

Тема: Предмет, об'єкт та завдання психології праці.

План

1. Історія створення психології праці.

2. Предмет та об'єкт психології праці.

3. Завдання психології праці.

Мета:

- оволодіти знаннями про особливості виникнення психології праці;
- розвивати пізнавальні можливості, самостійність, працелюбство в опануванні матеріалу;
- виховувати зацікавленість дисципліною, прагнення отримувати нові знання самостійно.

Завдання:

1. Висвітлити основні моменти з історії вивчення інженерної психології.
2. Визначити поняття, предмет, об'єкт інженерної психології.
3. Розкрити завдання інженерної психології.
4. Висвітлити фактори, що впливають на операторську діяльність.

Предмет та завдання психології праці. Зв'язок з іншими дисциплінами і науками. Основні категорії та методологічні принципи науки. Методи дослідження психології праці. Сутність та зміст методів психології праці. Історія становлення психології праці як науки. Відмінності поглядів вчених зарубіжної та вітчизняної психології праці Структура психології праці.

1. Об'єкт, предмет та завдання психології праці.

Праця як особливий вид діяльності людини є основною умовою існування суспільства, а також передумовою розвитку та становлення кожної конкретної особистості, зокрема і умовою її виживання.

У зв'язку з цим сучасне суспільство зацікавлене у високих актуальних і потенційних можливостях суб'єктів праці, що в свою чергу зумовлює розвиток цілої низки галузей наук, провідне місце серед яких займає психологія праці.

Формувалась під впливом: медицини, фізіології, техніки, соціології та психології.

Психологія праці як специфічна галузь психології розглядає теоретико-методологічні, психофізіологічні та власне психологічні проблеми професійної діяльності людини. До останньої групи проблем, зокрема, відносяться питання закономірностей прояву психіки особистості в процесі трудової діяльності, індивідуально-психологічних регуляторів праці, психологічної характеристики конкретної професійної діяльності, визначення професійно-значущих якостей особистості, проблеми професійних криз, вигорання тощо.

Психологія праці вивчає психологічні особливості різноманітних видів трудової діяльності в їх залежності від:

- Суспільно-історичних умов;
- Конкретних виробничих умов;
- Засобів праці;
- Методів навчання праці;
- Психологічних властивостей особистості;
- Швидкості та врівноваженості протікання психічних процесів.

Психологія праці – це сукупність наукових знань про працю як процес функціонування та розвитку людини як суб'єкта праці.

Мета навчального курсу „Психологія праці” полягає у ґрунтовному вивченні закономірностей психічної діяльності у процесі праці з урахуванням соціально-психологічних та конкретних виробничих умов, а також індивідуальних особливостей працівників.

Об'єктом пс пр – трудова діяльність людини як суб'єкта праці.

Предметом психології праці – це процеси, психічні факти та закономірності, що породжуються трудовою діяльністю людини в конкретних умовах.

Психологія праці вивчає безліч проблем, розробляє величезну кількість конкретних завдань. Структура основних **завдань**:

1. Профвідбір та розстановка кадрів (робітники, умови праці та обладнання).
2. Професійна підготовка кадрів (формування майстерності).
3. Формування профпридатності.
4. Підвищення працездатності.
5. Раціоналізація праці та відпочинку.
6. Формування позитивної професійної мотивації.
7. Профорієнтація та консультація.
8. Оптимізація стосунків в трудових колективах.
9. Професійна адаптація та атестація.
10. Безпека праці (аварійність та травматизм).
11. Проектування нової техніки та нових видів трудової Д

Праця як особливий вид діяльності людини є основною умовою існування суспільства, а також передумовою розвитку та становлення кожної конкретної особистості, зокрема і умовою її виживання (кто не работает тот не ест, а если не ест значит herру end будет скоро).

У зв'язку з цим сучасне суспільство зацікавлене у високих актуальних і потенційних можливостях суб'єктів праці, що в свою чергу зумовлює розвиток цілої низки галузей наук, провідне місце серед яких займає психологія праці.

2. Зв'язок з іншими дисциплінами і науками

Праця — це явище багатогранне. Цьому явищу відповідають філософські, соціологічні, фізіологічні, економічні та власне психологічні підходи до розуміння праці.

Окреслимо орієнтовно місце психології праці в системі непсихологічних наук.

Непсихологічні конкретні науки, зв'язані з психологією праці, можна згрупувати в наступні три категорії.

1. Науки, що мають найбільшу спорідненість з психологією праці, — економіка праці, соціологія праці, фізіологія праці, гігієна праці і частина медицини, пов'язана з аналізом професійних захворювань, з питаннями експертизи працездатності, професійна педагогіка (педагогіка профтехнічної школи, середньої спеціальної і вищої шкіл). У цю групу наук також можна віднести історію техніки і антропології (науку, що вивчає розвиток фізичного типу викопних людей) у тих їхніх частинах, що присвячені аналізу знарядь праці і реконструкції, аналізу, оцінці відповідної діяльності людини. Так, наприклад, аналізуючи предмети, якими користувалися люди кам'яного віку, палеоліту, історики відзначають осколки каменю зі слідами навмисних ударів одного каменю про інший, а цілеспрямованість поведінки — це психологічна характеристика людини.

Границі психології праці і зазначених наук часом настільки розмиті, що іноді неможливо визначити, “чийми” є ті або інші терміни, поняття, проблеми, методи. Наприклад, метод спостереження, деякі методи функціональної діагностики відносно вільно “кочують” з науки в науку. Те ж можна сказати і про проблеми працездатності, профілактики травматизму, стомлення, поліпшення професійної адаптації, питаннях професійного добору, формування навичок і ін. Зрозуміло, різним наукам властива своєрідність підходу до інтерпретації фактів.

2. Науки другого ступеня споріднення з психологією праці — ті галузі технологічного знання, предметом яких є гарматне оснащення трудових

процесів, робочих місць — теорія, розрахунок і конструювання машин, приладів. Психолог праці тут повинний враховувати тенденції технічного прогресу, орієнтуватися у світі технічних засобів праці, використовуючи нову інформацію. Разом з тим фахівець-психолог може бути корисним у справі проектування нових технічних засобів.

3. У третьому ступені споріднення з психологією праці знаходиться ціла низка наук біологічних, технічних, соціально-історичних, соціально-економічних, природничих, мистецтвознавство. Тут психологія найчастіше здобуває інформацію для правильного розуміння трудової діяльності відповідних професій, для складання професіограми й ін.

Щоб мати відповідне уявлення про психологію праці як галузь психології — необхідно проаналізувати її зв'язки і взаємодію з іншими психологічними науками.

Психологія праці як галузь психологічних досліджень найбільш пов'язана із заг психологією, диференц психологією, віковою та педагогічною психологією, медичною психологією, із психологією аномального розвитку, патопсихологією.

Загальна психологія може розглядатися як наукова, теоретична основа для розуміння різноманітних психічних феноменів, що характеризують суб'єкт праці і його активність на різних рівнях (на рівні пізнавальних процесів, емоцій та почуттів, поведінки, спрямованості, мотиваційної сфери тощо).

Разом з тим загальна психологія у свою чергу, може удосконалюватися, використовуючи досягнення психології праці, як одного з видів провідної діяльності.

Вікова і педагогічна психологія розглядає праць в контексті рушійної сили розвитку особистості її навчання та виховання. Психологія праці сприяє вдосконаленню таких напрямків навчально-виховного процесу, як: трудове виховання, професійна освіта, професійне самовизначення і профконсультація, профорієнтація учнів і ін.

Психологія аномального розвитку знаходиться в тісному взаємозв'язку із психологією праці, оскільки сучасною актуальною проблемою є проблема соціальної адаптації аномальної дитини, що є можливим насамперед завдяки адаптації дитини до суспільно-корисної діяльності, праці. (а це величезна проблема допомогти людям з порушеннями зору, слуху, інвалідністю адаптуватись. На сьогоднішній день є наявність самоізоляції наприклад глухонімих всіх інших людей з особливими потребами і причина в цьому у неадекватному до них ставленні, страх заразитись, спільно працювати, а що подумують інші? Недовіра до них. Їх адаптація можлива через залучення до соціально корисної діяльності, що може змінити їх відношення і до самих себе). *Людина з відчуттям своєї не корисності для суспільства загине.*

Важливими є також *проблеми соціально-трудової реабілітації інвалідів* — збереження їхньої залишкової працездатності, підбор, проектування для них підходящих умов, занять, що дозволяють знайти в кінцевому рахунку гідне місце в трудовому колективі, свідомість своєї корисності.

У патопсихології і медичної психології є загальні з психологією праці специфічні проблеми, пов'язані з психологічною експертизою працездатності людей, психологічною експертизою виробничих травм, втрати дієздатності, смерті тощо.

Із психологією праці пов'язані такі галузі знань, як інженерна психологія, організаційна, космічна психологія, психологія мистецтва, психологія творчості, юридична психологія, психологія спорту, психологія управління, соціальна психологія, у більшому або меншому ступені перетинаються з психологією праці бо *часто в широкому розумінні є її різновидами.*

Структура психології праці

Пс пр як наука у зв'язку із накопиченням досліджень різного напрямку, не чітким визначенням предмету дослідження розглядається багатьма вченим в двох аспектах: в широкому розумінні та вузькому.

У вузькому розумінні психологія праці розглядає насамперед закономірності розвитку та формування людини як суб'єкта праці. Вивчає теоретико-методологічні, психофізіологічні та власне психологічні засади праці, психологічні характеристики конкретної професійної діяльності, професійно значущі якості суб'єктів праці, професійні кризи, деструкції, захворювання тощо.

В широкому розумінні пс пр це комплекс дисциплін та напрямків психологічного дослідження праці як культурного, економічного, соціально-психологічного явища.

Можна виділити шість основних складових психології праці в широкому розумінні: інженерна психологія, ергономіка, організаційна психологія, професійна орієнтація та відбір, професійне навчання, а також власне психологія праці (у вузькому розумінні)

Інженерна психологія – це галузь психології, що вивчає закономірності процесів інформаційної взаємодії людини та техніки з метою використання їх в практиці проектування, створення та експлуатації нових машин (технічних засобів (літаків, потягів, пульт керування АЕС і т.д.))

Ергономіка – сфера наукових досліджень, що спрямована на знаходження способів максимальної оптимізації, забезпечення ефективності, безпеки та комфорту трудової діяльності в системі взаємодії людини, техніки та середовища.

Організаційна психологія – предметом досліджень організаційної психології є різноманітні психічні явища та особливості поведінки людей в організаціях, а також фактори, що їх детермінують.

Професійна орієнтація

Професійне навчання....

Тема 2. Психологія професійної діяльності

Поняття професійної діяльності та її структура. Класифікація професій. Основні типи та види діяльності. Мотиви та цілі діяльності. Психологічні механізми формування діяльності. Специфіка трудових дій і операцій. Загальнотрудові, професійні та особистісні вміння та навички. Основні психологічні ознаки праці. Розумова діяльність у праці. Рухова діяльність у праці. Характеристика творчої та винахідницької діяльності

1. Діяльність та її основні види.
2. Характеристика праці як особливого виду діяльності.
3. Психологічні механізми формування професійної діяльності, та її структура.
4. Поняття професії. Класифікація професій.

1. Діяльність та її основні види.

Розглядаючи поняття психіки у психології, ми встановили, що найважливішою особливістю психічного відображення є його активність. Де психічне є результатом активної діяльності суб'єкта - людини. Іншими словами, все психічне пов'язане з предметною діяльністю суб'єкта. З іншого боку ми також говорили про основні методологічні принципи (як догми у психології), зокрема про принцип „єдності психіки та діяльності”, який є основоположним для психології і вказує про зв'язок розвитку психіки та діяльності особистості (без діяльності, активного процесу відображення неможливо уявити розвиток) .

Що ж розуміється під діяльністю? У самому загальному вигляді під діяльністю розуміється активність живої істоти, спрямована на задоволення нею потреб.

Але чи є різниця між активністю тварин та „активністю людини”?

У тварин ця активність носить *приспосувальний, біологічний* за своєю природою характер (хоча часом ми і наділяємо собак антропоморфними

якостями: мій пес розумний, спочатку подумає а потім зробить”. Якою б вона не була складною ця активність (побудова гнізда пташкою, піклування про потомство та ін.) – поняття діяльності стосовно тварин не використовується, а лише активність та поведінка. Діяльність людини це *свідома*, найчастіше *суспільно значима, перетворююча активність*. Діяльність людини має суспільний характер (набувається та реалізується в суспільстві залежить від норм та принципів наявних у суспільстві в конкретний момент часу), а тварини *спільно взаємодіяти* з метою отримання результату *не можуть*.

Діяльність людини - це активна взаємодія з оточуючою дійсністю, у ході якої жива істота виступає як суб'єкт, цілеспрямовано впливаючий на об'єкт і задовольняє таким чином свої потреби.

Наступною відмінною рисою людської діяльності є те, що *породжуючись потребою*, як джерелом активності, *вона скеровується свідомою метою (носить цілеспрямований характер)*.

Цілеспрямована діяльність чи дії можливі, якщо вони будуть підтримуватись і стимулюватись *вольовими зусиллями* людини.

Діяльність - це внутрішня (психічна) і зовнішня (фізична) активність людини, що регулюється свідомою метою та спрямована на задоволення потреб.

ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ ЛЮДИНИ

Людська діяльність у вищій мірі різноманітна. Це власне праця, спрямована на створення якихось цінностей (матеріальних чи духовних), організація праці великих і малих колективів, виховання та навчання, обслуговування населення і т.д.

На думку К.К.Платонова всі види діяльності в залежності від ступеня їх подібності можуть бути розділені на загальні і часткові, а в залежності від їх складності - на елементарні і складні. Виходячи з різного їх співвідношення можна виділити наступні групи видів діяльності:

- 1) загальні елементарні - це всі форми психічного відображення (емоції,

відчуття, мислення, воля, пам"ять тощо),

2) загальні складні види діяльності - це праця і спілкування та похідні від них: гра, учіння, спорт, мистецтво, інші,

3) часткові елементарні і складні види діяльності - це всі професійні види діяльності, види учіння, ігор, спорту і т.д.

З врахуванням результатів діяльності її традиційно прийнято ділити на практичну та теоретичну. Проте такий поділ умовний.

Виникнення і розвиток різних видів діяльності у людини представляє собою складний, тривалий процес.

Основними видами діяльності людини є гра, учіння, праця.

Вже у перші роки життя у дитини закладаються основи для оволодіння найпростішими формами діяльності. Першою з них є гра. Її метою є сама виконувана "діяльність", а не практичні результати, які досягаються з її допомогою. Дитину приваблює сам процес гри, а не якийсь кінцевий результат.

Дослідження психологів свідчать, що до ігрових дій дитину спонукають потреби в активності, а їх джерелом є наслідування і досвід. Ігрові дії дитини відрізняються від подібних дій тварин тому, що вони розвиваються на базі людських способів використання речей і людських форм практичної поведінки, які засвоюються у спілкуванні з дорослими і під керівництвом дорослих.

У процесі гри дитина має справу з предметами-знаряддями, іграшками. Дорослі навчають поступово дитину використанню іграшок. Вони показують дитині як потрібно поїти куклу, водити її гуляти, класти спати, возити машину тощо.

Проте саме відношення до іграшки як до зображення "справжньої" речі виникає у дитини тільки у зв'язку з включенням в ігрову діяльність слова. Завдяки грі проходить практичне відділення значення слова від зовнішнього

виду речі і пов'язування цього значення з діями над річчю, її функцією у людській практиці. Чим далі йде цей процес, тим більше слова звільняються від безпосереднього зв'язку з речами.

Поступово зміст гри від відтворення предметних дій все більше переключається на зображення відношень людей. Дитина через гру оволодіває певними соціальними функціями, ролями. На етапі рольових ігор діти вступають у взаємодію з іншими дітьми, засвоюють соціальну поведінку, погоджують свої дії з вимогами колективу.

Наступний етап - це ігри за правилами. Тепер дії дитини регулюються абстрактними вимогами, або ж правилами.

Таким чином, гра тренує дитину в оволодінні значеннями речей і явищ, закріплених у слові і в оперуванні цими значеннями. Гра розвиває усвідомлення виконуваних дій, навчає виконанню дій саме як операцій на основі саморегулювання (правила), підготовлює дитину до включення у молодшому шкільному віці в іншу провідну діяльність, якою є учіння.

Як встановлено вченими, у дитини крім декількох елементарних безумовних рефлексів, всі спостережувані форми поведінки і види діяльності спочатку відсутні. Практична і комунікативна поведінка, орієнтувальна діяльність, хапання і маніпулювання, повзання, ходьба, мовлення, гра, праця і соціальні взаєностосунки починають розвиватися тільки через певний час після народження. Вони формуються в процесі особливої діяльності - учіння. Безпосередньою метою такої діяльності є засвоєння певної інформації, дій, форм поведінки.

Таким чином, учіння має місце там, де дії людини скеровуються свідомою метою засвоїти певні знання, навички, уміння. Активними носіями суспільного впливу на розвиток дитини виступають дорослі. Вони організовують його діяльність і поведінку в рамках суспільної практики людства, тобто навчають дітей.

Учіння - це індивідуальна активність людини спрямована на отримання певного досвіду. Навчання - це процес взаємодії між тим хто навчається

(включений в учіння) і тим хто навчає.

Навчальна діяльність не тільки озброює людину знаннями, навичками, вміннями, необхідними у різних видах суспільно корисної активності. Вона формує у людини також вміння керувати своїми психічними процесами, вміння вибирати, організовувати і спрямовувати свої дії і операції, навички і досвід у відповідності з розв'язуваною задачею. У рамках учіння у людини формується готовність до праці.

Праця представляє собою діяльність, що спрямована на виробництво певних суспільно-корисних матеріальних та духовних продуктів.

2. Характеристика праці як особливого виду діяльності.

Психологічна сутність трудової діяльності полягає в тих вимогах до психічних властивостей, станам і процесам, що пред'являє до працююча його професія. Для успішного здійснення професійної діяльності (професії і спеціальності) необхідні різні особливості особистості робітника: його досвід, характер, психічний стан, уважність, сприйняття, пам'ять, мислення, емоційність, психомоторика, що визначають здібності до цієї діяльності. Активність людини, що використовує виробниче устаткування, інструменти на штатному робочому місці, зовсім не обов'язково є працею в психологічному значенні слова.

Виділимо основні психологічні ознаки праці:

1. Свідоме передбачення соціального кошовного результату.

Здатність передбачати результат діяльності дуже розвита в людини і не властива йому як суб'єктові праці. Наявність уявного передбачення результату активності ще не робить її працею. Щоб діяльність можна було назвати трудовий, що передбачається результат повинний мислитися як кошовний для широкого колективу, тобто як соціально кошовний. І притім як має позитивну цінність. Діяльність не може бути охарактеризована як праця в психологічному значенні цього терміна, якщо свідомість соціальної цінності її результату не виступає в даної людини як істотний регулятор його активності. Справа не

проста в самому по собі “чистому” свідомості, у розумінні відповідних слів, а в тім, що це знання виявляється реальним регулятором активності, діяльності, поведження людини. У зв'язку з обговорюваною психологічною ознакою праці важливо відзначити, що слово “передбачення” вказує одночасно і на гностичний, і на афективний компоненти образу результату діяльності. Адже “замилування” — це деякий підйом почуттів. У свою чергу, гностичний компонент представлення про результат праці складається з передбачення власного продукту, содної сторони, і розуміння його цінності (позитивної цінності, або “антицінності”) для людей — з іншої. Таким чином, у розглянутій ознаці можна виділити три щодо самостійних компонента:

- а) більш-менш ясне знання про продукт діяльності;
- б) більш-менш чітке усвідомлення його соціальної цінності;
- в) більш-менш виражений афективний тон відповідних знань, уявлень, образів.

Знання про результат (тобто про те, чого поки немає) включає й образні, і понятійні компоненти, співвідношення яких різні в залежності від специфіки предмета праці і типу мислення людини. Так, якщо кухар придумує фірмове блюдо, то знання результату праці включає і товарознавчі критерії смакових достоїнств їжі, виражені в мові, у виді засвоєних (внутрішніх, суб'єктивних) сенсорних еталонів, і образи уяви не тільки зорової, але і смаковий, а також нюхової модальностей.

У хіміка-апаратника, зайнятого виробництвом сірчаної кислоти, знання про кінцевий продукт може виступати, в основному, у вербальній формі — у виді чисельно заданих вимог до кількості і якості його.

2. Свідомість обов'язковості досягнення соціально фіксованої мети.

Тільки лише свідомість обов'язковості і зв'язані з цим вольові зусилля по її реабілітації специфічні не тільки для праці. Діяльність стає працею в тому випадку, якщо маються не тільки ідея обов'язковості, а і зовнішні стосовно суб'єкта форми фіксації цілей його діяльності і форми соціального санкціонування, схвалення цих цілей. Адже свідомість обов'язковості і

мобілізація вольових зусиль можуть характеризувати і діяльність пореалізації чисто особистих, навіть і егоїстичних або асоціальних задумів.

Коли мова йде про працю, у наявності повинні бути завдання, сформульовані відповідальними представниками виробничого колективу, суспільства. Ці завдання можуть бути сформульовані у виді планів, програм, усних або задокументованих виробничих задач. Для дітей і підлітків соціально значимі цілі або завдання формулюють дорослі люди — батьки, учителі, а в окремих випадках — друзі. Виключенням з цього ряду може бути діяльність творчого, пошукового характеру, коли суб'єкт сам ставить перед собою мети і визначає задачі.

Для того щоб діяльність могла бути віднесена до категорії праці (з погляду психології), мети її повинні бути або зовнішнім образом визнані, відзначені в якійсь соціальній групі (у родині, у виробничому колективі), або логічно підлеглі визначеним суспільно важливим цілям (хоча б в усвідомленні самого суб'єкта діяльності).

Розглянута психологічна ознака праці має, як і перший, когнітивний і афективний компоненти. Когнітивний компонент виражається у свідомості суб'єктом більшої або меншої неминучості прийнятого порядку речей і свідомості відповідальності перед людьми. Афективний компонент — в емоційних реакціях, станах, відносинах, зв'язаних з параметрами стабільності — мінливості умов протікання діяльності, що співвідносяться з її метою. Людина не просто пам'ятає і розуміє, яка мета задана, але його тривожать, хвилюють факти збігу або неузгодженості ходу, напрямку діяльності з її ідеальним планом.

3. Свідомий вибір, застосування, удосконалювання або створення знарядь, засобів діяльності. Використання знарядь — досить загальна ознака діяльності людини. Своєрідність праці зводиться до того, що його знаряддя, засоби виявляються предметом особливої уваги, інтересу більш-менш широких общностей людей і в зв'язку з цим виявляються дуже “живучими” у методичному плані. Вони стають предметом культивування і, отже, культури

народів. Якщо мати на увазі визначеної, конкретної працюючої людини, то його діяльність тим у більшому ступені буде мати, за інших рівних умов, психологічні ознаки праці, чим краще він орієнтований у гарматних засобах діяльності — зовнішніх і внутрішніх — і правилах їхнього застосування. Коротше кажучи, щоб діяльність стала працею (тобто тією діяльністю, що створила людину, виділивши його з тваринного світу, і яка продовжує його ліпити), недостатньо, щоб людина взяла в руки, скажемо, лопату, зварювальний пальник, устав за пульт робототехнічного комплексу, або організувати команду для досягнення якоїсь мети. У праці передбачаються знання можливостей і обмежень, варіантів застосування знарядь, засобів праці і, отже, що відповідає вибір (або знання, що існує найбільш кращий варіант або найкращий спосіб застосування них).

Поряд із загальнозначущими, прийнятими для багатьох засобами діяльності можуть бути й індивідуальні або індивідуалізовані. Наприклад, майстерність, як вища форма професійної кваліфікації, багато в чому створюється індивідуальним, пристосованим до конкретної людини гарматним оснащенням діяльності.

Розглянута психологічна ознака праці має три компоненти: когнітивний (знання засобів праці, їхній тонкостей), операторний (володіння засобами праці) і афективний (відповідні емоційні переживання, стани).

4. Усвідомлення міжособистісних виробничих залежностей, відносин (“живих” і упередметнених). Практично завжди якщо не об'єкти, те речовинні знаряддя праці, умови його ховають у собі упередметнені міжособистісні відносини: інструменти кимсь зроблені, кимсь доставлені; матеріали кимсь добути, підготовлені, виготовлені; умови праці кимсь організовані, підтримуються в нормі й ін. Якщо людина безтурботно, бездумно втрачає або ламає інструмент, “засікає” заготівлі, напівфабрикати, то його діяльність втрачає ознаки трудовий, навіть якщо вона протікає на штатному робочому місці. Вона наближається скоріше до так називаних гарматних дій антропоидов (вищих мавп), що можуть не тільки використовувати ціпок, щоб дістати

предмет, що них залучив, але і вставити один ціпок в іншу і цим новим знаряддям дістати недоступну принаду. Але це ще не робить їхня активність трудовою діяльністю. Ця психологічна ознака має когнітивні й афективні компоненти (знання про відповідні міжособистісні відносини і той або інший емоційний супровід його). Отже, у контексті психології праці ми будемо розуміти працю (по Е. А. Климову [5]) як функціональну психологічну систему, що характеризується розглянутими вище чотирма ознаками. Якщо хоча б одна ознака відсутній, то дана активність поки не є працю в психологічному змісті слова.

Трудова діяльність людей за своєю природою є суспільною. Потреби суспільства її формують, визначають, спрямовують і регулюють. Виробництво будь-якого продукту в суспільстві є одночасно і виробництвом певних відношень людей у процесі праці, розподілу, обміну і задоволення певних потреб.

Вирішальною рисою праці, яка відрізняє її від простого присвоєння продуктів природи, є те, що вона пов'язана з виготовленням і використанням знарядь праці.

Праця представляє собою діяльність, що спрямована на виробництво певних суспільно-корисних матеріальних та духовних продуктів.

3. Психологічні механізми формування професійної діяльності, та її структура.

Разом з тим нас цікавить, що представляє собою діяльність з точки зору її внутрішньої, психологічної будови.

Потреби людини (внутрішній психофізіологічний стан нестачі чогось) носять і суспільний і особистий, індивідуальний характер.

Потреби розрізняють за своїм походженням та предметом. За походженням вони можуть бути природними і культурними. Задоволення природних потреб необхідно для збереження і підтримання її життя і життя

нащадків. До таких потреб відносяться потреби у харчуванні, у сні, в захисті від холоду, статеві та інші. Природні потреби людей і тварин разом з тим суттєво відрізняються за способами та засобами їх задоволення. Останні носять у певній мірі суспільно-обумовлений характер.

У культурних потребах виражається залежність діяльності людини від продуктів людської культури. До об'єктів культурних потреб відносяться як предмети, які служать засобом задоволення якоїсь природної потреби, так і предмети необхідні для трудового, культурного спілкування з іншими людьми (потреби у спілкуванні та засобах спілкування (мобільні та комп'ютер), потреба у засобах праці та взаємодії з іншими? та ін..).

За предметом потреби можуть бути матеріальними та духовними. У матеріальних потребах виявляється залежність людини від предметів матеріальної культури та засобів існування (потреби у житлі, одязі, продуктах харчування тощо). У духовних - залежність від продуктів суспільної свідомості. Духовні потреби виражаються у виробництві та засвоєнні духовної культури. Це потреби у пізнанні, у музиці, мистецтві, у моральному самовдосконаленні тощо.

У вітчизняній психології виділені такі *елементи психологічної структури діяльності*: мета (ціль), мотиви, засоби та способи реалізації діяльності і результат. Їх єдність та взаємозв'язок забезпечує цілісність психологічної структури діяльності.

Зупинимось на аналізі кожної із складових психологічної структури діяльності.

Мета (інколи її називають ціллю) - це те, що спрямовує задоволення людської потреби і виступає у якості образу кінцевого результату діяльності. Наприклад, закінчити ВНЗ, розв'язати якусь задачу, побудувати будинок, виростити урожай і т.д.

Мета вибирається людиною не мимовільно, а свідомо. Людська діяльність носить цілеспрямований характер. Мета при цьому визначає спосіб і характер дій особистості і *вимагає* докладання певних вольових зусиль. У випадку коли

немає мети то не може бути і власне людської діяльності, є лише імпульсивна поведінка. У свідомо організованій діяльності мета - це планований результат діяльності.

Мета може поділятися на *близьку* і *далеку*. Наприклад, далека мета юнака - вступити до університету, стати фінансистом. Близька мета - це підготуватись і скласти перший вступний іспит, другий і т.д.

Мета може бути *особистою* і *суспільною*. У більшості випадків особиста мета співвідноситься певним чином з громадською, суспільною.

Поставлена людиною мета у процесі самої діяльності уточнюється, певним чином змінюється, тобто є динамічним психологічним утворенням.

Визначити мету зовсім не означає розгорнути діяльність. Часто виникає питання а навіщо, за ради чого людині досягати цієї мети. Адже вирощувати урожай, фрукти можна і ради задоволення харчової потреби, і ради матеріальної вигоди (для продажу, наприклад), і ради престижу серед членів садівничого кооперативу, і ради отримання задоволення від самого процесу вирощування продукції. Те ж саме, наприклад, вступ до інституту. Він може бути мотивований бажанням отримати вищу освіту, певну професію потрібну суспільству, отримати лише документ (диплом), підняти свій престиж серед ровесників, вимогою батьків.

Мотив - це те, що спонукає людину до діяльності, те за ради чого вона виконується. Як видно з вищесказаного, до діяльності людину може одночасно спонукати не один, а декілька мотивів. У цьому випадку говорять про *систему мотивів*, або ж про мотивацію діяльності. У структурі мотивації виділяються мотиви, які мають більшу вагомість - вони називаються *провідними*, центральними та менш вагомі - *другорядні мотиви* діяльності, поведінки.

Мотиви діяльності знаходяться у діалектичній єдності з метою, оскільки утворюються на основі усвідомлення людиною своїх власних потреб.

Мотивами можуть бути різнобічні потреби, інтереси, емоції, почуття, ідеали, світогляд, переконання, установки, звички тощо.

Для більш повної характеристики людини важливо знати як її цілі, так і мотиви поведінки, діяльності. Для аналізу поведінки людей за будь-яких ситуацій важливо провести їх психологічний аналіз.

Всяка діяльність реалізується через конкретні дії. Дії є основними структурними одиницями діяльності. Під ними розуміють сукупність певним чином виконуваних рухів.

Дія - це відносно закінчений елемент діяльності, спрямований на досягнення проміжної мети, який підкоряється загальному мотиву діяльності.

Регулятором всієї діяльності виступає мета, а конкретних дій - її задачі, для розв'язання яких можуть бути використані різні способи дій. Способи реалізації дій називаються операціями. Кожна дія складається із системи операцій і рухів.

У психології розрізняють дії предметні та розумові. Предметні дії, це наприклад, певні спортивні, трудові дії. До розумових дій можна віднести мислительні дії (аналіз, синтез, абстрагування тощо), дії по запам'ятовуванню, пригадуванню матеріалу і т.д.

Аналіз розумових дій є більш складним ніж предметних. У сучасній психології розумові дії поділяють на такі види дій: 1) перцептивні, з допомогою яких формується цілісний образ сприймання предметів чи явищ; 2) мнемічні, які входять до складу діяльності по запам'ятовуванню, пригадуванню якогось матеріалу; 3) мислительні, з яких складається розв'язання мислительних задач та інші.

За своїм походженням, внутрішня (розумова, психічна) діяльність похідна від зовнішньої, предметної. Діти спочатку здійснюють предметні дії і лише потім, з накопиченням досвіду та оволодінням мовою, отримують здатність здійснювати ті ж дії в умі.

Процес перетворення зовнішніх (предметних) дій у дії внутрішні (в умі) називається *інтериоризацією* (від латинського - внутрішній). І навпаки

У реальній людській діяльності проходять взаємопереходи зовнішньої у внутрішню діяльність і навпаки.

Четвертою підструктурою діяльності є її результат. *Результат*, як продукт діяльності представляє собою суму людських духовних і фізичних зусиль. Він виступає у якості об'єктивної оцінки його діяльності.

При освоєнні діяльності окремі сторони дій, які вимагають детальної свідомої регуляції, вольових зусиль, поступово починають виконуватись при все меншій участі свідомості, тобто стають автоматизованими.

Часткова автоматизованість виконання і регуляції доцільних рухів людини називається *навиком*.

Використання наявних знань і навичок у відповідності із поставленою метою - називається *умінням*.

Подобным образом ориентированное профессиональное обучение предполагает создание условий для усвоения соответствующих знаний, умений и навыков. Важно знать при этом психологические механизмы их усвоения.

В психологии трудового обучения различают следующие виды навыков:

- сенсорно-перцептивные (навыки восприятия — различение формы букв при чтении, фонем при слушании речи, определения расстояния и скорости движения на глаз);
- моторные (двигательные);
- интеллектуальные (приемы решения задач).

Процесс формирования любого навыка обладает некоторыми общими чертами. Первая — объединение ряда элементарных движений (или других элементов действия, например, умственных актов) в единое целое. В основе объединения элементов действия в целостное образование лежит закон формирования временных нервных связей, открытый И. П. Павловым, исходя из которого, навык означает образование и функционирование в коре больших полушарий устойчивой системы временных нервных связей, называемой динамическим стереотипом. Выработка динамического стереотипа создает условия, при

которых одновременно с автоматизированным актом может осуществляться и более сложная аналитико-синтетическая деятельность.

Вторая черта — постепенное устранение лишних движений (или элементов действия) и уменьшение напряженности.

Третья черта — перемещение внимания с процесса на результат труда. Так, например, овладев навыком письма, человек перемещает внимание с того, как писать, на то, что необходимо зафиксировать на бумаге.

Четвертая черта — формирование ритма выполняемых действий. Благодаря ритмичности человек, владеющий навыком, может работать длительное время без утомления.

Пятая черта состоит в приобретении широких возможностей произвольно изменять темп работы, осознанно ускорять или замедлять его [7; 13].

Процесс формирования трудового навыка включает следующие основные этапы:

предварительный этап, на котором человек получает знания о составе действия, орудиях и условиях труда, образуется ориентировочная основа действий);

аналитический этап — этап овладения отдельными элементами действия;

синтетический этап, на котором элементы объединяются в единое целое;

этап закрепления и автоматизации действия, на котором создается возможность переключения внимания с процесса на результат труда и произвольного регулирования темпа работы (рис. 5).

Навыки образуются в результате упражнений — целенаправленных и систематических повторений действий. Различают упражнения:

учебные, направленные на углубление понимания принципа образования навыка, программы действия;

тренировочные, обеспечивающие автоматизацию действий и проводящиеся в постепенно усложняющихся условиях.

Рис. 5. Основные этапы формирования навыка

Результаты упражнений могут быть выражены графически, в виде кривой количественных показателей успешности выполнения осваиваемого действия — кривой упражнений, позволяющей контролировать не только результат, но и сам процесс усвоения трудового навыка.

При построении кривых упражнений по горизонтальной оси откладывают порядковые номера упражнений, а по вертикальной оси — какие-либо из количественных показателей (количество работы, выполненной в единицу времени; количество ошибок, допущенных при выполнении упражнений; количество времени, затраченное на каждое упражнение).

Если в качестве показателя успешности выбрано количество работы, выполненной в единицу времени, кривая должна повышаться, поскольку продуктивность работы при правильной организации упражнений возрастает. В других случаях (количество ошибок и времени) кривая должна снижаться [7].

На основе данных о трудностях в освоении навыка выбирают соответствующий прием их снятия:

учебные упражнения, применяемые при недостаточно четком выполнении или пропуске элементарных действий;

тренировочные упражнения, к которым прибегают в случае затруднений в освоении темпа, ритма деятельности;

ввод срочной информации, применяемый в случае недостаточно четкого анализа сигналов обратной связи, поступающих во время выполнения трудовых действий;

психологически обоснованный инструктаж, заключающийся в активном воспроизведении словесного содержания полученных инструкций с одновременным выполнением заданных действий; применяется в случае затрудненности объединения в единый образ усвоенных представлений о навыке и непосредственных ощущений, возникающих в ходе работы;

письменный инструктаж, к которому прибегают при затруднении в планировании необходимых сложных умственных действий [13].

При формировании навыков следует учитывать факторы (рис. 6) и условия их успешного освоения (число и темп упражнений, распределение во времени) [7].

Рис. 6. Факторы, влияющие на успешность усвоения навыка

Испытуемым предлагалось упражняться в шифровании букв со следующим распределением во времени: группа А упражнялась в течение 6 дней по 2 раза в день, по 10 минут каждый раз; группа Б — 6 дней по 1 разу в день, в течение 20 минут каждый раз; группа В — 3 дня по 40 минут, через день; группа Г упражнялась без перерыва 120 мин. Как видно из кривых упражнений, наибольшая продуктивность навыка отмечается в группах А и Б (рис. 7).

Важное значение для сознательного овладения навыком имеет знание результатов деятельности, их оценка [7].

Выработанные у человека навыки неизбежно вступают во взаимодействие. В одних случаях старые навыки способствуют овладению новыми, при этом говорят о положительном переносе навыков. В других случаях старые навыки тормозят образование новых, происходит их интерференция.

Проблема переноса навыков является одной из центральных в психологии профессионального обучения. Основу правильного и успешного переноса действий на новые объекты и задачи составляют полученные человеком новые знания.

4.

Не менее известна классификация Э. Ро, включающая 8 групп профессий:

1-я — группа сервиса (работники службы быта, официанты);

2-я — группа деловых контактов (бизнесмены, агенты различных компаний);

3-я — группа организаторов (администраторы, директора);

4-я — группа профессий, требующих работы на открытом воздухе (лесничие, рыбаки, работники сельского хозяйства);

5-я — группа технических профессий (инженеры, конструкторы, техники);

6-я — группа профессий в области науки;

7-я — группа профессий в области культуры;

8-я — артистические профессии.

В каждой из этих групп Э. Ро выделяет 6 квалификационных уровней, для которых приведены данные о чертах личности, особенностях психики и психофизиологических различиях [5].

В нашей стране общепризнанной и наиболее используемой в профориентации классификацией профессий является психологическая классификация, предложенная Е. А. Климовым [12]. В основу этой классификации положено 4 признака. Первый, основной, — это особенности предмета (объекта) труда. Исходя из этого признака, все профессии делятся на 5 типов, представленных в табл. 2.

С точки зрения второго классификационного признака — цели труда, — каждый из указанных в таблице типов профессий делится на 3 класса: гностические, преобразующие, изыскательские.

Третий классификационный признак — характер используемых орудий труда — позволяет разделить все профессии на 4 группы:

- 1) ручного труда;
- 2) механизированного труда;
- 3) автоматизированного труда;
- 4) труда, в котором основным орудием являются умственные умения и навыки (учитель, врач, ученый-теоретик).

Четвертый классификационный признак — условия труда — выделяет 4 подгруппы профессий:

- 1) подгруппа М характеризуется повышенными требованиями к моральным качествам (судья, врач, работник милиции);
- 2) группа Н — необычными условиями работы — летчик-испытатель, водолаз;

- 3) группа Б — бытовым микроклиматом (бухгалтер, официант, библиотекарь);
4) группа О — работой на открытом воздухе (полевод, лесовод, тракторист).

Описанные классификационные признаки создают в различных сочетаниях определенный, характерный лишь для данной профессии комплекс требований к способностям работника.

Так, например, каждая из профессий, относящаяся к типу “человек — человек” требует подготовки как в профессиональной области производства, науки, техники, так и в области межличностного взаимодействия. Стержневыми для данного типа профессий (педагоги, руководители всех рангов) являются коммуникативные и организаторские способности, уровень развития которых можно выявить (КОС-1) [17].

Существует еще одна широко применяемая классификация профессий, в основу которой положено понятие профессиональной пригодности (пригодности человека к конкретной трудовой деятельности).

Под профессиональной пригодностью понимают совокупность психических и психофизиологических особенностей человека, необходимых и достаточных для достижения общественно приемлемой эффективности труда в той или иной профессии. В это понятие входит также удовлетворение, переживаемое человеком в процессе самого труда и при оценке его результатов.

Тема 3. Психологія суб'єкта професійної діяльності.

Системний аналіз внутрішніх факторів професійної діяльності. Регулятивні процеси у професійній діяльності. Мотивація трудової діяльності. Когнітивні процеси в структурі професійної діяльності. Емоційно-вольові та функціональні стани як регулятор професійної діяльності. Стани втоми та перевтоми. Стійкі стани особистості у процесі праці. Прямі та опосередковані характеристики психічних станів людини у процесі праці. Індивідуально-психологічні регулятори трудової діяльності. Пристосування роботи до індивідуально-психологічних особливостей працівника. Значення типології ВНД, темпераменту, здібностей, функціональної асиметрії великих півкуль головного мозку, провідної репрезентативної системи, психічних станів особистості у трудовій діяльності

Структура психології праці

Психологія праці як наука у зв'язку із накопиченням досліджень різного напрямку, не чітким визначенням предмету дослідження розглядається багатьма вченими в двох аспектах: в широкому розумінні та вузькому.

У вузькому розумінні психологія праці розглядає насамперед закономірності розвитку та формування людини як суб'єкта праці. Вивчає теоретико-методологічні, психофізіологічні та власне психологічні засади праці, психологічні характеристики конкретної професійної діяльності, професійно значущі якості суб'єктів праці, професійні кризи, деструкції, захворювання тощо.

В широкому розумінні психологія праці це комплекс дисциплін та напрямків психологічного дослідження праці як культурного, економічного, соціально-психологічного явища.

Можна виділити основні складові психології праці в широкому розумінні:

інженерна психологія,

ергономіка – основи, Проблеми: недост ефект СЛТС, зрост травматизму, висока текучість кадрів, зростання нервово-психічних захворювань. Гол завд – безпека та ефект праці, забезпеч умов для розв особ в процесі праці.

організаційна психологія,
 професійна орієнтація та відбір,
 професійне навчання, а також власне психологія праці (у вузькому розумінні)

Інженерна психологія – це галузь психології, що вивчає закономірності процесів інформаційної взаємодії людини та техніки з метою використання їх в практиці проектування, створення та експлуатації нових машин (технічних засобів (літаків, потягів, пульт керування АЕС і т.д.))

Ергономіка – сфера наукових досліджень, що спрямована на знаходження способів максимальної оптимізації, забезпечення ефективності, безпеки та комфорту трудової діяльності в системі взаємодії людини, техніки та середовища.

Організаційна психологія – предметом досліджень організаційної психології є різноманітні психічні явища та особливості поведінки людей в організаціях, а також фактори, що їх детермінують.

Професійна орієнтація

Професійне навчання....

Види : промислова, транспортна, космічна, авіаційна, сфера управління та обслуговування.

Праця – це Д по перетворенню навколишнього світу з метою задоволення потреб.

Професія – сукупність форм Д, об'єднаних спорідненими особливостями.

Спеціальність – конкретна форма Д в рамках визначеної професії

Трудова діяльність:**Суб'єкт праці** – ініціатор Д**Зміст праці** – процеси та засоби викон трудових задач**Засоби праці** – матеріальні (машини, інструменти)
функціональні (мовлення, поведінка, жести)**Умови праці** – фізико-хімічне та соц середовище.**Організація праці** – порядок, тривалість, об'єм викон труд задач.**Психологічна система Д**

Мотиви, Цілі, Програми, Інформаційна основа,

Процеси прийняття рішення, Психомоторні процеси, ПВК (проф важл кач)

Тема 2. Психологія професійної діяльності

Поняття професійної діяльності та її структура. Класифікація професій. Основні типи та види діяльності. Мотиви та цілі діяльності. Психологічні механізми формування діяльності. Специфіка трудових дій і операцій. Загальнотрудові, професійні та особистісні вміння та навички. Основні психологічні ознаки праці. Розумова діяльність у праці. Рухова діяльність у праці. Характеристика творчої та винахідницької діяльності

5. Діяльність та її основні види.
6. Характеристика праці як особливого виду діяльності.
7. Психологічні механізми формування професійної діяльності, та її структура.
8. Поняття професії. Класифікація професій.

2. Діяльність та її основні види.

Розглядаючи поняття психіки у психології, ми встановили, що найважливішою особливістю психічного відображення є його активність. Де психічне є результатом активної діяльності суб'єкта - людини. Іншими словами, все психічне пов'язане з предметною діяльністю суб'єкта. З іншого боку ми також говорили про основні методологічні принципи (як догми у психології), зокрема про принцип „єдності психіки та діяльності”, який є основоположним для психології і вказує про зв'язок розвитку психіки та діяльності особистості (без діяльності, активного процесу відображення неможливо уявити розвиток) .

Що ж розуміється під діяльністю? У самому загальному вигляді під діяльністю розуміється активність живої істоти, спрямована на задоволення нею потреб.

Але чи є різниця між активністю тварин та „активністю людини”?

У тварин ця активність носить *приспосувальний, біологічний* за своєю природою характер (хоча часом ми і наділяємо собак антропоморфними

якостями: мій пес розумний, спочатку подумає а потім зробить”. Якою б вона не була складною ця активність (побудова гнізда пташкою, піклування про потомство та ін.) – поняття діяльності стосовно тварин не використовується, а лише активність та поведінка. Діяльність людини це *свідома*, найчастіше *суспільно значима, перетворююча активність*. Діяльність людини має суспільний характер (набувається та реалізується в суспільстві залежить від норм та принципів наявних у суспільстві в конкретний момент часу), а тварини *спільно взаємодіяти* з метою отримання результату *не можуть*.

Діяльність людини - це активна взаємодія з оточуючою дійсністю, у ході якої жива істота виступає як суб'єкт, цілеспрямовано впливаючий на об'єкт і задовольняє таким чином свої потреби.

Наступною відмінною рисою людської діяльності є те, що *породжуючись потребою*, як джерелом активності, *вона скеровується свідомою метою (носить цілеспрямований характер)*.

Цілеспрямована діяльність чи дії можливі, якщо вони будуть підтримуватись і стимулюватись *вольовими зусиллями* людини.

Діяльність - це внутрішня (психічна) і зовнішня (фізична) активність людини, що регулюється свідомою метою та спрямована на задоволення потреб.

ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ ЛЮДИНИ

Людська діяльність у вищій мірі різноманітна. Це власне праця, спрямована на створення якихось цінностей (матеріальних чи духовних), організація праці великих і малих колективів, виховання та навчання, обслуговування населення і т.д.

На думку К.К.Платонова всі види діяльності в залежності від ступеня їх подібності можуть бути розділені на загальні і часткові, а в залежності від їх складності - на елементарні і складні. Виходячи з різного їх співвідношення можна виділити наступні групи видів діяльності:

- 1) загальні елементарні - це всі форми психічного відображення (емоції,

відчуття, мислення, воля, пам"ять тощо),

2) загальні складні види діяльності - це праця і спілкування та похідні від них: гра, учіння, спорт, мистецтво, інші,

3) часткові елементарні і складні види діяльності - це всі професійні види діяльності, види учіння, ігор, спорту і т.д.

З врахуванням результатів діяльності її традиційно прийнято ділити на практичну та теоретичну. Проте такий поділ умовний.

Виникнення і розвиток різних видів діяльності у людини представляє собою складний, тривалий процес.

Основними видами діяльності людини є гра, учіння, праця.

Вже у перші роки життя у дитини закладаються основи для оволодіння найпростішими формами діяльності. Першою з них є гра. Її метою є сама виконувана "діяльність", а не практичні результати, які досягаються з її допомогою. Дитину приваблює сам процес гри, а не якийсь кінцевий результат.

Дослідження психологів свідчать, що до ігрових дій дитину спонукають потреби в активності, а їх джерелом є наслідування і досвід. Ігрові дії дитини відрізняються від подібних дій тварин тому, що вони розвиваються на базі людських способів використання речей і людських форм практичної поведінки, які засвоюються у спілкуванні з дорослими і під керівництвом дорослих.

У процесі гри дитина має справу з предметами-знаряддями, іграшками. Дорослі навчають поступово дитину використанню іграшок. Вони показують дитині як потрібно поїти куклу, водити її гуляти, класти спати, возити машину тощо.

Проте саме відношення до іграшки як до зображення "справжньої" речі виникає у дитини тільки у зв'язку з включенням в ігрову діяльність слова. Завдяки грі проходить практичне відділення значення слова від зовнішнього

виду речі і пов'язування цього значення з діями над річчю, її функцією у людській практиці. Чим далі йде цей процес, тим більше слова звільняються від безпосереднього зв'язку з речами.

Поступово зміст гри від відтворення предметних дій все більше переключасться на зображення відношень людей. Дитина через гру оволодіває певними соціальними функціями, ролями. На етапі рольових ігор діти вступають у взаємодію з іншими дітьми, засвоюють соціальну поведінку, погоджують свої дії з вимогами колективу.

Наступний етап - це ігри за правилами. Тепер дії дитини регулюються абстрактними вимогами, або ж правилами.

Таким чином, гра тренує дитину в оволодінні значеннями речей і явищ, закріплених у слові і в оперуванні цими значеннями. Гра розвиває усвідомлення виконуваних дій, навчає виконанню дій саме як операцій на основі саморегулювання (правила), підготовлює дитину до включення у молодшому шкільному віці в іншу провідну діяльність, якою є учіння.

Як встановлено вченими, у дитини крім декількох елементарних безумовних рефлексів, всі спостережувані форми поведінки і види діяльності спочатку відсутні. Практична і комунікативна поведінка, орієнтувальна діяльність, хапання і маніпулювання, повзання, ходьба, мовлення, гра, праця і соціальні взаєностосунки починають розвиватися тільки через певний час після народження. Вони формуються в процесі особливої діяльності - учіння. Безпосередньою метою такої діяльності є засвоєння певної інформації, дій, форм поведінки.

Таким чином, учіння має місце там, де дії людини скеровуються свідомою метою засвоїти певні знання, навички, уміння. Активними носіями суспільного впливу на розвиток дитини виступають дорослі. Вони організовують його діяльність і поведінку в рамках суспільної практики людства, тобто навчають дітей.

Учіння - це індивідуальна активність людини спрямована на отримання певного досвіду. Навчання - це процес взаємодії між тим хто навчається

(включений в учіння) і тим хто навчає.

Навчальна діяльність не тільки озброює людину знаннями, навичками, вміннями, необхідними у різних видах суспільно корисної активності. Вона формує у людини також вміння керувати своїми психічними процесами, вміння вибирати, організовувати і спрямовувати свої дії і операції, навички і досвід у відповідності з розв'язуваною задачею. У рамках учіння у людини формується готовність до праці.

Праця представляє собою діяльність, що спрямована на виробництво певних суспільно-корисних матеріальних та духовних продуктів.

2. Характеристика праці як особливого виду діяльності.

Психологічна сутність трудової діяльності полягає в тих вимогах до психічних властивостей, станам і процесам, що пред'являє до працююча його професія. Для успішного здійснення професійної діяльності (професії і спеціальності) необхідні різні особливості особистості робітника: його досвід, характер, психічний стан, уважність, сприйняття, пам'ять, мислення, емоційність, психомоторика, що визначають здібності до цієї діяльності. Активність людини, що використовує виробниче устаткування, інструменти на штатному робочому місці, зовсім не обов'язково є працею в психологічному значенні слова.

Виділимо основні психологічні ознаки праці:

1. Свідоме передбачення соціального кошовного результату.

Здатність передбачати результат діяльності дуже розвита в людини і не властива йому як суб'єктові праці. Наявність уявного передбачення результату активності ще не робить її працею. Щоб діяльність можна було назвати трудовий, що передбачається результат повинний мислитися як кошовний для широкого колективу, тобто як соціально кошовний. І притім як має позитивну цінність. Діяльність не може бути охарактеризована як праця в психологічному значенні цього терміна, якщо свідомість соціальної цінності її результату не виступає в даної людини як істотний регулятор його активності. Справа не

проста в самому по собі “чистому” свідомості, у розумінні відповідних слів, а в тім, що це знання виявляється реальним регулятором активності, діяльності, поведження людини. У зв'язку з обговорюваною психологічною ознакою праці важливо відзначити, що слово “передбачення” вказує одночасно і на гностичний, і на афективний компоненти образу результату діяльності. Адже “замилування” — це деякий підйом почуттів. У свою чергу, гностичний компонент представлення про результат праці складається з передбачення власного продукту, содної сторони, і розуміння його цінності (позитивної цінності, або “антицінності”) для людей — з іншої. Таким чином, у розглянутій ознаці можна виділити три щодо самостійних компонента:

- а) більш-менш ясне знання про продукт діяльності;
- б) більш-менш чітке усвідомлення його соціальної цінності;
- в) більш-менш виражений афективний тон відповідних знань, уявлень, образів.

Знання про результат (тобто про те, чого поки немає) включає й образні, і понятійні компоненти, співвідношення яких різні в залежності від специфіки предмета праці і типу мислення людини. Так, якщо кухар придумує фірмове блюдо, то знання результату праці включає і товарознавчі критерії смакових достоїнств їжі, виражені в мові, у виді засвоєних (внутрішніх, суб'єктивних) сенсорних еталонів, і образи уяви не тільки зорової, але і смаковий, а також нюхової модальностей.

У хіміка-апаратника, зайнятого виробництвом сірчаної кислоти, знання про кінцевий продукт може виступати, в основному, у вербальній формі — у виді чисельно заданих вимог до кількості і якості його.

2. Свідомість обов'язковості досягнення соціально фіксованої мети.

Тільки лише свідомість обов'язковості і зв'язані з цим вольові зусилля по її реабілітації специфічні не тільки для праці. Діяльність стає працею в тому випадку, якщо маються не тільки ідея обов'язковості, а і зовнішні стосовно суб'єкта форми фіксації цілей його діяльності і форми соціального санкціонування, схвалення цих цілей. Адже свідомість обов'язковості і

мобілізація вольових зусиль можуть характеризувати і діяльність пореалізації чисто особистих, навіть і егоїстичних або асоціальних задумів.

Коли мова йде про працю, у наявності повинні бути завдання, сформульовані відповідальними представниками виробничого колективу, суспільства. Ці завдання можуть бути сформульовані у виді планів, програм, усних або задокументованих виробничих задач. Для дітей і підлітків соціально значимі цілі або завдання формулюють дорослі люди — батьки, учителі, а в окремих випадках — друзі. Виключенням з цього ряду може бути діяльність творчого, пошукового характеру, коли суб'єкт сам ставить перед собою мети і визначає задачі.

Для того щоб діяльність могла бути віднесена до категорії праці (з погляду психології), мети її повинні бути або зовнішнім образом визнані, відзначені в якійсь соціальній групі (у родині, у виробничому колективі), або логічно підлеглі визначеним суспільно важливим цілям (хоча б в усвідомленні самого суб'єкта діяльності).

Розглянута психологічна ознака праці має, як і перший, когнітивний і афективний компоненти. Когнітивний компонент виражається у свідомості суб'єктом більшої або меншої неминучості прийнятого порядку речей і свідомості відповідальності перед людьми. Афективний компонент — в емоційних реакціях, станах, відносинах, зв'язаних з параметрами стабільності — мінливості умов протікання діяльності, що співвідносяться з її метою. Людина не просто пам'ятає і розуміє, яка мета задана, але його тривожать, хвилюють факти збігу або неузгодженості ходу, напрямку діяльності з її ідеальним планом.

3. Свідомий вибір, застосування, удосконалювання або створення знарядь, засобів діяльності. Використання знарядь — досить загальна ознака діяльності людини. Своєрідність праці зводиться до того, що його знаряддя, засоби виявляються предметом особливої уваги, інтересу більш-менш широких общностей людей і в зв'язку з цим виявляються дуже “живучими” у методичному плані. Вони стають предметом культивування і, отже, культури

народів. Якщо мати на увазі визначеної, конкретної працюючої людини, то його діяльність тим у більшому ступені буде мати, за інших рівних умов, психологічні ознаки праці, чим краще він орієнтований у гарматних засобах діяльності — зовнішніх і внутрішніх — і правилах їхнього застосування. Коротше кажучи, щоб діяльність стала працею (тобто тією діяльністю, що створила людину, виділивши його з тваринного світу, і яка продовжує його ліпити), недостатньо, щоб людина взяла в руки, скажемо, лопату, зварювальний пальник, устав за пульт робототехнічного комплексу, або організувати команду для досягнення якоїсь мети. У праці передбачаються знання можливостей і обмежень, варіантів застосування знарядь, засобів праці і, отже, що відповідає вибір (або знання, що існує найбільш кращий варіант або найкращий спосіб застосування них).

Поряд із загальнозначущими, прийнятими для багатьох засобами діяльності можуть бути й індивідуальні або індивідуалізовані. Наприклад, майстерність, як вища форма професійної кваліфікації, багато в чому створюється індивідуальним, пристосованим до конкретної людини гарматним оснащенням діяльності.

Розглянута психологічна ознака праці має три компоненти: когнітивний (знання засобів праці, їхній тонкостей), операторний (володіння засобами праці) і афективний (відповідні емоційні переживання, стани).

4. Усвідомлення міжособистісних виробничих залежностей, відносин (“живих” і упередметнених). Практично завжди якщо не об'єкти, те речовинні знаряддя праці, умови його ховають у собі упередметнені міжособистісні відносини: інструменти кимсь зроблені, кимсь доставлені; матеріали кимсь добуті, підготовлені, виготовлені; умови праці кимсь організовані, підтримуються в нормі й ін. Якщо людина безтурботно, бездумно втрачає або ламає інструмент, “засікає” заготівлі, напівфабрикати, то його діяльність втрачає ознаки трудовий, навіть якщо вона протікає на штатному робочому місці. Вона наближається скоріше до так називаних гарматних дій антропоидов (вищих мавп), що можуть не тільки використовувати ціпок, щоб дістати

предмет, що них залучив, але і вставити один цїпок в іншу і цим новим знаряддям дістати недоступну принаду. Але це ще не робить їхня активність трудовою діяльністю. Ця психологічна ознака має когнітивні й афективні компоненти (знання про відповідні міжособистісні відносини і той або інший емоційний супровід його). Отже, у контексті психології праці ми будемо розуміти працю (по Е. А. Климову [5]) як функціональну психологічну систему, що характеризується розглянутими вище чотирма ознаками. Якщо хоча б одна ознака відсутній, то дана активність поки не є працю в психологічному змісті слова.

Трудова діяльність людей за своєю природою є суспільною. Потреби суспільства її формують, визначають, спрямовують і регулюють. Виробництво будь-якого продукта в суспільстві є одночасно і виробництвом певних відношень людей у процесі праці, розподілу, обміну і задоволення певних потреб.

Вирішальною рисою праці, яка відрізняє її від простого присвоєння продуктів природи, є те, що вона пов'язана з виготовленням і використанням знарядь праці.

Праця представляє собою діяльність, що спрямована на виробництво певних суспільно-корисних матеріальних та духовних продуктів.

Тема: Предмет, об'єкт та завдання психології праці.

План

- 1. Історія створення психології праці.**
- 2. Предмет та об'єкт психології праці.**
- 3. Завдання психології праці.**

Мета:

- оволодіти знаннями про особливості виникнення психології праці;

- розвивати пізнавальні можливості, самостійність, працелюбство в опануванні матеріалу;
- виховувати зацікавленість дисципліною, прагнення отримувати нові знання самостійно.

Завдання:

1. Висвітлити основні моменти з історії вивчення інженерної психології.
2. Визначити поняття, предмет, об'єкт інженерної психології.
3. Розкрити завдання інженерної психології.
4. Висвітлити фактори, що впливають на операторську діяльність.

Предмет та завдання психології праці. Зв'язок з іншими дисциплінами і науками. Основні категорії та методологічні принципи науки. Методи дослідження психології праці. Сутність та зміст методів психології праці. Історія становлення психології праці як науки. Відмінності поглядів вчених зарубіжної та вітчизняної психології праці Структура психології праці.

1. Об'єкт, предмет та завдання психології праці.

Праця як особливий вид діяльності людини є основною умовою існування суспільства, а також передумовою розвитку та становлення кожної конкретної особистості, зокрема і умовою її виживання.

У зв'язку з цим сучасне суспільство зацікавлене у високих актуальних і потенційних можливостях суб'єктів праці, що в свою чергу зумовлює розвиток цілої низки галузей наук, провідне місце серед яких займає психологія праці.

Формувалась під впливом: медицини, фізіології, техніки, соціології та психології.

Психологія праці як специфічна галузь психології розглядає теоретико-методологічні, психофізіологічні та власне психологічні проблеми професійної діяльності людини. До останньої групи проблем, зокрема,

відносяться питання закономірностей прояву психіки особистості в процесі трудової діяльності, індивідуально-психологічних регуляторів праці, психологічної характеристики конкретної професійної діяльності, визначення професійно-значущих якостей особистості, проблеми професійних криз, вигорання тощо.

Психологія праці вивчає психологічні особливості різноманітних видів трудової діяльності в їх залежності від:

- Суспільно-історичних умов;
- Конкретних виробничих умов;
- Засобів праці;
- Методів навчання праці;
- Психологічних властивостей особистості;
- Швидкості та врівноваженості протікання психічних процесів.

Психологія праці – це сукупність наукових знань про працю як процес функціонування та розвитку людини як суб'єкта праці.

Мета навчального курсу „Психологія праці” полягає у ґрунтовному вивченні закономірностей психічної діяльності у процесі праці з урахуванням соціально-психологічних та конкретних виробничих умов, а також індивідуальних особливостей працівників.

Об'єктом пс пр – трудова діяльність людини як суб'єкта праці.

Предметом психології праці – це процеси, психічні факти та закономірності, що породжуються трудовою діяльністю людини в конкретних умовах.

Психологія праці вивчає безліч проблем, розробляє величезну кількість конкретних завдань. Структура основних **завдань**:

12. Профвідбір та розстановка кадрів (робітники, умови праці та обладнання).
13. Професійна підготовка кадрів (формування майстерності).
14. Формування профпридатності.
15. Підвищення працездатності.

16. Раціоналізація праці та відпочинку.
17. Формування позитивної професійної мотивації.
18. Профорієнтація та консультація.
19. Оптимізація стосунків в трудових колективах.
20. Професійна адаптація та атестація.
21. Безпека праці (аварійність та травматизм).
22. Проектування нової техніки та нових видів трудової Д

Праця як особливий вид діяльності людини є основною умовою існування суспільства, а також передумовою розвитку та становлення кожної конкретної особистості, зокрема і умовою її виживання (кто не работает тот не ест, а если не ест значит herpy end будет скоро).

У зв'язку з цим сучасне суспільство зацікавлене у високих актуальних і потенційних можливостях суб'єктів праці, що в свою чергу зумовлює розвиток цілої низки галузей наук, провідне місце серед яких займає психологія праці.

2. Зв'язок з іншими дисциплінами і науками

Праця — це явище багатогранне. Цьому явищу відповідають філософські, соціологічні, фізіологічні, економічні та власне психологічні підходи до розуміння праці.

Окреслимо орієнтовно місце психології праці в системі непсихологічних наук.

Непсихологічні конкретні науки, зв'язані з психологією праці, можна згрупувати в наступні три категорії.

1. Науки, що мають найбільшу спорідненість з психологією праці, — економіка праці, соціологія праці, фізіологія праці, гігієна праці і частина

медицини, пов'язана з аналізом професійних захворювань, з питаннями експертизи працездатності, професійна педагогіка (педагогіка профтехнічної школи, середньої спеціальної і вищої шкіл). У цю групу наук також можна віднести історію техніки і антропології (науку, що вивчає розвиток фізичного типу викопних людей) у тих їхніх частинах, що присвячені аналізу знарядь праці і реконструкції, аналізу, оцінці відповідної діяльності людини. Так, наприклад, аналізуючи предмети, якими користувалися люди кам'яного віку, палеоліту, історики відзначають осколки каменю зі слідами навмисних ударів одного каменю про інший, а цілеспрямованість поведінки — це психологічна характеристика людини.

Границі психології праці і зазначених наук часом настільки розмиті, що іноді неможливо визначити, “чийми” є ті або інші терміни, поняття, проблеми, методи. Наприклад, метод спостереження, деякі методи функціональної діагностики відносно вільно “кочують” з науки в науку. Те ж можна сказати і про проблеми працездатності, профілактики травматизму, стомлення, поліпшення професійної адаптації, питаннях професійного добору, формування навичок і ін. Зрозуміло, різним наукам властива своєрідність підходу до інтерпретації фактів.

2. Науки другого ступеня споріднення з психологією праці — ті галузі технологічного знання, предметом яких є гарматне оснащення трудових процесів, робочих місць — теорія, розрахунок і конструювання машин, приладів. Психолог праці тут повинний враховувати тенденції технічного прогресу, орієнтуватися у світі технічних засобів праці, використовуючи нову інформацію. Разом з тим фахівець-психолог може бути корисним у справі проектування нових технічних засобів.

3. У третьому ступені споріднення з психологією праці знаходиться ціла низка наук біологічних, технічних, соціально-історичних, соціально-економічних, природничих, мистецтвознавство. Тут психологія найчастіше здобуває інформацію для правильного розуміння трудової діяльності відповідних професій, для складання професіограми й ін.

Щоб мати відповідне уявлення про психологію праці як галузь психології — необхідно проаналізувати її зв'язки і взаємодію з іншими психологічними науками.

Психологія праці як галузь психологічних досліджень найбільш пов'язана із заг психологією, диференц психологією, віковою та педагогічною психологією, медичною психологією, із психологією аномального розвитку, патопсихологією.

Загальна психологія може розглядатися як наукова, теоретична основа для розуміння різноманітних психічних феноменів, що характеризують суб'єкт праці і його активність на різних рівнях (на рівні пізнавальних процесів, емоцій та почуттів, поведінки, спрямованості, мотиваційної сфери тощо).

Разом з тим загальна психологія у свою чергу, може удосконалюватися, використовуючи досягнення психології праці, як одного з видів провідної діяльності.

Вікова і педагогічна психологія розглядає праць в контексті рушійної сили розвитку особистості її навчання та виховання. Психологія праці сприяє вдосконаленню таких напрямків навчально-виховного процесу, як: трудове виховання, професійна освіта, професійне самовизначення і профконсультація, профорієнтація учнів і ін.

Психологія аномального розвитку з знаходиться в тісному взаємозв'язку із психологією праці, оскільки сучасною актуальною проблемою є проблема соціальної адаптації аномальної дитини, що є можливим насамперед завдяки адаптації дитини до суспільно-корисної діяльності, праці. (а це величезна проблема допомогти людям з порушеннями зору, слуху, інвалідністю адаптуватись. На сьогоднішній день є наявність самоізоляції наприклад глухонімих всіх інших людей з особливими потребами і причина в цьому у неадекватному до них ставленні, страх заразитись, спільно працювати, а що подумують інші? Недовіра до них. Їх адаптація можлива через залучення до соціально корисної діяльності, що може змінити їх відношення і до самих себе). *Людина з відчуттям своєї не корисності для суспільства загине.*

Важливими є також *проблеми соціально-трудової реабілітації інвалідів* — збереження їхньої залишкової працездатності, підбор, проектування для них підходящих умов, занять, що дозволяють знайти в кінцевому рахунку гідне місце в трудовому колективі, свідомість своєї корисності.

У патопсихології і медичної психології є загальні з психологією праці специфічні проблеми, пов'язані з психологічною експертизою працездатності людей, психологічною експертизою виробничих травм, втрати дієздатності, смерті тощо.

Із психологією праці пов'язані такі галузі знань, як інженерна психологія, організаційна, космічна психологія, психологія мистецтва, психологія творчості, юридична психологія, психологія спорту, психологія управління, соціальна психологія, у більшому або меншому ступені перетинаються з психологією праці бо *часто в широкому розумінні є її різновидами*.

Структура психології праці

Це як наука у зв'язку із накопиченням досліджень різного напрямку, не чітким визначенням предмету дослідження розглядається багатьма вченим в двох аспектах: в широкому розумінні та вузькому.

У вузькому розумінні психологія праці розглядає насамперед закономірності розвитку та формування людини як суб'єкта праці. Вивчає теоретико-методологічні, психофізіологічні та власне психологічні засади праці, психологічні характеристики конкретної професійної діяльності, професійно значущі якості суб'єктів праці, професійні кризи, деструкції, захворювання тощо.

В широкому розумінні це комплекс дисциплін та напрямків психологічного дослідження праці як культурного, економічного, соціально-психологічного явища.

Можна виділити шість основних складових психології праці в широкому розумінні: інженерна психологія, ергономіка, організаційна психологія, професійна орієнтація та відбір, професійне навчання, а також власне психологія праці (у вузькому розумінні)

Інженерна психологія – це галузь психології, що вивчає закономірності процесів інформаційної взаємодії людини та техніки з метою використання їх в практиці проектування, створення та експлуатації нових машин (технічних засобів (літаків, потягів, пульт керування АЕС і т.д.))

Ергономіка – сфера наукових досліджень, що спрямована на знаходження способів максимальної оптимізації, забезпечення ефективності, безпеки та комфорту трудової діяльності в системі взаємодії людини, техніки та середовища.

Організаційна психологія – предметом досліджень організаційної психології є різноманітні психічні явища та особливості поведінки людей в організаціях, а також фактори, що їх детермінують.

Професійна орієнтація

Професійне навчання....

Тема 2. Психологія професійної діяльності

Поняття професійної діяльності та її структура. Класифікація професій. Основні типи та види діяльності. Мотиви та цілі діяльності. Психологічні механізми формування діяльності. Специфіка трудових дій і операцій. Загальнотрудові, професійні та особистісні вміння та навички. Основні психологічні ознаки праці. Розумова діяльність у праці. Рухова діяльність у праці. Характеристика творчої та винахідницької діяльності

9. Діяльність та її основні види.

10. Характеристика праці як особливого виду діяльності.

11. Психологічні механізми формування професійної діяльності, та її структура.

12. Поняття професії. Класифікація професій.

3. Діяльність та її основні види.

Розглядаючи поняття психіки у психології, ми встановили, що найважливішою особливістю психічного відображення є його активність. Де психічне є результатом активної діяльності суб'єкта - людини. Іншими словами, все психічне пов'язане з предметною діяльністю суб'єкта. З іншого боку ми також говорили про основні методологічні принципи (як догми у психології), зокрема про принцип „єдності психіки та діяльності”, який є основоположним для психології і вказує про зв'язок розвитку психіки та діяльності особистості (без діяльності, активного процесу відображення неможливо уявити розвиток) .

Що ж розуміється під діяльністю? У самому загальному вигляді під діяльністю розуміється активність живої істоти, спрямована на задоволення нею потреб.

Але чи є різниця між активністю тварин та „активністю людини”?

У тварин ця активність носить *приспосувальний, біологічний* за своєю природою характер (хоча часом ми і наділяємо собак антропоморфними

якостями: мій пес розумний, спочатку подумає а потім зробить”. Якою б вона не була складною ця активність (побудова гнізда пташкою, піклування про потомство та ін.) – поняття діяльності стосовно тварин не використовується, а лише активність та поведінка. Діяльність людини це *свідома*, найчастіше *суспільно значима, перетворююча активність*. Діяльність людини має суспільний характер (набувається та реалізується в суспільстві залежить від норм та принципів наявних у суспільстві в конкретний момент часу), а тварини *спільно взаємодіяти* з метою отримання результату *не можуть*.

Діяльність людини - це активна взаємодія з оточуючою дійсністю, у ході якої жива істота виступає як суб'єкт, цілеспрямовано впливаючий на об'єкт і задовольняє таким чином свої потреби.

Наступною відмінною рисою людської діяльності є те, що *породжуючись потребою*, як джерелом активності, *вона скеровується свідомою метою (носить цілеспрямований характер)*.

Цілеспрямована діяльність чи дії можливі, якщо вони будуть підтримуватись і стимулюватись *вольовими зусиллями* людини.

Діяльність - це внутрішня (психічна) і зовнішня (фізична) активність людини, що регулюється свідомою метою та спрямована на задоволення потреб.

ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ ЛЮДИНИ

Людська діяльність у вищій мірі різноманітна. Це власне праця, спрямована на створення якихось цінностей (матеріальних чи духовних), організація праці великих і малих колективів, виховання та навчання, обслуговування населення і т.д.

На думку К.К.Платонова всі види діяльності в залежності від ступеня їх подібності можуть бути розділені на загальні і часткові, а в залежності від їх складності - на елементарні і складні. Виходячи з різного їх співвідношення можна виділити наступні групи видів діяльності:

- 1) загальні елементарні - це всі форми психічного відображення (емоції,

відчуття, мислення, воля, пам"ять тощо),

2) загальні складні види діяльності - це праця і спілкування та похідні від них: гра, учіння, спорт, мистецтво, інші,

3) часткові елементарні і складні види діяльності - це всі професійні види діяльності, види учіння, ігор, спорту і т.д.

З врахуванням результатів діяльності її традиційно прийнято ділити на практичну та теоретичну. Проте такий поділ умовний.

Виникнення і розвиток різних видів діяльності у людини представляє собою складний, тривалий процес.

Основними видами діяльності людини є гра, учіння, праця.

Вже у перші роки життя у дитини закладаються основи для оволодіння найпростішими формами діяльності. Першою з них є гра. Її метою є сама виконувана "діяльність", а не практичні результати, які досягаються з її допомогою. Дитину приваблює сам процес гри, а не якийсь кінцевий результат.

Дослідження психологів свідчать, що до ігрових дій дитину спонукають потреби в активності, а їх джерелом є наслідування і досвід. Ігрові дії дитини відрізняються від подібних дій тварин тому, що вони розвиваються на базі людських способів використання речей і людських форм практичної поведінки, які засвоюються у спілкуванні з дорослими і під керівництвом дорослих.

У процесі гри дитина має справу з предметами-знаряддями, іграшками. Дорослі навчають поступово дитину використанню іграшок. Вони показують дитині як потрібно поїти куклу, водити її гуляти, класти спати, возити машину тощо.

Проте саме відношення до іграшки як до зображення "справжньої" речі виникає у дитини тільки у зв'язку з включенням в ігрову діяльність слова. Завдяки грі проходить практичне відділення значення слова від зовнішнього

виду речі і пов'язування цього значення з діями над річчю, її функцією у людській практиці. Чим далі йде цей процес, тим більше слова звільняються від безпосереднього зв'язку з речами.

Поступово зміст гри від відтворення предметних дій все більше переключасться на зображення відношень людей. Дитина через гру оволодіває певними соціальними функціями, ролями. На етапі рольових ігор діти вступають у взаємодію з іншими дітьми, засвоюють соціальну поведінку, погоджують свої дії з вимогами колективу.

Наступний етап - це ігри за правилами. Тепер дії дитини регулюються абстрактними вимогами, або ж правилами.

Таким чином, гра тренує дитину в оволодінні значеннями речей і явищ, закріплених у слові і в оперуванні цими значеннями. Гра розвиває усвідомлення виконуваних дій, навчає виконанню дій саме як операцій на основі саморегулювання (правила), підготовлює дитину до включення у молодшому шкільному віці в іншу провідну діяльність, якою є учіння.

Як встановлено вченими, у дитини крім декількох елементарних безумовних рефлексів, всі спостережувані форми поведінки і види діяльності спочатку відсутні. Практична і комунікативна поведінка, орієнтувальна діяльність, хапання і маніпулювання, повзання, ходьба, мовлення, гра, праця і соціальні взаєностосунки починають розвиватися тільки через певний час після народження. Вони формуються в процесі особливої діяльності - учіння. Безпосередньою метою такої діяльності є засвоєння певної інформації, дій, форм поведінки.

Таким чином, учіння має місце там, де дії людини скеровуються свідомою метою засвоїти певні знання, навички, уміння. Активними носіями суспільного впливу на розвиток дитини виступають дорослі. Вони організовують його діяльність і поведінку в рамках суспільної практики людства, тобто навчають дітей.

Учіння - це індивідуальна активність людини спрямована на отримання певного досвіду. Навчання - це процес взаємодії між тим хто навчається

(включений в учіння) і тим хто навчає.

Навчальна діяльність не тільки озброює людину знаннями, навичками, уміннями, необхідними у різних видах суспільно корисної активності. Вона формує у людини також уміння керувати своїми психічними процесами, уміння вибирати, організовувати і спрямовувати свої дії і операції, навички і досвід у відповідності з розв'язуваною задачею. У рамках учіння у людини формується готовність до праці.

Праця представляє собою діяльність, що спрямована на виробництво певних суспільно-корисних матеріальних та духовних продуктів.

2. Характеристика праці як особливого виду діяльності.

Психологічна сутність трудової діяльності полягає в тих вимогах до психічних властивостей, станам і процесам, що пред'являє до працююча його професія. Для успішного здійснення професійної діяльності (професії і спеціальності) необхідні різні особливості особистості робітника: його досвід, характер, психічний стан, уважність, сприйняття, пам'ять, мислення, емоційність, психомоторика, що визначають здібності до цієї діяльності. Активність людини, що використовує виробниче устаткування, інструменти на штатному робочому місці, зовсім не обов'язково є працею в психологічному значенні слова.

Виділимо основні психологічні ознаки праці:

1. Свідоме передбачення соціального кошовного результату.

Здатність передбачати результат діяльності дуже розвита в людини і не властива йому як суб'єктові праці. Наявність уявного передбачення результату активності ще не робить її працею. Щоб діяльність можна було назвати трудовий, що передбачається результат повинний мислитися як кошовний для широкого колективу, тобто як соціально кошовний. І притім як має позитивну цінність. Діяльність не може бути охарактеризована як праця в психологічному значенні цього терміна, якщо свідомість соціальної цінності її результату не виступає в даної людини як істотний регулятор його активності. Справа не

проста в самому по собі “чистому” свідомості, у розумінні відповідних слів, а в тім, що це знання виявляється реальним регулятором активності, діяльності, поведження людини. У зв'язку з обговорюваною психологічною ознакою праці важливо відзначити, що слово “передбачення” вказує одночасно і на гностичний, і на афективний компоненти образу результату діяльності. Адже “замилування” — це деякий підйом почуттів. У свою чергу, гностичний компонент представлення про результат праці складається з передбачення власного продукту, содної сторони, і розуміння його цінності (позитивної цінності, або “антицінності”) для людей — з іншої. Таким чином, у розглянутій ознаці можна виділити три щодо самостійних компонента:

- а) більш-менш ясне знання про продукт діяльності;
- б) більш-менш чітке усвідомлення його соціальної цінності;
- в) більш-менш виражений афективний тон відповідних знань, уявлень, образів.

Знання про результат (тобто про те, чого поки немає) включає й образні, і понятійні компоненти, співвідношення яких різні в залежності від специфіки предмета праці і типу мислення людини. Так, якщо кухар придумує фірмове блюдо, то знання результату праці включає і товарознавчі критерії смакових достоїнств їжі, виражені в мові, у виді засвоєних (внутрішніх, суб'єктивних) сенсорних еталонів, і образи уяви не тільки зорової, але і смаковий, а також нюхової модальностей.

У хіміка-апаратника, зайнятого виробництвом сірчаної кислоти, знання про кінцевий продукт може виступати, в основному, у вербальній формі — у виді чисельно заданих вимог до кількості і якості його.

2. Свідомість обов'язковості досягнення соціально фіксованої мети.

Тільки лише свідомість обов'язковості і зв'язані з цим вольові зусилля по її реабілітації специфічні не тільки для праці. Діяльність стає працею в тому випадку, якщо маються не тільки ідея обов'язковості, а і зовнішні стосовно суб'єкта форми фіксації цілей його діяльності і форми соціального санкціонування, схвалення цих цілей. Адже свідомість обов'язковості і

мобілізація вольових зусиль можуть характеризувати і діяльність пореалізації чисто особистих, навіть і егоїстичних або асоціальних задумів.

Коли мова йде про працю, у наявності повинні бути завдання, сформульовані відповідальними представниками виробничого колективу, суспільства. Ці завдання можуть бути сформульовані у виді планів, програм, усних або задокументованих виробничих задач. Для дітей і підлітків соціально значимі цілі або завдання формулюють дорослі люди — батьки, учителі, а в окремих випадках — друзі. Виключенням з цього ряду може бути діяльність творчого, пошукового характеру, коли суб'єкт сам ставить перед собою мети і визначає задачі.

Для того щоб діяльність могла бути віднесена до категорії праці (з погляду психології), мети її повинні бути або зовнішнім образом визнані, відзначені в якійсь соціальній групі (у родині, у виробничому колективі), або логічно підлеглі визначеним суспільно важливим цілям (хоча б в усвідомленні самого суб'єкта діяльності).

Розглянута психологічна ознака праці має, як і перший, когнітивний і афективний компоненти. Когнітивний компонент виражається у свідомості суб'єктом більшої або меншої неминучості прийнятого порядку речей і свідомості відповідальності перед людьми. Афективний компонент — в емоційних реакціях, станах, відносинах, зв'язаних з параметрами стабільності — мінливості умов протікання діяльності, що співвідносяться з її метою. Людина не просто пам'ятає і розуміє, яка мета задана, але його тривожать, хвилюють факти збігу або неузгодженості ходу, напрямку діяльності з її ідеальним планом.

3. Свідомий вибір, застосування, удосконалювання або створення знарядь, засобів діяльності. Використання знарядь — досить загальна ознака діяльності людини. Своєрідність праці зводиться до того, що його знаряддя, засоби виявляються предметом особливої уваги, інтересу більш-менш широких общностей людей і в зв'язку з цим виявляються дуже “живучими” у методичному плані. Вони стають предметом культивування і, отже, культури

народів. Якщо мати на увазі визначеної, конкретної працюючої людини, то його діяльність тим у більшому ступені буде мати, за інших рівних умов, психологічні ознаки праці, чим краще він орієнтований у гарматних засобах діяльності — зовнішніх і внутрішніх — і правилах їхнього застосування. Коротше кажучи, щоб діяльність стала працею (тобто тією діяльністю, що створила людину, виділивши його з тваринного світу, і яка продовжує його ліпити), недостатньо, щоб людина взяла в руки, скажемо, лопату, зварювальний пальник, устав за пульт робототехнічного комплексу, або організувати команду для досягнення якоїсь мети. У праці передбачаються знання можливостей і обмежень, варіантів застосування знарядь, засобів праці і, отже, що відповідає вибір (або знання, що існує найбільш кращий варіант або найкращий спосіб застосування них).

Поряд із загальнозначущими, прийнятими для багатьох засобами діяльності можуть бути й індивідуальні або індивідуалізовані. Наприклад, майстерність, як вища форма професійної кваліфікації, багато в чому створюється індивідуальним, пристосованим до конкретної людини гарматним оснащенням діяльності.

Розглянута психологічна ознака праці має три компоненти: когнітивний (знання засобів праці, їхній тонкостей), операторний (володіння засобами праці) і афективний (відповідні емоційні переживання, стани).

4. Усвідомлення міжособистісних виробничих залежностей, відносин (“живих” і упередметнених). Практично завжди якщо не об'єкти, те речовинні знаряддя праці, умови його ховають у собі упередметнені міжособистісні відносини: інструменти кимсь зроблені, кимсь доставлені; матеріали кимсь добуті, підготовлені, виготовлені; умови праці кимсь організовані, підтримуються в нормі й ін. Якщо людина безтурботно, бездумно втрачає або ламає інструмент, “засікає” заготівлі, напівфабрикати, то його діяльність втрачає ознаки трудовий, навіть якщо вона протікає на штатному робочому місці. Вона наближається скоріше до так називаних гарматних дій антропоидов (вищих мавп), що можуть не тільки використовувати ціпок, щоб дістати

предмет, що них залучив, але і вставити один ціпок в іншу і цим новим знаряддям дістати недоступну принаду. Але це ще не робить їхня активність трудовою діяльністю. Ця психологічна ознака має когнітивні й афективні компоненти (знання про відповідні міжособистісні відносини і той або інший емоційний супровід його). Отже, у контексті психології праці ми будемо розуміти працю (по Е. А. Климову [5]) як функціональну психологічну систему, що характеризується розглянутими вище чотирма ознаками. Якщо хоча б одна ознака відсутній, то дана активність поки не є працю в психологічному змісті слова.

Трудова діяльність людей за своєю природою є суспільною. Потреби суспільства її формують, визначають, спрямовують і регулюють. Виробництво будь-якого продукту в суспільстві є одночасно і виробництвом певних відношень людей у процесі праці, розподілу, обміну і задоволення певних потреб.

Вирішальною рисою праці, яка відрізняє її від простого присвоєння продуктів природи, є те, що вона пов'язана з виготовленням і використанням знарядь праці.

Праця представляє собою діяльність, що спрямована на виробництво певних суспільно-корисних матеріальних та духовних продуктів.

3. Психологічні механізми формування професійної діяльності, та її структура.

Разом з тим нас цікавить, що представляє собою діяльність з точки зору її внутрішньої, психологічної будови.

Потреби людини (внутрішній психофізіологічний стан нестачі чогось) носять і суспільний і особистий, індивідуальний характер.

Потреби розрізняють за своїм походженням та предметом. За походженням вони можуть бути природними і культурними. Задоволення природних потреб необхідно для збереження і підтримання її життя і життя

нащадків. До таких потреб відносяться потреби у харчуванні, у сні, в захисті від холоду, статеві та інші. Природні потреби людей і тварин разом з тим суттєво відрізняються за способами та засобами їх задоволення. Останні носять у певній мірі суспільно-обумовлений характер.

У культурних потребах виражається залежність діяльності людини від продуктів людської культури. До об'єктів культурних потреб відносяться як предмети, які служать засобом задоволення якоїсь природної потреби, так і предмети необхідні для трудового, культурного спілкування з іншими людьми (потреби у спілкуванні та засобах спілкування (мобільні та комп'ютер), потреба у засобах праці та взаємодії з іншими? та ін..).

За предметом потреби можуть бути матеріальними та духовними. У матеріальних потребах виявляється залежність людини від предметів матеріальної культури та засобів існування (потреби у житлі, одязі, продуктах харчування тощо). У духовних - залежність від продуктів суспільної свідомості. Духовні потреби виражаються у виробництві та засвоєнні духовної культури. Це потреби у пізнанні, у музиці, мистецтві, у моральному самовдосконаленні тощо.

У вітчизняній психології виділені такі *елементи психологічної структури діяльності*: мета (ціль), мотиви, засоби та способи реалізації діяльності і результат. Їх єдність та взаємозв'язок забезпечує цілісність психологічної структури діяльності.

Зупинимось на аналізі кожної із складових психологічної структури діяльності.

Мета (інколи її називають ціллю) - це те, що спрямовує задоволення людської потреби і виступає у якості образу кінцевого результату діяльності. Наприклад, закінчити ВНЗ, розв'язати якусь задачу, побудувати будинок, виростити урожай і т.д.

Мета вибирається людиною не мимовільно, а свідомо. Людська діяльність носить цілеспрямований характер. Мета при цьому визначає спосіб і характер дій особистості і *вимагає* докладання певних вольових зусиль. У випадку коли

немає мети то не може бути і власне людської діяльності, є лише імпульсивна поведінка. У свідомо організованій діяльності мета - це планований результат діяльності.

Мета може поділятися на *близьку* і *далеку*. Наприклад, далека мета юнака - вступити до університету, стати фінансистом. Близька мета - це підготуватись і скласти перший вступний іспит, другий і т.д.

Мета може бути *особистою* і *суспільною*. У більшості випадків особиста мета співвідноситься певним чином з громадською, суспільною.

Поставлена людиною мета у процесі самої діяльності уточнюється, певним чином змінюється, тобто є динамічним психологічним утворенням.

Визначити мету зовсім не означає розгорнути діяльність. Часто виникає питання а навіщо, за ради чого людині досягати цієї мети. Адже вирощувати урожай, фрукти можна і ради задоволення харчової потреби, і ради матеріальної вигоди (для продажу, наприклад), і ради престижу серед членів садівничого кооперативу, і ради отримання задоволення від самого процесу вирощування продукції. Те ж саме, наприклад, вступ до інституту. Він може бути мотивований бажанням отримати вищу освіту, певну професію потрібну суспільству, отримати лише документ (диплом), підняти свій престиж серед ровесників, вимогою батьків.

Мотив - це те, що спонукає людину до діяльності, те за ради чого вона виконується. Як видно з вищесказаного, до діяльності людину може одночасно спонукати не один, а декілька мотивів. У цьому випадку говорять про *систему мотивів*, або ж про мотивацію діяльності. У структурі мотивації виділяються мотиви, які мають більшу вагомість - вони називаються *провідними*, центральними та менш вагомими - *другорядні мотиви* діяльності, поведінки.

Мотиви діяльності знаходяться у діалектичній єдності з метою, оскільки утворюються на основі усвідомлення людиною своїх власних потреб.

Мотивами можуть бути різнобічні потреби, інтереси, емоції, почуття, ідеали, світогляд, переконання, установки, звички тощо.

Для більш повної характеристики людини важливо знати як її цілі, так і мотиви поведінки, діяльності. Для аналізу поведінки людей за будь-яких ситуацій важливо провести їх психологічний аналіз.

Всяка діяльність реалізується через конкретні дії. Дії є основними структурними одиницями діяльності. Під ними розуміють сукупність певним чином виконуваних рухів.

Дія - це відносно закінчений елемент діяльності, спрямований на досягнення проміжної мети, який підкоряється загальному мотиву діяльності.

Регулятором всієї діяльності виступає мета, а конкретних дій - її задачі, для розв'язання яких можуть бути використані різні способи дій. Способи реалізації дій називаються операціями. Кожна дія складається із системи операцій і рухів.

У психології розрізняють дії предметні та розумові. Предметні дії, це наприклад, певні спортивні, трудові дії. До розумових дій можна віднести мислительні дії (аналіз, синтез, абстрагування тощо), дії по запам'ятовуванню, пригадуванню матеріалу і т.д.

Аналіз розумових дій є більш складним ніж предметних. У сучасній психології розумові дії поділяють на такі види дій: 1) перцептивні, з допомогою яких формується цілісний образ сприймання предметів чи явищ; 2) мнемічні, які входять до складу діяльності по запам'ятовуванню, пригадуванню якогось матеріалу; 3) мислительні, з яких складається розв'язання мислительних задач та інші.

За своїм походженням, внутрішня (розумова, психічна) діяльність похідна від зовнішньої, предметної. Діти спочатку здійснюють предметні дії і лише потім, з накопиченням досвіду та оволодінням мовою, отримують здатність здійснювати ті ж дії в умі.

Процес перетворення зовнішніх (предметних) дій у дії внутрішні (в умі) називається *інтериоризацією* (від латинського - внутрішній). І навпаки

У реальній людській діяльності проходять взаємопереходи зовнішньої у внутрішню діяльність і навпаки.

Четвертою підструктурою діяльності є її результат. *Результат*, як продукт діяльності представляє собою суму людських духовних і фізичних зусиль. Він виступає у якості об'єктивної оцінки його діяльності.

При освоєнні діяльності окремі сторони дій, які вимагають детальної свідомої регуляції, вольових зусиль, поступово починають виконуватись при все меншій участі свідомості, тобто стають автоматизованими.

Часткова автоматизованість виконання і регуляції доцільних рухів людини називається *навиком*.

Використання наявних знань і навичок у відповідності із поставленою метою - називається *умінням*.

Подобным образом ориентированное профессиональное обучение предполагает создание условий для усвоения соответствующих знаний, умений и навыков. Важно знать при этом психологические механизмы их усвоения.

В психологии трудового обучения различают следующие виды навыков:

- сенсорно-перцептивные (навыки восприятия — различение формы букв при чтении, фонем при слушании речи, определения расстояния и скорости движения на глаз);
- моторные (двигательные);
- интеллектуальные (приемы решения задач).

Процесс формирования любого навыка обладает некоторыми общими чертами. Первая — объединение ряда элементарных движений (или других элементов действия, например, умственных актов) в единое целое. В основе объединения элементов действия в целостное образование лежит закон формирования временных нервных связей, открытый И. П. Павловым, исходя из которого, навык означает образование и функционирование в коре больших полушарий устойчивой системы временных нервных связей, называемой динамическим стереотипом. Выработка динамического стереотипа создает условия, при

которых одновременно с автоматизированным актом может осуществляться и более сложная аналитико-синтетическая деятельность.

Вторая черта — постепенное устранение лишних движений (или элементов действия) и уменьшение напряженности.

Третья черта — перемещение внимания с процесса на результат труда. Так, например, овладев навыком письма, человек перемещает внимание с того, как писать, на то, что необходимо зафиксировать на бумаге.

Четвертая черта — формирование ритма выполняемых действий. Благодаря ритмичности человек, владеющий навыком, может работать длительное время без утомления.

Пятая черта состоит в приобретении широких возможностей произвольно изменять темп работы, осознанно ускорять или замедлять его [7; 13].

Процесс формирования трудового навыка включает следующие основные этапы:

предварительный этап, на котором человек получает знания о составе действия, орудиях и условиях труда, образуется ориентировочная основа действий);

аналитический этап — этап овладения отдельными элементами действия;

синтетический этап, на котором элементы объединяются в единое целое;

этап закрепления и автоматизации действия, на котором создается возможность переключения внимания с процесса на результат труда и произвольного регулирования темпа работы (рис. 5).

Навыки образуются в результате упражнений — целенаправленных и систематических повторений действий. Различают упражнения:

учебные, направленные на углубление понимания принципа образования навыка, программы действия;

тренировочные, обеспечивающие автоматизацию действий и проводящиеся в постепенно усложняющихся условиях.

Рис. 5. Основные этапы формирования навыка

Результаты упражнений могут быть выражены графически, в виде кривой количественных показателей успешности выполнения осваиваемого действия — кривой упражнений, позволяющей контролировать не только результат, но и сам процесс усвоения трудового навыка.

При построении кривых упражнений по горизонтальной оси откладывают порядковые номера упражнений, а по вертикальной оси — какие-либо из количественных показателей (количество работы, выполненной в единицу времени; количество ошибок, допущенных при выполнении упражнений; количество времени, затраченное на каждое упражнение).

Если в качестве показателя успешности выбрано количество работы, выполненной в единицу времени, кривая должна повышаться, поскольку продуктивность работы при правильной организации упражнений возрастает. В других случаях (количество ошибок и времени) кривая должна снижаться [7].

На основе данных о трудностях в освоении навыка выбирают соответствующий прием их снятия:

учебные упражнения, применяемые при недостаточно четком выполнении или пропуске элементарных действий;

тренировочные упражнения, к которым прибегают в случае затруднений в освоении темпа, ритма деятельности;

ввод срочной информации, применяемый в случае недостаточно четкого анализа сигналов обратной связи, поступающих во время выполнения трудовых действий;

психологически обоснованный инструктаж, заключающийся в активном воспроизведении словесного содержания полученных инструкций с одновременным выполнением заданных действий; применяется в случае затрудненности объединения в единый образ усвоенных представлений о навыке и непосредственных ощущений, возникающих в ходе работы;

письменный инструктаж, к которому прибегают при затруднении в планировании необходимых сложных умственных действий [13].

При формировании навыков следует учитывать факторы (рис. 6) и условия их успешного освоения (число и темп упражнений, распределение во времени) [7].

Рис. 6. Факторы, влияющие на успешность усвоения навыка

Испытуемым предлагалось упражняться в шифровании букв со следующим распределением во времени: группа А упражнялась в течение 6 дней по 2 раза в день, по 10 минут каждый раз; группа Б — 6 дней по 1 разу в день, в течение 20 минут каждый раз; группа В — 3 дня по 40 минут, через день; группа Г упражнялась без перерыва 120 мин. Как видно из кривых упражнений, наибольшая продуктивность навыка отмечается в группах А и Б (рис. 7).

Важное значение для сознательного овладения навыком имеет знание результатов деятельности, их оценка [7].

Выработанные у человека навыки неизбежно вступают во взаимодействие. В одних случаях старые навыки способствуют овладению новыми, при этом говорят о положительном переносе навыков. В других случаях старые навыки тормозят образование новых, происходит их интерференция.

Проблема переноса навыков является одной из центральных в психологии профессионального обучения. Основу правильного и успешного переноса действий на новые объекты и задачи составляют полученные человеком новые знания.

4.

Не менее известна классификация Э. Ро, включающая 8 групп профессий:

1-я — группа сервиса (работники службы быта, официанты);

2-я — группа деловых контактов (бизнесмены, агенты различных компаний);

3-я — группа организаторов (администраторы, директора);

4-я — группа профессий, требующих работы на открытом воздухе (лесничие, рыбаки, работники сельского хозяйства);

5-я — группа технических профессий (инженеры, конструкторы, техники);

6-я — группа профессий в области науки;

7-я — группа профессий в области культуры;

8-я — артистические профессии.

В каждой из этих групп Э. Ро выделяет 6 квалификационных уровней, для которых приведены данные о чертах личности, особенностях психики и психофизиологических различиях [5].

В нашей стране общепризнанной и наиболее используемой в профориентации классификацией профессий является психологическая классификация, предложенная Е. А. Климовым [12]. В основу этой классификации положено 4 признака. Первый, основной, — это особенности предмета (объекта) труда. Исходя из этого признака, все профессии делятся на 5 типов, представленных в табл. 2.

С точки зрения второго классификационного признака — цели труда, — каждый из указанных в таблице типов профессий делится на 3 класса: гностические, преобразующие, изыскательские.

Третий классификационный признак — характер используемых орудий труда — позволяет разделить все профессии на 4 группы:

- 1) ручного труда;
- 2) механизированного труда;
- 3) автоматизированного труда;
- 4) труда, в котором основным орудием являются умственные умения и навыки (учитель, врач, ученый-теоретик).

Четвертый классификационный признак — условия труда — выделяет 4 подгруппы профессий:

- 1) подгруппа М характеризуется повышенными требованиями к моральным качествам (судья, врач, работник милиции);
- 2) группа Н — необычными условиями работы — летчик-испытатель, водолаз;

- 3) группа Б — бытовым микроклиматом (бухгалтер, официант, библиотекарь);
4) группа О — работой на открытом воздухе (полевод, лесовод, тракторист).

Описанные классификационные признаки создают в различных сочетаниях определенный, характерный лишь для данной профессии комплекс требований к способностям работника.

Так, например, каждая из профессий, относящаяся к типу “человек — человек” требует подготовки как в профессиональной области производства, науки, техники, так и в области межличностного взаимодействия. Стержневыми для данного типа профессий (педагоги, руководители всех рангов) являются коммуникативные и организаторские способности, уровень развития которых можно выявить (КОС-1) [17].

Существует еще одна широко применяемая классификация профессий, в основу которой положено понятие профессиональной пригодности (пригодности человека к конкретной трудовой деятельности).

Под профессиональной пригодностью понимают совокупность психических и психофизиологических особенностей человека, необходимых и достаточных для достижения общественно приемлемой эффективности труда в той или иной профессии. В это понятие входит также удовлетворение, переживаемое человеком в процессе самого труда и при оценке его результатов.

Тема 3. Психологія суб'єкта професійної діяльності.

Системний аналіз внутрішніх факторів професійної діяльності. Регулятивні процеси у професійній діяльності. Мотивація трудової діяльності. Когнітивні процеси в структурі професійної діяльності. Емоційно-вольові та функціональні стани як регулятор професійної діяльності. Стани втоми та перевтоми. Стійкі стани особистості у процесі праці. Прямі та опосередковані характеристики психічних станів людини у процесі праці. Індивідуально-психологічні регулятори трудової діяльності. Пристосування роботи до індивідуально-психологічних особливостей працівника. Значення типології ВНД, темпераменту, здібностей, функціональної асиметрії великих півкуль головного мозку, провідної репрезентативної системи, психічних станів особистості у трудовій діяльності

Структура психології праці

Психологія праці як наука у зв'язку із накопиченням досліджень різного напрямку, не чітким визначенням предмету дослідження розглядається багатьма вченими в двох аспектах: в широкому розумінні та вузькому.

У вузькому розумінні психологія праці розглядає насамперед закономірності розвитку та формування людини як суб'єкта праці. Вивчає теоретико-методологічні, психофізіологічні та власне психологічні засади праці, психологічні характеристики конкретної професійної діяльності, професійно значущі якості суб'єктів праці, професійні кризи, деструкції, захворювання тощо.

В широкому розумінні психологія праці це комплекс дисциплін та напрямків психологічного дослідження праці як культурного, економічного, соціально-психологічного явища.

Можна виділити основні складові психології праці в широкому розумінні:

інженерна психологія,

ергономіка – основи, Проблеми: недост ефект СЛТС, зрост травматизму, висока текучість кадрів, зростання нервово-психічних захворювань. Гол завд – безпека та ефект праці, забезпеч умов для розв особ в процесі праці.

організаційна психологія,
 професійна орієнтація та відбір,
 професійне навчання, а також власне психологія праці (у вузькому розумінні)

Інженерна психологія – це галузь психології, що вивчає закономірності процесів інформаційної взаємодії людини та техніки з метою використання їх в практиці проектування, створення та експлуатації нових машин (технічних засобів (літаків, потягів, пульт керування АЕС і т.д.))

Ергономіка – сфера наукових досліджень, що спрямована на знаходження способів максимальної оптимізації, забезпечення ефективності, безпеки та комфорту трудової діяльності в системі взаємодії людини, техніки та середовища.

Організаційна психологія – предметом досліджень організаційної психології є різноманітні психічні явища та особливості поведінки людей в організаціях, а також фактори, що їх детермінують.

Професійна орієнтація

Професійне навчання....

Види : промислова, транспортна, космічна, авіаційна, сфера управління та обслуговування.

Праця – це Д по перетворенню навколишнього світу з метою задоволення потреб.

Професія – сукупність форм Д, об'єднаних спорідненими особливостями.

Спеціальність – конкретна форма Д в рамках визначеної професії

Трудова діяльність:**Суб'єкт праці** – ініціатор Д**Зміст праці** – процеси та засоби викон трудових задач**Засоби праці** – матеріальні (машини, інструменти)
функціональні (мовлення, поведінка, жести)**Умови праці** – фізико-хімічне та соц середовище.**Організація праці** – порядок, тривалість, об'єм викон труд задач.**Психологічна система Д**

Мотиви, Цілі, Програми, Інформаційна основа,

Процеси прийняття рішення, Психомоторні процеси, ПВК (проф важл кач)

Тема 2. Психологія професійної діяльності

Поняття професійної діяльності та її структура. Класифікація професій. Основні типи та види діяльності. Мотиви та цілі діяльності. Психологічні механізми формування діяльності. Специфіка трудових дій і операцій. Загальнотрудові, професійні та особистісні вміння та навички. Основні психологічні ознаки праці. Розумова діяльність у праці. Рухова діяльність у праці. Характеристика творчої та винахідницької діяльності

13. Діяльність та її основні види.

14. Характеристика праці як особливого виду діяльності.

15. Психологічні механізми формування професійної діяльності, та її структура.

16. Поняття професії. Класифікація професій.

4. Діяльність та її основні види.

Розглядаючи поняття психіки у психології, ми встановили, що найважливішою особливістю психічного відображення є його активність. Де психічне є результатом активної діяльності суб'єкта - людини. Іншими словами, все психічне пов'язане з предметною діяльністю суб'єкта. З іншого боку ми також говорили про основні методологічні принципи (як догми у психології), зокрема про принцип „єдності психіки та діяльності”, який є основоположним для психології і вказує про зв'язок розвитку психіки та діяльності особистості (без діяльності, активного процесу відображення неможливо уявити розвиток) .

Що ж розуміється під діяльністю? У самому загальному вигляді під діяльністю розуміється активність живої істоти, спрямована на задоволення нею потреб.

Але чи є різниця між активністю тварин та „активністю людини”?

У тварин ця активність носить *приспосувальний, біологічний* за своєю природою характер (хоча часом ми і наділяємо собак антропоморфними

якостями: мій пес розумний, спочатку подумає а потім зробить”. Якою б вона не була складною ця активність (побудова гнізда пташкою, піклування про потомство та ін.) – поняття діяльності стосовно тварин не використовується, а лише активність та поведінка. Діяльність людини це *свідома*, найчастіше *суспільно значима, перетворююча активність*. Діяльність людини має суспільний характер (набувається та реалізується в суспільстві залежить від норм та принципів наявних у суспільстві в конкретний момент часу), а тварини *спільно взаємодіяти* з метою отримання результату *не можуть*.

Діяльність людини - це активна взаємодія з оточуючою дійсністю, у ході якої жива істота виступає як суб'єкт, цілеспрямовано впливаючий на об'єкт і задовольняє таким чином свої потреби.

Наступною відмінною рисою людської діяльності є те, що *породжуючись потребою*, як джерелом активності, *вона скеровується свідомою метою (носить цілеспрямований характер)*.

Цілеспрямована діяльність чи дії можливі, якщо вони будуть підтримуватись і стимулюватись *вольовими зусиллями* людини.

Діяльність - це внутрішня (психічна) і зовнішня (фізична) активність людини, що регулюється свідомою метою та спрямована на задоволення потреб.

ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ ЛЮДИНИ

Людська діяльність у вищій мірі різноманітна. Це власне праця, спрямована на створення якихось цінностей (матеріальних чи духовних), організація праці великих і малих колективів, виховання та навчання, обслуговування населення і т.д.

На думку К.К.Платонова всі види діяльності в залежності від ступеня їх подібності можуть бути розділені на загальні і часткові, а в залежності від їх складності - на елементарні і складні. Виходячи з різного їх співвідношення можна виділити наступні групи видів діяльності:

- 1) загальні елементарні - це всі форми психічного відображення (емоції,

відчуття, мислення, воля, пам"ять тощо),

2) загальні складні види діяльності - це праця і спілкування та похідні від них: гра, учіння, спорт, мистецтво, інші,

3) часткові елементарні і складні види діяльності - це всі професійні види діяльності, види учіння, ігор, спорту і т.д.

З врахуванням результатів діяльності її традиційно прийнято ділити на практичну та теоретичну. Проте такий поділ умовний.

Виникнення і розвиток різних видів діяльності у людини представляє собою складний, тривалий процес.

Основними видами діяльності людини є гра, учіння, праця.

Вже у перші роки життя у дитини закладаються основи для оволодіння найпростішими формами діяльності. Першою з них є гра. Її метою є сама виконувана "діяльність", а не практичні результати, які досягаються з її допомогою. Дитину приваблює сам процес гри, а не якийсь кінцевий результат.

Дослідження психологів свідчать, що до ігрових дій дитину спонукають потреби в активності, а їх джерелом є наслідування і досвід. Ігрові дії дитини відрізняються від подібних дій тварин тому, що вони розвиваються на базі людських способів використання речей і людських форм практичної поведінки, які засвоюються у спілкуванні з дорослими і під керівництвом дорослих.

У процесі гри дитина має справу з предметами-знаряддями, іграшками. Дорослі навчають поступово дитину використанню іграшок. Вони показують дитині як потрібно поїти куклу, водити її гуляти, класти спати, возити машину тощо.

Проте саме відношення до іграшки як до зображення "справжньої" речі виникає у дитини тільки у зв'язку з включенням в ігрову діяльність слова. Завдяки грі проходить практичне відділення значення слова від зовнішнього

виду речі і пов'язування цього значення з діями над річчю, її функцією у людській практиці. Чим далі йде цей процес, тим більше слова звільняються від безпосереднього зв'язку з речами.

Поступово зміст гри від відтворення предметних дій все більше переключасться на зображення відношень людей. Дитина через гру оволодіває певними соціальними функціями, ролями. На етапі рольових ігор діти вступають у взаємодію з іншими дітьми, засвоюють соціальну поведінку, погоджують свої дії з вимогами колективу.

Наступний етап - це ігри за правилами. Тепер дії дитини регулюються абстрактними вимогами, або ж правилами.

Таким чином, гра тренує дитину в оволодінні значеннями речей і явищ, закріплених у слові і в оперуванні цими значеннями. Гра розвиває усвідомлення виконуваних дій, навчає виконанню дій саме як операцій на основі саморегулювання (правила), підготовлює дитину до включення у молодшому шкільному віці в іншу провідну діяльність, якою є учіння.

Як встановлено вченими, у дитини крім декількох елементарних безумовних рефлексів, всі спостережувані форми поведінки і види діяльності спочатку відсутні. Практична і комунікативна поведінка, орієнтувальна діяльність, хапання і маніпулювання, повзання, ходьба, мовлення, гра, праця і соціальні взаємостосунки починають розвиватися тільки через певний час після народження. Вони формуються в процесі особливої діяльності - учіння. Безпосередньою метою такої діяльності є засвоєння певної інформації, дій, форм поведінки.

Таким чином, учіння має місце там, де дії людини скеровуються свідомою метою засвоїти певні знання, навички, уміння. Активними носіями суспільного впливу на розвиток дитини виступають дорослі. Вони організовують його діяльність і поведінку в рамках суспільної практики людства, тобто навчають дітей.

Учіння - це індивідуальна активність людини спрямована на отримання певного досвіду. Навчання - це процес взаємодії між тим хто навчається

(включений в учіння) і тим хто навчає.

Навчальна діяльність не тільки озброює людину знаннями, навичками, уміннями, необхідними у різних видах суспільно корисної активності. Вона формує у людини також уміння керувати своїми психічними процесами, уміння вибирати, організовувати і спрямовувати свої дії і операції, навички і досвід у відповідності з розв'язуваною задачею. У рамках учіння у людини формується готовність до праці.

Праця представляє собою діяльність, що спрямована на виробництво певних суспільно-корисних матеріальних та духовних продуктів.

2. Характеристика праці як особливого виду діяльності.

Психологічна сутність трудової діяльності полягає в тих вимогах до психічних властивостей, станам і процесам, що пред'являє до працююча його професія. Для успішного здійснення професійної діяльності (професії і спеціальності) необхідні різні особливості особистості робітника: його досвід, характер, психічний стан, уважність, сприйняття, пам'ять, мислення, емоційність, психомоторика, що визначають здібності до цієї діяльності. Активність людини, що використовує виробниче устаткування, інструменти на штатному робочому місці, зовсім не обов'язково є працею в психологічному значенні слова.

Виділимо основні психологічні ознаки праці:

1. Свідоме передбачення соціального кошовного результату.

Здатність передбачати результат діяльності дуже розвита в людини і не властива йому як суб'єктові праці. Наявність уявного передбачення результату активності ще не робить її працею. Щоб діяльність можна було назвати трудовий, що передбачається результат повинний мислитися як кошовний для широкого колективу, тобто як соціально кошовний. І притім як має позитивну цінність. Діяльність не може бути охарактеризована як праця в психологічному значенні цього терміна, якщо свідомість соціальної цінності її результату не виступає в даної людини як істотний регулятор його активності. Справа не

проста в самому по собі “чистому” свідомості, у розумінні відповідних слів, а в тім, що це знання виявляється реальним регулятором активності, діяльності, поведження людини. У зв'язку з обговорюваною психологічною ознакою праці важливо відзначити, що слово “передбачення” вказує одночасно і на гностичний, і на афективний компоненти образу результату діяльності. Адже “замилування” — це деякий підйом почуттів. У свою чергу, гностичний компонент представлення про результат праці складається з передбачення власного продукту, содної сторони, і розуміння його цінності (позитивної цінності, або “антицінності”) для людей — з іншої. Таким чином, у розглянутій ознаці можна виділити три щодо самостійних компонента:

- а) більш-менш ясне знання про продукт діяльності;
- б) більш-менш чітке усвідомлення його соціальної цінності;
- в) більш-менш виражений афективний тон відповідних знань, уявлень, образів.

Знання про результат (тобто про те, чого поки немає) включає й образні, і понятійні компоненти, співвідношення яких різні в залежності від специфіки предмета праці і типу мислення людини. Так, якщо кухар придумує фірмове блюдо, то знання результату праці включає і товарознавчі критерії смакових достоїнств їжі, виражені в мові, у виді засвоєних (внутрішніх, суб'єктивних) сенсорних еталонів, і образи уяви не тільки зорової, але і смаковий, а також нюхової модальностей.

У хіміка-апаратника, зайнятого виробництвом сірчаної кислоти, знання про кінцевий продукт може виступати, в основному, у вербальній формі — у виді чисельно заданих вимог до кількості і якості його.

2. Свідомість обов'язковості досягнення соціально фіксованої мети.

Тільки лише свідомість обов'язковості і зв'язані з цим вольові зусилля по її реабілітації специфічні не тільки для праці. Діяльність стає працею в тому випадку, якщо маються не тільки ідея обов'язковості, а і зовнішні стосовно суб'єкта форми фіксації цілей його діяльності і форми соціального санкціонування, схвалення цих цілей. Адже свідомість обов'язковості і

мобілізація вольових зусиль можуть характеризувати і діяльність пореалізації чисто особистих, навіть і егоїстичних або асоціальних задумів.

Коли мова йде про працю, у наявності повинні бути завдання, сформульовані відповідальними представниками виробничого колективу, суспільства. Ці завдання можуть бути сформульовані у виді планів, програм, усних або задокументованих виробничих задач. Для дітей і підлітків соціально значимі цілі або завдання формулюють дорослі люди — батьки, учителі, а в окремих випадках — друзі. Виключенням з цього ряду може бути діяльність творчого, пошукового характеру, коли суб'єкт сам ставить перед собою мети і визначає задачі.

Для того щоб діяльність могла бути віднесена до категорії праці (з погляду психології), мети її повинні бути або зовнішнім образом визнані, відзначені в якійсь соціальній групі (у родині, у виробничому колективі), або логічно підлеглі визначеним суспільно важливим цілям (хоча б в усвідомленні самого суб'єкта діяльності).

Розглянута психологічна ознака праці має, як і перший, когнітивний і афективний компоненти. Когнітивний компонент виражається у свідомості суб'єктом більшої або меншої неминучості прийнятого порядку речей і свідомості відповідальності перед людьми. Афективний компонент — в емоційних реакціях, станах, відносинах, зв'язаних з параметрами стабільності — мінливості умов протікання діяльності, що співвідносяться з її метою. Людина не просто пам'ятає і розуміє, яка мета задана, але його тривожать, хвилюють факти збігу або неузгодженості ходу, напрямку діяльності з її ідеальним планом.

3. Свідомий вибір, застосування, удосконалювання або створення знарядь, засобів діяльності. Використання знарядь — досить загальна ознака діяльності людини. Своєрідність праці зводиться до того, що його знаряддя, засоби виявляються предметом особливої уваги, інтересу більш-менш широких общностей людей і в зв'язку з цим виявляються дуже “живучими” у методичному плані. Вони стають предметом культивування і, отже, культури

народів. Якщо мати на увазі визначеної, конкретної працюючої людини, то його діяльність тим у більшому ступені буде мати, за інших рівних умов, психологічні ознаки праці, чим краще він орієнтований у гарматних засобах діяльності — зовнішніх і внутрішніх — і правилах їхнього застосування. Коротше кажучи, щоб діяльність стала працею (тобто тією діяльністю, що створила людину, виділивши його з тваринного світу, і яка продовжує його ліпити), недостатньо, щоб людина взяла в руки, скажемо, лопату, зварювальний пальник, устав за пульт робототехнічного комплексу, або організувати команду для досягнення якоїсь мети. У праці передбачаються знання можливостей і обмежень, варіантів застосування знарядь, засобів праці і, отже, що відповідає вибір (або знання, що існує найбільш кращий варіант або найкращий спосіб застосування них).

Поряд із загальнозначущими, прийнятими для багатьох засобами діяльності можуть бути й індивідуальні або індивідуалізовані. Наприклад, майстерність, як вища форма професійної кваліфікації, багато в чому створюється індивідуальним, пристосованим до конкретної людини гарматним оснащенням діяльності.

Розглянута психологічна ознака праці має три компоненти: когнітивний (знання засобів праці, їхній тонкостей), операторний (володіння засобами праці) і афективний (відповідні емоційні переживання, стани).

4. Усвідомлення міжособистісних виробничих залежностей, відносин (“живих” і упередметнених). Практично завжди якщо не об'єкти, те речовинні знаряддя праці, умови його ховають у собі упередметнені міжособистісні відносини: інструменти кимсь зроблені, кимсь доставлені; матеріали кимсь добуті, підготовлені, виготовлені; умови праці кимсь організовані, підтримуються в нормі й ін. Якщо людина безтурботно, бездумно втрачає або ламає інструмент, “засікає” заготівлі, напівфабрикати, то його діяльність втрачає ознаки трудовий, навіть якщо вона протікає на штатному робочому місці. Вона наближається скоріше до так називаних гарматних дій антропоидов (вищих мавп), що можуть не тільки використовувати ціпок, щоб дістати

предмет, що них залучив, але і вставити один ціпок в іншу і цим новим знаряддям дістати недоступну принаду. Але це ще не робить їхня активність трудовою діяльністю. Ця психологічна ознака має когнітивні й афективні компоненти (знання про відповідні міжособистісні відносини і той або інший емоційний супровід його). Отже, у контексті психології праці ми будемо розуміти працю (по Е. А. Климову [5]) як функціональну психологічну систему, що характеризується розглянутими вище чотирма ознаками. Якщо хоча б одна ознака відсутній, то дана активність поки не є працю в психологічному змісті слова.

Трудова діяльність людей за своєю природою є суспільною. Потреби суспільства її формують, визначають, спрямовують і регулюють. Виробництво будь-якого продукта в суспільстві є одночасно і виробництвом певних відношень людей у процесі праці, розподілу, обміну і задоволення певних потреб.

Вирішальною рисою праці, яка відрізняє її від простого присвоєння продуктів природи, є те, що вона пов'язана з виготовленням і використанням знарядь праці.

Праця представляє собою діяльність, що спрямована на виробництво певних суспільно-корисних матеріальних та духовних продуктів.

Лекція №2

Методи дослідження психології праці.

Методи психології праці — це сукупність способів і прийомів вивчення різних аспектів трудової діяльності.

Психологія праці використовує основні методи загальної психології, специфічні методи психології праці, а також деякі методи інших наук.

За допомогою методів дослідження психологія праці вивчає наступні проблеми:

- психологічний аналіз професійної діяльності;

- для проведення різноманітних прикладних досліджень (профвідбору, професійної консультації, раціоналізації праці, підвищення показників працездатності.
- Для дослідження особистості конкретного працівника, його мотивації, спрямованості, здібностей, нахилів, станів, комунікативних особливостей, лідерського потенціалу і т.д.

Існує ряд основних вимог до практичного застосування методів психології праці:

1. Принцип об'єктивності (самоконтроль та рефлексія можливого впливу психологічних установок, попереднього досвіду, власних проєкцій, настрою, функціональних станів. Залучення з цією метою більш широкого дослідження, батареї методик, пролонгованість у часі, незалежні експертні оцінки.)

2. Принцип єдності особистості і діяльності.

Принцип єдності особистості і діяльності вимагає при вивченні трудової діяльності враховувати як особливості особистості так і особливості структури діяльності. Професійно важливі особистісні якості та властивості варто вивчати не в одному, а в різних видах діяльності та на різних етапах. Враховуюче останнє найбільш ефективним є використання методу повздовжних зрізів (лонгітюд).

3. Принцип цілеспрямованості.

Психолог повинен чітко визначитись, які практичні питання він буде діагностувати, чітко визначити мету (кінцевий результат) та завдання свого дослідження, логічно обґрунтовано підібрати батарею методик.

З метою ефективності побудови психологічного дослідження з проблем професійної діяльності працівників слід дотримуватись наступної поетапності:

1) розпочати дослідження з широкого спостереження і масового опитування працівників (анкетування (відкриті питання), бесіда, інтерв'ю, соціометрія).

2) на другому етапі проаналізувати зібраний матеріал з метою визначення найбільш актуальних проблем колективу (можливо перетворення анкети у закриту форму);

3) розробка робочої гіпотези та комплексу методів та методик дослідження (індивідуального та групового) з визначеного кола проблем.

На мал. 2 представлена класифікація методів психології праці.

Основними методами психології праці (як і загальної психології) є спостереження і експеримент. Поряд з цим широко використовуються методи опитування та аналіз документації. Всі інші методи виступають як допоміжні.

До методів дослідження у психології праці відносяться:

Розглянемо специфіку основних методів.

Спостереження

Спостереження є важливим методом психології праці. Часто може бути методом первинного збору інформації або основним методом (за умов його правильної організації). Спостереження знаходить своє застосування при аналізі організації робочого місця, при рішенні соціально психологічних питань, факторів зниження працездатності, якості праці, появи втоми та перевтоми т.д.

Спостереження — це метод психологічного дослідження, що полягає в навмисному, систематичному і цілеспрямованому сприйманні психічних явищ з метою вивчення їхніх специфічних особливостей.

Вимогами до спостереження є плановість, систематичність і точність, організованість, невтручання.

Спостереження в більшості випадків проводиться в звичних умовах, у прихованій або відкритій формі. У першому випадку спостереження здійснюється без відома досліджуваних осіб. Про відкрите спостереження досліджувані працівники знають заздалегідь. Це може впливати на процес спостереження. Спостерігач найчастіше бере безпосередню участь у

виробничому процесі (приховане спостереження). У цьому випадку мова може йти про спостереження особи, що бере участь.

Вимоги до організації спостереження (ст. 9 методичн посібн.)

Різновидом методу спостереження виступає *трудовий метод*. Щоб вивчити психологічну сутність якої-небудь професії або спеціальності, специфіку діяльності, дослідник сам включається в цю діяльність, намагається нею оволодіти, при цьому аналізує свої виробничі дії, труднощі оволодіння, недоліки на основі самоспостереження і ведення відповідних повсякденних записів.

Експеримент

Перевага експерименту полягає в тому, що дослідник може впливати та скореговувати умови дослідження, точно зафіксувати отримані результати.

Сутність експерименту полягає в тім, що явище вивчається в спеціально створених або звичних, природних умовах.

Можна виділити два найбільш відомих і найбільш розповсюджені види експерименту: *природний і лабораторний*. У психології праці природний експеримент ще називають *виробничим*.

Природний експеримент зручно проводити в конкретних умовах виробництва, що дає можливість психологу досліджувати типові фактори і на які може впливати. Прикладом може бути зміна існуючої технології виробництва чи обладнання у конкретному підрозділі і зіставлення показників продуктивності праці з іншими підрозділами.

Негативним аспектом виробничого експерименту є неспроможність контролю всіх факторів, що впливають на хід експерименту (інакше це вже не природний експеримент).

Лабораторний експеримент дозволяє створити контрольовані умови для найкращої фіксації тих чи інших показників. Прикладом може бути моделювання ситуацій у лабораторних умовах, що, з одного боку, робить дослідження більш точнішим, але водночас це створює атмосферу “штучності” ситуації. Так, наприклад, якщо потрібно в сучасному виробництві визначити

можливості оператора по виконанню складних операцій, використовується моделювання даної ситуації чи окремих елементів трудового процесу. Використання різноманітних комп'ютеризованих тренажерів (транспорт, енергосистеми, військова техніка).

Отже, негативний момент лабораторного експерименту — неприродні, штучно створені умови.

Етапи здійснення експерименту... (визначення проблеми, завдань, визначення гіпотези, планування здійснення експерименту, організація власне експериментального дослідження, фіксація даних, на останньому етапі — аналіз та обробка результатів, порівняння показників із контрольною групою досліджуваних).

Методи опитування (як методи первинного збору інформації або допоміжні)

Бесіда

- Основні вимоги до бесіди як метода:

- Інтерв'ю та бесіда ...

- анкетування....

- аналіз біографічних та автобіографічних даних (як складова частина методу анамнезу).

- метод узагальнення незалежних характеристик

До додаткових специфічних методів психології праці відносяться:

Індивідуальна психологічна експертиза трудової діяльності

Психолог, зібравши максимум доступної йому інформації, базуючись на фаховому логічному обґрунтуванні робить відповідний висновок про певну ситуацію чи працівника (окремий випадок трудової діяльності, з'ясування психологічних причин певної аварії, визначення позитивних та негативних особливостей робочого місця, особистих якостей фахівця на роботі чи під час

відбору кадрів, прогностична оцінка про вплив особливостей праці на ту або іншу людину або групу людей).

Психологічний консилиум

В цьому випадку висновок робиться на основі залучення групи фахівців-психологів. (Подібність до методу експертних оцінок). Психолог використовує цей метод у випадку наявності труднощів щодо вирішення конкретної проблеми, її оцінки самостійно. Найпростіший варіант консилиуму — колективне обговорення проблеми, ситуації, випадку тощо. Задача психолога-керівника обговорення — домогтися максимально узгодженої думки групи експертів.

Метод незалежних характеристик.

Психолог користується допомогою (в оцінці певної ситуації чи особистості) незалежних експертів. Але в якості експертів в даному випадку виступають насамперед не психологи а інші фахівці, що можуть виступати в якості експерта до даної ситуації. Наприклад, потрібно відібрати групу провідних працівників визначеного профілю — учителів, водіїв, пілотів і т.д. У групу експертів повинні входити різні люди, здатні оцінити випробуваного за рівнем професійної кваліфікації: керівники відповідних трудових колективів, колеги по роботі, підлеглі.

Аналіз документації...

Психолог може почерпнути інформацію з проблем праці з матеріалів психологів (документації), особові справи з відділу кадрів, звітів про травматизм, плинність кадрів, виконання плану, про якість продукції, захворювання й ін.

Важливо збирати інформацію, що утримується в офіційних звітах, знати умови праці на аналогічних підприємствах, вивчати історію підприємства, виробничу спеціалізацію, види, номенклатуру й особливості продукції і т.п. Такий фактичний матеріал можна розглядати як допоміжну інформацію для одержання повного уявлення про досліджувану проблему.

Аналіз продуктів діяльності

Якщо проаналізувати кількість і якість виробів протягом робочого дня по окремих відрізках часу, можна знайти тривалість періоду найбільш інтенсивної праці, період найвищої продуктивності, і початок втоми чи перевтоми і зробити висновки про найкращий режим праці. Кількість виробів за одиницю часу з урахуванням рівня кваліфікації показує рухливість або повільність, стійкість уваги, міцність навичок, порушення в роботі і багато чого іншого.

Аналіз помилкових дій ... (можливості нашої психіки обмежені, і це слід прийняти, бо інакше – емоційне вигорання, порушення емоційної саморегуляції, невротизація, психосоматика)

Помилки допускає кожен, але завжди потрібно з'ясувати причини їх виникнення.

Помилки в праці в залежності від їхнього характеру, стійкості і повторюваності вказують на: незнання техніки виконання складних дій, відсутність якихось конкретних навичок і умінь, нездатність правильно виконувати ці дії; у чомусь виявлену неухважність, недбалість або недбалість, поганий самоконтроль, швидку стомлюваність, подавлене або стресовий психічний стан і т.д.

Тема 3. Робота психолога в організаціях, що здійснюють професійну діяльність.

План

- 1. Зміст обов'язків психолога на підприємстві.**
- 2. Порядок проведення професійного відбору в організаціях.**
- 2. Адаптація на виробництві.**
- 3. Зміст та порядок проведення атестації.**
- 4. Мотивація та стимулювання персоналу організації**

Мета:

- оволодіти знаннями про особливості роботи психолога в організаціях, що здійснюють професійну діяльність;
- розвивати пізнавальні можливості, самостійність, працелюбство в опануванні матеріалу;
- виховувати зацікавленість дисципліною, змістом роботи психолога на підприємстві, прагнення отримувати нові знання самостійно.

Завдання:

1. Висвітлити основні моменти діяльності психолога .
2. Визначити поняття, предмет, об'єкт інженерної психології.
3. Розкрити завдання інженерної психології.
4. Висвітлити фактори, що впливають на операторську діяльність.

Обов'язки психолога на підприємстві:

1. Вивчає вплив психологічних, економічних і організаційних факторів виробництва на трудову діяльність працівників підприємства з метою створення сприятливих умов праці і підвищення її ефективності.

2. Приймає участь у створенні програм соціального розвитку підприємства, визначає психологічні фактори, які впливають на працівників.

3. Проводить разом з фізіологом обстеження індивідуальних рис робітників, особливостей трудової діяльності працівників різних професій і спеціальностей, пов'язаних з професійним відбором, перевіркою психологічних умов праці, виявленням їх інтересів та нахилів, задоволення працею, експерименти по визначенню впливу умов праці на психіку працівників, аналізує виробничі процеси та психічні стани людини під час роботи.

4. Разом з соціологом та іншими спеціалістами приймає участь у розгляданні завдань соціального розвитку, вибирає найбільш актуальні питання і проблеми, які вимагають рішення (текучість кадрів, порушення трудової дисципліни, малопродуктивна праця), визначає шляхи усунення причин, які їх викликали.

5. Розробляє професіограми і ретельні психологічні характеристики для працівників різних посад, на яких впливає виробниче оточення і нервово-психологічна напруга, видає рекомендації щодо умов оптимального використання особистих трудових можливостей працівника з врахуванням перспективи розвитку його професійних здібностей.

6. Приймає участь у здійсненні заходів з виробничої та професійної адаптації молодих робітників і спеціалістів.

7. На підставі вивчення психофізіологічних особливостей трудової діяльності готує рекомендації і поради по впровадженню підсумків

психологічних досліджень у виробничу практику, а також заходи з конкретних напрямків удосконалення управління соціальним розвитком підприємства, які сприяють організації оптимальних трудових процесів, встановленню раціональних режимів праці і відпочинку, покращенню морально-психологічного клімату, умов праці, підвищенню працездатності людини а також здійснює контроль за їх виконанням.

8. Вивчає і аналізує причини текучості кадрів, здійснює його підбір і розстановку, виходячи із вимог організації праці та управління виробництвом, розробляє поради, які забезпечують стабільність персоналу на підприємстві, допомагає адаптації працівників, у тому числі молодих спеціалістів і робітників.

9. Приймає участь у формуванні бригад і трудових колективів, проектуванні систем організації праці, організації робочого часу, робочих місць з врахування ергономічних вимог, удосконаленні матеріального і морального стимулювання, розробці методів управління персоналом, складанні професіограми, сприяє правильній орієнтації працівників в проблемах психологічного характеру, пропагандує психологічні знання.

10. Консультує керівників підприємств з соціально-психологічних проблем управління виробництвом і соціальним розвитком, а також працівників підприємства з питань управління персоналом, де необхідно враховувати психологічні фактори.

Психолог на підприємстві повинен знати:

1. Постанови, розпорядження, накази, методичні, нормативні та інші керівні матеріали з практичної психології.

2. Психологію праці та управління, інженерну і соціальну психологію.

3. Методи вивчення психологічних особливостей трудової діяльності працівників.

4. Технічні засоби, які застосовуються у процесі вивчення умов праці.
5. Передовий вітчизняний та світовий досвід роботи психологів на підприємствах.
6. Основи економіки, технології та організації виробництва, праці і управління.
7. Профорієнтаційну роботу.
8. Основи трудового законодавства.

Поняття адаптації та її види. Фізіологічна адаптація. Психічна адаптація. Соціально-психологічна адаптація. Професійна адаптація. Психологічні механізми адаптації людини до професійної діяльності.

Адаптація зовнішніх і внутрішніх умов та засобів діяльності. Адаптація до особливих умов трудової діяльності. Адаптація та готовність до трудової діяльності. Формування готовності особистості до праці. Структура готовності особистості до праці, її компоненти. Професійний стрес та професійне вигорання як порушення процесу адаптації

1. Сутність та види трудової адаптації.

Праця людини безпосередньо пов'язана із виробничим середовищем. Працівник може нормально здійснювати трудову діяльність лише тоді, коли умови зовнішнього середовища відповідають оптимальним. Якщо вони змінюються, стають несприятливими, то на протидію їм організм людини включає комплекс спеціальних механізмів, які зберігають постійність внутрішнього середовища, або змінює його в межах допустимого. Такий механізм називається адаптацією.

Адаптація є важливим засобом попередження травмування, виникнення нещасних випадків у трудовому процесі і відіграє значну роль в охороні праці.

Адаптація (від лат. *adapto* - пристосування) - це динамічний процес пристосування організму та його органів до мінливих умов зовнішнього середовища.

Зрозуміло, що з ростом динамізму в суспільному й економічному житті країни, переходом до ринкових відносин істотно зростає роль трудової адаптації, ускладнюються її умови. Ці й інші фактори актуалізують науковий і практичний інтерес до керування трудовою адаптацією.

Під трудовий (виробничої) адаптацією розуміють, звичайно, процес взаємодії працівника з навколишньою його виробничим середовищем у зв'язку з засвоєнням нової для нього трудової ситуації.

Для розуміння сутності трудової адаптації розглянемо коротко *основні сутнісні ознаки* цього явища.

По-перше, трудова адаптація носить активний характер. Це процес взаємодії працівника (адаптанта) і виробничої організації по освоєнню новизни

в трудовій ситуації. З одного боку, новачок, освоюючи умови роботи і взаємодії з новими людьми, що працюють у різних сферах виробництва, не тільки прагне змінити своє трудове поведіння відповідно новій трудовій ситуації. Улаштуваючи на роботу, він прагне обмовити найбільш вигідні для нього умови, намагається впливати на умови роботи надалі, пристосовуючи них до своїх можливостей і цілям, починає спроби впливати на колег і керівників для зміни їхніх відносин до нього в сприятливому напрямку.

Взаємодія, формування двосторонніх зв'язків працівника і виробництва стають в адаптації визначальними. Взаємна зацікавленість підприємства й особистості в ефективності виробництва, врахування особистих інтересів кожного працівника є сьогодні необхідною умовою діяльності трудових колективів у нових умовах господарювання.

Підприємство, трудовий колектив зацікавлені в більш швидкому включенні новачка у виробничу діяльність, освоєнні їм у повному обсязі своїх професійних функцій, установленні нормальних особистісних відносин із трудовим колективом.

По-друге, виробничої адаптації властивий полімотиваційний характер адаптивної діяльності.

Поштовхом для початку виробничої адаптації є нестаток у реалізації їм адаптивної потреби, що виникла в результаті нових вимог виробничого середовища або нових вимог до виробництва з боку працівника. Адаптивна потреба опосередкована взаємодією з потребою в трудовій самореалізації працівника, покращення своєї кваліфікації, формування професійних умінь та навичок, отримання відповідного соціального статусу в колективі, матеріальне благополуччя, соціальна престижність, творча самореалізація тощо.

Інформація про підприємство, отримана ще до надходження на нього працівника (завдяки профорієнтації і профотбору), є як би відправною для процесу адаптації.

По-третє, виробничої адаптації властивий така сутнісна ознака, як діалектична єдність у ній адаптаційних і дезадаптаційних явищ.

При зміні сукупності умов у кращу сторону підвищується ефективність адаптаційного процесу. Однак у випадку зміни умов у протилежному напрямку і процес адаптації може змінити свій напрямок, тобто перетворитися в процес дезадаптації (як наслідок зміна роботи).

По-четверте, до сутнісних характеристик виробничої адаптації відноситься багаторівневий характер, що виявляється у взаємодії і єдності біологічного, психологічного і соціального рівнів адаптації.

Структура виробничої адаптації повинна включати не тільки освоєння індивідом визначеної професійної діяльності, але і всіх сфер його життєдіяльності, зв'язаних з виробництвом, а також соціальних умов існування.

Адаптація в трудовій діяльності поділяється на фізіологічну, психічну, соціальну та професійну.

Фізіологічна адаптація - це сукупність фізіологічних реакцій, які є в основі пристосування організму до змін зовнішніх умов, і направлені на збереження відносної постійності його внутрішнього середовища - гомеостазу. Гомеостаз (від грец. *homoios* - подібний, однаковий та грец. *stasis* - стан, непорушність) - це відносна динамічна постійність складу та властивостей внутрішнього середовища і стійкість основних фізіологічних функцій організму людини. Гомеостаз в організмі підтримується на усіх рівнях його організації і забезпечує динамічну рівновагу організму і зовнішнього середовища. Суть механізму адаптації полягає у змінах меж чутливості аналізаторів, розширенні діапазону фізіологічних резервів організму та зміні в певних межах параметрів фізіологічних функцій. Завдяки фізіологічній адаптації фізичні та біохімічні параметри, які визначають життєдіяльність організму, змінюються у вузьких межах порівняно із значними змінами зовнішніх умов: підвищується стійкість організму до холоду, тепла, недостачі кисню, змін барометричного тиску та інших факторів. Велике значення у фізіологічній адаптації має реактивність організму, його початковий функціональний стан (вік, тренуваність тощо), в залежності від якого змінюються і відповідні реакції організму на різні дії. Процес фізіологічної адаптації до незвичайних, екстремальних умов проходить

декілька стадій, або фаз: спочатку переважають явища декомпенсації (порушення функцій), потім неповного пристосування (активний пошук організмом стійких станів, що відповідають новим умовам середовища) і, нарешті, фаза відносного стійкого пристосування.

Фізіологічна адаптація до праці має активний характер і за сприятливих умов виробничого середовища та оптимальних навантажень веде до підвищення стійкості та працездатності організму, збільшення його резервних можливостей, зменшення захворювань і травматизму. Проте коливання умов середовища, в яких відбувається фізіологічна адаптація, має певну межу, характерну для кожного організму. Якщо працівник потрапляє в умови, коли інтенсивність впливу чинників виробничого середовища переважає можливості його адаптації, настають патологічні зміни фізіологічних систем, захворювання організму.

Психологічна адаптація - це процес встановлення оптимальної відповідності особистості до навколишнього середовища в процесі діяльності. Зрозуміло, що такі властивості, як гальмування мислення та низька швидкість переробки інформації, обмежений діапазон сприйняття, порушення функції пам'яті гальмують адаптацію; висока рухливість нервових процесів, навпаки, її підвищує. Психічна адаптація в процесі праці залежить від психічних властивостей працівника, його психічного стану, психологічних реакцій на стреси, що виникають на роботі, кваліфікації та культури людини, особливостей професійної діяльності, конкретних умов праці, попереднього досвіду, особливостей характеру, темпераменту тощо.

Соціальна адаптація - це пристосування працюючої людини до системи відносин у робочому колективі з його нормами, правилами, традиціями, ціннісними орієнтаціями. Під час соціальної адаптації працівник поступово отримує різнобічну інформацію про колектив, де він працює, про систему ділових та особистих взаємовідносин. При несприятливому протіканні соціальної адаптації підвищується рівень стресу на роботі, наслідки якого

позначаються на поведінці працівника та можуть призвести до міжособових конфліктів, нещасних випадків.

Соціально-психологічна адаптація зв'язана з такими характеристиками трудового колективу, як міжособистісні відносини, групові цінності і норми, стиль лідерства, система заохочень і покарань, морально-психологічний клімат і ін.

Професійна адаптація - це адаптація до трудової діяльності з усіма її складовими: адаптація до робочого місця, знарядь та засобів праці, об'єктів та предметів праці, особливостей технологічного процесу, часових параметрів роботи тощо. Професійна адаптація виражається у розвитку стійкого позитивного ставлення працівника до своєї професії, певного рівня оволодіння ним специфічними навичками та вміннями, у формуванні необхідних для якісного виконання роботи властивостей. Професійна адаптація визначається необхідним мінімумом знань та навичок, яких працівник набув при одержанні спеціальності, ступенем відповідальності, практичності, діловитості тощо. Адаптація вважається завершеною тоді, коли працівник досягає кваліфікації, відповідної існуючим стандартам. Кожен із розглянутих видів адаптації впливає на працездатність та здоров'я працівника, формує у нього певний рівень чутливості та стійкості до психоемоційних перевантажень, внаслідок розвитку яких може істотно змінитися надійність професійної діяльності.

Адаптаційні зв'язки і відносини виявляються в декількох сферах: професійної, організаційної, матеріально-побутовий, соціально-психологічної і сфері дозвілля. Визначальне положення у виділеній структурі займає професійна адаптація — освоєння працівником характерних рис і умов праці за фахом. Вона виражається в: подальшому оволодінні обраною професією, трудовими навичками; формуванні деяких професійних якостей особистості, необхідних для успішного оволодіння спеціальністю в залежності від характеру задач, розв'язуваних підрозділами, службами підприємства; закріпленні позитивних установок до функцій обраної спеціальності.

Значне місце серед інших видів займає організаційна адаптація. Через неї відбувається включення працівника в організацію суспільної праці на підприємстві. Організаційна адаптація припускає установлення взаємних зв'язків новачка в організаційній сфері підприємства, тобто зв'язків з приводу режиму праці і відпочинку, дотримання трудового розпорядку і трудового ритму підприємства, вимог колективної організації праці і трудової дисципліни. Організаційна адаптація виникає як момент реалізації орієнтованої потреби працівника в сукупності з потребою його самореалізації в організаційній сфері підприємства, що підтверджує існування подібності механізмів організаційної і професійної адаптації.

Порівняльні дослідження показують, що професійна й організаційна адаптація відіграють особливу роль у трудовому становленні молодого робітника. Поєднуючи в собі змістовну й організаційну сторони трудової діяльності, без яких виробнича адаптація втрачає зміст, вони як би утворюють ядро, основу усієї виробничої адаптації, накладають глибокий відбиток на протікання інших її видів.

Вплив *матеріально-побутової адаптації* виникає з її змісту: будучи елементом соціальної сфери, *матеріально-побутові умови виробництва* відіграють роль найважливішої передумови успішної життєдіяльності і розвитку особистості не тільки у виробничих, професійних сферах, але і у всій сукупності її громадського життя. Головними структурними елементами цього виду адаптації виступають житло і зарплата. Нерідко вони є необхідними умовами успішної адаптації в інших сферах, у тому числі й у сфері дозвілля. Здавалося б, сфера дозвілля не входить безпосередньо у виробництво. Деякі автори [1; 13] відносять цей вид до невиробничої адаптації, залишаючи її проте в структурі адаптації до підприємства. Як бачимо, тут підтверджується вплив адаптації в сфері дозвілля (зв'язаної з підприємством, його базами відпочинку і культурними закладами) на загальний результат виробничої адаптації. *Змістом адаптації в сфері дозвілля виступає* освоєння працівниками видів діяльності, що знаходяться за тимчасовими рамками робочого часу і

спрямованих на відпочинок, спорт, творчість, суспільну діяльність, тобто на духовний і фізичний розвиток людини.

Розглядаючи психологічну адаптацію як особливий вид психічної діяльності людини у відповідь на зміни зовнішнього середовища, важливо, насамперед, з'ясувати, чому й у результаті прояву яких потреб активізується в цьому випадку психіка людини, на що ця активність спрямована, які причини визначають саме адаптивну активність психіки? Відповіді на ці питання — значить досліджувати мотивацію адаптивного поведіння людини.

Шлях для визначення сутності психологічної адаптації лежить через вивчення потреб, що цю адаптацію викликають (А. Маслоу).

Так, під впливом пізнавальної потреби мотивується прагнення до пізнання незрозумілих для індивіда явищ. Потреби в емоційному контакті відповідає регулювання поведінки людини в залежності від емоційних відносин інших людей. А у відповідь на потребу сенсу життя формується прагнення співвідносити цінність власної особистості з різними рівнями колективних і загальнолюдських цінностей.

Процес соціально-психологічної адаптації новачка часто починається з вибору їм підходящого приклада для наслідування.

Конформність нон конформізм

Конфліктність

Конкурентність

Стиль спілкування

Темперамент

Характер (риса характеру (відповід..., акцентуації)

Сенситивність

Профес знання уміння навички

Попередній досвід

Пластичність особистості

Інторвертованість-естравертованість.

Установки

Проблема лідерства та стилю керівництва

Мотивація та стимулювання персоналу організації

1. Теорії мотивації персоналу.
2. Мотивація і стимулювання трудової активності персоналу.
3. Управління мотивацією.
4. Організація мотивації на підприємстві.

1. Теорії мотивації персоналу

Теорії мотивації

Теорії мотивації активно стали розроблятися в ХХ столітті, хоча багато із мотивів, стимулів і потреб були відомі в стародавньому світі.

Першопочаткові теорії мотивації склались, виходячи із аналізу історичного досвіду поведінки людини і застосування простих стимулів спонукання: матеріального і морального заохочування, примусу. Із найбільш відомих, що й до цього часу широко застосовуються, є теорії мотивації праці: «батога і пряника»; «Х», «У» та «Z».

Так, «батогом» в давні часи більш за все виступав страх, біль, можливість вигнання з країни за невиконання вказівок царя, князя, короля, поміщика, а «пряником» виступало багатство або породичання з правителями. Ця теорія мотивації широко використовується в казках народів світу. Політика «батога і пряника» характеризується простотою мотивів і стимулів для досягнення поставлених цілей. Вона більш доцільна в екстремальних ситуаціях, коли ціль чітко визначена (потреба ліквідувати аварію тощо), але мало ефективна при виконанні складних проектів з великою тривалістю і значною кількістю працівників.

Заінтересовує простотою використання мотивів і стимулів теорія «Х», «У» і «Z», в основі якої є ставлення людини до праці. Теорія «Х» була початково розроблена Ф.Тейлором, а потім розвинута і доповнена Д.Мак-Грегором, який додав до неї теорію «У». Теорія «Z» була запропонована значно пізніше, — у 80-ті роки. В.Оучі (модель поведінки і мотивації людини). «Х», «У» і «Z» - це абсолютно різні моделі мотивації, орієнтовані на різний рівень потреб, і, відповідно, керівник повинен застосувати досить різні стимули до праці.

Теорія «Х» ґрунтується на таких передумовах:

- в мотивах людини домінують біологічні потреби;
- звичайна людина має успадковану нелюбов до роботи і намагається її уникати, тому працю необхідно нормувати, а кращим способом її організації є конвейерний;
- з причини небажання працювати більшість людей можна примусити до праці тільки шляхом примусу;
- середня людина надає перевагу тому, щоб нею управляли, намагається не брати на себе відповідальності, має відносно низькі амбіції і старається бути в безпеці;

- якість роботи низька, тому потрібний систематичний строгий контроль з боку керівників.

В теорії «X» легко поєднуються основні риси постсоціалістичного працівника з задатками рабської психології. Тому природним є застосування як основного стимулу — примус, а допоміжного — матеріальне заохочення.

Теорія «Y» є антиподом теорії «X» і орієнтована на іншу групу людей. В її основі закладені такі передумови:

- в мотивах людей домінують соціальні проблеми і бажання добре працювати;
- фізичні та емоційні зусилля на роботі такі ж природні, як і в час відпочинку;
- небажання працювати не є успадкованою рисою, властиво людині. Людина сприймає роботу як джерело задоволення або покарання в залежності від умов праці;
- контроль і погрози покаранням не є головними стимулами людини до праці і досягнення цілей підприємства;
- відповідальність та обов'язковість щодо підприємства (організації) залежить від винагород, які одержує людина за працю. Найбільш важливою є винагорода, що пов'язана із задоволенням потреб у само вираженні;
- звичайна вихована людина готова брати на себе відповідальність;
- багатьом людям властива готовність використовувати свої знання й досвід, проте індустріальне суспільство недостатньо використовує інтелектуальний потенціал людини;

Модель теорії «Y» відображає передову, творчо активну частину суспільства. Стимули спонукання до праці в даній теорії розміщуються в такому порядку: самоствердження, моральне і матеріальне заохочування, примус.

Основні передумови теорії «Z»:

- в мотивах людей поєднуються суспільні і біологічні потреби;
- люди надають перевагу працювати в групі і приймати рішення групою;
- повинна існувати індивідуальна відповідальність за результати праці;
- надається перевага неформальному контролю результатів праці на основі чітких методів і критеріїв оцінки;
- на підприємстві повинна здійснюватись постійна ротація кадрів з постійною самоосвітою;
- бажана поступова службова кар'єра працівників з досягненням певного віку;
- адміністрація проявляє турботу про працівників і забезпечує їм довготерміновий або пожиттєвий найм;
- людина - основа будь-якого колективу, і тільки вона і забезпечує успіх підприємства.

Теорія «Z» описує доброго працівника, який хоче працювати в групі, має стабільні цілі діяльності на довгу перспективу. Цій теорії відповідає більшість

японських працівників великих промислових компаній. Разом з тим працівники теорії «Z» є і в Україні.

Стимули заохочування до праці при цій теорії ефективні в такій послідовності: матеріальне заохочення, моральне заохочення, самоствердження, примус.

Таким чином, працівники описаних теорій «X», «Y» та «Z», належать до різних груп і надають переваги різним мотивам поведінки та стимулам заохочування до праці. На підприємствах є всі типи людей, тому застосування тієї чи іншої концепції мотивації визначається часткою працівників конкретного типу в групі.

Змістовні теорії мотивації

З розвитком продуктивних сил суспільства набули значного поширення розробки теорії мотивації, в основі яких були різні підходи, що дало можливість умовно їх розділити на дві великих групи: змістовні та процесійні.

Змістовні теорії мотивації вивчають потреби людини й пропонують їх ієрархічну класифікацію, що дозволяє робити висновки щодо механізму мотивації людини.

Із змістовних теорій мотивацій найбільш відомими є:

- а) теорія потреб Маслоу;
- б) теорія існування, зв'язку та росту Альдерфера;
- в) теорія набутих потреб Мак-Клелланда,
- г) теорія двох факторів Герцберга.

Теорія потреб Маслоу

А. Маслоу — один із великих вчених у галузі мотивації та психології. Його теорія психології управління включає такі ідеї і ґрунтується на таких передумовах:

- люди постійно мають якісь потреби;
- люди виділяють певний набір сильно виражених потреб, які можна об'єднати в окремі групи;
- групи потреб знаходяться в ієрархічному розміщенні відповідно один до одного;
- потреби, якщо вони не задовольняються, змушують людину діяти. Задоволені потреби не мотивують людей;
- якщо одна потреба задовольняється, то її місце замінює інша;
- звичайна людина відчуває одночасно декілька різних потреб, які перебувають у комплексній взаємодії;
- потреби, що розташовані в основі піраміди, вимагають першочергового задоволення;
- потреби» більш високого рівня починають активно впливати на людину після задоволення потреб нижчого рівня.

Відповідно до теорії Маслоу існує п'ять груп потреб:

1. Фізіологічні потреби.

2. Потреби в безпеці та впевненості в майбутньому.
3. Потреби належності до певної соціальної групи.
4. Потреби визнання й поваги.
5. Потреби в самовираженні.

Фізіологічні потреби. До цієї групи відносять потреби в їжі, у одязі, житлі

і т.п. - це ті, які людина повинна задовольнити, щоб вижити. Люди, котрі працюють в основному із-за необхідності вижити, мало цікавляться змістом роботи, вони концентрують свою увагу на оплаті, умовах праці, можливості уникати втомленості. Для управління такими людьми потрібно, щоб мінімум заробітної плати забезпечував виживання і робочі умови не погіршували їх існування.

Потреби в безпеці. Потреби цієї групи пов'язані із бажанням людей перебувати у стабільному і безпечному стані, мати добрі житлові умови, бути захищеними від страху, болю, хвороби. Для управління такими людьми потрібно створити надійну систему соціального страхування, застосовувати справедливі правила регулювання їх діяльності, оплачувати працю вище за прожитковий рівень.

Потреби належності до певної соціальної групи. Людина хоче бути членом певної групи людей, брати участь у громадських заходах. Ставлення до таких працівників з боку керівників має носити форму дружнього партнерства, таким людям потрібно створити умови для спілкування на роботі. Добрі результати забезпечує бригадна форма організації праці, групові заходи за межами роботи, нагадування працівникам про те, що їх цінують колеги по роботі.

Потреби визнання й поваги. Ця група потреб відображає бажання людей бути компетентними, сильними, здібними, впевненими в собі, а також бачити, що оточуючі визнають їх і поважають за це. Управління такими людьми вимагає використання різних форм морального заохочення, вираження, визнання їх заслуг. Для цього корисним може бути присвоєння титулів і звань, висвітлення в ЗМІ, вручення різного роду почесних нагород.

Потреби у самовираженні. Ця група об'єднує потреби, що виражаються в бажанні людини нового використання своїх знань, здібностей, умінь для самовираження в бізнесі, менеджменті, політиці, науці. Ці потреби мають, як правило, індивідуальний характер. При управлінні такими людьми необхідно давати їм оригінальні завдання, які дозволяють максимально реалізувати свої знання, давати більшу свободу у виборі засобів вирішення завдань.

Теорія потреб Маслоу - одна із найбільш відомих теорій мотивації. Вона показує, як ті чи інші потреби можуть впливати на мотивацію людини до праці і як надати людині можливості для задоволення своїх потреб.

Разом з тим, в концепції цієї теорії є ряд негативних моментів:

- потреби проявляються по-різному в залежності від багатьох ситуаційних факторів (зміст і умови праці, становище в колективі, вік);
- не завжди спостерігається чітка послідовність однієї групи потреб за іншою, як це виділяє піраміда Маслоу;

- задоволення верхньої межі не обов'язково послаблює їх вплив на мотивацію.

Теорія існування, зв'язку та росту Альдерфера

К.Альдерфер вважає, що потреби людини можуть бути об'єднані в окремі групи. На відміну від Маслоу, він виділяє тільки три таких групи: потреби існування; потреби зв'язку; потреби росту.

Потреби існування, за Альдерфером, складаються із двох груп: фізіологічні та безпеки.

Потреби зв'язку відображають соціальну природу людини, її бажання бути членом сім'ї, мати друзів, колег, ворогів, керівників, підлеглих. До цієї потреби можна повністю віднести потреби визнання, поваги та безпеки.

Потреби росту аналогічні потребам самовираження, які пов'язані з бажанням розвитку і самовдосконалення.

Ці три групи потреби також як і в теорії Маслоу, розміщені ієрархічно. Проте між цими теоріями є одна принципова відмінність. За Маслоу, рух від потреби до потреби проходить тільки знизу вгору, тобто коли задоволені потреби нижчого рівня, людина переходить до наступної, більш високої потреби. Альдерфер вважає, що рух іде в обидві сторони: наверх, якщо не задоволені потреби нижчого рівня, і вниз, якщо не задовольняються потреба більш високого рівня. На його думку, у випадку незадоволення потреб верхнього рівня посилюється міра дії потреб нижчого рівня, що переключає увагу людини на цей рівень. Якщо людина не зможе задовольнити потребу службового росту, у неї знову «включається» потреба у зв'язку. Згідно з теорією Альдерфера, ієрархія потреб відображає рух від більш конкретних потреб до менш конкретних. Він вважає, що кожний раз, коли потреби не задовольняються на верхньому рівні, здійснюється переключення на більш конкретну потребу на нижчому рівні, що і визначає протилежний хід зверху вниз.

Теорія набутих потреб Мак-Клелланда

Дана теорія пов'язана з вивченням і описом впливу на поведінку людини потреб досягнення, співучасті та влади. Це досить сильні потреби для людини, які значно впливають на її поведінку і примушують діяти.

Потреба досягнень проявляється в бажанні людини досягти поставлених цілей. Індивідууми, що мають високу потребу досягнення, готові виконувати роботу, в якій є елементи виклику, що дозволяє їм самостійно ставити цілі. Даний тип людей багато і з задоволенням працюють, не люблять ділитись роботою з іншими. Для регулювання рівня цієї потреби важливо проводити цілеспрямоване навчання! відповідно організувати роботу. Бажано застосовувати в роботі зворотний зв'язок, розбирати приклади успішного досягнення цілей, ставити нові важко досяжні цілі.

Потреба співучасті проявляється у вигляді бажань дружніх відносин з оточуючими. Люди з високою потребою співучасті намагаються встановлювати і підтримувати добрі стосунки, бажають підтримки з боку колег, друзів, хвилюються про те, як про них думають інші. Індивідууми з високою потребою співучасті хочуть займати в організації такі позиції і виконувати таку роботу, яка дозволяє їм перебувати в активній взаємодії зі своїми колегами чи клієнтами. Керівництво організації повинно регулярно оцінювати рівень даної потреби у підлеглих їм працівників, щоб правильно і своєчасно вносити корективи в організацію їх роботи з врахуванням можливих змін в окремих працівників рівня потреб співучасті.

Потреба влади є набутою, розвивається на основі навчання, життєвого досвіду і проявляється в тому, що людина хоче контролювати людей, ресурси і процеси, що проходять в її оточенні. Людей з високою мотивацією влади можна розділити на дві взаємовиключаючі групи. Першу групу складають ті, хто прагне до влади з метою володарювання. В першу чергу їх приваблює сама можливість командувати іншими. Інтереси підприємства для них стоять на другому плані і навіть втрачають зміст, тобто вони концентрують увагу на своїй керівній позиції в організації, на своїх можливостях володарювати, на своїй силі в організації.

До другої групи відносять тих людей, які прагнуть влади для того, щоб вирішувати завдання групи. Ці люди задовольняють свою потребу у владі тим, що визначають цілі, ставлять завдання перед колективом і беруть участь у їх вирішенні. Як керівники вони шукають можливості мотивування працюючих для досягнення поставлених цілей.

Потреба влади для цих людей - не бажання задовольнити свої амбіції, а бажання до виконання відповідальної керівної роботи, пов'язаної з вирішенням організаційних завдань, що і є мотивом до самоствердження.

Мак-Кледланд вважає, що із трьох потреб його концепції для успіху менеджера найбільше значення має потреба влади другого типу. Потреби, які розглядає Мак-Кледланд, не розміщені ієрархічно і можуть мати різну міру прояву. Так, потреба влади існує при низькій потребі співучасті.

Теорія двох факторів Герцберга

В другій половині 50-х років ХХ століття Ф.Герцберг розробив нову модель мотивації, побудованої на потребах двох груп: потреби, пов'язані з факторами умов праці, і потреби мотивації, які наведені в таблиці.

Потреби, пов'язані з умовами праці та мотивації

Таблиця

Фактори умов праці	Мотивуючі фактори
Політика організації роботи Заробітна плата Міжособистісні відносини в колективі	Успіх Просування по службі Визнання і схвалення результатів праці

Міра безпосереднього контролю за роботою	Висока міра відповідальності Можливості творчого і ділового росту
--	--

Відповідно до теорії Герцберга, наявність факторів умов праці не буде мотивувати працівника. Вона тільки запобігає виникненню почуття незадоволеності роботою. Для досягнення мети мотивації потрібно забезпечити наявність мотивуючих факторів.

Для того щоб використовувати теорію Герцберга ефективно, потрібно скласти перелік гігієнічних і мотивуючих факторів і дати можливість працівникам самим визначати, яким факторам вони надають перевагу.

Наведені вище теорії дозволяють зробити висновок, що немає єдиного підходу, який пояснював би, що лежить в основі мотивації людини і чим визначається мотивація.

Кожна із теорій має щось особливе, відмінне, що дає можливість одержати визнання теоретиків і внести вклад у розробку знань про мотивацію. Незважаючи на відмінності, в усіх чотирьох теоріях є загальне, яке дає змогу встановити певні паралелі між ними. Характерною особливістю всіх чотирьох теорій є те, що вони вивчають потреби і дають їх класифікацію, що дозволяє робити висновки про механізм мотивації людини.

Всім цим теоріям властиві дві загальні характеристики. По-перше, в кожній чітко сформований певний погляд на мотивацію, який підтверджений емпіричними дослідженнями і вже досить довго застосовується в практиці управління. У зв'язку з цим, щоб краще розуміти мотивацію працівників, менеджери повинні знати всі чотири теорії.

По-друге, всі теорії змістовної мотивації основну увагу приділяють аналізу факторів, які лежать в основі мотивації, і практично не приділяють уваги аналізу процесу мотивації, що є основним недоліком всіх теорій змістовної мотивації.

Процесійні теорії мотивації

Змістовні теорії мотивації ґрунтуються на потребах і пов'язаних з ними факторах, які визначають поведінку людей. Процесійні теорії розглядають мотивації з іншого боку. В них аналізується те, як людина розподіляє зусилля для досягнення різних цілей і як вибирає конкретний тип поведінки. Процесійні теорії визнають існування потреб, але вважають, що поведінка людей визначається не тільки ними. Поведінка особистості є також функцією сприйняття і очікування, пов'язаних з даною ситуацією, і можливих наслідків вибраного типу поведінки. В даний час існує три основні процесійні теорії мотивації:

- теорія очікування В.Врума
- теорія справедливості Адамса
- теорія Портера—Лоуяера

Теорія очікування

Теорія В.Врума ґрунтується на тому, що активна потреба не єдина необхідна умова мотивації людини для досягнення своєї мети. Людина має бути впевнена в тому, що вибраний нею тип поведінки приведе до задоволення потреб. Теорія ґрунтується на трьох взаємозалежностях: затрати праці-результати; результат - винагорода; валентність (задоволення винагородою).

Очікування в системі «затрати праці - результати» (З - Р) - це співвідношення між затраченими зусиллями і одержаними результатами. Якщо люди відчують, що прямого зв'язку між затраченими зусиллями і досягнутими результатами немає, то, згідно з теорією очікувань, мотивація буде зменшуватись.

Очікування в системі «результати - винагорода» (Р — В) є очікуванням певної винагороди або заохочення за досягнутий рівень результатів.

У теорії очікувань важливе місце займає валентність або цінність винагороди. Валентність — це передбачена міра відносного задоволення, яка виникає внаслідок одержання певної винагороди. Якщо значення будь-якого із цих трьох факторів незначне, то мотивація буде недостатньою, а результат праці — низьким. Для ефективної мотивації менеджера треба встановити тісне співвідношення між результатами і винагородою.

Теорія справедливості Адамса

Ця теорія стверджує, що люди суб'єктивно визначають відношення одержаної винагороди до затрачених зусиль, а потім порівнюють це з винагородою інших людей, які виконують аналогічну роботу. Це порівняння вказує на дисбаланс і несправедливість, оскільки людина вважає, що її колега одержав більшу винагороду за аналогічну роботу, внаслідок цього в людини виникає психологічна напруга.

Працівники, які вважають, що їм не доплачують в порівнянні з іншими, будуть намагатись зменшити інтенсивність праці або підвищити винагороди.

Вирішення проблеми управління підприємств може здійснюватись двома шляхами: створенням чіткої, зрозумілої і простої системи оплати праці (посадові оклади або тарифна ставка + винагорода + премія + збереження розмірів сумарного заробітку кожного працівника в таємниці).

Теорія Портера— Лоулера

Ця теорія ґрунтується на поєднанні елементів теорії очікувань та справедливості. В теорії фігурує п'ять змінних: затрачені зусилля, сприйняття, одержаний результат, винагорода, міра задоволення. Згідно з моделлю Портера- Лоулера, досягнуті результати залежать від зусиль працівника, його здібностей і характеру, а також усвідомленості ним своєї ролі в ярі цієї праці. Рівень зусиль працівника визначається цінністю винагороди і мірою впевненості в тому, що ці зусилля будуть гідно винагороджені. Людина задовольняє свої потреби за допомогою винагород за досягнуті результати, констатує теорія Портера—Лоулера і що дуже важливо, результативна праця приносить задоволення працівникові. Дослідження підтверджують точку зору

Портера і Лоулера про те, що висока результативність є умовою повного задоволення працівника, а не її наслідком. В цілому ця теорія внесла основний вкладу розуміння мотивації та довела, що мотивація не є простим елементом в ланцюгу причинно-наслідкових зв'язків. Теорія Портера- Лоулера показує, наскільки важливо об'єднати такі поняття, як зусилля, здібності, результати, винагорода, задоволення та сприйняття в рамках єдиної взаємозв'язаної теорії мотивації.

Концепція партисипативного управління

Концепція партисипативного (англ.- участь) управління ґрунтується на залученні працівників до прийнятого рішення з питань управління підприємством у вигляді різних форм самоуправління та «гуртків якості». Участь працівників в управлінні мотивує їх до більш інтенсивної та якісно виконаної роботи і, як результат, до підвищення продуктивності праці. На підприємствах, де є традиції і висока питома вага творчих працівників, що працюють у межах теорії «У», можна говорити про логічний зв'язок між самоуправлінням та мотивацією працівників.

В підприємствах-банкрутах, де велика частка відсталих працівників, низький рівень дисципліни, вірогідна концепція партисипативного управління недоцільна, більш ефективною буде теорія мотивації «Х».

Партисипативне управління може бути реалізовано на основі таких передумов:

- працівники одержують право самостійно приймати рішення щодо своєї трудової діяльності для виконання поставлених завдань (гнучкий графік роботи, особистий контроль якості);
- працівники, безпосередньо своїм керівником, залучаються до прийняття групових рішень з питань виробництва (проекти планових завдань, використання ресурсів, форми оплати праці);
- працівнику дається право операційного контролю якості продукції і встановлюється особиста чи групова відповідальність за кінцеві результати (особисте клеймо якості, здача продукції з першої подачі);
- працівники беруть особисту чи групову участь в інноваційній, раціоналізаторській діяльності з різними способами винагород за впровадження інновації;
- виробничі і функціональні підрозділи (бригади, служби, відділи) створюються з урахуванням побажань працівників, що дозволяє перетворювати неформальні групи у формальні.

Партисипативне управління дозволяє зв'язати мотиви, стимули і потреби людей, що працюють у групах, на основі різноманітних форм самоуправління трудових колективів. Працівник реалізує свої потреби самовираження, визнання, належності до соціальної групи, а підприємство досягає високих результатів.

Проте партисипативне управління одержить поширення в Україні тільки в ХХІ столітті, з підвищенням загальної культури і моралі населення, з одного боку, і вичерпання резервів чисто авторитарного стилю уп-

равління та простих концепцій мотивацій (теорія «Х», винагород і покарання, політика «батога і пряника»), з іншого.

3. Управління мотивацією

Мотивація й стимулювання є вирішальним фактором в управлінні персоналом. Всесвітньо визнані авторитети в галузі менеджменту підкреслюють, що «... на першому місці стоять люди; якщо немає відповідного персоналу, то й інші фактори виробництва мало що допоможуть у досягненні поставленої цілі» (Т.Пітере, Р.Усггермен). «Коли у нас вже (є штат; сформований із підготовлених, розумних і енергійних людей, як наступний крок потрібно стимулювати їх творчі здібності» (А.Моріта).

Для ефективного управління мотивацією необхідно:

- чітко усвідомити модель основного процесу мотивації: потреба — мета — дія — досвід — очікування;
- знати фактори, які впливають на мотивацію;
- набір потреб, що ініціюють рух до здійснення мети і умови, при яких потреби можуть бути задоволені;
- знати, що мотивація - не самоціль, а спосіб задоволення, зростаюча її доза може призвести до самозадоволення та інерції.

Активно діяти можна тільки тоді, коли ми впевнені, що вибрана тактика забезпечить досягнення бажаної мети.

Існують три основні підходи до вибору мотиваційної стратегії.

Стимули і покарання: люди працюють за винагороди - тим, хто добре працює, платять добре, а тим, хто працює ще краще, платять ще більше. Тих, хто не працює якісно — карають.

Мотивування через саму роботу: дайте людині цікаву роботу, яка приносить їй задоволення і якість виконання буде високою.

Систематичний зв'язок з менеджером: визначайте цілі з підлеглими і дайте позитивну оцінку, коли вони діють правильно та негативну, коли помиляються.

Мотиваційна стратегія, яку ми вибираємо, має ґрунтуватись на аналізі ситуації і бажаному стилі взаємодії керівників з підлеглими. Управління мотивацією здійснюється з використанням таких методів:

- використання грошей як міра нагороди і стимулів;
- застосування покарань;
- розвиток співучасті;
- мотивація через роботу;
- винагороди і визнання досягнень;
- залучення людей до управління;
- заохочення і винагороди групової роботи, обмеження лімітування негативних факторів.

Керівник повинен вирішувати два завдання:

- знизити рівень незадоволеності персоналу, удосконалити регулятори мотивації;

- збільшити рівень задоволеності, посилити основні мотиватори, які реально підвищують трудову активність працівників.

Регулятори мотивації

1. Робоче середовище	2. Винагороди	3. Безпека
Нормальне робоче місце, низький рівень шуму, ергономіка, дизайн, столова, чистота, добрі фізичні умови праці	Добра зарплата, справедливі винагороди за результати роботи (премії, акції, дивіденди), соціальні блага (житло, медичне обслуговування, санаторії, спорт, дитячі садки, відпочинок, безкоштовне харчування)	Відчуття потреби працівника на підприємстві, повага, визнання керівником і колегами, добрі відносини в колективі

Основні мотиватори

4. Особистий ріст	5. Відчуття належності	6. Інтерес і виклик
Можливість навчатись. Ріст кар'єри. Ріст відповідальності і впливу. Можливість творчого росту, самовираження	Відчуття потреби своєї роботи. Інформованість про справи, плани, перспективи підприємства. Інтерес і врахування керівництвом думок і поглядів працівника. Спільне. прийняття рішень.	Цікава робота. Можливість росту майстерності. Підвищена відповідальність. Змагальний ефект (бути кращим за інших). Вирішення нових складних завдань.

В загальному вигляді управління мотивацією здійснюється на основі економічних методів, цільового методу, методу розширення й збагачення робіт і методу співучасті.

Результативність роботи працівників значною мірою залежить і від психологічного клімату в трудовому колективі та стилю управління, що застосовує менеджер.

Тема 3. Робота психолога в організаціях, що здійснюють професійну діяльність.

План

1. Зміст обов'язків психолога на підприємстві.
2. Порядок проведення професійного відбору в організаціях.
2. Адаптація на виробництві.
3. Зміст та порядок проведення атестації.
4. Мотивація та стимулювання персоналу організації

Мета:

- оволодіти знаннями про особливості роботи психолога в організаціях, що здійснюють професійну діяльність;
- розвивати пізнавальні можливості, самостійність, працелюбство в опануванні матеріалу;
- виховувати зацікавленість дисципліною, змістом роботи психолога на підприємстві, прагнення отримувати нові знання самостійно.

Завдання:

1. Висвітлити основні моменти діяльності психолога .
2. Визначити поняття, предмет, об'єкт інженерної психології.
3. Розкрити завдання інженерної психології.
4. Висвітлити фактори, що впливають на операторську діяльність.

Обов'язки психолога на підприємстві:

11. Вивчає вплив психологічних, економічних і організаційних факторів виробництва на трудову діяльність працівників підприємства з метою створення сприятливих умов праці і підвищення її ефективності.

12. Приймає участь у створенні програм соціального розвитку підприємства, визначає психологічні фактори, які впливають на працівників.

13. Проводить разом з фізіологом обстеження індивідуальних рис робітників, особливостей трудової діяльності працівників різних професій і спеціальностей, пов'язаних з професійним відбором, перевіркою психологічних умов праці, виявленням їх інтересів та нахилів, задоволення працею, експерименти по визначенню впливу умов праці на психіку працівників, аналізує виробничі процеси та психічні стани людини під час роботи.

14. Разом з соціологом та іншими спеціалістами приймає участь у розгляданні завдань соціального розвитку, вибирає найбільш актуальні питання і проблеми, які вимагають рішення (текучість кадрів, порушення трудової дисципліни, малопродуктивна праця), визначає шляхи усунення причин, які їх викликали.

15. Розробляє професіограми і ретельні психологічні характеристики для працівників різних посад, на яких впливає виробниче оточення і нервово-психологічна напруга, видає рекомендації щодо умов оптимального використання особистих трудових можливостей працівника з врахуванням перспективи розвитку його професійних здібностей.

16. Приймає участь у здійсненні заходів з виробничої та професійної адаптації молодих робітників і спеціалістів.

17. На підставі вивчення психофізіологічних особливостей трудової діяльності готує рекомендації і поради по впровадженню

підсумків психологічних досліджень у виробничу практику, а також заходи з конкретних напрямків удосконалення управління соціальним розвитком підприємства, які сприяють організації оптимальних трудових процесів, встановленню раціональних режимів праці і відпочинку, покращенню морально-психологічного клімату, умов праці, підвищенню працездатності людини а також здійснює контроль за їх виконанням.

18. Вивчає і аналізує причини текучості кадрів, здійснює його підбір і розстановку, виходячи із вимог організації праці та управління виробництвом, розробляє поради, які забезпечують стабільність персоналу на підприємстві, допомагає адаптації працівників, у тому числі молодих спеціалістів і робітників.

19. Приймає участь у формуванні бригад і трудових колективів, проектуванні систем організації праці, організації робочого часу, робочих місць з врахування ергономічних вимог, удосконаленні матеріального і морального стимулювання, розробці методів управління персоналом, складанні професіограми, сприяє правильній орієнтації працівників в проблемах психологічного характеру, пропагандує психологічні знання.

20. Консультує керівників підприємств з соціально-психологічних проблем управління виробництвом і соціальним розвитком, а також працівників підприємства з питань управління персоналом, де необхідно враховувати психологічні фактори.

Психолог на підприємстві повинен знати:

1. Постанови, розпорядження, накази, методичні, нормативні та інші керівні матеріали з практичної психології.

2. Психологію праці та управління, інженерну і соціальну психологію.

3. Методи вивчення психологічних особливостей трудової діяльності працівників.

4. Технічні засоби, які застосовуються у процесі вивчення умов праці.
5. Передовий вітчизняний та світовий досвід роботи психологів на підприємствах.
6. Основи економіки, технології та організації виробництва, праці і управління.
7. Профорієнтаційну роботу.
8. Основи трудового законодавства.

Поняття адаптації та її види. Фізіологічна адаптація. Психічна адаптація. Соціально-психологічна адаптація. Професійна адаптація. Психологічні механізми адаптації людини до професійної діяльності.

Адаптація зовнішніх і внутрішніх умов та засобів діяльності. Адаптація до особливих умов трудової діяльності. Адаптація та готовність до трудової діяльності. Формування готовності особистості до праці. Структура готовності особистості до праці, її компоненти. Професійний стрес та професійне вигорання як порушення процесу адаптації

1. Сутність та види трудової адаптації.

Праця людини безпосередньо пов'язана із виробничим середовищем. Працівник може нормально здійснювати трудову діяльність лише тоді, коли умови зовнішнього середовища відповідають оптимальним. Якщо вони змінюються, стають несприятливими, то на протидію їм організм людини включає комплекс спеціальних механізмів, які зберігають постійність внутрішнього середовища, або змінює його в межах допустимого. Такий механізм називається адаптацією.

Адаптація є важливим засобом попередження травмування, виникнення нещасних випадків у трудовому процесі і відіграє значну роль в охороні праці.

Адаптація (від лат. *adapto* - пристосування) - це динамічний процес пристосування організму та його органів до мінливих умов зовнішнього середовища.

Зрозуміло, що з ростом динамізму в суспільному й економічному житті країни, переходом до ринкових відносин істотно зростає роль трудової адаптації, ускладнюються її умови. Ці й інші фактори актуалізують науковий і практичний інтерес до керування трудовою адаптацією.

Під трудовий (виробничої) адаптацією розуміють, звичайно, процес взаємодії працівника з навколишньою його виробничим середовищем у зв'язку з засвоєнням нової для нього трудової ситуації.

Для розуміння сутності трудової адаптації розглянемо коротко *основні сутнісні ознаки* цього явища.

По-перше, трудова адаптація носить активний характер. Це процес взаємодії працівника (адаптанта) і виробничої організації по освоєнню новизни

в трудовій ситуації. З одного боку, новачок, освоюючи умови роботи і взаємодії з новими людьми, що працюють у різних сферах виробництва, не тільки прагне змінити своє трудове поведіння відповідно новій трудовій ситуації. Улаштуваючи на роботу, він прагне обмовити найбільш вигідні для нього умови, намагається впливати на умови роботи надалі, пристосовуючи них до своїх можливостей і цілям, починає спроби впливати на колег і керівників для зміни їхніх відносин до нього в сприятливому напрямку.

Взаємодія, формування двосторонніх зв'язків працівника і виробництва стають в адаптації визначальними. Взаємна зацікавленість підприємства й особистості в ефективності виробництва, врахування особистих інтересів кожного працівника є сьогодні необхідною умовою діяльності трудових колективів у нових умовах господарювання.

Підприємство, трудовий колектив зацікавлені в більш швидкому включенні новачка у виробничу діяльність, освоєнні їм у повному обсязі своїх професійних функцій, установленні нормальних особистісних відносин із трудовим колективом.

По-друге, виробничої адаптації властивий полімотиваційний характер адаптивної діяльності.

Поштовхом для початку виробничої адаптації є нестаток у реалізації їм адаптивної потреби, що виникла в результаті нових вимог виробничого середовища або нових вимог до виробництва з боку працівника. Адаптивна потреба опосередкована взаємодією з потребою в трудовій самореалізації працівника, покращення своєї кваліфікації, формування професійних умінь та навичок, отримання відповідного соціального статусу в колективі, матеріальне благополуччя, соціальна престижність, творча самореалізація тощо.

Інформація про підприємство, отримана ще до надходження на нього працівника (завдяки профорієнтації і профотбору), є як би відправною для процесу адаптації.

По-третє, виробничої адаптації властивий така сутнісна ознака, як діалектична єдність у ній адаптаційних і дезадаптаційних явищ.

При зміні сукупності умов у кращу сторону підвищується ефективність адаптаційного процесу. Однак у випадку зміни умов у протилежному напрямку і процес адаптації може змінити свій напрямок, тобто перетворитися в процес дезадаптації (як наслідок зміна роботи).

По-четверте, до сутнісних характеристик виробничої адаптації відноситься багаторівневий характер, що виявляється у взаємодії і єдності біологічного, психологічного і соціального рівнів адаптації.

Структура виробничої адаптації повинна включати не тільки освоєння індивідом визначеної професійної діяльності, але і всіх сфер його життєдіяльності, зв'язаних з виробництвом, а також соціальних умов існування.

Адаптація в трудовій діяльності поділяється на фізіологічну, психічну, соціальну та професійну.

Фізіологічна адаптація - це сукупність фізіологічних реакцій, які є в основі пристосування організму до змін зовнішніх умов, і направлені на збереження відносної постійності його внутрішнього середовища - гомеостазу. Гомеостаз (від грец. *homoios* - подібний, однаковий та грец. *stasis* - стан, непорушність) - це відносна динамічна постійність складу та властивостей внутрішнього середовища і стійкість основних фізіологічних функцій організму людини. Гомеостаз в організмі підтримується на усіх рівнях його організації і забезпечує динамічну рівновагу організму і зовнішнього середовища. Суть механізму адаптації полягає у змінах меж чутливості аналізаторів, розширенні діапазону фізіологічних резервів організму та зміні в певних межах параметрів фізіологічних функцій. Завдяки фізіологічній адаптації фізичні та біохімічні параметри, які визначають життєдіяльність організму, змінюються у вузьких межах порівняно із значними змінами зовнішніх умов: підвищується стійкість організму до холоду, тепла, недостачі кисню, змін барометричного тиску та інших факторів. Велике значення у фізіологічній адаптації має реактивність організму, його початковий функціональний стан (вік, тренуваність тощо), в залежності від якого змінюються і відповідні реакції організму на різні дії. Процес фізіологічної адаптації до незвичайних, екстремальних умов проходить

декілька стадій, або фаз: спочатку переважають явища декомпенсації (порушення функцій), потім неповного пристосування (активний пошук організмом стійких станів, що відповідають новим умовам середовища) і, нарешті, фаза відносного стійкого пристосування.

Фізіологічна адаптація до праці має активний характер і за сприятливих умов виробничого середовища та оптимальних навантажень веде до підвищення стійкості та працездатності організму, збільшення його резервних можливостей, зменшення захворювань і травматизму. Проте коливання умов середовища, в яких відбувається фізіологічна адаптація, має певну межу, характерну для кожного організму. Якщо працівник потрапляє в умови, коли інтенсивність впливу чинників виробничого середовища переважає можливості його адаптації, настають патологічні зміни фізіологічних систем, захворювання організму.

Психологічна адаптація - це процес встановлення оптимальної відповідності особистості до навколишнього середовища в процесі діяльності. Зрозуміло, що такі властивості, як гальмування мислення та низька швидкість переробки інформації, обмежений діапазон сприйняття, порушення функції пам'яті гальмують адаптацію; висока рухливість нервових процесів, навпаки, її підвищує. Психічна адаптація в процесі праці залежить від психічних властивостей працівника, його психічного стану, психологічних реакцій на стреси, що виникають на роботі, кваліфікації та культури людини, особливостей професійної діяльності, конкретних умов праці, попереднього досвіду, особливостей характеру, темпераменту тощо.

Соціальна адаптація - це пристосування працюючої людини до системи відносин у робочому колективі з його нормами, правилами, традиціями, ціннісними орієнтаціями. Під час соціальної адаптації працівник поступово отримує різнобічну інформацію про колектив, де він працює, про систему ділових та особистих взаємовідносин. При несприятливому протіканні соціальної адаптації підвищується рівень стресу на роботі, наслідки якого

позначаються на поведінці працівника та можуть призвести до міжособових конфліктів, нещасних випадків.

Соціально-психологічна адаптація зв'язана з такими характеристиками трудового колективу, як міжособистісні відносини, групові цінності і норми, стиль лідерства, система заохочень і покарань, морально-психологічний клімат і ін.

Професійна адаптація - це адаптація до трудової діяльності з усіма її складовими: адаптація до робочого місця, знарядь та засобів праці, об'єктів та предметів праці, особливостей технологічного процесу, часових параметрів роботи тощо. Професійна адаптація виражається у розвитку стійкого позитивного ставлення працівника до своєї професії, певного рівня оволодіння ним специфічними навичками та вміннями, у формуванні необхідних для якісного виконання роботи властивостей. Професійна адаптація визначається необхідним мінімумом знань та навичок, яких працівник набув при одержанні спеціальності, ступенем відповідальності, практичності, діловитості тощо. Адаптація вважається завершеною тоді, коли працівник досягає кваліфікації, відповідної існуючим стандартам. Кожен із розглянутих видів адаптації впливає на працездатність та здоров'я працівника, формує у нього певний рівень чутливості та стійкості до психоемоційних перевантажень, внаслідок розвитку яких може істотно змінитися надійність професійної діяльності.

Адаптаційні зв'язки і відносини виявляються в декількох сферах: професійної, організаційної, матеріально-побутовий, соціально-психологічної і сфері дозвілля. Визначальне положення у виділеній структурі займає професійна адаптація — освоєння працівником характерних рис і умов праці за фахом. Вона виражається в: подальшому оволодінні обраною професією, трудовими навичками; формуванні деяких професійних якостей особистості, необхідних для успішного оволодіння спеціальністю в залежності від характеру задач, розв'язуваних підрозділами, службами підприємства; закріпленні позитивних установок до функцій обраної спеціальності.

Значне місце серед інших видів займає організаційна адаптація. Через неї відбувається включення працівника в організацію суспільної праці на підприємстві. Організаційна адаптація припускає установлення взаємних зв'язків новачка в організаційній сфері підприємства, тобто зв'язків з приводу режиму праці і відпочинку, дотримання трудового розпорядку і трудового ритму підприємства, вимог колективної організації праці і трудової дисципліни. Організаційна адаптація виникає як момент реалізації орієнтованої потреби працівника в сукупності з потребою його самореалізації в організаційній сфері підприємства, що підтверджує існування подібності механізмів організаційної і професійної адаптації.

Порівняльні дослідження показують, що професійна й організаційна адаптація відіграють особливу роль у трудовому становленні молодого робітника. Поєднуючи в собі змістовну й організаційну сторони трудової діяльності, без яких виробнича адаптація втрачає зміст, вони як би утворюють ядро, основу усієї виробничої адаптації, накладають глибокий відбиток на протікання інших її видів.

Вплив *матеріально-побутової адаптації* виникає з її змісту: будучи елементом соціальної сфери, *матеріально-побутові умови виробництва* відіграють роль найважливішої передумови успішної життєдіяльності і розвитку особистості не тільки у виробничих, професійній сферах, але і у всій сукупності її громадського життя. Головними структурними елементами цього виду адаптації виступають житло і зарплата. Нерідко вони є необхідними умовами успішної адаптації в інших сферах, у тому числі й у сфері дозвілля. Здавалося б, сфера дозвілля не входить безпосередньо у виробництво. Деякі автори [1; 13] відносять цей вид до невиробничої адаптації, залишаючи її проте в структурі адаптації до підприємства. Як бачимо, тут підтверджується вплив адаптації в сфері дозвілля (зв'язаної з підприємством, його базами відпочинку і культурними закладами) на загальний результат виробничої адаптації. *Змістом адаптації в сфері дозвілля виступає* освоєння працівниками видів діяльності, що знаходяться за тимчасовими рамками робочого часу і

спрямованих на відпочинок, спорт, творчість, суспільну діяльність, тобто на духовний і фізичний розвиток людини.

Розглядаючи психологічну адаптацію як особливий вид психічної діяльності людини у відповідь на зміни зовнішнього середовища, важливо, насамперед, з'ясувати, чому й у результаті прояву яких потреб активізується в цьому випадку психіка людини, на що ця активність спрямована, які причини визначають саме адаптивну активність психіки? Відповіді на ці питання — значить досліджувати мотивацію адаптивного поведіння людини.

Шлях для визначення сутності психологічної адаптації лежить через вивчення потреб, що цю адаптацію викликають (А. Маслоу).

Так, під впливом пізнавальної потреби мотивується прагнення до пізнання незрозумілих для індивіда явищ. Потреби в емоційному контакті відповідає регулювання поведінки людини в залежності від емоційних відносин інших людей. А у відповідь на потребу сенсу життя формується прагнення співвідносити цінність власної особистості з різними рівнями колективних і загальнолюдських цінностей.

Процес соціально-психологічної адаптації новачка часто починається з вибору їм підходящого приклада для наслідування.

Конформність нон конформізм

Конфліктність

Конкурентність

Стиль спілкування

Темперамент

Характер (риса характеру (відповід..., акцентуации)

Сенситивність

Профес знання уміння навички

Попередній досвід

Пластичність особистості

Інторвертованість-естравертованість.

Установки

Проблема лідерства та стилю керівництва

Мотивація та стимулювання персоналу організації

5. Теорії мотивації персоналу.
6. Мотивація і стимулювання трудової активності персоналу.
7. Управління мотивацією.
8. Організація мотивації на підприємстві.

2. Теорії мотивації персоналу

Теорії мотивації

Теорії мотивації активно стали розроблятися в ХХ столітті, хоча багато із мотивів, стимулів і потреб були відомі в стародавньому світі.

Першопочаткові теорії мотивації склались, виходячи із аналізу історичного досвіду поведінки людини і застосування простих стимулів спонукання: матеріального і морального заохочування, примусу. Із найбільш відомих, що й до цього часу широко застосовуються, є теорії мотивації праці: «батога і пряника»; «Х», «У» та «Z».

Так, «батогом» в давні часи більш за все виступав страх, біль, можливість вигнання з країни за невиконання вказівок царя, князя, короля, поміщика, а «пряником» виступало багатство або породичання з правителями. Ця теорія мотивації широко використовується в казках народів світу. Політика «батога і пряника» характеризується простотою мотивів і стимулів для досягнення поставлених цілей. Вона більш доцільна в екстремальних ситуаціях, коли ціль чітко визначена (потреба ліквідувати аварію тощо), але мало ефективна при виконанні складних проектів з великою тривалістю і значною кількістю працівників.

Заінтересовує простотою використання мотивів і стимулів теорія «Х», «У» і «Z», в основі якої є ставлення людини до праці. Теорія «Х» була початково розроблена Ф.Тейлором, а потім розвинута і доповнена Д.Мак-Грегором, який додав до неї теорію «У». Теорія «Z» була запропонована значно пізніше, — у 80-ті роки. В.Оучі (модель поведінки і мотивації людини). «Х», «У» і «Z» - це абсолютно різні моделі мотивації, орієнтовані на різний рівень потреб, і, відповідно, керівник повинен застосувати досить різні стимули до праці.

Теорія «Х» ґрунтується на таких передумовах:

- в мотивах людини домінують біологічні потреби;
- звичайна людина має успадковану нелюбов до роботи і намагається її уникати, тому працю необхідно нормувати, а кращим способом її організації є конвейерний;
- з причини небажання працювати більшість людей можна примусити до праці тільки шляхом примусу;
- середня людина надає перевагу тому, щоб нею управляли, намагається не брати на себе відповідальності, має відносно низькі амбіції і старається бути в безпеці;

- якість роботи низька, тому потрібний систематичний строгий контроль з боку керівників.

В теорії «X» легко поєднуються основні риси постсоціалістичного працівника з задатками рабської психології. Тому природним є застосування як основного стимулу — примус, а допоміжного — матеріальне заохочення.

Теорія «Y» є антиподом теорії «X» і орієнтована на іншу групу людей. В її основі закладені такі передумови:

- в мотивах людей домінують соціальні проблеми і бажання добре працювати;
- фізичні та емоційні зусилля на роботі такі ж природні, як і в час відпочинку;
- небажання працювати не є успадкованою рисою, властиво людині. Людина сприймає роботу як джерело задоволення або покарання в залежності від умов праці;
- контроль і погрози покаранням не є головними стимулами людини до праці і досягнення цілей підприємства;
- відповідальність та обов'язковість щодо підприємства (організації) залежить від винагород, які одержує людина за працю. Найбільш важливою є винагорода, що пов'язана із задоволенням потреб у само вираженні;
- звичайна вихована людина готова брати на себе відповідальність;
- багатьом людям властива готовність використовувати свої знання й досвід, проте індустріальне суспільство недостатньо використовує інтелектуальний потенціал людини;

Модель теорії «Y» відображає передову, творчо активну частину суспільства. Стимули спонукання до праці в даній теорії розміщуються в такому порядку: самоствердження, моральне і матеріальне заохочування, примус.

Основні передумови теорії «Z»:

- в мотивах людей поєднуються суспільні і біологічні потреби;
- люди надають перевагу працювати в групі і приймати рішення групою;
- повинна існувати індивідуальна відповідальність за результати праці;
- надається перевага неформальному контролю результатів праці на основі чітких методів і критеріїв оцінки;
- на підприємстві повинна здійснюватись постійна ротація кадрів з постійною самоосвітою;
- бажана поступова службова кар'єра працівників з досягненням певного віку;
- адміністрація проявляє турботу про працівників і забезпечує їм довготерміновий або пожиттєвий найм;
- людина - основа будь-якого колективу, і тільки вона і забезпечує успіх підприємства.

Теорія «Z» описує доброго працівника, який хоче працювати в групі, має стабільні цілі діяльності на довгу перспективу. Цій теорії відповідає більшість

японських працівників великих промислових компаній. Разом з тим працівники теорії «Z» є і в Україні.

Стимули заохочування до праці при цій теорії ефективні в такій послідовності: матеріальне заохочення, моральне заохочення, самоствердження, примус.

Таким чином, працівники описаних теорій «X», «Y» та «Z», належать до різних груп і надають переваги різним мотивам поведінки та стимулам заохочування до праці. На підприємствах є всі типи людей, тому застосування тієї чи іншої концепції мотивації визначається часткою працівників конкретного типу в групі.

Змістовні теорії мотивації

З розвитком продуктивних сил суспільства набули значного поширення розробки теорії мотивації, в основі яких були різні підходи, що дало можливість умовно їх розділити на дві великих групи: змістовні та процесійні.

Змістовні теорії мотивації вивчають потреби людини й пропонують їх ієрархічну класифікацію, що дозволяє робити висновки щодо механізму мотивації людини.

Із змістовних теорій мотивацій найбільш відомими є:

- а) теорія потреб Маслоу;
- б) теорія існування, зв'язку та росту Альдерфера;
- в) теорія набутих потреб Мак-Клелланда,
- г) теорія двох факторів Герцберга.

Теорія потреб Маслоу

А. Маслоу — один із великих вчених у галузі мотивації та психології. Його теорія психології управління включає такі ідеї і ґрунтується на таких передумовах:

- люди постійно мають якісь потреби;
- люди виділяють певний набір сильно виражених потреб, які можна об'єднати в окремі групи;
- групи потреб знаходяться в ієрархічному розміщенні відповідно один до одного;
- потреби, якщо вони не задовольняються, змушують людину діяти. Задоволені потреби не мотивують людей;
- якщо одна потреба задовольняється, то її місце замінює інша;
- звичайна людина відчуває одночасно декілька різних потреб, які перебувають у комплексній взаємодії;
- потреби, що розташовані в основі піраміди, вимагають першочергового задоволення;
- потреби» більш високого рівня починають активно впливати на людину після задоволення потреб нижчого рівня.

Відповідно до теорії Маслоу існує п'ять груп потреб:

1. Фізіологічні потреби.

2. Потреби в безпеці та впевненості в майбутньому.
3. Потреби належності до певної соціальної групи.
4. Потреби визнання й поваги.
5. Потреби в самовираженні.

Фізіологічні потреби. До цієї групи відносять потреби в їжі, у одязі, житлі

і т.п. - це ті, які людина повинна задовольнити, щоб вижити. Люди, котрі працюють в основному із-за необхідності вижити, мало цікавляться змістом роботи, вони концентрують свою увагу на оплаті, умовах праці, можливості уникати втомленості. Для управління такими людьми потрібно, щоб мінімум заробітної плати забезпечував виживання і робочі умови не погіршували їх існування.

Потреби в безпеці. Потреби цієї групи пов'язані із бажанням людей перебувати у стабільному і безпечному стані, мати добрі житлові умови, бути захищеними від страху, болю, хвороби. Для управління такими людьми потрібно створити надійну систему соціального страхування, застосовувати справедливі правила регулювання їх діяльності, оплачувати працю вище за прожитковий рівень.

Потреби належності до певної соціальної групи. Людина хоче бути членом певної групи людей, брати участь у громадських заходах. Ставлення до таких працівників з боку керівників має носити форму дружнього партнерства, таким людям потрібно створити умови для спілкування на роботі. Добрі результати забезпечує бригадна форма організації праці, групові заходи за межами роботи, нагадування працівникам про те, що їх цінують колеги по роботі.

Потреби визнання й поваги. Ця група потреб відображає бажання людей бути компетентними, сильними, здібними, впевненими в собі, а також бачити, що оточуючі визнають їх і поважають за це. Управління такими людьми вимагає використання різних форм морального заохочення, вираження, визнання їх заслуг. Для цього корисним може бути присвоєння титулів і звань, висвітлення в ЗМІ, вручення різного роду почесних нагород.

Потреби у самовираженні. Ця група об'єднує потреби, що виражаються в бажанні людини нового використання своїх знань, здібностей, умінь для самовираження в бізнесі, менеджменті, політиці, науці. Ці потреби мають, як правило, індивідуальний характер. При управлінні такими людьми необхідно давати їм оригінальні завдання, які дозволяють максимально реалізувати свої знання, давати більшу свободу у виборі засобів вирішення завдань.

Теорія потреб Маслоу - одна із найбільш відомих теорій мотивації. Вона показує, як ті чи інші потреби можуть впливати на мотивацію людини до праці і як надати людині можливості для задоволення своїх потреб.

Разом з тим, в концепції цієї теорії є ряд негативних моментів:

- потреби проявляються по-різному в залежності від багатьох ситуаційних факторів (зміст і умови праці, становище в колективі, вік);
- не завжди спостерігається чітка послідовність однієї групи потреб за іншою, як це виділяє піраміда Маслоу;

- задоволення верхньої межі не обов'язково послаблює їх вплив на мотивацію.

Теорія існування, зв'язку та росту Альдерфера

К.Альдерфер вважає, що потреби людини можуть бути об'єднані в окремі групи. На відміну від Маслоу, він виділяє тільки три таких групи: потреби існування; потреби зв'язку; потреби росту.

Потреби існування, за Альдерфером, складаються із двох груп: фізіологічні та безпеки.

Потреби зв'язку відображають соціальну природу людини, її бажання бути членом сім'ї, мати друзів, колег, ворогів, керівників, підлеглих. До цієї потреби можна повністю віднести потреби визнання, поваги та безпеки.

Потреби росту аналогічні потребам самовираження, які пов'язані з бажанням розвитку і самовдосконалення.

Ці три групи потребу також як і в теорії Маслоу, розміщені ієрархічно. Проте між цими теоріями є одна принципова відмінність. За Маслоу, рух від потреби до потреби проходить тільки знизу вгору, тобто коли задоволені потреби нижчого рівня, людина переходить до наступної, більш високої потреби. Альдерфер вважає, що рух іде в обидві сторони: наверх, якщо не задоволені потреби нижчого рівня, і вниз, якщо не задовольняються потреба більш високого рівня. На його думку, у випадку незадоволення потреб верхнього рівня посилюється міра дії потреб нижчого рівня, що переключає увагу людини на цей рівень. Якщо людина не зможе задовольнити потребу службового росту, у неї знову «включається» потреба у зв'язку. Згідно з теорією Альдерфера, ієрархія потреб відображає рух від більш конкретних потреб до менш конкретних. Він вважає, що кожний раз, коли потреби не задовольняються на верхньому рівні, здійснюється переключення на більш конкретну потребу на нижчому рівні, що і визначає протилежний хід зверху вниз.

Теорія набутих потреб Мак-Клелланда

Дана теорія пов'язана з вивченням і описом впливу на поведінку людини потреб досягнення, співучасті та влади. Це досить сильні потреби для людини, які значно впливають на її поведінку і примушують діяти.

Потреба досягнень проявляється в бажанні людини досягти поставлених цілей. Індивідууми, що мають високу потребу досягнення, готові виконувати роботу, в якій є елементи виклику, що дозволяє їм самостійно ставити цілі. Даний тип людей багато і з задоволенням працюють, не люблять ділитись роботою з іншими. Для регулювання рівня цієї потреби важливо проводити цілеспрямоване навчання! відповідно організувати роботу. Бажано застосовувати в роботі зворотний зв'язок, розбирати приклади успішного досягнення цілей, ставити нові важко досяжні цілі.

Потреба співучасті проявляється у вигляді бажань дружніх відносин з оточуючими. Люди з високою потребою співучасті намагаються встановлювати і підтримувати добрі стосунки, бажають підтримки з боку колег, друзів, хвилюються про те, як про них думають інші. Індивідууми з високою потребою співучасті хочуть займати в організації такі позиції і виконувати таку роботу, яка дозволяє їм перебувати в активній взаємодії зі своїми колегами чи клієнтами. Керівництво організації повинно регулярно оцінювати рівень даної потреби у підлеглих їм працівників, щоб правильно і своєчасно вносити корективи в організацію їх роботи з врахуванням можливих змін в окремих працівників рівня потреб співучасті.

Потреба влади є набутою, розвивається на основі навчання, життєвого досвіду і проявляється в тому, що людина хоче контролювати людей, ресурси і процеси, що проходять в її оточенні. Людей з високою мотивацією влади можна розділити на дві взаємовиключаючі групи. Першу групу складають ті, хто прагне до влади з метою володарювання. В першу чергу їх приваблює сама можливість командувати іншими. Інтереси підприємства для них стоять на другому плані і навіть втрачають зміст, тобто вони концентрують увагу на своїй керівній позиції в організації, на своїх можливостях володарювати, на своїй силі в організації.

До другої групи відносять тих людей, які прагнуть влади для того, щоб вирішувати завдання групи. Ці люди задовольняють свою потребу у владі тим, що визначають цілі, ставлять завдання перед колективом і беруть участь у їх вирішенні. Як керівники вони шукають можливості мотивування працюючих для досягнення поставлених цілей.

Потреба влади для цих людей - не бажання задовольнити свої амбіції, а бажання до виконання відповідальної керівної роботи, пов'язаної з вирішенням організаційних завдань, що і є мотивом до самоствердження.

Мак-Кледланд вважає, що із трьох потреб його концепції для успіху менеджера найбільше значення має потреба влади другого типу. Потреби, які розглядає Мак-Кледланд, не розміщені ієрархічно і можуть мати різну міру прояву. Так, потреба влади існує при низькій потребі співучасті.

Теорія двох факторів Герцберга

В другій половині 50-х років ХХ століття Ф.Герцберг розробив нову модель мотивації, побудованої на потребах двох груп: потреби, пов'язані з факторами умов праці, і потреби мотивації, які наведені в таблиці.

Потреби, пов'язані з умовами праці та мотивації

Таблиця

Фактори умов праці	Мотивуючі фактори
Політика організації роботи Заробітна плата Міжособистісні відносини в колективі	Успіх Просування по службі Визнання і схвалення результатів праці

Міра безпосереднього контролю за роботою	Висока міра відповідальності Можливості творчого і ділового росту
--	--

Відповідно до теорії Герцберга, наявність факторів умов праці не буде мотивувати працівника. Вона тільки запобігає виникненню почуття незадоволеності роботою. Для досягнення мети мотивації потрібно забезпечити наявність мотивуючих факторів.

Для того щоб використовувати теорію Герцберга ефективно, потрібно скласти перелік гігієнічних і мотивуючих факторів і дати можливість працівникам самим визначати, яким факторам вони надають перевагу.

Наведені вище теорії дозволяють зробити висновок, що немає єдиного підходу, який пояснював би, що лежить в основі мотивації людини і чим визначається мотивація.

Кожна із теорій має щось особливе, відмінне, що дає можливість одержати визнання теоретиків і внести вклад у розробку знань про мотивацію. Незважаючи на відмінності, в усіх чотирьох теоріях є загальне, яке дає змогу встановити певні паралелі між ними. Характерною особливістю всіх чотирьох теорій є те, що вони вивчають потреби і дають їх класифікацію, що дозволяє робити висновки про механізм мотивації людини.

Всім цим теоріям властиві дві загальні характеристики. По-перше, в кожній чітко сформований певний погляд на мотивацію, який підтверджений емпіричними дослідженнями і вже досить довго застосовується в практиці управління. У зв'язку з цим, щоб краще розуміти мотивацію працівників, менеджери повинні знати всі чотири теорії.

По-друге, всі теорії змістовної мотивації основну увагу приділяють аналізу факторів, які лежать в основі мотивації, і практично не приділяють уваги аналізу процесу мотивації, що є основним недоліком всіх теорій змістовної мотивації.

Процесійні теорії мотивації

Змістовні теорії мотивації ґрунтуються на потребах і пов'язаних з ними факторах, які визначають поведінку людей. Процесійні теорії розглядають мотивації з іншого боку. В них аналізується те, як людина розподіляє зусилля для досягнення різних цілей і як вибирає конкретний тип поведінки. Процесійні теорії визнають існування потреб, але вважають, що поведінка людей визначається не тільки ними. Поведінка особистості є також функцією сприйняття і очікування, пов'язаних з даною ситуацією, і можливих наслідків вибраного типу поведінки. В даний час існує три основні процесійні теорії мотивації:

- теорія очікування В.Врума
- теорія справедливості Адамса
- теорія Портера—Лоуяера

Теорія очікування

Теорія В.Врума ґрунтується на тому, що активна потреба не єдина необхідна умова мотивації людини для досягнення своєї мети. Людина має бути впевнена в тому, що вибраний нею тип поведінки приведе до задоволення потреб. Теорія ґрунтується на трьох взаємозалежностях: затрати праці-результати; результат - винагорода; валентність (задоволення винагородою).

Очікування в системі «затрати праці - результати» (З - Р) - це співвідношення між затраченими зусиллями і одержаними результатами. Якщо люди відчують, що прямого зв'язку між затраченими зусиллями і досягнутими результатами немає, то, згідно з теорією очікувань, мотивація буде зменшуватись.

Очікування в системі «результати - винагорода» (Р — В) є очікуванням певної винагороди або заохочення за досягнутий рівень результатів.

У теорії очікувань важливе місце займає валентність або цінність винагороди. Валентність — це передбачена міра відносного задоволення, яка виникає внаслідок одержання певної винагороди. Якщо значення будь-якого із цих трьох факторів незначне, то мотивація буде недостатньою, а результат праці — низьким. Для ефективної мотивації менеджера треба встановити тісне співвідношення між результатами і винагородою.

Теорія справедливості Адамса

Ця теорія стверджує, що люди суб'єктивно визначають відношення одержаної винагороди до затрачених зусиль, а потім порівнюють це з винагородою інших людей, які виконують аналогічну роботу. Це порівняння вказує на дисбаланс і несправедливість, оскільки людина вважає, що її колега одержав більшу винагороду за аналогічну роботу, внаслідок цього в людини виникає психологічна напруга.

Працівники, які вважають, що їм не доплачують в порівнянні з іншими, будуть намагатись зменшити інтенсивність праці або підвищити винагороди.

Вирішення проблеми управління підприємств може здійснюватись двома шляхами: створенням чіткої, зрозумілої і простої системи оплати праці (посадові оклади або тарифна ставка + винагорода + премія + збереження розмірів сумарного заробітку кожного працівника в таємниці).

Теорія Портера— Лоулера

Ця теорія ґрунтується на поєднанні елементів теорії очікувань та справедливості. В теорії фігурує п'ять змінних: затрачені зусилля, сприйняття, одержаний результат, винагорода, міра задоволення. Згідно з моделлю Портера- Лоулера, досягнуті результати залежать від зусиль працівника, його здібностей і характеру, а також усвідомленості ним своєї ролі в ярі цієї праці. Рівень зусиль працівника визначається цінністю винагороди і мірою впевненості в тому, що ці зусилля будуть гідно винагороджені. Людина задовольняє свої потреби за допомогою винагород за досягнуті результати, констатує теорія Портера—Лоулера і що дуже важливо, результативна праця приносить задоволення працівникові. Дослідження підтверджують точку зору

Портера і Лоулера про те, що висока результативність є умовою повного задоволення працівника, а не її наслідком. В цілому ця теорія внесла основний вкладу розуміння мотивації та довела, що мотивація не є простим елементом в ланцюгу причинно-наслідкових зв'язків. Теорія Портера- Лоулера показує, наскільки важливо об'єднати такі поняття, як зусилля, здібності, результати, винагорода, задоволення та сприйняття в рамках єдиної взаємозв'язаної теорії мотивації.

Концепція партисипативного управління

Концепція партисипативного (англ.- участь) управління ґрунтується на залученні працівників до прийнятого рішення з питань управління підприємством у вигляді різних форм самоуправління та «гуртків якості». Участь працівників в управлінні мотивує їх до більш інтенсивної та якісно виконаної роботи і, як результат, до підвищення продуктивності праці. На підприємствах, де є традиції і висока питома вага творчих працівників, що працюють у межах теорії «У», можна говорити про логічний зв'язок між самоуправлінням та мотивацією працівників.

В підприємствах-банкрутах, де велика частка відсталих працівників, низький рівень дисципліни, вірогідна концепція партисипативного управління недоцільна, більш ефективною буде теорія мотивації «Х».

Партисипативне управління може бути реалізовано на основі таких передумов:

- працівники одержують право самостійно приймати рішення щодо своєї трудової діяльності для виконання поставлених завдань (гнучкий графік роботи, особистий контроль якості);
- працівники, безпосередньо своїм керівником, залучаються до прийняття групових рішень з питань виробництва (проекти планових завдань, використання ресурсів, форми оплати праці);
- працівнику дається право операційного контролю якості продукції і встановлюється особиста чи групова відповідальність за кінцеві результати (особисте клеймо якості, здача продукції з першої подачі);
- працівники беруть особисту чи групову участь в інноваційній, раціоналізаторській діяльності з різними способами винагород за впровадження інновації;
- виробничі і функціональні підрозділи (бригади, служби, відділи) створюються з урахуванням побажань працівників, що дозволяє перетворювати неформальні групи у формальні.

Партисипативне управління дозволяє зв'язати мотиви, стимули і потреби людей, що працюють у групах, на основі різноманітних форм самоуправління трудових колективів. Працівник реалізує свої потреби самовираження, визнання, належності до соціальної групи, а підприємство досягає високих результатів.

Проте партисипативне управління одержить поширення в Україні тільки в ХХІ столітті, з підвищенням загальної культури і моралі населення, з одного боку, і вичерпання резервів чисто авторитарного стилю уп-

равління та простих концепцій мотивацій (теорія «Х», винагород і покарання, політика «батога і пряника»), з іншого.

3. Управління мотивацією

Мотивація й стимулювання є вирішальним фактором в управлінні персоналом. Всесвітньо визнані авторитети в галузі менеджменту підкреслюють, що «... на першому місці стоять люди; якщо немає відповідного персоналу, то й інші фактори виробництва мало що допоможуть у досягненні поставленої цілі» (Т.Пітере, Р.Усггермен). «Коли у нас вже (є штат; сформований із підготовлених, розумних і енергійних людей, як наступний крок потрібно стимулювати їх творчі здібності» (А.Моріта).

Для ефективного управління мотивацією необхідно:

- чітко усвідомити модель основного процесу мотивації: потреба — мета — дія — досвід — очікування;
- знати фактори, які впливають на мотивацію;
- набір потреб, що ініціюють рух до здійснення мети і умови, при яких потреби можуть бути задоволені;
- знати, що мотивація - не самоціль, а спосіб задоволення, зростаюча її доза може призвести до самозадоволення та інерції.

Активно діяти можна тільки тоді, коли ми впевнені, що вибрана тактика забезпечить досягнення бажаної мети.

Існують три основні підходи до вибору мотиваційної стратегії.

Стимули і покарання: люди працюють за винагороди - тим, хто добре працює, платять добре, а тим, хто працює ще краще, платять ще більше. Тих, хто не працює якісно — карають.

Мотивування через саму роботу: дайте людині цікаву роботу, яка приносить їй задоволення і якість виконання буде високою.

Систематичний зв'язок з менеджером: визначайте цілі з підлеглими і дайте позитивну оцінку, коли вони діють правильно та негативну, коли помиляються.

Мотиваційна стратегія, яку ми вибираємо, має ґрунтуватись на аналізі ситуації і бажаному стилі взаємодії керівників з підлеглими. Управління мотивацією здійснюється з використанням таких методів:

- використання грошей як міра нагороди і стимулів;
- застосування покарань;
- розвиток співучасті;
- мотивація через роботу;
- винагороди і визнання досягнень;
- залучення людей до управління;
- заохочення і винагороди групової роботи, обмеження лімітування негативних факторів.

Керівник повинен вирішувати два завдання:

- знизити рівень незадоволеності персоналу, удосконалювати регулятори мотивації;

- збільшити рівень задоволеності, посилити основні мотиватори, які реально підвищують трудову активність працівників.

Регулятори мотивації

1. Робоче середовище	2. Винагороди	3. Безпека
Нормальне робоче місце, низький рівень шуму, ергономіка, дизайн, столова, чистота, добрі фізичні умови праці	Добра зарплата, справедливі винагороди за результати роботи (премії, акції, дивіденди), соціальні блага (житло, медичне обслуговування, санаторії, спорт, дитячі садки, відпочинок, безкоштовне харчування)	Відчуття потреби працівника на підприємстві, повага, визнання керівником і колегами, добрі відносини в колективі

Основні мотиватори

4. Особистий ріст	5. Відчуття належності	6. Інтерес і виклик
Можливість навчатись. Ріст кар'єри. Ріст відповідальності і впливу. Можливість творчого росту, самовираження	Відчуття потреби своєї роботи. Інформованість про справи, плани, перспективи підприємства. Інтерес і врахування керівництвом думок і поглядів працівника. Спільне. прийняття рішень.	Цікава робота. Можливість росту майстерності. Підвищена відповідальність. Змагальний ефект (бути кращим за інших). Вирішення нових складних завдань.

В загальному вигляді управління мотивацією здійснюється на основі економічних методів, цільового методу, методу розширення й збагачення робіт і методу співучасті.

Результативність роботи працівників значною мірою залежить і від психологічного клімату в трудовому колективі та стилю управління, що застосовує менеджер.

Лекція №4

Тема. Професіогенез особистості

Мета:

- оволодіти знаннями про особливості протікання професіогенезу особистості;
- розвивати пізнавальні можливості, самостійність, працелюбство в опануванні матеріалу;
- виховувати зацікавленість дисципліною, прагнення отримувати нові знання самостійно.

Завдання:

1. Висвітлити основні аспекти професіогенезу.
2. Визначити поняття позитивного та негативного професіогенезу.
3. Розкрити періодизацію професіогенезу.
4. Висвітлити фактори, що впливають на професіогенез.

План

1. Поняття професіогенезу.

2. Періодизація професіогенезу.

1. Поняття професіогенезу.

Поняття професіогенезу та професійно важливих якостей у трудовій діяльності. Професійна придатність, професіоналізм та надійність професійної діяльності. Поняття та рівні придатності до професійної діяльності. Аналіз професій. Поняття про професіограму та психограму. Карта профвідбору. Особливості професійного відбору персоналові організацій. Сутність, позначка та порядок професійного відбору. Психологічні аспекти професійної орієнтації та підготовки фахівців. Загальнотрудові та професійно важливі якості особистості. Відповідність властивостей та якостей особистості вимогам професії. Методи діагностики професійно значущих якостей у наявних та потенційних суб'єктів праці

Вибір професії — важлива ланка в життєвому і професійному становленні людини. Саме професія надає можливість людині задовольнити основну гаму своїх потреб, реалізувати себе як особистість.

У процесі вибору професії можна виділити кілька періодів:

період фантазій, властивий дітям приблизно до 11 років;

період спробних виборів (11–17 років), що включає 4 стадії:

- коли вибір визначається інтересами (11–12 років);
- коли вибір визначається здібностями, обдарованістю, вміннями (13–14 років);
- коли вибір визначається цінностями особистості (15–16 років);

перехідний період, коли відбувається зміна типу життя або, як говорять, людина вступає в нову соціальну ситуацію розвитку;

період реалістичного вибору (після 17 років), що включає 3 ступіні:

- дослідницьку;
- стадію кристалізації, у якій відбувається оцінка факторів, що впливають на вибір;
- стадію деталізації, уточнення вибору [5].

При цьому в залежності від характеру домінуючих мотивів розрізняють кілька рівнів реалістичного вибору:

економічний, для якого характерним є прагнення до високого заробітку при вираженому ігноруванні інших характеристик професій;

соціальною, обумовленою переважною спрямованістю на одержання престижної професії;

духовний, ведучим мотивом якого є прагнення самовдосконалення, розкриття творчого потенціалу.

Дослідженнями Б. Г. Ананьєва [1] встановлено, що вибір професії здійснюється в різні періоди в такий спосіб:

у 11–20 років — 12,5 %, 21–30 років — 66 %, 31–40 років — 17,4 %. Найбільш ранній старт професійної діяльності буває в мистецтві, найбільш пізній — у сфері науки, політиці.

Професійний вибір є одночасно самовизначенням і в інших сферах життєдіяльності в конкретній культурно-історичній ситуації. У процесі вибору життєвого професійного сценарію особистість виявляє життєвий зміст і призначення професії, з'ясовує, які базові цінності й устремління в ній можна

реалізувати; як сприймають цей вибір інші, чи існують можливості досягнення благ, задоволення життям у цілому. Проблемний характер даного періоду ілюструє введений Э. Еріксоном термін “психосоціальний мораторій” (відкладання на визначений час задачі прийняття дорослих ролей), яким він позначили інтервал між підлітковим віком і дорослістю, відведений для утворення, пошуку і “приміряння” соціальних і професійних ролей [9; 18].

У реальному житті не кожному вдається зробити найкращий професійний вибір. У психологічній науці накопичений досвід, що дозволяє оцінити ускладнення, що виникають у процесі свідомого вибору професії. Суть його полягає в тому, що вибір професії розглядається як багатетапний процес вироблення й ухвалення рішення. На першому етапі виникає проблема вибору професії, приймається рішення. Другий етап зв'язаний з визначенням джерел інформації, компетентних осіб, здатних допомогти у виборі професії. Третій етап — збір інформації, що відбиває істотні моменти конкретної ситуації вибору. На четвертому етапі формується узагальнене представлення про ситуації вибору професії. П'ятий етап — пошук варіантів рішення, їхня оцінка. На заключному, шостому етапі, робиться остаточний вибір професії. На кожному етапі можна виявити типові помилки і ситуації, що утрудняють наступну професійну адаптацію (табл. 1).

Однією з умов подолання зазначених складностей і, отже, правильного вибору професії є профорієнтація, що представляє собою комплекс психолого-педагогічних і медичних заходів, спрямованих на оптимізацію процесу працевлаштування відповідно до бажань, схильностями, здібностями і з урахуванням потреби суспільства у фахівцях. Виділяють кілька підходів у рішенні задач професійної орієнтації.

Основні положення діагностичного підходу сформульовані в трьохфакторній моделі профорієнтації Ф. Парсонса. У рамках даної теорії вибір професії розглядається як пошук відповідності між вимогами професії й індивідуальністю. На основі результатів тестування психічних і особистісних

особливостей претендента на професію робиться висновок щодо властивості йому, що не піддається зміні структури професійних здібностей [6; 12].

Іншим різновидом профориєнтаційного підходу є так названа виховна концепція, що припускає, що будь-яка людина може бути підготовлений до будь-якої професії.

Прихильники такого підходу, що представляють одну з наукових психологічних шкіл — біхевіоризм, — спиралися на представлення про більш-менш однозначну обумовленість поведінки людини набором зовнішніх подразників. У той же час зібрано чимало фактів, що свідчать про важливу роль спадковості у формуванні професіонала. Ще в дослідженнях М. Я. Басова приводяться відповідні приклади з життя декількох поколінь видатних людей*

Ігнорування природного фактора може привести до того, що обрана трудова діяльність буде виконуватися зі значною напругою, наслідком чого стануть втрата інтересу до професії, розчарування у своїх здібностях, навіть нервові захворювання.

Тому сучасний підхід у профорієнтації — особисто орієнтований — припускає своєчасну підтримку і розвиток тих особливостей і характеристик особистості, що служать передумовою майбутньої успішної професійної діяльності, сприяють пізнанню навколишнього світу, самопізнанню, самореалізації особистості, усвідомленню власної ролі у виборі професії, прийнятті відповідальності за нього.

При цьому також варто врахувати необхідність своєчасного виявлення і корекції рис особистості, що можуть перешкоджати професійному становленню, викликати професійну деформацію особистості — переоцінку своїх професійних підходів і цінностей, нечутливість до інших соціальних і професійних позицій, конфліктність у відносинах з іншими, формування специфічної професійної етики, що обслуговує вузько особисті устремління [9].

У структурі професійної орієнтації виділяють наступні компоненти:

- профорієнтація;
- профконсультація;
- профотбор.

Взаємозв'язку структурних елементів простежуються в трикутнику профорієнтації (мал. 3) [14]. Одна сторона його — гарне знання вимог, що пред'являють до людини різні професії. Цим питанням займається профессиографія. Друга сторона — знання ринку можливої праці, потреб суспільства в тих або інших фахівцях. Третя сторона — знання особливостей особистості і, насамперед, здібностей і покликання в цілому як сполучення інтересів, схильностей, бажань і здібностей до тієї або іншої професії.

Рис. 3. Трикутник профорієнтації

(по К. К. Платонову)

Одна з них — профінформація — припускає ознайомлення з різними видами професійної праці, соціально-економічними і психофізіологічними умовами вибору професії.

Основою (джерелом) профінформаційної роботи є профессиографія — це опис професій і їхніх спеціальностей, що диференціюють, з погляду вимог, пропонованих ними до людини.

Результатом профессиографії є профессиограмми — опис і обґрунтування системи вимог, пропонованих визначеною спеціальністю, професією або їх групою до людини.

Частина профессиограмми — психограмма — являє собою перелік вимог, пропонованих до психіки людини в контексті розвитку необхідних професійних здібностей.

Таким чином, опис професії (профессиограмма) включає такі аспекти, як:

1) загальні зведення про професії (історія її виникнення і розвитку, зміни в зв'язку з розвитком науки і техніки, економічне і соціальне значення, перспективи розвитку і т.д.);

2) виробнича характеристика професії і її спеціальностей, характеристика процесу праці;

3) санітарно-гігієнічні умови праці (режим роботи; медичні протипоказання з виділенням так названої професійної шкідливості, вимоги до здоров'я);

4) психограма як характеристика психологічних вимог даної професії, перелік не тільки необхідних (основних) і бажаних (додаткових) психічних особливостей (особливостей уваги, сприйняття, пам'яті, мислення, емоційно-вольової сфери, сенсомоторики й ін.), але і психофізіологічних протипоказань; психограма допомагає визначити ті властивості, що піддаються розвиткові в процесі навчання. До таких властивостей в основному відносяться психомоторні властивості і просторово-тимчасова координація трудових дій; при цьому враховується можливість компенсації за рахунок розвитку інших психічних якостей;

5) шляхи придбання професії (перелік обсягу знань і умінь, необхідних для успішної професійної праці, характеристика видів і термінів професійного навчання, можливості підвищення кваліфікації і професійного росту) [12; 14].

Профессиография містить у собі і класифікацію професій. Одну з таких класифікацій розробив Дж. Холланд. Він ґрунтувався на тім, що всі існуючі професії можна об'єднати в 6 основних моделей професійного середовища, яким відповідає 6 основних типів орієнтації особистості: реалістичний (робітники, автоводители); інтелектуальний (учені); соціальний (учитель, лікар); стандартний (клерк); заповзятливий (бізнесмен, продавець); артистичний (художник, актор). Враховувалася, крім того, схильність особистості не тільки до тих або інших типів, але і до визначених посад, до ролі і положення в професійній ієрархії [6; 123].

Не менш відома класифікація Э. Ро, що включає 8 груп:

1-я — група сервісу (працівники служби побуту, офіціанти);

2-я — група ділових контактів (бізнесмени, агенти різних компаній);

3-я — група організаторів (адміністратори, директори);

4-я — група професій, що вимагають роботи на відкритому повітрі (лісничі, рибалки, працівники сільського господарства);

5-я — група технічних професій (інженери, конструктори, техніки);

6-я — група професій в області науки;

7-я — група професій в області культури;

8-я — артистичні професії.

У кожній з цих груп Э. Ро виділяє 6 кваліфікаційних рівнів, для яких приведені дані про риси особистості, особливостях психіки і психофізіологічних розходжень [5].

У нашій країні загально визнаної і найбільш використовуваної в профорієнтації класифікацією професій є психологічна класифікація, запропонована Е. А. Климовим [12]. В основу цієї класифікації покладено 4 ознаки. Перший, основний, — це особливості предмета (об'єкта) праці. Виходячи з цієї ознаки, усі професії поділяються на 5 типів, представлених у табл. 2.

З погляду другої класифікаційної ознаки — мети праці, — кожний із зазначених у таблиці типів професій поділяється на 3 класи: гностичні, перетворюючі, дослідницькі.

Третя класифікаційна ознака — характер використовуваних знарядь праці — дозволяє розділити всі професії на 4 групи:

- 1) ручної праці;
- 2) механізованої праці;
- 3) автоматизованої праці;
- 4) праці, у якому основним знаряддям є розумові уміння і навички (учитель, лікар, учений-теоретик).

Четверта класифікаційна ознака — умови праці — виділяє 4 підгрупи професій:

- 1) підгрупа М характеризується підвищеними вимогами до моральних якостей (суддя, лікар, працівник міліції);
- 2) група Н — незвичайними умовами роботи — льотчик-випробувач, водолаз;
- 3) група Б — побутовим мікрокліматом (бухгалтер, офіціант, бібліотекар);
- 4) група ПРО — роботу на відкритому повітрі (рільник, лісівник, тракторист).

Описані класифікаційні ознаки створюють у різних сполученнях визначений, характерний лише для даної професії комплекс вимог до здібностей працівника.

Так, наприклад, кожна з професій, що відноситься до типу “людина — людина” вимагає підготовки як у професійній області виробництва, науки, техніки, так і в області міжособистісної взаємодії. Стрижневими для даного типу професій (педагоги, керівники всіх рангів) є комунікативні й організаторські здібності, рівень розвитку яких можна виявити (КІС-1) [17].

Існує ще одна широко застосовувана класифікація професій, в основу якої покладене поняття професійної придатності (придатності людини до конкретної трудової діяльності).

Під професійною придатністю розуміють сукупність психічних і психофізіологічних особливостей людини, необхідного і достатніх для досягнення суспільно прийнятної ефективності праці в тій або іншій професії. У це поняття входить також задоволення, пережите людиною в процесі самої праці і при оцінці його результатів.

Серед основних компонентів придатності людини до роботи виділяють [12]:

- цивільні якості (ідейний, моральний вигляд людини як члена суспільства, рівень розвитку його цивільної самосвідомості);
- відношення до праці, професії, інтереси і схильності до даної області діяльності;
- загальна дієздатність (стан фізичного і психічного здоров'я, загальні здібності, в основі яких лежать здатність до саморегуляції людини як суб'єкта діяльності);
- одиничні, частки, спеціальні здібності (індивідуально-психологічні особливості людини, що забезпечують успіх у даній професії при оптимальних нервово-психічних витратах);
- навички, уміння, знання, досвід, що визначаються на основі професійно-кваліфікаційних характеристик даної спеціальності.

Якщо професія висуває тверді вимоги до психологічних особливостей індивіда, до властивостей його нервової системи, неї варто віднести в першу групу

професій з абсолютної профпригодністю. Якщо ж даним видом праці може опанувати практично будь-яка здорова людина, то його можна віднести в групу професій, що вимагають відносної профпригодності. Їх ще називають професіями I і II типів [4].

Виявлення придатності людини до професії I типу вимагає особливої форми профорієнтації — профотбора.

Профотбор являє собою систему засобів, що забезпечують прогностичну оцінку взаимосоответствия людину і професії в тих видах діяльності, що здійснюються в нормативно заданих небезпечних умовах (гігієнічної, мікрокліматичних, технічних, соціально-психологічних), що вимагають від людини підвищеної відповідальності, здоров'я, високої працездатності, точності виконання завдань, стійкої емоційної регуляції.

Основою професійного добору є конкретні нормативні характеристики професії:

соціальні (функції, задачі, мети);

операціональні (точність виконання, тимчасові, просторові, логічні характеристики);

організаційні (гігієнічні, соціально-психологічні, психофізіологічні умови праці).

Профотбор передбачає кілька послідовних і взаємозалежних етапів:

попередній, на якому виробляється добір за медичними показниками, станом здоров'я;

проведення психодіагностического обстеження з використанням різних комплексів тестів, імітаційного експерименту, що відтворює фрагменти, ситуації, етапи реальної трудової діяльності при строгій реєстрації показників функціонального стану, мотиваційно-емоційних проявів, показників продуктивності;

прогнозування успішності оволодіння професією на основі зіставлення її вимог із психодіагностическими даними з урахуванням можливості компенсації

деяких недостатньо розвитих якостей за рахунок більш високого розвитку інших.

Коло професій I типу, що вимагають профотбора, відносно невеликий.

Варто також врахувати, що ознака “придатності” може приписуватися людині лише як ситуативний, властивий не стільки йому, скільки системі “суб'єкт — об'єкт”, тобто мова повинна йти про взаємну придатність людини і його трудової посади. Адже непридатними можуть виявитися погано спроектовані і невдало організовані умови праці. У зв'язку з цим Е. И. Климов наводить простий приклад: установка кольорових сигналів світлофора сприяла визнанню частини людей, що не розрізняють червоні і зелені кольори (дальтоніків), непридатними для водійських професій. Цього можна було б уникнути, змінивши кольору на визначені символи, наприклад, червоний — на горизонтальну рису (символ шлагбаума), зелений — на вертикальну лінію (символ відкритого шляху), жовтий — на коло або хрест [12].

У переважній більшості професій однаково успішно можуть трудитися люди з різними психофізіологічними і психологічними характеристиками. Професійна придатність при цьому формується в ході оволодіння професією, а не дана людині споконвічно як якась уроджена якість. Під впливом вимог, висунутих професією, на основі спеціальних здібностей формуються професійно важливі якості. Про великі можливості розвитку професійно важливих якостей свідчить їхній високий рівень у майстрів. Наприклад, звичайно люди розрізняють 2–3 відтінки чорного кольору, а фарбари — до 50 відтінків [6].

Не менш важлива також висока пластичність здібностей, що дозволяє сформувати індивідуальний стиль діяльності, при якому максимально експлуатуються природні дані і компенсуються недоліки.

Крім того, ситуацію взаємної придатності суб'єкта і його трудової посади можна створити, постачивши його більш зробленими технічними засобами праці або розподіливши трудові функції, з якими людина не справляється, між двома або більш людьми, що може, до речі, привести до появи нових професій.

Тому профотбор не може бути єдиним засобом визначення взаємної придатності людини і його професій. Труднощі з пошуком претендентів можуть стимулювати поліпшення умов праці, створення нових, більш привабливих професій, удосконалювання засобів праці. Безумовно, у визначених випадках профотбор необхідний, але при цьому варто пам'ятати, що він є наслідком невміння гарантувати працівникові фізичне і психічне здоров'я, навчити його відповідним навичкам саморегуляції, дати йому необхідні зовнішні і внутрішні засоби праці [12].

У зв'язку з цим частіше більш доцільною, чим профотбор, є профконсультація. Профконсультація являє собою систему психолого-педагогічного вивчення особистості з метою надання їй допомоги у виборі такої професії, у якій найбільше повно реалізовувалися і розвивалися б її здібності. При цьому профконсультація сприяє встановленню оптимального співвідношення між прагненнями і можливостями людини і реальних потреб ринку у фахівця відповідної кваліфікації [16]. У світовій практиці профконсультування велике поширення одержали тестові батареї, тобто групи тестів, спрямовані на те, щоб вимірити здатності, необхідні в різних видах праці і що дозволяють орієнтувати людини на цілий спектр професій. Однією із самих популярних груп тестів є Батарея загальних здібностей (ГАБТ), використовувана службою зайнятості для профконсультації при надходженні на роботу в державні установи США. ГАБТ включає дванадцять субтестов, що вимірюють дев'ять здібностей.

Діагностика загальних розумових здібностей здійснюється на основі трьох субтестов (просторове сприйняття, математичне мислення, запас слів). Вербальні здібності визначаються шляхом завдань на вичленування антонімів і синонімів. Числові здібності діагностуються за допомогою двох субтестов на обчислення і математичне мислення. Сприйняття форми вивчається шляхом зіставлення малюнків, що зображують робочі інструменти і геометричні форми. Просторові здібності аналізуються за допомогою геометричних розгорнень, які треба думкою скласти в різні фігури. Швидкість

сприйняття діагностується шляхом встановлення ідентичності пара слів. Моторна координація представлена в серії завдань, у яких необхідно якнайшвидше робити позначки олівцем у заданих квадратах.

Спритність рук і пальців вивчаються за допомогою спеціального пристосування, що представляє прямокутну дошку з отворами, у які потрібно вставляти стрижні в заданому порядку.

При обробці результатів тестування число правильних виконаних завдань звіряється зі значеннями стандартизованих показників для кожної професії. Наприклад, для бухгалтера потрібно одержати показник не нижче 115 по факторі числових здібностей і не нижче 105 по факторі загальних здібностей [2].

У той же час на практиці виявляється, що навіть професіонали високого рівня можуть мати різний ступінь виразності кожного фактора здібностей.

У результаті усе більше відомих фахівців схиляються до висновку про невисокий прогностичності тестів професійних здібностей [2; 6]. Точність прогнозу успішності в професії на основі професійної мотивації значно вище, ніж на основі спеціальних здібностей. Дослідження свідчать, що вибір професії успішний у більшому ступені, якщо серед мотивів вибору професії на першому місці знаходиться інтерес до неї [16].

При профконсультуванні варто враховувати погодженість у структурі особистості трьох факторів, які можна виразити у формулі “треба”. Особливе значення в даному випадку має ситуація, коли існує расхождение між інтересами і здібностями (“хочу” і “можу”). При ухваленні рішення в подібній ситуації необхідно врахувати:

- стійкість даного інтересу;
- тренуємость відповідних здібностей;
- відповідність обраної професії потребам ринку.

У результаті профконсультації виявляється індивідуалізована структура здібностей і особистості в цілому, що дозволяє побачити позитивні і негативні тенденції в підготовці до професії, шляхові організації професійного навчання.

Слід зазначити, що в цілому виділяють ряд можливостей установавання взаємооответствия людину і професії в залежності від рівня його активності і самостійності у виборі професії, становленні як професіонала (табл. 3).

2.2. НАВЧАННЯ ПРОФЕСІЇ: ЯК ОПАНУВАТИ ТРУДОВИМИ ЗНАННЯМИ, УМІННЯМИ, НАВИЧКАМИ?

Ефективність трудової діяльності професіонала в сучасних умовах стає неможливою без безперервного утворення, що сприяє формуванню професійної придатності в нових, що постійно змінюються умовах. У світовій практиці професійного навчання і підвищення кваліфікації менеджерів склалося 3 концепції їхньої підготовки:

фрагментарний підхід, що дає базову підготовку в центрах тренінгу, не зв'язаний з цілями конкретних організацій; визнається безперспективним; формалізований підхід, при якому навчання розглядається як частина професійного росту, як сполучене з потребами організації й особистих інтересів менеджерів; базові знання тут доповнюються структурами по розвитку умінь і навичок, одержуваних за допомогою викладачів-тренерів і безпосередніх керівників тих, яких навчають,; цільовий підхід, що припускає безперервне навчання, зв'язане зі стратегією організації й індивідуальних цілями того, якого навчають, реалізоване за допомогою курсів на вибір, що ув'язані з характеристиками виконуваної роботи при відсутності директив з боку лінійних керівників; визнається самим перспективним [17];

Професійне навчання розглядається як процес керування діяльністю людини по оволодінню трудовими знаннями, уміннями, навичками, розвиткові професійних здібностей і особистості кваліфікованого працівника в цілому [13].

Професійне навчання є необхідною передумовою становлення людини як професіонала — соціально компетентної, психологічно зрілої особистості, що відрізняється високою професійною майстерністю, що визначає її спосіб

життя, особливе, професійно орієнтоване, відповідальне світогляд і почуття приєднання до професійної спільності [9].

Становлення професіонала припускає досягнення:

- соціальної зрілості (оволодіння правовими нормами, засобами спільної професійної діяльності, співробітництва, прийнятими в суспільстві прийомами професійного спілкування);
- особистісної зрілості (оволодіння засобами самовираження, саморозвитку, засобами протидії професійним деформаціям, емоційному вигоранню особистості);
- діяльностної зрілості (оволодіння на високому рівні професійною діяльністю, засобами самореалізації і саморозвитку особистості в професії, здатність до творчих проявів своєї індивідуальності) [9; 10].

Подібним чином орієнтоване професійне навчання припускає створення умов для засвоєння відповідних знань, умінь і навичок. Важливо знати при цьому психологічні механізми їхнього засвоєння.

У психології трудового навчання розрізняють наступні види навичок:

- сенсорно-перцептивні (навички сприйняття — розрізнення форми букв при читанні, фонем при слуханні мови, визначення відстані і швидкості руху на око);
- моторні (рухові);
- інтелектуальні (прийоми рішення задач).

Процес формування будь-якої навички володіє деякими загальними рисами. Перша — об'єднання ряду елементарних рухів (або інших елементів дії, наприклад, розумових актів) у єдине ціле. В основі об'єднання елементів дії в цілісне утворення лежить закон формування тимчасових нервових зв'язків, відкритий І. П. Павловим, виходячи з якого, навичка означає утворення і функціонування в корі великих півкуль стійкої системи тимчасових нервових зв'язків, називаної динамічним стереотипом. Вироблення динамічного стереотипу створює умови, при яких одночасно з автоматизованим актом можуть здійснюватися і більш складна аналітико-синтетична діяльність.

Друга риса — поступове усунення зайвих рухів (або елементів дії) і зменшення напруженості.

Третя риса — переміщення уваги з процесу на результат праці. Так, наприклад, опанувавши навичкою листа, людина переміщає увага з того, як писати, на те, що необхідно зафіксувати на папері.

Четверта риса — формування ритму виконуваних дій. Завдяки ритмічності людин, що володіє навичкою, може працювати тривалий час без стомлення.

П'ята риса складається в придбанні широких можливостей довільно змінювати темп роботи, усвідомлено прискорювати або сповільнювати його [7; 13].

Процес формування трудової навички включає наступні основні етапи:

попередній етап, на якому людина одержує знання про склад дії, знаряддях і умовах праці, утвориться орієнтована основа дії);

аналітичний етап — етап оволодіння окремими елементами дії;

синтетичний етап, на якому елементи поєднуються в єдине ціле;

етап закріплення й автоматизації дії, на якому створюється можливість переключення уваги з процесу на результат праці і довільного регулювання темпу роботи (мал. 5).

Навички утворюються в результаті вправ — цілеспрямованих і систематичних повторень дій. Розрізняють вправи:

навчальні, спрямовані на поглиблення розуміння принципу утворення навички, програми дії;

тренувальні, що забезпечують автоматизацію дій і проводяться в поступово ускладнюються умовах.

Рис. 5. Основні етапи формування навички

Результати вправ можуть бути виражені графічно, у виді кривій кількісних показників успішності виконання освоюваної дії — кривої вправ, що дозволяє контролювати не тільки результат, але і сам процес засвоєння трудової навички.

При побудові кривих вправ по горизонтальній осі відкладають порядкові номери вправ, а по вертикальній осі — які-небудь з кількісних показників (кількість роботи, виконаної в одиницю часу; кількість помилок, допущених при виконанні вправ; кількість часу, витрачена на кожну вправу).

Якщо як показник успішності обрана кількість роботи, виконаної в одиницю часу, крива повинна підвищуватися, оскільки продуктивність роботи при правильній організації вправ зростає. В інших випадках (кількість помилок і часу) крива повинна знижуватися [7].

На основі даних про труднощі в освоєнні навички вибирають відповідний прийом їхнього зняття:

навчальні вправи, застосовувані при недостатньо чіткому виконанні або пропуску елементарних дій;

тренувальні вправи, до яких прибігають у випадку утруднень в освоєнні темпу, ритму діяльності;

уведення термінової інформації, застосовуваній у випадку недостатньо чіткого аналізу сигналів зворотного зв'язку, що надходять під час виконання трудових дій;

психологічно обґрунтований інструктаж, що полягає в активному відтворенні словесного змісту отриманих інструкцій з одночасним виконанням заданих дій; застосовується у випадку утрудненості об'єднання в єдиний образ засвоєних представлень про навичку і безпосередніх відчуттів, що виникають у ході роботи;

письмовий інструктаж, до якого прибігають при утрудненні в плануванні необхідних складних розумових дій [13].

При формуванні навичок варто враховувати фактори (мал. 6) і умови їхнього успішного освоєння (число і темп вправ, розподіл у часі) [7].

Рис. 6. Фактори, впливаюшіе на успішність засвоєння навички

Випробуванням пропонувалося вправлятися в шифруванні букв із наступним розподілом у часі: група А вправлялася протягом 6 днів по 2 рази в день, по 10 хвилин щораз; група Б — 6 днів по 1 разові в день, протягом 20 хвилин щораз; група В — 3 дні по 40 хвилин, через день; група Г вправлялася без перерви 120 хв. Як видно з кривих вправ, найбільша продуктивність навички відзначається в групах А і Б (мал. 7).

Важливе значення для свідомого оволодіння навичкою має знання результатів діяльності, їхня оцінка [7].

Вироблені в людини навички неминуче вступають у взаємодію. В одних випадках старі навички сприяють оволодінню новими, при цьому говорять про позитивний перенос навичок. В інших випадках старі навички гальмують утворення нових, відбувається їхня інтерференція.

Проблема переносу навичок є однією з центральних у психології професійного навчання. Основу правильного й успішного переносу дій на нові об'єкти і задачі складають отримані людиною нові знання. У самому загальному виді знання визначають як сукупність сприйнятою і засвоєною особистістю інформації у виді понять, представлень, суджень про факти, що зберігається в довгостроковій пам'яті і за певних умов може бути відтворена в усній або письмовій формі. Установлено, що засвоєння знань відбувається у визначеній послідовності, яку необхідно враховувати при організації навчання:

демонстрація (виявлення) тих, яких навчають, предметів або явищ визначеного класу;

спостереження за предметами або явищами з метою виявлення різних властивостей і зв'язків;

порівняння виявлених властивостей з метою виділення істотних і несуттєвих;

закріплення виділених властивостей у терміну, що описує даний предмет або явище;

Рис. 8. Результати формування навичок зі знанням

Процес засвоєння знань має специфічні особливості. По-перше, переробка інформації починається не після спостереження за предметами або явищами, а в ході їхнього сприйняття. Результати подальшої обробки інформації визначаються тим, що саме помітив людину в об'єктах. Це залежить від:

- будівлі самого об'єкта (які риси в ньому найбільше яскраво виражені);
- особистого досвіду (які риси найбільш значимі для людини, характер його попередніх представлень про даний об'єкт);
- методики навчання (які риси виділяються педагогом, іншими тими, яких навчають, або відповідною літературою).

По-друге, засвоєння знань зв'язане з визначеними прийомами розумових дій (аналізом, синтезом, абстрагуванням і ін.), за допомогою яких відбувається виявлення, виділення й узагальнення істотних ознак засвоюваної інформації.

На успішність застосування цих прийомів можуть впливати внутріособистісні особливості людини — потреби й установки. На хід мислення істотно впливають установки, що ведуть до шаблонності мислення (інформація використовується по звичці, на підставі упередженого відношення до дійсності) або до некритичності мислення, коли людина приймає будь-яку запропоновану йому інформацію, не випробуючи потреби перевірити неї. Іноді виникає синкретизм мислення, коли досліджувані перед-

позначки і явища класифікуються не по істотних ознаках, а по випадкових почуттєвих враженнях і переживанням. Дослідження показують, що ці недоліки зв'язані з неповним відділенням себе від своїх думок і представлень, а думок і представлень — від реальності, невмінням аналізувати власні розумові процеси в зв'язку з нерозвиненістю рефлексії, прийомів розумової діяльності (9).

Таким чином, процес засвоєння знань — складна цілісна психічна діяльність, у якій беруть участь багато психічних процесів і властивості особистості, що вимагають спеціального розвитку.

На основі знань і навичок, що відносяться до визначеного виду професійної діяльності, формуються трудові уміння, під якими розуміють здатність людини

успішно виконувати дії, що відповідають поставленим цілям і умовам діяльності.

Виділяють кілька видів навчання умінням:

проблемне навчання, при якому людині повідомляють необхідну інформацію і потім ставлять задачі (проблеми) для застосування знань, у процесі самостійного рішення яких і формуються відповідні уміння;

алгоритмічне навчання, при якому визначають ознаки, що дозволяють виявити тип задачі і требуемые для її рішення операції;

поетапне навчання, при якому формують розумову діяльність, необхідну для застосування знань, при цьому прийоми розумової діяльності досягають поетапно [6; 13].

Найбільш перспективним у навчанні умінням є системно-структурний підхід, при якому враховуються всі специфічні особливості професійної діяльності людини. У рамках даного підходу не тільки використовуються усі види навчання, але і розвивається цілий комплекс нових методів навчання (моделювання, рольові і ділові ігри, різні види соціально-психологічного тренінгу й ін.).

Професійне навчання можна вважати успішним, коли знання стають переконанням, їхній обсяг — ерудицією, навички й уміння — звичкою, розвиваються активність, самостійність, відповідальність, творче мислення й інші особистісні якості, необхідні дійсному майстрові.

Питання про формування професіонала невіддільний, таким чином, від загальної проблеми розвитку особистості в процесі трудової діяльності й обумовлює необхідність сполучення професійної і психологічної підготовки. Увага до духовної сторони професійної діяльності й утворення знаходить своє відображення в розрізненні фахівців, що володіють методами, засобами, техніками своєї справи, і професіоналів, що крім цього володіють високими моральними цінностями, ідеалами, професійною культурою в цілому [3].

Психологічна підготовка до професійної діяльності розглядається як підготовка до визначеної діяльності (а не до праці взагалі) і полягає у

формуванні тих властивостей особистості, що забезпечують досягнення успіху саме в цій діяльності.

Для розвитку властивостей особистості, що входять у визначений блок особистості (спрямованість, можливості, особливості поведження), існує специфічний вид психологічної підготовки:

- формування позитивного відношення і мотивів професійної діяльності, професійних інтересів і переконань;
- розвиток професійних здібностей на основі придбання трудових знань, навичок, умінь;
- формування індивідуального стилю діяльності на основі психологічних особливостей поведження, обумовлених темпераментом і характером.

При цьому, як відзначає Г. А. Бал [3], кожен професію або групу родинних професій можна співвіднести з ведучим для неї цілісною особистісною якістю і саме його розвитком приділяти найбільшу увагу. Ядром такої якості, духовним стрижнем особистості професіонала є визначена цінностно-мотиваційна домінанта, що визначає, зокрема, професійну спрямованість. Наприклад, для особистості вченого в її якості виступає спрямованість на пошук істини (раціонально обґрунтованим способом, прийнятним для наукового співтовариства), для особистості інженера — прагнення знайти самий зроблений технічний об'єкт (або забезпечити його найефективніше функціонування);

для особистості художника — прагнення виразити значимі для нього змісти в художніх образах і залучити до цих змістів людей, що сприймають його твори. Навколо цієї домінанти концентруються інструментальні цінності, необхідні для реалізації відповідної спрямованості особистості.

У цілому, дійде висновку Г. А. Бал, фахівець у будь-якій професії повинний підходити до пізнання дійсності як учений, до творчого фантазування як художник, до організації діяльності (своїх і інших людей) — як менеджер. Значення професійних знань, умінь, навичок при цьому залишається великим, але вони розглядаються насамперед як засобу, інструменти реалізації

професійної спрямованості. Крім того, підвищується питома вага тих знань, умінь і навичок, що зможуть забезпечити професійне й особистісне самовдосконалення, творчу професійну діяльність [3].

У результаті психологічної підготовки формується психологічна готовність до професійної діяльності як системна якість особистості, що є важливою умовою успішної професійної адаптації, професійного становлення і розвитку людини.

Конфлікти виникають у процесі взаємодії, спілкування людей, оскільки інтереси погляди різні і тому конфлікти існують стільки, скільки існують людство.

Г.Зіммель розглядав конфлікти, як обов'язкове явище в суспільстві «конфлікти існували і будуть існувати, вони невідемна частина людських взаємовідносин, і не можна казати про те, що конфлікти не корисні».

Американський соціолог Л.Козер визначає «конфлікт як боротьбу за цінності і презентації на певний статус, владу, ресурси, метою якої є нейтралізація, знищення опонента або нанесення йому шкоди».

У сідомості багатьох людей конфлікт найчастіше ототожнюється з агресією, суперечками, ворожістю, війною, злом і треба їх уникати. Тобто в гарному колективі не виникають конфлікти.

Сучасні погляди полягають в тому, що навіть при наявності ефективного управління в організаціях деякі конфлікти не тільки можливі, а навіть бажані. Звичайно конфлікт не завжди має позитивний характер (заважає задоволенню потреб, досягненню цілей). Проте у багатьох випадках конфлікт допомагає виявити альтернативні рішення проблем (ефективне виконання планів, проектів, групове прийняття рішень).

Позитивні функції конфліктів:

- Розрядка напруження;
- Отримання нової інформації;
- Згуртування колективу для протидії;
- Зняття синдрому покори у підлеглих;
- Діагностика можливостей опонентів.

Негативні функції конфліктів:

- Великі емоційні та матеріальні витрати на участь у конфлікті;
- Звільнення співробітників, зниження дисципліни;
- Погіршення соціально-психологічного клімату;
- Надмірне захоплення процесом конфліктної взаємодії, яке шкодить роботі;
- Після конфлікту – зменшення міри співробітництва між астиною працівників;
- Важке відновлення ділових відносин (шлейф конфлікту).

Типи конфліктів:

Внутрішньоособистісний К – одна із найпоширеніших форм – рольовий К, коли до однієї людини висуваються суперечливі вимоги з приводу того, яким повинен бути результат її праці. Наприклад вимога, щоб продавець постійно знаходився у відділі і надавав покупцям інформацію і послуги. Пізніше завідувач може висловлювати незадоволення тим, що продавець надто багато часу витрачає на покупців і мало уваги приділяє поповненню відділу товарами.

Також К може виникнути наслідок неузгодження виробничий завдань і особистих потреб працівників. Наприклад, працівник планує поїздки у вихідні, проте начальник в кінці робочого тижня ставить нові завдання, які потребують праці у вихідні. Перегляд планів працівника приведе до ВО К.

Окремі працівники не погоджуються на зміну проживання, хоч це буде супроводжуватися підвищенням посади і збільшенням плати.

Причини :низький рівень задоволення від праці, невпевненість в собі чи організації, не збалансовані обов'язки, права та повноваження працівника, коли на нього покладені обов'язки для виконання яких він не має відповідних прав і повноважень. У результаті такий працівник постійно перебуває у стресовому стані або не виконує певним чином обов'язки, або присвоює собі певні права для належного їх виконання.

Міжособовий К найбільш поширений: боротьба за обмежені ресурси, робочу зміну, робоче місце, за використання певного обладнання, за зхвалення певних ідей. МО К виявляється також як зіткнення особистостей: різні темпераменти, характерами, поглядами, цінностями, які не взмозі співіснувати.

К між особою і групою. Виробничі групи встановлюють певні типи поведінки, традиції. Кожен працівник повинен дотримуватись їх, щоб визнаватися групою, і тим самим задовільнити свої соціальні потреби. Однак, якщо очікування групи знаходиться у суперечливості з очікуванням особистості, може виникнути конфлікт. О праген зробити більше, працює понад нормовано чи перевиконує план і ця поведінка розглядається групою як негативна.

Також , якщо особа займає позицію, що відрізняється від позиції групи (треба знизити ціни для кращої реалізації товару, але хтось запропонує робити цього, оскільки це може знизити прибутки та змінити у споживачів думку про якість продукції).

Також К між керівником та групою (нововведення, дисциплінарні заходи, постійниц контроль, бескорисні наради).

Міжгруповий К. Будь яка організація складається з формальних та неформальних груп. Причини: розбіжності в цілях, інтересах функціональних структурних груп (відділ реалізації хоче торгувати, а контрольний відділ закривати на інвентаризацію), боротьба за матеріальні цінності(премії), фінансові чи трудові ресурси (обладнання, приміщення).

Трудовий конфлікт – це розбіжності,що виникли між сторонами соціально-трудоких відносин щодо:

- встановлення нових або зміна існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- укладання чи зміна трудового договору, угоди;
- виконання колективного договору, угоди чи окремих їх положень;
- невиконання вимог КЗОТ.

Відкриті К як праивло заторкують ділові стосунки, закриті (приховані) – особистісні стосунки.

Об'єктивні причини виробничих К:

- Обмеженість ресурсів, які потрібно розподілити;
- Взаємозалежність завдань;
- Розбіжність у цілях (своя рубаха ближче к телу);
- Відмінність у цінностях, манерах поведінки (підлеглі вимагають від керівника і навпаки);
- Незадовільні комунікації (зв'язок, доставка, сполучення);
- Різка зміна подій (перешкоди потребують більше зусиль).

Форми виробничих К:

- Загальні, які охоплюють всі сторони Д організації;
- Локальні, які відносяться до окремих підрозділів;
- Мирні (немирні);

- Короткотермінові (затяжні), які здатні викликати кризовий стан і привести до суттєвих змін.

Стадії К: зародження, розгортання, розквіт та затухання.

На стадії зародження К є прихованим і розвивається на психологічному рівні.

Ознаки: невиходи або запізнення на роботу, байдужість у роботі, ухилення від роботи, порушення дисципліни. Керівники на жаль не завжди відчують назрівання К і реагують неадекватно (рубають шашкою).

На стадії розгортання порушень виробничого процесі ще не має, але зростає соціальна напруга, поширюються нездорові чутки, відчувається безгосподарність, активізуються дії профспілки, які формують вимоги до адміністрації.

На стадії розквіту К активні дії досягають апогею. Зростають пристрасті, висуваються емоційні лідери, більшість працівників повністю або частково припиняють роботу, у відповідь адміністрація звертається за допомогою до влади або суду.

На стадії затухання К ресурси обох сторін вичерпуються і вони поступово приходять до якоїсь згоди.

Виробничий К втягує в свою орбіту багато людей (групи):

1. Працівники, керівники, консультанти, безпосередні виконавці та допоміжний персонал.
2. Люди, які добровільно чи випадково стали учасниками подій і підтримують одну із сторін (партнери, конкуренти, профспілки, громадські організації, члени сімей).
3. Люд, які зацікавлені у вирішенні К: посередники, арбітри, представники влади.
4. Нейтралі – зацікавлені і ті, що симпатизують одній із сторін та випадкові люди.

Форми протікання К створення клік, страйк, саботаж та інтрига.

Кліком називають групу працівників, які активно протиставляють себе офіційній лінії або лінії, яку підтримує більшість з метою захоплення формальної або неформальної влади в організації, або зміцнення своїх позицій.

Страйк – це тимчасово організоване призупинення роботи, відкрита колективна відмова від роботи і висування спільних вимог з метою вираження незадоволення працівників. Як правило – це спланована дія, але при загостренні відносин може виникнути стихійно. Види страйків: зупинення роботи із залишенням робочих місць; робота виконується згідно з усіма правилами, інструкціями (італійський тип) що порушує нормальний хід трудового процесу (умови праці); уповільнена робота; робота в неповний робочий час (не всі групи, неповна зміна); окупаційна форма – робота призупинена, але всі залишаються на місцях; активна форма – робота на свій розсуд.

Саботаж – завжди проходить у рамках букви закону і властивий бюрократичним організаціям. Правила, що реглам, проти кого вона спрямована. ентують їх дії, бувають іноді такі жорстокі, що продуктивна рота можлива тільки при їх недотриманні, повне їх виконання паралізує роботу. Працівники застосовують цей спосіб, щоб відстояти свої законні права.

За формою буває пасивний та активний. Суть пасивного в ігноруванні порушень або навпаки посиленої до їх уваги, внаслідок чого проходить або дезорганізація або затримка роботи. Активний ґрунтується на усвідомленому інспіруванні неполадок, що призводить до тих же наслідків.

Інтрига – це нечесний обман оточуючих з метою примусити їх до певних дій, які приносять вигоду ініціаторам і шкоду тим, проти кого вона спрямована. Знаряддям інтриги є викривлена інформація, яка поширюється третіми особами.

Стилі поведінки в К ситуації:

1. Ухилення, бажання уникнути відійти.

2. Примушування прийняти свою позицію.
3. Злагоджування.
4. Співробітництва.
5. Компроміс прийняття точки зору іншої сторони, але це може зашкодити справі.

Для управління К можна використовувати дві стратегії: попередження й вирішення.

Попередження – це сукупність заходів організаційного й розяснювального характеру: покращення умов праці, більш справедливий розподіл ресурсів, винагороди, зміна структури організації, забезпечення виконання правил внутрішнього розпорядку, службовий етикет.

Стратегія вирішення залежно від ситуації реалізується двома способами – примусом і переконанням, підкріпленням засобами стимулювання.

Тема 6. Функціональні стани особистості.

Поняття працездатності особистості. Фактори працездатності (біоритми, ЦНС, функціональні стани, стан здоров'я та ін.). Режим праці та відпочинку, дозованість, обсяг навантаження як чинники, що впливають на рівень працездатності особистості. Динаміка працездатності особистості. Стадії працездатності людини. Відображення станів організму і психіки у показнику працездатності. Вплив внутрішніх і зовнішніх факторів на працездатність людини. Шляхи зменшення напруженості у праці. Психологічні аспекти підвищення професійної працездатності. Методи експериментальної оцінки працездатності і втоми. Психічні резерви в діяльності та працездатність. Резерви психіки у професійній діяльності. Психічні механізми активізації резервів у професійній діяльності [1; 3; 5; 7; 9; 10]. Ефективність трудової діяльності багато в чому визначається рівнем працездатності людини.

Під працездатністю розуміють потенційну можливість людини виконувати роботу протягом визначеного часу при збереженні кількісних і якісних показників [16].

Дані показники можуть бути прямими і непрямими.

До прямих показників відносять:

- кількість роботи (продукції, виробів), виконаної протягом визначеного відрізка часу;
- якість (шлюб) роботи за даний відрізок часу.

Прямі показники визначають результат трудової діяльності за даний відрізок часу — продуктивність праці.

Непрямими показниками працездатності вважають:

- стабільність продуктивності протягом визначеного часу;
- рівень зміни психічних процесів (уваги, пам'яті й ін.);
- травматизм, утрату працездатності .

За даними показникам можна судити про зміну працездатності протягом робочого дня. Б. Ф. Ломовим (4) виділено 3 фази працездатності. У першій фазі (вработывание) існує розбіжність між психічним станом людини і вимогами, пропонованими працею.

Величина цієї розбіжності визначає тривалість входження в роботу. На цьому етапі відбувається наростання працездатності, ріст продуктивності праці.

Друга фаза (стійкої працездатності) забезпечує відносно стабільну продуктивність праці.

Третя фаза (стомлення) характеризується зниженням працездатності, темпу і якості праці.

Коливання працездатності протягом доби обумовлено фізичною і психологічною пристосованістю організму до 24-годинного біологічного ритму, відповідно до якого змінюються фізіологічні і психічні функції організму людини (кров'яний тиск, пульс, температура тіла, швидкість реакції, увага й ін.). При цьому найвища активність у життєдіяльності організму спостерігається до полудня, знижена — між 12 і 15 годинник дня, найнижча — між 24 і 5 годинник.

Можлива перебудова добового біологічного ритму людини при виконанні визначених умов:

- якщо спосіб життя інших членів колективу, де він живе і працює, буде таким же;
- якщо існує можливість повноцінного відпочинку, без перешкод від шуму, світла й ін.;
- якщо період адаптації до нового ритму життєдіяльності буде тривалим.

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

Крім добових, відзначаються коливання працездатності протягом тижня. У понеділок (перший робочий день після вихідного) працездатність значно нижче. У середині тижня відбувається підвищення працездатності. До кінця тижня працездатність падає.

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

Тривалість кожної фази працездатності в значній мірі залежить від того, у якому функціональному стані знаходиться людина, — оптимальному або несприятливому. Функціональний стан формується в результаті взаємодії зовнішніх, об'єктивних факторів (умов праці, змісту трудової діяльності, тривалості й інтенсивності робочих навантажень і ін.) і психофізіологічних ресурсів людини, що, на думку А.Б. Леоновой, визначаються:

- станом здоров'я, віковими особливостями;
- особливостями статури;
- типом ВНД, темпераменту;
- рівнем розвитку основних психічних процесів і функцій (пам'яті, уваги, мислення й ін.);
- особливостями особистості (спрямованістю, вольовими якостями);
- навченістю й ін.

Оптимальна працездатність припускає наявність оптимального функціонального стану, якому властива стабільна продуктивність. Зовні робота виконується легко і швидко, без напруги, однак за цим коштує максимум зосередженості уваги, активізація необхідних психічних процесів,

рухів. Крім цього, для оптимальних функціональних станів характерна особлива мотивація (спрямованість на справу) і емоційний стан (рівне, позитивно пофарбоване настрій з перевагою усвідомлюваних почуттів задоволеності, бадьорості) [6; 7].

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

Тема 6. Функціональні стани особистості.

Поняття працездатності особистості. Фактори працездатності (біоритми, ЦНС, функціональні стани, стан здоров'я та ін.). Режим праці та відпочинку, дозованість, обсяг навантаження як чинники, що впливають на рівень працездатності особистості. Динаміка працездатності особистості. Стадії працездатності людини. Відображення станів організму і психіки у показнику працездатності. Вплив внутрішніх і зовнішніх факторів на працездатність людини. Шляхи зменшення напруженості у праці. Психологічні аспекти підвищення професійної працездатності. Методи експериментальної оцінки працездатності і втоми. Психічні резерви в діяльності та працездатність. Резерви психіки у професійній діяльності. Психічні механізми активізації резервів у професійній діяльності [1; 3; 5; 7; 9; 10]. Ефективність трудової діяльності багато в чому визначається рівнем працездатності людини.

Під працездатністю розуміють потенційну можливість людини виконувати роботу протягом визначеного часу при збереженні кількісних і якісних показників [16].

Дані показники можуть бути прямими і непрямими.

До прямих показників відносять:

- кількість роботи (продукції, виробів), виконаної протягом визначеного відрізка часу;
- якість (шлюб) роботи за даний відрізок часу.

Прямі показники визначають результат трудової діяльності за даний відрізок часу — продуктивність праці.

Непрямими показниками працездатності вважають:

- стабільність продуктивності протягом визначеного часу;
- рівень зміни психічних процесів (уваги, пам'яті й ін.);
- травматизм, утрату працездатності .

За даними показникам можна судити про зміну працездатності протягом робочого дня. Б. Ф. Ломовим (4) виділено 3 фази працездатності. У першій фазі (вработывание) існує розбіжність між психічним станом людини і вимогами, пропонованими працею.

Величина цієї розбіжності визначає тривалість входження в роботу. На цьому етапі відбувається наростання працездатності, ріст продуктивності праці.

Друга фаза (стійкої працездатності) забезпечує відносно стабільну продуктивність праці.

Третя фаза (стомлення) характеризується зниженням працездатності, темпу і якості праці.

Коливання працездатності протягом доби обумовлено фізичною і психологічною пристосованістю організму до 24-годинного біологічного ритму, відповідно до якого змінюються фізіологічні і психічні функції організму людини (кров'яний тиск, пульс, температура тіла, швидкість реакції, увага й ін.). При цьому найвища активність у життєдіяльності організму спостерігається до полудня, знижена — між 12 і 15 годинник дня, найнижча — між 24 і 5 годинник.

Можлива перебудова добового біологічного ритму людини при виконанні визначених умов:

- якщо спосіб життя інших членів колективу, де він живе і працює, буде таким же;
- якщо існує можливість повноцінного відпочинку, без перешкод від шуму, світла й ін.;
- якщо період адаптації до нового ритму життєдіяльності буде тривалим.

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

Крім добових, відзначаються коливання працездатності протягом тижня. У понеділок (перший робочий день після вихідного) працездатність значно нижче. У середині тижня відбувається підвищення працездатності. До кінця тижня працездатність падає.

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

Тривалість кожної фази працездатності в значній мірі залежить від того, у якому функціональному стані знаходиться людина, — оптимальному або несприятливому. Функціональний стан формується в результаті взаємодії зовнішніх, об'єктивних факторів (умов праці, змісту трудової діяльності, тривалості й інтенсивності робочих навантажень і ін.) і психофізіологічних ресурсів людини, що, на думку А.Б. Леоновой, визначаються:

- станом здоров'я, віковими особливостями;
- особливостями статури;
- типом ВНД, темпераменту;
- рівнем розвитку основних психічних процесів і функцій (пам'яті, уваги, мислення й ін.);
- особливостями особистості (спрямованістю, вольовими якостями);
- навченістю й ін.

Оптимальна працездатність припускає наявність оптимального функціонального стану, якому властива стабільна продуктивність. Зовнішня робота виконується легко і швидко, без напруги, однак за цим коштує максимум зосередженості уваги, активізація необхідних психічних процесів, рухів. Крім цього, для оптимальних функціональних станів характерна особлива мотивація (спрямованість на справу) і емоційний стан (рівне, позитивно пофарбоване настрій з перевагою усвідомлюваних почуттів задоволеності, бадьорості) [6; 7].

Несприятливі функціональні стани знижують працездатність людини і, відповідно, продуктивність праці. Тому для підтримки оптимальної

працездатності важливо знати види несприятливих станів, причини їхнього виникнення і шляхи подолання.