх навчання або виплачують їм стипендії. Ці студенти під час навчання постійно контактують з організацією, проходять там виробничу й переддипломну практики, виконують курсові роботи, працюють у канікулярний період тощо. Отримавши дипломи, молоді фахівці виявляються достатньо підготовленими для здійснення самостійної професійної діяльності в даній організації.

Останнім часом навчальні заклади стали влаштовувати «ярмарки кар'єр», де зустрічаються студенти старших курсів і працедавці. На таких «ярмарках» випускники знаходять собі робочі місця і, зорієнтувавшись у вимогах та очікуваннях працедавців, індивідуалізують своє навчання.

Іноді зацікавлені у працевлаштуванні особи з власної ініціативи звертаються до організацій з проханням прийняти їх на роботу навіть на засадах волонтерства. Найчастіше при цьому надсилають організаціям пропозиції про працевлаштування з детальною інформацією про себе («вхід без стукання у двері»).

Незалежно від застосовуваної техніки організація отримує інформацію, на підставі якої формує базу даних про потенційних кандидатів як зі сфери тих, хто працює в ній, так і з зовнішнього середовища. Використовуючи їх, організація поетапно здійснює добір і найм найпридатніших для неї працівників.

Помилки при доборі кадрів:

1. Добір кадрів із кола студентських друзів. Наслідок – фамільярність, яка з часом усіх розсварить.

2. Добір людей за їхньою відданістю.

3. Продати посади (працевлаштування за винагороду).

4. Добір людей за єдністю політичних симпатій.

Професійний відбір - це система заходів, що дають змогу виявити найпридатніших за своїми індивідуальними якостями кандидатів до навчання і професійної діяльності за конкретними спеціальностями.

Він передбачає оцінювання стану здоров'я, фізичного розвитку, рівня освітньої підготовки, професійних здібностей, індивідуально-психологічних можливостей конкретної людини. Особливо актуальний є професійний відбір

щодо діяльності у складних, екстремальних умовах, до якої пред'являють підвищені вимоги.

Професійний відбір складається з таких етапів :

1. *Медичний відбір* - завдання його полягає у виявленні людей, які за станом здоров'я можуть виконувати певний вид діяльності або обіймати певну посаду.

2. *Освітній відбір* - спрямований на виявлення осіб, базові знання яких достатні для оволодіння спеціальністю та успішної роботи.

3. *Анкетний відбір* - має окреслити коло осіб, які за своїми соціальними характеристиками можуть успішно виконувати певний вид діяльності.

4. *Психологічний професійний відбір* - полягає у виявленні групи людей, індивідуально-психологічні особливості яких відповідають вимогам до навчання та діяльності за конкретною спеціальністю. Його, як правило, застосовують щодо спеціальностей, які передбачають конкретні вимоги до психологічних особливостей людей і які не можна задовольнити вдосконаленням техніки або у процесі спеціального навчання.

До переліку робіт, де є потреба у професійному відборі відносяться:

1. Усі види підземних робіт.
2. Робота в кесонах, барокамерах, замкнених просторах.
3. Водознальні роботи.
4. Робити на висоті.
5. Робити з обслуговування діючої електроустановки напругою до і вище 1000 В.
6. Роботи, пов'язані із застосуванням вибухових матеріалів.
7. Роботи, виконання яких передбачає носіння вогнепальної зброї.
8. Аварійно - рятувальні роботи та роботи пов'язані з гасінням пожеж.
9. Роботи, пов'язані з управлінням наземним, підземним, повітряним та водним транспортом.
10. Роботи, пов'язані з нервово - емоційним порушенням (авіадиспетчери, диспетчери з управління рухом залізничного транспорту, оператори енергетичних систем).
11. Роботи, пов'язані з бурінням, видобутком та переробкою нафти і газу, конденсату, чорних та кольорових металів.

9.2. Методи відбору працівників.

При дослідженні придатності кандидатів до роботи в організації використовують наступні методи відбору :

- 1) аналіз документів;
- 2) аналіз біографічних даних;
- 3) кваліфікаційні розмови;
- 4) практичне випробування вмінь кандидата;
- 5) тестові випробування;
- 6) графологічні експертизи;
- 7) іноді – перевірку на «детектор брехні»;

8) центри оцінювання;

Вибір конкретних методів залежить від прийнятої в організації процедури, а також від особливостей робочих місць, на які добирають кандидатів. Наприклад, претендентів на робоче місце немає потреби тестувати чи піддавати графологічній експертизі, однак вони можуть бути використані при дослідженні придатності кандидата на вакантне місце в апараті управління.

Первинне знайомство з претендентами на посаду відбувається шляхом *аналізу документів* кандидатів (анкет, резюме попередньої трудової діяльності, автобіографій, характеристик, рекомендацій, копій документів про освіту). На цьому етапі працівник служби персоналу повинен звернути особливу увагу на відповідність даних, повідомлених претендентом про себе в окремих документах; авторитетність навчального закладу, який закінчив претендент; попередній трудовий досвід, який може бути корисним організації; на схильність кандидата до регулярної зміни місць праці; особливості службового зростання претендента на попередніх місцях роботи, а також на мотиви пошуку місця праці в даній організації.

Метод біографічних даних полягає у вивченні вузлових аспектів особистої трудової біографії претендента під кутом його придатності вимогам організації: походження і освіта, кваліфікація і вміння, попереднє просування по службі, зміна місць проживання і причини цього і т. д.

У багатьох організаціях використовують бальні оцінки представлених кандидатами даних. Кандидатів, які отримали вищу кількість балів, допускають до наступного етапу селекції — кваліфікаційної розмови. Іншим дякують за виявлену зацікавленість до праці в організації, а відомості про них заносять до бази даних потенційних кандидатів. Якщо обрані за високими бальними оцінками кандидати в наступних етапах виявляються непридатними для зайняття певних робочих місць, служба персоналу може запросити претендентів, зафіксованих у базі даних.

Метою вступної *кваліфікаційної розмови* є уточнення компетенцій і особистісних якостей претендента. Спершу, як правило, працівник служби персоналу проводить за спеціальною програмою попередню розмову по телефону або під час безпосередньої зустрічі з кандидатом. Уже на цьому етапі, особливо за наслідками першого очного знайомства з претендентами відсівається 80—90% кандидатів. Із тими, хто залишився, майбутній безпосередній керівник проводить поглиблену кваліфікаційну розмову. Метою її є визначення міри зацікавленості претендента в роботі на певній посаді; інформування про організацію загалом і зміст робіт на даній посаді; з'ясування інтересів і очікувань обох сторін; надання претенденту можливості визначитися, наскільки майбутня робота відповідає його очікуванням та інтересам. Зміст таких розмов і спосіб проведення слід планувати заздалегідь. Іноді при цьому послуговуються спрощеною анкетною

Елементами змісту розмови є запитання, які стосуються загальної інформації, наприклад особистих даних, освіти, попередніх місць роботи. Із них найчастіше починають розмову з претендентами. Друга група запитань може стосуватися його ставлення до певних фактів. Наприклад, у претендента на

керівну посаду можна поцікавитися його оцінками чинного законодавства у сфері оподаткування, фінансових аспектів діяльності організацій тощо.

Предметом розмови можуть бути особисті погляди і цінності претендента. Ініціювати її слід коректно, з дотриманням таких вимог:

- 1) до розмови слід ретельно готуватися, ознайомившись з інформацією в документах кандидата і склавши план;
- 2) слід забезпечити умови для довірливої розмови, а під час не відволікатися на інші проблеми;
- 3) необхідно зосередитися на регламентованих правовим полем трудових відносин питаннях, уникати таких, що можуть бути прийняті як расистські чи дискримінаційні (національність, віра, політичні погляди, сексуальна орієнтація);
- 4) розмову мають закінчити підсумками та інформуванням кандидата про осіб під час його повідомлення щодо прийнятого рішення.

Якщо на цьому процес відбору не закінчується, кандидату повідомляють, які ще випробування йому належить пройти, а також, коли і де це відбудеться.

Практичне випробування вмінь кандидата полягає у наданні йому певних завдань і оцінюванні якості їх виконання. Наприклад, приймаючи на роботу оператора ЕОМ, можна перевірити його вміння користуватися різними приборами, швидкість набору тексту тощо. Електрозварювальнику запропонувати показати своє вміння користуватися зварювальним апаратом. Претенденту на посаду редактора видавничої організації – дати для редагування редакторські тексти і т.п.

Під час усних співбесід досить є складно виявити якості які приховує кандидат або про наявність яких він навіть не підозрює. Тому в кадровій роботі дедалі ширше впроваджується *тестування* як метод виявлення інтелектуальних та інших якостей людей. Тести можуть передбачити письмові або усні відповіді і завдання, штучно імітувати близьку до реальної ситуації, у яких претендент повинен виявити спосіб своїх дій.

Тести можуть бути соціометричними, на виявлення розумових здібностей та імітаційними.

Соціометричні тести визначають індивідуально – психологічні властивості людини, тобто тип індивідуальності.

В тестах на виявлення розумових здібностей перевіряють загальний рівень розумового розвитку, грамотності, уміння оперувати числами, спілкуватися, кваліфікацію, досвід та ін.

В імітаційних моделях моделюють різноманітні умови праці.

Найчастіше під час оцінювання якості претендентів на вакантні посади використовують комплексні тести, до складу яких входять соціометричний блок, блок тестів на виявлення розумових здібностей, блок тестів на виявлення особистісних якостей і станів, мотиваційний блок, блок профорієнтації, блок тестів для виявлення міжособистісних відносин.

Правильне використання тестів полягає у дотриманні таких засад:

- тестові дослідження повинні бути узгодженні з цілями кадрової політики;

- тестові дослідження мають проводити спеціально підготовленні фахівці за спеціальними методиками;
- тестування слід проводити обережно і делікатно;
- висновки повинні бути зрозумілими для тестованих осіб, стосуватися робочого місця, не суперечити професійному етичному кодексу і нормам трудового права, не порушувати прав і свобод громадян.

Застосування *графологічних експертиз* у процесі дослідження придатності кандидата до роботи в організації полягає в аналізі зразків його почерку і визначенні на цій основі його особистісних якостей. Ця експертиза має своїх прихильників і противників, які вважають, що на характер письма впливають не тільки особистісні якості, а й ситуаційні чинники, наприклад спосіб навчання у школі. Однак, багато фахівців вважають, що сила натиску на папір, розмір літер, кут їх нахилу, відстань між ними, загальна акуратність почерку свідчать про особистісні якості людини, способи виконання нею трудових завдань. Оскільки більшість документів претенденти заповнюють від руки, це дає можливість проведення графологічної експертизи, хоч вона може і не афішуватися працедавцями.

Деякі організації (наприклад банк) застосовують «детектор брехні» (поліграфи), вважаючи, що це дає змогу визначити правдивість поданої претендентом інформації. Завдяки поліграфам досліджують фізіологічні реакції людського організму (частота дихання, серцебиття, тиск крові, вологість шкіри) під час відповідей на розроблені за спеціальною програмою запитання.

Застосування поліграфів має психоемоційні і правові аспекти. Психолого-емоційні аспекти полягають у тому, що це випробування пов'язане з певним психологічним стресом для особистості, тому таке оцінювання не дає гарантії його об'єктивності. Крім того, складним є встановлення зв'язку між запитаннями і емоційною реакцією на них.

Правовий аспект полягає в тому, що застосування поліграфа не передбачено чинним законодавством України з праці і може трактуватися як втручання в приватне життя людини, оскільки багато запитань що ставляться під час перевірки на поліграфі, не стосуються змісту майбутньої трудової діяльності. Очевидно, застосовувати поліграф можна лише за згодою претендентів принаймні на робочі місця з підвищеної відповідальністю.

Отже, відбір і добір кадрів – складний багатоетапний і багатоаспектний процес. Якість здійснення цього процесу залежить від професійного рівня персоналу загалом і тих співробітників які відповідають за добір і відбір кадрів, а результативність його безпосередньо впливає на ефективність праці організації.

9.3. Оцінювання діяльності персоналу.

Ефективне управління працівниками вимагає періодичного їх оцінювання й атестування для вирішення таких питань:

- планування потреб у залученні нових працівників та переміщення наявних всередині в організації;

- звільнення працівників;
- підвищення їх кваліфікації і планування професійних кар'єр, створення резерву кадрів;
- визначення і диференціації винагороджень;
- підвищення ефективності і мотивування праці та якості;
- оптимізація обміну інформацією між керівниками і підлеглими;
- здійснення організаційних змін.

Висновки оцінювання і тестування персоналу впливають на ефективність системи управління організацією.

Оцінювання працівників присутнє на всіх етапах їх трудової діяльності, тобто в системі «вхід – діяльність – вихід». На етапі входу предметом оцінювання є найчастіше якості осіб, які претендують на працевлаштування, на етапі діяльності – трудова поведінка, а на етапі виходу – ефект праці.

Оцінювання персоналу - виражений у письмовій або в усній формі процес вивчення життєвої позиції, особистісних рис, поведінки і рівня виконання працівниками завдань, важливих для досягнення цілей організації.

Основна мета – підвищення якості праці, рівня професійного розвитку співробітників.

Виокремлюють такі види оцінювання персоналу:

- індивідуальне;
- групове (колективне);
- кадрове;
- експертне;
- психологічне.

Індивідуальне оцінювання. Сутність його виявляється в оцінюванні персоналу найбільш компетентними і кваліфікованими співробітниками. Найзначущими є оцінки вищих керівників, досить вагомими – оцінки колег, найменшу значущість мають оцінки, які дають підлеглі своїм керівникам.

Групове оцінювання. Суб'єктом його є спеціально підготовлена група кваліфікованих спеціалістів, а об'єктом може бути хтось із співробітників організації. Групові оцінки діяльності працівників роблять адекватнішими їх самооцінки, рівні домагання, оптимізують структурі їх мотивів.

Кадрове оцінювання виявляється у зіставленні особливостей діяльності працівника з результатами його роботи. З цією метою використовують методи спостереження, вивчають документацію, фіксують робочий час тощо.

Експертне оцінювання здійснюють за заздалегідь сформульованими визначеними критеріями. Експертами можуть бути працівники трьох посадових рівнів: на рівень нижчого за той, що оцінюється; однакового за посадою; на рівень вищого. Їх оцінки можуть бути як якісними, так і кількісними.

Психологічне оцінювання. Його мета полягає в з'ясуванні особистісних характеристик працівників організації за допомогою психодіагностичних методів, кожен з яких має свої переваги та обмеження. Наприклад, спостереження передбачає стандартність, наукову обгрунтованість схеми його проведення та оброблення отриманих результатів, співвіднесення їх із нормативною базою. Перевагами цього методу є відносна безперервність.

Широко застосовують особистісні методи дослідження (діагностика властивостей темпераменту, рівня домагань та ін.), проєктивні методики (діагностика особливостей взаємин з іншими людьми, провідних мотивів, засобів подолання конфліктів та інші).

Для оцінювання діяльності працівників необхідні побудова будь-якої системи. Оцінювання починається з визначення його *критеріїв*, чітких і зрозумілих як для тих, кого оцінюють, так і для тих, хто оцінює. Вдалий добір критеріїв є передумовою ефективного функціонування системи оцінювання працівників, а головне - об'єктивності і всебічності зроблених на його підставі висновків і рекомендацій. Добір критеріїв оцінювання залежить від його цілей. Застосовують кваліфікаційні, поведінкові, особистісні критерії, а також критерії ефективності.

Кваліфікаційні критерії використовують при відборі працівників. Вони стосуються обсягу знань і вмінь необхідних для виконання службових обов'язків. До них належать підтверджена документами освіта, здобуті на різноманітних курсах, тренінгах знання, практичні вміння тощо.

Поведінкові критерії застосовують для стимулювання бажаної поведінки з огляду на специфіку певного робочого місця, вимог менеджерів, наслідком чого є необхідна ефективність праці. Найвикористовуванішими поведінковими критеріями є готовність до професійного вдосконалення, витривалість і систематичність у праці, лояльність і професіоналізм у відносинах з клієнтами, керівництвом і співробітниками.

Особистісні критерії оцінюють особистісні якості за допомогою тестів, поглибленого анкетування, спеціалізованих аналітичних досліджень. Найважливішими особистісними критеріями часто вважають творчість, відповідальність, динамізм діяльності, темперамент, старанність, стресостійкість.

Критеріями ефективності послуговуються при оцінюванні рівня виконуваних завдань, професійної придатності працівника, а також при встановленні заробітної плати, винагород і премій, прийнятті рішень щодо службового просування, пониження у посаді і звільнення. Вони охоплюють результати праці працівників у фізичному і вартісному вимірах; якість виконаної праці; дотримання термінів виконання завдань; економічні ефекти від діяльності працівника (величина прибутку на одного працівника, сума продажів на одного працівника, собівартість виконання завдань). Іноді оцінюють працівника за кількістю залучених нових клієнтів, укладених контрактів, виграних публічних торгів. Критерії ефективності повинні бути легко вимірюваними, в іншому разі ефект від їх застосування може бути зведений нанівець.

Ефективність оцінювання діяльності працівників залежить від дотримання вимог, до яких відносяться:

- доступність інформації;
- несуперечливість оцінок;
- сприятлива організаційна та соціальна ситуація;
- своєчасність і оперативність оцінювання;
- систематичність;

- інформація за результатами оцінювання повинна сприяти досягненню цілей розвитку працівника;
- авторитетність суб'єкта оцінювання.

Оцінювання працівників часто супроводжується помилками, допущеними особами, які його здійснюють. Допущені помилки є небезпечними і для оцінюваного, і для особи, яка цим процесом займається. Помилкова оцінка наносить шкоду авторитету і репутації оцінюваного, негативно впливає на його психологічний стан, провокує стресові ситуації та конфлікти. Для особи, яка проводить оцінювання, вона може стати підставою для висновків щодо невисокої кваліфікації, упереджене ставлення до оцінюваного чи недбале виконання поставленого завдання.

До типових помилок при оцінюванні працівників відносять:

1. *«Гало-ефект»* - узагальнення оцінки працівника на основі однієї якості (позитивної або негативної). Наприклад, особу, яка регулярно запізнюється на роботу, може бути оцінено нижче і за іншими категоріями, ніж пунктуальних працівників, які не є привабливими.

2. *Тенденція до усереднення висновків.* Усереднені оцінки небезпечніші тим, що на їх підставі складно звинуватити тих, хто здійснював оцінювання, в несправедливості.

3. *Надмірна поблажливість.* Її причиною найчастіше буває небажання того, хто оцінює, зіпсувати відносини з тими, кого оцінюють.

4. *Надмірна суворість.* Нерідко під час оцінювання виставляють занижені оцінки, щоб показати себе вимогливими, підвищити власний авторитет або звести рахунки з кимось.

5. *Проекція* - приписування оцінюваній особі думок, поглядів, поведінки того, хто оцінює.

6. *Ефект ієрархії* - вищі оцінки виставляються тим, хто має перспективу службового зростання

7. *Відлуння перенесення успіхів (недоліків)* оцінюваного в минулому на ситуацію, в якій відбувається оцінювання і відповідно, виставляння йому завищених оцінок.

Для мінімізації проблем, що постають при оцінюванні слід:

1. Вдумливо добирати суб'єктів оцінювання, зосереджувати їх увагу на недопущенні типових помилок оцінювання. Найчастіше оцінювання працівника здійснює його безпосередній керівник, оскільки він найкраще знає вимоги робочого місця, очікування щодо кількісних і якісних параметрів виконання завдань, а також поведінку працівника у трудовому колективі.

2. Оцінювання групи працівників з 3-5 осіб, до складу якої входять безпосередній керівник оцінюваного, менеджер персоналу, представник колективу (профспілки).

3. Оцінювання особистісних якостей, групою зовнішніх експертів, якими бувають консультанти з кадрових питань, науковці. Загалом, колективне оцінювання завжди об'єктивніше, ніж індивідуальне.

4. При оцінюванні варто використовувати думку співробітників, які мають більше можливостей винести справедливе судження. Однак елементи

конкуренції між працівниками можуть і зашкодити справедливому виставленню оцінок. Інколи можливі і завищені оцінки співробітників. Тому їх бажано використовувати як доповнюючий елемент при виставленні підсумкових оцінок.

5. Суб'єктами оцінювання осіб, які претендують на більш високі керівні посади, часто є їх підлеглі. Завдяки цьому можна отримати інформацію про дану особу як керівника, її контакти з підлеглими тощо.

6. Корисну інформацію про працівника містять і результати його самооцінювання.

9.4. Атестація персоналу організації.

Найдостовірніше комбіноване оцінювання якостей працівників відбувається у процесі атестації персоналу, в якому поєднуються переваги усіх способів оцінювання складності і якості праці, професійно-кваліфікаційного рівня з визначенням перспектив службового зростання працівника. Під час атестації аналізують якості працівника і встановлюють міру відповідності рівня його кваліфікації вимогам займаної чи наміченої посади. При цьому, атестують працівників як особистостей, а не тільки результати їхньої діяльності, що є передумовою комплексного всебічного оцінювання їх якостей.

Завданнями атестації персоналу є оцінювання результатів праці за певний період, оцінювання ділових та особистісних якостей працівника, визначення потенційних можливостей продовження службової діяльності працівника на займаному місці чи переміщення його на вищу або нижчу посаду.

Залежно від мети атестації може бути підсумковим, проміжним і спеціальним.

Підсумкове атестація полягає у всебічному оцінюванні трудової діяльності працівника за певний період (як правило, за п'ять років). Однак успіхи в минулому не є гарантією їх у майбутньому, тому під час підсумкового тестування слід, прогнозувати поведінку людини у складних ситуаціях, які можливі у майбутньому.

Проміжне атестація проводять регулярно через порівняно короткі відрізки часу. При цьому кожне наступне атестація повинно ґрунтуватися на результатах попереднього. Застосовують його для робітників, молодшого обслуговуючого персоналу, новачків на всіх посадах та осіб, зарахованих у резерв на висування, — через кожні 6 місяців для спеціалістів і керівників — щорічно. Результати проміжного атестації є підставою для просування і перегляду систем винагороди за працю.

Спеціальне атестація організують у зв'язку з особливими обставинами (направлення на навчання, звільнення з посади, призначення на нову посаду, прийняття інших кадрових рішень).

В Україні найпоширенішим є *підсумкове атестація*, яке влаштовують не рідше одного разу на п'ять років. До проміжного атестації вдаються при вирішенні питань службового переміщення працівників, спеціального — направлення на навчання, службового підвищення.

Загальний порядок, умови і процедура атестування повинні регламентуватися відповідним положенням, яке складається з таких розділів: загальні положення, порядок підготовки до атестування, порядок проведення атестування, порядок оформлення і використання результатів атестування.

Основними чинниками, що утворюють ділові якості працівника, є складність виконуваних робіт (функцій), якість праці, професійно-кваліфікаційний рівень.

До особистісних якостей працівника, які оцінюються у процесі атестування, належать моральні (працелюбність, принциповість, чесність, обов'язковість, самокритичність); вольові (енергійність, наполегливість, твердість, працездатність); комунікативні (дружелюбність, контактність, авторитет); організаторські (цілеспрямованість, ініціативність, самостійність, зібраність, дисциплінованість, задатки лідера); потенційні здібності, які можуть розкритися в майбутньому.

Висновок щодо ділових і особистісних якостей працівника має ґрунтуватися на всебічній оцінці його діяльності і бути структурованим. Це означає неприпустимість загальних оцінок особистості працівника («загалом добрий працівник», «загалом поганий працівник»).

Організування процесу атестування має бути заздалегідь чітко продуманим і спланованим. Для цього перед початком календарного року керівник організації за погодженням із профспілковою організацією затверджує графік атестування працівників.

Керівник організації затверджує своїм наказом персональний склад атестаційної комісії (за потреби їх може бути кілька), її голову і заступника. У складі комісії обов'язково мають бути безпосередній керівник працівника, якого атестують, висококваліфіковані спеціалісти інших структурних підрозділів, представники профспілкової організації. Очолює комісію, як правило, заступник керівника організації або керівник служби персоналу.

Атестування вимагає від членів атестаційної комісії високого такту, витримки, доброзичливості, об'єктивності і справедливості. Цей процес відбувається шляхом співбесіди з працівником у довільній формі з метою виявлення його ділових і особистісних якостей, а також встановлення об'єктивності їх оцінки безпосереднім керівником.

Свої висновки і рекомендації атестаційна комісія приймає після закінчення співбесіди на закритому засіданні, де члени комісії мають змогу вільно висловити свої думки і винести узгоджене рішення стосовно кожного з атестованих. Рішення атестаційної комісії приймається відкритим голосуванням простою більшістю голосів. За однакової кількості голосів думка голови комісії є вирішальною.

Безпосередньо після голосування результати повідомляють атестованому працівнику, а матеріали передають керівництву організації для виконання рекомендацій атестаційної комісії. Атестаційні листи зберігаються в особових справах працівників.

Висновки

1. Добір кадрів - процес пошуку потенційних працівників і оформлення бази даних про них для наступного залучення на вакантні або ті, що стануть вакантними, посади і робочі місця. Відбір кадрів полягає у визначенні конкретних персоналій з бази даних для висунення їм пропозицій щодо встановлення трудових відносин з організацією.

Організування добору і відбору кадрів має такі етапи:

1. Визначення потреб персоналу.

1.1 Розрахунок планової чисельності персоналу

1.2. Складання балансу трудових ресурсів і визначення потреби в кадрах.

2. Процес залучення кандидатів на посади і робочі місця.

2.1.Формування вимог до претендентів.

2.2. Вибір джерел залучення персоналу.

2.3. Вибір засобів залучення персоналу.

3. Процес відбору претендентів.

3.1. Відбір претендентів.

3.2. Оформлення трудових відносин із відібраними працівниками.

2. Професійний відбір складається з таких етапів як: медичний, освітній, анкетний, та психологічний професійний відбір. При дослідженні придатності кандидатів до роботи використовують такі методи: аналіз документів, аналіз біографічних даних, кваліфіковані розмови, практичне випробування вмінь кандидата, тестові випробування, графологічні експертизи іноді- перевірку на «детекторі брехні», центри оцінювання.

3. Для оцінювання персоналу використовують такі види: індивідуальне, групове (колективне), кадрове, експертне, психологічне. Для цього використовують кваліфікаційні, поведінкові, особистісні критерії, а також критерії ефективності.

4. Надійніше комбіноване оцінювання якостей працівників відбувається у процесі атестування, в якому поєднуються переваги усіх способів оцінювання складності і якості праці, професійно-кваліфікаційного рівня з визначенням перспектив службового зростання працівника.

5. Залежно від мети атестування може бути підсумковим, проміжним і спеціальним. В Україні найпоширенішим є підсумкове атестування, яке влаштовують не рідше одного разу на п'ять років.

Контрольні запитання та завдання

1. Дайте визначення понять «добір кадрів», «відбір кадрів».

2. З яких етапів складається процес добору кадрів в організації?

3. Проаналізуйте переваги і недоліки, пов'язані із залученням кандидатів на посаду із внутрішнього і зовнішнього ринків праці організації.

4. Які джерела використовують організації при залученні працівників на вакантні робочі місця?

5. Які види тестів використовують при доборі працівників в організацію?

6. Чи хотіли б ви при працевлаштуванні пройти випробування на «детекторі брехні». Аргументуйте відповідь.

7. Охарактеризуйте види оцінювання діяльності персоналу.

8. Які критерії оцінювання ви знаєте?

9. Розкрийте помилки оцінювання персоналу і способу їх мінімізації.

10. Який зв'язок між оцінюванням діяльності персоналу і атестування працівників?

Тести для самоконтролю

1. Процес пошуку потенційних працівників і формування бази даних про них для наступного залучення на вакантні посади – це:

- а) добір кадрів;
- б) відбір кадрів;
- в) професійний відбір;
- г) метод відбору працівників.

2. Професійний відбір складається з таких етапів:

- а) методичний відбір;
- б) освітній відбір;
- в) психологічний професійний відбір;
- г) усі варіанти правильні.

3. Процес визначення конкретних персоналій з бази даних для висунення їм пропозицій щодо встановлення трудових відносин з організацією – це:

- а) добір кадрів;
- б) відбір кадрів;
- в) професійний відбір;
- г) метод відбору працівників.

4. Оцінювання персоналу найбільш компетентними і кваліфікованими співробітниками – це:

- а) індивідуальне оцінювання;
- б) групове оцінювання;
- в) кадрове оцінювання;
- г) експертне оцінювання.

5. Спеціалізовані агенції з лізингу персоналу:

- а) організують відбір або добір кадрів;

- б) за відповідну плату надають в оренду організаціям технічних працівників офісних служб;
- в) володіють базами даних про кандидатів на певні робочі місця;
- г) видають брошури і бюлетені з інформацією про пошукачів робочих місць.

6. Приписування оцінюваній особі думок, поглядів, поведінки того, хто оцінює – це:

- а) гало-ефект;
- б) проекція;
- в) відлуння;
- г) ефект ієрархії.

7. Вищі оцінки виставляються тим, хто має перспективу службового зростання – це:

- а) «гало-ефект»;
- б) «проекція»;
- в) ефект ієрархії;
- г) відлуння.

8. До переліку робіт, де є потреба у професійному відборі відносяться:

- а) усі види підземних робіт;
- б) водолазні роботи;
- в) роботи на висоті;
- г) усі відповіді правильні.

9. Всебічне оцінювання трудової діяльності працівника за певний період (як правило, за 5 років) – це:

- а) підсумкове атестування;
- б) проміжне атестування;
- в) спеціальне атестування;
- г) правильної відповіді немає.

10. Атестування, яке організують у зв'язку з особливими обставинами (направлення на навчання, звільнення з посади) – це:

- а) підсумкова атестація;
- б) проміжне атестування;
- в) спеціальне атестування;
- г) правильної відповіді немає.

11. Критерії, які стосуються обсягу знань і вмінь необхідних для виконання службових обов'язків – це:

- а) кваліфікаційні критерії;
- б) поведінкові критерії;
- в) особистісні критерії;

г) критерії ефективності.

12. Відбір, який окреслює коло осіб, які за своїми соціальними характеристиками можуть успішно виконувати певний вид діяльності – це:

- а) медичний відбір;
- б) освітній відбір;
- в) анкетний відбір;
- г) психологічний професійний відбір.

13. Аналіз документів кандидата на посаду – це:

- а) добір кадрів;
- б) метод відбору кадрів;
- в) відповіді а і б правильні;
- г) правильної відповіді не має

14. Відбір, спрямований на виявлення осіб, базові знання яких достатні для оволодіння спеціальністю – це:

- а) професійний відбір;
- б) освітній відбір;
- в) анкетний відбір;
- г) усі відповіді правильні.

Теми рефератів, доповідей

1. Технології професійного відбору працівників в організаціях.
2. Оцінювання і атестування персоналу організації.

ТЕМА 10. ПСИХОЛОГІЧНІ ПИТАННЯ ТРУДОВОЇ АДАПТАЦІЇ ТА БЕЗПЕКИ ПРАЦІ

- 10.1. Трудова адаптація, її сутність і види.
- 10.2. Психологічні особливості адаптації осіб зрілого та похилого віку.
- 10.3. Психологічні питання безпеки праці.

Ключові поняття теми

Трудова адаптація, типи адаптації: виробнича, професійна, психофізіологічна, соціально-психологічна, організаційно-адміністративна, екологічна, санітарно-гігієнічна, позавиробнича, адаптація до побутових умов, до позавиробничого спілкування з колегами, адаптація у період відпочинку.

Рекомендована література

Базова

1. Баклицький І.О. Психологія праці : Підручник. – 2-ге вид., перероб. і доп./ І.О. Баклицький. – К.: Знання, 2008. – 655с.
2. Березовська Л.І. Психологія діяльності. У 2 кн. Кн.1. Психологія праці як складова частина психології діяльності: Навчально – методичний посібник./Л.І. Березовська, О.С. Юрков. – Мукачево : МДУ, 2015. – 186с.
3. Корольчук М.С. Теорія і практика професійного психологічного відбору: Підручник./ М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк – К.: Ніка – Центр, 2006. - 536с.
4. Малхазов О.Р. Психологія праці: Навчальний посібник. / О.Р. Малхазов – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 208с.
5. Психологія праці у звичайних та екстремальних умовах : Навчальний посібник. / М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, С.М. Миронов та ін. – К. : Київ. нац. торг.-екон.ун., 2015. – 652 с.
6. Юрков О.С. Психологія праці та інженерна психологія : Навчально – методичний посібник. / О.С. Юрков. – Мукачево : МДУ, 2012. - 182с.

Допоміжна

7. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности./ В.А. Бодров. – М : Радикс, 2001. – 324с.
8. Толочек В.А. Современная психология труда : Учебное пособие. / В.А. Толочек. – СПб. : Питер, 2005. – 479с.
9. Хміль Ф.І. Управління персоналом : Підручник. / Ф.І. Хміль. – К.: Академвидав, 2006. – 488с.

10.1. Трудова адаптація, її сутність і види.

Трудова адаптація працівника - важливий етап його професійної діяльності. Успішність адаптації означає ефективність, якість подальшої роботи, наміри молодого працівника надовго пов'язати свою діяльність з цим підприємством або очікування зручного випадку для переходу в іншу установу. Тісний зв'язок

між потенційною та фактичною плінністю кадрів з їхньою неадаптованістю виявлено у багатьох наукових дослідженнях. Не менш важливо, що адаптація є одним з панівних факторів самореалізації працівника в трудовій сфері, механізмом його трудової кар'єри.

Загально визнаними в соціально-економічній літературі вважають економічні, соціально-психологічні та моральні втрати, які пов'язані з неуспіхом трудової адаптації. Вони завдають шкоди як самому працівникові, так і виробництву, а також виробничому колективу.

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

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

Трудова адаптація передбачає активність. Це процес взаємодії працівника з виробничою організацією, що полягає в засвоєнні новизни в конкретній ситуації з одного боку, новачок, опановуючи умови праці та взаємодії з людьми, які працюють у різних сферах виробництва, не тільки прагне замінити свою поведінку відповідно до нової виробничої ситуації. Влаштувавшись на роботу, він прагне обговорити найзручніші для нього умови, намагається вплинути на колег і керівників, щоб змінити їхнє ставлення до себе. Звичайно, адаптивну діяльність не завжди можна зіставити за можливостями з адаптативним впливом на адаптанта всієї організації, підприємства, які природно, намагаються для підтримки своєї адаптативної єдності і загальної ефективної роботи колективу вплинути на новачка за допомогою трудових традицій та стереотипів поведінки. Врешті, за індивідом залишається можливість відмовитися від адаптації і піти з організації.

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

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

Обов'язок керівництва структурного підрозділу, в якому працюватиме новачок, полягає в ознайомленні з цілями, технологією і особливостями діяльності підрозділу, його місцем в організації, а також із зовнішніми зв'язками, з персональними обов'язками і відповідальністю новачка, нормативними вимогами, очікуваними результатами. Слід пояснити новачку, до кого конкретно звертатися у складних ситуаціях тощо.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Організаційно-адміністративна адаптація покликана допомогти новому співробітнику з'ясувати своє місце і роль у структурному підрозділі. Визначаючи завдання для робочого місця необхідно, щоб вони відповідали фізичним можливостям людини. Неприпустиме нагромадження на одному робочому місці таких завдань, з якими не зможе справитися рядовий працівник середньої кваліфікації.

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

Економічна адаптація полягає у пристосуванні працівника до рівня заробітної плати і матеріального стимулювання, які відповідають робочому місцю, посаді, рівню його кваліфікації. Як правило, вона відбувається легше у молодих спеціалістів, які на початку трудового життя не обтяжені сім'ями і вважають свій посадовий оклад достатнім для нормальної життєдіяльності. Дещо складніший процес економічної адаптації працівників, які змінили місце роботи, і нерідко вони вважають первинний оклад на новій посаді недостатнім. Тому, таким працівникам слід розкрити перспективи поліпшення їхнього матеріального становища.

Санітарно-гігієнічна адаптація має своєю суттю пристосування до умов праці на робочому місці (організування робочого місця відповідно до вимог ергономіки), розпорядку роботи організації. Рівень її виявляється в

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Процес адаптації вважають завершеним лише у тому випадку, якщо виробничі успіхи працівника супроводжуються дружніми стосунками в

колективі. Критерієм оцінки такої адаптації є відчуття задоволеності своєю роботою. У цьому випадку різні виробничі неприємності не впливатимуть на ритмічність роботи, що є гарантією стабілізації кадрів.

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

10.2. Психологічні особливості адаптації осіб зрілого та похилого віку.

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

Б.С. Братусь виділяє два рубежі зрілої особистості: у віці 30+/- 2 роки переоцінюється життєвий шлях, людина не тільки задумується над правильністю вибору, а й багато в ньому виправляє ("криза середніх років" - вік Христа), передпенсійна криза у віці 55+/-3 роки, коли настає період планування пенсійного життя.

У зрілому віці основна психологічна проблема - ідентичність, самовираження і прийняття себе (тобто об'єктивізація особистості). Ідентифікація зрілого віку ґрунтується на ідентифікації в галузі професійної діяльності досягнення і статусу, а трудова діяльність є умовою і формою виявлення зрілості. В психологічній літературі описано *чотири типи* ідентифікації в професії.

1) *Перший тип* - ідентифікація відбувається через вибір професії, яка максимально відповідає характеристиці працівника (наприклад, якщо особа схильна до ризику, то вибирають професію, яка пов'язана з роботою в складних умовах, з загрозою для життя);

2) *Другий тип* - ідентифікація з професією така, що дає змогу зростати професійно, гармонійно адаптуватися до середовища;

3) *Третій тип* - професійне зростання відбувається з розвитком і удосконаленням якостей, здібностей працівника. Якщо в момент вибору професії здібності перебували у потенційному стані, то професія повинна актуалізувати їх і відкрити перспективи розвитку особистості;

4) *Четвертий тип* - збігання з професією зумовлене не тільки наявними здібностями, а й творчою активністю особистості в цілому.

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

статусом, вибором партнера та друзів, стосунки з близькими, благополуччя сім'ї. Третя сфера, за якою порівнюють ідеал і реальність, - це сфера особистісного зростання, яка охоплює задоволеність собою, самоактуалізацію, міру розкриття в процесі життя своїх потенційних можливостей і здібностей.

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

Похилий вік має свої особливості психологічної адаптації до оточення. Він об'єднує несхожих людей. Сюди належать егоцентричність і повільність у прийнятті рішень, які призводять до серйозних змін у житті, особлива недовіра, підвищена тривога, страх бути обдуреним.

У психічному плані адаптації основною проблемою похилого віку є самотність і в наслідок цього втрата необхідних і бажаних контактів, незахищеність перед оточенням, яке несе, як їм здається, загрозу їхньому благополуччю та здоров'ю. Стосунки між сусідами не завжди доброзичливі. Часто ці стосунки перетворюються у довготривалу війну, яка відбувається з перемінним успіхом. Поразки виникають у вигляді дезадаптації, інфарктів, інсультів та інших захворювань. Часто хвороблива підвищена підозрілість самотньої людини провокує спалахи гніву в близького оточення.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.3. Психологічні питання безпеки праці.

Основний загальноприйнятий метод охорони праці – використання системи техніки безпеки. Вона повинна розв'язати два основні завдання : допомагати створювати машини й обладнання, які виключають загрозу для людини, розробляти спеціальні засоби захисту працівників від загрози в процесі праці. Паралельно приділяється увага технічному навчанню людей безпечних прийомів роботи.

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

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

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

Такими причинами порушення правил безпеки є [1] :

1. З розвитком знарядь праці збільшився діапазон впливу людини на навколишній світ як за різноманітністю, так і за інтенсивністю. Збільшилось коло відповідних реакцій зовнішнього світу на людину в процесі праці. Збільшилась сила цих вимірів. Тобто з розвитком техніки загроза зростає швидше, ніж людська протидія їй.

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

вибухів атомних станцій, від струму великої напруги, небезпечних речовин тощо.

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

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

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

Для вирішення проблем безпеки праці є два загальних напрямків:

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

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

1. «Загальна політика керівництва», а не окремі заходи в цьому напрямку.

2. Стимуляція безпечної діяльності, формування психологічного настрою на безпечну поведінку. Мотив безпеки праці можна підсилити соціально – соціальна підтримка, підвищення оплати, додаткові вихідні дні, спеціальні привілеї, підвищення в посаді тощо. Безпечну діяльність можна формувати і за допомогою негативної стимуляції, тобто покарань.

3. Велике значення має навчання та виховання безпечної діяльності працівника залежно від інтересів і соціальних особливостей окремих робітників. Виділяють сім груп, яким адресовані ці дії [1]:

- 1) навчання безпечній поведінці вважають корисним там, де працівники або їхні майстри позитивно розглядають питання безпеки;
- 2) працівники, які цікавляться питаннями безпеки, вважають ефективним засобом впливу плакат, а ті, хто байдужий до цих питань, зазначають кінофільми;
- 3) бесіди вважають корисними тільки ті працівники, керівники яких і їхня група позитивно ставляться до питань безпеки;
- 4) літературу вважають корисним засобом ті працівники, начальники яких і їхня група позитивно ставляться до питань безпеки;
- 5) змагання доцільні в тих групах, де зацікавлення безпекою незалежне від того, як до неї ставиться їхні керівники;
- 6) покарання можуть мати ефект тільки в тій групі, де цікавляться питаннями безпеки;
- 7) інспекція корисна в тих групах, де працівники вважають, що їхній майстер зацікавлений у безпечній праці.

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

Висновки

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

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

2. У зрілому віці основна психологічна проблема ідентичності, самовираження і прийняття себе (тобто об'єктивізація особистості). Ідентифікація зрілого віку ґрунтується на ідентифікації в галузі професійної діяльності і статусу, а трудова діяльність є умовою і формою виявлення зрілості.

Похилий вік має свої особливості психологічної адаптації до оточення. Виділяють декілька основних «життєвих позицій» працівників похилого віку: «конструктивна», «залежна», «захисна», «ворожість до світу», «ворожість до себе і свого життя».

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

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

Контрольні запитання та завдання

1. Який зв'язок між плинністю кадрів і трудовою адаптацією працівника?
2. Дайте визначення поняття «трудова адаптація».
3. У чому сутність трудової адаптації працівника?
4. Розкрийте особливості основних видів адаптації працівника до робочого місця
5. Від яких умов залежить трудова адаптація працівника?
6. Які психологічні особливості адаптації осіб зрілого та похилого віку?
7. Які основні «життєві позиції» працівників похилого віку?
8. У чому виявляється вплив людського фактора на безпеку праці?

Тести для самоконтроля

1. Адаптація, яка полягає в активному освоєнні навичок своєї професії і її специфіки – це:
 - а) професійна адаптація;
 - б) психофізіологічна адаптація;
 - в) соціально-психологічна адаптація;
 - г) виробнича адаптація.
2. Процес звикання до умов, режиму праці і відпочинку – це:
 - а) професійна адаптація;
 - б) психофізіологічна адаптація;
 - в) соціально-психологічна адаптація;
 - г) виробнича адаптація.
3. Вхідження у колектив, опанування відносин у ньому – це:
 - а) професійна адаптація;
 - б) психофізіологічна адаптація;
 - в) відповіді а і б правильні;
 - г) правильної відповіді нема
4. Адаптація до побутових умов (житло, влаштування дітей у дитячі садки, медичне обслуговування) – це:
 - а) позавиробнича адаптація;
 - б) соціально-психологічна адаптація;
 - в) психофізіологічна адаптація;
 - г) санітарно-гігієнічна адаптація.
5. Адаптація, яка покликана допомогти новому співробітнику з'ясувати своє місце і роль у структурному підрозділі – це:
 - а) соціально-психологічна адаптація;
 - б) економічна адаптація;

- в) організаційно-адміністративна адаптація;
- г) виробнича адаптація.

6. Адаптація, яка має своєю суттю пристосування до умов праці на робочому місці – це :

- а) професійна адаптація;
- б) психофізіологічна адаптація;
- в) соціально-психологічна адаптація;
- г) санітарна-гігієнічна.

Теми рефератів, доповідей

1. Критерії та методи оцінювання адаптації робочих кадрів.
2. Методи вивчення й аналіз причин нещасних випадків.
3. Психологічні заходи підвищення безпечної поведінки працівників.

Біографічний довідник

Вебер Макс (1864 – 1920) – німецький соціолог. Народився в заможній родині, отримав хорошу освіту, цікавився соціологією, релігією, економікою і політикою, що відображають і назви його праць : «Протестантська етика і дух капіталізму», «Теорія соціальної і економічної організації», «Дослідження соціології» тощо. Розробив модель («ідеальний тип») адміністративної організації – раціональної бюрократії, яка характеризувалась чітким поділом праці, ієрархією влади, системою правил, що регулюють усю діяльність організації, формальною знеособленістю керівників, відповідність працівників займаним посадам. Така система має примусовий характер, базується на правилах та інструкціях, обов'язкових до виконання усіма членами організації. Виокремив три ідеальні форми влади (раціонально – правову, традиційну, харизматичну), наголошуючи на тому, що влада є обов'язковою умовою функціонування організації.

Гант Генрі – Лоуренс (1871- 1919) – американський економіст, послідовник та учень Ф.-У.Тейлора. Після закінчення з відзнакою університету Джона Хопкінса працював шкільним вчителем, викладачем коледжу, креслярем, займав різноманітні посади в компанії « Мідвел Стіл», читав лекції в багатьох університетах Америки, працював консультантом у сфері менеджменту. Опублікував понад 150 праць з питань управління, запатентував десятки технологічно – конструкторських винаходів. Займався організацією праці робітників та управлінців, акцентував увагу на спільності інтересів, співробітництві керівників та підлеглих, науковому доборі кадрів, прогресивних ставках, розробленні інструкцій для робітників. До однієї з основних функцій керівників зараховував навчання підлеглих, в наслідок якого у працівників повинні формуватися т.зв. звички виробництва: працелюбність, кооперація, чіткість, максимальне використання робітником своїх здібностей, постійне прагнення підвищувати кваліфікацію. Орієнтувався на графічне інтерпретування менеджменту, використання діаграм планування часу та контролю виконання робіт, графіків руху засобів виробництва та предметів праці тощо.

Гілбрет Френк Банкер (1868 - 1924), Гілбрет Ліліан – Молер (1878 – 1972) - американські дослідники проблем організації праці. На основі вивчення психологічних рухів робітників сформували теоретико – методологічну основу розроблення стандартів праці, принципів її стимулювання з використанням заробітної праці з метою реалізації потенціалу людини вдосконалення методу роботи, інструментів, створення здорової психологічної атмосфери у колективі. Для цього вони сконструювали і використали різноманітні пристрої та механізми: фотоапарат і кінокамеру; мікрохронометр (годинник із секундною стрілкою, здатний зафіксувати час з точністю до 1 /2000 хвилини); графіки та діаграми, систему «білих карток» для оцінювання досягнень персоналу. Великого значення надавали інструкціям як засобу протидії безладу і непорозумінням. Започаткували дослідження стомленості, її впливу на здоров'я, продуктивність працівників. Л. – М. Гілбрет

була першою жінкою – членом Союзу промислових інженерів та Американського товариства інженерів – механіків. Вона перша серед жінок отримала ступінь «Почесного магістра інженерних наук» Мічиганського університету. Стала професором в галузі менеджменту. Нагороджена Золотою медаллю Ганта.

Друкер Пітер (1909 - 2005) – один із найвидатніших вчених у галузі менеджменту, автор багатьох праць («Практика менеджменту», «Управління за результатами», «Ефективний керівник», «Завдання менеджменту ХХІ століття»), професор Нью – Йоркського університету, почесний доктор 19 університетів (США, Бельгії, Великої Британії, Іспанії, Японії, Швейцарії). Обґрунтував основні завдання менеджерів (управляти на основі цілей, ризикувати заради перспективи, приймати стратегічні рішення, створювати інтегровані команди, швидко і чітко працювати з інформацією, бачити бізнес в цілому, постійно працювати над самовдосконаленням); виокремив та описав основні управлінські функції менеджера (встановлювати цілі, організовувати діяльність, мотивувати персонал, контролювати, сприяти розвитку); визначив основні персональні обов'язки керівника компанії (забезпечення економічної ефективності, підвищення продуктивності діяльності працівників, управління взаємодією компанії із зовнішнім середовищем); виокремив основні принципи особистої ефективності керівника (знати, як використовується підлеглими, орієнтуватись на результати, а не на процес; вибудовувати власну роботу, орієнтуватись на сильні, а не на слабкі сторони; спрямовувати зусилля у найрезультативніші сфери; приймати дієві рішення); виділив ключові фактори, які впливають на продуктивність праці інтелектуалів (чітке формулювання завдань, відповідальність за продуктивність власної праці, безперервна інноваційна діяльність, постійне навчання, оцінювання результатів, ставлення до оплати праці як до інвестицій); визначив види інформації, необхідні для успішного управління компанією (базова фінансова інформація, інформація про продуктивність всіх категорій персоналу, інформація про розподіл ресурсів, інформація про конкурентні переваги компанії) тощо.

Емерсон Гаррісон (1853 - 1931) – американський інженер, раціоналізатор. Освіту здобув в Баварському політехнічному університеті в Мюнхені. Основні положення наукових розробок Емерсона викладені в його книзі «Дванадцять принципів продуктивності» (1912). У 1898 – 1901 рр. він вперше організував доставку пошти на велику відстань у книзі пунктів на Алясці, як представник англійських концернів обстежив виробничу діяльність багатьох заводів та рудників і надав конкретні рекомендації щодо їх раціоналізації. До основних принципів продуктивності праці зараховував: чітко визначені цілі, здоровий глузд, використання консультацій, жорстку дисципліну, справедливість у всіх сферах, систематичний облік, планування і визначення шляхів виконання робіт, норми і графіки виконання роботи, стандартизацію умов праці, нормування операцій, письмові інструкції, винагорода за ефективність праці.

Ерманський (псевдонім, справжнє прізвище Коган) Йосип Аркадійович (1866 – 1941) – російський економіст. Значну частину наукової діяльності

присвятив питанням наукового організування праці (НОП). Особливе значення для розвитку теоретичних та прикладних аспектів НОП мали такі принципи науковця: «Наукова організація праці та системи Тейлора», «Теорія і практика раціоналізації», «Легенда про Форда».

Карамушка Людмила Миколаївна – доктор психологічних наук, професор, заслужений працівник освіти України, дійсний член Міжнародної кадрової академії, президент української асоціації організаційних психологів та психологів праці.

З 1992р. очолює лабораторію психології управління Інституту психології ім.Г.С.Костюка АПН України (з 2002р. лабораторія перейменована в лабораторію організаційної психології).

Карнегі Дейл (1888 – 1955) – представник американської науки з проблем «людинознавства». Відстоював думку, що кожна людина може досягти поставленої мети якщо зуміє належним чином організувати роботу. У 1912 році організував спеціальний лекційний курс для навчання представників сфери управління і фахівців з метою розвитку їхніх здібностей, навчання психології управління та діловому спілкуванню. Основні положення лекцій викладено у книзі «Як здобувати друзів і впливати на людей», яка перевидавалася 100 разів у США та перекладена на 30 мов. Результати подальших досліджень Карнегі відображені у його працях : «Як виробити упевненість у собі і впливати на людей, виступаючи публічно», «Як перестати непокоїтися».

Коваленко Алла Борисівна – доктор психологічних наук, професор кафедри соціальної психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Напрямки дослідження – психологія творчості, психологія розуміння, психологія спілкування.

Мак – Грегор Дуглас (1906 – 1964) – американський науковець, психолог, гуманіст. Вивчав психологію, викладав її у Массачусетському інституті, шість років очолював коледж антоїк. Розробив теорії «Х» та «У», які відображають моделі поведінки працівників в організації залежно від сформованих організаційних умов. Акцентував увагу на інтеграції індивідуальних та організаційних цілей, яка зумовлює виникнення гармонії в організації.

Макіавеллі Нікколо (1469 - 1527) – видатний італійський політичний мислитель, філософ, історик, письменник доби Відродження. Походив із збіднілої сім'ї. Виконував важливі дипломатичні доручення як посадова особа Флорентійської республіки. Основні наукові праці – «Роздуми на першу декаду Тіта Лівія», «Государ», «Про воєнне мистецтво», «Історія Флоренції». Макіавеллі – один із ранніх представників політичної теорії епохи капіталізму який політичні ідеї виводить не з теології, а з реального суспільно політичного життя. Його вчення ґрунтується на твердженні про складну та суперечливу природу людини, основою якої є природний егоїзм. Інтерес, насамперед, - найзагальніша причина людських дій в організованій спільноті. Щоб ефективно управляти людьми, потрібно знати причини їх вчинків, інтереси й прагнення, захоплення і психологію. Заслугою Макіавеллі є те, що він одним із перших став

розглядати державу і процеси в ній як суспільне явище, що ґрунтується на матеріальному інтересі людини, на знанні людської природи.

Мейо Джордж – Елтон (1880 – 1949) – психолог, соціолог, економіст. Вважав будь – яку організацію насамперед соціальною системою, над підвищенням ефективності функціонування якої необхідно перманентно працювати. Дієвим методом дослідження розвитку соціальної системи є інтерв'ювання працівників на засадах довіри, щирої уваги, готовність вислухати. На підставі аналізу результатів таких інтерв'ю керівники компаній повинні розробляти заходи, спрямовані на технічне, організаційне вдосконалення роботи, вирішення персональних проблем, врахування фізичних можливостей працівників, соціальних факторів, які впливають на продуктивність праці. Результатом їх впровадження мають бути поліпшення морального стану колективу, підвищення продуктивності праці персоналу організацій. Найвідоміші праці: «Проблеми людини в індустріальному суспільстві», «Соціальні проблеми індустріального суспільства».

Москаленко Валентина Володимирівна – доктор філософських наук, професор, завідувач лабораторії соціальної психології інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Автор близько 200 робіт із соціальної психології.

Орбан-Лембрик Лідія Ернестівна – доктор психологічних наук (1992 р.), професор, заслужений діяч науки і техніки України, завідувач кафедри соціальної психології Прикарпатського національного університету ім. Василя Стефаника. Сферою наукових інтересів ученого є проблеми соціальної психології, психології управління, акмеології, етно психології, психологічні закономірності й механізми розвитку людини на Щаблі її зрілості.

У 2000 р. Американський біографічний інститут визнав Л.Е. Орбан-Лембрик жінкою року і заніс її ім'я до міжнародного довідника (восьме видання «Хто є хто серед ділових жінок-професіоналів»).

Пачковський Юрій Франкович – кандидат психологічних наук, доктор соціологічних наук, професор кафедри соціології Львівського національного університету ім. Іван Франка. Досліджує проблеми економічної соціології і психології, соціології праці та менеджмент, соціології сім'ї та молоді.

Сергійенко Леонід Прокопович – доктор психологічних наук, професор, академік Балтійської педагогічної академії, професор кафедри соціальної психології Південно – слов'янського інституту Київського слов'янського університету (м. Миколаїв). Наукові інтереси в психології – психогенетика, психомоторика людини, основи наукових досліджень у психології..

Тейлор Фредерік – Вінслоу (1856 - 1915) – американський вчений і практик. Його дослідження з проблем наукової організації виробництва започаткували розвиток менеджменту у США та інших країнах. Основну увагу зосереджували на вивченні технологічних рухів робітника, розроблені рекомендації щодо ліквідації непродуктивних втрат людської енергії, підвищенні ефективності праці. Найвідоміші праці: «Тарифна система», «Цеховий менеджмент», «Принципи наукового управління».

Трофімов Юрій Леонідович – доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри загальної та інженерної психології Київського національного

університету імені Тараса Шевченка, член-кореспондент Академії педагогічних наук України. Сфера наукових зацікавлень – психологія праці, інженерна психологія, ергономіка, інженерно-психологічне забезпечення соціотехнічних систем. Автор понад 80 наукових праць.

Туган – Барановський Михайло Іванович (1865 - 1919) – український вчений, закінчив харківський університет, отримав вчену ступінь кандидата природничих наук. У 1894р. захистив магістерську дисертацію у Московському університеті на тему «Промислові кризи в сучасній Англії, їх причини та вплив на народне життя», яка принесла йому світову славу. Туган – Барановський у своїх працях обґрунтував теорію змішаної економіки, загрозу централізації державної влади для суспільства та окремого індивіда, необхідність розвитку місцевого самоуправління, трудової кооперації незалежних суб'єктів господарювання. Розвинув школу наукового управління на засадах обґрунтування технологічної послідовності планування в організаціях, школу біхевіористів – на основі вивчення потреб людей, їхньої класифікації, визначення впливу на ефективність праці тощо.

Файоль Анрі (1841- 1925) – французький інженер і науковець. Основні теоретичні положення А.Файоля з проблем управління викладені в працях «Загальне і промислове управління», «Наукова організація праці», «Позитивне управління». Основними видами діяльності промислових підприємств, на його думку, є технічна (виробництво, обробка); комерційна (купівля, продаж, обмін); фінансова (пошук і оптимальне використання капіталу); гарантування безпеки власності, персоналу; облікова і управлінська (адміністративна) діяльність. Управління, за його словами, це відокремлена діяльність, у здійсненні якої беруть участь керівники і робітники організації. Керівник повинен володіти необхідними для цього фізичними (здоров'я, сила, мова), розумовими (здатність розуміти і вивчати, оцінювати, адаптуватись); моральними (енергійність, ініціативність, відповідальність, лояльність, гідність) якостями; мати належну для цього загальну освіту (рівень ерудиції та інтелекту), спеціальні знання (технічні, комерційні, фінансові, управлінські та ін.) і відповідний досвід роботи.

Фоллет Мері-Паркер (1868 - 1933) – американський соціолог. Розвинула доктрину «нової психології», в основу якої покладено «принцип групи»: індивідуальність особи формується під впливом соціуму і груп, в яких вона здійснює життєдіяльність; лише в групі розкривається потенціал, справжня природа людини. Група як інтеграційне об'єднання дає змогу досягти значно більше, ніж індивідуальна робота. Тому виникають підприємства, установи, організації, партії тощо. Досліджувала групові конфлікти, які, за її переконанням, можуть бути вирішені добровільним підпорядкуванням однієї із сторін, боротьбою і перемогою однієї з груп, компромісом, інтеграцією інтересів. Лише інтеграція, єдність інтересів на підприємстві зумовлюють відповідальність робітників і керівників, співробітництво праці і капіталу, цілісність організації. Досліджувала питання влади, акцентуючи увагу на її деперсоналізації та ситуаційному характері, формуванні альтернативних центрів

влади на підприємствах (профспілкових організацій), врахування інтересів усіх суб'єктів організації.

Форд Генрі (1863 - 1947) – американський підприємець, науковець, винахідник. У 1903р. заснував компанію Ford Motors, налагодивши масове виробництво простих надійних автомобілів, які могла собі дозволити кожна американська родина із середнім достатком. У 1903 – 1908рр. Форд разом з інженерами розробив 19 моделей автомобілів (від А до S), у 1908 р. – модель автомобіля, на скільки популярно, що заводи не встигали виконувати замовлення. Це спонукало до запровадження конвеєрної технології виробництва автомобілів, використання стандартизованих взаємозамінних частин. На заводах Форда вперше було запроваджено восьмигодинний робочий день, науково обґрунтовану систему заробітної плати (на його підприємствах вона удвічі перевищувала середньогалузеву), надав працівникам підприємства змогу купувати автомобілі у кредит.

Предметний покажчик

А

Адаптація *ст. 161, 180.*
Атестування персоналу *ст. 155, 180.*

В

Винагорода *ст. 78, 180.*
Відбір кадрів *ст. 145, 140.*

Г

Група *ст. 126, 181.*
Група формальна *ст. 127.*
Група неформальна *ст. 128.*

Д

Добір кадрів *ст. 144, 181.*
Документи *ст. 19, 181.*

Е

Екстремальна психологія *ст. 99, 181.*
Ергономіка *ст. 49, 181.*

З

Згуртованість групи *ст. 132, 181.*

І

Інженерна психологія *ст. 47, 181.*

Л

Людський фактор *ст. 130, 181.*

М

Метод *ст. 16, 181.*
Методика *ст. 16, 181.*
Методологія *ст. 15, 182.*
Метод дослідження психології праці *ст. 17.*
Мотив *ст. 78, 182.*
Мотивація *ст. 77, 182.*
Мотивування *ст. 77, 182.*

О

Об'єкт психології праці *ст. 11, 182.*
Організація *ст. 126, 182.*
Організаційна психологія *50, 182.*
Оцінювання персоналу *151, 182.*

П

Персонал *ст. 182.*
Потреба *ст. 79, 182.*
Працездатність *ст. 108, 182.*
Праця *ст. 10, 182.*
Предмет психології праці *ст. 11, 183.*
Професійне навчання *ст. 52, 183.*
Професійна орієнтація *ст. 51, 183.*

П

Професійна спрацьованість *ст. 132.*
Психологічна сумісність *ст. 133, 183.*
Психологічний клімат *ст. 134, 183.*
Психологія праці *ст. 11, 183.*
Психологічна готовність *ст. 102, 183.*
Предмет психології праці
Принцип *ст. 16, 183.*
Процедура *ст. 16, 183.*
Професія *ст. 57, 183.*
Професіографія *ст. 59, 184.*
Професіограма *ст. 59, 184.*
Психограма *ст. 60, 184.*

С

Стимул *ст. 79, 184.*

Х

Хронометраж *ст. 20, 184.*

Короткій термінологічний словник

Адаптація трудова – процес взаємодії працівника з навколишнім виробничим середовищем з метою опанування нової для нього виробничої ситуації. Розрізняють такі її типи, як виробнича і позавиробнича адаптація.

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

Адаптація професійна – процес активного освоєння навичок своєї професії, її специфіки, оволодінні прийомами і способами прийняття рішень у стандартних і нестандартних ситуаціях. Вона покликана сприяти пристосуванню працівників до психологічних і організаційно-технічних особливостей його професійної діяльності на виробництві, успішному професійному становленню.

Адаптація психофізіологічна - процес звикання до умов, режиму праці і відпочинку.

Адаптація організаційно-адміністративна – процес допомоги новому співробітнику з'ясувати своє місце і роль у структурному підрозділі.

Адаптація економічна – процес пристосування працівника до рівня заробітної плати і матеріального стимулювання, які відповідають робочому місцю, посаді, рівню його кваліфікації.

Адаптація санітарно-гігієнічна – процес пристосування до умов праці на робочому місці, розпорядку роботи організації.

Адаптація соціально-психологічна – процес входження у колектив, опанування норм відносин у ньому.

Адаптація позавиробнича – процес впливу на працівника факторів його соціального буття, які значною мірою обумовлюють його фізичний, емоційний стан. До цього типу належать: *адаптація до побутових умов, адаптація до позавиробничого спілкування з колегами, адаптація у період відпочинку*

Атестування персоналу - оцінювання результатів праці за певний період, оцінювання ділових та особистісних якостей працівника, визначення потенційних можливостей продовження службової діяльності працівника на займаному місці чи переміщення його на вищу або нижчу посаду.

Винагорода – все те, що людина вважає цінним для себе, чого вона прагне досягти і чим би вона хотіла володіти.

Відбір кадрів - визначення конкретних персоналій з бази даних для висунення їм пропозицій щодо встановлення трудових відносин з організацією.

Відбір професійний - система заходів, що дають змогу виявити найпридатніших за своїми індивідуальними якостями кандидатів до навчання і професійної діяльності за конкретними спеціальностями.

Група – 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.

Група формальна – об'єднання людей у межах організації, які створені за рішенням вищого керівництва для виконання певних виробничих чи управлінських функцій.

Група неформальна – 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

Добір кадрів – процес пошуку потенціальних працівників і формування бази даних про них для наступного залучення на вакантні або ті, що стануть вакантними, посади і робочі місця.

Документи – спеціально створені предмети, призначені для передавання та збереження інформації, а також будь – яка інформація, що містить дані про зміни у змісті праці особистості, обсяг виконаних нею робіт, відносини в організації тощо.

Екстремальна психологія – галузь психологічної науки, що вивчає загальні психологічні закономірності життя та діяльності людини у змінених умовах існування. Завдання дослідження у галузі екстремальної психології – вдосконалення психологічного відбору та психологічної підготовки для роботи в незвичних умовах існування, а також розроблення заходів захисту від травмуючого впливу психогенних чинників.

Ергономіка (гр. *ergon* - робота і *nomos* – закон) - область знання, яка комплексно вивчає трудову діяльність людини в системі «людина-техніка-середовище» (СЛТС) з метою забезпечення її ефективності, безпеки та комфорту.

Згуртованість групи – 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.

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

Людський фактор – 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.

Метод – шлях наукового пізнання, спосіб, за допомогою якого пізнається предмет науки. Він відповідає на запитання як пізнавати.

Метод дослідження психології праці – спосіб, шлях одержання необхідної інформації про психологічні явища у сфері праці й управління, психологічні особливості професійної діяльності та учасників трудового процесу

Методика – сукупність методів, прийомів проведення будь-якої роботи. В психологічному дослідженні це формалізовані правила збору,

обробки і аналізу інформації. За допомогою методики фіксують характеристики поведінки та результати зовнішніх впливів на суб'єкт.

Методологія (від грец. Methodos – шлях дослідження, спосіб пізнання і logos – слово, вчення) – вчення про загальні положення, структуру, логічну організацію, принципи побудови, методи, форми і способи науково – пізнавальної діяльності.

Мотив (лат. moveo – штовхаю, рухаю) – спонукальна причина дій і вчинків людей.

Мотивація – 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.

Мотивування – від управлінської діяльності, спрямований на спонукання себе та інших працівників організації до діяльності, що забезпечує досягнення визначних цілей.

Об'єкт психології праці - праця як соціальна активність людини в якості суб'єкта трудової діяльності.

Організація – 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

Організаційна психологія - 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

Оцінювання персоналу - виражений у письмовій або в усній формі процес вивчення життєвої позиції, особистісних рис, поведінки і рівня виконання працівниками завдань, важливих для досягнення цілей організації.

Персонал – основний штатний склад працівників організації, які виконують виробничо-господарські й управлінські функції.

Потреба – фізіологічне або психологічне відчуття нестачі чогось

Працездатність – потенційна можливість людини виконувати доцільну діяльність на заданому рівні продуктивності протягом певного часу.

Праця – процес, в якому людина за допомогою своєї діяльності опосередковує, регулює і контролює обмін речовин між собою та природою, є свідомою діяльністю людей, що направлена на створення матеріальних та духовних благ, необхідних для задоволення потреб суспільства та особистості.

Праця у вузькому розумінні слова – спільна доцільна діяльність людини, яка направлена на підтримку свого фізичного існування, на задоволення своїх природних потреб; діяльність, що передбачає її розділення на окремі дії, їх регламентацію, координацію, активності окремої людини та груп людей.

Праця в широкому розумінні слова - суспільний, за характером, процес взаємодії людей як по перетворенню ними зовнішнього світу, так і

особистої природи людини, процес її становлення та розвитку як особистості

Професійне навчання – посередництво досвідченого професіонала в оволодінні суб'єктом певної професії.

Професійна орієнтація – науково обґрунтована система практичної підготовки людини до свідомого професійного самовизначення, яка охоплює систему заходів, спрямованих на ознайомлення її зі світом професій і суспільними потребами в них.

Професійна орієнтація у свою чергу, також, розподіляється на декілька самостійних напрямків діяльності : профінформацію, профагітацію, профосвіту, профдіагностику, профконсультацію.

Професійна спрацьованість – процес і результат взаємодії людей, який характеризується максимально можливим успіхом спільної діяльності за умов незначних емоційно-енергетичних витрат на взаємодію і узгодження позицій

Психологічна сумісність – взаємне сприйняття і відповідність партнерів по спілкуванню і спільній діяльності.

Психологічний клімат (грец. Klimatos – нахил) – домінуючий у конкретному колективі (групі) відносно стійкий психологічний настрій, який формується на основі психічного відображення умов життя і діяльності у міжособистісній взаємодії.

Психологія праці – галузь прикладної психологічної науки, яка вивчає психологічні закономірності різних видів трудової діяльності людини та її відношення до праці з метою проектування, удосконалення та забезпечення безпеки праці.

Психологія праці у вузькому розумінні слова - комплекс наукових дисциплін про працю, функціонування та розвиток людини як суб'єкта праці, як окремого індивіда; це комплекс дисциплін про теоретико-методологічні, психофізіологічні та психологічні основи праці; психологічні характеристики конкретної професійної діяльності; професійно важливі якості окремого індивіда як суб'єкта праці; професійні кризи та деструкції, деформації, хвороби тощо.

Психологія праці в широкому сенсі – комплекс наукових дисциплін про працю як культурну та соціальну активність людини, яка виступає в якості його суб'єкта, його ключового компонента «системоутворюючого фактора». Включає психологію праці у вузькому розумінні слова, інженерну психологію, ергономіку, організаційну психологію, професійну орієнтацію, професійне навчання.

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

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

Психологічна готовність ситуативна – динамічний, цілісний стан особистості, внутрішня налаштованість на певну поведінку, мобілізованість усіх на активні та доцільні дії.

Психологічна готовність тривала – раніше отримані установки, знання, навички, уміння, досвід, якості й мотиви дій в екстремальних ситуаціях.

Предмет психології праці – процеси, психологічні фактори й закономірності, породжені трудовою діяльністю людини, її розвитком і функціонуванням у якості індивіда, суб'єкта та особистості.

Принцип (від лат. Principium – начало, основа) – первоначало; те що лежить в основі певної наукової теорії; максимально широкі за обсягом твердження, в яких фіксується предмет науки, її теорія і методи.

Процедура – офіційно встановлений чи прийнятий традиційно порядок, послідовність дій для здійснення або оформлення якихось справ.

Професія (від лат. Professio – спеціальність, професійно визначене заняття) – вид трудової діяльності, занять, який вимагає від людини певної підготовки і відповідних якостей особистості

Професіографія (лат. Profesio – професія + grapho – пишу) – технологія вивчення вимог, поставлених професією до особистих якостей, психологічних здібностей, психофізичних можливостей людини.

Професіограма – опис об'єктивних характеристик професії, функцій та процесів професійної діяльності, за результатами аналізу яких визначають систему професійно важливих якостей, необхідних працівнику для успішної праці.

Психограма - «психологічний портрет» професії, що охоплює комплекс психологічних властивостей особистості, необхідних для ефективного здійснення певної діяльності, виконання професійних службових завдань.

Стимул (лат. Stimulus – загострена палиця, якою підганяли тварин) – спонукання до дії, викликані зовнішніми чинниками.

Хронометраж – метод вивчення витрат часу роботи керівника (робітника) або устаткування шляхом безпосереднього спостереження на робочому місці.

Перелік використаних джерел

а) базові джерела :

1. Баклицький І.О. Психологія праці: Підручник. – 2-ге вид., перероб і доп. / І. О. Баклицький. – К: Знання, 2008. – 655 с.
 2. Березовська Л.І. Психологія діяльності. У 2 кн. Кн. 1. Психологія праці як складова частина психології діяльності : Навчально – методичний посібник. / Л.І. Березовська, О. С. Юрков. – Мукачево : МДУ, 2016. – 188 с.
 3. Малхазов О.Р. Психологія праці: Навч. посіб. / О.Р.Малхазов. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 208 с.
 4. Психологія праці у звичайних та екстремальних умовах : Навчальний посібник. / М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, С.М. Миронов та ін. – К. : Київ. нац. торг.-екон.ун., 2015. – 652 с.
 5. Психологія професійної діяльності та психологічна діагностика організацій : Курс лекцій. / укладач О.С. Юрков. – Мукачево : МДУ, 2017. 116 с.
 6. Психологія управління : Курс лекцій. / укладач О.С. Юрков.–Мукачево : МДУ, 2017. – 179 с.
 7. Юрков О.С. Психологія праці та інженерна психологія: Навчально-методичний посібник. / О.С.Юрков – Мукачево: МДУ, 2012. – 182с.
- ### б) допоміжні джерела :
8. Алякринський Б.С. Биологические ритмы и организация жизни человека в космосе. / Б.С.Алякринский – М.: Наука, 1983. – 236с.
 9. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания. / Б.Г.Ананьев. – СПб., 2000.– 320с.
 10. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. / Б.Г.Ананьев. – СПб., 2001.– 286с.
 11. Балл Г.О. Психологія праці та професійної підготовки особистості. / Г.О.Балл, М.В.Бастун, В.І.Гордієнко, Г.В.Красильникова. – Хмельницький: ТУП, 2001. – 330с.
 12. Биоритмы и труд / Под ред.. А.Д.Слонима. – Л: ЛГУ, 1980. – 220с.
 13. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. / В.А.Бодров. – М.: Радикс, 2001. – 324с
 14. Деркач А.А. Профессионализм деятельности в особых и экстремальных условиях. / А.А.Деркач, В.Г.Зазыкин. – М.: Академия, 1998. – 285с.
 15. Занковский А.Н. Организационная психология / А. Н. Занковский. – М.: Флинта, 2000. – 648с.
 16. Зинченко В.Т. Основы эргономики. / В.Т.Зинченко, В.М.Мунилов. – М.: Наука, 1979. – 286с.
 17. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. / Е.П.Ильин. – СПб: Питер, 2000. – 512с.
 18. Калініна Т.О. Фізіологія і психологія праці. / Т.О.Калініна, Є.П.Кожанова. – Х.: ХНЕУ, 2005. – 268с.
 19. Карпенко Г.В. Психологія праці та вибір професії. / Г.В.Карпенко. – Суми: Університетська книга, 2008. – 168с.

20. Климов Е.А. Введение в психологию труда. / Е.А.Климов. – М.: МГУ, 1988. – 197с.
21. Корольчук М.С. Психофизиология деятельности / М.С.Корольчук. – К.: Ельга, Ніка – Центр, 2009. – 400с.
22. Корольчук М.С. Психология: схемы, опорні конспекти, методики. / М.С.Корольчук, В.М.Крайнюк, В.М.Марченко. – К.: Ельга, Ніка – Центр, 2007. – 208с.
23. Корольчук М.С. Теория і практика професійного відбору. / М.С.Корольчук, В.М.Крайнюк. – К.: Ніка – Центр, 2006. – 536с.
24. Крушельницька Я.В. Физиология і психология праці. / Я.В.Крушельницька. – К.: КНЕУ, 2003. – 367с.
25. Орбан-Лембрик Л.Е. Психология управління: Посібник. / Л.Е.Орбан-Лембрик. – К.: Академвидав, 2003. – 536с.
26. Практикум по инженерной психологии и эргономике. / С.К.Сергеенко, В.А.Бодров, Ю.Э.Писаренко и др.; Под ред. Ю.К.Стрелкова. – М.: Издательский центр «Академия», 2003. – 400с.
27. Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства. / Н.С.Пряжников, Е.Ю.Пряжникова. – Воронеж: НПО «МОДЭК», 2001. – 352с.
28. Психологические проблемы деятельности в особах условиях. / Отв. Ред. Б.Ф.Ломов, Ю.М.Забродин. – М., 1985. – 386с.
29. Стрелков Ю.К. Инженерная и профессиональная психология. / Ю.К.Стрелков – М.: Академия, 2005. – 360с.
30. Толочек В.А. Современная психология труда. / В.А. Толочек – СПб.: Питер, 2005. – 479с.
31. Трофимов Ю.Л. Инженерная психология. / Ю.Л.Трофимов – К.: Либідь, 2002. – 264с.
32. Хміль Ф.І. Основы менеджменту: Підручник. / Ф.І.Хміль. – К.: Академвидав, 2005. – 608 с.
33. Хміль Ф.І. Управління персоналом. / Ф.І.Хміль. – К.: Академвидав, 2006. – 448 с.
34. Хрестоматия по инженерной психологии. / Под ред. Б.А.Душкова. – М.: Высшая школа, 1991. – 287с.
35. Эргономика. / Под ред. А.А.Крылова и Г.В.Суходольского. – Л.: ЛГУ, 1988. – 181с.
36. Юрков О.С. Психология управления: Опорний конспект. / О.С.Юрков, Т.Ю.Бубряк. – Мукачево: МДУ, 2013. – 94с.

Навчальне видання

ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ ТА ІНЖЕНЕРНА ПСИХОЛОГІЯ

Навчальний посібник
Укладач *О.С.Юрков*

Тираж 10 пр.

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до
Державного реєстру видавців, виготовлювачів і розповсюджувачів
видавничої продукції ДК № 4916 від 16.06.2015 р.

Редакційно-видавничий відділ МДУ,
89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

