

Міністерство освіти і науки України  
Мукачівський державний університет  
Кафедра психології



# **ПСИХОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ПСИХОЛОГІЧНА ДІАГНОСТИКА ОРГАНІЗАЦІЙ**

Курс лекцій

для студентів денної і заочної форм навчання  
спеціальності 053 «Психологія»  
Ступінь «Магістр»

Мукачево  
МДУ 2017

УДК 159.944  
ББК Ю941Я73

*Розглянуто та рекомендовано до друку науково-методичною  
радою Мукачівського державного університету  
протокол №13 від 26 червня 2017 р.*

*Розглянуто та схвалено на засіданні кафедри психології  
протокол № 12 від 05 травня 2017 р.*

**Укладач**

**Юрков О.С.** -к.пед.н., старший викладач кафедри психології  
Мукачівського державного університету

**Рецензент**

**Березовська Л. І.** – к. психол. н., доцент кафедри психології  
Мукачівського державного університету

**П 86**

**Психологія професійної діяльності та психологічна  
діагностика організацій:**курс лекцій для студентів денної і  
заочної форм навчання спеціальності 053 «Психологія»,  
ступінь «Магістр», / укладач О.С. Юрков. – Мукачево: МДУ,  
2017. - 116 с. (6,6 д.а)

**Анотація.**

Курс лекцій з дисципліни: «Психологія професійної діяльності та психологічна діагностика організацій» містить вісім тем, що розкривають: теоретико-методологічні засади психології професійної діяльності; психологічні засади професійної діяльності; психологічну діагностику організацій; мотивацію професійної діяльності; працездатність та шляхи, засоби і зміст заходів збереження працездатності працівників; психологію вивчення професій; психологічні особливості особистості та діяльності працівників професій типу «людина-людина», «людина-техніка», «людина-природа», «людина-знакова система», «людина-художній образ».

Курс лекцій призначений для студентів спеціальності «Психологія» ступеня «Магістр» денної та заочної форми навчання.

© МДУ, 2016

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>4</b>
<b>Навчальна програма дисципліни «Психологія професійної діяльності та психологічна діагностика організацій».....</b>	<b>6</b>
<b>Розділ 1. Загальні засади психології професійної діяльності</b>	
<b>Тема 1. Теоретико – методологічні засади психології професійної діяльності.....</b>	<b>8</b>
1.1. Психологічні основи діяльності людини. Предмет психології професійної діяльності.....	9
1.2. Методологічні принципи психології професійної діяльності.....	14
1.3. Методи дослідження психології професійної діяльності.....	15
<b>Тема 2. Психологічні засади професійної діяльності.....</b>	<b>23</b>
2.1. Шляхи розвитку професійної діяльності.....	23
2.2. Екстремальні, субекстремальні та особливі умови діяльності.....	27
2.3. Психологічна готовність до діяльності в екстремальних умовах праці...30	
<b>Тема 3. Психологічна діагностика організацій.....</b>	<b>33</b>
3.1. Психологічна характеристика групи як структурного елементу організації.....	34
3.2. Чинники, що впливають на ефективність роботи психологічної групи.....	38
3.3. Методики психологічної діагностики організацій.....	48
<b>Тема 4. Мотивація професійної діяльності .....</b>	<b>51</b>
4.1. Сутність і теоретико-прикладні засади мотивації.....	52
4.2. Психологічні теорії мотивації.....	55
4.3. Управління мотивацією праці.....	64
4.4. Методи і методики дослідження мотивів.....	66
<b>Тема 5. Працездатність. Шляхи, засоби і зміст заходів збереження працездатності працівників .....</b>	<b>70</b>
5.1. Працездатність, фактори та закономірності змін працездатності.....	70
5.2. Несприятливі функціональні стани: утом, моногонія, стрес.....	72
5.3. Шляхи, засоби і зміст заходів збереження працездатності працівників.....	75
5.4. Методики дослідження працездатності працівників.....	76
<b>Розділ 2. Психологічний аналіз професійної діяльності</b>	
<b>Тема 6. Психологія вивчення професій.....</b>	<b>78</b>
6.1. Професія. Класифікація професій.....	79
6.2. Професіографія , професіограма та психограма.....	83
6.3. Професійний відбір працівників.....	84
6.4. Методики професійного психологічного відбору.....	88
<b>Тема 7. Психологічні особливості особистості та діяльності працівників професій типу «людина-людина».....</b>	<b>91</b>
7.1 Загальна характеристика професій типу «людина-людина».....	91
7.2 Психологічні особливості особистості та діяльності педагогів.....	94
7.3 Професіограма медсестри широкого профілю.....	98
7.4 Професіограма вихователя дитячого садку.....	101

...

<b>Тема 8. Загальна характеристика професій типу «людина-техніка», «людина-природа», «людина-знакова система», «людина-художній образ».....</b>	<b>107</b>
8.1. Загальна характеристика професій типу «людина-техніка».....	107
8.2. Загальна характеристика професій типу «людина-природа».....	109
8.3. Загальна характеристика професій типу «людина-знакова система»..	111
8.4. Загальна характеристика професій типу «людина-художній образ»..	114

## ВСТУП

У сучасних умовах, коли активно розвивається науково-технічний прогрес, коли відбуваються зміни у всіх сферах життя, важливого значення набули «людський фактор», гуманізація праці та підвищення її продуктивності. Це потребує від керівників, менеджерів, психологів організації глибоких знань закономірностей функціонування психіки особистості працівника, її можливостей, різноманітних соціально-психологічних явищ трудового колективу та раціонального їх використання у професійній діяльності.

Ці питання і розглядає дисципліна: «Психологія професійної діяльності та психологічна діагностика організацій».

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен

### **знати:**

- 1) базові категорії, структуру психології професійної діяльності, сутність і психологічні теорії мотивації, умови професійної діяльності, фактори, закономірності змін працездатності та шляхи, засоби і зміст заходів збереження працездатності;
- 2) методологічні засади, методи і методики дослідження професійної діяльності;
- 3) психологічні особливості особистості та діяльності працівників різних професій.

### **уміти:**

- 1) володіти методиками психологічної діагностики організацій та його персоналу;
- 2) застосовувати професіограми та психограми до вимог професійно важливих якостей працівника в системі «людина-людина-соціально-психологічне середовище»
- 3) використовувати психологічні засоби підвищення працездатності та безпечної поведінки працівників у професійній діяльності.

Враховуючи обмеженість підручників і посібників з дисципліни «Психологія професійної діяльності та психологічна діагностика організацій» підготований курс лекцій, який складається з двох розділів.

У розділі 1 – «Загальні засади психології професійної діяльності» розглянуто теоретико-методологічні засади психології професійної діяльності, психологічні засади професійної діяльності, мотивація професійної діяльності, працездатність та шляхи, засоби і зміст заходів збереження працездатності працівників.

Розділ 2 – «Психологічний аналіз професійної діяльності» містить три теми: психологія вивчення професій; психологічні особливості особистості та діяльності працівників професій типу «людина-людина», загальна характеристика професій типу «людина-техніка», «людина-природа», «людина-знакова система», «людина-художній образ».

При написанні курсу лекцій використано матеріали досліджень І.О.Баклицького, Е.М.Іванової, Е.П.Ільїна, С.Я.Карпіловського,

М.С.Корольчука, О.Р.Малхазова, Л.Е.Орбан-Лембрик, Ю.Ф.Пачковського, В.О.Толочка, В.А.Чікер та ін.

Методика викладання дисципліни апробована автором у Мукачівському державному університеті під час викладання курсів «Психологія праці та інженерна психологія», «Психологія діяльності», «Психологія управління» для студентів різних спеціальностей.

## **Навчальна програма дисципліни «Психологія професійної діяльності та психологічна діагностика організації»**

### ***Змістовий модуль 1. Загальні засади психології професійної діяльності***

#### **Тема 1. Теоретико-методологічні засади психології професійної діяльності.**

Поняття «діяльність» і «активність» особистості. Структура діяльності. Види діяльності : гра, навчання, праця. Основні риси праці. Об'єкт, предмет, ціль та завдання психології професійної діяльності. Взаємозв'язки психології праці з іншими дисциплінами. Принципи та методи дослідження психології професійної діяльності.

#### **Тема 2. Психологічні засади професійної діяльності.**

Шляхи розвитку трудової діяльності. Екстремальні, субекстремальні та особливі умови діяльності. Характеристика екстремальних факторів. Поведінкові реакції у людей при виникненні екстремальних факторів. Психологічна готовність до діяльності в екстремальних умовах. Структура психологічної готовності до діяльності в екстремальних умовах.

#### **Тема 3. Психологічна діагностика організацій.**

Поняття «організація», «група». Психологічна характеристика групи як структурного елемента організації. Формальні і неформальні групи. Чинники, що впливають на ефективність роботи групи. Методики діагностики соціально-психологічного клімату, сумісності, згуртованості, схильності до певного стилю керівництва.

#### **Тема 4. Мотивація професійної 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.Герцбергера;

теорія набутих потреб Д.Мак-Клеланда;

теорія «Х» та «Y» 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. Методи і методики дослідження мотивів.

## **Тема 5. Працездатність та шляхи, засоби і зміст заходів збереження працездатності працівників.**

Поняття, рівні та показники працездатності. Фактори та закономірності змін працездатності. Біоритми та ефективність праці.

Психологічні стани, які зумовлюють працездатність. Характеристика функціональних станів : утомля, монотонія, стрес.

Шляхи і засоби збереження працездатності. Соціально-психологічні заходи збереження працездатності працівників. Фізична підготовка і відпочинок. Психофізіологічні засоби збереження працездатності працівників. Методики дослідження працездатності працівників.

### ***Змістовий модуль 2. Психологічний аналіз професійної діяльності.***

#### **Тема 6. Психологія вивчення професій.**

Поняття «професія». Класифікація професій. Професіографія, професіограма та психограма.

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.

#### **Тема 7. Психологічні особливості особистості та діяльності працівників професії типу «людина-людина».**

Загальна характеристика професій типу «людина-людина» : предмет праці, основні особливості діяльності, основні вимоги, що ставляться професією до працівників.

Психологічні особливості особистості та діяльності педагогів.

Професіограма медсестри широкого профілю та вихователя дитячого садка.

#### **Тема 8. Загальна характеристика професій типу «людина-техніка», «людина-природа», «людина-знакова система», «людина-художній образ».**

Загальна характеристика професій типу «людина-техніка».

Загальна характеристика професій типу «людина-природа».

Загальна характеристика професій типу «людина-знакова система».

Загальна характеристика професій типу «людина-художній образ».



# РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ПСИХОЛОГІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

## ТЕМА 1. ТЕОРЕТИКО – МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПСИХОЛОГІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.

### План лекції

- 1.1. Психологічні основи діяльності людини. Предмет психології професійної діяльності.
- 1.2. Методологічні принципи психології професійної діяльності.
- 1.3. Методи дослідження психології професійної діяльності.

### Ключові поняття теми:

*Діяльність, мета (ціль), мотив, потреби, дія, операція, предмет діяльності, засоби діяльності, знання, уміння, навички, методологія, принцип, метод, методика, процедура.*

### 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. – Мукачєво: МДУ, 2015. – 186 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. – 536 с.
4. Пачковський Ю.Ф. Психологія підприємництва: Навчальний посібник. / Ю.Ф. Пачковський. – К.: Каравела, 2012. – 416 с.
5. Сергієнко Л.П. Основи наукових досліджень у психології: кваліфікаційні та дипломні роботи: Навчальний посібник. / Л.П. Сергієнко. – К.: Видавничий дім Професіонал, 2009. – 240 с.
6. Психологія праці у звичайних та екстремальних умовах. Навчальний посібник / М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, С.М. Миронець та ін.. – К.: Київ. Нац. торг. – екон. ун., 2015. – 652 с.
7. Юрков О.С. Психологія праці та інженерна психологія: Навчально – методичний посібник. / О.С. Юрков – Мукачєво: МДУ, 2012. – 182 с.

#### Додаткова

8. Баклицький І.О. Психологія праці: Підручник. – 2-ге видання, перероб. і доп. / І.О. Баклицький. – К.: Знання, 2008. – 655 с.
9. Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности. / Е.М. Иванова. – М., 2006. – 382 с.

10. Ильин Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2008. – 432 с.

11. Толочек В.А. Современная психология труда. / В.А. Толочек. – СПб.: Питер, 2005. – 479 с.

12. Чикер В.А. Психологічна діагностика організації і персоналу. / В.А. Чикер. – СПб.: Речь, 2004. – 176 с.

### **1.1. Психологічні основи діяльності людини. Предмет психології професійної діяльності.**

Як філософська категорія діяльність означає спосіб існування людини і суспільства, що визначає активне ставлення людини до світу, спрямоване на його пізнання і цілеспрямоване перетворення.

**Діяльність** – це взаємодія людини, групи людей та навколишньої дійсності з метою свідомої і цілеспрямованої зміни світу та самих себе. За своєю суттю діяльність – вища форма активності людини. Іншими словами, діяльність – це внутрішня (психічна) і зовнішня (фізична) активність людини, що регулюється усвідомленою метою.

**Активність особистості** – здатність особистості до свідомої трудової і соціальної діяльності, міра цілеспрямованого, планомірного перетворення нею навколишнього середовища і самої себе. Активність особистості виявляється в її ініціативності, діловитості, психологічному настрої на діяльність.

Основні положення щодо вивчення структури діяльності сформулював С.Л. Рубінштейн, розвинули Л.М. Леонтьєв, його учні та послідовники. З поширенням діяльнісного підходу виокремились її основні складові:

- дія, операції;
- мета (ціль);
- мотиви;
- потреби;
- предмети діяльності;
- засоби діяльності.

Основними елементами у структурі діяльності є дія і операція.

**Дія** – відносно закінчений елемент діяльності, спрямований на виконання одного простого поточного завдання. Дія може бути переважно **зовнішньою** – предметно-практичним контактом суб'єкта з об'єктом, або ж **внутрішньою** – активністю, спрямованою на об'єкт, даний в ідеальній формі. Проте у будь-якому разі вона здійснюється за рахунок певних операцій.

**Операція** – акти, пов'язаних між собою певним чином, на які розпадається дія. Наприклад, щоб переставити стілець (дія), треба підняти його, перейти з ним в інше місце, і опустити (акти, операції).

Кожна дія спрямована на досягнення певної мети особистості.

**Мета (ціль)** одночасно є:

- 1) наперед визначеним ідеалом;

- 2) внутрішнім спонукальним мотивом;
- 3) здобутим результатом на кінцевому відрізку діяльності.

Людину спонукає до дії певний мотив (від лат. Moveo – штовхаю, рухаю) або сукупність мотивів.

Основою мотивів є потреби. **Потреба** – відчуття фізіологічної або психологічної нестачі чого-небудь. Найпоширенішу класифікацію потреб людини розробив А. Маслоу (1908-1970рр.) в 40-ві роки ХХ ст., яка формує їх ієрархію.

**А. Маслоу виділив 5 рівнів потреб:**

- 1) фізіологічні потреби (їжа, вода, секс, тепло тощо);
- 2) безпеки і захищеності ( від хвороб, невдач);
- 3) соціальні (причетність до певної спільності, участь у спільних діях, дружба з близькими по духу);
- 4) поваги, визначення і самоутвердження (потреба бути авторитетним, сильним, здібним, повага оточуючих);
- 5) потреба самореалізації (прагнення до найповнішого використання власних знань, здібностей, умінь і навичок). До цієї групи потреб Маслоу відносив і потребу у пізнанні.

Перші дві групи потреб є **первинними** (вимагають першочергового задоволення) три інші – **вторинними**. Таким чином, потреби породжують мотиви, які зумовлюють певну поведінку людини, спонукають її до вчинків і дій з метою досягнення особистісних цілей.

Для одержання кінцевого об'єкта, який реально може задовольнити наявну потребу, необхідні також предмет і засоби діяльності.

**Предмет діяльності** – висхідні матеріали, об'єкти, процеси, перетворюючи які, можна досягти поставленої мети.

Тобто людина, що працює, повинна подумки або практично оперувати (розпізнавати, враховувати, упорядковувати, перетворювати, зберігати або знаходити). Якщо метою діяльності було приготування якоїсь страви, то предметом діяльності є продукти, з яких її готують. Предметом діяльності вихователя є «стан вихованості» дитини, тренера – стан організму, тренуваності та стан підготовленості спортсмена, водія – дорожня ситуація, науковця – деякий «вихідний хаос» інформації.

**Засоби діяльності** є інструментальним аспектом діяльності, що посилюють здібності людини як суб'єкта праці. Як засоби діяльності, педагога, керівника, держслужбовця (взагалі представників професій типу «людина – людина, людина – соціальна група») виступають не тільки взірці, еталони, методичні посібники, але і організм в цілому та окремі органи. Наприклад, голос – його інтонація, тон, гучність; суб'єктивно сприймається як вимогливий, строгий, доброзичливий, розширює діапазон управлінських впливів. В якості ефективного засобу управлінської праці можуть виступати міміка, поза, жести, та інші невербальна засоби вчителя, викладача, тренера, диригента, режисера, керівника.

В цілому засоби праці можна поділити на зовнішні (по відношенню до свідомості суб'єкта) та внутрішні (особливості психічної діяльності), а їх загальну класифікацію представити в наступному вигляді:

**1. Речові засоби, знаряддя праці:**

- 1) засоби прийому, утримання інформації (прилади, які дають інформацію у вигляді умовних сигналів, у вигляді зображень);
- 2) засоби обробки інформації;
- 3) засоби передачі інформації;
- 4) засоби здійснення практичних дій в біологічних, технічних, знакових системах та системах художнього відображення дійсності (ручні засоби праці, машини з ручним управлінням, автоматизовані та автоматичні системи).

**2. Зовнішні функціональні засоби праці:**

- 1) виражені засоби поведінки та мови людини (у роботі керівника, держслужбовця, викладача, актора, радіо- та телеведучого);
- 2) організм людини (тренер, артист балету, цирку);
- 3) група функціонуючих людей (у роботі керівника, диригента, режисера).

**3. Внутрішні функціональні засоби праці: знання, уміння, навички.**

**Знання** – це теоретично узагальнений суспільно-історичний досвід, результат оволодіння людиною дійсності, її пізнання.

**Знання:**

- фіксують результати істинної пізнавальної діяльності;
- виражаються у поняттях, судженнях, умовиводах, концепціях, теоріях;
- матеріалізуються у певні технічні пристрої, технологічні процеси;
- перетворюються на переконання і є керівництвом для практичної дії (наприклад моральні знання);
- бувають емпіричні і теоретичні.

Крім знань, необхідними компонентами діяльності є уміння та навички.

**Уміння** – це заснована на знаннях і навичках готовність людини успішно виконувати певну діяльність. Сутність уміння як психологічного новоутворення є готовність до продуктивного виконання значною мірою нових завдань. Необхідним компонентом уміння є навички.

**Навичка** – психічне новоутворення, завдяки якому індивід спроможний виконувати певну дію раціонально, з належною точністю і швидкістю, без зайвих витрат фізичної та нервово-психічної енергії.

Щоб закріпити навички людина виконує дії багато разів, тобто вправляється.

**Вправляння** – багаторазове виконання певних дій чи видів діяльності з метою їх освоєння, яке ґрунтується на розумінні й супроводжується свідомим контролем і корегуванням.

У процесі вправляння відбуваються зміни в прийомах виконання дії: зменшується кількість помилок, поступово відсіюються зайві рухи. При

цьому діяльність згортається, прискорюється, зростає їх автоматизація, отже формується навичка.

На етапі вироблення навички свідомість включається, а під час засвоєння функціонування відбувається вже без істотної її участі.

Навички поділяють на рухові, сенсорні, перцептивні, мовні навички, навички мислення.

Розрізняють три основні **види** людської діяльності: гру, навчання, працю. Кожен з цих видів визначається своїми мотивами, цілями і засобами.

**Гра** є найпростішим видом діяльності. У грі розпочинається формування людини як особистості, суб'єкта діяльності. Це форма прояву активності дитини. Метою гри є сам процес, а не практичні результати. У психічному розвитку дитини вона є засобом, що дає змогу в доступній формі оволодіти способами діяльності дорослих.

**Навчання** – це активний процес передавання і засвоєння суспільно-історичного досвіду. Це діяльність поділяється на викладання і учіння.

**Викладання** – цілеспрямований вид діяльності, здійснюваний педагогом, організатором педагогічного процесу.

**Учіння** – цілеспрямоване засвоєння знань, умінь, навичок соціального досвіду з метою наступного використання їх у практичному житті.

Конкретно учіння виступає у формі інтелектуальних дій учня, студента (читання літератури, слухання і засвоєння того, що викладає вчитель, власні спостереження та експеримент, розв'язування різних навчальних задач тощо), а також у формі фізичних дій (уроки праці, робота в майстернях, на пришкольній території, праця промисловості чи сільському господарстві).

**Праця** у вітчизняній психології розглядається як 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 є:**

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

Процес інтеграції підростаючого індивіда в діючу систему діяльності називається **соціалізацією**. Її поетапне здійснення передбачає поступове включення дитини в гру, учіння, працю. При цьому кожен з названих видів діяльності спочатку засвоюється в найелементарнішому вигляді, а потім ускладнюється і вдосконалюється. У всіх видах діяльності важливу роль відіграє спілкування.

Діяльність є однією із основних категорій психологічної науки, тому предметом психології є саме цілісна діяльність людини у різних формах та видах, у її філогенетичному, історичному та онтогенетичному розвитку.

**Професійна діяльність** – сукупність скоординованих по цілям, задачам, місцю і часу дій та заходів, спрямованих на досягнення певної мети в межах організації.

**Психологія професійної діяльності** – галузь психології, яка вивчає психологічні закономірності об'єднаних спільними інтересами і цілями людей в процесі професійної діяльності.

**Предмет психології професійної діяльності** – психологічні закономірності діяльності людей в процесі праці, підприємницької та управлінської діяльності, сукупність психологічних явищ і відносин в організації.

**Об'єкт психології професійної діяльності** – організована (індивідуальна і спільна) діяльність, об'єднаних спільними інтересами і цілями, симпатіями і цінностями людей, підпорядкованих правилам і нормам організації.

У сучасних умовах **основні завдання психології професійного діяльності** у прикладних дослідженнях – гуманізація та підвищення продуктивності праці.

Під гуманізацією праці розуміються профілактика перевтомлення, професійних захворювань, попередження виробничого травматизму та професійної деформації особистості, підвищення змістовності праці, створення умов для всебічного розвитку працівника, його здібностей, збереження психічного та фізичного здоров'я.

Ці цілі досягаються 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 а 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 та безпечної діяльності працівників.

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

**8.** Дослідження соціально – психологічних проблем взаємовідносин у трудовому колективі і способів оптимізації соціально – психологічного клімату.

## **1.2. Методологічні принципи психології професійної діяльності.**

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.

Методологія науки визначає об'єкт, предмет, сукупність досліджуваних засобів, методів, технологій, категорії, поняття і терміни.

Методологія психологічного дослідження є фундаментом, на якому будується пізнавальний процес про психічну природу людини.

В структурі методологічного пізнання виділяють кілька рівнів.

**1) загальна методологія** – загальний філософський підхід, спосіб пізнання, який приймає дослідник. Загальна методологія формулює загальні принципи, які застосовують у дослідженнях.

**2) спеціальна методологія** – сукупність методологічних принципів, які використовуються у певні галузі знань.

**3) методологія як сукупність конкретних методів, методик, методичних прийомів, процедур дослідження.**

**Принцип** (від лат. *principium* – початок, основа) – 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 професійної діяльності поділяють на загальні та галузеві.

**Загальні принципи психології діяльності.** Всебічне пізнання будь-якого об'єкту, процесу, явища передбачає дослідження їх у розвитку, різноманітних зв'язках із зовнішнім середовищем та іншими системами. Все це вимагає дотримання таких принципів: історизму, об'єктивності, системності, комплексності, єдності теорії і практики.

**Принцип історизму.** Забезпечує вивчення предмета дослідження, явища з погляду його виникнення, етапів розвитку, сучасного і майбутнього стану.

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

**Принцип системності.** Дає змогу розглядати психологію діяльності як елемент інших систем.

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

**Принцип єдності теорії і практики.** Розкриває діалектику руху людського знання до істини, констатує визначальну роль практики у процесі

пізнання психічних явищ діяльності, теорія що не спирається на практику є абстрактною, безплідною, а практика, яка не ґрунтується на теорії, не має необхідної цілеспрямованості та доцільності.

**Галузеві принципи психології діяльності.** До цієї групи належать принципи, обов'язкові власне для психології діяльності як науки. До них відносять: принцип розвитку, принцип єдності свідомості й діяльності, принцип активності, принцип гуманізму, принцип послідовності, принцип особистісного підходу, принцип соціальної спрямованості, принцип законності.

**Принцип розвитку (діалектики).** Його застосування має особливе значення при прогнозуванні та моделюванні етапів становлення і розвитку особистості працівника.

**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, а вони регулюють людську діяльність. Професійну діяльність можна трактувати як результат вияву свідомості людини, як процес досягнення індивідом поставлених цілей.

**Принцип активності.** Визначення того, що активний взаємозв'язок людини з навколишнім середовищем є необхідною умовою життєдіяльності.

**Принцип гуманізму.** Як морально-етичний аспект пізнання, він визнає і трактує людину як найвищу цінність.

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

**Принцип особистісного підходу.** Психіка працівника розглядається як складне особистісне утворення, що має цілісну структуру, кожна складова якої робить свій внесок у здійснення трудової діяльності і має бути врахована у взаємозв'язку з іншими складовими.

**Принцип соціальної спрямованості.** Передбачає врахування в процесі управлінської діяльності інтересів суспільства, організації, особистості.

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

### **1.3. Методи і методики дослідження психології професійної діяльності.**

Дослідження у галузі психології діяльності передбачають наукове обґрунтоване використання сукупності конкретних методів, методик і процедур.

**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.



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

Сукупність наукових методів збирання, оброблення і аналізу фактів у сфері діяльності забезпечує реалізацію цілей та завдань дослідження.

До методів дослідження психології діяльності належить (Рис. 1.1.):

- 1) загальнонаукові методи дослідження;
- 2) психологічні методи вивчення особистості;
- 3) соціально-методологічні методи вивчення організації (груп);
- 4) методи психологічного аналізу професійної діяльності;
- 5) методики психологічної діагностики організації і персоналу.



Рис. 1.1. Методи, методики дослідження психології професійної діяльності.

**Загальнонаукові методи дослідження:**

**1. Теоретичний аналіз і синтез.** Аналіз– розчленування об’єктів у свідомості, виділення окремих їх части. Синтез– мисленнева операція,

в процесі якої об'єднуються в єдине ціле виділені в аналізі певні частини.

**2. Порівняння і класифікація.** **Порівняння** – зіставлення одних понять, явищ з іншими для встановлення їх тотожності чи відмінності.

**Класифікація** дає змогу визначити групи чи класи явищ.

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

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

**5. 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.

**6. 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.

**Психологічні методи вивчення особистості.**

Ця група методів спрямована передусім на збір інформації щодо підбору і розподілу персоналу організації, вивчення психологічних особливостей взаємин між людьми. До них відносяться спостереження, самоспостереження, експеримент, опитування, вивчення документів.

**1. Метод спостереження** – навмисне, систематичне й цілеспрямоване сприймання і фіксація психічних явищ з метою вивчення їх специфічних змін за певних умов, їх аналізу і використання у практичній діяльності.

**Види спостережень:**

**1) включене спостереження** – дослідник сам на певний час належить до групи – об'єкта дослідження;

**2) невключене спостереження** – спостереження «збоку», тобто дослідник не є учасником групи – об'єкта спостереження;

**3) відкрите спостереження** – досліджуванні особи, групи знають, що вони є об'єктом спостереження;

**4) приховане спостереження** – досліджуванні особи не проінформовані й не здогадуються про спостереження за їх поведінкою і діяльністю;

**5) систематичне спостереження** – дослідник постійно відвідує досліджуваний об'єкт протягом певного часу;

**6) епізодичне спостереження** – дослідник відвідує певний об'єкт не систематично, а час від часу;

7) **суцільне спостереження** – фіксуються всі вияви психологічної діяльності протягом певного часу;

8) **вибіркове спостереження** – реєструються лише ті явища, які безпосередньо стосуються питання, що вивчається.

2. **Самоспостереження** – безпосереднє спостереження людиною за власними психологічними процесами. Самоспостереження, самоаналіз передбачають вияв здатності особистості усвідомлювати себе, свої якості, дії, вчинки.

3. **Метод експерименту** – є основним методом досліджень у психології, найнадійнішим засобом одержання вірогідної інформації. Перевага в тому, що дослідник не чекає на явища, які його цікавлять, а не викликає їх, організовуючи взаємодію між досліджуваними та експериментальною ситуацією з метою встановлення закономірностей цієї взаємодії та змінних, від яких вона залежить.

**Види експерименту:**

1) **природний експеримент** – базується на управлінні поведінкою досліджуваних у природних умовах;

2) **лабораторний експеримент** – передбачає проведення дослідження у штучних умовах, з використанням вимірювальної апаратури, приладів та іншого експериментального матеріалу. Завдяки використанню спеціальних приміщень, вимірювальної апаратури, можливості змоделювати умови, високій точності реєстрації дій, лабораторний експеримент забезпечує достовірні результати. *Недоліки* – штучні умови в яких опиняються досліджувані, істотно впливають на вияв їх психіки і що не всі психічні явища можна вивчити.

Експеримент вимагає дотримання поставленої мети, планування, висунення гіпотези, вибору досліджуваних. Умовою проведення психологічного експерименту є формування двох груп досліджуваних: контрольної та експериментальної. Контрольні групи не підлягають впливу змін, вважаються еталоном при порівнянні. Експериментальні – підлягають впливу дослідницьких змін.

4. **Метод опитування.** Застосовують, щоб з'ясувати, чи розуміють досліджувані певні завдання, життєві ситуації, а також з метою одержати інформації про інтереси, погляди, почуття, мотиви діяльності та поведінку особистості із слів респондентів (опитуваних).

Сукупність цих методів становлять: соціологічне опитування, соціально-психологічне опитування, бесіда, анкетування, тестування.

**Соціологічне опитування.** Спрямоване на одержання інформації про зовнішній аспект діяльності респондентів, а його результати переносяться на функціонування суспільних груп і суспільства загалом.

**Соціально-психологічне опитування** передбачає виявлення глибинних характеристик, внутрішніх механізмів формування вчинків.

**Бесіда** – є способом одержання інформації на основі вербальної комунікації. Мета – з'ясувати певні уявлення працівника, його думки, поняття, цілі професійної діяльності, зміст переживань, ставлення до праці.

Одержання інформації дає змогу точно прогнозувати поведінку особистості в певних ситуаціях. Особливість бесіди як наукового методу виявляється в тому, що завдяки безпосередньому контакту зі співрозмовником є можливість, не змінюючи мети, переформулювати запитання. Характер, повнота і глибина одержаних у процесі бесіди відомостей значно залежить не тільки від змісту та форми запитань, а й від особливостей міжособистісних стосунків, які встановлюються при цьому.

**Анкетування.** На відміну від бесіди не передбачає особистого контакту. Анкета містить сукупність упорядкованих за змістом і формою запитань. *Перевага* – можливість зібрати великий обсяг матеріалу, вивчати значну кількість працівників. *Недолік* – на об'єктивність одержаної інформації істотно впливає наявність чи відсутність в опитувального установки на щирість у відповідях і його здатність об'єктивно оцінювати вчинки людей.

**Тестування** – визначають певні психологічні якості людини, наявність чи відсутність певних здібностей, навичок, умінь. Види тестів: тести досягнень, особистісні тести, проєктивні тести, тести креативності.

Цінність тесту значною мірою залежить від правильності його використання та дотримання умов психологічного існування. Правильно застосований тест дає змогу зібрати за короткий час багато інформації, цінний матеріал для якісного психологічного аналізу, що підвищує продуктивність дослідницької роботи.

**Метод соціометрії.** Використовується для дослідження малих груп (від 8 до 25 осіб, які мають деякий досвід спільної діяльності, на основі якої вже виникли певні сталі взаємовідносини), організацій за допомогою опису системи міжособистісних відносин їх членів. Запропонована **Джекобом (Якубом) Морено (1892-1974)** як набір прикладних методик, що ґрунтуються на опитуванні та є своєрідним засобом діагностики, кількісного вимірювання й аналізу соціально-психологічних відносин у невеликих за чисельністю групах різного функціонального призначення. В основі соціометричної методики є вибір членами групи партнерів для спільної роботи, навчання, відпочинку тощо. Наприклад, у соціометричній методиці запитання можуть формулюватися наступним чином: «З ким із членів фірми, в якій працюєте, Ви бажали б вирішувати складне і відповідальне завдання?», «З ким із членів свого підрозділу Ви радо провели б вільний час?», «Хто із членів Вашої організації міг би бути керівником підрозділу?» тощо. У підсумку це дає змогу проаналізувати відносини в контактних групах графічно (побудувати соціограму на основі зв'язків «симпатія-антипатія») й кількісно з використанням соціометричних індексів (наприклад, індексу згуртованості, індексу соціометричного статусу тощо). У підсумку можна зробити висновок про місце кожного члена групи в системі між особових і ділових відносин (лідер чи ізольований, популярний чи непопулярний тощо).

**Методи психологічного аналізу професійної діяльності працівників.**

Як відомо, людська діяльність – це складна система взаємопов’язаних дій та вчинків людини, спрямованих на перетворення об’єктивної реальності. Особливістю діяльності працівника є її конкретна спрямованість на отримання результату, вираженого як у кількісному так і в економічному еквіваленті. З психічного 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, фотографією робочого дня, метод аналізу продуктів діяльності.

**Хронометраж.** Функціональне призначення полягає в аналізі трудових операцій або окремих дій, у визначення їх часової тривалості. 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 таких випадках, коли важко достатньо точно виміряти затрати часу на елементи операцій, які мають незначну тривалість (3-5 с.), використовується цикловий хронометраж. Його призначення полягає в тому, що послідовні 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:

- вибір об’єктів спостереження: визначається метою дослідження;
- розділ 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 записують дані про операції, обладнання, інструменти, стан робочого місця;
- встановлення точок фіксації. Точка фіксації – це чітко окреслені (за звуком або зоровим сприйманням) моменти початку і завершення операції;
- визначення чисел спостереження, що зумовлено варіативністю дій при різних виробничих умовах;
- замовлення документації на основі даних спостережень.

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 попереднього 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 доцільна 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.

**Аналіз продуктів діяльності.** Спрямований на аналіз продуктів трудової, навчальної чи творчої діяльності даний метод є важливим у практиці психологічної праці, коли мова йде про творчу діяльність працівників, зважаючи на унікальність або неординарність запропонованих ідей чи рішень. Він є суттєвим елементом аналізу, коли фіксується наприклад падіння обсягів продажі зниження якості надаваних 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, залученість інвесторів чи сума інвестицій, отриманий прибуток, рекламації або презентації споживачів продукції. Якісні показники – це зосередженість на способах і шляхах реалізації дій, поведінкових операціях чи способах їх реального впровадження, пізнавальних (когнітивних) стратегіях розв'язку проблемних завдань, рішеннях, що приймаються під час обговорень чи дискусій.

## **Висновки**

1. Людина існує, розвивається і формується як особистість завдяки активній взаємодії з навколишнім середовищем, яка відбувається у формі діяльності.

Діяльність – це взаємодія людини, групи людей та навколишньої дійсності з метою свідомої і цілеспрямованої зміни світу та самих себе.

Основним елементами у структурі діяльності є дія і операція. Дія – відносно закінчений елемент діяльності, спрямований на виконання одного простого поточного завдання. Операція – акти, пов'язаних між собою певним чином, на які розпадається дія. Людину спонукає до дії певний мотив. Основою мотивів є потреби. Потреби породжуються мотиви, які зумовлюють певну поведінку людини, спонукають її до вчинків і дій з метою досягнення особистісних цілей за допомогою предметів і засобів діяльності.

2. Розрізняють три основні види людської діяльності: гру, навчання і працю.

Гра – найпростіший вид діяльності. У грі розпочинається формування людини як особистості, суб'єкта діяльності.

Навчання – це активні процеси передавання і засвоєння суспільно-історичного досвіду.

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

3. В інтегрованій дисципліні «Психологія діяльності» ми будемо вивчати основи і положення таких дисциплін як «Психологія праці», «Психологія підприємництва» та «Психологія управління». Тоді можна визначити поняття «Психологія діяльності».

Психологія діяльності – галузь психології, яка вивчає психологічні закономірності об'єднаних спільними інтересами і цілями людей в процесі праці, підприємницької та управлінської діяльності.

Предмет психології діяльності – психологічні закономірності діяльності людей в процесі праці, підприємницької та управлінської діяльності.

Об'єктом психології діяльності є організована діяльність, об'єднаних спільними інтересами і цілями, симпатіями і цінностями людей, підпорядкованих правилам і нормам організації.

4. Кожна наукова дисципліна має свої методологічні засади та методи дослідження. Методологічні засади формують принципи дослідження: об'єктивності, системності, комплексності, історизму, розвитку, єдності свідомості і діяльності, особистісного підходу, активності, гуманізму, послідовності, соціальної спрямованості, законності.

5. Метод дослідження – шлях наукового пізнання, спосіб за допомогою якого позначається предмет науки.

До методів дослідження психології діяльності належать:

- 1) загальнонаукові методи дослідження (теоретичний аналіз і синтез; порівняння і класифікація; систематизація; узагальнення і типологізація; абстрагування і конкретизація; індукція і дедукція; моделювання);
- 2) психологічні методи вивчення особистості (спостереження; самоспостереження; експерименту; опитування; тестування);
- 3) метод соціометрії;
- 4) методи психологічного аналізу діяльності (хронометраж; фотографія робочого дня; аналіз продуктів діяльності).

### **Контрольні запитання до теми.**

1. Охарактеризуйте взаємозв'язок діяльності і активності.
2. Розкрийте структуру діяльності людини.
3. Охарактеризуйте види людської діяльності.
4. Дайте визначення поняття «психологія діяльності», її об'єкт і предмет дослідження.
5. Дайте визначення поняття «методологія».
6. Охарактеризуйте загальні і галузеві принципи психології діяльності.
7. Розкрийте суть загальнонаукових методів дослідження.
8. Охарактеризуйте психологічні методи вивчення особистості.
9. Розкрийте методи психологічного аналізу діяльності працівників.

## ТЕМА 2. ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

### План лекції

- 2.1. Шляхи розвитку професійної діяльності.
- 2.2. Екстремальні, субекстремальні та особливі умови діяльності.
- 2.3. 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 2кн. Кн. 1. Психологія праці як складова частина психології діяльності: Навчально-методичний посібник./ Л.І. Березовська, О.С. Юрков. – Мукачєво: 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 /В.А. Чикер. – Посібник.: Речь, 2004. – 176с.
5. Юрков О.С. Психологія праці та інженерна психологія : Навчально-методичний посібник./ О.С. Юрков. Мукачєво: 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.
10. Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала/ В.А. Чикер. – СПб.: Речь, 2004. – 176.



## 2.1. 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 лиш 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 злагоді 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 ефективне 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 фізіологічної втоми людини. Впровадження механізації дало змогу змістити робоче навантаження з м'язової системи на сенсомоторну; впровадження автоматики – з сенсорних на когнітивні та емоційні функції.

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

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

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.

## 2.2. Екстремальні, субекстремальні та особливі умови діяльності.

**Екстремальні** умови діяльності характеризуються впливом на організм людини постійно діючих, високоінтенсивних, 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 прогноуюча 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. Зупинимося 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 10-15мм.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 роздратованість, безсонням або сонливість, 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 ( $\text{CO}_2$ ) в повітрі. Виявлено, що це можливо при кількості  $\text{CO}_2$  в повітрі в межах 0,5-1,5%. Навіть при таких умовах адаптація до  $\text{CO}_2$  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 м<sup>3</sup> 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.

### 2.3. 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.

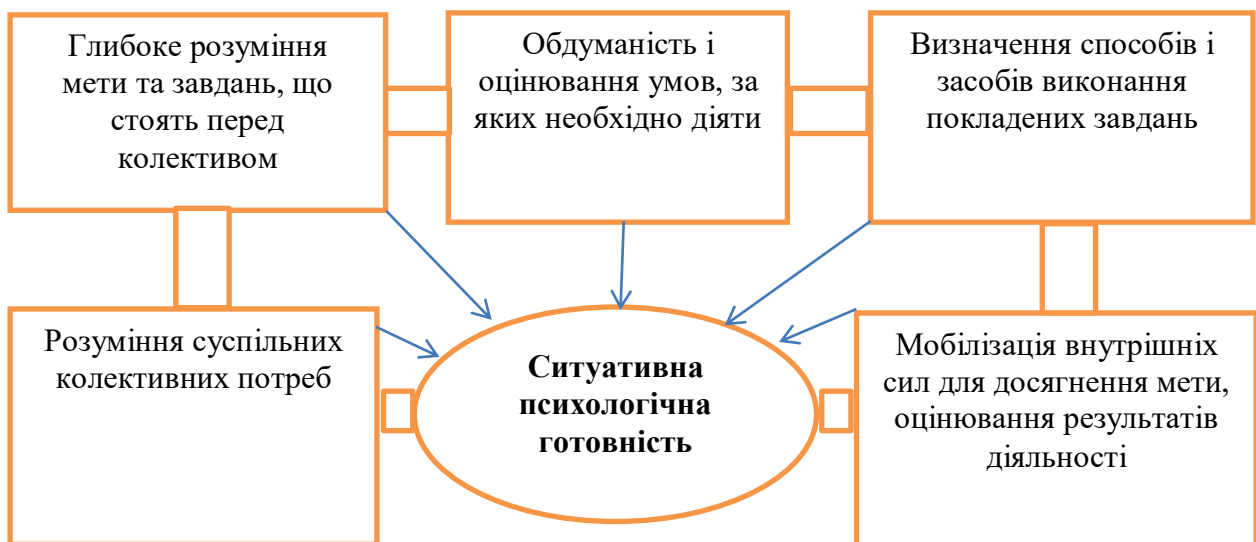


Рис. 2.1. Модель ситуативної (тимчасової) психологічної готовності.

**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.2.2.).

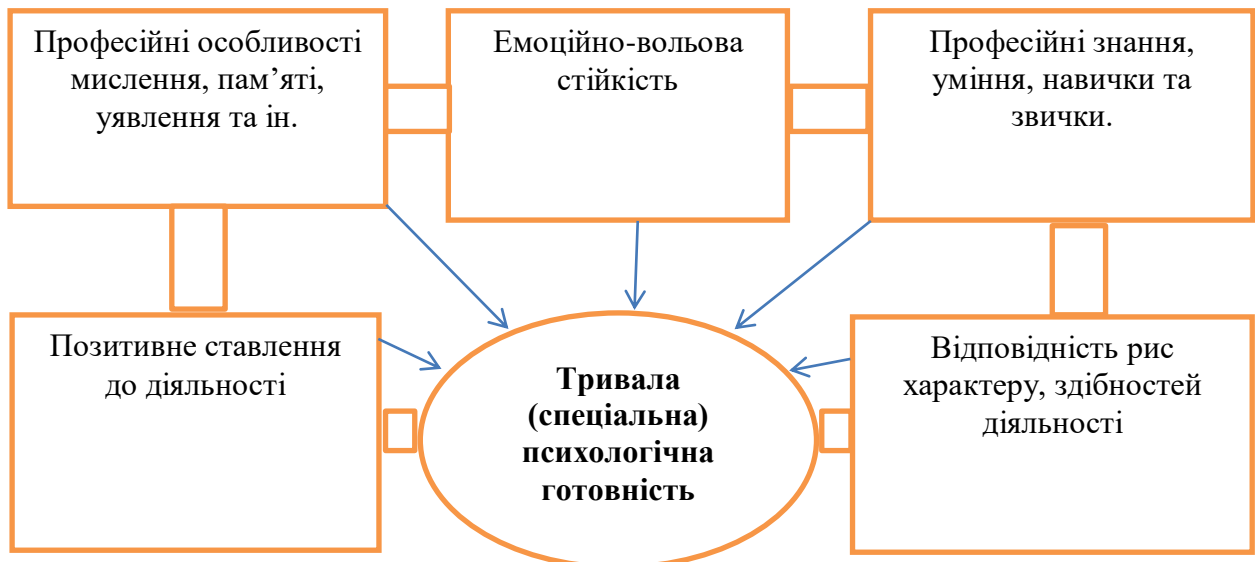


Рис. 2.2. Модель тривалої (спеціальної) психологічної готовності.

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.

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 автоматики – 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 етапи 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.

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?



## ТЕМА 3. ПСИХОЛОГІЧНА ДІАГНОСТИКА ОРГАНІЗАЦІЙ.

### План лекції

- 3.1. Психологічна характеристика групи як структурного елементу організації.
- 3.2. Чинники, що впливають на ефективність роботи психологічної групи
- 3.3. Методики психологічної діагностики організацій.

### Ключові поняття теми:

*Організація, група, формальна група, неформальна група, людський фактор, професійна спрацьованість, згуртованість, психологічна сумісність, психологічний клімат, ролі членів групи.*

### 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. Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала./ В.А.Чикер. – СПб.: Речь, 2004. – 176 с.
7. Юрков О.С. Психологія управління: Курс лекцій./ О.С.Юрков. – Мукачєво: 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. – Мукачєво: МДУ, 2016. – 96с.

### **3.1. Психологічна характеристика групи як структурного елементу організації.**

Намагання людей об'єднатися в групи, а надалі в організації зумовлено необхідністю задоволення їх потреб у захищеності, причетності, взаємопідтримці, спілкування тощо.

**Організація** – це група людей, діяльність якої свідомо керовано 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:**

- безпосередня взаємодія – тобто поведінка кожного з її членів може впливати на інших і навпаки;
- взаємозалежність – члени групи взаємопов'язані, тобто залежать один від одного при задоволення особистих потреб або досягнення 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. 3.1).

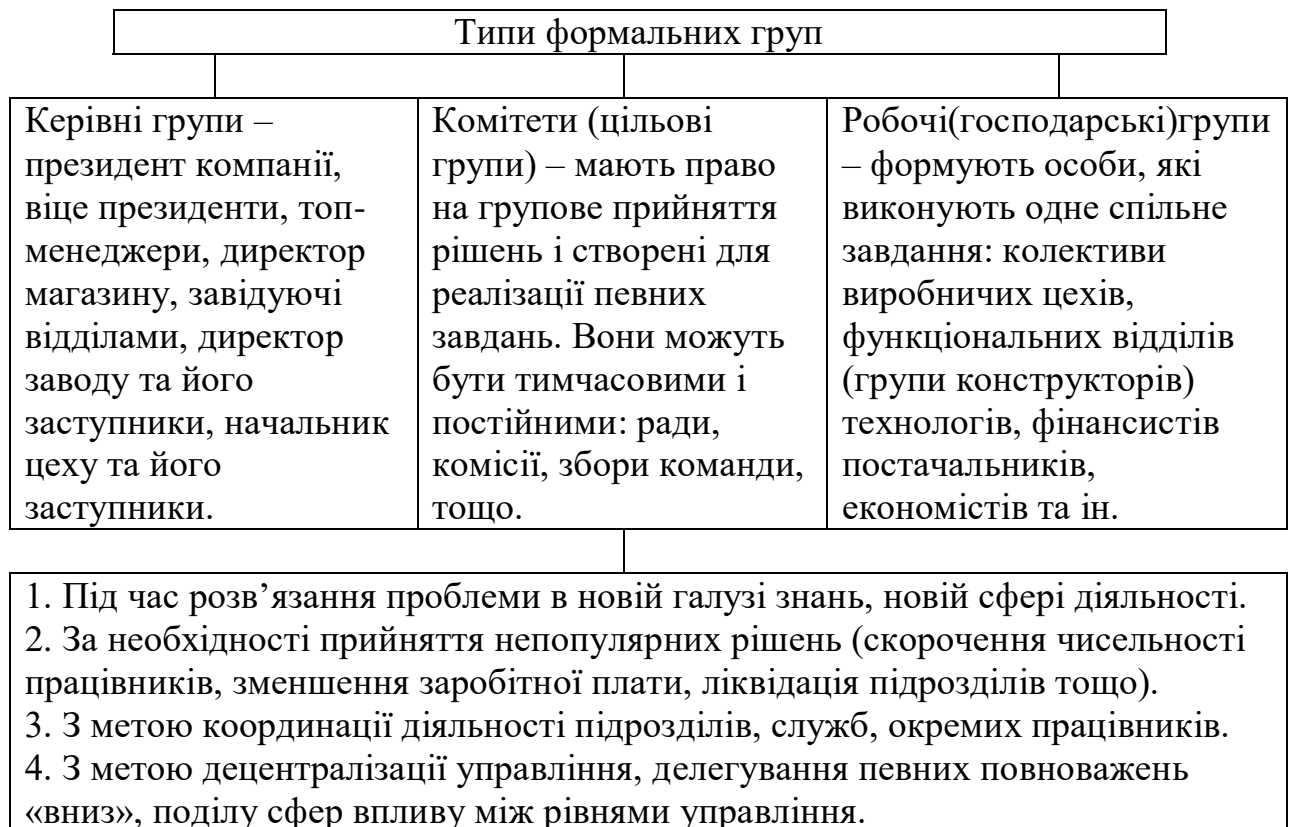


Рис. 3.1. Типи формальних груп.

**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.

### **3.2. 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 фактору.

**Людський фактор** – це поняття, використовуване в соціально – економічних дисциплінах для характеристики комплексу факторів, 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.Фоллет і Е.Мейо («Хоторнський експеримент»), продовжені вченими Школи групової динаміки (К.Левін), Школи поведінкових наук (А.Маслоу, Д.К.Мак-Клеланд, Ф. Герцберг, Д.Мак-Грегор) та 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 (Рис. 3.2):

- чисельність групи;
- склад (композиція) і стабільність групи;
- соціально-психологічні чинники групової інтеграції;
- психологічний зміст спільної діяльності;
- 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.

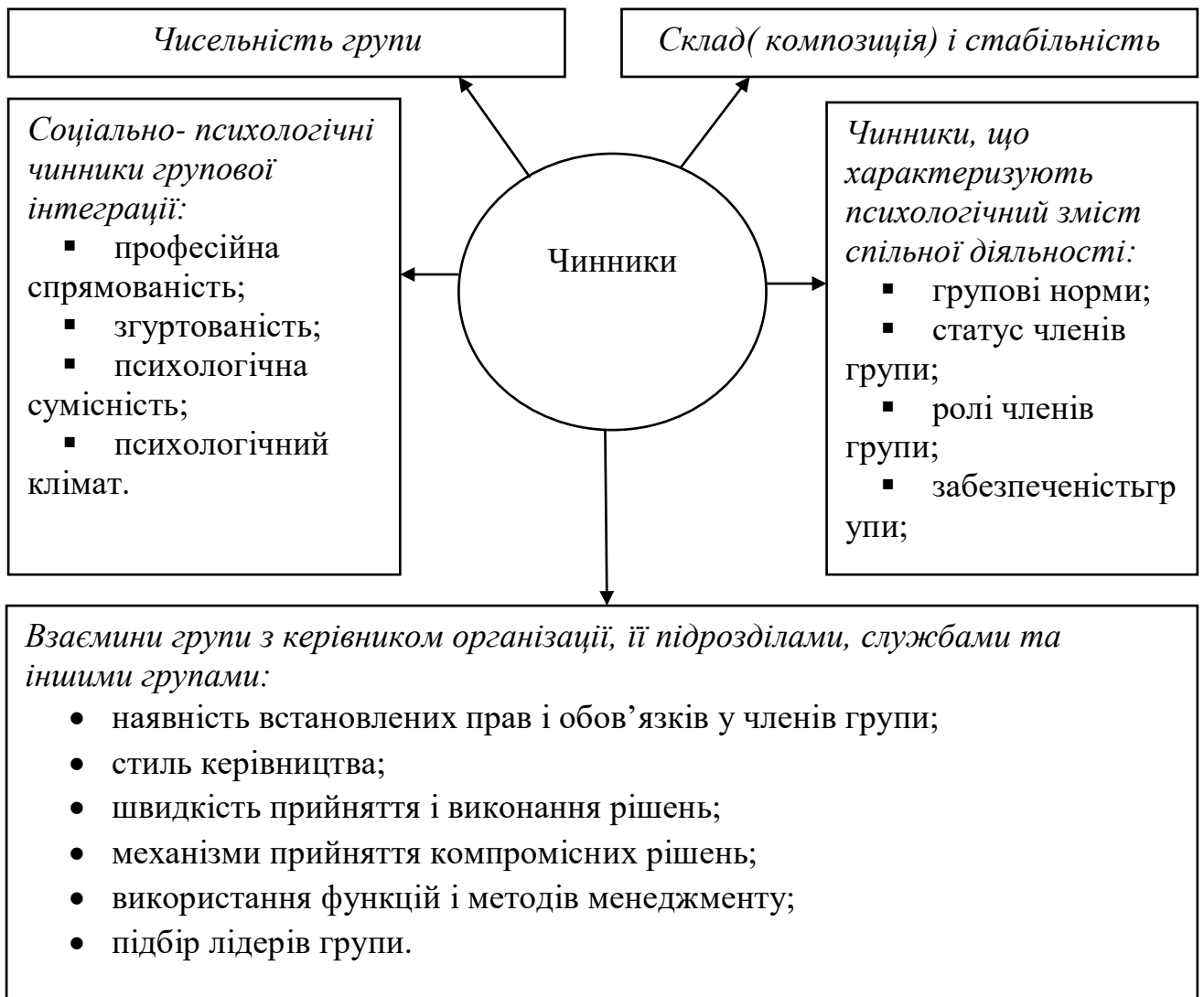


Рис. 3.2. Чинники, що впливають на ефективність роботи групи.

### **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 самоотоотожнюють (ідентифікують) себе із своїм місцем праці, організації, в якій працюють.

**2.** Як правило, змішані групи (чоловіки і жінки) є більш життєздатними, згуртованими, підвищується емоційно-психологічний стан групи, урізноманітнюються особистісні захоплення та 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 працівників з різним темпераментом, характером для забезпечення різноманіття настроїв.

**До соціальних чинників групової інтеграції** відносять такі феномени, як професійну спрацьованість, згуртованість, психологічну сумісність, психологічний (соціально-психологічний) клімат.

**Психологічна спрацьованість** – це процес і результат взаємодії людей, який характеризується максимально можливим успіхом спільної діяльності за умов незначних емоційно-енергетичних витрат на взаємодію і узгодження позицій.

Спрацьованість проявляється у нормах групової поведінки, які передбачають взаємовідповідальність, взаємодоповнюваність, взаємозамінність.

Спрацьованість як феномен групової інтеграції характеризується:

- узгодженістю (синхронністю) дій;
- домінуванням ділової мотиваційної спрямованості в учасників спільної діяльності;
- поведінковою активністю в реагуванні і виконанні учасниками поставлених завдань;
- адекватним розподілом функцій і ролей щодо цілей і завдань спільної діяльності;
- керованістю дій, їх координованістю;
- чітко окресленим полем діяльності;
- кооперативним стилем поведінки, що передбачає співробітництво, співучасть, взаємозалежність, спеціалізацію робочих функцій;
- 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 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 і є найбільш значущими для групи в цілому.

До числа основних факторів групової згуртованості відносять:

- подібність базових цінностей членів групи;
- ясність і визначеність групової мети;
- демократичний стиль керівництва (лідерства);
- кооперативна взаємозалежність членів групи в процесі спільної діяльності;
- відносно невеликий обсяг групи;
- престиж групи;
- 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;
- залежно від складу групи слід очікувати різного ступеня згуртованості. Так, згуртованість жіночих груп, як правило вище від згуртованості чоловічих. Це пояснюється тим, що жінки зазвичай меншою мірою схиляються до конкуренції одна з одною, у них більшою мірою розвинута потреба у груповому прийнятті рішення і співробітництва одна з одною.

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 переоцінки 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:

- невпевненість у власних силах, недооцінка власних можливостей, зайва скромність;
- недостатньо розвинута громадська мужність;
- міщанська психологія «Я не порушую, а щодо інших мене не стосується»;
- побоювання прямо виступати проти групівщини (побоювання бути запідозреною у підлабузництві, невміння аргументовано довести шкідливі наслідки цього явища та ін.);
- шантаж – нагадування про здійснені раніше негативні вчинки;
- 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 і 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 взаємно негативними або негативно-нейтральними взаємовідносинами;
- 2) бажаного розподілу в різних колективах осіб із взаємно нейтральним ставленням один до одного;
- 3) переважного розподілу в різних колективах осіб із негативно-позитивним характером відносин;

4) підбору спеціалістів із взаємно 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.

**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 можуть бути класифіковані за кількома критеріями. (Рис. 3.3).



Рис.3.3 Структурні елементи психологічного клімату

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 міжособистісної взаємодії учасників спільної діяльності, в її інтегрованих показниках, таких як згуртованість, сумісність, спрацьованість тощо.

За спрямованістю виділяють такі види психологічного клімату:

- 1) клімат з позитивною спрямованістю (сприятливий або здоровий);
- 2) клімат з негативною спрямованістю (несприятливий або нездоровий);
- 3) 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 конфліктність, коли член 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 не є стійким і за відповідних умов може набути ознак сприятливого чи несприятливого клімату.

Параметри сприятливого психологічного клімату та їх характеристики приведені в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1.

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	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, що характеризують психологічний зміст спільної діяльності відносять: групові норми, статус і ролі членів групи, забезпеченість групи інформацією, специфіка задач.

**Групові норми.** До них належать 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:

- а) функціональну, пов'язану з посадою;
- б) «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». Характеристики кожної із зазначених ролей представлено у таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

## Функціональні та поведінкові характеристики ролей за М.Білбін

Координатор	Локомотив
<ul style="list-style-type: none"> <li>- керує групою, хоча не є видатним інтелектуалом;</li> <li>- дбає про ретельність і престижність;</li> <li>- домінує, але не вимагає безумовної підвладності;</li> <li>- категоричний лише у критичних ситуаціях;</li> <li>- несе вантаж комунікації з іншими і вміє дослухатися до думки працівників;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- має дуже високу мотивацію, високі потреби і водночас високий ступінь енергії;</li> <li>- здатний до здобуття мети будь-якими засобами, навіть протизаконними;</li> <li>- орієнтований на реалізацію і звияту навіть ціною надзвичайних зусиль;</li> <li>- завжди готовий очолити групу,</li> </ul>

Продовження таблиці 3.2

<ul style="list-style-type: none"> <li>- гнучкий, вирізняється індивідуальним підходом до праці і до людей;</li> <li>- толерантний і відданий своїй групі;</li> <li>- зорієнтований на досягнення конкретної мети;</li> <li>- схильний дотримувати дистанцію в офіційних, товариських контактах;</li> <li>- знає, як домогтися найкращого результату від потенціалу всієї групи.</li> </ul>	<p>однак має диктаторські нахили;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- нечуйний, нетактовний до чужої думки, прямолінійний і критичний;</li> <li>- першочергова роль Локомотива: ініціювання акції та розвиток самодіяльності інших;</li> <li>- добрий там, де треба роздмухати вогнище та підняти групу до бою.</li> </ul>
<p>Мислитель</p>	<p>Критик</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ініціативна особа, джерело мудрих рішень та новаторських стратегій;</li> <li>- має тенденцію до вибору практичних рішень і варіантів реалізації своїх ідей;</li> <li>- провадить стиль незалежної діяльності, однак надзвичайно чуйний до похвали та оцінки своєї роботи;</li> <li>- легко ображається, тому дуже важливим є те, як саме його сприймають інші члени групи;</li> <li>- здатний створювати міжособистісні проблеми.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- посідає в групі позицію стороннього оглядача;</li> <li>- втручається лише тоді, коли мусить народитися остаточне рішення;</li> <li>- має цінність для групи в аналізі фактів, визначенні плюсів та мінусів кожної пропозиції;</li> <li>- посідає об'єктивну позицію, вільну від емоцій;</li> <li>- здатний до вияву ентузіазму в спільній праці, однак не прагне 45ви тяжити.</li> </ul>
<p>Шукач джерел</p>	<p>Скрупульозний виконавець</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- незамінний у пошуку рішень та втіленні їх у житті;</li> <li>- ідеї шукає поза групою;</li> <li>- здобуває інформацію, яка дає змогу приймати рішення і виробити стратегію;</li> <li>- контактний, приязний, товариський, позитивно настроєний на оточення;</li> <li>- іноді є не надто ретельним в опрацюванні деталей, якщо не отримає необхідної підтримки з боку інших членів колективу;</li> <li>- мислить тверезо, намагається дійти до кожної корисної інформації</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- особа, яка важко і сумлінно працює;</li> <li>- завжди сконцентрований, докладно перевіряє аспекти проекту, планує його чергові етапи;</li> <li>- зорієнтований на результативну працю, відтак не визнає спекулятивних здобутків і театральних успіхів;</li> <li>- завжди прагне реалізувати свої наміри;</li> <li>- від природи щирий, добре сприймається іншими членами групи;</li> <li>- жодна деталь спільного завдання не залишається поза його увагою,</li> </ul>

Продовження таблиці 3.2.

та врятувати ситуацію.	особливо коли виникають труднощі на кінцевому етапі його реалізації.
Душа колективу	Реалізатор
<ul style="list-style-type: none"> <li>- цікавий співрозмовник, легко зав'язує контакти;</li> <li>- привертає до себе увагу;</li> <li>- вразливий і співчутливий, не тяжіє до зверхності, домінації;</li> <li>- колективні цілі і групову єдність сприймає як персональну амбіцію;</li> <li>- спостережливий, дипломатичний, не критичний у ставленні до інших членів групи, не схильний до заперечення колективних рішень.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- досконалий виконавець проектів, створених іншими;</li> <li>- сумлінний і зібраний, здатний сприймати рекомендації інших;</li> <li>- відмінно контролює свої емоції;</li> <li>- відзначається високою працездатністю та витривалістю;</li> <li>- здатний перекласти ідеї та цілі групи на практичну мову деталізованих завдань.</li> </ul>

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 зв'язування контактів з оточенням фірми – «Шукач джерел» і «Душа колективу»;
- на етапі реалізації завдань – «Реалізатор» і «Скрупульозний виконавець»

**Забезпеченість групи інформацією.** Передбачає постійне інформування групи про чинники внутрішнього і зовнішнього середовища її існування, очікувані зміни, функціональний розподіл, мотиваційні механізми.

Особливою групою чинників є **взаємини групи з керівником організації, її підрозділами, службами та іншими групами** (Табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Чинники та їх характеристика взаємин групи з керівником організації.

№ п/п	Чинники	Характеристика чинника
1	Наявність встановлених прав і обов'язків її 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. При цьому для забезпечення впливу на підлеглих керівнику доцільно розробляти і використовувати конкретні способи і прийоми впливу.
6	Підбір лідерів групи	Базується на обґрунтованому призначенні та виборі керівника групи, який одночасно повинен бути наділений лідерськими здібностями.

### 3.3. Методики психологічної діагностики організації.

До методик психологічної діагностики організацій 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.Ільїна [4] Можна дізнатися про схильність суб'єкта до конкретного стилю керівництва.

### Висновки

1. Організація – це група людей, діяльність якої свідомо, скеровано або спонтанно координується для досягнення певної мети. Основне призначення організації полягає в трансформації ресурсів у конкретні матеріальні блага чи послуги, придатні для споживання суспільством.

Група – дві і більше осіб, які безпосередньо контактують між собою, об'єднані спільною метою та завданням, що є підґрунтям для виникнення взаємодії, суспільних 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 спрямованість, згуртованість, психологічна сумісність, психологічний клімат); чинники які характеризують психологічний зміст спільної діяльності (групові норми, статус членів групи, ролі 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 організації 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. Охарактеризуйте основні ознаки групи.
2. Назвіть найзагальніші характеристики групи.
3. Назвіть чинники, що впливають на ефективність роботи групи.
4. Що таке «людський фактор»? у яких наукових школах досліджувався цей феномен?
5. Охарактеризуйте такі чинники впливу на ефективність роботи групи, як чисельність, склад і стабільність групи.
6. Розкрийте суть соціально-психологічних чинників групової інтеграції.
7. Охарактеризуйте функціональні та поведінкові характеристики ролей членів групи за М.Білбін.
8. Охарактеризуйте чинники взаємин групи з керівником організації.
9. Охарактеризуйте методики психологічної діагностики організації.

## ТЕМА 4. МОТИВАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.

### План лекції

- 4.1. Сутність і теоретико-прикладні засади мотивації.
- 4.2. Психологічні теорії мотивації.
- 4.3. Управління мотивацією праці.
- 4.4. Методи і методики дослідження мотивів.

### Ключові поняття теми:

*Мотив, мотивація, мотивування, стимул, потреба, гігієнічні фактори, мотивуючі фактори, управління, метод, методика.*

### 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.

#### 4.1. 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. 4.1.

**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.

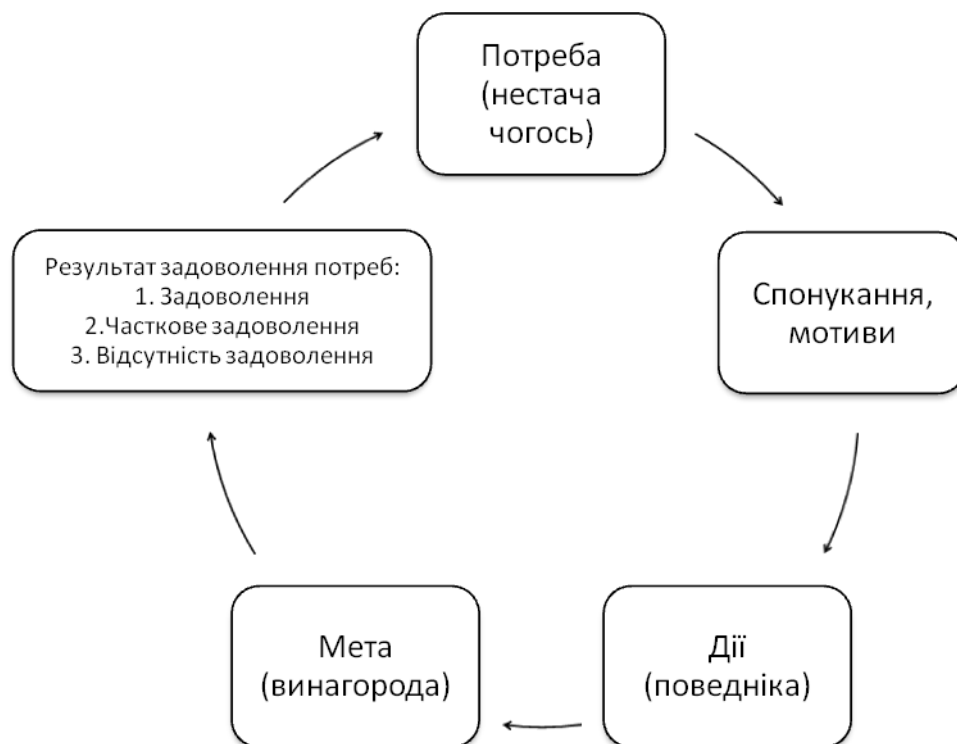


Рис. 4.1. Спрощена схема мотиваційного процесу.

#### 4.2. 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 ХХ ст.).

Це найпоширеніша класифікація потреб людини, яка формує їх ієрархію. Маслоу виділив п'ять рівнів потреб:

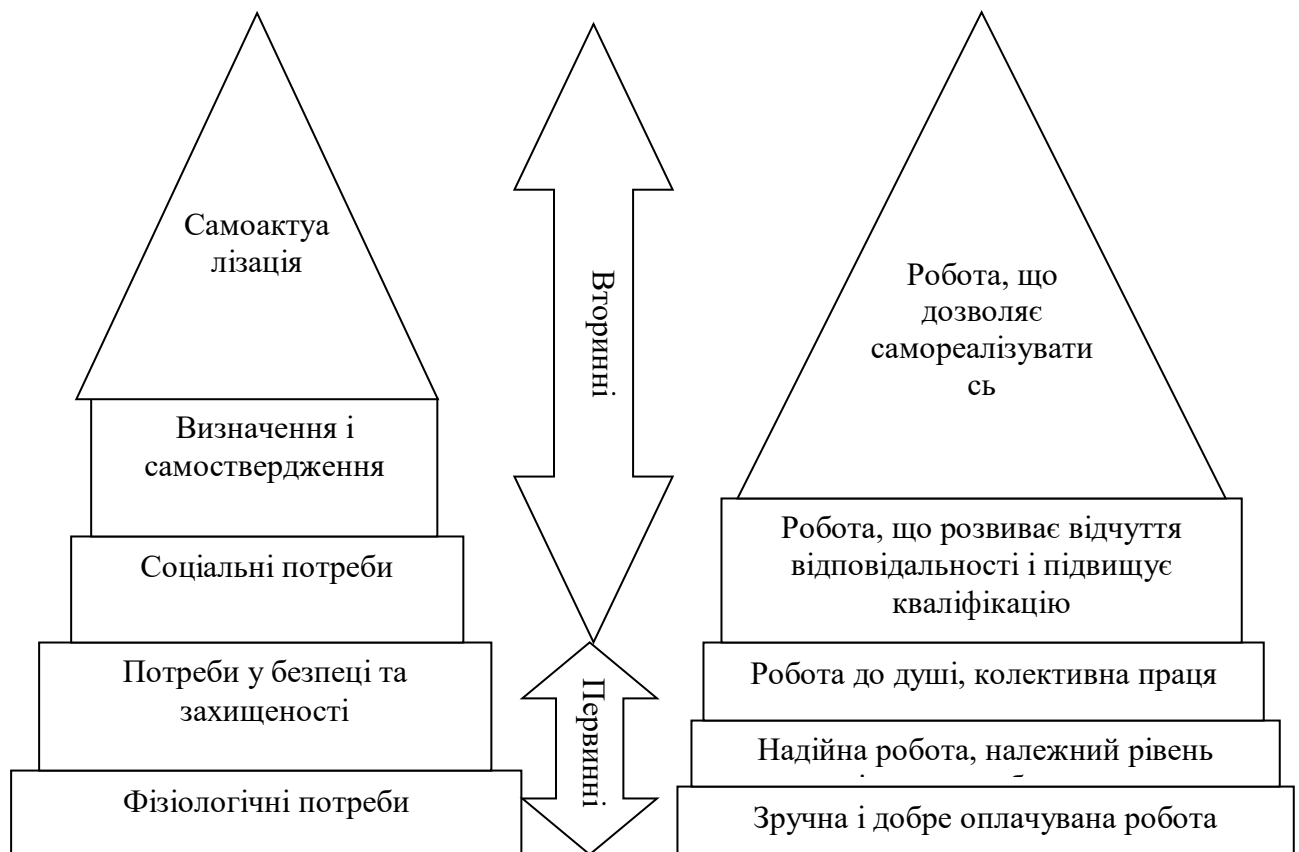


Рис. 4.2. «Піраміда» потреб А. Маслоу.

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

#### **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 можливість 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 зважаються 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. **В** (потреби у взаєминах з іншими) – потреби зв'язків, спрямованих на підтримання контактів, визнання, самоствердження, підтримки, групової безпеки.
- 3) **З** (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. 4.3.

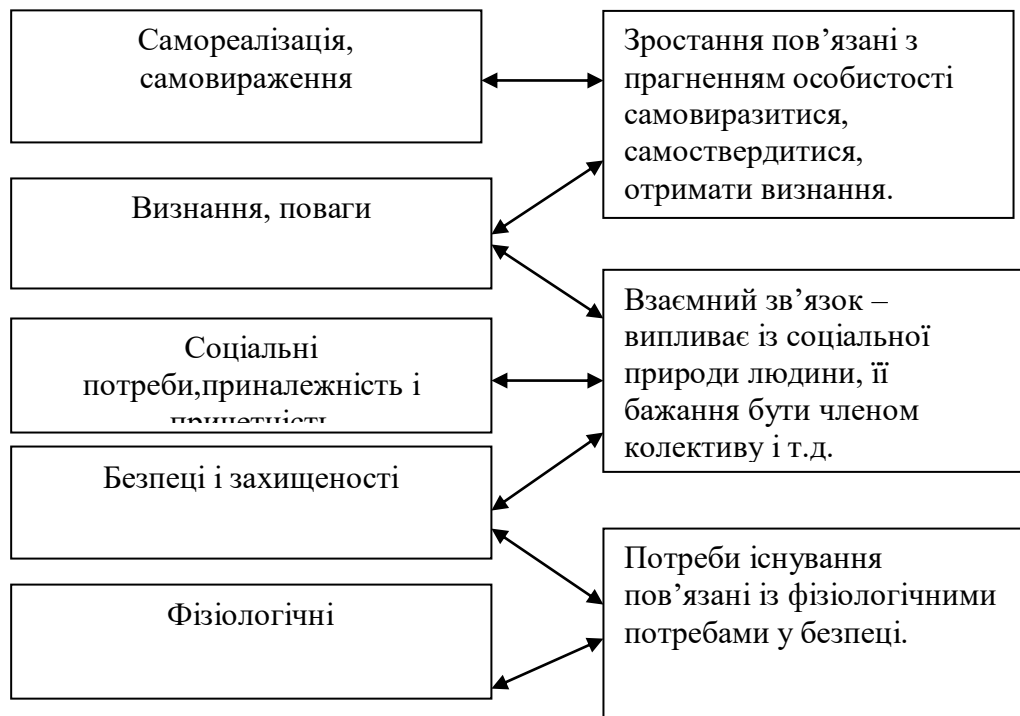


Рис. 4.3. Співвідношення ієрархії потреб теорії А. Маслоу і теорії К. Альдерфера.

### 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 Герцбергера.** На основі опитування працівників різних фірм вчений з'ясував, коли вони відчують 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 опісля 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.

Поряд із прагненням до успіху завжди існує ймовірність уникнення невдачі. Співвідношення цих двох протилежних тенденцій визначає рівень домагань особистості як прагнення досягти цілей того ступеня складності, на який людина вважає себе здатною.

**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.

#### **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 «витрат праці – результатів»**—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.

Схему мотиваційного процесу згідно з теорією Врума наведено на рис.4.4. Вона ілюструє, що мотивація наявна тоді, коли людина впевнена, що всі її очікування здійсняться.

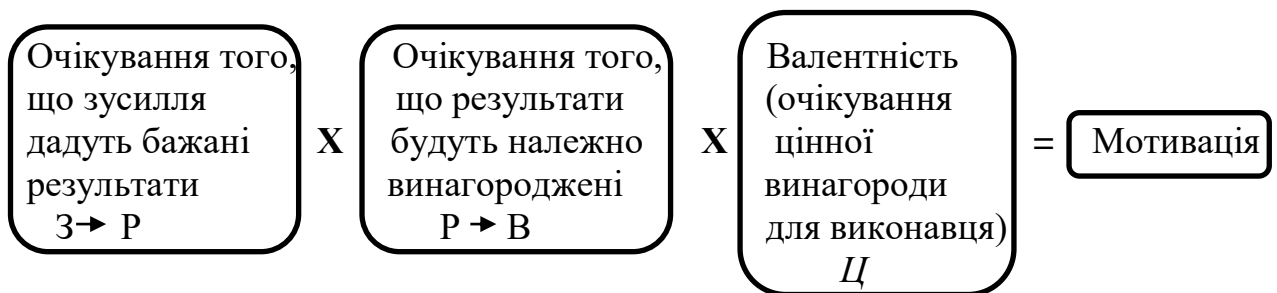


Рис. 4.4 Модель мотивації за В. Врумом

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. 4.1).

Таблиця 4.1

**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 рутину.

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

### **4.3. 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 відчують 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.

### **4.4. 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 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.

## **ТЕМА 5. ПРАЦЕЗДАТНІСТЬ. ШЛЯХИ, ЗАСОБИ І ЗМІСТ ЗАХОДІВ ЗБЕРЕЖЕННЯ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ.**

### **План лекції**

- 5.1. Працездатність, фактори та закономірності змін працездатності.
- 5.2. Несприятливі функціональні стани: втома, моногонія, стрес.
- 5.3. Шляхи, засоби і зміст заходів збереження працездатності працівників.
- 5.4. Методики дослідження працездатності працівників.

### **Ключові поняття теми:**

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

### **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, 2015. – 186 с.
3. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності: Підручник./ М.С.Корольчук – К.: Ельга, Ніка – Центр, 2009.- 400 с.
4. Малхазов О.Р. Психологія праці: Навчальний посібник. / О.Р. Малхазов – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 208 с.
5. Чикер В.А. Психологическая диагностика организации персонала. /В.А. Чикер. – СПб.: Речь, 2004. – 176с.
6. Юрков О.С. Психологія праці та інженерна психологія : Навчально – методичний посібник. / О.С. Юрков. – Мукачево: МДУ, 2012. -182 с.

#### **Допоміжна**

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

### **5.1. 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; мотивацією особистості, вираженістю 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, втому (перевтомою), нервово-психічною напругою, «тяжких» психічних станів, конституцією тіла, темпераментом, вольовими 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.

## **5.2. Несприятливі функціональні стани: утом, монотонія, 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). Виявивши ознаки треба детально проаналізувати режим праці та відпочинку, ввести інтенсивні відновлювальні процедури (загально-укріплюючих, дихальної гімнастики, релаксації, аутотренінгу та ін.)

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.

Бажано 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, одна з них гальмівна, яка характеризується сповільненням рухової активності, загальмованістю, труднощами у сприйнятті нової інформації, нездатністю виконати прості розумові дії, порушенням навичок писання, читання, рахування, неможливістю переключити увагу.

Імпульсивна форма емоційної напруженості виявляється в хаотичності, неупорядкованій активності, прагненні виконати одночасно декілька різних справ, неможливості довго зосереджуватися на одній із них, крайньою нерівноваженістю настрою, збудженні, нервозності.

### **5.3. 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:

- розподіл функцій та прогноз впливу і взаємозв'язків в системі «техніка – людина – середовище» з урахуванням психофізіологічних можливостей людини;
- професійний психологічний відбір з обов'язковим довгостроковим прогнозом психофізіологічних резервів організму та успішної працездатності спеціалістів;
- 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 постійно, інші – за необхідністю.

Призначення заходів першої групи – профілактика несприятливих функціональних змін в організмі, збереження й підвищення стійкості й психофізіологічних резервів організму, запобігання розвитку вираженого стомлення та перевтомлення у спеціалістів.

**Заходи першої групи включають:**

- динамічний контроль за станом функцій організму та працездатності;
- заходи щодо розширення психофізіологічних резервів організму в період між виконанням циклів учбових завдань (польотів, навчань,

тренувань);

- заходи в період виконання циклів або окремих учбових завдань;
- заходи після виконання учбових завдань;
- 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 учбових 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 і оптимізації емоційного стану та психологічного клімату.

#### **5.4. Методики дослідження працездатності спеціалістів.**

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 [3].

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 довгочасної 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 Рощественської, 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. 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:

- професійним психологічним відбором;
- використанням психофізіологічних методів навчання та тренування;
- соціально-психологічними заходами збереження працездатності працівників; динамічним контролем за станом функцій організму та працездатності;
- засобами безпосередньої дії на організм: раціональний режим праці та відпочинку, активний та пасивний відпочинок, водні процедури, додаткова вітамінізація, ультрафіолетове випромінювання, оптимізація емоційного стану;
- 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.

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 до теми**

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.

## РОЗДІЛ 2. ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.

### ТЕМА 6. ПСИХОЛОГІЯ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙ.

#### План лекції

- 6.1. Професія. Класифікація професій.
- 6.2. Професіографія, професіограма та психограма.
- 6.3. Професійний відбір працівників.
- 6.4. Методики професійного психологічного відбору.

#### Ключові поняття теми:

*Професія, класифікація професій, професіограма, психограма, професійний відбір, методи професійного відбору.*

#### 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. – Мукачево: МДУ, 2015. – 186 с.
3. Коральчук М.С. Теорія і практика професійного психологічного відбору: Навч. посіб./М.С. Коральчук, В.М. Крайнюк. – К: Ніка-Центр, 2006. – 536 с.
4. Малхазов О.Р. Психологія праці: Навч. посіб./О.Р.Мальхазов. – 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.: Тор.-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. – Мукачево: 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.

### **6.1.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 ХІХ 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 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 руху, 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 професійна.



**5.** Діяльність, що виконується за певну винагороду (моральну, матеріальну) яка дає людині можливість задовольняти потреби, необхідна для самореалізації та професійного зростання.

**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 (завідуючий, керівник проекту), з професією в цілому (психолог в організації).

### **Класифікація професій**

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.

**Професія типу «людина-природа»** (агроном, іхтіолог, ветеринарний лікар, біолог та інші). Представники цього типу професії повинні добре орієнтуватися у явних та неявних ознак поведінки тварин, життєдіяльності мікроорганізмів та рослин. Професіям цього типу зазвичай притаманна значна віддаленість у часі основних результатів діяльності суб'єкту.

**Професія типу «людина-техніка»** (наладчики, механіки, водії, інженери, конструктори та ін.). Представники технічних професій повинні цікавитися технікою «взагалі», знати розміщення та функції компонентів обслуговуючих технічних систем та при необхідності швидко знаходити причини несправності машини та обладнання, утримувати в голові різні схеми, володіти тонко диференційованими руховими навичками, які необхідні при розбиранні – зборці вузлів і т.д. Прямі і непрямі результати діяльності тут, як правило, цілком та наочно представленні та піддаються швидкій корекції.

**Професія типу «людина-людина»** (викладач, вихователь, тренер, інструктор, провідник пасажирського вагону, стюардеса, офіціант, продавець

та ін.). Професія по забезпеченню підтримки та управління різними соціальними процесами вимагають від їхніх представників нерідко полярні якості: утримання бути вимогливим і в той же час доброзичливим, уважним; строго слідкувати етичним та правовим нормам та вміти швидко орієнтуватися в неординарних ситуаціях; строго дотримуватися технологічного регламенту та швидко приймати рішення в екстремальних ситуаціях; власним прикладом задавати та підтримувати норми поведінки та спілкування та рішуче спиняти їх порушення. Професії цього типу нерідко пред'являють підвищенні вимоги до здоров'я, фізичної та психологічної працездатності людини. Їм притаманні складні поєднання прямих та непрямих результатів праці, безпосередніх та віддалених у часі.

**Професія типу «людина-знак»**(коректор, програміст, бухгалтер, економіст, математик). У професіях цього типу вимагається стійкість уваги, акуратність – часто діяльність пов'язана із складними розрахунками, з інформацією, яка представлена в таблицях та формулах. Професіям цього типу притаманні зовнішня одноманітність, монотонність праці, зазвичай це праця у приміщеннях, у стабільних та комфортних умовах. Деякі аспекти результатів праці можуть бути віддалені в часу та проявлятися тільки при функціонування створених систем у специфічних умовах – перевірятися практикою.

**Професія типу «людина-художній образ»**(музикант, літератор, художник, дизайнер). Високий професіоналізм у цих областях припускає наявність у людини високої загальної культури, образного мислення, емоційного сприйняття в житті, сенситивності (підвищеної чутливості) у сприйняття звуків, кольорів, ритму, пластики. Результати праці в цих сферах нерідко важко формалізувати, вони не завжди піддаються строгому обліку та кількісній оцінці.

Для вивчення конкретної діяльності створенні професіограми та психограми.

## **6.2. Професіографія, професіограма та психограма**

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

Її використовують з метою розроблення інформаційних, діагностичних, корекційних і формуючих методичних посібників і практичних рекомендацій для забезпечення взаємо відповідності 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 зав'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 фахівця.

**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, мнемічних та моторних властивостей; протипоказання до діяльності.

Як впливає з наведеного, структурною складовою професіограми є психограми.

**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.

### **6.3. Професійний відбір працівників.**

**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 актуальним щодо діяльності у складних, екстремальних умовах, до якої пред'являють підвищені вимоги.

### **Професійний вибір складається з таких етапів:**

1. Медичний відбір – завданням 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.

### **Методи професійного відбору.**

При дослідженні придатності кандидатів до роботи в організації використовують наступні методи:

- 1) аналіз документів;
- 2) аналіз біографічних даних;
- 3) кваліфікаційні розмови;
- 4) практичне випробування вмінь кандидата;
- 5) текстові випробування;
- 6) графологічні експерименти;
- 7) перевірка на детекторі брехні.

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 тестування чи піддавати графологічній експертизи, однак вони можуть бути використанні 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 відповідальність 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 представництва 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 високим балами оцінки кандидати в наступних етапах виявляються непридатними для зайняття певних робочих місць, служба персоналу може запросити у бази даних.

Метою вступної **кваліфікаційної розмови** є уточнення компетенції і особистих якостей претендента. Спершу, як правило, працівник служби персоналу проводить за спеціальної 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 потреби;

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, профорієнтації, блок тестів для виявлення міжособистісних відносин.

Правильне використання тестів полягає у дотриманні таких засад:

- тестові дослідження повинні бути узгоджені 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 організацію 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 впливає не тільки особисті 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 актуальність почерку свідчить про особисті якості людини, способи виконання нею трудових знань. Оскільки більшість документів претенденти заповнюють від руки, це дає можливість графологічної експертизи, хоч вона може і не афішуватися працедавцем.

Деякі організації(наприклад банк) застосовують «детектор брехні» (поліграфи), вважаючи, що це дає змогу визначити правдивість поданої претендентом інформації. Завдяки поліграфу досліджують фізіологічні реакції людського організму (частота дихання, серцебиття, тиск крові, вологість шкіри) під час відповідей на розробленні 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, застосувати поліграф можна лише за згодою претендентів принаймні на робочі місця з підвищеної відповідальністю.

#### **6.4. Методики професійного психологічного відбору.**

Методик вивчення схильності до різних видів професійної діяльності у зв'язку з індивідуально-типологічними відмінностями людей. професійного психологічного відбору дуже багато. До них належать [3,6]:

- диференційно-діагностичний опитувальник (ДДО);
- методика «Дослідження пізнавальних інтересів у зв'язку із задачами професійної орієнтації (автор А.Є. Голамштак);
- методика Дж. Холланда;
- опитувальник професійних переваг (ОПП);
- методика Д. Келереї;
- опитувальник Йовайші для вивчення професійних переваг;
- методика «Опитувальник професійної готовності»;
- методика «Спрямованість на тип інженерної діяльності»;
- методики дослідження пам'яті (безпосередня (короткочасна) зорова пам'ять, безпосередня (короткочасна) слухова пам'ять, оперативна пам'ять);
- особистісний опитувальник Айзенка;
- опитувальник Спільбергера-Ханіна;
- методика «Визначення оптимального типу майбутньої професії» тощо.

#### **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, психолого-фізичних 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 є складовою професіограмі і є психологічним портретом професії.

3. Професійний відбір – це система заходів, що дають змогу виявити найпридатніших за конкретними спеціальностями.

Етапи професійного відбору є:

- медичний відбір;
- освітній відбір;
- анкетний відбір;
- психологічний професійний відбір.

До методів професійного відбору належать:

- аналіз документів;
- аналіз біографічних даних;
- кваліфікаційні розмови;
- практичне випробування вмінь кандидата;
- текстові випробування (методики професійного відбору);
- графологічні експертизи;
- перевірка на «детекторі брехні».

### **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. Які є вимоги до представників професій типу: «людина-природа», «людина-техніка», «людина-людина», «людина-знак», «людина-художній образ»?

4. Охарактеризуйте поняття «професіографія», «професіограма», та «психограма»?
5. Охарактеризуйте загальну схему професіограми?
6. Охарактеризуйте методи професійного відбору.
7. Чи хотіли б Ви при працевлаштуванні пройти випробування на «детекторі брехні». Аргументуйте відповідь.

## **ТЕМА 7. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ОСОБИСТОСТІ ТА ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПРОФЕСІЙ ТИПУ «ЛЮДИНА-ЛЮДИНА».**

### **План лекції**

- 7.1 Загальна характеристика професій типу «людина-людина».
- 7.2 Психологічні особливості особистості та діяльності педагогів.
- 7.3 Професіограма медсестриширокого профілю.
- 7.4 Професіограма вихователя дитячого садку.

### **Ключові поняття теми:**

*Предмет праці, основні види діяльності, вимоги, що ставляться професією типу «людина-людина», психологічні особливості особистості та діяльності педагогів, професіограма медсестри, професіограма вихователя дитячого садку.*

### **Література Базова**

1. Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности./ Е.М.Иванова. – М., 2006 – 382 с.
2. Ильин Е. П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности./И. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2008. – 432 с.
3. Карпіловська С. Я. Основи професіографії: Навч. Посіб./ С.Я.Карпіловська, Р. И. Мітельман, В.В. Синявський та ін. – К.: МАУП, 1997. – 148 с.

### **Допоміжна**

4. Березовська Л. І. Психологія діяльності. У 2кн. Кн1 Психологія праці як складова частина психології діяльності: Навчально – методичний посібник./Л. І.Березовська, О. С. Юрков, - Мукачєво:МДУ, 2015 – 148 с..
5. Сорочан В. В. Психология профессиональной деятельности : Конспект лекцій./ В. В. Сорочан – М.:МИЄМП, 2005. – 70 с.

### **7.1. Загальна характеристика професій типу «людина-людина».**

У темі б вже зазначалося, що людина, групи людей, колективи, бригади робітників, військові підрозділи, класи, групи в дитячому садку, екіпажи, умови їх виховання і обслуговування 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 взаємопорозуміння у процесі виконання професійних функцій є найважливішою умовою високої ефективності діяльності працівників типу «людина-людина». Слабка сформованість комунікативних якостей виступає основним протипоказанням до вибору професії даного типу.

Основні вимоги, що ставляться професією працівника є:

- 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.6.1).

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».



Рис.7.1. Основні групи робіт, які потребують взаємодії з людьми.

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 як входить повідомлення довідкової, наукової, політичної, консультаційно-юридичної інформації

(лектор, адвокат-консультант, працівник довідкового бюро), задоволення естетичних потреб людей засобами мистецтва (працівник клубу, диск жокей, 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).

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.

## **7.2. Психологічні особливості особистості та діяльності педагогів.**

Особливостям особистості вчителя присвячено велика кількість досліджень. Ф. Гоноболін одним із перших описав психічні якості особистості вчителя. Перш за все, вчений виокремив дидактичні, експресивні та організаційні здібності. Серед педагогічних здібностей учителя особливого значення автор надавав педагогічній інтуїції, спостережливості та увазі вчителя. Крім того, він наголошував на значимості для педагогічної діяльності сугестивних і академічних здібностей. Науковець поділив особистісні якості вчителя на бажані та небажані. На його думку, важливими за оцінкою учнів, є такі якості вчителя як справедливість, людяність, чесність, вимогливість. Неприпустимими для вчителя є роздратованість і нетерпимість.

Вивчення Анімовим психофізіологічних і психологічних передумов педагогічних здібностей показало, що для високого рівня розвитку педагогічних здібностей характерні колективістка спрямованість, соціабельність, сміливість, соціальна адаптованість, емоційна стійкість, самовпевненість і флегматичність. Вони мають слабку і лабільну нервову систему. З низьким рівнем педагогічних здібностей мають протилежні характеристики: виражений індивідуалізм, самодостатність, боязкість,

комфортність, соціально дезадаптовані, емоційно нестабільні, схильні до почуття провини, холеричні.

### **Особливості емоційної сфери педагогів.**

Якісна емоційність вчителів – жінок (схильність до прояву емоцій різної модальності) вивчалася Т. Г. Сириця.

У перші роки роботи в школі схильність до переживання радості в молодих учителів зменшується, а до переживання суму, гніву й страху – збільшується. Потім у міру збільшення стажу й набуття досвіду картина змінюється: схильність до переживання радості зростає, а до переживання негативних емоцій зменшується. Зростає й оптимізм учителів. Важливо й те, що зі збільшенням стажу знижується гнівливість учителів.

З чотирьох досліджуваних модальностей емоцій найвищі оцінки були отримані по емоції радості. Оцінки печалі були вище, ніж страху і гніву, що видається закономірним: страх і гнів – погані помічники в педагогічній діяльності, так як вони призводять до розгубленості, скутості вчителя, перешкоджають прояву їм творчої ініціативи, прагненню до інновацій, заважають налагоджувати контакт з учнями.

Найвища емоційність виявлена у вчителів початкових класів, що можна пов'язати з особливістю контингенту учнів, з яким вони працюють, його чуйністю і безпосередністю у вираженні своїх почуттів.

Виявлено емоційні відмінності між вчителями-предметниками. У вчителів фізкультури, трудового навчання та співу загальна емоційність виражена більше, ніж у вчителів, які викладають гуманітарні та природничі науки.

За даними Н. А. Аминова (1988), емоційна стійкість є професійно важливою якістю вчителя.

**Експресивність вчителів.** Загальна експресивність поведінки зі збільшенням стажу практично не змінюється, хоча зниження по окремих каналах експресії є. У вчителів з великим стажем (понад 20 років) більше темп мови, її образність і інтонаційна виразність, ніж у вчителів з малим стажем (до п'яти років).

Найвища експресивність властива вчителям із середнім рівнем професійної майстерності. Вчителям з високим рівнем педагогічної майстерності властива середня ступінь вираженості експресивності, в той час як у вчителів з низьким рівнем майстерності спостерігається слабка вираженість експресії при великій кількості зайвих рухів. Ймовірно, вчителі з середнім рівнем майстерності навчилися виявляти експресію, але не навчилися її контролювати. Таким чином, між рівнем майстерності і експресивністю є інвертована криволінійна залежність. Очевидно, що для ефективності педагогічної діяльності погана як занадто висока, так і занадто низька експресивність вчителя.

Р. С. Рахматулліна (1996), наприклад, показала, що надмірно виражена емоційна стійкість (не збудливості) чинить негативний вплив на психорегуляція педагогічної діяльності. Але, з іншого боку, висока емоційність і експресивність вчителя також шкодять справі.

Згадаймо, як городничий в «Ревізорі» М. В. Гоголя описував вчителя історії: «Те ж я мушу зауважити і про вчителя по історичній частині. Він голова вчена це видно, і відомостей нахапав п'ятьму, але тільки пояснює з таким жаром, що не пам'ятає себе. Я раз слухав його: ну, поки говорив про ассірійців і Вавилонян – ще нічого, а як дістався до Олександра Македонського, то я не можу вам сказати, що з ним сталося. Я думав, що пожежа, їй-Богу! Втік з кафедри і що сили хватить стільцем об підлогу. Воно звичайно, Олександр Македонський герой, але навіщо ж стільці ламати? ... ».

У вчителів початкової школи загальна експресивність вище, ніж у вчителів, які викладають в середніх і старших класах, що свідчить про їх більшу відкритість і безпосередність у вираженні своїх почуттів в спілкуванні з молодшими школярами.

**Емпатійність вчителів.** За даним С.П. Іваново, рівень емпатійності у вчителів – практичних психологів до батьків, людей похилого віку і тваринам вище, ніж у вчителів-предметників, по відношенню до дітей і літературним героям – однаковий, а по відношенню до незнайомих людей – нижче. Вчителі, які отримують другу освіту практичного психолога, по відношенню до всіх об'єктів мають вищу емпатійність, ніж вчителі-предметники. Найменше емпатійність виражена у студентів – випускників педагогічного вузу.

Важливим професійним якістю педагога є проникливість. А.А.Борисова виявила, що це якість пов'язано з емоційною сферою людини. Особи з низькою проникливістю найчастіше «гіпоемотивні», мають низькі бали за всіма трьома модальностями (радість, гнів, страх), а також «боязкі», мають високий бал за емоції страху, і «гнівливі», мають високий бал за емоції гніву. Таким чином, дані А. А. Борисової свідчать про те, що для нормального функціонування психологічної проникливості необхідна достатня вираженість емоційності.

Емоційне вигорання часто супроводжує діяльність педагогів. Тим часом, як зазначає Н. А. Амінов, високих результатів у педагогічній діяльності досягають лише ті вчителі, які володіють великою опірністю емоційної виснаженості (вигорання). Виявлено також, що у вчителів з великим стажем, для яких характерні симптоми емоційного вигорання, спостерігаються низькі значення педагогічного такту і педагогічної культури.

**Типи вчителів.** Залежно від розвиненості у вчителів професійно важливих якостей і спрямованості в процесі педагогічної спрямованості в процесі педагогічної діяльності на ті чи інші цілі виділяють кілька типів вчителів («організатор», «предметник», «комунікатор», «інтелігент») і їх проміжних варіантів. Для «організатора» характерні такі якості як, вимогливість, організованість, сильна воля, енергійність. Він часто є лідером серед учнів і вчителів, схильний до проведення позакласних заходів. З педагогічних функцій він краще здійснює виконавчу, мобілізаційну, організаторську. «Предметник» при здійсненні педагогічної діяльності краще реалізує конструктивну, методичну, навчальну, орієнтовну функції. Головні риси «комунікатора» – товаришність, доброта, зовнішня привабливість,



висока моральність і пластичність поведінки. Він екстравертований, відрізняється низькою конфліктністю, емпатійністю, любов'ю до дітей. У процесі своєї діяльності краще здійснює комунікативну функцію. Тип «інтелігент» характеризується високим інтелектом, загальною культурою і безумовною моральністю. Він принциповий, дотримується моральні норми легко може забезпечити у своїй професійній діяльності виконання гностичної, виховної, інформаційної, розвиваючої, дослідницької функції, а також функції самовдосконалення.

Вище вже говорилося, що у багатьох вчителів спостерігається професійна деформація особистості. Вона може виражатися по різному у вчителів зазначених типів. Так, у «комунікаторів» може з'явитися зайва товариськість, балакучість, скорочення дистанції з партнером, звернення до нього як більш молодого, недосвідченого («сюсюкання»), прагнення зачіпати інтимні теми і т.д. Вчитель – «організатор» може стати надмірно активним, втручаючись в життя інших людей, прагнучи навчити їх жити правильно. Він нерідко намагається підпорядкувати собі оточуючих, прагне командувати, організовувати їхню діяльність, незалежно від її змісту. Учитель «інтелігент» може сформувати у себе схильність до філософствування, мудрування, може стати «моралізатором», що бачить навколо себе тільки погане, вихваляючи старі часи і лаючи молодь за аморальність. При схильності ж до самоаналізу він може піти в себе, в споглядання навколишнього світу і роздуми про його недосконалість. Деформація вчителя – «предметника» пов'язана з дисципліною, в будь-яких, навіть побутових ситуаціях, неадекватно використовуючи наукоподібні способи поведінки і оцінюючи інших людей крізь призму їхніх знань предмета.

**Стилі діяльності, керівництва та спілкування.** Н. І. Петрова виявила суттєві відмінності у здійсненні педагогічної діяльності вчителями з рухливістю і інертністю нервової системи. Ось що вона пише з цього приводу: «Інертні і рухливі вчителя на початку уроку успішно створюють робочу обстановку в класі, але домагаються цього різними шляхами. Інертні вчителя, надаючи велике значення завчасної організації роботи, намагаються позбавити себе від «термінової» роботи з дисциплінування учнів у ході уроку. Репертуар дисциплінуючих впливів у рухливих вчителів представлений ширший, ніж у інертних. Відмінності між інертними і рухливими вчителями чітко виступають в тоні, манері і кількості дисциплінуючих впливів. Індивідуальні відмінності інертних і рухливих вчителів виявляються і в техніці проведення змістовної сторони уроку (наприклад, при опитуванні, вивченні нового матеріалу). У інертних вчителів темп уроку рівний, на уроці вони встигають зробити не менше, а часом і більше, ніж рухливі, так як слідує строго наміченим планом. При вивченні нового матеріалу у вчителів рухомого типу спостерігаються найрізноманітніші прийоми і методи роботи. Якщо вони дають уроки в паралельних класах по одній темі, то це будуть різні уроки з композиції, за методами. Рухливі вчителі можуть легко перебудуватися по ходу уроку. У

вчителів інертного типу уроки відрізняються меншим розмаїттям, але більшою докладністю, чіткістю».

Особливість діяльності педагогів полягає в тому, що вони в процесі навчання і виховання учнів здійснюють керівну функцію. Керівництво ж, як говорилося вище, теж має стильові особливості.

**Особливості оцінювання.** Різна строгість оцінювання людьми один одного не вимагає експериментального підтвердження, настільки цей факт загальновідомий.

У дослідженні А. А. Бодалева, який вивчав стилі поведінки, що проявилися в роботі з учнями 7-10 класів, вчителі були розділені на 3 групи: «автократичну», «ліберальну» і «демократичну».

Виділені типи відрізнялися своєрідністю свого прояву в педагогічній діяльності. Виявилось, педагоги, віднесені до «автократичної» групи, сильно недооцінюють розвиток в учнів таких якостей, як колективізм, ініціативність, самостійність, вимогливість до інших. Одночасно у них було перебільшене уявлення про сформованість у підлітків та учнів старших класів таких якостей, як неорганізованість, недисциплінованість, лінь, безвідповідальність, імпульсивність.

Відомо, наприклад, що вчителі, які характеризуються автократичним типом керівництва, переоцінюють негативні якості учнів і недооцінюють позитивні. Як тут не згадати Собакевича з «Мертвих душ» М. В. Гоголя: «Я їх знаю всіх: це все шахраї. Все місто там таке: шахрай на шахраї сидить і шахраєм поганяє. Всі Христопродавці. Один там тільки й є порядна людина: прокурор; та й той, якщо сказати правду, свиня».

Вчителі з ліберальним типом керівництва, навпаки, переоцінюють позитивні якості учнів і недооцінюють негативні. Згадаймо характеристику Манілова – ще одного героя Н. В. Гоголя: «Від нього не дочекаєшся ніякого живого або навіть зарозумілого слова, яке можеш почути майже від кожного, якщо торкнешся задирають його предмета». У Манілова і губернатор «препочтеннейша і прелюбезнейша людина», і віце-губернатор «мила людина», і поліцмейстер «дуже приємна людина», і його дружина «найгідніша жінка».

Найбільш адекватно оцінюють учнів вчителі, що демонструють демократичний тип керівництва.

### **7.3. Професіограма медсестри широкого профілю. Загальна характеристика профілю.**

Медичну сестру з середньою загальною освітою готують для роботи у міських і сільських медичних установах як спеціаліста з догляду за хворими, виконання медичних процедур і керівництва роботою палатних молодших медичних сестер (санітарок).

Після закінчення середнього медичного закладу медсестра повинна знати основні симптоми різних захворювань людини, прийоми і правила загального і диференційованого догляду за хворим, його лікування: показання і протипоказання до застосування і дозування лікарських

препаратів; методи диспансерного обслуговування населення, санітарноосвітньої роботи серед хворих і населення та навчання їх правил індивідуальної профілактики; туберкулінодіагностику, методи проведення профілактичних щеплень тощо.

**Медсестра широкого профілю** повинна вміти робити підшкірні, внутрішньом'язові і внутрішньовенні ін'єкції, зондувати і промивати шлунок, вимірювати артеріальний тиск, накладати кровоспинні джгути, проводити штучне дихання, подавати першу допомогу при травмах, отруєннях, обмороженнях, опіках і т.ін., брати функціональні проби, робити катетеризацію сечового міхура м'яким гумовим катетером, промивати сечовий міхур, накладати бинтові, косиначні, шинні та інші пов'язки, готувати матеріал для накладання гіпсових пов'язок, вести в разі необхідності інгаляційний наркоз (під наглядом лікаря), перевіряти підготовку хворого до наркозу, операції тощо.

Завдяки широкому діапазону знань і вмінь, набутих у процесі навчання в медучилищі, його випускники можуть виконувати широке коло обов'язків та успішно працювати як палатні медичні сестри в стаціонарних лікувальних закладах, медсестри швидкої допомоги, дільничні сестри поліклініки, цехові медичні сестри у медикосанітарних частинах заводів та фабрик, медичні сестри диспансера тощо.

Палатна медична сестра підпорядковується старшій медсестрі та палатному лікарю. Їй підпорядковуються санітарки.

Палатна медична сестра виконує призначення лікаря та самостійно деякі процедури (ін'єкції, банки, гірчичники, клізми і т.ін.), для складних процедур готує інструменти та хворого, допомагає лікарю під час їх виконання.

До обов'язків палатної сестри входять догляд за хворими, перевірка якості їжі, спостереження за санітарним станом палати, виконанням режиму хворого, режиму відвідувань хворих тощо. Обов'язком палатної сестри є також спостереження за хворими, їх настроями, за ходом розвитку хвороби, дією ліків, доповіді лікарю про результати цих спостережень. Спостереження за хворими необхідні також для своєчасного подання хворому першої допомоги.

Обов'язки дільничної сестри поліклініки відрізняються рядом особливостей, обумовлених характером поліклінічної роботи. Від лікаря на прийомі вимагається швидкість орієнтації, чіткість і організованість, оскільки він повинен прийняти 45 чоловік на годину, визначити характер їх захворювань, призначити лікування чи обстеження, провести бесіду відносно рекомендованого режиму, відповісти на запитання хворих, порадитися з фахівцями, вирішити питання про працездатність хворих і записати всі ці відомості в амбулаторні карти. Дільнична медсестра активно допомагає лікарю на прийомі, вивільняючи його від нескладних обов'язків, щоб він міг зосередити свою увагу на хворому. Їй необхідно організовувати і регулювати прийом хворих, забезпечувати роботу лікаря необхідним

матеріалом, писати рецепти, направлення на обстеження, робити виписки з амбулаторних карт тощо.

Як унаочнює психологічний профіль (див. Рис. 7.2), у медсестри-початківця професійно важливі якості перебувають у зонах дуже високого, рідше – середнього рівня розвитку.

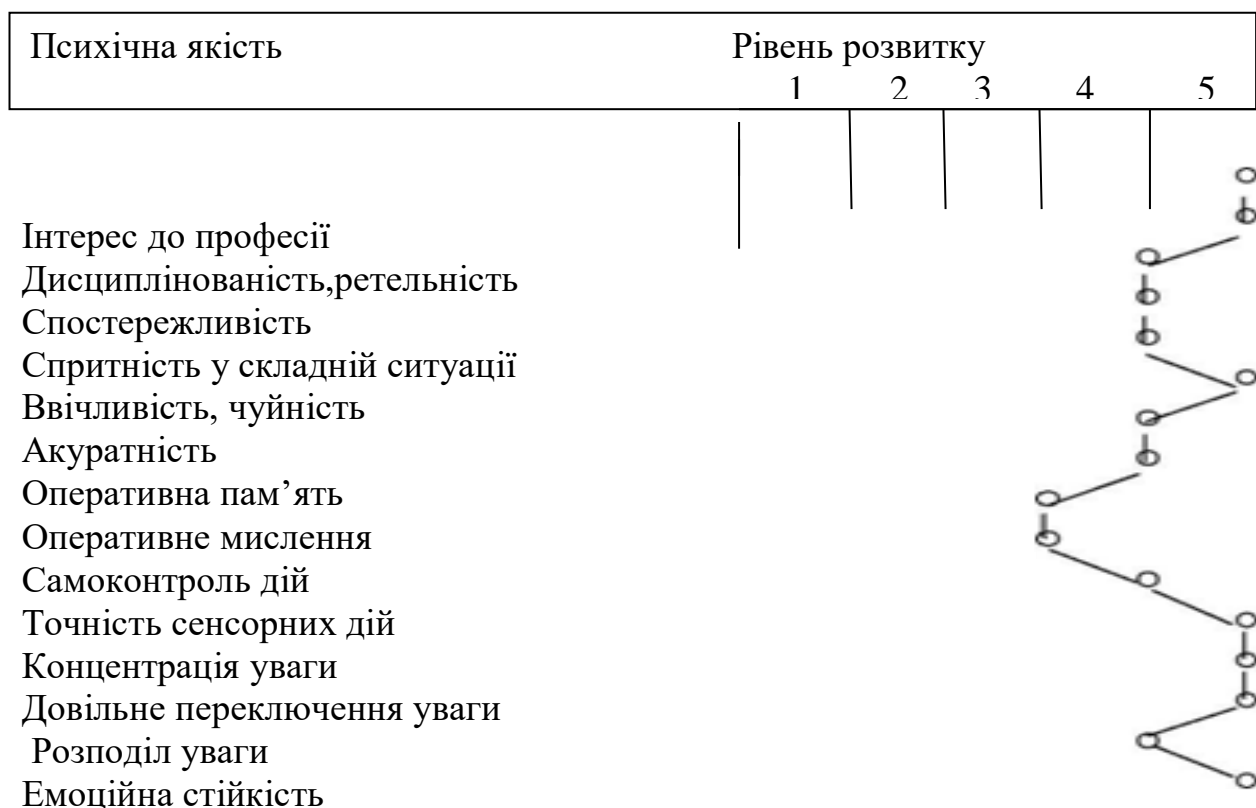


Рис. 7.2. Психологічний профіль медичної сестри.

Для ефективного виконання професійних функцій медсестра, крім поглиблених спеціальних знань, повинна володіти рядом спеціальних психологічних якостей. Високі вимоги ставляться насамперед до моральних якостей її особистості. Медсестра несе моральну відповідальність перед хворим та його близькими. Усвідомлення свого великого людського обов'язку перед людиною, яка страждає від хвороби, формує такі якості, як уважність, чуйність, приязність, терплячість та співчуття. Діяльність медсестри вимагає від неї володіння комунікативними якостями, які забезпечують ефективну взаємодію з хворими.

Висока відповідальність за найцінніше – здоров'я людини сприяє формуванню чесності, правдивості, дисциплінованості, ретельності, обумовлює розвиток акуратності, самоконтролю дій (при роздаванні медикаментів, виконанні процедур, виписуванні рецептів тощо).

Професія медсестри передбачає високий рівень розвитку зорових, слухових і тактильних відчуттів. Останні важливі при визначенні температури, знаходженні вени і т. ін. На базі цих відчуттів значною мірою формується спостережливість, необхідна для успішної роботи.

Професія ставить високі вимоги не тільки до психосенсорної, а й до інтелектуальної сфери діяльності медсестри. Особливого значення набуває концентрація уваги, потрібна їй і під час спостереження за хворими, і в процесі здійснення маніпуляцій, і в ході роздавання медикаментів, оформлення рецептів. Важливу роль у діяльності медсестри відіграє також переключення уваги, що допомагає їй успішно діяти в умовах частоті зміни об'єктів, операцій з ними. При спостереженні за тяжко хворими медсестрі необхідно мати добре розвинений розподіл уваги.

Різномпланова діяльність медсестри вимагає активного мислення під час розв'язання різноманітних завдань. Часто вона працює в екстремальних умовах, коли потрібно швидко прийняти оптимальне рішення й адекватно діяти відповідно до конкретної ситуації. Тут потрібні кмітливість, винахідливість, самовладання, хороша оперативна пам'ять.

Робота медсестри ставить також високі вимоги до сенсомоторики. Її рухи повинні бути точними, швидкими, спритними (у процесі здійснення ін'єкцій та інших маніпуляцій).

Психологічними протипоказаннями для оволодіння даною професією є прагнення до збереження власного спокою, байдужість, неухважність, безвідповідальність, а також низький рівень сформованості інших професійно вагомих якостей, названих в описаній вище психограмі медсестри.

Нагадаємо, що вимоги, які ставить професія медсестри до психічних якостей спеціаліста, є професійно важливими й для інших медичних спеціальностей середньої ланки: фельдшера, фармацевта, лаборанта.

#### **7.4. Професіограма вихователя дитячого садка. Загальна характеристика професії.**

Поряд з високими моральними якостями, глибокими знаннями методики навчально-виховної роботи і психологічних особливостей дітей дошкільного віку вихователь повинен мати комплекс професійно важливих психологічних якостей, які визначають його педагогічну майстерність. Ці вимоги диктує специфіка діяльності вихователя і об'єкта його діяльності – особистості дошкільника.

У діяльності вихователя виділяють такі основні функції: виховна, освітня, охорона та зміцнення здоров'я.

Виховна функція втілюється в діяльності, що ставить за мету формування гармонійно розвиненої особистості в процесі морального, трудового, розумового, естетичного і фізичного виховання дитини. Вихователь ознайомлює дітей з проявами високої моралі та відповідальності людини, формує в них почуття патріотизму, співробітництва, працьовитості, вчить їх правильно поводитися і спілкуватися з однолітками і дорослими.

Освітня функція виявляється у процесі збагачення дитини певними знаннями, вміннями та навичками не тільки в ігровій діяльності, яка переважає в дошкільному віці, а й у спеціально організованій навчальній, а також побутовій і трудовій діяльності. Вихователі вчать дітей розбиратися в

кількісних співвідношеннях речей, ознайомлюють їх з ознаками речей, звуковими особливостями мови, прийомами розв'язання арифметичних задач тощо. Від того, як вихователь навчить дітей логічно мислити, чітко і ясно висловлювати думки, розчленяти слова на склади і виділяти в них звуки, рахувати, розрізняти величину і форму предметів і т. ін., залежить ступінь їх готовності до навчання у школі, успішність включення у навчальний процес.

Крім різнобічних спеціальних знань і знань методики навчально-виховної роботи з дітьми, вихователь має володіти і спеціальними вміннями і навичками. Він повинен вміти малювати, майструвати, робити прості іграшки з паперу, картону, пластиліну, виготовляти нескладні посібники для занять. Вихователю потрібно знати багато віршів, казок, бути достатньо ерудованим, щоб відповідати на невичерпні запитання своїх вихованців. Щоб успішно працювати з дітьми, він мусить володіти музичною грамотою, вивчити сольфеджіо, ритміку, вміти співати, танцювати.

Специфічною і важливою функцією вихователя дошкільного закладу є охорона і зміцнення здоров'я дітей. Враховуючи слабку опірність організму дитини до хвороб, вихователь повинен створити умови для фізичного розвитку дітей, вживати заходів щодо їх загартовування, зміцнення здоров'я. Для цього він повинен добре знати анатомію дитячого організму, засоби загартовування і фізичного розвитку дитини, реалізовувати останні у дошкільному закладі та проводити відповідну роботу серед батьків, які часто погано підготовлені з цього важливого напрямку виховання.

У завдання вихователя входить також формування в дітей культурно-гігієнічних навичок, зокрема, звички вмиватися і мити руки перед їжею, охайно одягатися, акуратно їсти, прибирати постіль.

Графічне зображення психологічного профілю вихователя дитячого садка (див.рис 7.3.) унаочнює, що його педагогічна діяльність визначається передусім високими моральними якостями, відповідальністю за долю дітей, їх виховання, навчання і розвиток.

Любов до дітей, яка включає в себе чуйне, доброзичливе і терпляче ставлення до них, має бути притаманна педагогу, який працює з різними віковими контингентами дітей, але особливо високого розвитку вона повинна досягати у вихователя дошкільного закладу. Дошкільнята через свою непристосованість до життя і звичку до постійної опіки батьків та інших членів сім'ї просто не можуть перебувати у дитячому садку, якщо не відчують доброзичливого, чуйного і ласкавого ставлення вихователя.

Високої педагогічної майстерності досягають лише вихователі, в яких чуйне, доброзичливе ставлення до дітей поєднується з умінням справляти вольовий тиск на них, виявляти вимогливість, а іноді й суворість. Якщо у вихователя, загалом м'якої, доброї людини, слабо розвинуті вольові якості, він не може добиватися хорошої дисципліни дітей під час навчальних занять, ігор та інших навчально-виховних заходів. Доброта, чуйність у поєднанні з добре розвинутими вольовими якостями є необхідною умовою роботи вихователя дошкільного закладу.

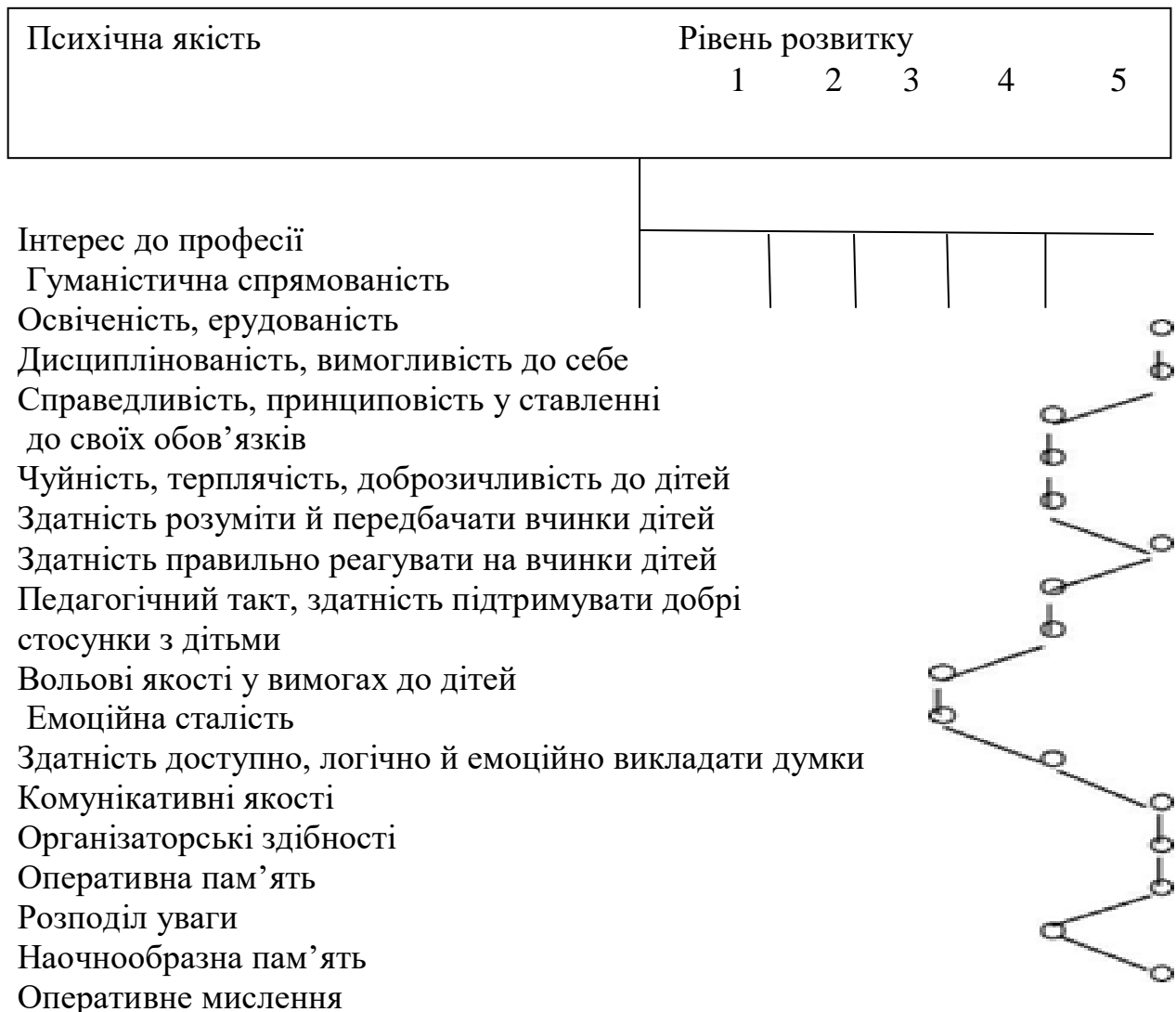


Рис.7.3. Психологічний профіль професії вихователя дитячого садку.

Більшість з названих вище професійно важливих для вихователя якостей – справедливість, принциповість, доброзичливість, чуйність, терплячість, уміння розуміти вчинки дітей та передбачати їх поведінку, здатність стримувати роздратування та ін. – фундамент для вельми складного психологічного утворення, необхідного кожному педагогу, зокрема вихователю дошкільного закладу. Це утворення називають педагогічним тактом. Педагогічний такт необхідний вихователю для успішного виконання виховних і освітніх функцій, досягнення повного взаєморозуміння з батьками вихованців і колегами.

Педагогічна діяльність не може здійснюватися без високого рівня розвитку у педагога комунікативних та організаторських нахилів. Адже виконання будь-якого педагогічного завдання вимагає активного спілкування вихователя з дітьми, вміння їх організувати.

Високі вимоги ставить педагогічна діяльність і до мови вихователя. У дошкільному дитинстві у спілкуванні дорослих з дитиною, її вихованні значну роль відіграють словесні методи (пояснення, оповіді, вказівки, інструкції тощо). Тому вихователь повинен вміти логічно, грамотно, чітко формулювати свої думки у доступній для дітей даного віку формі. Особливе значення має емоційне забарвлення мови вихователя, її виразність. Такі вимоги до мови вихователя пояснюються не лише тим, що вона є формою вираження його думок, а й тим, що вона – еталон, взірць для наслідування, отже, важливий фактор розвитку мови дошкільнят.

Специфічні вимоги ставляться до уваги вихователя дитячого садка. Він повинен уміти у потрібний момент зосередитися на об'єкті або процесі діяльності. Стійка і глибока концентрація уваги допомагає вихователю виконувати ту чи іншу роботу якісно і в коротші строки.

Під час проведення навчальних занять, рухливих ігор, інших заходів навчального та виховного характеру вихователь мусить швидко і легко переключати свою увагу з одного об'єкта на інший, з одного виду діяльності на інший, з однієї форми роботи на іншу. Встановлено, що у вихователів, увага яких здатна часто, легко і швидко переключатися, значно чіткіше, організованіше, жвавіше та цікавіше проходять рухливі ігри та інші види динамічних робіт, ніж у вихователів, які не мають такої здатності.

Вимогливість до дітей, вольовий вплив на них ефективні лише у випадку, якщо педагог сам є людиною дисциплінованою і ставить до себе високі вимоги. Як ні в якому іншому віці, дошкільнята живуть, наслідуючи поведінку дорослих. Для них поведінка вихователя – еталон, якого вони хочуть досягти, тому будь-які прояви неохайності, недисциплінованості вихователя не залишаються непоміченими, більше того, вони переносяться на поведінку вихованців.

Слабко сформовані в дітей дошкільного віку вольова регуляція поведінки, емоційна та інтелектуальна сфери стають причиною найнесподіваніших вчинків, конфліктних ситуацій. Тут від вихователя вимагається терплячість, глибоке розуміння вікових й індивідуальних особливостей психіки кожної дитини, адже правильне рішення потрібно прийняти у кожному конкретному випадку.

Знання індивідуальних особливостей психіки кожної дитини в групі, вміння зрозуміти мотиви її різноманітних дій допомагають вихователю не тільки в даній ситуації обирати правильну тактику поведінки, а й прогнозувати дальший розвиток цієї ситуації, передбачати наступні вчинки вихованця. В разі виникнення конфлікту між дітьми вихователю необхідно швидко зорієнтуватися в обставинах, чітко їх проаналізувати та швидко прийняти рішення. Авторитет вихователя великою мірою залежить від його вміння дати справедливую оцінку кожному вчинку дитини. Діти дуже чутливі до цієї якості педагога і не вибачають йому найменших проявів несправедливості в оцінках їх знань і поведінки. Розуміння мотивів вчинків кожної дитини, прогнозування її поведінки допомагає і в організації навчання, ігор. У психограмі вихователя вказані якості оцінені балом «4».



Педагогічна діяльність ставить високі вимоги до емоційної сфери вихователя. Дітям дошкільного віку особливо необхідно, щоб у їх вихователя будь-яке почуття – радості, подиву, незадоволення та ін. проявлялося дуже яскраво. Висока експресивність, емоційна виразність вихователя викликають відповідні почуття дитини, сприяють народженню співпереживання. З вихователем, який не вміє проявляти свої почуття, дитині сумно, нецікаво. З іншого боку, вихователь має бути емоційно стійкою особистістю, стримувати спалахи роздратованості і гніву. Постійні нотації педагога дають негативний ефект: діти звикають до них, перестають на них реагувати, часто намагаються дошкулити вихователю, спеціально здійснюючи «недозволені» вчинки.

В процесі виконання навчальних та виховних функцій вихователь часто спрямовує свою свідомість не на один, а одночасно на кілька об'єктів, видів діяльності. Тому йому необхідний значний об'єм уваги та широкий її розподіл (бал «4»).

На успішність роботи вихователя дитячого садка впливають і особливості його пам'яті. Він повинен мати добре розвинуте довільне запам'ятовування, щоб запам'ятати велику кількість казок, оповідань, загадок, пісень, різноманітну інформацію про явища природи, життя тваринного світу, звичаї різних народів нашої та інших країн. Пам'ять вихователя має бути оперативною, щоб швидко і своєчасно актуалізувати потрібні знання.

У роботі з дошкільнятами допомагає і добре розвинута короткочасна наочно-образна пам'ять вихователя. Динамічний характер занять, ігор з вихованцями часто ставить його перед необхідністю швидко запам'ятати будь-яку наочно-образну інформацію при короткочасному її сприйманні і тут же відтворити її, продемонструвавши дітям.

Як бачимо, педагогічна діяльність ставить високі вимоги до комплексу психологічних якостей вихователя дитячого садка. Врахування цих вимог у ході профорієнтаційної роботи з молоддю та виховної роботи зі студентами педагогічних закладів, безперечно, відіграє важливу роль в укомплектуванні дошкільних закладів морально вихованими, освіченими працівниками, професійно здатними за своїми психологічними якостями до діяльності вихователя.

### **Висновки**

1. 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 – 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 інструментальні у лікарі, медсестри). З іншого, як знаряддя праці виступає рука і функціональні засоби організму – виразні засоби поведінки, мови міміки тощо.

2. До психологічних особливостей особистості та діяльності педагогів відносять: організаційні, експресивні та педагогічні здібності. Важливими особистісними якостями вчителя є справедливість, людяність, чесність, вимогливість. Протипоказані вчителям: дратівливість, нетерплячість, поспішність робити висновки.

Залежно від розвиненості у вчителів професійно важливих якостей і спрямованості в процесі педагогічної діяльності на ті чи інші цілі виділяють такі типи вчителів: «організатор», «предметник», «комунікатор», «інтелігент».

По стилю керівництва вчителів поділяють на автократичну, ліберальну і демократичну групи.

3. До основних психічних якостей професії медичної сестри відносять інтерес до професії, дисциплінованість, ретельність, спостережливість, спритність у складній ситуації, ввічливість, чуйність, акуратність, чесність, справедливість, комунікативність, емоційну стійкість.

4. Основними психічними якостями професії вихователя дитячого садка є: інтерес до професії, гуманістична спрямованість, освіченість, ерудованість, дисциплінованість, справедливість, чуйність, терплячість, доброзичливість до дітей, здатність розуміти й передбачати, вчинки дітей, педагогічний такт, здатність логічно, доступно і емоційно викладати думки, комунікативні якості і організаторські здібності.

### **Контрольні запитання до теми**

1. Що є предметом праці професій типу «людина-людина»?
2. Які основні види діяльності професій типу «людина-людина»?
3. Які основні вимоги до спеціалістів професії типу «людина-людина»?
4. Охарактеризуйте психологічні особливості особистості та діяльності педагогів?
5. Дати загальну характеристику спеціальності медсестри широкого профілю.
6. Охарактеризуйте психологічний профіль медичної сестри.
7. Дати загальну характеристику спеціальності дитячого садка.
8. Охарактеризуйте психологічний профіль професії вихователя дитячого садка.

## **ТЕМА 8. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕСІЙ ТИПУ «ЛЮДИНА-ТЕХНІКА», «ЛЮДИНА-ПРИРОДА», «ЛЮДИНА- ЗНАКОВА СИСТЕМА», «ЛЮДИНА-ХУДОЖНІЙ ОБРАЗ».**

### **План лекції**

- 8.1. Загальна характеристика професій типу «людина-техніка».
- 8.2. Загальна характеристика професій типу «людина-природа».
- 8.3. Загальна характеристика професій типу «людина-знакова система».
- 8.4. Загальна характеристика професій типу «людина-художній образ».

### **Ключові слова**

*Професія типу «людина-техніка», «людина-природа», «людина-знакова система», «людина-художній образ».*

### **Література**

#### **Базова**

1. Иванова Е. М. Психология профессиональной деятельности. / Е. М. Иванова. – М., 2006. – 382 с.
2. Ильин Е. П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2008. – 432 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.

#### **Допоміжна**

4. 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.
5. Психологія праці у звичайних та екстремальних умовах: Навч.посіб./ М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, С.М. Миронець та ін. – К.: Київ нац.торг .- екон. ун-т, 2015. – 652с.
6. Сорочак В.В. Психология профессиональной деятельности: Конспект лекцій. – М.: МИЕМП,2005. – 70с.

### **8.1. 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

- результат винаходу і технічної творчості багатьох поколінь людей

- 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, 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 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, витривалість.

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 електропечі 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.

## **8.2. 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, по-третє, 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 рішуче 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) не нормований 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.

### **8.3. 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, маркшейдер, 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 – стенографісткідрукарки, лінотипіста, оператора ЕОМ, бухгалтера, третіх – програміста на обчислювальних машинах, науковцятеоретика тощо.

Основними вимогами, що ставляться професією до працівників 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 психічно-нервове 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.

#### **8.4. 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 сфер 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 художньо-виробнича 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 незавершеність 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 досприймання 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-оформлювачу та іншим спеціалістам сфери художньої праці. Наприклад, від

тонкості 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, ізбереження 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, ідея композиції художнього твору або виробу, необхідно перетворювати враження, які накопичуються в результаті уважного спостереження. Тут вступає в свої права увага – необхідний компонент художньої діяльності. Відтворна увага необхідна маляру-альфрейнику, майстру з мозаїки, макетнику, оскільки їм доводиться виготовляти різноманітні вироби за ескізом чи зразком, зробленим художником. Ретушерові потрібна добре розвинена увага, щоб побачити в наборі негативів і діапозитивів кольорову ілюстрацію. Рідко зустрічаються такі види діяльності, які вимагали б таких великих можливостей уваги, 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 відчути естетичний аспект оточення, побачити безмежну красу форм і кольорів, багатство фактури, почути ритм і музику людської діяльності, поезію природи і людини.

## Висновки

1. 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, шахта, 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.

2. 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.

3. 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, маркшейдер, програміст, картограф, філософ та інші.

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

4. 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.

### **Запитання та завдання**

1. Охарактеризуйте професії типу «людина-техніка».
2. Чому у професіях типу «людина-техніка» значно зростає вага інтелектуального навантаження під час виконання виробничих операцій?
3. Охарактеризуйте професії типу «людина-природа».
4. Чому професії типу «людина-природа» вимагають уміння керувати сучасною технікою?
5. Охарактеризуйте професії типу «людина-знакова система».
6. Чому у професіях типу «людина-знакова система» провідна роль належить людині оператору?
7. Охарактеризуйте професії типу «людина-художній образ».

Навчальне видання

**ПСИХОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ  
ДІЯЛЬНОСТІ ТА ПСИХОЛОГІЧНА  
ДІАГНОСТИКА ОРГАНІЗАЦІЙ**

Курс лекцій  
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