

КОНСПЕКТИ ЛЕКЦІЙ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ

Лекція 1. Психологія праці як галузь науки.

Психологія праці як галузь психологічного знання про працю і працюючих. Структура праці. Психологія праці, як галузь психології, яка вивчає умови і розробляє шляхи і методи наукового обґрунтованого вирішення практичних завдань в області функціонування і формування людини, як суб'єкта праці. Суміжні області наукового психологічного і міждисциплінарного знання про людину і професії. Методологічні і теоретичні основи, предмет і завдання психології праці в цілях забезпечення оптимальних взаємоз'язків людини і трудового посту.

Де і ким може з користю для інших працювати людина, яка здобула психологічну освіту і спеціалізувалась з психології праці?

У відділі (лабораторії) наукової організації праці підприємства. Може брати участь у вирішенні питань підбору, розміщення й оцінки показників за їхніми моральними якостями; психологічний аналіз робочих місць з погляду зручності для людини і з метою раціоналізації, проектування сучасніших робочих місць; аналізуючи і створюючи фактори задоволеності працею, ставлення до праці, трудового колективу, підприємства, фірми, організації, професії; аналіз психологічних причин підвищення плинності кадрів у відповідній установі, підприємстві і пошук психологічних умов, регуляторів стабілізації відповідних процесів; участь в аналізі й створенні факторів безпеки праці, аналіз взаємовідношень у виробничих колективах з метою їх оптимізації з погляду продуктивності виробництва та розвитку виробничого колективу; аналіз мотивації трудової діяльності та розробка рекомендацій з підвищення їхнього рівня; вивчення й опис професійної діяльності, пропагуючи професії серед молоді для інформаційного забезпечення роботи з профорієнтації, профконсультації, покращуючи зміст професійного виховання і навчання, профвідбору, раціоналізуючи трудові процеси; проведення психодіагностичних досліджень, обстежень; консультування з вибору професії, питань адаптації до професії (у разі зміни професії, впроваджуючи нову техніку, вступаючи у новий виробничий колектив); робота з індивідуальної корекції стилю міжособових відносин і діяльності керівництва, робота з організації і створення умов, засобів психологічного розвантаження працівників, які зайняті напруженою працею; організація і проведення психотренінгу, психологічне інформування кадрів підприємства (диференційовано залежно від статево-вікових, професійних, статусних характеристик); розроблення рекомендацій керівництву підприємства (за всіма психологічними питаннями, які пов'язані з раціоналізацією праці, його науковою організацією, оптимізацією "соціального клімату" в колективі).

У галузевій науково-практичній, науково-дослідній лабораторії (наприклад, у системі залізничного транспорту, хімічній промисловості, торгівлі, цивільній авіації).

У проектній організації, конструкторському бюро. Завдання — брати участь в ергономічному опрацюванні проектів виробів, оцінці випробувальних взірців, розробленні рекомендацій у рамках ергономічної служби (в межах психологічної компетенції).

Також у кабінеті (центрі, пункті) профорієнтації, профконсультації навчально-виробничого комбінату, підприємства, групи підприємств, району. Основні завдання — інформаційно-професіографічне забезпечення робочого процесу з професійного інформування молоді, консультації з питань вибору професії (враховуючи роботу а психодіагностики в системі профконсультації).

У методичному кабінеті професійно-технічної освіти. Завдання — вивчення, аналіз і розповсюдження трудового досвіду та досягнень науки, які мають відношення до психологічних основ трудового, професійного виховання і навчання.

У методичному кабінеті, який обслуговує загальноосвітню школу (в галузі трудового навчання, виховання, профорієнтації, профконсультації учнів, аналізу та вдосконалення трудової діяльності педагога).

На інженерно-педагогічному факультеті вищого навчального закладу (викладання професійно профілюючого курсу психології).

В інженерно-педагогічному технікумі (викладання психології для майбутніх майстрів виробничого навчання).

Крім того, спеціаліст-психолог праці може працювати всюди, де можуть бути задіяні випускники факультету або відділення психології університету.

Треба врахувати, що докладання сил професіонала визначається і особливостями його підготовки (тим, що він уміє робити). Діяльність психолога праці залежить від того, в якому закладі або на якому підприємстві він працює, а також від його зацікавлень [5; 6; 11; 18]. Якщо розглядати діяльність психолога в цілому, то її особливості такі: розроблення тестів, запитальників, оціночних шкал й іншого інструментарію, організація і проведення дослідження (тестування), інших видів оцінок, підведення підсумків цих заходів; аналіз і оцінка отриманих результатів; індивідуальні бесіди, поради та консультації; планування експериментів, досліджень, наукової роботи; планування різних форм навчання і підвищення кваліфікації співпрацівників; участь у конкурсних комісіях і комітетах; статистичний аналіз й інтерпретація даних; підготовка звітів про проведені дослідження; розробка рекомендацій керівникам усіх рівнів, інженерно-технічним працівникам про те, як враховувати психологічні особливості особистості при підборі працівників, посадове переміщення, прийняття рішень стосовно зовнішнього вигляду виробів, оптимізації процесу діяльності та виробничого середовища, комунікативних процесів у міжособовій взаємодії тощо. Ця діяльність вимагає від психолога детальних знань техніки, організації і

методів праці в установах і на підприємствах, а також володіння технікою та методами машинної обробки інформації за допомогою ЕОМ, ПК.

Вирішуючи певні проблеми, психолог із замовником може працювати так: 1) психолога зараховують у штат організації; 2) підприємство або організація доручає провести експертизу позаштатному спеціалісту-психологу; 3) організація звертається за допомогою до науково-дослідного інституту, де є психологи-професіонали.

Якщо взяти зокрема психолога, то він не може охопити всі перелічені аспекти роботи. Тому основні види діяльності психолога можна поділити на шість груп: 1) консультації; 2) індивідуальні консультації і поради; 3) короткотривале обстеження або аналіз ситуації; 4) дослідницька діяльність; б) робота по реалізації рекомендацій, пропозицій; б) решта видів діяльності (освітня, лекційна, адміністративна тощо).

Вибір того чи іншого виду діяльності психолога в певній організації залежить від багатьох факторів, які її визначають, у тому числі від специфіки виробництва, його організаційних, технічних і технологічних особливостей. Як свідчить практика, всі перелічені види діяльності психолога реальні, важливі, їх доводиться комбінувати. Загалом психолог працює в рамках, що їх задає психологічна служба. Психологічна служба — це система практичного використання психології для вирішення комплексних завдань психологічної експертизи, діагностики, консультації у сферах народного господарства (виробництво, транспорт, медицина, народна освіта, спорт, охорона правопорядку та ін.).

В організаційному значенні психологічна служба буває як професійні психологічні консультації (служба сім'ї та шлюбу, профконсультація й орієнтація, управлінське консультування) або як спеціалізовані психологічні підрозділи у структурі відповідних організацій (психологічна служба промислових підприємств, вищих навчальних закладів, шкіл, військових підрозділів). Психологічна служба вирішує два основні завдання: описує стан об'єктів (психологічна діагностика) і вплив на них з метою оптимізації і розвитку. Дія відбувається або через розробку рекомендацій, впровадження яких залежить від керівництва організацій, або в діяльності самої психологічної служби через професійно-психологічне навчання персоналу, консультування, психологічне забезпечення процесів і заходів. Психологічна служба є значним фактором гуманізації праці, покращення ефективності та культури виробництва, перетворення наукової психології в елемент культури суспільства.

Коли галузь науки досить розвинута, то виникає потреба в розвитку й організації підготовки її спеціалістів. Тому треба готувати відповідні навчальні дисципліни, системи навчальних предметів у професійній школі. Завдання навчальних дисциплін — забезпечити поліпшення відтворення професійної культури спеціалістів, які зайняті в психології праці. Професійна культура — об'єкт функціональний, а не речовий. Вона є доти, доки є люди, які опанували відповідний досвід і майстерність. Досвід і майстерність об'єктивуються в результатах праці, в книгах, зокрема в підручниках,

посібниках й інших носіях інформації. За цими джерелами можна скласти уявлення про професійну культуру, але не сама культура професійної діяльності, носіями якої можуть бути тільки дієздатні професіонали.

Система навчальних дисциплін психології праці повинна відповідати істинній професійній культурі цієї галузі науки і відповідній практиці. Тому система дисциплін повинна формувати відповідний рівень особистості професіонала, який характеризується єдністю типових і індивідуальних особливостей, професійною спрямованістю, відповідними рисами характеру" розуму, почуттів.

Основою побудови системи навчальних дисциплін є кваліфікаційна характеристика (К. Х.). Наводимо скорочений варіант [5].

Призначення спеціаліста. Спеціаліст повинен бути підготовлений для науково-практичної, викладацької, науково-дослідної, організаційно-методичної, інформаційно-бібліографічної діяльності в галузі психологи праці.

Спеціаліст зазначеного профілю потрібен для роботи в підрозділах підприємств, закладів, які вивчають питання оптимізації "людського фактора" виробництва, у відповідних системах галузевих служб, лабораторій, кабінетів, центрів (служба НОП, психологічна, профорієнтації, розміщення кадрів, профпідбору і профвідбору тощо), у системах освіти, профосвіти, вищої і середньої спеціальної освіти, в комісіях з працевлаштування населення. Такий спеціаліст може бути корисним у медичних, правоохоронних і наукових закладах, проектних організаціях, у системі засобів масової інформації, які вирішують проблеми оптимізації кадрів, трудового виховання, навчання, профорієнтації, проектування технічних засобів праці, соціально-трудової реабілітації осіб з фізичними вадами. Спеціалісти потрібні для роботи на первинних посадах, які передбачені типовими номенклатурами посад для заміщення особами з вищою спеціальною освітою.

Загальні вимоги до спеціаліста. Спеціаліст повинен володіти моральними якостями, позитивно ставитись до професії, зобов'язаний відповідально виконувати доручену справу.

Він також повинен мати добру практичну підготовку, досконало володіти своєю спеціальністю, безперервно поповнювати свої знання, удосконалювати вміння і навички, розширювати коло своїх інтересів, на практиці застосовувати принципи наукової організації праці, володіти передовими методами психологічного управління трудовим колективом.

Специфічні вимоги до спеціаліста. Працівник з психології праці повинен цікавитись людиною, її внутрішнім світом, ставленням до праці, позитивно сприймати людей незалежно від їх соціального, соматичного та психічного статусу, статевих, вікових та індивідуальних особливостей. Працівник-психолог повинен мати систему професійних переконань, які ґрунтуються на можливостях позитивного розвитку людини в поєднанні з консультуванням, психологічним інформуванням, психотренінгом,

проектуванням діяльності, внутрішніми засобами, проектуванням зовнішніх засобів праці, корекцією індивідуального стилю праці.

Спеціаліст повинен знати: загальнонаукові, філософські, соціально-економічні, загальнопсихологічні та деякі біологічні дисципліни, в тому числі загальну експериментальну психологію, анатомію, фізіологію людини, соціологію праці, інформатику (застосовувати для дослідження ПК), дисципліни психопедагогічного циклу, спеціальні дисципліни, які розкривають методологічні й прикладні питання психології, соціальну психологію, психологію праці, інженерну психологію, основи ергономіки і наукової організації праці, фізіологію і гігієну праці, медичну психологію, основи виробництва, бізнесу, підприємництва, маркетингу, менеджменту, методику проведення психологічних досліджень і виховних дій на людину; дисципліни вузької спеціалізації, наприклад, психологію професій, основи професійної консультації, психологічні оцінки організації та проектування робочого місця, історію психології праці й інженерної психології тощо.

Спеціаліст повинен уміти: контактувати з людьми, використовуючи наукові методики соціально-контактної взаємодії, застосовувати здобуті знання для вирішення конкретних науково-практичних завдань. Користуватися науковими методами психологічних досліджень, методами побудови наукового знання та виховної дії на свідомість підростаючої людини, а також психологічно обґрунтованої корекції трудової діяльності, оцінки й проектування її засобів. Фахівець повинен вміти мобілізуватися для роботи і працювати в групі різнопрофільних спеціалістів над вирішенням завдань з комплексної (ергономічної) раціоналізації праці й виробництва, організувати та проводити відповідну роботу зі спеціальності, розробляти (після колективних обговорень) прийоми, шляхи, методи, засоби професійного розвитку, удосконалення людини як суб'єкта праці; пропонувати і впроваджувати рекомендації з питань організації відпочинку людей, навчальної діяльності, вибору професії, адаптації молоді до праці. Збирати потрібні емпіричні матеріали неекспериментальними й експериментальними методами, обробляти сучасними методами отримані результати, науково їх інтерпретувати і зробити обґрунтовані висновки про конкретні ситуації праці, складати звіти про виконану роботу, вести наукову документацію, сприяти підвищенню ефективності праці свого трудового колективу.

Спеціаліст повинен уміти складати психологічні описи нових професій, оцінювати особистісні якості та функціональні стани людини, які виявляються в праці, аналізувати і складати плани соціального розвитку трудових колективів, раціонально проектувати робочі місця, самостійно працювати як психолог-практик.

Психолог праці повинен вміти виявляти, аналізувати, засвоювати і поширювати передовий досвід зі своєї спеціальності, добре орієнтуватися в спеціальній літературі (з профілю), використовувати ПК, спеціальну апаратуру, навчально-лабораторне обладнання, технологічні засоби навчання

і наукового експерименту; редагувати, реферувати, рецензувати тексти зі спеціальності, готувати рукописи до публікації і контролювати видання [5].

Це приблизний варіант кваліфікаційної характеристики, оскільки Міністерство освіти України постійно удосконалює такі документи. Офіційно затверджена кваліфікаційна характеристика є документом, яким зобов'язані керуватися всі органи, які відповідають за підготовку, вдосконалення навчального плану, програми, всього навчально-виховного процесу.

Ключові поняття теми

Психологія праці, об'єкт і предмет психології праці, гуманізація праці, методологія, психотехніка, суб'єкт праці, професіографія, професійний відбір, ергатична система, ергатична функція, трудовий проект, людський фактор, праця.

Формалізована структура змісту теми

Якщо психологія праці як наука — це сфера виробництва нових і корисних знань, то відповідна навчальна дисципліна — система засобів доставки цих знань відповідній категорії споживачів до тих пір, поки вони не підуть шляхом безперервної самоосвіти в галузі діяльності, яка розглядається.



Лекція 2. Становлення та розвиток наукових уявлень про психологію праці.

Початок формування психології праці. Виникнення прикладної психології праці. Психотехніка та наукова організація праці. Коротка характеристика історії становлення і розвитку психології праці, як галузі наукового знання. Психологія праці як галузь наукового знання про працю і трудящих, що вивчає умови, розробляє шляхи і методи рішення практичних завдань в області формування і функціонування індивідуальних і групових суб'єктів праці. Психологія праці як професія і учбова дисципліна. Суміжні області психологічного і міждисциплінарного наукового знання про людину і працю. Історія вітчизняної і зарубіжної психології праці як прикладної психології у сфері господарського життя суспільства. Витоки психології

праці: зарубіжна і вітчизняна психотехніка, гуманістичний напрям менеджменту, системний і ситуаційний підходи в менеджменті.

Початок формування психології праці

Психологія праці як наука почала формуватись під впливом праць Г. Мюнстенберга "Психологія і ефективність виробництва" (1913) та "Основи психотехніки" (1914). **Основне завдання психотехніки** — проводити профвідбір і профорієнтації, вивчати втомлюваність працівників, з'ясовувати ефективність різних засобів впливу на споживача (реклама); раціоналізувати методи технічного та професійного навчання, організовувати трудовий процес, формувати навички та вміння, боротись з травматизмом, аварійністю. Нині психотехніку ототожнюють з поняттям "прикладна психологія" (психологія праці, інженерна, промислова психологія, воєнна психологія, психологія торгівлі).

Формування вітчизняної психології праці пов'язано з іменем І. М. Сеченова, який працював в Одеському університеті. Зацікавившись рефлекторною природою психічних процесів, І. М. Сеченов почав вивчати ролі цих процесів (передусім, відчуттів і сприймань у трудових актах) [1].

Праці І. М. Сеченова — "Фізіологічні критерії для встановлення довготривалості робочого дня" (1897), "Норма робочих рухів людини" (1901) — поклали початок дослідженню раціональної організації праці та проектуванню трудової діяльності. Його дослідження донині не втратили актуальності для теорії і практики.

Наступний етап психології праці пов'язаний з виникненням за кордоном, а потім і в нашій країні прикладної психології, яка отримала назву психотехніки. Психотехніка виникла в перші роки ХХ ст. Передумовою її розвитку був запас експериментальних і наукових фактів, які накопичились у фізіології і психології, їх практично застосовували в різних сферах виробництва, медицини, педагогіки, економічного життя. Вивчення чутливості аналізаторів виявило індивідуальні відмінності, які засвідчили, що треба підбирати людей з нижчими порогами чутливості для тих професій, де вимагається гострота зору, слуху або інших органів чуття. Спостереження свідчило про різний вплив різних кольорів на психіку, що спонукало до спроби застосувати колір як стимулятор виробничої активності працівників, для лікування деяких психічних захворювань та ін.

Виникнення прикладної психології праці. Психотехніка та наукова організація праці

Стимулювали розвиток прикладної психології й економічні обставини — загострення конкурентної боротьби за надприбутком. Шукаючи засоби для виживання у ринкових умовах, підприємці звернулись до психології, поставивши перед нею завдання — підвищити коефіцієнт корисної дії робітників. Позицію підприємців сформулював Роберт Лаган так: "Мистецтво краще використати енергію колективів людей стає зараз найважливішим фактором розвитку підприємств, так як в даний час всі підприємства можуть володіти практично необмеженими і рівними джерелами капіталів,

обладнання, енергії, сировини. Єдине, чим вони відрізняються один від одного, — це підбір кадрів і керівництво ними" [1].

Найважливіший напрям психотехніки — професійний відбір. Психотехніка розглядала питання, пов'язані з вивченням професій, розробкою тестових методик, за допомогою яких прагнули визначити професійну придатність працівника. Крім того, тоді провели низку досліджень, які були присвячені розкриттю й усуненню причин втомлюваності працівника, раціоналізації режиму праці та відпочинку, формуванню трудових навиків, створенню потрібної трудової мотивації, організації робочого місця. Цікавили психотехніків питання реклами, і її вплив на свідомість і підсвідомість людини та багато інших проблем.

Найважливіше значення в психотехніці мали професіографія і професійний відбір. Цікаву сторінку вписав у цей розділ Гюго Мюнстенберг. Він розробив систему тестів для професійного відбору телефоністів, вагоноводів, морських штурманів, детально проаналізувавши ці професії, опрацював рекомендації. Особливо цікавим є запропонований ним прилад для відбору водіїв трамвая, який допомагав оцінювати швидкість дії, обережність, спостережливість. Цей прилад складався з барабана з паперовою стрічкою, яку суб'єкт дослідження крутив із зручною для нього швидкістю. У прорізах барабана появлялись цифри, що позначали ті або інші елементи дорожньої ситуації, а суб'єкт дослідження називав буквені індекси ситуації, яку вважав небезпечною. Інтегральний показник успішності об'єднував як ознаку швидкості, так і ознаку безпомилковості. Він намагався відтворити психологічну сутність професії водія, тобто моделював професійну діяльність. Такий підхід допоміг досягнути значної достовірності прогнозів; кількість нещасних випадків і збитки трамвайної компанії різко зменшились, а популярність психотехніки помітно зросла [3].

Основний недолік психотехніки того періоду — механічне розуміння здібностей діяльності як набору властивостей, які не пов'язані між собою і незмінні. Для діагностики здібностей працівника застосовували набір короткотривалих стандартизованих процедур-тестів, які давали неповну інформацію про властивості психіки, не досліджували здібності в розвитку, не вивчали психологічну сутність явища, а детально підміняли цю сутність випадковим кінцевим результатом виконання і в фальсифікації подальшої математичної обробки отриманих балів. Тобто, психологічні явища підмінювали статистичними даними, щоб компенсувати психологічну слабкість тестової методики. За допомогою тестів не можна дослідити здібності, а зібрати матеріал для їхнього пізнання. Оптимальний шлях визначення здібностей — внести динаміку успіхів суб'єкта дослідження в процесі навчання за допомогою моделювання найважливіших умов розвитку працівника, що допоможе впіймати динаміку набування знань і умінь. Такі випробування дадуть змогу досить точно й швидко замірювати і виражати кількісний рівень здібностей працівника та давати допомогу практиці, а не підмінювати вивчення здібностей виявленням рівня підготовленості.

Прагнення вийти за рамки наукових лабораторій, поєднатись із практикою було явищем позитивним. Видавали спеціальні журнали, збирали психотехнічні конгреси. У вітчизняній психології психотехніка як засіб практичного застосування психологічних знань пережила період інтенсивного розвитку в 1920-ті роки. У Москві, Ленінграді, Казані, Харкові й інших містах виникали психотехнічні лабораторії. Активно розвивалась робота і вивчення професій, проводили професійний відбір.

У 1927 р. було створено Всеросійське психотехнічне товариство. Почали видавати журнал "Психофізіологія праці і психотехніка" (з 1932 р. "Радянська психотехніка"). Застосовуючи традиційний профвідбір за тестовими методиками, російська психотехніка досягнула успіху. Були розроблені схеми та методи професіографії, які не втратили свого значення і до сьогодні. Проводили дослідження динаміки працездатності та втомлюваності залежно від багатьох факторів, вивчали процес оволодіння навиками. У працях передових вчених висловлювалися думки про мінливість здібностей, про можливість компенсації одних властивостей іншими. Проблеми відповідності людини її роботі та прогнозування успішності діяльності в умовах гострого дефіциту робочих рук лиш змінили свої аспекти, перетворились у завдання підбору робочого поста спеціальності, які повинні допомагати працівникові максимально розкрити свої можливості та принести більше користі спеціалісту.

Сучасний стан психології праці

Розвиток науково-технічної революції спонукав до практичного застосування психологічних знань. У психології праці сформульовано теоретичні проблеми, вирішення яких повинно бути науковим обґрунтуванням практичних висновків. Найважливіші з них — психологічні закономірності формування конкретних форм трудової діяльності і ставлення людини до праці; закономірності оволодіння професійною майстерністю, закони перебудови трудових навиків, закони зміни професійно важливих властивостей людини. Розроблено теоретичні та методичні основи психології праці. Побільшало кваліфікованих кадрів психологів-експериментаторів. Прикладні дослідження розпочались на новому рівні.

Характерною особливістю психології праці було подолання суто прикладного її характеру. "Психологія праці перестає бути тільки спеціальною гілкою психології, її теоретичні проблеми стають також важливими проблемами загальної психології людини" [1].

Розроблення теорії особистості в психології привело до глибокого проникнення в психологію праці особистісного підходу з позиції системного аналізу. Суб'єкт праці розглядають як сплав властивостей індивіда й особистості [2].

Об'єкт дослідження психології праці — діяльність індивіда у виробничих умовах відтворення його робочої сили. Сучасна психологія праці відмовилась від уявлень про існування двох розімкнутих циклів: виробництва і споживання, в яких людина поперемінно і незалежно виступає спочатку як виробник, а потім як споживач. З позиції психології праці

робочий і вільний час індивіда тісно взаємопов'язаний, як умови праці та відтворення робочої сили.

Психологія праці, подолавши еkleктичність свого полімодального спадку, виділила свій предмет і дала імпульс новим напрямам у вивченні праці — інженерна, авіаційна, космічна психологія, ергономіка, психологія управління. Основні завдання психології праці на сучасному етапі безпосередньо пов'язані з суспільним завданням удосконалення виробничих відносин і підвищення якості, організації праці, поліпшення умов життя, усунення аварійних ситуацій, демократизації та формування психологічного типу працівника, який відповідає вимогам суспільства, що розвивається.

Отже, психологія праці як галузь психологічної науки вивчає психологічні особливості різних видів трудової діяльності у взаємозалежності демократизації і формування психологічного типу працівника, який відповідає суспільно-історичним вимогам і конкретним виробничим умовам, методам навчання та психологічним якостям особистості.

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

- 1. Методологія психології праці.
- 2. Психологічна професіографія.
- 3. Історія психології праці.
- 4. Психологічна трудова експертиза: а) прогностична — професіональна орієнтація, психологічний професійний відбір; б) ретроспективна — вивчення ролі особистісного фактора в травматизмі і браку.
- 5. Психологія професійної освіти: а) психологія трудового виховання; б) психологія трудового навчання; в) психологія тренування і тренерів; г) психологія підготовки до різних видів праці.
- 6. Психологія організації праці: а) раціоналізація робочого місця і виробничих зв'язків; б) режим праці та відпочинку; в) профілактика втоми; г) боротьба з монотонією; г) управління міжособовими відносинами та психологічним кліматом.

Лекція 3. Професія як система соціальних відношень між людьми у трудовій діяльності.

Специфіка діяльності психолога праці на підприємстві. Особливості роботи психолога праці у службах зайнятості та центрах профорієнтації. Основні функції та завдання психолога праці в різних установах: комплексна психодіагностика властивостей, якостей та систематичне вивчення соціальних і індивідуальних особливостей працівників; психологічне консультування керівників, підлеглих, колег, клієнтів, надання їм допомоги у самопізнанні, самоорганізації, творчому самовдосконаленні, подоланні негативних наслідків для їхньої особистості несприятливих умов довкілля; психогігієна, психопрофілактика з метою забезпечення повноцінного психічного існування, подолання впливу несприятливих факторів на

особистість (спрямованості, емоційної сфери, здібностей тощо); експертна психологічна оцінка нових технологій, планів, програм, методів психологічної діагностики з метою визначення ступеня їх відповідності завданням творчого розвитку особистості. Права та обов'язки психолога праці.

У самому широкому смислі праця - є загальнокультурним явищем. Серед різних форм взаємодії людини з оточуючою її дійсністю є особлива форма - це трудова діяльність. Праця за своєю природою є умовою і ланкою суспільної практики. Сутність праці розкрито Марксом К. у соціально-економічній теорії, де праця виступає у двох аспектах: як якість (це конкретна праця, її зміст) і як кількість (це "всезагальний труд", "абстрактна праця", яку можна виразити у її загальноприйнятій "вартості"), реальному процесі матеріальні умови - фактори праці - у самому загальному вигляді - є засобами праці" ... де засоби, розділяються на "матеріал праці і засіб у власному смислі - предмет, за допомогою якого людина діє на матеріал". При цьому предмет, яким людина оволодіває безпосередньо - є не предметом праці, а засобом праці. "При абстрактному (всезагальному) труді у його продукті нічого не залишається, окрім "затрати людської робочої сили, безвідносно до форми затрат". Важливим для розвитку уявлень про працю є виділення ним "робочої сили" і "матеріальних умов" праці. Фромм Е. (1956) визначає "відчужений характер" праці як втрату людиною ідентичності, як роз'єднання (відчуження) людини і справи, якою вона займається. В результаті чого втрачається цінність самої праці і перше місце посідає цінність "продажу своєї праці". І тут особа із суб'єкта праці перетворюється у "товар" на "ринку праці і послуг". Якщо з точки зору соціально-економічних поглядів люди обмінюються уречевленими та упредметненими результатами праці (зокрема грошима та капіталами), то при психологічному аналізі виявляється, що люди здійснюють обмін відчуттями власної значущості (відчуттям елітарності), Леонтьєв О. М. пов'язував з виникненням і розвитком колективної праці появу людської свідомості. Психологічний сенс праці за Леонтьєвим О. М. полягає у тому, що саме з виникненням колективної праці з'являється уявлення про проміжний результат праці, де для окремої людини останній виступає як самостійна мета. Це у свою чергу дозволяє виділити нову одиницю - окрему трудову дію. В цілому діяльність супроводжується переживанням смислу дії. При цьому у розділеній праці кожен член групи виконує окремі трудові операції, які взяті самі по собі окремо, не мають сенсу.

Психологічними ознаками праці є: свідоме передбачення соціально цінного результату; усвідомлення обов'язковості досягнення заданого, результату; володіння зовнішніми і внутрішніми засобами діяльності (знання засобів діяльності; практичне оволодіння засобами діяльності орієнтація у міжлюдських стосунках.

Під об'єктом праці слід розуміти конкретний трудовий процес, нормативно заданий, який включає предмет, засоби (знаряддя), цілі, задачі праці, а також правила виконання роботи (технологія трудового процесу) і умови організації роботи (соціально-психологічні, мікрокліматичні, управління: нормування, планування, контроль тощо). Професія - це група споріднених спеціальностей; визначений вид трудової діяльності, який виник у результаті суспільного розподілу праці; і вимагає для її виконання відповідних здібностей, теоретичних знань і практичних навичок; вона визначається характером створюваного: продукту, необхідними знаряддями праці і специфічними умовами виробництва. Поняття "професія" використовується у кількох значеннях. Проте в усіх визначеннях наявні такі основні характеристики професій - це обмежений вид трудової діяльності; діяльність повинна бути суспільно-корисною; вона передбачає спеціальну підготовку; виконується за певну винагороду; є умовою різнобічного розвитку особи; це діяльність, яка дає людині певний соціальний і суспільний статус. Поняття кваліфікація розуміють як рівень професійної майстерності - це показник рівня підготовки людини до діяльності у певній галузі праці який повинен враховувати як якісні, так і кількісні характеристики. Виділяють формальну та реальну кваліфікації. Кваліфікація працівника конкретної професії визначається сукупністю соціальних і професійно-кваліфікаційних вимог, які висувуються до соціальних і професійних здібностей працівника, які зумовлюють якісну основу кваліфікації та її зміст. При цьому здібність людини до певної діяльності здійснюється як "всередині" професії, так і в сфері певного кола професій. Кваліфікація всередині професії має певні рівні, які характеризують ступінь готовності людини до праці в межах однієї й тієї ж професії, що відображено у розрядах тарифної сітки. Міжпрофесійна кваліфікація визначається рівнем загальноосвітньої, загальнотехнічної і професійної підготовки, яка необхідна для виконання конкретної діяльності працівника, фахівця, яка розглядається не лише з позицій змісту, а й характеру праці. Поняття "посада" має кілька тлумачень: це різновид управлінської роботи; іноді посада співпадає із розумінням кваліфікації; це будь-яка фіксована робота і професія.

Класифікація професій та ергатичні функції професій

В історії вітчизняної і зарубіжної психології праці відомо чимало спроб класифікації професій. В їх основу покладено певні критерії: в залежності від об'єкта праці і найбільш властивих людині видів діяльності, професії розподіляють на ті, в яких передбачаються справи з людьми, і на ті, яких властиве спілкування з живою природою (Ліпман О.); за рівнем інтелекту і типом уваги Піорковський К. розподіляє професії на кваліфіковані і некваліфіковані; взявши за основу ступінь складності автоматизації зусиль працівника Струmilін С. виділяє п'ять типів професій; існує класифікація за галузевою ознакою професійної діяльності; за ознакою відповідності

основним типам схильностей та емоційних імпульсів працівника (Баумгартен Ф.) і т. ін. Отже, професії як складні соціально-технічні системи можуть бути класифіковані за різними підставами, в залежності від тих чи інших науково-практичних задач. Так, існує класифікація Климова Є., яка містить комплекс ознак - предмет, мета, знаряддя, засоби, умови праці. В її основу покладено уявлення про розвиток форм матерії та про типи об'єктних систем, з якими взаємодіє особа в професійній праці. Система регуляторів поведінки людини є складною психічною структурою. А однією з головних задач психології праці є вивчення фактів і закономірностей психічної регуляції, функціонування, формування та становлення особи як суб'єкта праці, створення оптимальних умов для формування потрібної системи відповідних психічних регуляторів. До основних регуляторів праці Климов Є. О. відносить: 1) образ об'єкта предмета праці, зовнішніх засобів, умов і проявів трудової діяльності (чуттєвий образ, репрезентативний конкретний і абстрактний образ); 2) образ суб'єкта (актуальний "Я-образ", узагальнений "Я-образ" - уявлення себе у часі; уявлення себе серед інших, наприклад, представником професії тощо); 3) образ суб'єкт - об'єктних і суб'єкт - суб'єктних відношень (потреби, емоції, характер, спрямованість особистості, світогляд тощо). Отже, всі вказані регулятори узагальнює категорія "суб'єктивний образ". У сучасному виробничому колективі на трудову діяльність впливає безліч факторів. В цілому до професійного середовища входять виробниче середовище, особливості умов праці та організація праці. Всі ці компоненти мають діалектичний взаємозв'язок. Умови праці - це такі фактори, які діють у виробничому або трудовому процесі і впливають на трудову діяльність на результат праці (де в якості результату праці розглядається не лише продукт, який створений у відповідності до конкретної трудової задачі, але й зміни стану і самопочуття людини, які викликані трудовим процесом.

Тому особистісні характеристики можна розглянути як результат суспільного процесу праці). Коли йдеться про виробниче середовище, то, насамперед, мають на увазі цілі й роботи, засоби праці, предмет праці. Вказані складові в комплексі свідчать про специфіку організації праці. Логіка розвитку професії полягає в неминучій диференціації трудовим постів і робочих місць, в оформленні і зміні трудових функцій суб'єкту праці, в особливостях розподілу та перерозподілу функцій між представниками різних професійних структур. Разом з тим, розвиток професій сьогодні виражається в інтеграції - формуванні схожий технологічних ланцюгів як у виробництві товарів і послуг, так і в державному управлінні. Один з важливих аспектів динаміки розвитку професій полягає в тому, що спочатку відбулася передача частини трудових функцій від людей до тварин, а потім - автоматизованим системам і технологіям. Трудові функції (тобто будь-які процеси активності осіб, упорядковані у відповідності до цілей і обставин їх праці конче необхідні для досягнення соціальних цілей праці, проте вони у такий спосіб втрачають специфічні ознаки людської діяльності (свідома

регуляція тощо). Передані до засобів праці, трудові функції існують вже у перетвореному, "уречевленому" вигляді. У цьому випадку дослідники використовують більш широке поняття - ергатична функція (від грецького "ерго" - робота), якому підпорядковані більш часткові поняття трудова функція (людини) і функція засобів праці. Ергатичну функцій розуміють як будь-яку функцію, яка характеризує певну ергатичні систему (трудова функцію або функцію засобів праці). Де функції засобі! праці полягають в усуненні обмежень і збільшенні можливостей людини (або групи осіб) як суб'єкта праці у досягненні цілей в певних обставинах: Ергатичні функції є основою для різних видів трудової і професійної діяльності. За допомогою ергатичної функції досягається зменшення невизначеності зв'язку елементів всередині ергатичної системи та зв'язків із зовнішніми обставинами, які розглядаються з точки зору тих цілей, заради яких ця система створена. Серед основних ергатичних функцій пов'язаних із суспільним розподілом праці виділяють наступні: функції духовного виробництва; функції забезпечення упорядкованості соціальних процесів; функції виробництва обслуговування самообслуговування; функції матеріального виробництва тощо.

Лекція 4. Професійна орієнтація та її специфіка.

Професійна орієнтація як науково-практична система підготовки особистості до свідомого професійного самовизначення. Місце профорієнтації в системі психології праці. Структура профорієнтації, її психологічний аналіз. Професійний відбір як виявлення придатності людини до конкретного виду праці. Професіографія та її використання в профорієнтаційній роботі і професійному навчанні. Поняття трудової адаптації в психології праці. Психологічний аналіз рівнів трудової адаптації та їх взаємозв'язок. Види трудової адаптації та їх психологічна характеристика. Фактори, що впливають на трудову адаптацію. Соціально-психологічна адаптація як вид трудової адаптації професіонала.

Причини трудової дезадаптації працівників. Умови подолання трудової дезадаптації.

Процес входження особи у світ професій називають професіоналізацією. В ході цього процесу відбувається орієнтування людини у світі професій, яке скеровується психолого-педагогічною системою заходів - профорієнтацією. Профорієнтація - це тривалий, у певному сенсі незворотний соціальний процес освоєння особистістю тієї чи іншої професії, що враховує як потреби суспільства, так і можливості, потреби, інтереси, ідеали самого індивіда. Психолого-педагогічний зміст професійної орієнтації обумовлений наявними у майбутнього суб'єкта праці індивідуально-психологічними властивостями та якостями, які повинні бути продуктивно узгоджені з вимогами конкретної професійної діяльності до працівника. Серед функцій, які виконує профорієнтація виділяють соціальну, економічну, медико-фізіологічну та психолого-педагогічну.

Найбільш узагальненою у вітчизняній науці є запропонована Федоришиним Б. О. та його школою психолого-педагогічна система профорієнтації, в основу якої покладено системно-діяльнісний підхід. У цій моделі існують два важливих напрями профорієнтаційної роботи: опосередкована орієнтація і безпосередня, які відрізняються ступенем опосередкування чи безпосереднього впливу на процеси професійного самовизначення, на особистість опантанта з боку інших формуючих факторів. Загалом підструктури опосередкованої, безпосередньої орієнтації та спеціалізації утворюють цілісну психолого-педагогічну структурну модель. Основними елементами структурної моделі системи професійної орієнтації є: преоптація, профосвіта (профінформація), організація суспільнокорисної і виробничої праці, профконсультація, профвідбір, переорієнтація, професійна підготовка, професійна адаптація та постоптація.

Професійну інформацію розуміють як систему заходів по накопиченню та розповсюдженню інформації про зміст та перспективи сучасних професій, їх вимоги до особистості, форми та умови оволодіння різними спеціальностями, можливості професійно-кваліфікованого росту, стан та потреби на ринку праці. Така система спрямована на формування професійних інтересів, намірів та мотивації особистості. Професійна консультація розглядається як науково-обґрунтована система взаємодії психолога-консультанта та особи, яка обирає чи змінює професію або вид трудової діяльності. Така система базується на вивченні індивідуально-психологічних характеристик, особливостей життєвої ситуації, професійних інтересів, нахилів, стану здоров'я особи з урахуванням потреб ринку праці.

Професійний відбір є системою психодіагностичного вивчення особистості, спрямованої на визначення придатності особи до окремих видів професійної діяльності згідно з нормативними вимогами професії.

Професійний відбір розуміють як процес практичного виділення з наявних кандидатів тих, які здатні в даних умовах забезпечувати Найбільш

ефективне виконання покладених на них задач. В цьому контексті близьким є поняття професійний добір, який виступає як система психодіагностичного вивчення особистості, спрямована на визначення конкретних професій, які їй найбільше підходять. На виробництві утворюється резерв кадрів (кандидатів на посади). Задача відбору виникає в ситуації надлишку претендентів та особливих вимог до діяльності людини на даному робочому місці; задачі Професійного відбору і розстановки персоналу існують завжди.

Професійний відбір передбачає врахування ряду важливих умов його ефективності таких як знання вимог трудового поста і конкретного робочого місця, яке інтегроване у професіограмі, оскільки відбір "взагалі" не є ефективним і т. ін.

Найбільш поширеними методами професійної орієнтації є: професіографія, опитувальні методи (профконсультаційна бесіда, стандартизоване інтерв'ю, анкета), спостереження, метод аналізу продуктів діяльності тощо.

Психологічні проблеми професійної орієнтації розподіляються на проблеми первинної орієнтації, та проблеми переорієнтації людей зрілого віку, які з тих чи інших обставин змінюють трудовий пост, спеціальність, чи взагалі вид трудової професійної діяльності. З огляду на це, є відмінними методи, стратегії, які використовуються у профорієнтуванні (як системі заходів).

У відповідності до віку особи, етапу її професіогенезу розрізняють такі групи оптантів: 1) особи з середньою загальною освітою потребують включення всіх елементів системи профорієнтації; 2) особи з середньою спеціальною або вищою освітою, які не знайшли вакансії, яка відповідала б їх фаху та кваліфікації (профорієнтація містить всі елементи; здійснюється інформування оптанта про можливості, перспективи пере-навчання; встановлюється зміст професійних та позапрофесійних вмінь, навичок та здібностей; вивчається мотиваційна сфера особистості, виявляються відносні професійні обмеження та рівень здібності до навчання, який досить тісно пов'язаний з віком оптантів; 3) особи, які мають кваліфікацію в одній з масових професій, але не знайшли відповідної вакансії, чи бажають змінити спеціальність. Використовують профконсультацію, профінформацію на основі бесіди та стандартизованого інтерв'ю. Оптанту надається інформація про можливі курси перенавчання, рекомендації щодо найкращого варіанту навчання тощо; 4) особи, які можуть обрати серед запропонованих вакансій таку, що відповідає їх професійній кваліфікації та мотивації. Вони не потребують профорієнтаційних послуг.

Основні підходи щодо сутності професійної орієнтації

Основні підходи щодо сутності профорієнтації, які склалися у зарубіжній і вітчизняній науці з 60 років ХХ століття, виокремилися у такі три напрями: теорії типів професійного життя; мотиваційні теорії (Херцберг Ф., Мак-Клелланд Д., та ін.); теорії індивідуальності (Фукуяма С, Федоришин Б. та ін.).

Прихильники структурних теорій вважають, що на кожній стадії життя існує вплив специфічних факторів (Гінзбург Е., Аксельрод Н.); виявляються певні типи кар'єр (Міллер Дж., Форш); визначають картини найвищого злету творчості, які пов'язані з професійною продуктивністю (Леман); важливого значення надають професійному життєвому шляху особистості (Климов Є.). Відповідно до концепції вікової профорієнтації особистості (Моргун В.), основними етапами професійного становлення особистості є: 1) різнобічні задатки і здібності дитини; 2) ігрова профорієнтація в дошкільному віці; 3) суспільно корисна праця, профорієнтація і трудове навчання дітей молодшого шкільного віку; 4) політехнічне навчання, виробнича праця і профпропаганда у підлітковому віці; 5) профконсультація (включаючи експрес-формуочу діагностику здібностей; 6) професійне навчання, профадаптація юнацтва; 7) набуття кваліфікації, перекваліфікація і реорієнтація в зрілому віці.

Ці підходи прагнуть виявити загальні типи, схеми, зразки професійного життя людей. Так, у концепції професійного вибору, де побудова кар'єри є постійною зміною виборів (Сьюпер Д.), автор обґрунтовує положення про те, що професійний розвиток відбувається не в одному, а в багатьох напрямках, і, відповідно, є багатопараметричним процесом. Основні проблеми теорії і практики профорієнтації розглядаються Сьюпером у цілісній моделі професійного розвитку (професійної кар'єри) особи протягом усього її життєвого шляху із специфічними фазами. Ним виділено суб'єктивні фактори вибору професії (self-concept, ідентифікація) і об'єктивні детермінанти типів кар'єр.

В усіх різновидах цих теорій головним положенням є те, що розвиток індивіду не завершується в юнацькому віці, а продовжується протягом усього життя, в тому числі професійного. При цьому професійний розвиток розглядається як один з аспектів загального розвитку особистості. Згідно з мотиваційними теоріями (мотиваційно-гігієнічна теорія задоволеності працею (Херцберг Ф.); модель "валентності-очікування-сили" (Фрум В.); концепція Мак-Клелланда Д. про потреби в досягненні; теорія ієрархічних потреб Маслоу А. (на основі якої Роу Е. було побудовано психологічну класифікацію професій), де провідна роль у виборі професійного життя належить різним формам потреб, де виявляється характерний зразок поведінки і установок особистості. Дослідники зважають на свідомий і глибоко мотивований вибір професії, коли випускники навчальних закладів усвідомлюють суспільну значущість праці за обраною професією, вірно оцінюють свої Психофізіологічні можливості і зміст тієї професії, яку їм доведеться здійснювати в майбутньому (Павлютенков Є.).

Критеріями раціонального вибору професійного майбутнього деякі Дослідники пропонують вважати те, наскільки обрана професія сприяє реалізації переваг особи та її уявлень про саму себе. Ці погляди об'єднані у напрямі, який представляють теорії "індивідуальності", чи "розвитку саморозуміння". В їх межах вивчають формування професійної зрілості індивіду та індивідуального вибору галузі праці: акцентується увага на

допомозі у виробленні саморозуміння (Тайлер Л.); модель вибору професії розглядається як уявлення про себе, власні здібності та втілення їх в життя, яке ґрунтується на типології особистості, коли відповідний тип особистості може дуже швидко увійти в інтерперсональне (професійне) середовище (Холланд Дж.).

Так, Холланд Дж., спираючись на теорію інтересів Гілфорда Дж., виділив шість основних типів професій: реалістичні, інтелектуальні, соціальні, конвенціональні, підприємницькі, артистичні. Кожна професія - це своєрідне інтерперсональне середовище тому, що професія приваблює людей з певними особистісними установками. Члени кожної професійної групи характеризуються певною подібністю позицій, цінностей, орієнтацій; в типових ситуаціях вони достатньо однаково реагують. Чим більше схожа особистісна спрямованість людини з інтересами певної групи професіоналів, тим вище шанси для цього члена професійної групи досягти високої результативності і професійного успіху.

Фукуяма С. основну увагу приділяє підготовці до прийняття рішення щодо вибору майбутньої професії та умовам вдосконалення цього вибору. Здатність до професійного самовизначення він трактує як здатність до свідомого вибору професії, який включає три основні фактори: самоаналіз, аналіз професії та професійні спроби.

Керівництво підготовкою молоді до свідомого професійного самовизначення за умови розкриття тих психологічних і психофізіологічних особливостей особистості, які є суттєвими для її майбутньої професійної діяльності досліджувалися Федоришиним Б. та його науковою школою. Основну увагу ці дослідження зосереджують на самому індивіді, його розвитку, уявленнях про самого себе і своїй ролі у світі праці. Професійний розвиток ці дослідники тлумачать як процес формування і зростання саморозуміння, а професійні переваги індивідів і типи кар'єр - як спроби реалізувати уже складені уявлення про себе.

Лекція 5. Професійна інформація. Професійне навчання.

Структура і методи професійної інформації. Форми і способи використання професійної інформації. Процес обробки інформації (пошук, прийом, збір, впорядкування, оцінка, передача і зберігання). Інформаційні системи (організація, технологія, менеджмент). Інформаційне забезпечення професійної орієнтації.

Професійне навчання – це набуття та удосконалення професійних знань, умінь та навичок, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації для професійної діяльності та конкурентоспроможності на ринку праці.

Професійне навчання безробітних здійснюється у випадках:

✓неможливості підібрати підходящу роботу через відсутність необхідної професії або кваліфікації;

✓втрати здатності виконувати роботу за попередньою професією (спеціальністю);

✓необхідності змінити професію або підвищити кваліфікацію у зв'язку з відсутністю роботи, яка відповідає професійним навичкам;

✓пошуку роботи вперше і відсутності професії.

До видів професійного навчання належать:

✓організація професійної підготовки та перепідготовки;

✓підвищення кваліфікації, в тому числі шляхом стажування на підприємстві.

Первинна професійна підготовка – це здобуття професійно-технічної освіти особою, яка раніше не мала ніякої професії.

Перепідготовка – вид навчання, спрямований на оволодіння іншою професією особами, які вже мають первинну професійну підготовку. Перепідготовка може здійснюватися як за спорідненою професією, так і за будь-якою іншою, яка користується попитом у роботодавців.

Підвищення кваліфікації – вид додаткової професійної освіти, оновлення та поглиблення отриманих раніше професійних знань, умінь і навичок, пов'язаних із професійною діяльністю.

Стажування – це підвищення кваліфікації у роботодавця з метою набуття практичних умінь та навичок для виконання професійних обов'язків за професією або на посаді, на яку претендує безробітний.

Найбільш перспективним є індивідуальне навчання на виробництві: роботодавець без додаткових витрат отримує кваліфіковані кадри, а безробітні нову професію та гарантовану заробітну плату. Цей вид навчання відрізняють більш короткі строки підготовки робітників, ніж за типовими планами та програмами.

Використовуються також інноваційні форми навчання: дистанційне та дуальне.

Дистанційне – це навчання з використанням комп'ютерних технологій, які забезпечують інтерактивну взаємодію викладачів та слухачів на різних етапах навчання та самостійну роботу з матеріалами.

Дуальне – це форма навчання, при якій чергується навчання осіб у закладах освіти з набуттям практичних навичок на підприємстві.

За направленням центру зайнятості безробітні вчаться на базі:

✓професійно-технічних та вищих навчальних закладів;

✓на підприємствах, в установах та організаціях, незалежно від форм власності, та у роботодавців;

✓в центрах професійно-технічної освіти державного центру зайнятості.

Лекція 6. Професійний відбір. Професійна адаптація.

Психологічні основи профотбору. Найм, підбір і професійний відбір. Етапи розробки системи прогнозування професійного потенціалу суб'єкта праці. Критерії професійної придатності. Методи діагностики здібностей і професійно важливих якостей фахівців. Технологія роботи психологів в центрах оцінки персоналу. Організаційні форми роботи по професійному підбору кадрів в організаціях (юридичні і етичні норми).

Завданням професійного відбору є визначення придатності людини до виконання того чи іншого виду роботи. Під професійним відбором розуміють процес вибору з групи кандидатів на певну посаду тих, від кого можна чекати успішного освоєння і наступного ефективного виконання функцій. Професійно придатними вважаються особи, які успішно оволодівають професією в процесі навчання, вдосконалюються в цій діяльності, а в сприятливих умовах вдосконалюють саму професію. Розрізняють два типи професійної придатності: абсолютну і відносну.

Абсолютна придатність необхідна для тих професій, успішне оволодіння якими і виконання роботи залежать від властивостей нервової системи і якостей людини.

Невідповідність їх вимогам роботи може призвести до зривів, помилок, аварій.

Категоричні оцінки можуть бути застосовані відносно таких психофізіологічних характеристик людини, як сенсомоторика, розпізнавання кольорів, швидкість переключення і широта розподілу уваги, оперативна пам'ять, швидкість реакції, сила м'язів, витривалість і т.ін.

Відносно таких якостей, як рівень освіти, спеціальної підготовки, наявність навичок і умінь, слід виходити з можливостей їх розвитку і вдосконалення як в процесі навчання, так і в процесі праці.

Відносна професійна придатність застосовується при виборі професій масового типу, які не ставлять жорстких вимог до властивостей особистості. Невідповідність або недостатній розвиток одних якостей може компенсуватися розвитком інших.

Виключне значення профвідбір має для професій, які вимагають абсолютної професійної придатності. З цією метою вивчаються професії, для яких необхідний такий відбір, а потім здійснюється сама процедура відбору, тобто виявляється відповідність певних якостей працівника вимогам і особливостям професії.

Для професій, які ставлять підвищені або особливо високі вимоги до окремих психофізіологічних властивостей, встановлюється так званий прохідний бал – ознаку професійної придатності або непридатності.

Психологічна професійна непридатність може бути обумовлена не тільки недостатністю тих чи інших здібностей, а й наявністю в структурі особистості негативних для даної трудової діяльності рис (наприклад, емоційно-моторна нестійкість, розсіяна увага, схильність до невиправданого ризику тощо).

Розрізняють два типи профвідбору:

- за здібностями і схильністю особистості;
- за готовністю до виконання тієї чи іншої професійної діяльності.

Основою для професійного відбору є конкретні нормативні характеристики професії: соціальні, операціональні, організаційні.

Професійний відбір — процедура вірогідної оцінки професійної придатності людини, вивчення її можливостей до оволодіння певною спеціальністю, досягнення необхідного рівня майстерності та ефективного виконання професійних обов'язків. У професійному відборі виділяють такі складники: медичний, фізіологічний, психологічний та, в деяких випадках, педагогічний. За змістом та критеріями професійний відбір є соціально-економічним заходом, а за методами — медико-біологічним та психологічним.

Основні етапи психологічного професійного відбору:

- 1) Пошук та первинна обробка діагностичної інформації;

2) Прогнозування здатності людини до певного виду професійної діяльності та оцінка наявного рівня професійної придатності;

3) Перевірка прогнозування на основі даних про фактичну ефективність професійної діяльності відібраних осіб.

Система психологічного професійного відбору має комплекс спеціальних діагностичних методик, технічних засобів та стандартизованих процедур. Використовуються прийоми узагальнення, інтерпретації отриманої діагностичної інформації та створення прогнозів успішної діяльності.

Умовами, що визначають практичне значення психологічного професійного відбору, є доведення його соціально-економічної доцільності, наявність аргументованої та апробованої системи відбору та досвідчених спеціалістів-діагностів.

Професійна придатність є результатом професійного самовизначення в процесі навчання і освоєння професії, а також професійної спрямованості особистості. Професійна спрямованість характеризується установкою особистості на розвиток якостей, необхідних для успішної праці з обраною професією. Ставлення людини до професії виявляється в її професійних інтересах, під якими розуміють активну пізнавальну діяльність людини в зв'язку з професією. Формування професійних інтересів базується на глибоких всебічних знаннях щодо характеру, змісту і організації діяльності та позитивному ставленні до праці.

Професійний інтерес може супроводжуватись професійним покликанням, тобто специфічним відношенням до певного виду діяльності. Професійне покликання – це соціально зумовлений стійкий потяг людини до певного виду трудової діяльності, за якого робота найбільш продуктивна і відповідає реальним і потенційним можливостям особистості. Виражається професійне покликання сукупністю розвинутих здібностей і стійкою схильністю.

Професійний відбір персоналу і розподіл між працівниками функцій здійснюються за принципом індивідуального підходу. Всебічне вивчення і оцінка персоналу на основі особових справ, бесід, спостережень, тестів дозволяє врахувати не тільки рівень професійно-кваліфікаційної підготовки і виробничий досвід, а й фізичні, психофізіологічні та інтелектуальні характеристики.

Оптимальне поєднання людини і професії забезпечується в процесі професійної і соціально-психологічної адаптації.

Професійна адаптація характеризується досконалим оволодінням вибраною професією або спеціальністю, закріпленням трудових навичок і умінь, що виявляється в стабільному виконанні норм виробітку, високій якості продукції, точності і надійності, творчій активності.

Соціально-психологічна адаптація пов'язана з входженням працівника в мікросередовище, формуванням ділових і неформальних стосунків, прийняттям соціальних норм і цінностей організації.

Адаптація особистості до об'єктивних умов і вимог діяльності забезпечується такими методами:

- вдосконалення або зміна в певних межах окремих властивостей;
- формування стереотипів дій при незмінних особистісних якостях;
- позитивна мотивація до праці;
- вироблення індивідуального стилю діяльності.

Всі ці методи, як правило, стосуються тих професій, які ставлять до людини відносні вимоги професійної придатності.

Готовність до свідомого вибору професії як передумова професійного самовизначення молоді

+ **Готовність до свідомого вибору професії** – це складне структурне утворення взаємопов'язаних і поєднаних переконаннями морально-вольових якостей особистості, способів поведінки, знань про професії, практичні вміння і навички, сформовані у відповідності з вимогами суспільства й можливостями навчально-виховного процесу в школі.

Готовність до свідомого вибору професії включає: • *моральну готовність* – усвідомлення суспільного й особистісного значення праці, прагнення максимально проявити свої сили, здібності у праці, позитивне ставлення до різних видів праці; • *психологічну готовність* – свідомий вибір професії у відповідності з наявними здібностями та можливостями. Стан психологічної готовності включає усвідомлення людиною своїх потреб, вимог суспільства, колективу, поставлених цілей; прогнозування прояву своїх інтелектуальних, емоційних, мотиваційних та вольових процесів, оцінку співвідношення своїх можливостей, рівня домагань і необхідності досягнення певного результату; • *практичну готовність* – загальні та політехнічні знання, загальнотрудові та спеціальні вміння й навички.

Компонентами готовності до свідомого вибору професії виступають:

1) загальне позитивне ставлення до праці; 2) знання певного кола професій, їх змісту, вимог, шляхів отримання професії та перспектив професійного росту; 3) сформованість професійних інтересів; 4) адекватна самооцінка; 5) сформованість мотиваційної сфери; 6) наявність спеціальних здібностей; 7) практичний досвід; 8) збалансованість інтересів, здібностей і нахилів, їх відповідність вимогам професії до особистості; 9) відповідний стан здоров'я; 10) сформованість моральних якостей, які відповідають вимогам професії; 11) професійна придатність – сукупність психолого-педагогічних і психофізіологічних особливостей людини, необхідних для досягнення задовільних з точки зору суспільства успіхів у праці при наявності спеціальних знань, умінь і навичок, а також отримання власного задоволення від самого процесу праці. Важливою передумовою успішного професійного самовизначення є також сформованість в особистості **професійно-важливих якостей** – окремих психічних, психологічних і фізичних властивостей, які відповідають вимогам певної професії і сприяють успішному оволодінню нею. Підготовка до свідомого вибору професії передбачає активне формування таких психологічних якостей як здібності, інтереси, ціннісні орієнтації, прагнення, професійні плани, ідеали, переконання.

Лекція 7. Психологічні особливості адаптації осіб зрілого та похилого віку.

Психологічний аналіз рівнів трудової адаптації та їх взаємозв'язок. Види трудової адаптації та їх психологічна характеристика. Фактори, що впливають на трудову адаптацію. Соціально-психологічна адаптація як вид трудової адаптації професіонала. Причини трудової дезадаптації працівників. Умови подолання трудової дезадаптації. Види адаптації, які обумовлюють процес адаптації /зовнішні- об'єктні, внутрішні - суб'єктні. Критерії і методи оцінки адаптації робочих кадрів. Висунення кадрового резерву. Психологічна і соціально-психологічна реабілітація хворих інвалідів як засіб компенсації різних порушень фізичного і психічного здоров'я людини і як засіб поновлення ресурсів країни. Умови підбору професій і можливості компенсаторного пристосування людини до вимог професії.

Юність характеризується стійкістю психічної діяльності людини, набуванням цілісності, зрілості, яка тісно пов'язана з психічною адаптацією людини до навколишнього середовища. Під зрілістю особистості розуміють

усвідомлення свого місця серед інших людей, самоідентифікацію, прийняття й інтеріоризація соціальних норм, відповідальність за власні вчинки. Основним у зрілому віці є професійна діяльність, яка до похилого віку уступає місце цінності існування та загальнолюдських цінностей.

В. С. Братусь виділяє два рубежі зрілої особистості: у віці 30 ± 2 роки переоцінюється життєвий шлях, людина не тільки задумується над правильністю вибору, а й багато в ньому виправляє ("криза середніх років" — вік Христа), передпенсійна криза у віці 55 ± 3 роки, коли настає період планування пенсійного життя.

У зрілому віці основна психологічна проблема — ідентичність, самовираження і прийняття себе (тобто об'єктивізація особистості). Ідентифікація зрілого віку ґрунтується на ідентифікації в галузі професійної діяльності досягнення і статусу, а трудова діяльність є умовою і формою виявлення зрілості. В психологічній літературі описано чотири типи ідентифікації в професії [1; 4; 7].

Перший тип — ідентифікація відбувається через вибір професії, яка максимально відповідає характеристиці працівника (наприклад, якщо особа схильна до ризику, то вибирають професію, яка пов'язана з роботою в складних умовах, загрозою для життя). Другий тип — ідентифікація з професією така, що дає змогу зростати професійно, гармонійно адаптуватись до середовища. Третій тип — професійне зростання відбувається з розвитком і удосконаленням якостей, здібностей працівника. Якщо в момент вибору професії здібності перебували у потенційному стані, то професія повинна актуалізувати їх і відкрити перспективи розвитку особистості. Четвертий тип — збігання з професією зумовлено не тільки наявними здібностями, а й творчою активністю особистості в цілому.

Криза середніх років виникає тоді, коли суттєво розмежовується життєва ситуація з віком, коли людина прагне "пожинати плоди" за ідеалами, які сформувались ще в юності. Розходження у сфері професійної ідентичності, що охоплює незадоволеність успішністю кар'єри, дезадаптивністю, сформованими авторитетами, рівнем матеріального благополуччя, це лише можливі розходження, які важливіші для чоловіка, ніж для жінки. Друга сфера — сімейне життя, в якому кризу, дезадаптацію здатне спричинити незадоволення сімейним статусом, вибором партнера та друзів, стосунками з близькими, благополуччя сім'ї. Третя сфера, за якою порівнюють ідеал і реальність, — це сфера особистісного зростання, яка охоплює задоволеність собою, самоактуалізацію, міру розкриття в процесі життя своїх потенційних можливостей і здібностей.

Переходячи до похилого віку, працівник поступово примирюється з роллю і положенням, якого він досяг. Він націлюється на відповідне завершення життя, орієнтується на власне здоров'я і загальнолюдські цінності (наприклад, справедливість). Старіння — незворотний біологічний факт, на який має вплив культурне середовище. Про це свідчить старовинне французьке прислів'я — "Кожний старіє так, як він жив".

Похилий вік має свої особливості психологічної адаптації до оточення. Він об'єднує несхожих людей. Сюди належать егоцентричність і повільність у прийнятті рішень, які призводять до серйозних змін у житті, особлива недовіра, підвищена тривога, страх бути обдуреним.

У психічному плані адаптації основною проблемою похилого віку є самотність і внаслідок цього втрата необхідних і бажаних контактів, беззахисність перед оточенням, яке несе, як їм здається, загрозу їхньому благополуччю та здоров'ю. Стосунки між сусідами не завжди доброзичливі. Часто ці стосунки перетворюються у довготривалу війну, яка відбувається з перемінним успіхом. Поразки виникають у вигляді дезадаптації, інфарктів, інсультів та інших захворювань. Часто хвороблива підвищена підозрілість самотньої людини провокує спалахи гніву в близького оточення.

Виділяють декілька основних "життєвих позицій" працівників похилого віку (К. Вісневська-Рошковська):

"Конструктивна" позиція, Люди з таким орієнтуванням все життя були спокійними та задоволеними. Вони позитивно ставляться до життя, здатні змиритися зі смертю, яка наближається, активні та настроєні на надання допомоги іншим. Зі старості трагедії не роблять, шукають розваг і контактів із людьми.

"Залежна" позиція притаманна людям похилого віку, які все життя не зовсім довіряли собі, були безвольними, пасивними. Старіючи, вони з ще більшим зусиллям шукають допомоги, визнання, не отримуючи його почувають себе нещасливими.

"Захисна" позиція формується у людей з підвищеними механізмами до опору. Вони не прагнуть зближення з людьми, не хочуть отримувати ні від кого допомоги, тримаються замкнено, відгороджуючись від людей, окриваючи свої почуття. Старіння сприймають з обуренням і ненавистю.

Позиція "ворожість до світу". Це "розгнівані старики", що звинувачують оточуючих і суспільство у всіх невдачах, які вони перетерпіли в житті. Такі люди підозрілі, агресивні, нікому не довіряють, не хочуть від кого-небудь залежати, відчують відразу до старості, прагнуть триматися за роботу.

Позиція "ворожості до себе і свого життя", яка виражається у пасивності, зникненні зацікавленості та ініціативи. Такі люди схильні до погіршення настрою і фаталізму, почувають себе самотніми. Своє життя вони вважають таким, що не вдалося, ставлення до смерті нетравмуюче — як звільнення від існування.

Коло зацікавлень в міру старіння значно звужується, і поступово людина схильна концентрувати свою увагу лише на собі і власних потребах (егоцентризм).

Наведені дані про вікові особливості психологічної адаптованості працівника дають змогу враховувати цей параметр під час проведення експериментально-психологічного обстеження, діагностики відхилень від норми, а також при інтерв'юванні та наданні психологічної допомоги.

Лекція 8. Суб'єкт праці та його структура.

Природні властивості індивіда. індивідуально-психологічні властивості суб'єкта праці. Домінуючий емоційний фон й особистісні характеристики працівника. Статеві-вікова мінливість суб'єкта праці. Основні поняття теми: суб'єкт, особистість, індивідуальність, професійно значимі індивідуально-психологічні властивості, свідомість, професійна самосвідомість, особливості соціального досвіду, статево-вікова мінливість, спрямованість, активність, можливість, установка, мотив, мета, інтерес, переконання, ідеал, звичка рівень домагань, фрустрація, стрес, функціональний стан, внутрішній конфлікт, психологічна криза.

Природні властивості індивіда

Під суб'єктом праці в сучасній психології розуміють тісне поєднання властивостей індивіда й особистості. Під властивостями індивіда Б. Г. Ананьєв розумів природні властивості людини, які перетворені в ході індивідуального розвитку залежно від умов зовнішнього, біологічного та соціального середовища [1; 2; 3; 4; 12]. Дослідник Б. Г. Ананьєв вважав, що

необхідно вивчати людину як особистість і суб'єкт діяльності, в структурі чого функціонують природні властивості людини як індивіда про те, що "структура особистості містить структуру індивіда" [2]. Розглядаючи професійно важливі властивості, ми говоритимемо про індивідуально-психологічні властивості особистості (враховуючи при цьому властивості, індивіда, опосередковані відносинами особистості), та відносини особистості.

Природні властивості індивіда — біохімічні особливості організму, які визначають його реактивність; особливості обміну й ендокринно-гуморальної регуляції, яка приводить до різних морфологічних конституцій. Безпосередньо проникаючим до них є комплекс нейродинамічних характеристик, які містять вегетативний баланс, а також традиційні властивості нервової системи (сила, динамічність, мобільність, рухливість нервових процесів, збудження та гальмування, врівноваженість кожної із властивостей). Сюди треба віднести особливості загально мозкової інтеграції нервових процесів (синхронізації, корегентності, ЕЕГ й інші параметри), які виступають як можливі індикатори загальних властивостей нервової системи. А також функціональну асиметрію головного мозку. Виявлено, що функцією лівої півкулі є оперування вербально-знаковою інформацією в експресивній формі, а також читання і рахування. Функція правої півкулі — оперування образами, орієнтація в просторі, розрізнення складних об'єктів (зокрема, людських облич), продукування сновидінь. Дві півкулі функціонують у взаємозв'язку, вносячи свою специфіку в роботу мозку. Функціональна асиметрія головного мозку властива тільки людині, передумови її становлення передаються генетично, але сама вона, як і по* в'язана з нею мова, формується лише в соціальному спілкуванні. Залежно від конкретних умов може бути відносно домінування ліво- або право-півкульного мислення, що багато в чому визначає психологічні особливості суб'єкта.

Індивідуально-психологічні властивості суб'єкта праці

Основні характеристики нервових процесів впливають на професійну діяльність у будь-якій галузі, хоча різні професії мають вимоги до різних властивостей і їх категоричність різна.

Індивідуально-типологічні особливості мало змінюються протягом професійного шляху і належать до найстабільніших властивостей. Треба пам'ятати, що та сама типологічна властивість може мати як позитивне, так і негативне (з погляду професійної успішності) виявлення: слабкість нервових процесів визначає низьку межу працездатності й водночас високу чутливість; інертні нервові процеси виявляються малими показниками швидкості нервової діяльності й міцності тимчасових зв'язків. Отже, природна недостатність у галузі одної функції компенсується перевагою іншої не менш важливої. Різні типи вищої нервової діяльності треба розглядати не як різноманітні ступені її удосконалення, а як "різні способи урівноваження організму з середовищем" [15]. Зумовлена психологічними особливостями система способів, яка складається у людині, й прагне до найкращої діяльності, називається індивідуальним стилем діяльності [в].

За допомогою цих способів, прийомів людина свідомо або стихійно компенсує слабкі сторони своїх типологічних особливостей і найкращим чином використовує свої природні переваги. Наприклад, ткалі з високою рухливістю нервових процесів виконують термінову роботу в міру її виникнення, інертні намагались захистити себе від ривків у роботі підвищеною увагою до попереджувальної роботи. Продуктивність праці нервових та інертних працівників однакова, проте досягається вона різними шляхами [4].

У поняття "індивідуальний стиль" входять не тільки зовнішні практичні способи дій, а й способи та прийоми організації психічної діяльності, наприклад, способи розумових дій, організації уваги тощо.

Найважливішим для цих способів і прийомів є своєрідне співвідношення орієнтовної та виконавчої діяльності. В одних випадках мисленнєвий план дій дуже деталізований і більше пов'язаний із процесом виконання, протягом якого змінюється дуже мало. В інших випадках мисленнєвий план дій, який складають до виконання, має схематичний характер, а в процесі виконання значно деталізується і вирізняється. У першому варіанті пізнавальна й орієнтувальна діяльність проводиться до виконання і лише потім поєднується з виконавчою. У другому — пізнавальна й орієнтувальна діяльність здебільшого відбувається одночасно і в зв'язку з виконавчою.

Залежно від основної ознаки індивідуального стилю співвідношення контрольної та виконаної діяльності є різне. Якщо пізнавальна й орієнтувальна діяльність переважно проводиться до виконання, то контролюючі дії мають важливе значення в процесі виконання. В іншому випадку їхня питома вага менша.

Обидва типи індивідуального стилю простежуються під час виконання як фізичної, так і розумової праці, в практичній і теоретичній діяльності, при виконанні завдань різної складності й у людей різного віку. Це пояснюється двома причинами. По-перше, будь-яка діяльність людини потребує органічного зв'язку й єдності орієнтувальної, контролюючої і виконавчої діяльності. По-друге, характер і форма цього зв'язку у будь-якій діяльності визначається найзагальнішими та типовими властивостями нервової системи — силою і рухливістю нервових процесів.

Наступна ознака індивідуального стилю полягає в тому, що характерні для нього способи і прийоми дії мають узагальнений характер. їх застосовує одна людина не в якій-небудь специфічній ситуації діяльності або при вирішенні яких-небудь специфічних завдань, а в різних ситуаціях і видах діяльності. Успішні індивідуальні прийоми та способи виконання формуються лише за умови активного позитивного ставлення до діяльності [6, с. 17—20].

Клімов Е. А. зазначає, що не всі працівники можуть самостійно знайти свій індивідуальний стиль, унаслідок чого виникає "стихійний природний відбір" робітників. Завдання виробничого навчання — допомогти знайти найвигідніший зразок, стиль роботи, не прагнути зробити всіх, хто

навчається однаковими, стандартизуючи майже всі прийоми та засоби роботи [6, с. 219].

Індивідуальний стиль має обмежені можливості компенсації властивостей, які протидіють успіху діяльності або професійно значимі. Жоден індивідуальний стиль не може компенсувати відсутність певних задатків (музичних, художніх тощо). У деяких випадках використовувати індивідуальний стиль взагалі неможливо.

Формування індивідуального стилю вимагає осмислення вимог діяльності та доцільності застосування способів дій. Тільки за таких умов людина може свідомо вибрати способи та прийоми роботи, які відповідають її можливостям і разом з тим достатньо доцільні при цих вимогах діяльності [6].

Сенсорні та перцептивні властивості. До природних властивостей індивіда належать сенсорні функції різних модальностей у порогових величинах, які становлять сенсорну організацію людини. У трудовій діяльності можна практично використовувати всі види чутливості — зорову, слухову, смакову, нюхову. Неправильно підходити до індивіда як до випадкового набору різних видів чутливості, ігноруючи структурний характер його сенсорної організації.

Як основну характеристику сенсорики людини Б. Г. Ананьєв [1] пропонує розглядати загальний спосіб чутливості, який є властивістю сенсорної організації людини загалом. Загальна властивість у психології називається сенситивністю, яка входить до структури темпераменту. Незважаючи на різноманітні види і рівні чутливості однієї людини, сенситивність є загальною, досить стійкою особливістю особистості, яка проявляється в різних умовах при дії різних за своєю суттю зовнішніх подразників.

Тип нервової системи конкретної людини впливає на загальний характер чутливості всіх аналізаторів. Швидкість відчуття і розрізнення залежить від рухливості нервових процесів і рівноваги (у рухливих людей швидкість відчуття більша, у гальмівного типу диференціювання — точніша). Стійкість рівня чутливості залежить від сили нервових процесів, рухливості, рівноваги (найстійкіша у збудливого типу, інертна у гальмівного). Реальним засобом підвищення ефективності діяльності спеціалістів завдяки стабільному розгляду характеристики професій, де поставлено підвищені вимоги до таких якостей, як швидкість розрізнення, стійкість рівня чутливості, є професійний відбір.

Друга характеристика сенсорних процесів має більше значення для успішності професійної діяльності — рівнів чутливості аналізаторів. Загальна сенсорна людина має певні нерівномірності: може бути підвищена чутливість у напрямі просторового розрізнення або мовного відчуття, одночасно понижене сприйняття кольору зором або музичного слуху. Ці особливості можуть бути пов'язані з природним переважанням одного з аналізаторів або з домінуванням певної чутливості, яка сформувалась у результаті довготривалого професійного досвіду. Чутливість аналізаторів

визначають не тільки індивідуальні особливості прийому інформації, а й перевага одного або іншого виду уявлення або уяви, пам'яті, образного мислення.

Яка стабільність такої характеристики? Численні дослідження свідчать про те, що ефективність розв'язання сенсорних і перцептивних завдань значно підвищується під впливом професійного досвіду або спеціального тренування. Л. І. Селецька досліджувала зорові диференційні пороги працівників-шліфувальників. Розрізнявальна чутливість досвідчених шліфувальників виявилась у 20 разів більшою від звичайного рівня. В. І. Кауфман виявив високу слухову чутливість у лікарів-терапевтів, які для визначення діагнозу хвороби прослуховували хворих, оцінюючи тон, шум серця, легень; висока чутливість у авто- й авіамеханіків, які визначають на слух стан двигуна. Н. К. Гусів зауважив підвищення чутливості у спеціалістів-дегустаторів [6, с. 91—93].

Вивчення сенсорних навиків [3] засвідчило, що вони складаються із запасу сенсорних еталонів (уявлень) й оволодіння способами оперування образами, зокрема зіставлення з еталоном сигналу, який сприймаємо. Цікаве дослідження зробив Я. К. Пономар: якщо досвідчений спеціаліст повинен знайти пошкодження в незнайомій апаратурі, то він використовує таку саму справну апаратуру, порівнюючи їхні характеристики (зорові, слухові, кінестатичні сигнали) на рівні первинних образів [3].

Дослідження А. В. Філіпова, Ю. А. Калікінського, Я. К. Пономаря й інших свідчать, що з ускладненням техніки вимоги до сенсорних і перцептивних властивостей спеціаліста не тільки не зменшуються, а й переростають у вимоги високої сенсорної культури. Найважливіший компонент сенсорної культури — культура спостереження, яка опосередкована знаннями та мисленням. Професійне вміння вести спостереження тісно пов'язане з спостережливістю як властивістю особистості: воно опирається на цю властивість і водночас розвиває її.

Індивідуально-психологічні властивості суб'єкта діяльності

Друга категорія властивостей — психологічні параметри, які характеризують людину як суб'єкт дії та пізнання. Передусім, виділяють індивідуальні особливості психічного регулювання моторики різних органів руху.

Психомоторні властивості.

До трудової діяльності психомоторних властивостей входить система дій. У різних видах праці дії мають різний характер, однак для всіх дій, не тільки моторних, а й сенсорних, розумових, характерні: а) доцільність (цілеспрямованість); б) адекватність змісту дії, яка змінюється, змінному стану об'єкта праці; в) опосередкованість дії знаряддям праці, характер якої змінюється з розвитком технічного прогресу (дії над предметами праці за допомогою засобів праці замінюються або доповнюються діями над самими засобами праці); г) поліефекторність трудових дій, яка означає можливість виконання тієї самої дії за допомогою різних груп м'язів; г) відповідні співвідношення фіксованих, автоматичних і мінливих компонентів, які

перебудовують; д) суспільна зумовленість трудових дій, яка виражається в тому, що їх регулює не тільки працівник, а й інші люди (зовні) або матеріалізовані продукти діяльності (інструкції, креслення, технічні карти тощо).

Людська діяльність існує у формі дії або ланцюга дій. Окремі складові системи діяльності рухливі, тому завжди треба виявляти і розкривати їхні внутрішні зв'язки. Для цього доцільно використовувати системний аналіз.

Психологія праці використовує системний аналіз трудової діяльності, розробляючи методичні прийоми, але про результати говорити ще рано. Вивчено лише характеристики трудових дій, їхні зміни, які пов'язані з ходом технічного прогресу, та суб'єктивні фактори, що мають зв'язок із середовищем і визначають цю динаміку.

Розрізняють три основні параметри трудових дій: силовий, просторовий і часовий. На ранніх етапах розвитку техніки панівним був силовий фактор. Збільшення значення просторового та часового компонентів до все більшого дроблення великих силових рухів на більш мілкіші дозуючі, які забезпечували більш точне диференціювання сили удару або натиску.

З розвитком комплексної автоматизації і механізації трудових процесів змінюється як регуляція трудових дій (збільшується значення дій мислення), так і характеристика основних параметрів рухів (силових, просторових і часових) [3]. В операціях з органами дистанційного управління, як і в багатьох інших видах виробничої діяльності, рухи стають дозованими. М'язова напруга в цих рухах диференціюється на нижньому порозі зусилля.

Порівняльний аналіз макрорухів у трудових операціях свідчить про те, що перехід від ручних дій (вбивання гвіздка — і до найскладнішого — монтаж блока радіоапаратури) до механізованого (штамбування) і автоматизованого виробництва (оперування органами дистанційного управління) супроводжується поступовим скороченням кількості макрорухів. Мікрорухи кисті руки, пальців виникають лише у складніших випадках трудової діяльності. У межах тієї самої трудової діяльності збільшується кількість мікрорухів, які введені в найскладніші й точні рухи.

Силовий фактор у процесі розвитку праці все більше підчиняється просторовому та часовому. В умовах механізованого виробництва просторово-часовий фактор повністю підчиняє силовий. Це призводить до подальшого дроблення великих силових рухів на дрібніші, дозовані, навіть до виникнення мікрорухів пальців рук. Поряд з дрібними зберігаються робочі рухи, які виконують більші м'язи руки. Перехід до автоматизованого виробництва вимагає максимальної точності та швидкості реакції (тобто збільшує роль просторово-часового компонента). Виконати таку точність рухів великими м'язами неможна. Тонкі рухи пальців можуть забезпечувати потрібну точність. Саме з цим і пов'язане виникнення безлічі мікрорухів під час оперування органами дистанційного управління. Силовий фактор у таких рухах не відмирає, не спрощується, а навпаки, розвивається й удосконалюється. Можливо, що такі дрібні рухи вимагають більше м'язових зусиль, ніж грубі, силові.

Комплексні дослідження А. Н. Розе довели, що психомоторні характеристики пов'язані, передусім, з динамічністю збудження, гальмування і балансом з динамічністю. У віці 25—28 років збільшується кількість зв'язків психо-моторних показників з показниками сили-чутливості і зменшується зв'язок із характеристиками динамічності. Наприклад, радіомон-тажниці в галузі точного виробництва до 28—29 років знижують продуктивність праці, а потім поступово не виконують норми і переходять працювати на інші ділянки. Системний аналіз психомоторики Розе засвідчив складність і нестійкість її міжфункціональних зв'язків, унаслідок чого треба обережно оцінювати психомоторні властивості й враховувати вікові та статеві особливості. З погляду загальної характеристики психомоторики людини представляє інтерес тренування всіх видів сенсомоторних реакцій. Є дані, що свідчать про можливість довільної регуляції швидкості сенсомоторної реакції з точністю до сотої долі секунди [3].

Мова і мовлення.

Важливу ділянку індивідуальних особливостей становить мовна характеристика людини (висота голосу, тембр, спектр). Мова й мовлення — поняття не тотожні. Мова — специфічний людський засіб спілкування, становить систему знаків, які функціонують у ролі засобів спілкування. Мовлення — це процес використання працівником мови для спілкування. Залежно від віку, характеру діяльності, середовища мовлення працівник набуває певних особливостей, незважаючи на те, що люди говорять однією мовою. Мовлення одного працівника образне, яскраве, виразне, переконливе, іншого — навпаки, обмежене, бідне, сухе, малозрозуміле. У цьому виявляється відмінність у володінні мовою. Кожному працівнику властивий індивідуальний стиль мовлення, відмінний в артикуляції звуків, інтонуванні, логічній виразності. Мовлення виступає як діяльність, набуваючи вигляду мовних дій, які є складовими елементами цілеспрямованої трудової діяльності, тобто засобом чи знаряддям спілкувань між працівниками [4].

Увага.

Серед властивостей, які характеризують людину як суб'єкт, варто виділити особливості уваги. Професійно значимі властивості уваги — інтенсивність, стійкість, швидкість, широта розподілу — є різними у різних видах діяльності.

Уся характеристика уваги тією чи іншою мірою визначається типологічними особливостями нервової системи і тому мало змінюється. Швидкість переключення уваги залежить від рухливості нервових процесів.

Стійкість уваги визначається силою процесу збудження. Сила нервової системи є основним фактором, який зумовлює можливість довготривалої зосередженості. Особам із слабким збудливим процесом (у певних рівних умовах) важче ніж "сильним" справлятися з професійними завданнями, які вимагають довготривалої зосередженості уваги, постійного спостереження.

Виконуючи дії, які вимагають розподілу уваги між багатьма об'єктами, міра її концентрації на відповідних об'єктах з часом змінюється залежно від

того, якого значення надають цьому об'єкту в певний проміжок часу. Створення оптимальної схеми розподілу уваги допускає врахування цього значення і динаміки.

Опанувавши новий вид діяльності або займаючись цією ж діяльністю у нових умовах, завжди відбувається перебудова системи організації й уваги.

Поряд з формуванням атенційних навиків відбувається й інтелектуалізація уваги, опосередкування її актів мисленевих й мнемонічними властивостями, введення уваги в систему професійного досвіду та відносин особистості [3].

Мнемонічні властивості.

Для успішної трудової діяльності потрібні різні мнемічні властивості: обсяг пам'яті, швидкість запам'ятовування, міцність збереження засвоєного матеріалу, точність і швидкість відтворення, готовність пам'яті до швидкого відтворення матеріалу в потрібний момент. Професійна пам'ять може оперувати зоровими образами, слуховими (радисти, гідроакустики, музиканти), руховими (акробати, наладчики апаратури), дотиковими (брокери, лікарі), нюховими та смаковими (працівники харчової та парфумерної промисловості). Це може бути пам'ять на обличчя (адміністратори, провідники, педагоги), графічний і цифровий матеріал. Змістом професійної пам'яті можуть бути художні образи, слова, поняття, ідеї.

Суттєва роль у розвитку професійної пам'яті в міцності збереження, у точності відтворення матеріалу належить мотивації. Йдеться про мнемічну спрямованість (мотивація у вузькому значенні), ставлення до праці, до своєї спеціальності та до власних професійних завдань.

Отже, один із способів удосконалення професійної пам'яті полягає у формуванні відповідних мотивів й установок.

Другий спосіб, досить давній, полягає у використанні різних мнемічних прийомів. Наприклад, вивчаючи курс нервових хвороб, студент повинен запам'ятати два терміни: міоз (звуження зіниці) й мідріаз (розширення зіниці). Студенти плутають ці терміни до того моменту, доки викладач не зауважить, що слово "міоз" коротше, а "мідріоз" довше.

Значення мнемічних прийомів досить незначне. Організація матеріалу на підставі суттєвих ознак, тобто за змістом, значно ефективніша. Метод організації матеріалу дає змогу людині оперувати великою кількістю інформації, економно використовуючи пам'ять. Ця організація відбувається за допомогою логічного розчленування матеріалу, порівнюючи, групуєчи,

визначаючи звуки з раніше накопичених знань. Отже, пам'ять функціонує в тісній взаємодії з процесами мислення, а мнемічні властивості отримують опору в мислинневих властивостях особистості.

Імажинітивні властивості.

Індивідуальні відмінності в характеристиках уяви і фактори, які впливають на динаміку імажинітивних властивостей, вивчені недостатньо. У психології творчості вивчення творчого мислення поєднано з аналізом прийому творчої (продуктивної) уяви. Будь-яка трудова дія має мету, яка

найчастіше виявляється у формі образу кінцевого продукту, результату трудових дій. Здебільшого кінцевий результат раніше визначає малюнок, технологічну кару, словесну інструкцію. Є професії, основний зміст яких полягає в оперуванні образами відтворюючої уяви, наприклад, розмітники, закрійники, диспетчери.

Диспетчер аеропорту на підставі інформації, яка надходить із різних каналів про розташування і рух літаків у своїй уяві створює просторово-часовий зоровий образ повітряної ситуації. Цей образ тривимірний, динамічний. Він охоплює об'єкт, яким керують, у певний момент, а також екстраполяцію його стосовно просторового розташування через 3—10 хв. На підставі образу повітряної ситуації приймають рішення і дають розпорядження, які забезпечують безпеку повітряного руху. В оптимальному розміщенні, коли рух літаків відбувається за графіком, рішення приймаються за стандартним алгоритмом, який передбачений інструкцією. Повітряна ситуація завжди своєрідна, тому відтворююча уява і здатність до зорової, просторової екстраполяції й образу є професійно значимі властивості для диспетчера аеропорту.

Дослідження факторів, які впливають на розвиток професійної уяви, взаємодія образів уяви та пам'яті, вивчення взаємозв'язку образів різних модальностей — актуальні завдання психології праці.

Властивості мислення й інтелект. Мислення, яке входить до трудової діяльності, досліджував Б. М. Теплов і назвали його практичним [15]. Дослідник зауважив низку особливостей практичного мислення: 1) його безпосередньо введено в практичну діяльність, результати вирішення підлягають перевірці; 2) створюється план операції, який належить не до символів і знаків, а до реальних об'єктів або процесів; 3) майже завжди є жорсткий ліміт часу, який не дає змоги висувати багато гіпотез.

Продовжуючи вивчати мислення в праці, В. Н. Пушкін запропонував термін оперативне (від лат. *opera* — праця), тобто мислення, яке безпосередньо введено до трудової діяльності людини. Діяльність, яка складається з операцій і відбувається швидко: "всі ці відтінки, поняття "оперативний" тією чи іншою мірою належать до оперативного мислення" [11, с. 24]. Оперативного мислення сприймає проблемна ситуація, під якою розуміють конфлікт між умовами й вимогами завдання. У результаті розв'язання завдання виникає нова схема дії, яку не застосовували раніше в аналогічних випадках, яка приводить до усунення розходження, що виникав. Процес розв'язання завдання можна назвати оперативним мисленням.

В. Н. Пушкін зауважив схожість оперативного мислення з творчим. Хоча мислення, яке введено в трудову діяльність, відтворює за відповідною програмою деякий відомий продукт праці, це не має, на думку вченого, принципової різниці механізмів. Планування, яке відбувається за заданою програмою, зберігає своє інтелектуальне значення з огляду на те, що умови змінюються щодня й велика відповідальність перешкоджає виникненню автоматизму, а в деяких випадках оперативне мислення дає зовсім нові результати, тобто є продуктивним.

В. Н. Пушкін визначив, що у роботі диспетчера оперативне мислення виконує такі функції:

- 1) планування — мисленнєва діяльність зі створення плану функціонування об'єкта, яким керують, на певний час;
- 2) контроль і регулювання — спеціальна діяльність із виконання запланованого, що вимагає відображення динамічних характеристик об'єкта, яким керують, і співвідношення їх з програмою;
- 3) розв'язання завдань з усунення різких відхилень від норми в керованих процесах, коли сильно впливає емоційний стан диспетчера і швидкий темп;
- 4) діагностика — у разі виникнення неполадок й аварійних ситуацій.

Діагностичну функцію мислення в праці вивчали вчені [3]. Вона довела, що для будь-якого об'єкта діагностики притаманне:

- а) те саме відхилення від норми з різних причин;
 - б) одна причина може спричинити одночасно декілька наслідків;
 - в) комплекси наслідків різних причин можуть бути більш або менш схожими;
 - г) причини здебільшого приховані від безпосереднього спостереження і вимагають спеціальної роботи для їх відкриття;
- г) для виділення наслідків (симптомів) може бути потрібна спеціальна робота;
- д) випадковості, причинно-наслідкові зв'язки в роботі системи не виключені.

Дослідниця порівнювала дії досвідченого наладчика й початківця, а також інженера в ситуації вирішення діагностичних завдань. Дії наладчика-початківця були близькими до методу випробувань і помилок, а досвідчений спеціаліст прагнув створити повну картину пошкодження, використовуючи додаткові специфічні системи несправності, практично його пошук мав зворотний характер.

На лабораторній моделі об'єкта діагностики Р. Т. Сверчкова визначила основні етапи формування практичного досвіду розв'язування діагностичних завдань. Перший етап — інтенсивний пошук діяльності висунутих гіпотез, мисленнєве моделювання зв'язків і перевірка допущень. Другий етап — суб'єкти дослідження виявляють внутрішні зв'язки. Відбувається перебудова в міркуваннях, суб'єкти дослідження починають думати від причини до наслідку. Чим раніше людина переорієнтовується з наслідків на причину, й чим легші мисленнєві переходи від наслідків до причин і навпаки, тим успішніше розв'язуються діагностичні завдання. На третьому етапі мислення ніби передає естафету пізнанню на підставі автоматизації зв'язків. Знову відбувається перехід від наслідку до причини на іншій підставі. Змінюється характер помилок: якщо на перших етапах це переважно помилки мислення, то на останньому — уваги та пам'яті.

Розв'язування прогностичних завдань у трудовій діяльності досліджували вчені [3], які вивчали планування передовими робітниками своєї праці та дійшли висновку, що планування може мати три форми.

Лекція 9. Психологічні проблеми формування професійних кадрів.

Профорієнтація і профконсультація - комплексні соціальні проблеми і їх психологічні аспекти. Індивідуальна профконсультація як умова активізації самовизначення людини при виборі професії. Принципи, методи, обмеження в профорієнтаційній і профконсультаційній роботі. Основні поняття теми: професійна кар'єра, навчально-виховний процес, успішна кар'єра, психологічні особливості, криза професійного становлення.

Основні етапи розвитку професійної орієнтації у промисловій практиці

Професійна орієнтація (фр. orientation — установка) — комплекс психолого-педагогічних і медичних заходів, які спрямовані на оптимізацію процесу працевлаштування молоді відповідно до бажань, нахилів і здібностей, які сформувались з врахуванням потреб у спеціалістах народного господарства і суспільства в цілому.

Для кращого розуміння суті, ролі та значення професійної орієнтації в сучасних умовах виробництва зробимо короткий екскурс в історію її розвитку. У розвитку системи профорієнтації можна виділити три

найважливіших етапи. Перший етап охоплює два перших десятиліття ХХ ст. Він характеризується розрізненими спробами приватної ініціативи, окремими державними засобами надати процесу вибору професії і професійного шляху логічніший характер, допомагати усувати випадкові фактори в цьому процесі, зменшити втрати із-за низької продуктивності праці, високого рівня виробничого травматизму й нещасних випадків, плинності кадрів у результаті професійної незадоволеності та професійної невідповідності значної частини робочої сили вимогам сучасного виробництва.

У 1920—1939 рр., які можна виділити як другий етап, суттєвого прогресу досягли в багатьох сферах професійної організації. Цей період визначався впливом багатьох факторів. Для армії та воєнної промисловості потрібні були величезні людські ресурси, щоб точно і швидко використовувати специфічні завдання, тому в період Першої світової війни почали активно розвиватися методи та техніка професійного відбору. Необхідність трудової реабілітації і надання допомоги в переході до нормального трудового життя великої кількості людей у післявоєнний період стимулювали розвиток і удосконалення методів профорієнтаційної роботи. Розширенню профорієнтаційної роботи також сприяли досягнення в галузі медицини, в загальній й експериментальній психології та психіатрії. Вони наочно показали необхідність і можливість надання допомоги молодим людям у виборі професійного шляху.

Друга світова війна двояко вплинула на розвиток профорієнтації. З одного боку, вона дала поштовх розвитку професійного консультування для дорослих, які були вимушені міняти професію у воєнних умовах. Вона стимулювала розвиток і удосконалення психологічних тестів й інших методів професійного відбору за багатьма професіями та спеціальностями. З іншого боку, вона зруйнувала багато існуючих інститутів профорієнтації. Для третього етапу, який охоплює післявоєнний період, характерним став перегляд багатьох концепцій і реорганізацій профорієнтаційної роботи. Характерною рисою цієї реорганізації поряд із удосконаленням профорієнтації для молоді стало чіткіше розуміння та прийняття відповідних мір з надання допомоги у виборі професійного шляху для інших груп населення — дорослих, жінок, колишніх військовослужбовців, осіб з фізичними та розумовими вадами.

Профорієнтаційна робота стала основною прерогативою державних установ, а приватні заклади значною мірою втратили своє значення. Надання повноцінних послуг було визнано законодавчо, й воно стало важливою функцією соціальної політики держави. Поширювалась концепція тісного взаємозв'язку профорієнтації з такими галузями соціальної політики держави, як освіта, професійна підготовка та перепідготовка кадрів і працевлаштування.

Нині профорієнтація зосереджена не на індивідуальній консультативній діяльності спеціалістів з надання допомоги учням у виборі професій, а на пізнанні ними світу праці, групової форми цієї роботи. Активніше використовують профінформаційний аспект, що професійна

інформація повинна стати важливою частиною процесу освіти та професійної підготовки.

Найбільш розгорнуте та комплексне сучасне трактування професійної орієнтації наведено в додатках ЮНЕСКО про технічну і професійну освіту. Вона відповідно впливає на теорію та практику профорієнтаційної роботи в країні.

Відповідно до згаданої рекомендації, професійну орієнтацію треба розглядати як безперервний процес і важливий елемент освіти, який спрямований на надання допомоги всім людям у правильному виборі освіти й галузі професійної діяльності, що повинна забезпечити кожному можливість: а) усвідомити свої інтереси та здібності, навчитися ставити перед собою реальні цілі; б) пройти підготовчий курс освіти або тієї, що продовжується, відповідно до цілей; в) приймати як на першій, так і на кінцевій стадії рішення стосовно своєї професії; г) полегшити перехід від освіти до роботи на будь-якому рівні або стадії.

Служба орієнтації на національному та місцевому рівнях і на рівні навчальних закладів повинна забезпечити відкриті шляхи між освітою, початковим професійним навчанням і зайнятістю, між зайнятістю й освітою, яка продовжується, і професійним навчанням через: а) тісні зв'язки та координацію з службами навчання, консультацією, працевлаштуванням і зайнятістю; б) забезпечення доступності й активного розповсюдження всієї потрібної інформації щодо зайнятості та можливостей службового просування; в) забезпечення працюючим особам доступу до інформації стосовно можливостей освіти, яка продовжується, і професійного навчання.

Особливу увагу треба приділяти орієнтації дівчат і жінок: а) орієнтація повинна охоплювати широке коло можливостей освіти, навчання і зайнятості, що передбачена для юнаків і мужчин; б) вона повинна систематично заохочувати дівчат і жінок до того, щоб вони користувалися можливостями, які їм надають.

Орієнтація, яку дають технічні та професійні аспекти загальної освіти в період ознайомчого або орієнтаційного циклу навчання в середній школі, повинна: а) охопити якнайбільше професій, додатково відвідуючи місця роботи, і знайомити учнів з необхідністю вибирати професію, орієнтувати їх на те, щоб цей вибір був якомога раціональнішим; б) допомагати учням робити відповідний вибір щодо спрямованості освіти; допомогти вибрати спеціальність тим, хто хоче продовжувати технічне та професійне навчання як підготовку до професійної діяльності; підібрати програми навчання поза системою освіти, а також допомогти тим учням, які закінчують своє формальне навчання, або ж починають професійне навчання з метою працевлаштування, заохочуючи їх продовжити освіту пізніше.

Орієнтація в технічній і професійній освіті спеціалістів, яких готують до професійної діяльності, повинна: а) інформувати тих, хто навчається про різні можливості, про необхідний рівень освіти і її продовження надалі; заохочувати тих, хто навчається, до вибору програми освіти, яка найменше обмежуватиме його можливості отримати роботу в майбутньому; в) стежити

за процесом навчання тих, хто вчиться, виконуючи програми освіти; г) доповнювати пізніші стадії програм короткими періодами трудового досвіду й інтенсивним вивченням різних умов роботи.

Орієнтація в технічній і професійній освіті, що продовжується, повинна: а) допомагати дорослому працівникові вибрати програму освіти, яка продовжується і найбільше відповідає його потребам; б) дати іншу можливість визначити для себе відповідний рівень навчання і допомогти особі зробити правильний вибір.

Орієнтація повинна ґрунтуватися на: а) знанні конкретної людини, враховувати соціальні та сімейні фактори, які впливають на її особисті погляди; б) інформації, яку одержали після об'єктивної оцінки результатів тестів, враховуючи перевірку здібностей; в) знанні його успішності в навчанні і (або) досягненнях у роботі; г) інформованості про можливості зайнятості і службового просування, а також задоволеності роботою в тому професійному секторі, в якому людина працює, її запити; г) медичних даних, які свідчать про те, чи придатний учень за своїм фізичним станом для роботи з цієї професії.

Як на національному рівні, так і на рівні окремих закладів постійну оцінку ефективності служби орієнтації та статистичний облік треба проводити так: а) вести особисті справи з освіти кожного, хто навчається, а також зробити записи, які відображають трудову діяльність; б) визначити системи оцінок якості роботи персоналу, методи, які використовують для того, щоб зробити зміни або покращити умови там, де це потрібно.

Лекція 10. Професійна атестація. Професійне консультування

Атестація трудових постів (посад) в організації на основі методів професіографії. Програми розставлення і переміщення кадрів в організації. Атестація працюючого персоналу. Висунення кадрового резерву.

Визначення та основні напрями профконсультування. Професійне консультування (від лат. *Professio* - рід занять, *consultatio* - нарада) як один з видів діяльності психолога-практика є надання допомоги людині в професійному самовизначенні з метою прийняття усвідомленого рішення про вибір професійного шляху з урахуванням його психологічних особливостей і можливостей, а також потреб суспільства. Таким чином, консультант повинен враховувати не тільки побажання, особистісні та когнітивні особливості клієнта, а й соціокультурну ситуацію, а рамках якої він надає професійну допомогу: зокрема, стан ринку праці, потребу в фахівцях певного виду і рівня, внутрішньоорганізаційні умови, а також особливості міжустановних взаємодій.

Професійне консультування може здійснюватися до прийому людини на роботу, наприклад, під час шкільного або професійного навчання. В

даному випадку професійне консультування як вид психологічної допомоги з боку консультанта виступає в якості одного з ланок професійної орієнтації. Професійна орієнтація являє собою комплекс спеціальних заходів сприяння людині в професійному самовизначенні і виборі оптимального виду зайнятості з урахуванням його психологічних особливостей і потреб, а також соціально-економічної ситуації на ринку праці. Основними напрямками професійної орієнтації є:

- *професійна інформація* - ознайомлення клієнта з сучасними видами виробництва, станом ринку праці, потребами організацій в кваліфікованих кадрах, змістом і перспективами розвитку ринку професій, формами та умовами їх освоєння, вимогами, що пред'являються професіями до людини, можливостями професійно-кваліфікаційного зростання і самовдосконалення в процесі трудової діяльності;
- *професійний підбір* - надання рекомендацій людині про можливі напрямки професійної діяльності, найбільш відповідних його соціально-психологічним, психологічним, психофізіологічним і фізіологічним особливостей, на основі результатів психологічної, психофізіологічної і медичної діагностики;
- *професійний відбір* - визначення ступеня професійної придатності людини до конкретної професії (робочого місця, посади) відповідно до соціально-психологічними, психологічними, психофізіологічними вимогами, що висуваються з боку даної професії, робочого місця або посади.

Виділяють наступні *цілі* профконсультування суб'єкта в ситуації визначення поля професійної діяльності: допомога в прийнятті обгрунтованого рішення про вибір професії, допомога в виробленні основних шляхів і способів освоєння обраної професії. Дані цілі реалізуються через основні завдання:

- виявлення чинників, що визначають вибір професії, їх змістовний аналіз, встановлення співвідношення між ними;
- діагностика інформованості клієнта про бажаних професіях, доповнення та впорядкування інформації, вказівка джерел її отримання;
- діагностика особливостей особистості суб'єкта вибору: потреб, мотивів, здібностей, характерологічних особливостей і т. Д. ;
- показ психологічної ціни - якого ступеня складності або легкості - і основних шляхів освоєння професії;
- надання допомоги у виробленні правил і способів рефлексивного аналізу процесу прийняття рішення про вибір професії.

Залежно від розв'язуваних завдань професійна консультація має інформаційний, діагностичний, психокорекційні або контролюючий характер.

Процедура професійної консультації здійснюється в три основних етапи.

1. Проводиться попередня розмова про фактори, шляхи, правила вибору професії, роль та функції профконсультації, формується готовність клієнта до

активної діяльності з планування власної кар'єри; проводиться діагностика інтересів, нахилів, здібностей і особистісних властивостей клієнта.

2. Докладне вивчення бажаних клієнтом видів професійної діяльності, а також особливостей когнітивної та особистісної сфер, важливих для освоєння бажаної діяльності.

3. Встановлюється відповідність особистості клієнта обраній сфері професійної діяльності, розробляються і коректуються плани розвитку кар'єри, програма професійної підготовки.

Проте, велика частина професійного консультування здійснюється в рамках організації, т. Е. Коли особистість вже є частиною організації як системи.

Роль і місце профконсультування в структурі роботи з персоналом організації. Персонал є одним з основних ресурсів, за рахунок яких можливо продуктивне функціонування організації як системи. Останнім часом у вітчизняній психології організацій використовується термін "людський капітал", що означає сформований в результаті інвестицій і накопичень людиною запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який доцільно використовується в рамках організації, сприяє підвищенню продуктивності праці і добробуту працівників. Управління персоналом як ресурсом реалізується в рамках кадрової політики організації. **Кадрова політика являє собою діяльність, пов'язану з відносинами між суб'єктами організації (соціальними і професійними групами, особистостями і організацією в цілому).** Функціональний склад кадрової політики досить широкий і включає такі елементи, як аналіз змісту праці персоналу, планування і прогнозування потреб в персоналі, профорієнтація, підбір, адаптація, навчання і атестація працівників, соціальний захист і психологічна підтримка працівників і цілий ряд інших додаткових функцій.

Як правило, кадрова політика організації реалізується в формі різних програм роботи з персоналом. Такі програми можуть складатися як "внутрішніми", так і "зовнішніми", найнятими спеціально для цієї мети психологами - організаційними консультантами.

Найбільш важливими програмами роботи з персоналом, реалізованими на багатьох великих підприємствах, є програми розвитку персоналу. Розробку і здійснення таких програм проводить психолог-профконсультант. Напрямки його роботи можуть бути наступними.

Професійна адаптація - система заходів, що сприяють професійному становленню працівника, формування у нього відповідних професійних якостей, освоєння елементів організаційної культури, прийняття нової соціальної ролі і статусу.

Планування кар'єри передбачає комплекс заходів щодо професійної орієнтації працівників, що включають діагностику професійно важливих якостей і можливостей компенсації, пошук шляхів професійного навчання та зростання, підвищення кваліфікації, планування термінів і періодів ротації кадрів.

Психодіагностичне супровід професійного шляху особистості має на увазі надання психологічної допомоги окремим працівникам при виникненні порушень адаптації в організації, корекцію девіантної поведінки в зв'язку з кризами кар'єри.

Розглянемо докладніше поняття *кризи кар'єри*.

Так само, як і особистісний криза, криза кар'єри є одним з тих етапів професійного шляху, коли подальший розвиток людини як професіонала стає неможливим. Специфіка кризи полягає в тому, що особистість стикається з необхідністю його проживання, вироблення нових механізмів і стратегій адаптації. Криза може вирішитися як позитивно, так і негативно для особистості, що пов'язано з припиненням професійного зростання і ймовірністю відходу з організації. Американські вчені Міллер і Кеті де Вріес виділяють кар'єрні кризи (схема 12).



Схема 12. Кризи кар'єри

Як видно зі схеми, протягом професійної діяльності особистість стикається з трьома основними кризами.

Криза "зустрічі з реальністю" пов'язаний з неузгодженістю між очікуваннями працівника (як правило, молодого фахівця) від організації і реальністю, з якою він зустрічається в цій організації. Основними факторами розвитку кризи є: завищені очікування працівника, що стосуються можливостей і швидкості росту і просування, система компенсації, відносини з начальником (супервизором), почуття недооцінки власної значущості і здібностей, рутинна робота. У зв'язку з цим, серед випускників професійних навчальних закладів високий відсоток звільнень протягом перших 6-12 місяців після надходження на роботу в організації. Успішне проходження етапу "зустрічі з реальністю" змінюється відносно благополучним етапом соціалізації і професійного зростання.

Криза "середини кар'єри". Основним фактором розвитку цієї кризи є усвідомлення особистістю своїх вікових професійних обмежень. Хронологічно криза середини кар'єри найчастіше збігається з кризою середини життя, що характеризується переживанням кінцівки свого існування, розумінням того, що багато можливостей, пов'язані з розвитком кар'єри, безповоротно втрачені. Негативним результатом цієї кризи є застій в професійному розвитку, зниження задоволеності організацією в цілому. Позитивний результат - прийняття обмежень, освоєння ролі наставника по відношенню до більш молодим працівникам.

"Передпенсійний криза" обумовлений переживанням різкої зміни в фінансовому та соціальному плані, пов'язаним з передпенсійного та періодом життя працівника. Основним джерелом порушень адаптації є усвідомлення особистістю власної професійної незатребуваності і складністю структурування життя після припинення трудової діяльності. У зв'язку з цим, доцільно залучати працівників, які вийшли на пенсію, в якості консультантів при вирішенні ряду організаційних проблем.

Групова робота з персоналом, спрямована на поліпшення комунікації і запобігання конфліктів всередині організації, навчання способам командної роботи і групового рішення проблем, корекції дезадаптацій і девіантної поведінки в організації.

Методи професійного консультування. Серед найбільш поширених засобів і методів профконсультування як в структурі організації, так і до моменту вибору особистістю сфери професійної діяльності дослідники виділяють наступні групи: діагностика, навчання, групова робота, психологічний асесмент, образна зв'язок, проектування, організаційно-управлінські гри.

Діагностика включає наступні методи: освоєне і розвиваюче інтерв'ю, анкетування, опитування, тестування, експертне оцінювання, аналіз документів, дослідження діяльності, спостереження.

Навчання в процесі консультування може виступати як самостійний метод, спрямований на вироблення найбільш ефективних для клієнта шляхів і способів освоєння професії. Разом з тим, навчання як розширення арсеналу комунікативних, поведінкових і адаптивних стратегій особистості є невід'ємною частиною будь-якого виду психологічної допомоги.

Групова робота нерідко є одним з найбільш поширених і ефективних методів роботи психолога з персоналом організації. Даний метод дозволяє відстежити і скорегувати різні форми організаційної взаємодії як "по вертикалі", так і "по горизонталі", прискорити процеси адаптації нових працівників, знизити показники плинності кадрів.

Психологічний асесмент - це нова форма роботи з управлінськими кадрами. Відмінною особливістю методу є те, що його застосування дозволяє вирішити такі завдання, як виявлення оптимальних кандидатур на керівні посади, розробка рекомендацій щодо вдосконалення стилю керівництва, зниження ризику втрати цінних працівників. Головна ідея методу полягає в тому, щоб організувати "пробу" діяльності для претендентів на неї. Створюються імітаційні ситуації або задаються вправи, в процесі яких виявляються необхідні для даної посади когнітивні, особистісні особливості та рівень професійної компетентності.

При цьому точно встановлюються правила і критерії спостереження. Оцінку претендентів проводять психолог-консультант і група експертів, що складається з кваліфікованих працівників даної організації.

Ще одним способом оцінки і реалізації особистісного та професійного потенціалу працівників є *організаційно-управлінська гра*. В процесі гри моделюються конкретні, специфічні для даної організації управлінські

ситуації. Мета гри - вироблення рішень по стратегії і тактиці розвитку організації в цілому і її окремих підсистем. Учасники гри оперують реальними правовими, соціально-психологічними, економічними фактами і закономірностями.

Поширеним методом консультаційної роботи з персоналом є *проектування*. Крім уже згаданого методу проектування кар'єри, дана група методів застосовується для поетапної побудови будь-яких програм роботи з персоналом, наприклад програми розвитку персоналу, програми ротації кадрів, навчання знову найманих працівників, атестації персоналу. Реалізація проектування як методу включає в себе три основних етапи: виділення предмета проектування і формування образу рішення задачі перетворення дійсної ситуації в бажану, аналіз реальної ситуації, моделювання способів переходу до бажаного результату, створення "перехідною" програми; наповнення конкретним змістом діяльності, відображеної в моделі переходу, розробка технологій перетворення вихідної ситуації.

Метод зворотного зв'язку є складовою частиною практично будь-якого виду психологічної допомоги: діагностики, навчання, реалізації побудованих програм роботи з персоналом в контексті групової роботи, при проведенні імітаційних ігор, що моделюють реальну професійну діяльність. Мета даного методу - інформування клієнта про позитивні і вимагають корекції особливості його особистості і діяльності, які суттєво впливають на ефективність професійної діяльності і адаптації.

Критерії ефективності професійного консультування. Питання про те, що є результатом консультаційної діяльності і які критерії її ефективності, особливо в рамках організації, є одним з найбільш спірних і дискутованих серед консультантів. Головна складність полягає в неможливості кількісної оцінки праці консультанта, а також "відділення" його від вкладу учасників організації-клієнта. Проте, критерії можна умовно розділити на суб'єктивні і об'єктивні. До перших відносять стан психологічного благополуччя клієнта або працівників клієнтської організації, а також самооцінку консультантом значущості і ефективності власних дій. Серед об'єктивних критеріїв виділяють зниження плинності кадрів, підвищення кадрового потенціалу організації, зростання професійної компетентності працівників, швидкості та ефективності адаптації нових кадрів, зменшення кількості і напруженості організаційних конфліктів.

Лекція 11. Психологічні питання трудової адаптації і стабілізації робочих кадрів та підвищення професійної працездатності працівника.

Виробнича адаптація, її сутність і види. Критерії та методи оцінювання адаптації робочих кадрів. Психологічні стани які зумовлюють працездатність

Виробнича адаптація, її сутність і види

Виробнича адаптація працівника — важливий етап його професійної діяльності. Успішність адаптації визначає ефективність, якість подальшої роботи, наміри молодого працівника надовго пов'язати свою діяльність з цим підприємством, установою або очікувати зручного випадку для переходу в іншу установу. Тісний зв'язок між потенційною та фактичною плінністю кадрів з їхньою неадаптованістю виявлено у багатьох наукових дослідженнях [4]. Не менш важливо, що адаптація є одним з панівних факторів самореалізації працівника в трудовій сфері, механізмом його трудової кар'єри [4].

Загально визнаними в соціально-економічній літературі вважають економічні, соціально-психологічні та моральні втрати, які пов'язані з неуспіхом трудової адаптації. Вони завдають шкоди як самому працівникові, так і виробництву, виробничому колективу.

Зрозуміло, що зі збільшенням динамізму в суспільному й економічному житті країни, переходом до ринкових відносин суттєво зростає роль адаптації, ускладнюються її умови. Ці та інші фактори актуалізують наукові та практичні інтереси до управління виробничою адаптацією.

Під виробничою адаптацією розуміють процес взаємодії працівника з навколишнім виробничим середовищем з метою опанування нової для нього виробничої ситуації [4].

Виробнича адаптація є активною. Це процес взаємної дії працівника та виробничої організації з засвоєння новизни в конкретній ситуації. З одного боку, новачок, опановуючи умови праці та взаємодії з людьми, які працюють у різних сферах виробництва, не тільки прагне замінити свою поведінку відповідно до нової виробничої ситуації. Влаштувавшись на роботу, він прагне обговорити найзручніші для нього умови, намагається вплинути на колег, керівників, щоб змінити їхнє ставлення до нього. Звичайно, адаптативну діяльність не завжди можна зіставити за можливостями з адаптативним впливом на адаптація всієї організації підприємства, яка, природно, намагається для підтримки своєї адаптативної єдності і загальної ефективної роботи колективу вплинути на новачка, щоб привести у відповідність з системою норм і цінностей, трудових традицій, стереотипів поведінки. Врешті, за індивідом залишається можливість відмовитися від адаптації і піти з організації.

Виробничій адаптації притаманний полімотиваційний характер адаптивної діяльності, який зумовлює діалектичну єдність орієнтувальної та змістовної трудової діяльності у процесі адаптації.

Поштовхом для початку виробничої адаптації є необхідність у реалізації ним адаптивної потреби, яка виникла в результаті нових (вони можуть бути суб'єктивно новими тільки для конкретного працівника, а можуть відображати об'єктивні інноваційні зміни у виробництві) вимог виробничого середовища або нових вимог до виробництва з боку працівника. Адаптивна потреба опосередкована взаємодією з потребою в трудовій самореалізації працівника, з одного боку, і потребою виробництва у кваліфікованому активному працівникові, який здатен забезпечити трудовому колективу реалізацію його функцій — з іншого.

Під впливом складного переплетення потреб відбувається мотивація адаптивної діяльності індивіда. Мотиви також взаємодіють між собою. З одного боку, у відповідь на орієнтувальні потреби формується орієнтувальний мотив поведінки, який стимулює діяльність індивіда з набуття інформації про виробництво і пов'язаної з ним соціальної ситуації, щодо розширення контактів у навколишньому середовищі, оцінці характеру адаптації ситуації. З іншого боку, зміст інформації, яку одержуємо, спрямованість емоційних контактів, зумовлені мотивом опанування конкретної трудової діяльності, досягнення оптимальної взаємодії працівника і підприємства. У результаті складної полімотивації виникають мета і програма адаптивної діяльності індивіда. Враховують оцінку

можливостей реалізувати у межах цього підприємства життєву мету особистості.

Виробничій адаптації притаманна ознака як діалектична єдність у ній адаптаційних і дезадаптаційних явищ.

Успішна (або утруднена) виробнича адаптація молодого працівника залежить від того, сприятливі або несприятливі умови склалися для задоволення його адаптативної потреби. Відповідно до структури умов належать: відповідний рівень взаємної інформації між індивідом і виробництвом взаємних контактів; зіставлення життєвих цілей індивіда з завданнями цієї організації, а також наявність на виробництві умов для успішної трудової діяльності індивіда. Отже, наявність і повнота виявлення сукупності умов, які потрібні для виробничої адаптації, будуть визначати як її ефективність, динамізм, так і межі самого процесу.

До сучасних характеристик виробничої адаптації належить багаторівневий характер, який виявляється у взаємодії та єдності біологічного, психологічного й соціального рівнів адаптації.

Практика свідчить, що зміна стану адаптаційних зв'язків пов'язана з дією різних факторів — біологічного, психологічного або соціального.

Розглядаючи вплив факторів на біологічному рівні виробничої адаптації, можна виділити серед них два основні види — які пов'язані з умовами біологічної адаптації на виробництві та з біологічними особливостями молодого працівника, який адаптується.

Створення і підтримання сприятливих екологічних обставин у країні, на підприємствах, які забезпечують безпечні умови трудової діяльності й існування людини, є необхідною передумовою успішності виробничої адаптації.

Друга група факторів тісно пов'язана і зумовлена впливом причин першого роду. Акселерація молоді, за міркуваннями учених, пов'язана з раціоном харчування. Гіподинамія — зниження м'язової діяльності в результаті малорухомого способу життя. Збільшення алергічних захворювань розцінюють як наслідок не виправданого застосування медичних препаратів. Однак це не зменшує значимості дослідження і врахування умов для виробничої адаптації, природних особливостей організму працівника.

Переходячи до аналізу психологічного рівня виробничої адаптації, треба зауважити, що вона предметно і детально виглядає так. Під психологічною адаптацією розуміють психічне явище, яке виражається у перебудові динамічного стереотипу особистості працівника відповідно до нових вимог навколишнього середовища. Психологічна адаптація впливає на проходження як біологічної, так і соціальної адаптації, відчувачи їхній вплив.

+Розглядаючи психологічну адаптацію як особливий вид психічної діяльності працівника у відповідь на зміни зовнішнього середовища, важливо, передусім, з'ясувати чому і в результаті виявлення яких потреб активується в цьому випадку психіка людини, на що ця активність спрямована, які чинники визначають саме адаптивну активність психіки?

Відповіді на ці запитання — це означає дослідити мотивацію адаптивної поведінки працівника, яка, як і будь-який інший вид поведінки, повинна бути мотивованою, інакше вона ніколи не відбудеться.

Мотив як спонукання до відповідного образу дії сам собою не є причиною цілеспрямованої дії. Через нього в психіці людини відображаються потреби, які спричинені об'єктивними явищами внутрішньої або зовнішньої властивості.

Дослідження свідчать про те, що орієнтувальні потреби мають свою структуру, яка охоплює пізнавальну потребу, потребу в емоційному контакті, а також потребу сенсу життя [5]. Кожну зі складових орієнтувальних потреб зумовлює відповідні їм види адаптивної поведінки працівника.

Під впливом пізнавальної потреби мотивується прагнення до пізнання незрозумілих для індивіда явищ. Потреби в емоційному контакті регулюють поведінку людини залежно від емоційного ставлення інших працівників. У відповідь на потребу сенсу життя формується прагнення співвідносити цінність власної особистості з різними рівнями колективних і суспільних цінностей.

Критерії та методи оцінювання адаптації робочих кадрів

Дослідники [6] виділяють три критерії оцінки психічної адаптації в умовах відповідної професійної діяльності. Успішність діяльності (виконання трудових завдань, підвищення кваліфікації, необхідна взаємодія з членами робочої групи й іншими особами, які впливають на професійну ефективність); здатність уникати ситуацій, які створюють загрозу для трудового процесу й ефективно усувати загрозу, яка виникла (недопущення травм, аварій, надзвичайних подій); проведення діяльності без значимих порушень фізичного та психічного здоров'я. Комплексний підхід до оцінки психічної адаптації з врахуванням названих критеріїв зіставляє у диференційованих за цими критеріями групами особливостей психодіагностичних показників, фізіологічних параметрів, характеристик, які безпосередньо забезпечують виконання професійних операцій.

Залежність між особливостями психічної адаптації й успішністю діяльності досліджували у різних професійних групах і ситуаціях, де поставлено високі вимоги до адаптивних механізмів у зв'язку з характером професії або конкретними умовами діяльності [4]. Хоч особливості адаптації розрізняють у різних професійних групах, деякі закономірності універсальні.

До універсальних закономірностей належать значення для професійної діяльності трьох комплексів психодіагностичних характеристик, які суттєві для ефективності психічної адаптації: визначають рівень емоційної напруги і стійкість до стресу; особливості мікросоціальної взаємодії і міри адекватності міжособистісних стосунків; енергетичний потенціал і здатність до логічного структурування ситуації.

Дослідження психічної адаптації враховує комплексний підхід і одночасний розгляд всіх її аспектів, оскільки суттєві для їхньої сфери реалізації перебувають у взаємній залежності.

Вивчаючи параметри, які характеризують власне психічну адаптацію, треба оцінити як фізіологічні показники, які відображають функціонування інтегративних церебральних систем і вегетативно-гуморальне регулювання, так і особливості мікросоціальної взаємодії. Щоб вирішити багато завдань (зокрема, в професійній сфері), треба цю сукупність характеристик доповнити показниками, які допоможуть судити про сенсомоторні функції, які суттєві для адаптаційного процесу.

Хоч процес психічної адаптації відбувається постійно і в будь-якому середовищі, значення таких досліджень особливо важливе у випадках, коли зростання напруженості адаптаційного процесу стосується великих контингентів (наприклад, при освоєнні нових регіонів або при деяких

видах діяльності, які характеризуються особливими умовами). Виявлення групи підвищеного ризику стосовно порушень психічної адаптації і періодів найімовірнішої реалізації такого ризику може допомагати своєчасному проведенню заходів, які попереджують ці порушення. Значимість для адаптивного процесу особливостей мікросоціального середовища і соціально-психологічних факторів збільшує реальність проведення таких заходів, оскільки ці фактори (на відміну від кліматогеографічних умов) піддаються цілеспрямованому регулюванню, а їхню негативну дію можна нейтралізувати комплексуючими впливами. Рациональна організація таких впливів підвищує ефективність не тільки соціально-психологічної, а й власне психологічної адаптації, знижуючи фрустраційну напруженість і зменшуючи ймовірність інтрапсихічних конфліктів.

Якщо є труднощі психічної адаптації і не компенсуються, то вони виражатимуться у зниженні адекватності функціонування психічної сфери, в погіршенні міжособової взаємодії у зменшенні ефективності діяльності, в більш або менш чітких фізіологічних зрушеннях. У виражених випадках порушення психічної адаптації виявляються як клінічно окреслені розлади психічного (а у зв'язку зі змінами психофізіологічних співвідношень і соматичного) здоров'я, характер, який суттєво визначається переважним погіршенням того або іншого аспекту психічної адаптації.

Відповідно до адаптаційного підходу, граничні психопатологічні явища, які є неврозами, тобто функціональних розладів, які супроводжуються відчуттям хвороби, які здебільшого визначаються в основному інтра-психічними конфліктами, можуть бути пов'язані з порушенням психічною адаптацією. Якщо такі явища виражаються тенденцією до виникнення у відповідних умовах неадекватної поведінки у сфері міжособових відносин, які залежать від особливостей особливості, від її неадекватного формування, і призводять до порушення взаємодії між індивідумом і оточенням (психопатологічні реакції або стани), то погіршення власне психологічної адаптації тісно пов'язане зі зниженням ефективності соціально-психологічної адаптації. Коли неадекватність психічної адаптації виявляється у зміні психофізіологічних співвідношень

(тобто стосується переважно психофізіологічної адаптації) і в порушеннях соматичного здоров'я, то йдеться про психосоматичні розлади.

Тісний зв'язок окремих аспектів психічної адаптації виявляється в тому, що кожен із перелічених типів порушень психічної адаптації, торкаючись переважно одного з цих аспектів, автоматично впливає й на інші. Це визначає відому умовність меж між типами порушень, які розглядають, і наявність перехідних варіантів.

Суттєвим є також те, що, з погляду адаптаційного підходу, межа між напруженістю адаптаційного процесу, зниженням його ефективності, окресленими порушеннями здоров'я (тобто між явищами, які розцінюють як нормальні реакції особистості, акцентуванням на особистісні риси або нормальні вегетативні реакції, які підсилюються під час адаптаційного напруження) і граничними психологічними або психосоматичними розладами дає не чітку лінію, більш або менш широку смугу з досить великою кількістю перехідних варіантів. Можливість виявлення таких зон нестійкої адаптації збільшує практичне значення широких досліджень психічної адаптації (особливо в умовах підвищення адаптаційного напруження), яке дає змогу своєчасно не тільки виявити надмірну напруженість адаптаційного процесу, а й провести адекватні корекційні заходи [6].

Значення напруженості адаптаційного процесу може змінювати зона нестійкої адаптації — зміщується, а її розміри — змінюватися залежно від співвідношення індивідуальних особливостей і вимог середовища, від експектації оточення, від динаміки ситуації, які впливають на рівень вимог, що ставлять працівникові, і на міру обмежень, що накладає середовище на його поведінку. Очевидно, що без досліджень психічної і психофізіологічної адаптації буде неповним будь-який розгляд проблеми екологічної відповідності (стосовно працівників, популяції). Аналіз описаних аспектів адаптаційного процесу є невід'ємною частиною вивчення екології людини.

Соціальна зумовленість, яка притаманна біологічному та психологічному рівням адаптації, особливо повно виявляється на завершальному та визначальному рівні виробничої адаптації — соціальному.

Порівнюючи соціально-психологічну адаптацію з іншими її видами, треба враховувати закладені історією розвитку людського спілкування своєрідність, складність і нетиповість цього виду адаптації. На неї накладають відбиток не тільки мораль і традиції різних класів, народів, націй, а й регіонів, галузей і первинних колективів. Не варто автоматично розповсюджувати погляди, які склалися про взаємодію людей на виробництві, сформовані під впливом економічних і політичних закономірностей колективної праці, на аналіз психологічних явищ.

Термін "пристосування", який має характер пасивності, найменш придатний для визначення соціально-психологічної адаптації. Особистість, яка прийшла в колектив, по-перше, уже введена в соціально-психологічну сферу, яка оточує її і відображена у світовідчутті особистості. Отже, у цьому випадку пристосування рівносильне рішення переробити себе, що дуже

проблематично та складно. По-друге, необхідність дотримуватися між-особових зв'язків і відносин, норм і традицій визначає для себе сам новачок. Він може вибрати і варіант адаптації до колективу через внесення змін у стосунки і зв'язки [5].

Як бачимо, процес освоєння особистістю внутрішньокolleктивних зв'язків і стосунків не завжди односторонній. Соціально-психологічна адаптація — це процес взаємного обміну інформацією про соціально-психологічні характеристики між колективом та індивідом, а також визначення на цій основі контактів і взаємовідносин, які дають змогу ефективно спільно працювати і неформально спілкуватись.

Показники соціально-психологічної адаптації — рівень задоволеності характером роботи, взаємовідносин з колегами й адміністрацією, рівень забезпечення своїх життєвих планів, оцінки якості колективу, задоволеність становищем у групі.

На підставі викладеного багато авторів [2; 4; 5; 6; 8] виділяють етапи процесу входження новачка у робочий колектив підприємства.

Перший етап. Нового працівника інформують працівники відділу кадрів про майбутню роботу та колектив. Детальніші відомості з питань, які його цікавлять, він може отримати від начальника цеху, відділу або іншого повноважного працівника повноважного представника, оглядаючи майбутнє робоче місце. Нового працівника формально приймають у колектив, майстер представляє його бригаді, він починає працювати з інструктором. На цьому рівні працівник не повинен затримуватися, і формальне знайомство переходить у нормальні стосунки вже з другого дня роботи. Посередником у цих питаннях повинен бути майстер, інструктор навчання, бригадир.

Другий етап. Збільшується коло знайомих, їх вибирають за спільними інтересами, тому так добре налагоджуються нормальні стосунки. Кожний прихід на роботу сприймають позитивно, оскільки приємний колектив (здебільшого), але в конфліктних ситуаціях новачок себе ще не виявив, тому він "добрий" для колективу (нічим поганим не відрізняється).

Третій етап. Новачок добре зарекомендував себе в колективі, конфліктних ситуаціях відчуває загальний настрій, налаштований доброзичливо щодо колективу.

Позитивна позиція працівника, з погляду бригади, в декількох конфліктних ситуаціях привела до того, що його почали поважати в колективі, він завоював авторитет.

Четвертий етап. Працівник бере участь у суспільному житті організації, винахідництві та раціоналізації: у нього виникає відповідне творче напруження в роботі, яке допомагає робити кар'єру.

Процес адаптації вважають завершеним лише у тому випадку, якщо виробничі успіхи працівника супроводжуються дружніми стосунками в колективі. Критерієм оцінки такої адаптації є почуття задоволеності своєю роботою. У цьому випадку різні виробничі неприємності не впливатимуть на ритмічність роботи, що є гарантією стабілізації кадрів.

Знання професійних і соціально-психологічних факторів адаптації на кожному з етапів дає змогу впливати на хід адаптації.

+Для визначення ефективності впливу тих або інших заходів, які спрямовані на закріплення новачка в колективі, треба знайти оптимальну тривалість кожного етапу адаптації. Практично порівнюючи досягнені за певний період результати, можна визначити дієвість роботи, яку проводять.

Психофізіологічна адаптація в системі регулювання суттєвих фізіологічних параметрів, роль психофізіологічних співвідношень для функціонування фізіологічних систем, формування комплексних психофізіологічних характеристик зумовлюють цінність дослідження психофізіологічної адаптації для оцінки фізіологічного регулювання і для міркування про адаптаційне значення тих або інших фізіологічних зрушень.

+Отже, проблема психічної адаптації є дуже важливою галуззю досліджень, яка перебуває на межі різних галузей знання (фізіології, психології, медицини й екології) й набуває в сучасних умовах все більше значення. Тому адаптивну концепцію можна розглядати як один із перспективних підходів до комплексного вивчення людини.

Лекція 12. Соціально-психологічні проблеми взаємовідносин у трудовому колективі.

Соціально-психологічні феномени в групі. Психологія ділового спілкування. Методи забезпечення результативного спілкування. Конфлікт, його структура та причини виникнення, реагування на конфліктну поведінку працівника.

Соціально-психологічні феномени в групі

Людина живе, розвивається і діє в групі. В колективі та під його впливом відбувається становлення особистості — формується її спрямованість, суспільна активність, воля, створюються умови для саморегуляції та розвитку здібностей. Проте не кожна спільність людей, в яку входить особистість, можна назвати колективом. Треба розрізняти поняття "група" і "колектив". Група — це будь-яке об'єднання людей незалежно від того, якого характеру зв'язки існують між її членами. Групи можна поділити на великі, малі, реальні, умовні; офіційні, неофіційні, референтні.

Великі та малі групи можуть бути реальними або умовними. Реальні групи — це об'єднання людей на ґрунті реальних стосунків — ділових чи особистих. Реальною групою є учнівський клас, сім'я, товариство друзів тощо.

Умовна група об'єднує людей за якоюсь умовною ознакою — віком, статтю, національністю. Члени умовної групи не підтримують між собою реальних контактів і навіть можуть не знати один одного.

Офіційна (формальна) група створюється як структурна одиниця на підставі штатного регламенту, інструкцій та інших документів. Формальними є студентська група, сім'я, військовий підрозділ, виробнича бригада. Ділові стосунки між її членами визначаються посадовими обов'язками кожного і регулюються певним розпорядником.

Неофіційна група — це спільність людей, що виникла нерегульованим шляхом, стихійно на підставі спільності інтересів її членів, симпатій, єдності поглядів і переконань чи з інших мотивів. Неофіційними групами є групи осіб, що товаришують між собою, шанувальники туризму, рибальства тощо.

Референтна (еталонна) група — це реально існуюча чи уявна група, погляди, норми та цінності якої стають взірцем для особистості, вона формує свої життєві ідеали, звіряє дії та вчинки. Особистість може бути членом групи, яка є для неї референтна. За цих умов гармонізуються відносини з групою, створюються психологічно комфортні умови для успішного розвитку особистості в певному напрямі.

Референтна група іноді існує для особистості поза реальністю, якщо вона зорієнтована на ідеали, цінності, погляди іншої групи. Тоді еталоном для неї є інший взірець. Такий стан може суттєво позначитися на внутрішньо колективних стосунках, ускладнювати взаємини між членами групи. Якщо у людини кілька референтних груп, це породжує у неї конфліктні стани.

Об'єднання людей у реальних групах може ґрунтуватися на спільності їхньої діяльності, зумовленої єдністю потреб, інтересів, прагненням досягти якихось значущих результатів. Вищою формою організації групи є колектив.

Колектив — це група людей, задіяних у спільній діяльності, об'єднана єдиною метою, підпорядкованою цілям суспільства.

Суттєвою ознакою колективу є суспільна значущість цілей та завдань, на реалізацію яких спрямовані зусилля його членів. Це дає підстави розглядати колектив як найважливішу клітинку суспільного організму.

Виконання спільної соціально цінної та особистісно значущої діяльності сприяє визначенню та розвитку колективістських взаємин як особливої якості особистості, що виявляє її солідарність з метою та програмою діяльності колективу, готовність активно обстоювати їх.

Поведінка людини, узгоджена з діями колективу, спрямована на їх підтримку, розцінюється як колективістська. Поведінка особистості може бути конформною. Конформність у поведінці виявляється в тому, що людина пасивно пристосовується до оточення, не виробляє власної активної позиції, а намагається поводитися відповідно до думки інших людей, пристосовуватися до їхніх вимог.

Конформізм — це така поведінка людини, яка характеризується зовнішньою відповідністю цілям колективу при внутрішньому розходженні з ним. Взаємовідносини окремих членів у групах і колективах складні та різноманітні. Вони можуть мати діловий характер, коли їх підґрунтям є співпраця, спільна участь у реалізації важливих виробничих справ" праці. Взаємини можуть бути особистісними, коли контакти між людьми ґрунтуються на взаємних симпатіях чи антипатіях, доброзичливості чи ворожості. Кожна особистість у системі міжособистісних стосунків має свій статус, що визначається її особистісними якостями, популярністю, впливовістю.

Важливим аспектом у життєдіяльності колективу, знання якого має важливе практичне значення для кожного, хто працює з людьми, є між-особистісні стосунки в ньому. Ці стосунки неминуче виникають між членами колективу на ґрунті спілкування та взаємодії в процесі реалізації завдань, на виконання яких спрямовані зусилля. Мета діяльності, її мотиви, організація дій співучасників визначають характер стосунків, що складаються. Міжособистісні стосунки мають складну структуру. В цій структурі діють не лише об'єктивні чинники (характер цілей, умови їх досягнення, особливості керівництва, стосунки між членами групи, що склалися), а й суб'єктивні (рівень свідомості та самосвідомості членів колективу, рівень їх домагань, індивідуально-психологічні особливості, здібності людей та ін.).

Головним методом дослідження взаємовідносин у колективі є спостереження. Воно дає змогу всебічно з'ясувати змістовний бік життя групи, її структуру, рівень розвитку, статус окремих членів. Вивчаючи колектив, варто використовувати різні форми анкетування, опитування, інтерв'ю, результати яких дають уявлення про цінності групи, думки її членів, про різні аспекти життя певної спільності.

Ефективним інструментом оперативного вивчення міжособистісних стосунків є запропонований американським психологом і мікросоціологом Дж. Морено метод соціометрії. Засадничим є принцип синтонності — емоційних потягів і симпатій, які виявляються в стосунках між членами групи і визначають їхній характер. Процедура соціометричного дослідження — кожному членові групи пропонують відповісти на запитання "З ким би ти хотів?.." Воно може стосуватися будь-якої царини людських взаємовідносин. Критерії вибору можуть бути сильними та зорієнтованими на суттєві психологічні якості особистості — її моральні принципи, сила характеру, вольові й інтелектуальні якості, наприклад: "З ким би ти пішов у розвідку?", "До кого б ти звернувся за допомогою при розв'язанні конфліктної ситуації?" тощо. Критерії можуть бути слабкими, коли стосуються вибору партнера для розваг, відпочинку або ж для питання "З ким би ти хотів проводити своє дозвілля?", "З ким би ти хотів сидіти за однією партою?". Надають змогу виявити міру бажання партнера, що обирається, через послідовний потрійний вибір за принципом: "дуже бажаний", "бажаний", "менш бажаний". Результати одержаних виборів занотовують у соціометричну матрицю й

аналізують шляхом підрахунку кількості виборів, зроблених щодо кожного члена групи.

Інформація може бути математично опрацьована і зображена графічно у вигляді соціограми. Популярність членів групи, їхній статус має такий характер: "зірки" — ті, кого обирають найчастіше, поступаються їм "бажані", які мають три — чотири вибори. Менш популярних називають "мало бажані" — один — два вибори, поза полем вибору залишаються "ізолювані", з якими ніхто не виявляє бажання співпрацювати. Представники останньої підгрупи становлять контингент підвищеного соціально-психологічного ризику й потребують до себе особливої уваги та розуміння.

Проте результати соціометрії не повністю інформативні та не завжди розкривають справжні мотиви, якими керуються члени групи, обираючи одних партнерів й ігноруючи інших. Модель групи як емоційно-психологічного утворення, що є засадничою стосовно соціометричних досліджень, не дає змоги належно зробити аналіз міжособистісних стосунків людей на підставі суспільно визначених норм, ціннісних орієнтацій, оцінок. У зв'язку з цим актуальною стає потреба з'ясувати мотиви, керуючись якими особистість робить свій емоційний (а також і діловий) вибір, коли вона віддає перевагу одним співникам і не приймає інших.

Згідно з А. В. Петровським, цей механізм можна позначити як мотиваційне ядро в міжособистісних стосунках. Експериментально доведено, що зміст мотиваційного ядра вибору партнерів у структурі міжособистісних стосунків може бути показником того рівня, якого досягла група в своєму розвитку як колектив. На початкових стадіях формування групи вибір характеризується безпосереднім емоційним забарвленням, а орієнтація вибору спрямована на зовнішні переваги партнера — зовнішня привабливість, манери, комунікабельність й ін. Вибір у групах вищого рівня розвитку відбувається не лише на підставі почуттів, що виникають при першому враженні, а й враховують оцінки глибших особистісних якостей, які виявляються в спільній діяльності в значущих для особистості вчинках, світоглядних установах, переконаності.

У структурі сформованих груп чітко виявляються ієрархії стосунків її членів, які визначаються різними соціально-психологічними чинниками. Найпопулярніші з них входять до підгруп лідерів.

Лідер — це особистість, яка користується визнанням й авторитетом у групі, за якою група визнає право приймати рішення в значущих для неї ситуаціях, бути організатором діяльності групи й регулювати взаємини в ній.

Лідер групи може бути офіційним, коли його призначають відповідно до регламенту штатного розпису і він виконує покладені на нього функції керівника.

Лідер може бути неформальним, визнаним групою стихійно за високі якості та значущість тих ролей, які він реалізує в колективі, в його інтересах. Для колективу оптимальним вважається той варіант, коли формальний лідер-керівник водночас є неформальним лідером. За цих умов його діяльність

відбувається максимально ефективно і найповніше виявляє психологічний потенціал групи.

У колективі за певних обставин часто виникають неофіційні групи, які теж висувають своїх лідерів (наприклад, у шкільних класах). Якщо міжособистісні стосунки в групі підпорядковані загальній меті, то лідери неофіційних груп не тільки не заважають, а й допомагають колективу розв'язувати поставлені завдання. Якщо цілі діяльності окремих угруповань перестають підпорядковуватись загальній меті, то колектив перетворюється на конгломерат окремих груп, в яких не лише лідери, а й усі члени можуть входити в антагоністичні міжособистісні стосунки. Педагогу важливо вчасно помічати ці процеси в шкільному колективі, щоб зберегти його від руйнування та розпаду.

Міжособистісні стосунки складаються в реальних умовах життя та діяльності людей у процесі взаємодії. На тому, як розвиваються стосунки, суттєво позначаються різноманітні об'єктивні чинники, які визначають успішність таких контактів чи ускладнюють їхнє формування. Комфортні виробничі умови, забезпеченість потрібними засобами праці, чітка організація роботи створюють сприятливі для взаємодії людей умови. Важливий вплив на ефективність такої взаємодії має психологічний чинник — ставлення один до одного, психологічна та практична готовність до співпраці, індивідуально-психологічні особливості людей та ін. Найповніше суб'єктивний характер міжособистісних стосунків виявляється в сумісності людей.

Сумісність — це оптимальне поєднання якостей людей у процесі взаємодії, що сприяє успішному виконанню спільної діяльності.

У психології виділяють такі чотири різновиди сумісності: фізичну, психофізичну, соціально-психологічну та психологічну.

Фізична сумісність виявляється в гармонійному поєднанні фізичних якостей двох або кількох людей, які виконують певну спільну діяльність. Наприклад, максимальна противність фізичної праці можлива лише за умов, коли ті, хто разом її виконує, не поступаються один одному в силі та витривалості. Досить поширеними є критерії відбору за показниками фізичної сумісності у спорті при комплектуванні команд (групування за ваговими категоріями у важкій атлетиці).

Засадничими стосовно психофізіологічної сумісності є особливості аналізаторних систем, а також властивостей нервової системи. Цей різновид сумісності передбачає успішність взаємодії людей у тих видах діяльності, в яких чутливість у межах аналізаторної системи є вирішальною. Робота на конвеєрі вимагає певного темпу виконання виробничої операції від кожного працівника. У разі невідповідності психофізіологічних характеристик когось із працівників процес порушується, а може і взагалі припинитися. Для двох контролерів спільна робота стосовно розрізнення насиченості кольорів буде неможливою, якщо у них гостра чутливість щодо кольорів буде різною. Ще більшого значення у межах цього різновиду сумісності набуває темперамент. Доведено, що найуспішніше взаємодіяти можуть неоднакові темпераменти

(холерик і флегматик, сангвінік і меланхолік), гірше — люди з однаковим темпераментом (два холерики, два меланхоліки). Як уже зазначалося, в роботі, яка потребує рухливої нервової системи від усіх її учасників, протилежні темпераменти непридатні для взаємного її виконання.

Соціально-психологічна сумісність передбачає взаємини людей з такими особистісними властивостями, які сприяють успішному виконанню соціальних ролей. У цьому випадку необов'язкова схожість характерів, здібностей, але обов'язковою є їхня гармонія. Життєвий досвід свідчить, що контакти налагоджуються швидше і є міцнішими у людей з рисами характеру, які доповнюють один одного; запальний, імпульсивний — спокійний, поміркований; теоретик — практик.

Проте це не означає, що сумісними є лише люди з протилежними рисами. Сумісність можлива і за умов збігу рис характеру чи інших особистісних якостей, але ймовірність руйнування спільності за цих обставин вища.

Психологічна сумісність передбачає спільність поглядів, переконань, соціальних установок, цінностей, ставлень. Спільність поглядів, переконань, цінностей, моральних установок найбільше духовно зближує людей. Психологічна сумісність, яка на цьому ґрунтується, — це вищий інтегративний рівень спільності людей, яка характеризує глибокий, змістовний бік взаємодії і зусиль, її ефективність.

Відсутність сумісності в групі людей, залучених до виконання суспільно чи особистісно значущої діяльності, за певних умов може спричинити конфлікт.

Конфлікт — це протиріччя, що виникає між людьми у зв'язку з розв'язанням тих або інших питань соціального чи особистісного життя. Стан конфлікту характеризується гострими негативними емоціями, переживанням його учасників. Конфлікт може виявитися на рівні свідомості окремої людини — це внутрішньо-особистісний конфлікт, а також у міжособистісній взаємодії та на рівні міжособистісних групових стосунків.

Внутрішньо-особистісний конфлікт виникає тоді, коли є сутичка рівних за силою та значущістю, але протилежно спрямованих мотивів, потреб, інтересів, потягів однієї людини (наприклад, необхідність дотримати слова; неможливість зробити це через зваби, утриматися від яких особистість не в змозі).

Міжособистісний конфлікт спричиняється ситуацією, в якій члени групи прагнуть до несумісних цілей або керуються несумісними цінностями чи нормами, намагаючись їх реалізувати в спільній діяльності. Конфлікт може виникнути під час розподілу функціональних обов'язків між членами групи чи обговорення шляхів досягнення спільної мети діяльності.

Міжгруповий конфлікт є там, де гострі протиріччя виявляються у стосунках між окремими соціальними групами, які мають власні цілі, причому своїми практичними діями перешкоджають одна одній. До такого конфлікту можуть призвести шпигунство, суперництво у боротьбі за зону впливу тощо.

Протиріччя в міжособистісних стосунках не завжди приводять до конфлікту: чимало з них розв'язують шляхом домовленості, знаходження консенсусу. В групах і колективах, які вже сформувалися, члени яких мають достатній досвід спільного співжиття, протиріччя виникають не так часто, як у новоутворених. Це пов'язано з тим, що завдяки взаємопізнанню та взаємній адаптації досягається такий рівень сумісності членів, коли небезпека розв'язання конфлікту зводиться до мінімуму. В групах і колективах, які перебувають на стадії становлення та розвитку, протиріччя нерідко завершуються конфліктом. Причини — психофізична та соціально-психологічна несумісність, важкий характер, завищена самооцінка тощо. В особистих взаємовідносинах, які ґрунтуються на недружніх стосунках і спільності життєвих інтересів, несумісність рідко буває причиною конфліктів. Коли з якихось причин тенденції несумісності починають виявлятися в стосунках, то взаємовідносини між людьми припиняються.

Дослідження сумісності при комплектуванні груп для виконання складної, пов'язаної з ризиком діяльності має важливе значення для забезпечення її надійності й ефективності. Така робота виконується під час підбирання екіпажів для космічних польотів, груп альпіністів для сходження, виробничих груп, коли характер роботи вимагав від її виконавців високого рівня узгодженості в діях і належних морально-вольових якостях [5].

Лекція. 13. Психологічні фактори безпеки праці та ергономіка.

Фактори безпеки праці та психологічні засоби підвищення безпечної поведінки працівників у професійній діяльності. Психофізіологічні основи ергономіки.

У більшості випадків виробничого травматизму основна його причина - людина. Ряд авторів, які досліджували цю проблему, вважають, що 70-90 % усіх травм на виробництві пов'язані з неухважністю і помилками робітників (операторів). Тому вивчення ролі та місця у виробничому травматизмі так званого "людського фактора" стає все більш необхідним.

Разом з тим сама по собі констатація того факту, що в нещасному випадку був винуватий сам потерпілий, мало що дає для попередження подібних випадків. Головним запитанням залишається — чому потерпілий це зробив ? Чому не спрацював властивий людині інстинкт самозахисту, самозбереження ? Саме цими проблемами і займається психологія безпеки. Це галузь психологічної науки, яка вивчає психологічні причини нещасних

випадків, які виникають у процесі праці та інших видів діяльності, та методи використання психології для підвищення безпеки діяльності.

Об'єктами дослідження психології безпеки праці є різні види предметної діяльності людини, які пов'язані з небезпекою, а предметом дослідження даної області є: психічні процеси, що спричиняються її діяльністю і впливають на безпеку; психічні стани людини і властивості її особистості, які відбиваються на безпеці діяльності.

Під психологією безпеки праці як частини науки "психологія безпеки" розуміють застосування психологічних знань в галузі охорони праці. Цей погляд ґрунтується на тому, що, вивчаючи безпеку праці, недостатньо обмежуватися розглядом психологічних причин тільки нещасних випадків, оскільки ряд сучасних виробництв може пролонговано (тривало) негативно впливати на організм працівників і нарешті призвести до ряду професійних захворювань, профілактика яких полягає у створенні нешкідливих форм і режимів праці з урахуванням психофізіологічних особливостей людини.

Ергономіка — це наукова дисципліна, яка вивчає можливості функціонування людини в трудових процесах, виявляє можливості й закономірності створення оптимальних умов для високопродуктивної праці й забезпечення необхідних зручностей, які сприяють розвитку здібностей працівника. Ергономіка займається не тільки поліпшенням умов праці, але й розробкою рекомендацій щодо проектування нової техніки, включаючи й сучасні літальні апарати і, зокрема, кабіни пілота, робочі місця водіїв і операторів транспорту для обслуговування аеропортів, а також різні системи керування повітряним рухом, випробувальне і діагностичне устаткування для експлуатації й ремонту авіаційної техніки тощо.

На базі цих розробок сформувалася нова наука - авіаційна ергономіка. Дані ергономіки, що витікають з аналізу різних сторін трудової діяльності, використовують також при розробці рекомендацій у системі наукової організації праці (НОП). Проте НОП розв'язує ширшу задачу, ніж ергономіка - вона оптимізує працю не тільки виходячи зі створення сприятливіших умов для діяльності людини, але й з урахуванням виробничих вимог технічного, економічного й організаційного порядку.

Отже, психологія безпеки праці безпосередньо розв'язує задачі забезпечення трудової діяльності з погляду підвищення її безпеки, використовується як галузь ергономіки для розробки більш безпечних техніки і умов праці, досконаліх засобів захисту, а також сприяє охороні праці, тобто психологія безпеки праці є галуззю психологічних наук і галуззю ергономіки, а через неї і наукової організації праці.

Авіаційна ергономіка значну увагу приділяє сумісності частин ергономічної системи (прилад - машина - середовище). Сумісність - це взаємна відповідність однорідних якостей частин системи, необхідних для забезпечення функціонування її в означеному режимі.

Якщо при взаємодії людини-оператора із системою і середовищем будуть забезпечені всі види сумісностей належного рівня, то не тільки система зможе діяти в оптимальному режимі (за вихідною цільовою

функцією), але й оператор буде поставлений в умови, при яких його робота стане безпечною. Це надзвичайно важливо не тільки для створення безпеки польотів, але й безпеки праці робітників низки найбільш травмонебезпечних професій наземних служб аеропорту (техніки, механіки, водії засобів спецавтотранспорту тощо).

Узагальнену модель системи "людина - машина" з одним оператором можна представити схематично (рис. 3.1).

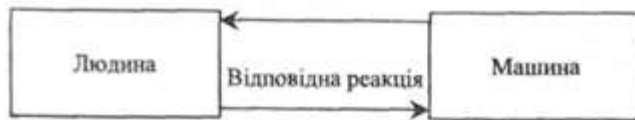


Рис. 3.1 Проста модель робочого місця (із замкнутим контуром)

Машина надає людині інформацію у вигляді сигналів, наприклад, інформацію про роботу силових установок сучасного повітряного судна або про відповідні параметри процесу випробування агрегатів гідросистеми літака після його ремонту тощо. У свою чергу людина передає машині інформацію, яка має назву "відповідні реакції", наприклад, на зниження частоти обертання авіаційних двигунів тощо. Незважаючи на відносну простоту наведеної моделі, вона дає загальне уявлення про методи аналізу і показує, що людину і машину слід вивчати разом. Наведена схема відповідає більшості робочих місць на сучасних авіалідприємствах і установах цивільної авіації.

Існують два основні напрями застосування ергономіки: пристосування машини до людини і пристосування людини до машини. Вони не виключають один одного, проте в більшості випадків один з цих двох напрямів переважає над іншим.

Більшість ергономічних досліджень спрямована на пристосування машини до людини. У результаті проведення вказаних робіт взагалі вдається суттєво поліпшити умови праці людини обладнанням робочого місця або наданням необхідних якостей системі "людина - машина" в цілому. При цьому фахівець з ергономіки не ставить перед собою завдання безпосередньої заміни людини-оператора.

У процесі пристосування людини до машини ергономіст намагається впливати на людину-оператора безпосередньо доборою і навчанням. Добір кадрів за допомогою тестів або будь-яких інших систематичних перевірок є корисним, коли мова йде про розподіл людей за різними рівнями. Такі перевірки необхідні в тих випадках, коли передбачувана підготовка кадрів припускає наявність у них певного рівня знань і загальної культури.

**МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ДЛЯ ПРОВЕДЕННЯ ЛАБОРАТОРНИХ,
ПРАКТИЧНИХ ТА СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ НАВЧАЛЬНОЇ
ДИСЦИПЛІНИ**

**«ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ»
СЕМІНАРСЬКЕ (ПРАКТИЧНЕ) ЗАНЯТТЯ 1**

Психологія праці як галузь науки

1. Об'єкт, предмет і завдання психології праці.
2. Категорії «діяльність» і «праця» у психології.
3. Взаємозв'язок психології праці з іншими дисциплінами.
4. Історія психології праці (зарубіжна і вітчизняна психологія).
5. Методологічні і теоретичні проблеми психології праці.
6. Актуальні проблеми психології праці в умовах сьогодення.

Практичні завдання:

1. Назвіть наукові дисципліни, пов'язані з психологією праці.
2. Назвіть періоди розвитку психології праці в історії психології.
3. Назвіть основні детермінанти розвитку психології праці.
4. Визначте предмет і завдання психології праці.

Психологічний глосарій: сенс праці, почуття власної гідності, предмет психології праці, суб'єкт праці, об'єкт праці, психотехніка, профорієнтація, професійне самовизначення, індустріально-організаційна психологія.

Основна література до теми: 4, 6, 7, 10, 11, 13, 14, 15, 24, 25, 26.

Додаткова література: 8, 9, 12, 17, 28, 35, 39, 40, 41, 42, 43, 48.

СЕМІНАРСЬКЕ (ПРАКТИЧНЕ) ЗАНЯТТЯ 2

Становлення та розвиток наукових уявлень про психологію праці

1. Предмет та основні завдання психології праці.
2. Уявлення про працю та її значення у контексті культурно-історичного розвитку суспільства.
3. Виникнення прикладної психології праці. Психотехніка та наукова організація праці.
4. Індустріальний період розвитку психології праці.
5. Методологічні основи та принципи проведення досліджень у психології праці.
6. Методи досліджень у психології праці

Практичні завдання:

1. Які функції виконує праця у суспільному житті?
2. Що, на Вашу думку, було передумовою створення професійних осередків і професій загалом?
3. Про що свідчать ранні пам'ятки культури як форми відображення ставлення до праці первісних людей?
4. Які функції виконувала психотехніка як прикладна галузь психології праці?
5. У межах яких галузей розвиваються ідеї наукової організації праці Ф. Тейлора?
6. Навіщо досліднику орієнтуватися на методологічні принципи організації та проведення дослідження?

7. Які методи використовуються переважно у психології праці і дотичних до неї галузях? Охарактеризуйте їх.

Основна література до теми: 4, 10, 11, 17, 15, 23, 24, 26.

Додаткова література: 8, 9, 12, 17, 28, 35, 39, 40, 41, 42, 43, 48.

СЕМІНАРСЬКЕ (ПРАКТИЧНЕ) ЗАНЯТТЯ 3

Професія як система соціальних відношень між людьми у трудовій діяльності

1. Цілі і методи вивчення структури суб'єкта професійної діяльності.
2. Критерії і методи діагностики рівня сформованості основних структурних компонентів суб'єкта діяльності.
3. Індивідуальний стиль діяльності: феноменологія індивідуальних стилів.
4. Концепції інтегрального дослідження індивідуальності суб'єктів праці.

Практичні завдання:

1. Визначте, у чому полягають особливості методів діагностики професійно важливих якостей суб'єктів праці.
2. Назвіть відомі Вам методи психодіагностики в системі профвідбору.
3. Охарактеризуйте психічні регулятори професійної праці людини («образ об'єкта», «образ суб'єкта», «образ суб'єктнооб'єктних і суб'єктно-суб'єктних відносин»), методи їх вивчення і способи формування.
4. Поясніть, у чому полягає специфіка автоматизованої системи професійної психодіагностики (АСПП).
5. Назвіть й охарактеризуйте методики психодіагностики соціально-психологічного забезпечення професійної діяльності особистості.

Психологічний глосарій: професійний життєвий шлях, професійний світогляд, професійний менталітет, професійна активність, професійні

уподобання, психологічний бар'єр, професійне самовизначення, суб'єкт діяльності, ПВЯ (професійно важливі якості), мотивація.

Основна література до теми: 1, 2, 12, 16, 19, 21, 22, 23, 30, 36, 37, 48, 49.

Додаткова література: 2, 4, 6, 7, 9, 13, 30, 31, 33, 51, 52.

СЕМІНАРСЬКЕ (ПРАКТИЧНЕ) ЗАНЯТТЯ 4

Професійна орієнтація та її специфіка

1. Професійна орієнтація як науково-практична система підготовки особистості до свідомого професійного самовизначення.
2. Місце профорієнтації в системі психології праці.
3. Структура профорієнтації, її психологічний аналіз.
4. Професійний відбір як виявлення придатності людини до конкретного виду праці.
5. Професіографія та її використання в профорієнтаційній роботі і професійному навчанні.
6. Поняття трудової адаптації в психології праці.
7. Психологічний аналіз рівнів трудової адаптації та їх взаємозв'язок.
8. Види трудової адаптації та їх психологічна характеристика.
9. Фактори, що впливають на трудову адаптацію.
10. Соціально-психологічна адаптація як вид трудової адаптації професіонала.
11. Причини трудової дезадаптації працівників. Умови подолання трудової дезадаптації.

Основна література до теми: 4, 10, 11, 17, 15 23, 24, 26.

Додаткова література: 8, 9, 12, 17, 28, 35, 39, 40, 41, 42, 43, 48.

СЕМІНАРСЬКЕ (ПРАКТИЧНЕ) ЗАНЯТТЯ 5

Професійна інформація. Професійне навчання

1. Професії: підходи до систематики та класифікації. «Формула професії».
2. Основи профорієнтаційної роботи.
3. Психологічні проблеми виробничого навчання. Формування професійних умінь та навичок.
4. Професійна адаптація та психологія професійного розвитку.
5. Психологічне вивчення професій: професіографії та психографії.

Практичні завдання:

1. Які вимоги висуває Ваша професія щодо розвитку особистісних якостей та психофізичних властивостей?
2. Визначте мету складання «формули професій» у практичній діяльності організаційного психолога?
3. Які професії, на Вашу думку, відносяться до типу «людина-техніка» і чому?
4. Що означає поняття «позаштатна ситуація»? Яке відношення мають «позаштатні ситуації» до професій, пов'язаних із небезпекою для життя і здоров'я людини?
5. Опишіть особливості професійної діяльності у межах Вашої професії.
6. Які організаційно-психологічні заходи можуть полегшити процес професійної адаптації особистості? Яка роль організаційного психолога у цьому процесі?

7. Опишіть можливі критичні випадки у межах Вашої професії. На прикладі одного з них змодельуйте алгоритм його вирішення.

8. Чи всі види професій потребують спеціальної підготовки фахівців? Якщо ні, то чому?

9. Які перспективи кар'єрного розвитку закладені у Вашій професії?

Основна література до теми: 1, 2, 12, 16, 19, 21, 22, 23, 30, 36, 37, 48, 49.

Додаткова література: 2, 4, 6, 7, 9, 13, 30, 31, 33, 51, 52.

СЕМІНАРСЬКЕ (ПРАКТИЧНЕ) ЗАНЯТТЯ 6

Професійний відбір. Професійна адаптація

1. Професійний відбір як елемент керування персоналом.
2. Професійна придатність. Психологічна характеристика складових частин поняття «профпридатність».
3. Динамічність і градуальність як аспекти профпридатності. Об'єктивні методи встановлення профпридатності.
4. Психологічні механізми адаптації людини до діяльності в організації.

Практичні завдання:

1. Поясніть, чим відрізняється профвідбір від профдобору. Назвіть відомі Вам методики профвідбору/добору.
2. Розробіть систему підбору персоналу рекрутингової компанії, що спеціалізується на пошуку керівників вищої ланки.
3. Визначте, у чому полягають особливості діагностики професійних кадрів під час атестації.
4. Назвіть методи оцінки адаптації робочих кадрів.

Психологічний глосарій: профвідбір, профдобір, профпридатність, динамічність і градуальність профпридатності, профмайстерність, адаптація, професійна адаптація, дезадаптація, перекваліфікація.

Основна література до теми: 4, 5, 10, 12, 21, 23, 31, 37, 48.

Додаткова література: 2, 6, 15, 16, 19, 20, 21, 22, 25, 27, 30, 31, 33, 47, 48

СЕМІНАРСЬКЕ (ПРАКТИЧНЕ) ЗАНЯТТЯ 7

Психологічні особливості адаптації осіб зрілого та похилого віку

1. Психологічний аналіз рівнів трудової адаптації та їх взаємозв'язок.
2. Види трудової адаптації та їх психологічна характеристика.
3. Фактори, що впливають на трудову адаптацію.
4. Соціально-психологічна адаптація як вид трудової адаптації професіонала.
5. Причини трудової дезадаптації працівників. Умови подолання трудової дезадаптації.
6. Види адаптації, які обумовлюють процес адаптації /зовнішні - об'єктні, внутрішні - суб'єктні. Критерії і методи оцінки адаптації робочих кадрів.
7. Психологічна і соціально-психологічна реабілітація хворих інвалідів як засіб компенсації різних порушень фізичного і психічного здоров'я людини і як засіб поновлення ресурсів країни.
8. Умови підбору професій і можливості компенсаторного пристосування людини до вимог професії.

Основна література до теми: 1, 2, 16, 19, 21, 22, 23, 30, 36, 37, 49.

Додаткова література: 2, 4, 6, 7, 9, 13, 30, 31, 33, 51, 52.

СЕМІНАРСЬКЕ (ПРАКТИЧНЕ) ЗАНЯТТЯ 8

Суб'єкт праці та його структура

1. Психологічна структура особистості працівника.
2. Індивідуальний стиль праці.
3. Періодизація розвитку особистості працівника.
4. Негативний вплив трудової діяльності на розвиток працівника.

Практичні завдання:

1. Визначте основні етапи розвитку суб'єкта праці (за Є. О. Клімовим, А. К. Марковою, Б. Лівехуд, Дж. Сьюпером).
2. Дайте визначення поняття «індивідуальний стиль діяльності».
3. Назвіть суперечливі тенденції, що впливають на становлення професіонала.
4. Визначте основні фактори і фази криз професійного розвитку.

Психологічний глосарій: суб'єкт праці, функціональний стан, оптант, індивідуальний стиль трудової діяльності, професійна самосвідомість, професійні деструкції, ідентичність, «Я-концепція».

Основна література до теми: 1, 2, 6, 8, 16, 24, 28, 32.

Додаткова література: 3, 6, 12, 13, 17, 30, 32, 35, 54.

СЕМІНАРСЬКЕ (ПРАКТИЧНЕ) ЗАНЯТТЯ 9

Психологічні проблеми формування професійних кадрів

1. Профорієнтація: характеристика структурних компонентів.
2. Психологічні основи профвиховання і професійного навчання: види і форми.
3. Індивідуальна профконсультація як умова активізації самовизначення людини під час вибору професії.
4. Соціально-психологічне гарантування надійної та безпечної діяльності спеціалістів.

Практичні завдання:

1. Назвіть соціально-психологічні, організаційні і психологічні заходи щодо збереження працездатності у звичайних та екстремальних умовах.
2. Визначте чинники соціально-психологічного гарантування надійної та безпечної діяльності спеціалістів.
3. Здійсніть аналіз сучасного стану професійної орієнтації дітей, молоді та дорослих в Україні.
4. Поясніть принципи, методи, обмеження профорієнтаційної і профконсультаційної роботи.

Психологічний глосарій: профорієнтація, професійне самовизначення, профконсультація, профвиховання, професійне навчання, індивідуальний стиль діяльності, кар'єра, працездатність.

Основна література до теми: 8, 11, 19, 21, 29, 31, 34, 37, 42, 43, 48.

Додаткова література: 1, 5, 6, 8, 10, 11, 14, 23, 26, 30, 50, 51.

СЕМІНАРСЬКЕ (ПРАКТИЧНЕ) ЗАНЯТТЯ 10

Професійна атестація. Професійне консультування.

1. Атестація трудових постів (посад) в організації на основі методів професіографії.
2. Програми розставляння і переміщення кадрів в організації.
3. Атестація працюючого персоналу.
4. Висунення кадрового резерву.

Основна література до теми: 1, 2, 6, 8, 16, 24, 28, 32.

Додаткова література: 3, 6, 12, 13, 17, 30, 32, 35, 54.

СЕМІНАРСЬКЕ (ПРАКТИЧНЕ) ЗАНЯТТЯ 11

Психологічні питання трудової адаптації і стабілізації робочих кадрів та підвищення професійної працездатності працівника

1. Виробнича адаптація, її сутність і види.
2. Критерії та методи оцінювання адаптації робочих кадрів.
3. Психологічні стани які зумовлюють працездатність

Основна література до теми: 8, 11, 19, 21, 29, 31, 34, 37, 42, 43, 48.

Додаткова література: 1, 5, 6, 8, 10, 11, 14, 23, 26, 30, 50, 51.

СЕМІНАРСЬКЕ (ПРАКТИЧНЕ) ЗАНЯТТЯ 12

Соціально-психологічні проблеми взаємовідносин у трудовому колективі

1. Психологічна характеристика виробничого колективу.
2. Міжособистісні відносини і соціально-психологічний клімат у виробничому колективі.
3. Конфлікт, його структура, причина виникнення конфліктів у трудовому колективі.
4. Методи дослідження і способи оптимізації соціально-психологічного клімату у трудовому колективі.

Практичні завдання:

1. Розкрийте зміст поняття «виробничий колектив». Поясніть, у чому полягає соціально-економічна різноманітність праці та соціальні відмінності між працівниками.
2. Назвіть основні компоненти організаційної культури.
3. Поясніть, що таке «соціальна норма» і «соціальний контроль».
4. Визначте, у чому полягають моральні орієнтації в колективі.

Психологічний глосарій: міжособистісні відносини, соціальна норма, соціальний контроль, організація, організаційна культура, колектив, керівник, лідер організації, менеджер по персоналу, кадровий менеджмент.

Основна література до теми: 6, 7, 11, 17, 12, 18, 19, 20, 21, 27, 28, 34.

Додаткова література: 15, 16, 17, 23, 26, 30, 35, 51.

СЕМІНАРСЬКЕ (ПРАКТИЧНЕ) ЗАНЯТТЯ 13

Психологічні фактори безпеки праці та ергономіка

1. Працездатність як показник зміни функціонального стану людини у процесі діяльності.
2. Закономірності змін працездатності у процесі праці. Кризи професійного розвитку. Професійні захворювання та професійні деструкції.
3. Психологічні засоби підвищення безпечної поведінки людини у професійній діяльності.
4. Психологічні методи корекції і профілактики несприятливих функціональних станів.

Практичні завдання:

1. Назвіть чинники, які впливають на надійність професійної діяльності.
2. Визначте об'єктивні і суб'єктивні причини нещасних випадків.
3. З'ясуйте критерії оцінки працездатності.
4. Поясніть, як зовнішні і внутрішні фактори безпеки праці обумовлюють рівень працездатності суб'єкта праці.

Психологічний глосарій: безпека праці, працездатність, травматологія, адаптація, стрес, депресія, професійна деструкція, емоційне вигорання, нервово-психічна стійкість, психологічний комфорт, вольова мобілізація,

саморегуляція, виробнича втома, психологічна та фізіологічна втома, виробничий травматизм.

Основна література до теми: 2, 3, 5, 9, 19, 21, 22, 27, 45, 46, 48.

Додаткова література: 5, 6, 16, 19, 23, 24, 25, 26, 31, 35, 50.

РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

Основні джерела

1. Баклицький І.О. Психологія праці: Підручник. 2-ге вид., пер. і доп. – К.: Знання, 2008. – 655 с. [westudents.com.ua/knigi/530-psihologiya-prats-baklitskiy- o.html](http://westudents.com.ua/knigi/530-psihologiya-prats-baklitskiy-o.html)
2. Балл Г.О., Бастун М.В., Гордієнко В.І., Красильникова Г.В., Красильников С.Р. Психологія праці та професійної підготовки особистості: Навч. посіб. – Хмельницький: ТУП, 2001. – 330 с.
3. Баріхашвілі І.І. Психологічні основи профорієнтації і професійного самовизначення. Навчальний посібник. – К.: Ніка-Центр, 2008. – 208 с.
4. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности: Учеб. пособ. для вузов – СПб.: Perse, 2001. – 511 с.
5. Джуелл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов – СПб.: 2001. – 720 с.
6. Карпенко Г.В. Психологія праці та вибір професії: Навч.-метод. посібник. – Суми : Університетська книга, 2008. – 168 с.
7. Климов Е.А. Введение в психологию труда: Учеб. пособие для вузов по спец. "Психология". - М.: МГУ, 1988. - 197 с.
8. Кожан Т.О. Професійна орієнтація: Навч. посіб. – К., 2009. – 214 с.

9. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності / Підручник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2003. – 395 с.
10. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору: Навч. посіб. для слухачів та студ. ВНЗ. – К.: НікаЦентр, 2006. – 532 с.
11. Корольчук М.С., Осьодло В.І. Психодіагностика: Навч. посібник/за ред.М.С. Корольчука. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2004. – 400 с.
12. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці: Підручник / Київський національний економічний ун-т. – К. : КНЕУ, 2003. – 367 с.
13. Ложкин Г. В. Психология труда / Г.В. Ложкин. – К. : Освіта України, 2013. – 124 с.
14. Нагаєв В.М. Конфліктологія: Курс лекцій. – К.: ЦНЛ, 2004. – 198 с.
15. Психологія праці: навч. посіб. / Г.В. Ложкін, Н.Ю. Воленюк, О.О. Солтик; за заг. ред. Г.В. Ложкіна. – Хмельницький: ХНУ, 2013. – 191 с.
<http://www.google.com/search?q=>
16. Пряжников Н.С. , Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М.: Академия, 2004.
<file:///D:/User/Downloads/%D0%9F%D1%80%D1%8F%D0%B6%D0%BD%D0>
17. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління. – К.: Академвидав, 2003. – 568 с.
18. Рунге В.Ф., Манусевич В.П. Эргономика в дизайне среды: Учеб. пособ. – М.: Архитектура, 2005. – 328 с.
19. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. – К.: Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
20. Толочек В.А. Современная психология труда: Учеб. пособ. – СПб.: Питер, 2005. – 479 с.
21. Харский К.В. Благонадежность и лояльность персонала /К. Харский. – СПб.: Питер, 2003. – 496 с.

Допоміжні джерела

1. Богія Д.П. Ефективність праці в ринковій економіці / Д.П. Богія, А.М. Шевченко // Україна: аспекти праці. – 1996. – № 4. – С. 3-6.
2. Вимоги до конкурентоспроможного спеціаліста / Т.В. Андрущенко // Педагогіка і психологія проф. освіти. – 2007. – № 5. – С. 43-47.
3. Гринева В.Н. Теоретические и методические основы мотивации труда персонала // Управління розвитком: Зб. наук, пр. ХДЕУ. – № 1. – С. 42-60. Кисельов М.М. Феномен діяльності в реаліях сьогодення /М.М. Кисельов // Філософія. Антропологія. Екологія: Альманах. – Вип. 1. – К.: Стилос, 2000. – С. 45-55.
4. Китаев-Смык Л.А. Организм и стресс: стресс жизни и стресс смерти: Учебное пособие / Л.А. Китаев-Смык. – М. : Смысл, 2012. – 464 с.
5. Леонова А.Б., Чернышева О.Н. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития: Хрестоматия. – М.: Радикс, 1995. – 448 с.
6. Литвинова Н.М. Профорієнтація як засіб підготовки учнівської молоді до праці // Педагогіка і психологія проф. освіти. – 2007. – № 3. – С. 200-210.
7. Логіка людської діяльності в управлінні соціальними системами / О.С. Пономарьов // Теорія і практика упр. соц. системами: філос., психологія, педагогіка, соц. – 2007. – № 1. – С. 6-14.
8. Малюська В. А. Лідерські якості керівника – умова ефективного функціонування трудового колективу /В. А. Малюська // http://www.rusnauka.com/4._SVMN_2007/Economics/19960.doc.htm
9. Нікітенко О.Я., Нікітенко Є.М. Студент вищого навчального закладу як суб'єкт ринку праці // Педагогіка, психологія та мед.-біол. пробл. фіз. виховання і спорту. – 2006. – № 4. – С. 128-132.
10. Нікольська Л.В. Сучасні моделі профорієнтаційного забезпечення безробітних у діяльності зарубіжних служб зайнятості // Педагогіка і психологія проф. освіти. – 2007. – № 5. – С. 201-210.

11. Озерська О.Ю. Підготовка менеджерів японських компаній // Теорія і практика упр. соц. системами: філос., психологія, педагогіка, соціол. – 2008. – № 1. – С. 60-65.
12. Психологічний клімат колективу / Упоряд.: О.Марінушкіна, за заг. ред. С. Максименко, О. Главник – К.: Главник, 2004. – 96 с.
13. Професійний та особистісний розвиток майбутніх фахівців / Г. Дегтярьова, Л. Руденко, М. Федюк // Педагогіка і психологія проф. освіти. – 2008. – № 1. – С. 203-211.
14. Хміль Ф. І. Основи менеджменту: Підручник / Ф. І. Хміль. – К.: Академвидав, 2003. – 608 с.
15. Шеклтон В. Психологія лидерства в бизнесе / В. Шеклтон. – СПб.: Питер, 2003. – 222с.

Інтернет-ресурси

1. Бібліотека психологічної літератури: <http://psylib.kiev.ua/>
2. Українські підручники он-лайн: <http://pidruchniki.ws/>
3. Психологічна бібліотека Псі-фактор: <http://psyfactor.org>
4. <http://www.nbuv.gov.ua/> - Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського.
5. <http://hklib.npu.edu.ua/> - Наукова бібліотека національного педагогічного університету ім. М.П. Драгоманова.
6. <http://www.koob.ru/> - електронна бібліотека «Куб».
7. <http://upsihologa.com.ua/> - портал професійних психологів України «У психолога»