

Міністерство освіти і науки України
Запорізькій національній університет
Інженерний навчально-науковий інститут

О. О. Троїцька
К. В. Белоконь
Є. А. Манідіна
В. Г. Рижков

ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ ТА ЇЇ БЕЗПЕКА

Навчально-методичний посібник

для здобувачів ступеня вищої освіти бакалавра денної і заочної форм навчання
спеціальності 263 «Цивільна безпека»
освітньо-професійної програми
«Охорона праці»

Затверджено
вченою радою ЗНУ
Протокол № 8 від 30.03.2021 р.

Запоріжжя ЗНУ
2021

УДК 159.9:331+331.4] (075)

П 863

Троїцька О. О., Белоконь К. В, Манідіна Є. А., Рижков В. Г. Психологія праці та її безпека: навчально-методичний посібник для здобувачів ступеня вищої освіти бакалавра денної і заочної форм навчання спеціальності 263 «Цивільна безпека» освітньо-професійної програми «Охорона праці». Запоріжжя : ЗНУ, 2021. 133 с.

У навчально-методичному посібнику для студентів Інженерного навчально-наукового інституту ЗНУ для здобувачів ступеня вищої освіти бакалавра денної і заочної форм навчання спеціальності 263 «Цивільна безпека» освітньо-професійної програми «Охорона праці» викладено методичні матеріали щодо опанування лекційного і практичного курсу з дисципліни «Психологія праці та її безпека». Наведено тести для самоконтролю. Навчально-методичний посібник призначений для використання у освітньому процесі.

Рецензенти:

В. С. Манідін – начальник департаменту з охорони праці, навколишнього середовища та пожежної безпеки Приватного акціонерного товариства "Судноплавна компанія «Укррічфлот»"

О. Г. Добровольська – кандидат технічних наук, доцент кафедри міського будівництва та господарства

Відповідальний за випуск:

Г. Б. Кожемякін – кандидат технічних наук, доцент, завідувач кафедри прикладної екології та охорони праці

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
ЗМІСТ ЛЕКЦІЙНОГО МАТЕРІАЛУ	6
1 ФІЗІОЛОГІЧНА ТА ПСИХОЛОГІЧНА ОСНОВА ПРАЦІ	6
1.1 Кратка історія та основні проблеми психології праці	6
1.2 Праця як основний вид діяльності людини.....	8
1.2 Фізіологічний аспект праці	10
1.3 Психологічний аспект праці	12
1.4 Психологічний аналіз поняття «трудовий пост»	15
1.5 Фізичні та нервово-психічні перевантаження	18
1.6 Стрес, ризик та їх вплив на безпеку	25
2 ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНА ТА ПРОФЕСІЙНА ПРИДАТНІСТЬ	31
2.1 Професійне самовизначення.....	31
2.2 Психологічний профіль особистості	33
2.3 Девіантна поведінка особистості.....	40
2.4 Алкогольна залежність.....	44
2.5 Наркоманія та тютюнопаління	47
2.6 Психологічні аспекти мотивації трудової діяльності. Теорії мотивації.....	50
2.7 Методи психофізіологічного відбору професійної придатності	53
3 ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ	56
3.1 Психологія безпеки. Концепція безпеки	56
3.2 Трудовий колектив і його роль в забезпеченні безпеки праці	59
3.3 Роль особистості у колективі та в забезпеченні безпеки праці.....	62
3.4 Психофізіологічний аналіз нещасних випадків	69
4 ЗМІСТ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ	71
4.1 Розробка характеристик трудового поста	71
4.2 Психологія безпеки, розробка системи безпеки на виробництві.....	75
4.3 Оцінка психологічних якостей особистості, що впливають на безпеку діяльності	81
4.4 Кількісна оцінка ризику	92
4.5 Психічні властивості і процеси особистості	98
4.6 Психологічні аспекти взаємодії членів колективу. Професійна придатність. Розподіл посад в залежності від особистих якостей членів колективу	114
5 САМОСТІЙНА РОБОТА СТУДЕНТА.....	119
5.1 Тести для самоконтролю.....	119
РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА	125
ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРА.....	127
Додаток А	129

ВСТУП

У сучасних умовах реформування системи вищої освіти в Україні пріоритетна увага має надаватися підготовці нової генерації освічених фахівців. Вивчення основних питань, пов'язаних з організаційними, нормативними і правовими аспектами психології праці та її безпеки є необхідним для майбутніх фахівців з охорони праці, які відповідають сучасним вимогам.

Курс «Психологія праці та її безпека» вивчає особливості психіки людини в умовах виробництва, закономірності її формування і функціонування, а також психологічні аспекти забезпечення необхідного рівня безпеки праці в процесі трудової діяльності.

Метою викладання навчальної дисципліни «Психологія праці та її безпека» є засвоєння, майбутніми фахівцями з охорони праці, теоретичних знань і практичних навичок щодо соціально-психологічних і мотиваційних механізмів ефективної праці; активізації психічних функцій людини в процесі праці; психологічних особливостей профорієнтації, профвідбору, підготовки кадрів; формування необхідних в практичній діяльності навичок для оптимізації трудової діяльності людини, максимальної реалізації творчого потенціалу працівників та забезпечення необхідного рівня безпеки праці на виробництві та ін.

Основними **завданнями** вивчення навчальної дисципліни «Психологія праці та її безпека» є:

- вивчення теоретико-методологічних та соціально-економічних аспектів психології праці;
- вивчення особливостей психіки людини в умовах трудового процесу;
- набуття навичок формування професійного відношення до працівника з точки зору фізіологічних та психологічних основ трудового процесу та забезпечення безпеки праці;
- використання методів психології праці для забезпечення безпеки праці;
- набуття навичок застосування психологічних стимулів для підвищення рівня безпеки праці.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен

знати:

- психологічну характеристику праці як одного з основних видів діяльності людини;
- шляхи стимулювання трудової активності працівників на основі вдосконалення механізму мотивації;
- психофізіологічні методи організації праці людини;
- сучасний стан психологічних досліджень в галузі психології праці та її безпеки;
- шляхи вдосконалення професійної орієнтації, професійного відбору й виробничого навчання;

- способи оптимізації виробничого середовища та умов праці;
- способи підвищення працездатності та рівня безпеки праці на виробництві.

вміти:

- застосовувати відповідну термінологію;
- орієнтуватися в сучасній методичній літературі з питань психології праці та її безпеки;
- здійснювати практичне професійне орієнтування з метою раціоналізації праці, професійного відбору, профорієнтації та профнавчання;
- здійснювати науково-обґрунтовану організацію режимів праці та відпочинку;
- розробляти заходи запобігання монотонності праці та стимулювання можливостей її творчого збагачення
- заохочувати у особистості підвищення відповідальності за результати та безпеку праці;
- застосовувати теоретичні знання з психології праці для розв'язання практичних проблем та забезпечення безпеки праці на виробництві.

За освітньо-професійною програмою «Охорона праці» навчальна дисципліна «Психологія праці та її безпека» пов'язана з такими курсами як «Безпека життєдіяльності та охорона праці», «Ергономіка», «Гігієнічне нормування умов праці та стану довкілля», «Державне соціальне страхування від нещасних випадків», «Розслідування нещасних випадків на виробництві», «Профілактика виробничого травматизму і професійних захворювань», «Виробнича санітарія» тощо.

ЗМІСТ ЛЕКЦІЙНОГО МАТЕРІАЛУ

1 ФІЗІОЛОГІЧНА ТА ПСИХОЛОГІЧНА ОСНОВА ПРАЦІ

1.1 Кратка історія та основні проблеми психології праці

У нашій країні, як і за кордоном, рух за наукове управління працею і виробництвом стимулював розвиток наук про працюючу людину, про групову працю та про виробництво в цілому. У 1920-ті рр. з'явилися психологічні дисципліни прикладної спрямованості, орієнтовані на завдання наукового управління: «рефлексологія праці» (В.М. Бехтерев), «ергологія і ерго-техніка» (В.Н. Мясіщев), «психологія праці» (Г.І. Челпанов), «індустріальна психотехніка» (І. Н. Шпільрейн). У 1927 р було організовано Всеукраїнське товариство психотехніки та прикладної психофізіології (ВОП і ПП). Товариство видавало журнал «Психофізіологія праці та психотехніка», пізніше перейменованій в «Радянську психотехніку» (1928-1934), організовувало конференції.

Найбільші наукові центри, які вивчали працю і особистість працівників, були: в Петрограді - Інститут з вивчення мозку і психічної діяльності (1918 р.), в Казані - Інститут НОТ, в Москві - Центральний інститут праці (1921 р.), в Харкові - Всеукраїнський інститут праці (1923 р.).

Відновлення прикладної психології в даній області як офіційно визнаної наукової дисципліни стало можливим тільки в період подолання тоталітарного режиму в країні. У 1957 р в Москві на Нараді з психології праці було винесено рішення про відродження галузі прикладної психології, яка займалася б проблемами праці. Було рекомендовано відновити підготовку фахівців цього напрямку (Гур'янов Є.В., Ошанін Д. А., Чебишева В. В., 1957).

Науково-психологічне вивчення професійної праці і працівників виявляється об'єктивно необхідним в тій мірі, в якій господарська сфера регулюється економічними законами. Підприємства є суб'єктами господарювання, а також тим, якою мірою надійність ергатичних систем, виробничих технологій все більш залежить від людини - суб'єкта праці, і тим, наскільки при цьому реально поважають права особистості в суспільстві, визнають такі цінності, як здоров'я людини, кваліфікація працівника, його індивідуальну неповторність.

Психологічні дослідження, орієнтовані на рішення задач господарського життя, з'явилися в США і розвинених країнах Європи на початку ХХ ст. Об'єктивними передумовами служили потреби економічного життя суспільства, а саме використання наукових знань в раціоналізації праці і виробництва.

Ф.У. Тейлор запропонував технологію проведення наукових досліджень праці в інтересах її раціоналізації. Тейлоровські принципи наукового управління були сформульовані ним у книзі «Управління підприємством», що вийшла в 1911 р (Тейлор Ф. У., 1920).

Сама технологія побудови оптимального способу роботи через додавання раціоналізованих елементів також викликала критику і не завжди давала очікуваний ефект. Психологи підкресливали, що діяльність людини не є простою сумою незалежних елементів, але може мати складну будову (Геллерштейн С.Г., 1931).

Ідеї наукового управління, незважаючи на критику, набули широкого поширення в США, в країнах Європи і в Японії. З'єднання ідей Тейлора і поточно-конвеєрної організації праці у виробництві товарів масового попиту (досвід автомобільної індустрії Генрі Форда) залишалося провідною формою організації праці та управління аж до 70-х рр. ХХ ст.

На відміну від уявлень вчених ХVІІІ ст. та початку ХІХ ст. про психічні функції, як спадково, біологічно задані, функціональна психологія початку ХХ ст. не обмежувалася теоретичними міркуваннями, а спиралася на емпіричні дослідження поведінки людини і результатів її дій. Функціональна психологія послужила основою для становлення і розвитку диференціальної психології в Європі і США.

В результаті експериментів, опублікованих в роботах Е. Мейо і Ф. Ротлісбергера в 30 рр. ХХ ст., склався новий напрям в психології праці, орієнтований на вивчення і раціоналізацію людських відносин працівників виробництва, дослідження їх трудової мотивації, задоволеності працею, зв'язку мотивації і продуктивності праці. Працююча людина стала розглядатися не просто як виконавець раціоналізованих прийомів роботи (як це припускав Ф. Тейлор), а як особистість, суб'єкт праці, поведінка якої визначається свідомістю, мотивами. Дані особистісні та соціально-психологічні детермінанти професійної поведінки виявилися предметом дослідження поряд з впливом факторів зовнішнього середовища і станом функцій організму працівників. Новий погляд на працівника і його трудову діяльність, форми організації праці (не тільки індивідуальної роботи, поточно-конвеєрної, як це було на заводах Генрі Форда, але і спільних групових форм) привів до виділення гуманістичного підходу.

Вітчизняна і зарубіжна психологія праці охоплюють в основному завдання виробничого менеджменту (так як досліджують трудову діяльність працівників) і завдання з управління персоналом. Таким чином, можна говорити про тотожність проблем психології праці (у вітчизняному і європейському варіантах) і американського «організаційної поведінки».

Основні проблеми сучасної психології праці. В якості ключових проблем сучасної психології праці можна виділити:

- 1) психологічний «професійне ведення» (принципи, методи психологічного вивчення окремих професій, класифікація професій);
- 2) розвиток людини як суб'єкта праці (формування працездатності, трудове виховання, функціональний розвиток суб'єкта праці, психологія в навчанні і перенавчанні, оцінка компетентності, психологія професійного розвитку особистості, кризи і конфлікти);

3) диференціальну психологію праці (проблеми прогнозування і оцінки профпридатності, формування ефективного індивідуального стилю діяльності, психологія професійного відбору, атестації та кар'єрного консультування);

4) психологію в проектуванні, оцінці якості та раціоналізації праці та його компонентів, управління якістю продукції;

5) психологію працездатності людини, оптимізацію функціональних станів (подолання професійного стресу, монотонії, адаптація і дезадаптація у праці та т. ін.);

6) психологію в профілактиці травматизму і аварійності;

7) психологію трудової мотивації;

8) психологію групового суб'єкта праці.

Загальні теоретичні підходи, технології і методи вирішення цих проблем розглядаються в психології праці.

? Питання для самоконтролю:

1. Які найбільші наукові центри, що вивчали працю і особистість працівників на початку ХХ ст.?

2. У якій книзі були сформульовані Тейлоровські принципи наукового управління?

3. На що орієнтований новий напрям в психології праці?

4. Які завдання вирішує вітчизняна і зарубіжна психологія праці?

5. В якій мірі виявляється об'єктивно необхідним вивчення науково-психологічних питань професійної праці і працівників?

6. В чому міститься новий погляд на працівника і його трудову діяльність?

7. В чому відмінність уявлень вчених ХVІІІ ст. та початку ХІХ ст. про психічні функції праці від уявлень вчених на початку ХХ ст.?

8. Які основні проблеми сучасної психології праці?

1.2 Праця як основний вид діяльності людини

Праця – цілеспрямована діяльність людини з метою створення за допомогою знарядь виробництва матеріальних та духовних цінностей, які є необхідними для життя людей.

Діяльність – це форма активного відношення людини до дійсності, спрямована на досягнення свідомо поставлених цілей, які пов'язані зі створенням суспільно значущих (матеріальних і духовних) цінностей та засвоєнням суспільного досвіду.

Праця є основним видом діяльності, оскільки пов'язана з виробництвом суспільно корисних продуктів – матеріальних та ідеальних. Вона є вічною необхідною умовою існування людей і розглядається як специфічна видова поведінка людини, що забезпечує її виживання.

Основними характеристиками праці (за К. Марксом) є:

- *цілеспрямована діяльність* (усвідомлення цілі діяльності, бажаного результату);
- *предметний характер* трудового процесу (вплив трудового процесу на навколишнє середовище);
- *наявність знаряддя праці* (за допомогою якого здійснюється вплив на матеріальне (предметне) середовище);
- *суспільність* трудового процесу.

В якості *мети* трудової діяльності виступають речі, які споживаються людьми, та речі, які необхідні для виробництва товарів споживання, – енергія, засоби інформації, ідеологічні продукти, управлінські рішення, послуги тощо. При цьому цілі діяльності конкретного працівника вже не визначаються його особистими потребами, а задаються суспільством. Отже, праця за своєю природою є суспільною, соціально корисною діяльністю. Так само суспільною праця є і за характером, оскільки базується на поділі та кооперуванні, співробітництві та конкуренції, власності на робочу силу, що зрештою визначається системою виробничих відносин. Останні реалізуються не лише методами поєднання робочої сили і засобів виробництва, а й способами розподілу, обміну та споживання створених матеріальних і духовних благ. Трудова поведінка працівника визначається поставленою виробничою метою і його відносинами з іншими людьми у процесі досягнення цієї мети. Це зумовлюється тим, що праця за своїм змістом є матеріальним процесом, який відбувається між людиною і природою, а за своїм характером вона є суспільним явищем, тобто процесом взаємовідносин між людьми в їх спільному впливі на природу.

Праця як процес являє собою єдність трьох складників:

- самої праці як доцільної діяльності;
- предмета праці (те, на що спрямована праця);
- знарядь праці (річ або комплекс речей, за допомогою яких людина діє на предмет праці).

Виготовлення й застосування знарядь є вирішальною ознакою праці. По відношенню до речей (знарядь і предметів праці) людина виступає як суб'єкт діяльності, а стосовно інших людей – як особистість.

Трудові дії працівника, спрямовані на зміну властивостей предмета праці за допомогою знарядь праці, називаються предметними діями. Предметні дії працівника нерозривно пов'язані з його фізіологічною активністю та психічною діяльністю, якими вони визначаються та регулюються.

Отже, трудова діяльність виступає в єдності трьох аспектів:

- предметно-дієвого;
- фізіологічного;
- психологічного.

? Питання для самоконтролю:

1. Що таке праця?

2. Що таке діяльність?
3. Які основні характеристики праці (за К. Марксом)?
4. Що виступає в якості мети трудової діяльності?
5. Чим визначається трудова поведінка працівника?
6. Єдність яких складників являє собою праця як процес?
7. В єдності яких аспектів виступає трудова діяльність?
8. На що спрямовані трудові дії працівника?
9. З чим нерозривно пов'язані предметні дії працівника?

1.2 Фізіологічний аспект праці

Фізіологія праці – розділ гігієни праці, що вивчає зміни функціонального стану організму людини під впливом виробничої діяльності та розробляє фізіологічно обґрунтовані засоби організації трудового процесу, що сприяють попередженню стомлення й підтримці високого рівня працездатності.

З фізіологічної точки зору дослідження трудового процесу проводиться за наступними напрямками:

- а) вивчення фізіологічних закономірностей фізичної та розумової праці;
- б) дослідження фізіологічних механізмів, що визначають динаміку працездатності людини в сучасних виробничих умовах;
- в) оцінку ступеня важкості праці; нервово-психічної й емоційної напруги в процесі трудової діяльності;
- г) розробку фізіологічних основ наукової організації праці, що включає оптимізацію робочих рухів, робочих поз, організації робочого місця, ритму роботи, розробку раціональних режимів праці й відпочинку.

Фізіологічний аспект праці виявляється в тому, що вона як соціальне за своєю суттю явище має природну передумову – використання фізіологічних функцій працівника для створення тих чи інших соціальних цінностей. Під час праці до активної діяльності залучаються всі органи й системи організму — мозок, м'язи, судини, серце, легені і т. ін., мобілізуються фізіологічні функції, витрачається нервова та м'язова енергія. Так, для забезпечення робочих рухів і дій енергією використовуються м'язові групи, скорочення яких регулюється процесом збудження, що надходить від нервових центрів. До цих м'язів спрямовується посилений потік крові, який приносить поживні речовини та кисень, забираючи продукти розпаду речовин, що слугують джерелом енергії. Для забезпечення підсиленого кровообігу та обміну речовин і енергії відповідно посилюється робота серця й органів дихання. Всі ці процеси, пов'язані з життєдіяльністю організму працівника, організуються відповідно до вимог і умов праці.

За несприятливих, важких умов праці можливі перенапруження фізіологічних систем і патологічні зрушення, тоді як оптимальні умови є фактором підвищення працездатності людини.

Водночас фізіологічні процеси, підпорядковуючись вимогам трудової діяльності, зберігають відносну самостійність (добовий біологічний ритм, швидкість реакцій, м'язова сила, витривалість і т. ін.) та характерні константи життєдіяльності (гомеостаз).

У процесі праці функціональне напруження людини зумовлюється двома видами навантажень: м'язовими і нервовими. М'язові навантаження виявляються у вигляді динамічних рухів і статичних напружень, а нервові – у вигляді розумових, емоційних та сенсорних (на органи чуттів) навантажень.

Залежно від співвідношення м'язових і нервових навантажень всі конкретні види праці поділяються на три групи:

- праця з переважанням м'язових навантажень (фізична);
- праця з переважанням навантажень на кору головного мозку, пов'язаних із вищими психічними функціями — мисленням, пам'яттю, уявою (розумова);
- праця з переважанням навантаження на органи чуттів та емоційну сферу (сенсорно-напружена).

Проте з погляду фізіологічного підходу такий поділ є умовним, оскільки будь-яка праця містить усі зазначені компоненти, тобто являє собою єдиний нервово-м'язовий процес.

Співвідношення витрат м'язової та нервової енергії, виконавських і творчих функцій, механічних дій і операцій мислення у трудовому процесі характеризують зміст праці.

Зміст праці зумовлюється технікою, технологією, організацією виробництва, тобто рівнем розвитку продуктивних сил суспільства. Характеристика праці за її змістом пов'язується також з оцінкою рівня розвитку працівника.

Отже, процес праці – це фізіологічний процес витрачання людської енергії.

? Питання для самоконтролю:

1. Що таке фізіологія праці?
2. За якими напрямками з фізіологічної точки зору проводяться дослідження трудового процесу?
3. В чому виявляється фізіологічний аспект праці?
4. Які наслідки можливі за несприятливих, важких умов праці?
5. Якими видами навантажень у процесі праці зумовлюється функціональне напруження людини?
6. На які групи поділяються конкретні види праці залежно від співвідношення м'язових і нервових навантажень?
7. Чим зумовлюється зміст праці?
8. Що таке процес праці?

1.3 Психологічний аспект праці

Психологічний аспект праці пов'язаний з тим, що предметні дії працівника визначаються й регулюються внутрішньою (психічною) діяльністю – пізнавальною, мотиваційною, емоційною. Так, під час праці в людини активізуються такі пізнавальні процеси: відчуття, сприймання, мислення, пам'ять, уява. У процесі праці їй необхідно бути уважною, виявляти волюві якості. Під час виконання роботи працівник може переживати різні психічні та емоційні стани — активність, зацікавленість, зосередженість, ентузіазм, напруження, стомленість, незадоволення, нудьгу і т. ін. У праці реалізуються й одночасно розвиваються професійні здібності, знання, трудові навички та вміння працівника, розкриваються риси його характеру, моральні якості, мотиви діяльності. У праці людина стверджує себе як особистість, реалізує та розвиває свій творчий потенціал.

З психологічного боку праця являє собою психічні процеси та психологічні фактори, які спонукають, програмують, регулюють трудову активність людини. Це так звана внутрішня (психічна) діяльність. Будь-яка праця поєднує зовнішню (фізичну) та внутрішню (психічну) сторони.

Неодмінні психологічні ознаки праці такі:

- свідоме передбачення результату праці у вигляді образів, моделей, знань;
- усвідомлення працівником обов'язковості досягнення соціально значущої мети внаслідок реалізації засвоєної програми дій та відповідальності за досягнення соціального результату;
- свідомий вибір, застосування, вдосконалення знарядь і методів праці, що вимагає від працівника активізації пізнавальних процесів, професійного зростання, зацікавленості в інноваціях;
- усвідомлення працівником міжособистісних виробничих відносин, які виявляються в організації виробництва, управління та праці, формальних і неформальних комунікаціях, почуттях причетності до організації, розумінні свого місця в реалізації її стратегічних цілей та залежності доходів від вкладеної праці або підприємницьких здібностей.

Праця як форма життєдіяльності людини здійснюється за певних умов виробничого середовища та за певних нервово-м'язових навантажень. Організм працівника для поповнення енергії. Водночас організм працівника являє собою систему, яка одночасно тісно пов'язана з зовнішнім середовищем і різко відокремлена від нього. Це означає, що організм має своє внутрішнє середовище, яке значно відрізняється від зовнішнього. Характерною особливістю внутрішнього середовища організму є його відносна постійність. За будь-яких змін разом з виробничим середовищем складає єдине ціле. Зовнішнє середовище підтримує життєдіяльність організму, забезпечуючи його киснем, їжею, необхідними зовнішніх умов внутрішнє середовище залишається постійним, що є необхідною умовою життєдіяльності організму.

Стійкі постійні кількісні показники, які характеризують нормальний стан

внутрішнього середовища і всього організму, називаються фізіологічними константами. До них належать температура тіла, артеріальний тиск крові, концентрація у крові цукру, білків та інші.

Функції організму можуть нормально здійснюватися лише тоді, коли умови зовнішнього середовища повністю відповідають його потребам. Якщо умови зовнішнього середовища, у тому числі виробничого, змінюються, стають несприятливими, ускладнюють його життєдіяльність, то на протидію їм організм спрямовує спеціальні механізми, які зберігають постійність внутрішнього середовища або змінюють його в межах, визначених фізіологічними законами. Це механізми адаптації.

Адаптація (присосування) — це динамічний процес, завдяки якому в організмі підтримується постійність внутрішнього середовища в мінливому зовнішньому середовищі. Вона полягає в перебудові фізіологічних процесів залежно від зміни умов взаємодії організму з навколишнім середовищем, у широкому комплексі фізіологічних зрушень в організмі. Комплекс складних пристосувальних реакцій організму, спрямованих на ліквідацію або максимальне обмеження впливу різних факторів зовнішнього середовища, які порушують його постійність, називається гомеостазом. Новий гомеостатичний стан формується завдяки процесу адаптації щоразу, коли в системі організм — середовище виникають значні зміни. Отже, організм і середовище перебувають не в статичній, а динамічній рівновазі, і процес адаптації здійснюється постійно. Під час праці у людини формуються нові характеристики гомеостазу, так званій гомеостаз діяльності, який відповідає конкретним умовам праці.

Зв'язок організму з зовнішнім середовищем, регулювання його роботи відповідно до змін зовнішніх умов здійснює центральна нервова система.

Присосування організму до мінливих умов зовнішнього середовища і збереження постійності його внутрішнього середовища здійснюються рефлекторним і гуморальним шляхом. Центральна нервова система, посилюючи імпульси різним органам, посилює або послаблює їх діяльність, пристосовуючи до зовнішніх умов. Хімічний, або гуморальний, механізм регуляції полягає в тому, що хімічні речовини розносяться кров'ю по всьому організму і залежно від їх концентрації гальмують або активізують роботу тих чи інших органів. Обидва механізми регуляції взаємопов'язані і становлять єдиний нейрогуморальний механізм, який забезпечує саморегуляцію фізіологічних функцій організму.

Присосувальні реакції організму людини до зовнішнього середовища виявляються у формі складних рефлекторних актів. Крім того, адаптація, як пристосувальні зміни в організмі, характеризується розширенням фізіологічних можливостей, збільшенням працездатності або підвищенням фізіологічної опірності організму зовнішнім впливам.

Забезпечується ця можливість шляхом:

- зміни порогів чутливості аналізаторів;
- підвищення лабільності фізіологічних систем, яка полягає в швидкому поверненні до вихідного стану;
- переходу фізіологічних систем на більш високі рівні функціонування;

розширення діапазону фізіологічних резервів;

– мобілізації енергетичних ресурсів та захисних сил.

Суттєвий вплив на адаптаційні процеси людини, зокрема у трудовій діяльності, має психічна адаптація. Вона базується на використанні людиною раніше набутого досвіду, враховує потреби і мотивацію, що забезпечує більш точну диференціацію реакцій і поведінки працівника.

Психічна адаптація в трудовій діяльності – це процес встановлення оптимальної відповідності між особистістю і навколишнім середовищем, в тому числі соціальним, яка сприяє задоволенню актуальних потреб і реалізації значущих цілей за умови збереження фізичного і психічного здоров'я працівника.

Адаптація людини до праці має активний характер. Працівник не лише пристосовується до зовнішнього середовища, а й змінює його, водночас змінюючись і сам. При цьому за сприятливих умов виробничого середовища і за оптимальних навантажень підвищуються стійкість і працездатність організму, за несприятливих умов рівень активності фізіологічних систем знижується. Пристосування організму працівника до умов виробничого середовища і трудових навантажень забезпечується його резервами.

Резерви організму — це його здатність посилювати свою діяльність порівняно зі станом відносного спокою. Розмір резервів окремої функції — це різниця між максимально можливим рівнем і рівнем в стані відносного фізіологічного спокою. Наприклад, хвилиний об'єм дихання в спокої становить в середньому 5...8 л повітря, а максимально можливий за важкої роботи 120...200 л. Резерв становить 115...192 л. Аналогічно змінюються інші фізіологічні показники. При фізичних навантаженнях фізіологічні показники можуть збільшуватися в 2—16 разів порівняно зі станом спокою. Організм людини має морфологічні, біохімічні, фізіологічні, психологічні резерви.

Морфологічні резерви характеризуються особливостями будови тканин і органів, надлишком певних структурних елементів порівняно з потребою. Наприклад, у крові міститься в 500 разів більше протромбіну, ніж потрібно для згортання всієї крові.

Біохімічні резерви пов'язані з запасом енергетичних речовин в організмі.

Фізіологічні резерви зумовлюються функціональним станом окремих органів і організму в цілому, діяльність яких посилюється в результаті нервової регуляції.

Психологічні резерви пов'язані з психічними функціями людини, є показником розумової працездатності і визначаються високою стійкістю до несприятливих факторів зовнішнього середовища.

? Питання для самоконтролю:

1. З чим пов'язаний психологічний аспект праці?
2. Які пізнавальні процеси активізуються в людині під час праці?
3. Що являє собою праця з психологічного боку?
4. Які неодмінні психологічні ознаки праці?

5. Що є характерною особливістю внутрішнього середовища організму?
6. Що називають фізіологічними константами?
7. За яких умов можуть нормально здійснюватися функції організму?
8. Що таке адаптація?
9. Що таке гомеостаз?
10. Які нові характеристики гомеостазу формуються у людини під час праці?
11. Яким шляхом здійснюються пристосування організму до мінливих умов зовнішнього середовища і збереження постійності його внутрішнього середовища?
 11. В чому полягає хімічний, або гуморальний, механізм регуляції?
 12. Чим характеризується адаптації, як пристосувальні зміни в організмі?
 13. Що таке психічна адаптація в трудовій діяльності?
 14. На чому базується психічна адаптація?
 15. Що таке резерви організму?
 16. Чим характеризуються морфологічні резерви?
 17. З чим пов'язані біохімічні резерви?
 18. Чим зумовлюються фізіологічні резерви?
 19. З чим пов'язані психологічні резерви?

1.4 Психологічний аналіз поняття «трудовий пост»

Система регуляторів людської поведінки своєрідна і є надзвичайно складною. Функціонування і формування людини як суб'єкта праці, створення інформаційних умов для практики формування системи відповідних психічних регуляторів – це важливі питання, які потребують вивчення.

Основні їх групи такі:

1. *Образ об'єкта* (предмета праці, зовнішніх засобів, умов і виявлення трудової діяльності):

а) чуттєвий (психологічною структурою. Найважливіше завдання психології праці як науки — вивчати факти та закономірності психологічної регуляції сенсорний, перцептивний);

б) репрезентативний конкретний (пам'яті, уявлення);

в) репрезентативний абстрактний (поняття, схеми, системи понять, засвоєні системи, пам'ять, засвоєні алгоритми дій).

2. *Образ суб'єкта*:

а) актуальний "Я – образ" (знання свого функціонального стану в певний момент у системі між людських відносин, своїх можливостей і обмежень);

б) узагальнений образ ("Я – концепція" – я в минулому, я нині, я в майбутньому, я серед інших, я як представник професійної спільноти, як організм, як індивідуальність, як член суспільства).

3. *Образ суб'єктивно-об'єктивних і суб'єктивно-суб'єктивних відносин*:

а) потреби, стани, зумовлені потребами;

- б) емоції, почуття, емоційні відносини;
- в) характер як властива людині система стійких відносин;
- г) спрямованість особистості, світогляд.

Усі названі регулятори належать до категорії "суб'єктивний образ". Об'єктивні та суб'єктивні основні детермінанти зображено на рис. 1.1.



Рисунок 1.1 – Об'єктивні та суб'єктивні основні детермінанти

Характеристику основних компонентів професійного середовища дає Б.А. Клімов: перевірити; перетворюючи – обробити, упорядкувати, організувати, вплинути, обслужити; для пошукових – винайти, придумати, знайти новий результат, зразок, варіант.

Знаряддями праці Б. А. Клімов пропонує вважати не тільки інструменти обробки, а й будь-які засоби, які підсилюють здібності людини як об'єкта праці. До знарядь праці він відносить вимірювальні інструменти, прилади, автомати, апарати і «функціональні засоби організму». Це предмети і засоби праці, фізичне, хімічне, біологічне, соціально-психологічне й естетичне середовище.

За його визначенням, предмет праці – це система властивостей і взаємовідношень речей, явищ, процесів, якими людина, що працює на відповідальному трудовому посту, повинна подумки або практично оперувати (розпізнавати, враховувати, упорядковувати, перетворювати, зберігати або відшукувати їх). Ці взаємозв'язки можуть належати п'ятьом основним типам предметів праці, які визначають, за класифікацією Б. А. Клімова, тип професії: біологічні спеціальності (предмет праці – природа, живі організми), технологічні (технічні системи, матеріали, енергія), соціономічні (люди, групи, колективи), сигномічні (знакові системи), артономічні (художні образи або їхні елементи).

Трудовий пост – це обмежене внаслідок розподілу праці й зафіксоване в суспільстві докладання сил людини, яка прагне створити щось цінне для суспільства — матеріальні речі, інформацію, корисні дії, функціональні корисні ефекти, естетичні враження, суспільні настрої, упорядковані процеси.

Трудовий пост — одна з форм існування професії.

Термін «професія» походить від однокореневих слів латинської і соціальної французької мов із наступним перекладом: говорити публічно, об'являти, заявляти.

У спеціальній літературі термін «професія» має чотири різні значення:

- а) прикладання сил людини або галузь, в якій людина виконує свої функції як суб'єкт праці;
- б) спільність людей, які зайняті відповідними трудовими функціями;
- в) підготовленість (знання, вміння, навички, кваліфікація), притаманна людині, завдяки якій вона здатна виконувати відповідні трудові функції;
- г) діяльність, робота професіонала, тобто сам процес реалізації трудових і професійно виконуваних функцій.

Професія як соціально фіксована галузь можливого виконання відповідних трудових функцій існує в формі багатьох трудових постів, які розподілені в суспільстві.

Трудовий пост – це не те, що можна визначити конкретно деяке соціально зафіксоване багатовимірне, багатозначне системне утворення, основними складовими якого є:

- а) задані цілі, уявлення про результати праці;
- б) заданий предмет (вихідний матеріал — не обов'язково річ, а й ситуація невизначеності, будь-яка система, наприклад, біологічна, технічна або нежива природа, соціальна, знакова, художньо-естетична);
- в) системи засобів праці (залежно від предмета, вони суттєво різні, починаючи з іграшкових ваг, з допомогою яких вихователь дитячого садочка, виконуючи свої трудові функції, грає з дітьми в "магазин", і закінчуючи сучасними автоматизованими системами управління виробництвом);
- г) система професійних службових обов'язків (заданих трудових функцій);
- г) система прав;
- д) виробниче середовище, предметні та соціальні умови праці.

У перелічених пунктах розглянуто не частини, а підсистеми трудового поста. Його елементарні частини можуть входити в різні підсистеми. Окремі конкретні засоби та предмети праці одночасно є елементами середовища, вбирають у себе функції працівника (засоби, передбачені на робочому місці — ПК, ЕОМ або поліграф, визначають поряд з посадовими інструкціями відповідні трудові функції). Робоче місце як елемент середовища містить відповідно організовані засоби, умови, предмети праці.

? Питання для самоконтролю:

1. Які існують основні групи системи відповідних психічних регуляторів?
2. Що таке образ об'єкта?
3. Що таке образ суб'єкта?
4. Що таке образ суб'єктивно-об'єктивних і суб'єктивно-суб'єктивних відносин?
5. Що таке предмет праці?

6. Приведіть визначення поняття «трудовий пост».
7. Що пропонує вважати знаряддями праці Б. А. Клімов?
8. Які визначення у спеціальній літературі має термін «професія»?

1.5 Фізичні та нервово-психічні перевантаження

Згідно ДСТУ 2293-99 «Охорона праці. Терміни та визначення» умови праці – це сукупність чинників виробничого середовища й робочого процесу, які впливають на здоров'я і працездатність людини під час виконання нею трудових обов'язків.

ГОСТ 12.0.003-74 «Опасные и вредные производственные факторы. Классификация» поділяє усі фактори виробничого середовища, які несприятливо впливають на працівників, на фізичні, хімічні, біологічні та психофізіологічні. Психофізіологічні небезпечні та шкідливі виробничі фактори поділяються на:

- фізичні перевантаження (статичні та динамічні);
- нервово-психічні перевантаження (розумове перенапруження, перенапруження аналізаторів, монотонність праці та емоційне перевантаження).

За характером фізичну працю (роботу м'язів) можна поділити на два види – статичну і динамічну. Режими м'язової діяльності при виконанні різних видів фізичної праці відрізняються. Розрізняють три режими:

- ізотонічний, коли напруження м'яза залишається постійним, а довжина його змінюється (зменшується);
- ізометричний, коли довжина м'яза залишається постійною, а напруження зростає;
- ауксотонічний (змішаний), коли м'яз змінює напруження і скорочується (найпоширеніший).

Робота, при якій напруження м'язів розвивається без зміни їх довжини і без активного переміщення у просторі рухових ланок, називається статичною.

Статична робота пов'язана з дією навантаження на верхні кінцівки, м'язи корпусу і ніг, при утриманні вантажу, при виконанні роботи стоячи або сидячи. При статичній роботі підвищується обмін речовин, збільшується витрата енергетичних ресурсів, але в меншій мірі, ніж при динамічній. Особливістю такого виду праці є її виражена стомлююча дія, що зумовлена довготривалим скороченням і напруженням м'язів, відсутністю умов для кровообігу, внаслідок чого відбувається накопичення кінцевих і проміжних продуктів обміну тощо. Це дуже швидко призводить до розвитку втоми.

Залежно від характеру діяльності мускулатури статична робота поділяється на два види:

- статична робота, яка здійснюється шляхом активної протидії силам, що виводять тіло або його частини з рівноваги. Збереження рівноваги досягається внаслідок значного напруження м'язів під дією потужних нервових імпульсів і

пов'язане з великими витратами енергії;

– статична робота, при якій тіло, змінюючи позу, знаходить нове положення рівноваги і пристосовується до діючих на нього сил. Така робота забезпечується особливим станом мускулатури – тонусом. При тонусі м'язова робота виконується під дією слабких нервових імпульсів, характеризується меншими витратами енергії і може тривати довгий час.

Робота, при якій напруження м'язів супроводжується зміною їх довжини і переміщенням в просторі тіла або якоїсь ланки рухового апарату, називається динамічною. На відміну від статичної роботи, яка вимірюється часом підтримання м'язового напруження (кгс/с), динамічна робота вимірюється показниками механічної роботи – кілограмометрами, тобто має зовнішній ефект.

Динамічна робота пов'язана з переміщенням у просторі тіла або його частин. У результаті енергія, яка витрачається, перетворюється на механічну і теплову. Динамічні скорочення м'язів мають перервний характер, що сприяє повноцінному кровопостачанню і кисневому обміну, а це, в свою чергу, призводить до меншої втомлюваності.

Залежно від об'єму м'язової маси, яка використовується у процесі праці, розрізняють три види робіт:

- локальна, в якій бере участь менш ніж третина м'язів;
- регіональна, коли задіяні від однієї до двох третин м'язів;
- загальна, коли активні більш як дві третини м'язів.

Важкість праці – характеристика трудового процесу, що відображає переважне навантаження на опорно-руховий апарат і функціональні системи організму, що забезпечують його діяльність.

Важкість праці визначається фізичним динамічним навантаженням, масою вантажу, що піднімається і переміщується, загальним числом стереотипних робочих рухів, розміром статичного навантаження, робочою позою, ступенем нахилу корпусу, переміщенням в просторі. Важкими вважаються роботи, які пов'язані з великими навантаженнями на м'язову систему і вимагають значних енергетичних затрат. Силова робота і статичні напруження викликають швидку втому внаслідок інтенсивних потоків збуджень як від рецепторів м'язів, так і від коркових центрів при формуванні вольових імпульсів до скорочення м'язів.

Виконання дуже важких робіт супроводжується накопиченням в м'язах і крові недоокислених продуктів, перевитратами вуглеводних резервів, порушенням терморегуляції, що зумовлює високу питому вагу в потоках імпульсів від рецепторів м'язів і судин.

Наявність нервово-психічних перевантажень обумовлена специфікою виконуваної роботи.

Розумове перенапруження в процесі трудової діяльності обумовлюється складністю завдань, що вирішуються при виконанні роботи, за відсутності алгоритму їх вирішення, а також прийняття рішень в складних ситуаціях або в умовах обмеження часу.

При напруженій розумовій і нервово-емоційній праці збудження асоціативних зон кори за законами домінанти (тимчасово пануючої рефлекторної системи) посилюється потоками імпульсів від різних аналізаторів та ретикулярної формації (сукупності нервових структур мозку).

Перенапруження аналізаторів людини обумовлюється тривалістю зосередженого спостереження за світловими чи звуковими сигналами, а також щільністю їх надходження та навантаження на аналізатори, яке вони здійснюють

Монотонність праці характеризується кількістю елементів (або прийомів), необхідних для реалізації простого завдання або в операціях, які повторюються багаторазово, а також тривалістю виконання простих виробничих завдань.

Монотонія – це неспецифічний психологічний стан, зумовлений негативними змінами в направленості особистості, який супроводжується переживанням одноманітності, що виражається в формі апатії і нудьги, з наступним зниженням психофізіологічної і трудової активності.

Емоційне навантаження на працівника обумовлюється ступенем відповідальності за результат своєї діяльності та значущістю помилки; ступенем ризику для власного життя або життя сторонніх осіб.

Зрушення в коркових центрах зумовлюються:

– затратами ресурсів, характером відновлення їх під час роботи і розвитком гальмування;

– нерівномірним зниженням лабільності (функціональної рухливості) різних елементів нервових центрів, що викликає порушення координації робочих функцій і розвиток гальмівних процесів в коркових центрах.

Робота нервових клітин супроводжується затратами енергетичних ресурсів, які при нормальному стані організму відновлюються в процесі праці. Якщо робота інтенсивна, або тривала, то затрати ресурсів збільшуються і недостатньо компенсуються відновлювальними процесами. Щоб запобігти надмірним затратам ресурсів і функціональному виснаженню нервових клітин, на зміну процесам збудження приходить процес гальмування, яке за біологічним значенням є охоронним, а за природою — безумовним. Під час гальмування клітина відновлює свій енергетичний потенціал. Зниження працездатності коркових центрів викликає складний комплекс зрушень в організмі. Зокрема, гальмуються імпульси до скорочення м'язів, що відчувається працівником як стомлення, кволість, неможливість продовжувати роботу. Відбуваються зміни стану всіх ланок рухового апарату і систем організму.

Зрушення в нервовій системі пов'язані з розвитком гальмівних процесів. Зовнішніми ознаками охоронного гальмування є сповільнення темпу і збільшення часу сенсомоторних реакцій, послаблення і відволікання уваги, зниження чутливості аналізаторів, зростання варіабельності цих показників, втрата інтересу до роботи.

При роботах, які вимагають великого напруження уваги або логічного мислення, фізіологічні процеси можуть зберігатися протягом тривалого часу, а

в центральній нервовій системі можуть відбуватися глибокі зміни функціонального стану. Останні виявляються в невідповідності сили рефлексу сили подразника, тобто охоронне гальмування розвивається в гіпнотичні фази.

При роботах, які вимагають точних і швидких дій, найбільші зрушення відбуваються в функціях тих аналізаторів, яким належить провідна роль в регулюванні робочих дій (зоровий, слуховий, руховий).

Хворобливий, пригнічений стан працівника, який супроводжується погіршенням його фізичних і психічних якостей, може виникати на ґрунті психічної травми (конфліктів); розвитку залежності від наркотичних засобів, алкоголю і нікотину; втоми і перевтоми; виникнення або загострення захворювання; специфічних особливостей психофізіологічного стану підлітків, жінок і людей старшого віку.

Осіб, що знаходилися в кризових станах внаслідок тієї чи іншої психічної травми, 71% стосувався сімейної проблематики. Природно, що всі сімейні конфлікти якимось чином переносяться і у виробничу сферу. Під дією конфліктів людина може не лише створити небезпечну виробничу ситуацію, а й зруйнувати виробничі та сімейні відносини.

Вплив нервово-психічних перевантажень на людину упродовж трудової діяльності оцінюється інтегральним критерієм напруженості праці.

Напруженість праці – це характеристика трудового процесу, що відображає навантаження переважно на центральну нервову систему, органи чуттів, емоційну сферу працівника.

До факторів, що характеризують напруженість праці, відносяться: інтелектуальні, сенсорні, емоційні навантаження, ступінь монотонності навантажень, режим роботи.

Втома – це сукупність тимчасових змін у фізіологічному та психологічному стані людини, які з'являються внаслідок напруженої чи тривалої праці і призводять до погіршення її кількісних і якісних показників, нещасних випадків. Втома буває загальною, локальною, розумовою, зоровою, м'язовою та ін. Оскільки організм – єдине ціле, то межа між цими видами втоми умовна і нечітка. Хід збільшення втоми та її кінцева величина залежать від індивідуальних особливостей працюючого, трудового режиму, умов виробничого середовища тощо. Залежно від характеру вихідного функціонального стану працівника втома може досягати різної глибини, переходити у хронічну втому або перевтому.

Перевтома – це сукупність стійких несприятливих для здоров'я працівників функціональних порушень в організмі, які виникають внаслідок накопичення втоми.

Основною відмінністю втоми від перевтоми є зворотність зрушень при втомі і неповна зворотність їх при перевтомі.

Відомо, що розвиток втоми та перевтоми веде до порушення координації рухів, зорових розладів, неуважності, втрати пильності та контролю реальної ситуації. При цьому працівник порушує вимоги технологічних інструкцій, припускається помилок та неузгодженості в роботі; у нього знижується

відчуття небезпеки. Крім того, перевтома супроводжується хронічною гіпоксією (кисневою недостатністю), порушенням нервової діяльності.

Втома породжує у працівника стан, який призводить до помилок в роботі, небезпечним ситуаціям і нещасним випадкам. Вчені наводять дані, які вказують, що кожному четвертому нещасному випадку передувала явно виражена втома.

Боротьба зі втомою, в першу чергу, зводиться до покращення санітарно-гігієнічних умов виробничого середовища (ліквідація забруднення повітря, шуму, вібрації, нормалізація мікроклімату, раціональне освітлення тощо). Особливу роль у запобіганні втомі працівників відіграють професійний відбір, організація робочого місця, правильне робоче положення, ритм роботи, раціоналізація трудового процесу, використання емоційних стимулів, впровадження раціональних режимів праці і відпочинку тощо.

Сенсомоторні реакції – зворотні дії людини на відчуття органами чуттів. Характеризуються правильністю, точністю та своєчасністю. Надійність людини визначається рівнем її сенсорної координації, тобто здатністю своєчасно приймати і правильно оцінювати швидкозмінювану ситуацію і адекватними діями забезпечувати безпеку.

Соціально-психічна напруга – стан внутрішньої напруги як і будь-яка інша надмірна емоційно насичена подія або явище в житті людини, негативно впливає як на інтелектуальне, так і на особистісне зростання

Психічна напруга розглядається як загальна реакція організму при зміні стереотипу діяльності і найбільш різко виявляється при реальній або уявній загрозі життю або здоров'ю. До основних причин, що зумовлюють розвиток нервово-психічної напруги відносять: психологічну невідповідність до роботи (відсутність вольової установки, слабку тренуваність, невпевненість у своїх силах); фізичну чи психічну втому різного походження; несприятливі умови життя. особистості.

Під час перебування в екстремальних умовах відмічається три види психічної напруги – емоційна, неемоційна та змішана.

Соціальна напруга – це особливий стан людської суспільної свідомості й поведіння громадян, специфічне сприйняття й оцінка ними дійсності. Масштаби соціальної напруги здебільшого порівнюються з масштабами конфлікту й породжують його. Це стосується напруги міжособистісної, міжгрупової, міжнаціональної або глобальної напруги у суспільстві.

Конкретні умови середовища існування, в яких живе та працює людина, суттєво впливають на її працездатність, самопочуття, збереження здоров'я. За впливом факторів існування на фізіологічні, психічні та інші функції організму людини умови життєдіяльності ділять на:

- комфортні;
- відносно комфортні;
- дискомфортні;
- екстремальні;
- надекстремальні умови надзвичайних ситуацій.

Найбільш загальною властивістю середовища з точки зору відповідності його біологічним і соціальним вимогам людини є поняття комфортності, тобто відповідності середовища цим вимогам, і дискомфортності, або невідповідності їм.

Комфортність – це сукупність зручностей, яку психологічно відчуває людина в контакті з навколишнім середовищем, мікрокліматом тощо і досягає стану психологічно-фізіологічних відчуттів, зручності, задоволення і т. д. Комфортні умови забезпечують високу працездатність людини, добре самопочуття. При цьому не виникають небезпечні напруження компенсаторних систем організму, здоров'я людини не погіршується тривалий час (роки). Комфортні умови виникають при оптимальних значеннях факторів існування. Відносно комфортні умови забезпечують задану працездатність та збереження здоров'я людини протягом певного часу, але у процесі життєдіяльності можливі неприємні відчуття та функціональні зміни, які не виходять за межі норм.

Дискомфортні умови характеризуються високою напруженою компенсаторних систем організму, що знижують працездатність людини і може мати вплив на її здоров'я протягом тривалого часу.

Організм людини є цілісною динамічною системою, в якій усі складові частини диференційовані за структурою, функціями та призначенням. Органи об'єднані у фізіологічні та функціональні системи: терморегуляції, дихання, кровообігу, нервово-м'язову, нервову тощо. Усі системи організму пов'язані із навколишнім середовищем, отримуючи інформацію за допомогою рецепторів та аналізаторів. Зміна параметрів навколишнього середовища – атмосферного тиску, температури, відносної вологості повітря, освітлення, газового складу атмосфери – викликає появу відповідних реакцій компенсаторних систем організму, відбувається перебудова функціонування систем життєдіяльності. У певних межах зміни факторів життєдіяльності організм повністю компенсує.

Крайнім вираженням дискомфорності є екстремальність.

Екстремальні умови виникають, коли один чи декілька факторів навколишнього середовища досягають рівня, який є межею витримки людини. В екстремальних умовах працездатність значно знижується, можуть виникати функціональні зміни, які виходять за межі норм, але не викликають патологічних порушень. При досягненні екстремальних значень фактори життєдіяльності викликають біль, їх подальша зміна спричиняє загрозу для життя людини.

У різних надзвичайних ситуаціях (землетруси, повені, пожежі тощо) виникають надекстремальні умови. Надекстремальні умови можуть спричинити загибель людей чи викликати в організмі людини патологічні зміни. В екстремальних та надекстремальних ситуаціях однією з головних, а інколи і єдиною метою діяльності людини є підтримка життя.

Людина може бути пов'язана з необхідністю виконання діяльності в екстремальних умовах не лише епізодично, але й постійно, з огляду на специфіку професії (водолази, космонавти, ліквідатори тощо).

Фактори екстремальних умов, зокрема шкідливого впливу на організм людини, можуть викликати збільшене психічне напруження, пов'язане з почуттям страху, тривалою небезпекою та ін. Практика та результати наукових досліджень свідчать, що успішна діяльність людини в екстремальних умовах характеризується такими суб'єктивними якостями як емоційна стійкість, стан здоров'я тощо. Високий рівень знань та навичок – необхідна умова не лише якісного виконання праці, а й збереження емоційної стійкості, недопущення паніки та розвитку захисних стресових реакцій.

Розрізняють активні та пасивні шляхи захисту від несприятливих факторів. Активний шлях складається з виявлення та ліквідації цього фактора. При пасивному – джерело несприятливого фактора залишається, але послаблюється його дія на людину.

? Питання для самоконтролю:

1. Як поділяються психофізіологічні небезпечні та шкідливі виробничі фактори?
2. На які види можна поділити за характером фізичну працю (роботу м'язів)?
3. З чим пов'язана статична робота?
4. На які види поділяється, залежно від характеру діяльності мускулатури, статична робота?
5. З чим пов'язана динамічна робота?
6. Які види робіт розрізняють залежно від об'єму м'язової маси, яка використовується у процесі праці?
7. Важкість праці – це...
8. Чим визначається важкість праці?
9. Чим обумовлюється розумове перенапруження в процесі трудової діяльності?
10. Чим характеризується монотонність праці?
11. Що таке моногонія?
12. Чим обумовлюється емоційне навантаження на працівника?
13. Що таке напруженість праці?
14. Що таке втома?
15. Що таке перевтома?
16. Які основні відмінності втоми від перевтоми?
17. Що таке сенсомоторні реакції?
19. Що таке соціально-психічна напруга?
20. Які види психічної напруги відмічаються під час перебування в екстремальних умовах?
21. Як за впливом факторів існування на фізіологічні, психічні та інші функції організму людини ділять умови життєдіяльності?
22. Що таке комфортність?
23. Чим характеризуються дискомфортні умови?
24. Коли виникають екстремальні умови?

25. Які шляхи захисту від несприятливих факторів розрізняють?

1.6 Стрес, ризик та їх вплив на безпеку

При аналізі психофізіологічних небезпечних та шкідливих чинників велике значення приділяється стресу та ризику, що виникають внаслідок тривалого впливу на працюючого комбінованої дії психоемоційних перевантажень та небезпечних виробничих чинників.

Загрозою фізичному і психічному здоров'ю, соціальному благополуччю людини нерідко є стрес. За даними ВООЗ 45% всіх захворювань пов'язані зі стресом, а деякі фахівці вважають, що ця цифра в 2 рази більше.

Під *стресом* (англ. stress) – тиснення, натискання, напруження) прийнято розуміти стан психічної напруженості, викликаний небезпеками, що виникають у людини при вирішенні важливої для неї задачі. Термін "стрес" часто застосовується не тільки в охороні праці, але й у повсякденному житті.

Стрес – це неспецифічна реакція загальної напруги організму (особистості) на будь-яке пред'явлене йому вимогу, неодмінно супроводжується перебудовою його захисних сил. Стрес не є привілеєм людини. Він буває і у тварин, і у риб. Є дослідження стресових реакцій рослин.

Чинники, що викликають стрес, називаються стресорами (або стрес-факторами). Стресор – це будь-який чинник, незвичайний за силою і тривалості дії на людину. До числа стресорів можна віднести фізичні, пов'язані з інтенсивним фізичним навантаженням, охолодженням, перегріванням, травмою, операційним втручанням, незвичними зовнішніми умовами та ін. і психічні, що впливають на психіку і викликають сильні емоції (складності життя, втрата дорогих людей, проблеми у сімейному житті, хвороби дітей, особливо хронічні, невдачі на роботі у навчанні, труднощі реалізації себе, інтенсивна інтелектуальна діяльність; навіть прості математичні дії, вироблені в розумі, задача іспитів, ніжні обіймів і т.п.). Звичайно, часто не вдається виділити фізичні і психічні стресори в чистому вигляді. Наприклад, голодування приносить як фізичні проблеми, так і психічні переживання. Існують і інші класифікації стресорів. Так, психолог А.С. Разумов умовно розділив стресові фактори на наступні 4 групи:

1. Стресори активної діяльності (вони можуть не тільки порушувати процес діяльності, а й посилювати і мобілізувати її). Це можуть бути екстремальні стресори (бойові дії і іншого, що пов'язане з ризиком), виробничі стресори (особливо відповідальна робота при дефіциті часу); стресори психосоціальної мотивації (різного роду змагання, конкурси).

2. Стресори оцінок. Їм властива емоційне забарвлення справжньою або майбутньої діяльності, або що стався давно. Сюди належать і стресори пам'яті, стресори перемог і поразок, стресори видовищ та ін..

3. Стресори неузгодженості діяльності. Це стресори розобчення (конфліктні ситуації, загроза тощо), стресори обмежень (захворювання, що обмежують звичайну сферу діяльності, тюремна ізоляція, голод, спрага та ін)

4. Фізичні та природні стресори (травма, темрява, яскраве світло, неприємний звук, вібрація, хитавиця, висота, землетрус та ін.).

Стресові ситуації і стресові реакції супроводжували і супроводжують людям завжди, без них життя просто не існує. «Повна свобода від стресу означає смерть» (Г. Сельє). Залежно від наслідків стресу для організму розрізняють еустрес – «хороший стрес» і дистрес (англ. distress-горе, нещастя, потреба) – «поганий стрес».

Еустреси мають стимулюючий вплив і тому біологічно необхідні. Вони підтримують гарну працездатність організму, стимулюючи діяльність основних біологічних механізмів, тренують і загартовують організм, підвищують можливості людини, сприяють розвитку творчих здібностей, прояву особистості, допомагають виживати, збагачують новим досвідом. Стан «достатньої стресіруемості» є необхідна умова активної соціальної та творчої діяльності. Такий стрес Г. Сельє називав ароматом і смаком життя.

Дистрес можуть бути небезпечні і згубні для людини. Вони виникають тоді, коли стрес надто інтенсивний, занадто довгий, часто повторюється. Такий стрес призводить до руйнування організму. Так, правильно організована фізичне навантаження дуже корисна людині, а робота надмірної інтенсивності виснажує і руйнує організм.

Стрес є проявом і одночасно інструментом адаптаційної перебудови людини при надмірному дії на нього як фізичних, так і психічних факторів. Сукупність змін в організмі (фізіологічних і біохімічних) при стресі Г.Сельє позначив як загальний адаптаційний синдром (ОАС). Він проходить у своєму розвитку 3 стадії:

1. Стадія мобілізації (тривоги, аварійна) пов'язана з виникненням тривоги в момент дії будь-якого стресора. Організм в терміновому порядку (іноді на всякий випадок, так як реальної загрози не виникає) мобілізує всі свої явні і приховані резерви, готується до негайної дії (реакції) – нападу, захисту або втечі з метою уникнути прямого зіткнення з небезпекою. Відзначається емоційне збудження. Відбувається посилення активності симпатичної нервової системи. Це виражається в зміні показників стану організму:

- частішають і посилюються скорочення м'яза серця;
- підвищується артеріальний тиск;
- глюкоза звільняється і виділяється в кров (т. к. це легко доступне «паливо» для м'язової активності);
- відбувається перерозподіл крові в організмі: кровопостачання шкіри і внутрішніх органів зменшується (тому відзначається блідість обличчя при хвилюванні, може розвинути інфаркт міокарда через нестачу кровопостачання його), а м'язів і мозку - збільшується (при цьому може відбутися розрив кровоносних судин і крововилив у мозок);
- виникає напруга різних груп м'язів;
- прискорюється згортання крові;

- розширюється зіниця;
- з'являється сухість у роті (через зниження виділення слини);
- зменшується секреція травних ферментів;
- підвищується поріг больової чутливості (через виділення нейропептидів, що володіють морфіноподібною дією);
- може відбутися тимчасове зниження працездатності (через порушення взаємодії між різними механізмами організму, що працюють з великою напругою).

Якщо стресор дуже сильний (важкі опіки, найсильніші емоції та ін.) і опір організму недостатнє, то може наступити смерть. Але частіше організм справляється, пристосовується до складних умов, що змінилися і ОАС переходить у наступну стадію.

2. Стадія опору (резистентності). Ознаки реакції тривоги практично зникають, активація симпатичної системи зберігається на високому рівні, ступінь опору організму піднімається значно вище звичайного (зростає здатність організму до загоєння ран, відновленню тканин, до боротьби з інфекціями). Конфліктна ситуація долається, на зміну негативним емоціям приходять емоції позитивні (Успіх! Перемога!). Це дозволяє впоратися з несприятливим впливом і підтримувати високу розумову і фізичну працездатність. Це адаптивна фізіологічно нормальна частина стресу. На цій стадії закінчується еустрес.

Однак якщо стресова ситуація тривати дуже довго або стресовий фактор виявився дуже потужним, то адаптивні механізми організму виснажуються, виявляються вичерпаними. ОАС переходить у заключну стадію.

3. Стадія виснаження. У цей період знову з'являються ознаки реакції тривоги, але тепер вони незворотні: знижується працездатність, найбільш сильно страждає імунна система, утворюються виразки шлунка, кишковика, виникають різні захворювання. Г.Сельє відзначав, що в принципі будь стресор здатний довести організм до повного виснаження і, як наслідок, привести до повного руйнування фізичного і психічного здоров'я. Це патологічна стадія стресу (дистрес).

Між рівнем стресу і активацією нервової системи, яка породжується ним, з одного боку, та результативністю трудової діяльності – з іншого, немає пропорційної залежності. Відомо, що з ростом активації нервової системи до певного рівня, продуктивність праці підвищується, тоді як при подальшому зростанні активації вона починає падати, і рівень небезпеки зростає. Отже, стрес позитивно впливає на результати праці (мобілізує організм і сприяє подоланню перешкод, які виникають в процесі праці) лише доти, доки не перевищить певного критичного рівня. При перевищенні цього рівня в організмі людини розвивається так званий процес гіпермобілізації, який викликає порушення механізмів саморегуляції та погіршення результатів діяльності аж до її зриву. Тому стрес, який перевищує критичний рівень, називають дистресом.

Особливо небезпечним, як показали дослідження, є стрес в трудовій діяльності. Робота економістів, фінансистів, банківських службовців,

менеджерів, працівників державних контрольно-ревізійних та податкових служб пов'язана з впливом на них негативно діючих стресорів, таких як:

- інтенсивність праці;
- зростання потоку інформації, яку необхідно опрацювати і використовувати у повсякденній практиці;
- дефіцит часу; відповідальність за прийняття рішень;
- гіподинамія;
- різні зовнішні впливи (шум, забруднення, випромінювання тощо);
- монотонність праці;
- порушення стереотипної системи праці (поломки техніки) тощо.

Катастрофічний стрес – реакція на виключно важкий соматичний (тілесний) або психи-психологічний стрес, що характеризується порушенням адаптивного поведінки, вираженою тривогою та шоківим станом.

На сучасному етапі сильним стресом, який впливає на стан працівника та можливість небезпечних ситуації, є моббінг.

Моббінг – це "війна" на робочому місці, яка призводить до виникнення у працівників стресового стану.

Причин появи моббінгу досить багато, розглянемо основні з них:

- процес постійної модернізації, раціоналізації виробництва, який вимагає концентрації сил і уваги в процесі праці, що зумовлює високу продуктивність праці і, як наслідок, соціальну незахищеність працюючого;
- страх втратити робоче місце;
- психологічний терор, зумовлений заздрістю, марнославством і, як наслідок, створення інтриг, пліток, фізичного впливу. Все це створює поганий виробничий клімат і впливає на продуктивність праці та безпечність її умов;
- нудьга на роботі, коли процес праці не вимагає творчих зусиль, що створює умови для породження пліток, шантажу, силової погрози, сексуальних домагань, домислів, суперечок між колегами, в які потрапляє весь колектив.

Моббінг і його наслідки настільки широко розповсюдились, що стали світовою проблемою 90-х років. Вчені пропонують вважати моббінг психосоціальним нещасним випадком на робочому місці.

В процесі діяльності незалежно від складності завдання можна виділити декілька загальних рис:

- кожне завдання, що вимагає вирішення має набір альтернатив, з яких особа, що приймає рішення повинна зробити обґрунтований вибір прийняти той чи інший варіант дій;
- кожний варіант дій має відповідні наслідки для особи, яка приймає рішення;
- кожний наслідок має для цієї особи відповідну цінність чи вигоду.

При прийнятті рішень, пов'язаних з ризиком, поряд з об'єктивними умовами обставин важливе значення мають індивідуальні риси тієї особи, яка йде на ризик, її особисті характеристики та здібності.

В довіднику С. Ожегова ризик пояснюється як "можлива небезпека" або як "вчинок у надії на щасливий вихід". Таке трактування дає можливість розцінювати "ризик" як вчинок, який здійснюється а умовах невизначеності.

Невизначеність в цьому випадку може мати дві категорії:

- людина ризикує, щоб досягти бажаної мети;
- людина ризикує, щоб уникнути фізичної небезпеки.

Отже, ризик може виступати в різних якостях:

- ризик як небезпечна умова (небезпеки системи, середовища);
- ризик як вчинок (небезпечна дія людини як елемента системи).

Прикладом цього може бути робота монтажника-висотника. Маючи всі засоби захисту ця діяльність відноситься до категорії небезпечних робіт, тому, що її виконання носить елементи ризику. Це буде ризик як небезпечна умова.

Прикладом ризику як вчинку може бути те, що монтажник навмисно порушує правила безпеки; працює без засобів захисту в надії, на те що все минеться. Існує визначення, що небезпека – це обставини негативного характеру, які можуть реалізуватися в небажану подію, а ризик – статистична частота ймовірності їх виникнення, це кількісна характеристика небезпек. Ризикова поведінка може бути виправданою тоді коли вона спрямована на досягнення суспільно значимої мети, а у всіх інших випадках є не припустимою. Неприпустимий ризик – це бажання отримати насолоду від переживання небезпеки. Характерною рисою осіб здатних до такого ризику є перебільшення своїх можливостей.

Особисті властивості людини, соціальні та виробничі умови формують свідоме порушення вимог безпеки та причини ризикової поведінки людини.

Сюди можна віднести:

1. Економію сил – де потреба зберегти енергетичні ресурси організму. З цієї причини людина не користується засобами захисту, пропускає деякі операції, що не впливають на кінцевий результат або приймає більш небезпечні пози чи рухи.

2. Економію часу – це прагнення виконати завдання так, щоб скоріше піти додому. За рахунок збільшення темпів роботи, чи пропусків окремих операцій і т. ін.

3. Адаптація до небезпек – це здатність людини привикати до засобів і предметів праці і недооцінювати небезпеку або втрачати пильність.

4. Самоствердження в очах колективу – це бажання сподобатися ризиковими діями при "ходінні по лезу ножа". Самоствердження у власних очах та переоцінка своїх можливостей.

5. Дотримання групових норм трудового колективу де порушуються вимоги безпеки. Людина яка дотримується норм безпеки в такому колективі буде "білою вороною".

6. Орієнтацію на ідеали. Відомо, що ідеалами можуть бути порушники вимог безпеки. При відсутності досвіду людина наслідує свій ідеал і сама стає порушником правил.

7. Схильність до ризику та звичку працювати з порушеннями, що може стати причиною реалізації небезпеки в небажану подію.

8. Стресовий стан під впливом якого людина погано володіє собою, і в складних обставинах порою здійснює серйозні помилки.

Причини порушень правил безпеки за своєю сутністю фактично спрямовані на пошук найбільш легких шляхів для здійснення діяльності та задоволення своїх потреб.

Крім цих суб'єктивних причин існують об'єктивні чинники виробничих обставин які створюють умови для небезпечних дій. Сюди можна віднести:

- відсутність належного контролю за дотриманням норм безпеки;
- недосконалість технологічних процесів;
- конструктивні недоліки обладнання та засобів захисту, що дають можливість виконувати роботу небезпечними методами.

З метою запобігання порушень правил безпеки предметну діяльність слід організувати так, щоб у людини не було можливості вибору між небезпечним і безпечним способом її виконання. Профілактичні заходи стосовно попередження ризикової поведінки та порушення правил безпеки повинні включати два головних напрямки.

Перший напрямок – це технічні та організаційні заходи, спрямовані на вдосконалення виробничого процесу, технологічного обладнання та виключення будь-якого вибору двояким чином виконувати роботу (з дотриманням чи порушенням правил безпеки).

Другий – посилення виховної, пропагандистської та учбової роботи, спрямованої на формування у працюючих необхідної поведінки та почуття власної відповідальності за стан безпеки.

? Питання для самоконтролю:

1. Що таке стрес?
2. Що таке стресор?
3. На які групи психолог А.С. Разумов умовно розділив стресові фактори?
4. Що таке еустрес?
5. Що таке дистрес?
6. Що таке загальний адаптаційний синдром (ОАС)? Які стадії він проходить у своєму розвитку?
7. В чому полягає стадія мобілізації?
8. Що таке стадія опору (резистентності)?
9. Що таке стадія виснаження?
10. Що таке катастрофічний стрес?
11. Що таке моббінг? Які причини появи моббінгу?
12. В яких якість може виступати ризик?
13. На що фактично спрямовані причини порушень правил безпеки за своєю сутністю?
14. Як слід організувати предметну діяльність з метою запобігання порушень правил безпеки?
15. Які головні напрямки повинні включати профілактичні заходи стосовно попередження ризикової поведінки та порушення правил безпеки?

2 ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНА ТА ПРОФЕСІЙНА ПРИДАТНІСТЬ

2.1 Професійне самовизначення

Професія – це визначений вид трудової діяльності, що виник у результаті суспільного розподілу праці і вимагає для її виконання здібностей, теоретичних знань і практичних навичок. Професія визначається характером створюваного продукту, використовуваними знаряддями праці і специфічними умовами виробництва. Професія є групою споріднених спеціальностей.

Спеціальність – підтип професії, що визначається подальшим розподілом праці у її межах (наприклад, професія – лікар; спеціальність – терапевт, педіатр, дерматолог, уролог, стоматолог, хірург). Кожна професія ставить різні вимоги до фізичних, психофізіологічних та психологічних властивостей людини. Такі вимоги називають характеристиками професії.

Комплекс психофізіологічних характеристик складає психологічний профіль професії, графічне зображення якого називається психограмою професії. В психограмах вимоги професії до різних властивостей працівника оцінюються в балах в діапазоні від 1 до 5 (від незначної до високої).

Кожна професія відрізняється не просто окремими характеристиками, а певним комплексом характеристик, який формує психологічну структуру професії. Початковим етапом психофізіологічного забезпечення діяльності є психофізіологічний відбір.

Існують види діяльності, де етап психофізіологічного відбору є обов'язковим. Вони пов'язані із:

- екстремальними умовами та складністю діяльності;
- високими психофізіологічними вимогами до людини;
- високою соціальною, економічною та біологічною значущістю помилки;
- великою вартістю навчання.

Психофізіологічний відбір – це складова професійного відбору, метою якого є виявлення психофізіологічних здібностей і якостей, які відповідають вимогам певних професій, зокрема таких, що супроводжуються значним нервово-психічним напруженням, гіподинамією, порушенням природного режиму сну - неспанья, підвищеними вимогами до аналізаторних систем, можливістю виникнення стресових ситуацій та ін.

Під професійною придатністю розуміють наявність у людини психофізіологічних і психологічних властивостей, які відповідають конкретній професії і забезпечують достатню ефективність праці з цієї професії.

Загально визнаною і поширеною є класифікація професій, запропонована Є. А. Климовим. В основу цієї класифікації покладено чотири ознаки:

- особливості предмета (об'єкта праці);
- мета праці;
- знаряддя праці;
- умови праці.

Виходячи з особливостей предмета (об'єкта) праці, всі професії поділяються на 5 типів:

– «людина – природа» (вивчення, дослідження, добування, вирощування, догляд, профілактика захворювань – геолог, агроном, зоотехнік, біохімік);

– «людина – техніка» (створення, монтаж, складання, експлуатація, управління, ремонт – будівельник, слюсар, зварник);

– «людина – людина» (виховання, навчання, управління, медичне, побутове, правове, інформаційне обслуговування – викладач, працівник міліції, офіціант, тренер);

– «людина – знакова система» (обчислення, підрахунки, виконання креслень схем, переклади текстів з однієї мови на іншу, упорядкування, збирання, аналіз та зберігання інформації, ведення записів – бухгалтер, перекладач, математик, програміст);

– «людина – художній образ» (художнє відображення дійсності, проектування, моделювання, відтворення, створення образів, виготовлення художніх виробів, копіювання – архітектор, реставратор, дизайнер).

За метою праці кожний тип професій поділяється на 3 класи:

– гностичні (розпізнавати, розрізняти, оцінювати, перевіряти);

– перетворюючі (перетворювати, обробляти, організовувати, переміщувати);

– пошукові (винаходити, конструювати).

Так, гностичні професії вимагають від працівника виразної пізнавальної активності, стійкої уваги, спостережливості, інтересу до властивостей певних об'єктів.

Перетворюючі професії вимагають схильності до практичного впливу на навколишнє середовище, інтересу до процесів і результатів.

Пошукові професії пов'язані з інтересом до інновацій, творчим мисленням і уявою.

Залежно від знарядь праці всі професії поділяють на 4 групи:

– ручної праці;

– механічної праці;

– автоматизованої праці;

– праця, в якій основне значення мають розумові вміння і навички (вчитель, лікар, учений-теоретик).

За умовами праці виділяються 4 підгрупи професій:

– з підвищеними вимогами до моральних якостей (суддя, лікар, мільйонер);

– з незвичайними умовами роботи (льотчик, випробувач, водолаз);

– з побутовим мікрокліматом (бухгалтер, бібліотекар);

– роботою на відкритому повітрі (будівельники, рільники).

Поєднання цих характеристик створює певний характерний для конкретної професії комплекс вимог до здібностей працівника.

За ознакою професійної придатності усі професії поділяються на 2 групи:

– професії, що не ставлять особливих, підвищених вимог до фізіологічних і психологічних властивостей людини;

– професії, які ставлять жорсткі вимоги до психофізіологічних функцій людини.

? Питання для самоконтролю:

1. Що таке професія?
2. Що таке спеціальність?
3. Що таке психограма професії?
4. Які існують види діяльності, де етап психофізіологічного відбору є обов'язковим? З чим вони пов'язані?
5. Що таке психофізіологічний відбір?
6. Що розуміють під професійною придатністю?
7. Які ознаки покладено в основу класифікації професій, запропонованої Є. А. Климовим?
8. На які типи поділяють всі професії, виходячи з особливостей предмета (об'єкта) праці?
9. На які класи поділяється кожний тип професій за метою праці?
10. На які групи поділяються всі професії залежно від знарядь праці?
11. На які підгрупи виділяються професії за умовами праці?
12. На які групи поділяються професії за ознакою професійної придатності?

2.2 Психологічний профіль особистості

Психологічний профіль особистості являє собою всебічну характеристику її розвитку, включаючи професійні інтереси і схильності.

Графічне зображення психологічного профілю особистості називається *психограмою особистості*. Вона враховує наступні властивості особистості:

1. *Фізичні*: силу рук, витривалість, темп, витрати м'язової енергії.
2. *Психофізіологічні*: загальна рухливість, гнучкість рук і пальців, зорове і слухове розрізнення об'єктів, чутливість аналізаторів (гострота зору, слуху, тактильних відчуттів), сенсомоторна координація, точність рухів, швидкість реакції.
3. *Психічні процеси*: концентрація, розподіл, стійкість уваги, сприймання форм і розмірів об'єктів, спостережливість, зорова, слухова, рухова пам'ять, логічне мислення, творче мислення і уява, лінгвістичні здібності, розуміння технічних пристроїв.
4. *Темперамент і характер*: емоційна стійкість і володіння собою, стресостійкість, тип вищої нервової діяльності, спрямованість особистості (інтроверт, екстраверт), вольові якості (наполегливість, ініціативність, рішучість і т. ін.), здібності до керівництва, співробітництва.

Запропонований ще Гіппократом розподіл людських індивідуальностей на чотири темпераменти не втратив свого значення і в наш час:

1. Сангвінічний – характеризується врівноваженістю, спокоєм, швидким орієнтуванням, легким пристосуванням до обставин і т.д.;

2. Холеричний – йому притаманні гарячковість, швидкість рішень, різкість дій, недостатня продуманість вчинків і т.п.;

3. Флегматичний – дзеркальна протилежність холеричному темпераменту: спокій, повільність, розміреність;

4. Меланхолійний – нерішучість, соромливість, схильність до ускладнення ситуації, до непродуманих вчинків.

Під *характером* розуміють найбільш стійкі і виразні риси, що виявляються у вчинках людини, її реакціях, формах поведінки, відношенню до людей, до праці, до правил поведінки.

Оцінка цих характеристик здійснюється за допомогою *процентних рангів*. Основні характеристики нервових процесів (сила збуджувального й гальмового процесу, їхня врівноваженість, рухливість, динамічність і лабільність) накладають свій відбиток на професійну діяльність у будь-якій галузі. Індивідуально-типологічні особливості мало змінюються протягом професійного шляху й належать до найбільш стабільних властивостей. Причому одна і та ж сама типологічна властивість може мати як позитивні, так і негативні (з погляду професійної успішності) прояви: слабкість нервових процесів визначає низьку межу працездатності й у той же час високу чутливість; інертність нервових процесів проявляється в малих показниках швидкості нервової діяльності й у міцності тимчасових зв'язках і т. п.

Таким чином, природна нестача в області однієї функції компенсується перевагою в області іншій, не менш важливої. А різні типи вищої нервової діяльності необхідно розглядати не як різні ступені досконалості нервової діяльності, а як «різні способи зрівноважування організму із середовищем» (Ільїн Є.П.).

У трудовій діяльності можуть знайти застосування практично всі види чутливості аналізаторів: від зорової й слухової до смакової і нюхової.

Ананьєв Б. Г. пропонує розглядати в якості основної характеристики сенсоріки людини загальний для даного індивіда спосіб чутливості, що є властивістю сенсорної організації людини в цілому.

Це загальна властивість, названа в психології «сенситивністю», входить у структуру темпераменту. Незважаючи на велику розмаїтість видів і рівнів чутливості конкретної людини, сенситивність є загальною, стійкою особливістю особистості, що проявляється в різних умовах, при дії самих різних за своєю природою зовнішніх подразників. Тип нервової системи конкретної людини впливає на загальний характер чутливості всіх його аналізаторів. Швидкість відчуття й розрізнення залежить від рухливості нервових процесів і їхньої рівноваги (у рухливих швидкість відчуття більше, у тих, що гальмує, диференціювання більш точно й т. п.). Стійкість рівня чутливості залежить від того, які сила нервових процесів, їхня рухливість і рівновага (більш нестійка в збудливого типу, інертна в гальмового).

Емоційна реактивність при впливі подразників на рецептори особливо залежить від сили нервових процесів – більша в слабого типу, найменша – в

інертного. Внаслідок стабільності розглянутої характеристики для професій, що пред'являють підвищені вимоги до таких властивостей, як швидкість розрізнення, стійкість рівня чутливості й т. п., реальним засобом підвищення ефективності діяльності фахівців є професійний відбір.

Друга характеристика сенсорних процесів, що має велике значення для успішності в багатьох видах професійної діяльності, це рівень чутливості аналізаторів.

Для розвитку різних видів чутливості в загальній сенсорній організації людини характерна нерівномірність: в кожній конкретній людині може бути підвищена чутливість в області просторового розходження або мовного слуху й одночасно знижена чутливість колірною зору або музичного слуху. Ці особливості можуть бути пов'язані із природною перевагою одного з аналізаторів або з його провідною роллю, сформованої в результаті тривалого професійного досвіду. Вони визначають не тільки індивідуальні особливості прийому інформації, але й перевагу того або іншого виду подань в уяві, пам'яті, образному мисленні. Професійно значимі властивості уваги – інтенсивність її концентрації, стійкість, швидкість перемикавання, широта розподілу – по різному виступають у різних видах діяльності.

Увага - це концентрація свідомості на якомусь об'єкті чи діяльності з одночасним відвертанням від усього іншого. Фізіологічною основою уваги є осередок оптимального збудження певної ділянки кори великих півкуль головного мозку, тоді як інші ділянки перебувають у стані більш-менш зниженої збудженості. Здорова не втомлена людина завжди до чогось уважна і в кожний момент її свідомість спрямована на якісь об'єкти, думки чи діяльність.

Увага пов'язана з волею. Залежно від волі розрізняють пасивну і активну увагу.

Пасивна увага виникає без свідомого вольового зусилля під впливом зовнішніх подразників і триває доти, поки вони діють. Таким подразником може бути сильний звук, яскраве світло тощо. Це більш низька форма уваги, вона виникає за законом орієнтованого рефлексу і є спільною для людини і тварини. Пасивна увага робітника виникає при зміні шуму у добре знаному працюючому механізмі.

Активна увага - це свідомо увага. Вона вимагає вольового зусилля і завжди спрямована на сприйняття об'єктів і явищ з наперед поставленою метою. У діяльності робітника (оператора) основна роль належить активній увазі. Завдяки їй робітник свідомо сприймає необхідні об'єкти виробничого процесу, що забезпечує своєчасне і точне виконання адекватних управляючих дій. Пасивна і активна увага взаємодіють і доповнюють одна одну. Активна увага вимагає вольового зусилля і нервового напруження і тому втомлює людину. Отже, при конструюванні нових машин і технологічних процесів необхідно якомога менше напружувати активну увагу, що на довший час забезпечить продуктивність працівників.

Розрізняють зовнішньо спрямовану і внутрішньо спрямовану увагу. Людина, розглядаючи табло приладів, напружує *зовнішньо спрямовану увагу*. Об'єктами *внутрішньої уваги* є думки, переживання, спогади. Якщо вони

пов'язані з розв'язанням задач контролю приладів, то це має позитивне значення. Однак думки і переживання, які не стосуються діяльності оператора, можуть відволікати від сприйняття показів приладів і стати причиною помилок, особливо якщо в стані сильного нервового напруження людина повністю захоплена важливими життєвими проблемами.

Обсяг уваги - це кількість об'єктів, які можуть бути сприйняті одночасно і досить чітко. За звичайних умов людина охоплює поглядом шість-вісім об'єктів. Обсяг уваги має бути основою для проектування технологічних операцій. Якщо людина виконує якусь роботу, то вона може в один момент охопити поглядом не більше двох-трьох об'єктів.

Обсяг уваги пов'язаний з іншою властивістю уваги - розподілом уваги. *Розподіл уваги* - це здатність людини зосередити увагу на декількох об'єктах чи одночасно виконувати дві і більше дій, досягаючи при цьому успішного результату. Однак це можливо, коли якась виконувана дія доведена до автоматизму, тоді ця дія буде лише контролюватися свідомістю, а інша - виконуватиметься свідомо.

Швидкість переключення уваги - здатність швидко змінювати об'єкти, на які спрямована увага, а також швидкість переходу від одного виду діяльності до іншого. Ці властивості уваги вдосконалюються в процесі професійної діяльності, що дає змогу досвідченим робітникам своєчасно переключати увагу з одного об'єкта на інший, швидко переривати розпочаті дії чи міняти їх на протилежні. Набуття таких навичок підвищує надійність працівника у критичній ситуації.

Швидкість переключення уваги визначається також швидкісними параметрами психічної діяльності, що залежить від рухливості нервових процесів у корі головного мозку. Навички швидкого переключення уваги легше відпрацьовуються в осіб з доброю рухливістю нервових процесів. Загальмоване переключення уваги свідчить про інертність у перебігу психічних процесів. У таких осіб відпрацювання навичок переключення уваги утруднюється. Їм притаманне запізнення в діях, зокрема в неочікуваних аварійних ситуаціях.

Особливості розподілу та переключення уваги можуть бути виявлені методами експериментально-психологічного дослідження (чи може людина одночасно писати й розмовляти, керувати автомобілем і розмовляти тощо, як швидко вона переключається з однієї роботи на іншу, чи під час бесіди - з одного питання на інше).

Для безпеки праці велике значення має обачність, тобто здатність людини бачити не все, а те, що необхідно у цю мить. Рівень обачності людини можна визначити, провівши простий експеримент. На дошці у будь-якому порядку пишуть числа від 1 до 100 і пропонують людині розмістити всі числа за порядком. Час фіксується. Більшість людей за 5 хв. встигають знайти 25-50 чисел. Низький результат означає, що людина не здатна виділити серед багатьох факторів головний.

Основою обачності є розподіл і переключення уваги, які разом з активним спостереженням забезпечують своєчасне визначення можливості ускладнення ситуації і правильну послідовність дій, що запобігають аварійній

ситуації.

Важливими якостями людини є інтенсивність і стійкість уваги.

Інтенсивність уваги – це ступінь її напруження при сприйнятті об'єкта: зі збільшенням інтенсивності уваги сприйняття стає повнішим і чіткішим.

Стійкість уваги – це утримання необхідної інтенсивності уваги протягом тривалого часу. Стійкість уваги залежить від ступеня тренуваності людини. Спеціальні дослідження свідчать, що 40-хвилинна інтенсивна увага може зберігатися довільно без помітного послаблення, чим і обґрунтована тривалість учбової години.

Деякі професії ставлять особливо високі вимоги до однієї з перелічених властивостей уваги. Діяльність водія ставить високі вимоги до всіх видів уваги. Зокрема, в монотонних дорожніх умовах необхідна особливо висока стійкість уваги; на слизькій дорозі – інтенсивність уваги, а на великих швидкостях вкрай необхідне швидке переключення. Дуже часто помилки трапляються через неуважність. Умовно вирізняють три ступені неуважності.

1. Неуважність, яка виникає в результаті слабкості і нестійкості активної уваги, що виражається у невмінні людини більш-менш тривалий час зосередити увагу на потрібних об'єктах. Так людина може вчасно не помітити ускладнення ситуації, тому не буде наготові діяти.

2. Надмірна інтенсивність і трудність переключення уваги. Людина зосереджена на якомусь різновиді діяльності, питанні чи проблемі, що характерно для людей творчої праці. Іноді може виникнути під впливом надмірних особистих переживань.

3. Слабка інтенсивність уваги при перевтомі, у хворобливому стані чи після вживання алкоголю. Фізіологічною основою такого порушення є тимчасове зниження сили і рухливості нервових процесів у корі головного мозку. Увага при цьому характеризується слабкою концентрацією і ще більш слабким переключенням. Навіть якщо людина здорова і не втомлена, інтенсивність її уваги зазнає періодичних коливань (флуктуації).

Найбільш часто увага знижується при втомі. Експерименти з водіями, в яких бралися до уваги тривалість робочого дня і складність маршруту, показали, що причиною зниження уваги є втома, яка зростає протягом робочого дня і на складних маршрутах. Необхідні властивості уваги людина відпрацьовує під час навчання і в процесі професійної діяльності. Однак цілеспрямоване свідоме тренування уваги може прискорити їх формування.

При недостатній стійкості уваги слід відпрацьовувати здатність абстрагуватися від сторонніх подразників і привчатися продуктивно працювати за будь-яких умов. Тренування уваги вимагає дотримуватися наступних правил: ніколи не дозволяти собі виконувати роботу неуважно; навчитися зосереджувати увагу в будь-який момент на якомусь предметі чи діяльності. Бути уважним легше, якщо робота чи предмет, який вивчаємо, цікавий для людини. Позитивну роль відіграють також чітка організація праці і здоровий психологічний клімат у колективі. Оптимального розподілу уваги досягають шляхом набуття навичок одночасного сприйняття декількох об'єктів чи одночасного виконання декількох дій. Тренування слід проводити безперервно,

а це вимагає від людини дисциплінованості, рішучості й наполегливості, постійних вольових зусиль.

Визначення основних властивостей уваги. Традиційно прийнято розрізняти наступні основні властивості уваги: об'єм, переключення, розподілення, зосередженість, стійкість, коливання. Враховуючи регуляторну функцію уваги, ці властивості можна згрупувати за наступними прикметами:

1) направленість (об'єм, переключення, розподілення);

2) чіткість відображення свідомості образів, понять, переживань (зосередженість чи концентрація);

3) стійкість в часі, маючи на увазі як направленість уваги на певні об'єкти, так і збереження якості і чіткості їх відтворення (стійкість, коливання).

Зосередженість і стійкість уваги.

Зосередженість (концентрація) уваги – це виділення круга предметів або явищ, на які вона направлена, із ряду інших, яке супроводжується чітким відображенням їх у свідомості.

Стійкість уваги – це здатність тривало зосереджуватися на одному предметі або на одній і тій же роботі.

Для професії водія на перший план висуваються характеристики розподілу й перемикавання, для інших професій, головною метою яких є спостереження й контроль (коректор, оператор радіолокатора і т. ін.), найбільшого значення набуває стійкість уваги. Всі характеристики уваги тією чи іншою мірою визначаються типологічними особливостями нервової системи й тому мало змінюються. Швидкість перемикавання уваги залежить від рухливості нервових процесів. Як відомо, з віком рухливість їх трохи знижується й можна чекати зменшення швидкості перемикавання уваги, але лише там, де вона не підтримується професійним досвідом.

Для успішності трудової діяльності, мають значення різні мнемонічні властивості: обсяг пам'яті, швидкість запам'ятовування, міцність збереження засвоєного матеріалу, точність і швидкість відтворення, готовність пам'яті до швидкого відтворення матеріалу в потрібний момент. Професійна пам'ять може оперувати зоровими образами, слуховими (у радиста, гідроакустика, музиканта), руховими (у наладчика, акробата), дотикальними (у лікаря), нюховими й смаковими (у працівників харчової, парфумерної промисловості). Це може бути пам'ять на обличчя (в адміністратора, провідника залізничного вагона, педагога) на графічний і цифровий матеріал, нарешті, змістом професійної пам'яті можуть бути художні образи, слова, поняття, ідеї.

Прояви волі, так само як і процес її розвитку, у кожної людини мають свої особливості. Вони обумовлені неповторністю пройденого життєвого шляху, впливають із індивідуальної своєрідності особистості й пов'язані з її спрямованістю, моральними принципами, індивідуально-типологічними особливостями, стилем діяльності, із уже сформованою структурою вольових властивостей.

Психофізіологічна та професійна придатність людини обумовлюють можливість ефективної праці при відповідності її психофізіологічних властивостей профілю професії, що розглядається.

Розрізняють два типи професійної придатності: абсолютну і відносну.

Абсолютна придатність необхідна для тих професій, успішне оволодіння якими і виконання роботи залежать від властивостей нервової системи і якостей людини. Невідповідність їх вимогам роботи може призвести до зривів, помилок, аварій. Категоричні оцінки можуть бути застосовані відносно таких психофізіологічних характеристик людини, як сенсомоторика, розпізнавання кольорів, швидкість переключення і широта розподілу уваги, оперативна пам'ять, швидкість реакції, сила м'язів, витривалість і т. ін. Відносно таких якостей, як рівень освіти, спеціальної підготовки, наявність навичок і умінь, слід виходити з можливостей їх розвитку і вдосконалення як в процесі навчання, так і в процесі праці.

Відносна професійна придатність застосовується при виборі професій масового типу, які не ставлять жорстких вимог до властивостей особистості. Невідповідність або недостатній розвиток одних якостей може компенсуватися розвитком інших. Психологічна професійна непридатність може бути обумовлена не тільки недостатністю тих чи інших здібностей, а й наявністю в структурі особистості негативних для даної трудової діяльності рис (наприклад, емоційно-моторна нестійкість, розсіяна увага, схильність до невиправданого ризику тощо).

? Питання для самоконтролю:

1. Що являє собою психологічний профіль особистості?
2. Як називається графічне зображення психологічного профілю особистості? Які властивості особистості вона враховує?
3. Яким чином розподілив Гіппократ темпераменти людські індивідуальності?
4. Що розуміють під характером?
5. Оцінка цих характеристик здійснюється за допомогою...
6. На що впливає тип нервової системи конкретної людини?
7. Від чого залежить емоційна реактивність при впливі подразників на рецептори?
8. Які професійно значимі властивості уваги?
9. Що таке увага?
10. Коли виникає пасивна увага?
11. Що таке активна увага?
12. Що таке обсяг уваги?
13. Що таке розподіл уваги?
14. Що таке швидкість переключення уваги?
15. Що таке інтенсивність уваги?
16. Що таке стійкість уваги?
17. Які умовно вирізняють ступені неуважності?
18. Що таке зосередженість (концентрація) уваги?
19. Чим обумовлюється психофізіологічна та професійна придатність?
20. Які типи професійної придатності розрізняють?

2.3 Девіантна поведінка особистості

Девіантна поведінка (відхильна поведінка) – це поведінка індивіда або групи, яка не відповідає загальноприйнятим нормам, внаслідок чого відбувається порушення цих норм.

Проблема девіантної поведінки та її корекції завжди була важливою у психології, педагогіці, кримінології, але останнім часом вона набуває масового характеру.

Розглянемо основні типи девіацій:

1. *Креативна поведінка.* Креативна поведінка може мати форму нового мислення, нових ідей, дій, що виходять за рамки соціальних стереотипів. Подібна форма поведінки носить конструктивний, перетворюючий характер, у цілому сприятливий більш ефективним стратегіям в організації.

2. *Асоціальна поведінка.* Асоціальна поведінка – поведінка, що виражається у відхиленні від виконання етичних норм, корпоративних цінностей деструктивно впливає на міжособистісні відносини, виробничий процес.

Розповсюджені варіанти *асоціальної поведінки*:

- агресивна поведінка;
- конфліктність;
- субкультурні девіації (сленг, татуювання і т. п., якщо ці прояви не є частиною іміджу компанії);
- сутяжництво;
- лихослів'я, поширення пліток;
- сексуальні домагання в професійному середовищі;
- залежність від азартної гри;
- розголошення комерційної таємниці;
- маніпулювання з метою реалізації власних інтересів;
- відмовлення від виконання професійних обов'язків.

Неправда в загальножиттєвому змісті – приховання, перекручування правдивої, об'єктивної інформації про положення справ. Виділяють два види неправди:

- пасивна неправда, тобто умовчання важливої інформації;
- активна неправда, тобто навмисне повідомлення свідомо перекручених відомостей.

У період різких переломів у суспільстві часто порушується єдність буття і свідомості, виникає невідповідність взаємодії суб'єктів і соціальних інститутів, неадекватність соціальної політики і моралі. Розмитість норм, ослаблення соціальної регуляції спотворює духовні і культурні підвалини для такої поведінки. Відбувається розрив між прагненням до швидкого зростання матеріального добробуту і відсутністю важелів саморегуляції, заснованих на високій культурності та духовності.

Фактори ризику девіантної поведінки:

Біологічні:

- наслідки спадковості;
- вплив природного середовища;
- порушення роботи ферментативної та гормональної систем організму;

- вроджені психопатії;
- мінімальні мозкові дисфункції внаслідок органічного враження головного мозку.

Психологічні:

- акцентуації характеру
- інфантилізм;
- підвищений рівень тривожності;
- різноманітні реакції (емансипації, групування з друзями, відмови, компенсації,

- захоплення (хобі);
- задоволення та почуття цікавості;
- потяг до самоствердження;
- потреба змінити психічний стан у стресовій ситуації.

Соціально-економічні:

- зниження життєвого рівня населення;
- майнове розшарування суспільства;
- обмеження соціально схвалених способів заробітку;
- безробіття;
- доступність алкоголю та тютюну.

Соціально-педагогічні:

- зростання кількості сімей з конфліктними та асоціальними стилями виховання.

Соціально-культурні:

- зниження морально-етичного рівня населення;
- поширення кримінальної субкультури;
- руйнування духовних цінностей;
- наростання неформальних об'єднань, в яких домінує культ сили;
- пропаганда в засобах масової інформації насильницьких та безвідповідальних стереотипів поведінки.

В залежності від способів взаємодії з реальністю та порушенням тих чи інших норм суспільства прояви девіантної поведінки поділяються на 5 видів:

1. *Делінквентний вид девіантної поведінки* – це сукупність протиправних вчинків та злочинів, які не відповідають формально зафіксованим соціальним та юридичним нормам.

2. *Адиктивний вид девіантної поведінки* – це поведінка, що зумовлюється залежністю від різних хибних пристрастей.

3. *Патохарактерологічний вид девіантної поведінки* – це поведінка, що зумовлюється патологічними змінами характеру, що сформувалися в процесі виховання.

4. *Психопатологічний вид девіантної поведінки* – це ґрунтується на психопатологічних симптомах та синдромах – це прояви тих чи інших психічних порушень та захворювань.

5. *Ґрунтується на суперцінностях* – це виявлення обдарованості, таланту, геніальності в якійсь сфері діяльності, які виходять за рамки звичайного, нормального сприйняття.

Делінквентна (антисоціальна) поведінка – поведінка, що відхиляється, з чітко вираженою антигромадською спрямованістю, що здобуває у крайніх своїх проявах, кримінально карний характер. Воно може виражатися у формі правопорушень, в виді дій чи без дій, що зумовлює карну чи цивільну відповідальність.

Основні види делінквентної поведінки: хуліганство, крадіжки, грабіж, вандалізм, фізичне насильство, наклеп, шахрайство, хабарництво, вимагання, зловживання службовим становищем, посадова підробка, випуск недоброякісної продукції і т. п.

Злочини, які вчинені в професійному середовищі, виділяються за рядом ознак. Як правило, злочини економічного характеру роблять посадові і матеріально відповідальні особи. Злочини відбуваються даними особами в зв'язку і на підставі безпосередньо своїх професійних посадових повноважень у процесі виробництва, збереження, збуту, забезпечення схоронності виготовленої і продукції, що випускається, а також розподілу і збереження коштів. В основі злочинів лежить порушення правил нормативного характеру, що визначають умови здійснення відповідної діяльності.

Своєрідність даної форми девіантної поведінки характеризується рядом ознак:

- наявністю тенденції, що детермінує об'єднуючу групу;
- автономністю девіантної групи;
- орієнтацією на високий рівень безпеки;
- використанням сучасних технічних засобів;
- високою швидкістю, точністю проведення операцій;
- прагненням всіх учасників групи до приховання щирих мотивів взаємодії;
- глибокою конспіративністю, строго обмежене коло зацікавлених осіб;
- широкою інформованістю у злочинному полі;
- володінням необхідним набором поведінкових тактик, гнучкість у їхньому застосуванні;
- високою згуртованістю групи;
- чітким розподілом ролей у групі;
- ієрархічною організацією керування в групі;
- наявністю діючих, абсолютних, твердих санкцій у групі у випадку невиконання ким-небудь з учасників своїх зобов'язань.

Адиктивна поведінка – це один із різновидів девіантної поведінки, що характеризується непереборним бажанням переживати інтенсивні емоції за допомогою штучної зміни свого психічного стану внаслідок вживання деяких речовин або постійної фіксації уваги на певних видах діяльності.

Дуже цінними для роботодавця можуть виявитися психологічні захоплення працівника: «трудоголізм»; гемблінг (ігрова залежність: комп'ютерна залежність, азартні ігри); фанатизм у будь-якій сфері.

Необхідно розрізняти адиктивну поведінку, що загрожує життєдіяльності людини, його оточенню і просто шкідливі звички, що не досягають ступеня залежності, і не представляють реальної погрози (переїдання, голодування, паління).

Патохарактерологічна поведінка – це поведінка, що відхиляється, обумовленими патологічними змінами характеру внаслідок дефектів виховання. Характер є універсальним, адаптаційним механізмом індивідуальності. Найбільше часто реалізовані мотиви, типи, способи відносин, володіння зі стресовими ситуаціями формують характер людини, спосіб його соціальної реалізації.

Характер людини представлений унікальним набором рис, кожна з яких являє собою визначені стійкі поведінкові модулі: тривожність, педантичність і т. п. Виразність кожної риси може незалежно варіювати від слабкої до надмірної (акцентованої).

Психопатологічна поведінка – це поведінка, яка обумовлена психічними розладами. До даної категорії відноситься девіантна поведінка, яка обумовлена соматичними неврологічними, інфекційними захворюваннями, сексуальними аномаліями, розладами особистості, агресивною, суїцидальною поведінкою, посттравматичними розладами.

Стан сучасного суспільства протягом останніх десятиліть можна оцінити як критичний з багатьох позицій. Насамперед, це стосується змін у соціально-економічному житті, які носять глобальний характер, зачіпають всі його ланки та кардинально впливають на психоемоційний статус населення. Сьогодні варто говорити про єдиний “кризовий синдром”. Психічний стан людей, які стоять перед загрозою ядерного геноциду, всесвітнього голоду, неконтрольованого поширення наркотиків, зростання раніше невідомих небезпечних інфекційних хвороб, дестабілізації всіх цінностей людства, знаходиться в критичному стані “хронічного типу патології людини”. Постійна тривога, агресія, нереалізовані бажання, відчуття втрачених можливостей та часу – ознаки нашої дійсності. Наш час – це час кризи не лише політичної, економічної, а що найстрашніше – кризи духовної.

Врешті треба виділити найбільш важливі різновиди *девіантної поведінки*:

– злочинність – найбільш небезпечне відхилення від соціальних норм, набуває особливого поширення в молодіжному середовищі;

– пияцтво й алкоголізм також набули значного поширення серед молоді. За даними досліджень, 70-80 % опитуваних уже пробували вживати алкоголь у віці 13-15 років;

– наркоманія, найтяжча та найбільш небезпечна для здоров'я пристрасть особливо для молоді набуває поширення та потребує більш рішучих дій на рівні державних програм;

– самогубство, рівень скоєння котрих, як свідчать дослідження, підвищується в період економічних і соціальних криз. Різкі зміни в суспільстві

призводять до зниження адаптивних можливостей людини. Підлітки та молоді люди здійснюють самогубства через непорозуміння з батьками, конфлікти у сім'ї, нещасливе кохання тощо. Багато самогубств пов'язані з асоціальною поведінкою особистості (наркоманією, алкоголізмом, проституцією та ін.).

? Питання для самоконтролю:

1. Що таке девіантна поведінка (відхильна поведінка)?
2. Які фактори ризику девіантної поведінки?
3. Які біологічні фактори ризику девіантної поведінки?
4. Які психологічні фактори ризику девіантної поведінки?
5. Які соціально-економічні фактори ризику девіантної поведінки?
6. Які соціально-педагогічні фактори ризику девіантної поведінки?
7. Які соціально-культурні фактори ризику девіантної поведінки?
8. На які види поділяються прояви девіантної поведінки в залежності від способів взаємодії з реальністю та порушенням тих чи інших норм суспільства?
9. Що таке делінквентний вид девіантної поведінки?
10. Що таке адиктивний вид девіантної поведінки?
11. Що таке патохарактерологічний вид девіантної поведінки?
12. Що таке психопатологічний вид девіантної поведінки?
13. Що мають на увазі, коли прояви девіантної поведінки «ґрунтуються на «суперцінностях»?

2.4 Алкогольна залежність

Основні сучасні «пороки» людства (паління, алкоголізм, наркоманія, токсикоманія) займають досить велику частку серед інших факторів впливу на здоров'я людини, взагалі, та на її психологічний стан, зокрема.

Залежність – це стан, при якому організм звик функціонувати тільки при наявності наркотику в ньому. Коли прийом наркотику припиняється, наркоман відчуває крайній дискомфорт, який називають синдромом ламання. В такому стані людина спроможна на все (пограбування, вбивство та т.п.).

Психічна залежність – це потреба, бажання продовжити приймати наркотик, незалежно від того, є фізична залежність чи немає. Слід підкреслити, що всі наркотичні речовини – від тютюну і алкоголю до важких наркотиків викликають фізіологічну залежність. Людина після довгого вживання або при специфічних обставинах може звикнути до певного наркотику.

Психіка наркомана ще остаточно не зрозуміла, але відбулися важливі прориви в розумінні того, як організм може стати толерантним до психоактивних речовин – наркотиків, що впливають на мозок, а отже і сприйняття дійсності та працездатність.

Алкоголь – це що інше як етиловий чи винний спирт, який має вигляд безколірної прозорої рідини характерного смаку і запаху. За своєю дією

алкоголь є наркотичною речовиною. Він утворюється внаслідок спиртового бродіння злаків та овочів, котрі містять сахаристі речовини. Це жито, пшениця, картопля та інші культури.

У залежності від процентного вмісту етилового спирту алкогольні напої мають різну міцність. У горілці є 40-50 % спирту, в лікерах і коньяках – 40-57%, у плодоягідних винах – 14-20 %, а в звичайних сортах пива – 3-6 %. Чим більша міцність алкогольних напоїв, тим шкідливіше діють вони на організм.

Алкоголізм – це хвороба, яка виникає із-за регулярного споживання алкоголю протягом тривалого періоду часу. Це найбільш серйозна форма наркоманії у наш час, до якої належить від 1 до 5% населення більшості країн. Вивчення історії вживання алкоголю серед молоді багато в чому спирається на досвід подібних досліджень за кордоном, які наприкінці ХІХ, початку ХХ ст. широко проводилися у Західній Європі, Північній Америці і велися в самих різноманітних напрямках. Істотне місце серед досліджень цього періоду займали роботи, які показали поширеність і характер звичаїв, коли дітям давали спиртні напої для ніби то "зміцнення здоров'я", "апетиту", "поліпшення росту", "полегшення прорізування зубів", "зігрівання", "угамування голоду", "заспокоєння". На початку ХХ ст. існувала тверда впевненість у зміцнювальній дії алкоголю, в результаті чого відбувалася пряма алкоголізація дитини. Серед досліджень впливу алкоголю на дитячий організм виділяється робота І.В. Сажина "Вплив алкоголю на нервову систему й особливості організму, що розвивається", яка була видана ще у 1902 р. В роботі переконливо доведено, що вже невеличкі дози алкоголю згубно впливають на мозок, що формується, і особливо людини, яка росте.

Сучасний період вивчення ранньої алкоголізації відзначений численними спробами більш глибоко розкрити причини зловживання спиртними напоями. З'ясовано, що алкогольне поведіння матері істотно впливає на алкоголізацію насаперед дочок. Алкогольна поведінка батька обумовлює вплив на сина. Виділяють декілька типів співвідношень між алкогольною культурою, мікросоціальним середовищем і індивідом у відношенні до алкоголізації: "абстинентна культура" - заперечує пияцтво, "амбівалентна культура" - суперечливе ставлення, "ліберальна культура" - допускає помірне вживання алкоголю, але проти одвертого пияцтва, "патологічна культура" - припускає будь-які прояви пияцтва. Відповідно до оцінок, дві третини алкоголіків складають чоловіки. Дослідження випадків алкоголізму показують, що він найчастіше є частиною загальної картини депресивного захворювання людини.

Стадії алкоголізму – їх п'ять.

Перша – ранній алкоголізм, який відзначається появою провалів у пам'яті. Алкоголізація підростаючого покоління більшістю дослідників розглядається як істотний індикатор неблагополуччя мікросоціального середовища. До ранньої алкоголізації відноситься знайомство з оп'яняючими дозами алкоголю у віці до 16 років. Ознаки раннього (підліткового) алкоголізму з'являються у віці до 18 років.

Наступною, другою стадією є базовий алкоголізм – питущий не може зупинитися, поки не досягне стадії отруєння. Він підбадьорює себе

самооправданнями і пихатими обіцянками, але усі його обіцянки і наміри залишаються не виконаними. Він починає уникати сім'ї і друзів, нехтує їжею, колишніми інтересами, роботою і грошима. Наступає фізичне погіршення здоров'я. Зменшується стійкість до алкоголю.

Третя стадія – хронічний алкоголізм, який характеризується подальшим моральним розпадом, ірраціональним мисленням, неясними страхами, фантазіями і психопатичним поведінням. Фізична шкода наростає. Цієї стадії людина може досягти за 5-25 років. Як правило самостійно людина не може вийти з цієї стадії, бо вже деградована кора мозку, втрачена сила волі та критичний аналіз власних дій – потрібна допомога у вигляді лікування.

Четверта стадія – лікування, яке звичайно проводиться за спеціальними програмами для алкоголіків. Психологічно у алкоголіка відроджується бажання одержати поміч і він починає мислити більш раціонально. В ідеалі в нього виникає надія, моральна відповідальність, зовнішні інтереси, самоповага і задоволеність стримуванням від алкоголю.

П'ята – кінцева стадія алкоголізму наступає, якщо алкоголік відмовляється від лікування або зривається знову після лікування. Незворотні психічні і фізичні порушення звичайно закінчуються смертю. Коли цього ще не сталося, то великі негативні зміни в організмі обов'язково вже наступили у вигляді погіршення роботи багатьох внутрішніх органів. Вони проявляються від'ємними фізіологічними ефектами у різних органах.

Поряд із звиканням формується підвищена витривалість до алкоголю, яка має назву толерантність. Це стан, коли організм переносить все більші дози алкоголю. Люди, звичні до спиртного, вживають його в такій кількості, яка у непитуючих може викликати важке отруєння і навіть смерть.

Конфлікти, породжені пияцтвом — це видима частина айсберга, тоді як у підводній частині його слід шукати причини й істинні обставини їх виникнення: незадоволеність професійним і соціальним статусом, сексуальна незадоволеність тощо.

Пияцтво реформує ієрархію цінностей. Людина поступово «вимиває» зі свідомості необхідність працею досягати позитивних емоцій. Родичі людей, схильних до зловживання спиртними напоями, повинні пам'ятати, що останні мають підвищену чутливість до браку емоційних відносин. Е. Фром називав «алкоголіків вічними малюками, які просять соски».

Алкоголь вкрай негативно впливає на центральну нервову систему. Порушується розумова і фізична працездатність, посилюється втома, про що свідчить запис роботи м'язів. Особливо різко знижується працездатність у осіб, професійна діяльність яких вимагає посиленої уваги, значного напруження. Відомо, що складніша робота, то менша доза алкоголю стає причиною виробничого травматизму.

Алкоголь знижує швидкість рухової реакції. А. П. Лоптев зазначає, що у футболістів після випитого кухля пива швидкість складної рухової реакції знизилась у середньому на 12 – 16%, точність реакції на руховий об'єкт – на 17 – 21 %, точність м'язових зусиль – на 14 – 19%.

Спирт особливо інтенсивно накопичується у нервовій тканині. Тому в мозку його концентрація набагато більша, ніж у крові.

Після приймання навіть невеликих доз алкоголю знижується стійкість та інтенсивність уваги, сповільнюється її переключення, порушуються процеси мислення і пам'яті. Працівникові треба більше часу, щоб оцінити виробничу ситуацію і прийняти рішення, а це знижує його готовність до дії. Одночасно знижується гострота зору, порушується окомір і здатність розрізняти кольори (особливо погано сприймаються відтінки червоного кольору), звужується поле зору, збільшується час відновлення зору після засліплення, порушується координація рухів, їх точність, різко збільшується час реакції, маскується почуття втоми та знижується працездатність.

Однак найбільш небезпечним є неадекватне ставлення п'яної людини до свого стану, оскільки алкоголь загальмовує центри кори головного мозку, які контролюють дії і вчинки. Вона переоцінює свої можливості і недооцінює складність виробничої ситуації.

? Питання для самоконтролю:

1. Які основні сучасні «пороки» людства?
2. Що таке психічна залежність?
3. Що таке алкоголізм?
4. Які існують стадії алкоголізму?
5. Дайте пояснення впливу алкоголю на центральну нервову систему.

2.5 Наркоманія та тютюнопаління

Наркоманія (гр. – пристрасть, безумство) – це вживання речовин – наркотиків (гр. наркотикос – оціпеніння) до яких людина звикає, самостійно відмовитися від їх вживання не може і які викликають руйнування нервової системи, всіх органів. Це загальний термін, що включає декілька форм залежності від певних речовин.

По перше – це толерантність до наркотичної речовини, потреба в якій збільшується в міру того, як організм звикає до неї. А будь-який наркотик – це активна хімічна речовина (героїн, амфетаміни, екстазі, ефедрин, ефедрон, первитин, меткатіон, маріхуана, гашиш), яка вступає в хімічні реакції з компонентами клітини, перед усім з нервовими і руйнує їх. Із збільшенням толерантності зростає кількість наркотику, яка потрібна для досягнення попереднього ефекту. Отже, чим більша доза, тим швидше і в більшій кількості руйнується організм.

У нашій країні боротьба з наркоманією тривалий час велася без широкого розголосу. У популярній літературі питання наркоманії майже не висвітлювали. Про цю проблему говорили, стверджуючи, що соціальних причин для наркоманії у нас немає. Однак наркомани у країні були, і їх кількість

збільшувалася з кожним роком. Однією з причин поширення наркоманії є дефіцит знань про наркотики та їх вплив на організм людини. У багатьох, особливо у молоді, неправильне уявлення про наркотики. Люди помиляються, вважаючи наркоманію розвагою, що відносить у світ приємних відчуттів.

Суспільство повинне знати, що наркоманія – це хвороба більш небезпечна, ніж алкоголізм. Тому необхідна активна боротьба з токсикоманією і наркоманією на всіх рівнях. Особливе значення має розпізнавання хвороби на ранніх стадіях.

Причини наркоманії, шляхи і механізми її поширення складні і різноманітні.

Причини наркоманії умовно можна поділити на *соціальні, соціально-психологічні та психологічні*. Першу і головну слід шукати в суспільному розвитку. У сучасних умовах в Україні молодь, в основному, ще позбавлена можливості оригінально і культурно проводити своє дозвілля. Воно зводиться, як правило, до вільного згаяння часу, до галасливої та розбещеної дискотеки, до підвалу та під'їзду. Пояснюється це недостатньо розвинутою інфраструктурою дозвілля та відсутністю у більшості молодих людей достатніх матеріальних коштів.

В чисто психічному плані в основі потягу до наркотиків лежить мотивація явно хворобливого характеру і прагнення до зниження напруження та почуття тривоги, бігство від проблем, пов'язаних з дійсністю. Поганий настрій, невпевненість у собі, особливо у психічно неврівноважених молодих людей – так виникає ілюзорне почуття особистої значимості (помилкове сприймання).

Існує 3 рівні мотивації вживання наркотиків:

1 рівень – *підсвідомий*. Має відношення до пологової травми. Що це таке? Це пам'ять про власне народження, законсервована в нашому тілі на глибинному рівні, де вже не існує різниці між емоціями і тілесними почуттями. Пологова травма є основою для більшості негативних процесів у психіці, адже цей заперечний емоційний заряд людина носить в собі і немає можливостей позбавитися його шляхом звичайних свідомих зусиль. Тут закладається базова структура особистості, тут – основна спонука вживання тих чи інших наркотиків.

2 рівень – *інтуїтивний*. Заснований на тілесній пам'яті. Всі наші негативні емоції відбиваються на тілі у вигляді напруги між м'язами – згинателями і м'язами – розгинателями, між м'язами, які дають імпульс до дії і м'язами, які їх стримують. Розрядити цю напругу зусиллям волі або якимось подібним зусиллям неможливо. Для цього потрібно перебувати в тому стані, коли ця напруга вкрай загострена, тобто бути в глибині конфлікту. Наркотик, який діє на організм дає цю можливість.

3 рівень – *свідомий і підсвідомий одночасно*. Це принцип посилення симптомів (проявів). Щоб якась внутрішня проблема вирішилася, ми інтуїтивно доводимо її до крайньої межі, до абсурду, посилюючи всі її прояви. Ми нагнітаємо обстановку, щоб дістати дна – і проблема вирішена.

Залежність від наркотичних речовин послідовно формується через кілька стадій – соціальну, психічну та фізичну. Кожна наступна стадія не змінює попередню, а додає до картини захворювання нові прояви.

Про *соціальну залежність* говорять тоді, коли людина ще не почала вживати наркотичні речовини, а знаходиться в середовищі, де їх вживають інші, приймає стиль поведінки, відношення до наркотичних речовин та зовнішні атрибути групи. Людину приваблює атмосфера, «дух» наркотичної групи. Соціальній залежності сприяє усвідомлення того, що людина може залишити свій психічний стан за допомогою наркотичної речовини, коли захоче цього.

Психічна залежність – це хворобливе прагнення знову відчувати і пережити певні відчуття, зміни настрою, які визиваються дією певних наркотиків. Це гострий психічний дискомфорт, душевне неблагополуччя, яке розвивається в період стримання від використання наркотиків (подавленість, смуток, внутрішня порожнеча, роздратованість, озлоблення). Психічна залежність, виявляється спочатку неусвідомленим, а потім повністю усвідомлюваним і нездоланим потягом до наркотику.

Пізніше до яскраво вираженої психічної залежності від наркотику додається і *фізична залежність*. Тепер вже відчуття не тільки психічного, а й фізичного комфорту досягається лише при наявності наркотику в організмі.

Наркотики досить негативно впливають на мозок людини, яка їх приймає. Виявилось, що у внутрішньому мозку є спеціалізована структура – "Система задоволення" (СЗ). Всі позитивні відчуття і почуття так чи інакше пов'язані з її збудженням і поширенням вторинних сигналів по всіх "провідниках" нервової мережі. Система задоволення розташована під потужнішою мережею "системи депресії" (СД). Обидві системи мають приблизно однакову будову, що включає компактні зони "вмикачів" і розгалужених нервових мереж, що ведуть у лобну частину півкуль і охоплюють практично всю нервову систему.

Таким чином, зловживання наркотиками – це їх застосування не з медичними цілями, а для зміни власного стану, отримання задоволення. Для цього використовують психоактивні наркотики, що викликають поведінкові зміни, наприклад ейфорію, галюцинації. Використання і виробництво таких наркотиків заборонено в багатьох країнах. Але крім таких "важких" наркотиків існують і "легкі" – це, наприклад, тютюн, один з найбільш широко поширених наркотичних речовин, що цілком законний і легко доступний. Проте з тих пір, як було твердо доведена небезпека паління, багато хто став відмовлятися від цієї поганої звички, особливо в країнах Заходу, де вживання алкоголю, тютюнопаління є ознакою низької культури та освіти.

Тютюнопаління. Воно не менш небезпечне, перед усім своїми негативними біологічними наслідками. Через нього страждають і ті хто палить і хто знаходиться поряд. Вже давно дослідження показали небезпечність цієї шкідливої звички, яка скорочує вік людини, її працездатність, сприяє травматизму. Це з-за того, що у тютюновому димі містяться біля 3,9 тис. отруйних речовин – нікотин (руйнує нервову систему), окис вуглецю (отрує кров), синильна кислота (отрута загальної дії), канцерогенні речовини – бензопирени, ізопреноїди, нітрозосполуки,

смолисті речовини, які містять діоксини, радіоактивний елемент полоній-210.

За даними американських дослідників цієї проблеми, доза опромінення, яку отримує людина за рік, якщо щоденно випалює 1,5-2 пачки сигарет, дорівнює 300 кратному просвічуванню рентгеном. Через ці речовини курці хворіють на стенокардію у 13 разів частіше, на інфаркт міокарду - у 12, на виразку шлунку – 10 разів. Кожний сьомий хворіє на облітеруючий ендартерит – тяжкі зміни кровоносних судин, через які може розвинути гангрена. Курці – це майже 98% хворих на рак легенів.

Нікотин впливає як допінг на залози внутрішньої секреції, особливо на надниркові, які виділяють адреналін – гормон стресу. Підвищується кров'яний тиск і частота серцевих скорочень, а тому короткочасно підвищується і працездатність. Але це не може порівнюватися з тою шкодою, яка завдається організму. Згубно впливає нікотин, як і алкоголь, на статеві залози, сприяючи розвитку імпотенції, і не тільки у чоловіків, у жінок – фригідності. Все це вже давно відомо і тому у багатьох країнах до паління ставляться негативно на державному рівні.

Куріння – ознака низької культури людини, її низької обізнаності про наслідки – рак легенів, рак нижньої губи, імпотенція у чоловіків, народження дітей з різноманітними вадами. Людина палить цигарку, цигарка спалює людину.

? Питання для самоконтролю:

1. Що таке наркоманія?
2. Як можна умовно поділити причини наркоманії?
3. Скільки існує рівнів мотивації вживання наркотиків?
4. Через які стадії формується залежність від наркотичних речовин?
5. Назвіть різні мотивації вживання наркотиків . Дайте роз'яснення.
6. Що таке зловживання наркотиками?
7. Які стадії виникнення залежності прийому наркотиків? Наведіть приклади.
8. Які шкідливі речовини містяться у тютюновому димі?
9. Як нікотин впливає на здоров'я людини?
10. Ознакою чого є куріння?

2.6 Психологічні аспекти мотивації трудової діяльності. Теорії мотивації

У системі відносин особистості ставлення до праці загалом і до конкретної професійної діяльності, до своєї спеціальності, до свого робочого посту, нарешті, до професійного завдання, яке виконує, суттєво визначає успішність діяльності. Ці ставлення мають свої вирішення в мотивах діяльності, під якими ми повинні розуміти психологічні причини, які визначають цілеспрямовані дії людини. Психологічними умовами, які визначають

цілеспрямований характер дії, є властивості особистості (наприклад, працелюбство, сумління, акуратність, комунікабельність тощо), які виражають цілу систему мотивів. На відміну від властивостей особистості, мотиви характеризують окреме і мінливе ставлення людини до явищ зовнішнього світу.

Термін "мотивація" має ширше поняття, ніж "мотив". Поняття "мотивація" використовують у сучасній психології праці в двоякому значенні: як таке, що позначає систему факторів, які детермінують поведінку (сюди входять зокрема потреби, мотиви, цілі, наміри, прагнення й інше) і як характеристика процесу, стимулює і підтримує активність поведінки на відповідному рівні. Ми використовуємо поняття "мотивація" переважно у першому значенні, хоча у деяких випадках, коли це потрібно (й доречно), вживатимемо друге його значення.

Мотивацію можна визначити як сукупність причин психологічного характеру, які пояснюють поведінку працівника і її початок, спрямованість і активність. Мотивація пояснює цілеспрямованість дії, організованість і стійкість цілісної діяльності, спрямованість на досягнення певної мети.

Мотив, на відміну від мотивації, це те, що належить самому суб'єктові поведінки, ставши його стійкою особистісною властивістю, яка зсередини спонукає до виконання відповідних дій. Мотив можна визначити як поняття, яке в узагальненому вигляді має багато диспозицій. Із усіх можливих диспозицій найважливішим є поняття потреби. Основна характеристика людських потреб — сила, періодичність виникнення і спосіб задоволення. Виділяють фізичні, органічні, духовні та соціальні потреби людини.

Перелік основних проблем психології мотивації наведено в табл. 3.1.

Таблиця 3.1 – Перелік основних проблем психології мотивації

Гіпотетичний конструкт	Проблема
Мотив	1. Класифікація мотивів. Змістова класифікація намічених цілей поведінки. Складання переліків мотивів
Мотив	2. Генезис мотивів. Зародження, виникнення, розвиток і зміна окремих мотивів
Мотив	3. Зміна мотивів. Методи визначення індивідуальних відмінностей у виявленні окремих мотивів
Мотив	4. Актуалізація мотивів. Виділення і диференціація всередині ситуації специфічних умов актуалізації відповідного мотиву
Мотивація	5. Зміна і відновлення мотивації. Вичленування одиниць у потоці активності. Зміна мотивації. Відновлення або післядія попередньої мотивації
Мотивація	6. Мотиваційна цілеспрямованість і мотиваційний конфлікт. Цілеспрямованість як загальна ознака мотивованої поведінки; мотиваційний конфлікт різних цілей
Мотивація	7. Опосередковані процеси саморегуляції. Аналітична реконструкція мотивації, коли на відповідних фазах акту поведінки за основу беруть гіпотетичні опосередковані процеси саморегуляції
Мотивація	8. Дієвість мотивації. Усілякі виявлення мотивації у поведінці, яка простежується та її результатах

Другою, після потреби, за своїм мотиваційним значенням, є — мета. Метою називають той безпосередній усвідомлений результат, на який у цей момент спрямована дія, що пов'язана з діяльністю і задовольняє актуалізовану потребу.

Психологічно мета — це заздалегідь усвідомлений і запланований результат, досягнення якого вимагає свідомої, цілеспрямованої діяльності людини. Мета і цілеспрямована діяльність суть елементи одного й того ж процесу — процесу досягнення наміченого результату.

Когнітивні теорії мотивації базуються на твердженні про те, що всі дії людини завжди так чи інакше мотивовані. Таким чином, не існує ніякої особливої сили, яка "втручається" в процес діяння людини лише в критичні моменти, коли порушена рівновага. Людина завжди перебуває у стані "когнітивного вибору", отже, звертається до задоволення тієї чи іншої потреби (навіть власне біологічної), аналізуючи стан, що виникає. Досить рідко процес задоволення потреби відбувається як невідкладний, нагальний.

У цілому когнітивні теорії мотивації дають можливість не тільки пояснити механізм виникнення, активації мотивів діяння та поведінки людини, а й прогнозувати їх розвиток, розгортання в процесі "збуджених" дій. Спробою поєднати існуючі підходи до визначення природи мотивації людини є теорія мотивації А. Маслоу. В основу даної теорії покладене уявлення про "ієрархію потреб", які протягом життя людини так чи інакше зумовлюють її поведінку. Дана ієрархія поєднує найелементарніші потреби та найвитонченіші спонуки діяння людини (рис. 2.1).



Рисунок 2.1 — Ієрархічна піраміда потреб за А. Маслоу

Згідно з даною теорією, будь-яка істота прагне свого розквіту, діючи у найбільшій відповідності своїм можливостям та намаганням. Як підкреслює Маслоу, кожна нова потреба виникає, стає можливою тільки при задоволенні потреб нижчого порядку. Найвища ж потреба — в самореалізації — постає як

актуальний збудник та спонука дій і поведінки людини тільки за умови повного задоволення тих потреб, що передують їй. При цьому здатність до самореалізації розглядається автором як природна, що завжди властива людській істоті, а можливість задовольнити дану потребу має саме "благополучна", "розвинута" особистість.

У вітчизняній психології сутність мотивації розглядалась у межах "діяльнішого підходу". Виходячи з положення про суспільний характер діяльності людини та її потреб, відповідно тлумачився і зміст мотивів та цілей даної діяльності. С. Л. Рубінштейн указував, що мотив як усвідомлена спонука конкретної дії виникає зі ставлення людини до ситуації, обставин, умов тощо, в яких протікає діяння. Вибір способу діяння відбувається через свідоме зіставлення умов, завдань, цілей, перспектив тощо діяльності, що протікає. Мотив неможливий поза відношенням до "логіки завдань" діяльності.

Характер мотивації діяльності залежить від рівня домагань та рівня досягнень індивіда відповідно до предмета та цілей здійснюваної ним діяльності. Очікування успіху, передбачення перспективи у здійснюваному процесі — одна з найважливіших складових мотивації діяльності індивіда. Зміст мотивування завжди безпосередньо пов'язаний із предметом діяльності та суттю здійснюваних перетворень щодо цього предмета в процесі діяльності: мотивація завжди має конкретний предмет, тому повинна розглядатися відповідно до конкретного типу (виду) діяльності людини.

? Питання для самоконтролю:

1. Дайте визначення поняття «мотивація».
2. Дайте визначення поняття «мотив».
3. Поясніть різницю понять мотив і мотивація.
4. У чому полягає основна характеристика людських потреб?
5. Які потреби людини виділяють?
6. Що таке психологічно мета?
7. Поясніть поняття когнітивні теорії мотивації.
8. Назвіть ступені піраміди А. Маслоу.

2.7 Методи психофізіологічного відбору професійної придатності

Дослідження психофізіологічної та професійної придатності здійснюється в рамках проведення психофізіологічного відбору. Основу психофізіологічного відбору становлять такі уявлення:

– про зв'язок сили нервової системи з порогами відчуття, концентрації уваги із здатністю долати труднощі; про залежність швидкості переключення з однієї діяльності на іншу, від рухомості нервових процесів у мікроінтервалах часу;

– про вплив врівноваженості нервових процесів на здатність обробки інформації з одночасним реагуванням на передбачені стимули;

– про відношення сили нервових процесів до збудження та ін.

Без включення оцінки цих властивостей до методів психофізіологічного відбору неможливо пояснити і передбачити поведінку людини в різноманітних ситуаціях, бо в кожній з них до організму висувуються специфічні вимоги.

До методик, які використовуються для психофізіологічного відбору, належать такі, що визначають основні і часткові (парціальні) властивості нервової системи й особливості вегетативної регуляції (вимірювання параметрів серцевої діяльності, дихання, шкірно-гальванічних реакцій, латентних періодів простих і складних сенсомоторних реакцій тощо).

Ці методики мають відповідати наступним вимогам:

– наукова обґрунтованість;

– об'єктивність і стандартизованість;

– диференційованість (унікальність) методики з позицій її специфічної спрямованості на оцінку однієї (чи групи) психофізіологічної властивості, що має значення для професійної успішності;

– результати психофізіологічного обстеження повинні бути в мінімальному ступені зумовлені надбаними знаннями;

– психофізіологічна методика повинна бути нормалізована на досить представницькій вибірці;

– методики повинні бути оптимізовані за складністю з урахуванням обстежуваних контингентів і розв'язуваних завдань прогнозування професійної придатності;

– методика повинна бути однорідною за змістом та мати внутрішню узгодженість;

– необхідність наявності адекватних зовнішніх критеріїв методики;

– методики психофізіологічного обстеження повинні бути практично прийнятними, оскільки найцінніші прогностично, але трудомісткі, складні й такі, що потребують значних часових та грошових витрат, методики можуть не знайти широкого практичного застосування.

Психофізіологічне забезпечення діяльності передбачає взаємопов'язане використання двох основних груп методів:

1) методів отримання інформації;

2) методів впливу (оптимізації).

За допомогою першої групи методів (дослідницькі методи) отримується необхідна для ефективного забезпечення діяльності інформація (про особливості діяльності, наявні та потенційні адаптаційні можливості, поточний психофізіологічний стан людини, про наявність і ступінь впливу на людину адаптаційно вагомих факторів і т. ін.).

Друга група методів використовується з метою оптимізації адаптаційних можливостей людини в широкому розумінні (включаючи оптимізацію діяльності, соціальних взаємодій, стану людини тощо).

Емпіричні методи, які можуть використовуватись у діагностичних цілях при вирішенні завдань психофізіологічного забезпечення діяльності, можна об'єднати у п'ять основних груп:

- обсерваційні (реєстрація зовнішніх проявів – особливостей миміки і пантомиміки, мимовільної скутості м'язів, тремору та ін.);
- фізіологічні (електроенцефалографія, електроміографія, шкірно-гальванічна реакція, вимірювання частоти серцевих скорочень та дихання, вимірювання величини артеріального тиску, температури шкіри, показників сили, витривалості тощо);
- біохімічні (аналіз біохімічних зрушень на основі аналізу крові, рН слини та ін.);
- психометричні (оцінка успішності виконання певного виду діяльності на основі аналізу показників кількості, якості і швидкості виконання завдань - методи оцінки сприйняття, уваги, пам'яті, мислення та ін., безпосередня оцінка продуктивності різних видів діяльності, визначення порогів чутливості, вимірювання динаміки рухової активності (теппінг-тест), визначення часу реакції, дослідження властивостей основних нервових процесів тощо);
- суб'єктивні (опитувальники, суб'єктивне шкалування характеристик стану, мотивації до діяльності тощо).

Основними принципами вибору діагностичних методів можна вважати такі:

- вибір ознак повинен бути цілеспрямованим, відбивати реакцію найважливіших субсистем цілісної функціональної системи;
- не слід намагатися використовувати як можна більше показників, боцїмто тим самим забезпечуючи повноту інформації; достатньо обійтись чотирма-п'ятьма показниками за умови, що вони відбивають всі необхідні для даного стану субсистеми цілісної функціональної системи;
- необхідно збирати анамнез про ставлення людини до даної ситуації, до конкретної діяльності, про її цілі, про способи реагування на ті чи інші обставини; це важливо робити в зв'язку з тим, що відношення людини до діяльності, прийоми саморегуляції, які вона може використати, значно змінюють очікувану в зв'язку з ситуацією картину психофізіологічних зрушень.

? Питання для самоконтролю:

1. Дайте визначення поняття «професія» та «спеціальність». Наведіть приклади.
2. Назвіть критерії діяльності с обов'язковим психофізіологічним відбором. Наведіть приклади
3. Дайте визначення «психофізіологічний відбір» та «професійна придатність».
4. Приведіть класифікацію професій по Є. Климову.
5. Що включає психологічний профіль особистості.
6. Які властивості особистості враховує психограма особистості?
7. Дайте характеристику властивості «сенситивність». Наведіть приклади

8. Назвіть типи професійної придатності та охарактеризуйте їх.
9. Перечисліть вимоги до методик психофізіологічного відбору.
10. Назвіть основні групи методів психофізіологічного відбору, дайте їм характеристику.
11. Дайте характеристику основних груп емпіричних методів для вирішення завдань психофізіологічного забезпечення діяльності.
12. Назвіть основні принципи вибору діагностичних методів психологічного відбору діяльності.

3 ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ

3.1 Психологія безпеки. Концепція безпеки

Ускладнення та зростання масштабів технічних та технологічних систем, зростання автоматизації виробництва загострює проблему надійності людської ланки. За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я смертність від трудового травматизму займає третє місце в світі.

Психологія безпеки – галузь психології, що вивчає психологічні причини нещасних випадків, що виникають у процесі професійної діяльності, і шляхи їхнього запобігання. Її *об'єктом* є різні види професійної праці, пов'язані з небезпекою, предметом – психічні процеси, стани й властивості людини як суб'єкта праці, зв'язані або породжені трудовою діяльністю, які впливають на її безпеку.

Серед різних умов виробничої діяльності виділяють *небезпечні й шкідливі виробничі фактори*. До небезпечних відносять фактори, вплив яких на працюючого приводять до травми, до шкідливих впливів, які ведуть до виникнення професійного захворювання. Серед небезпечних факторів розрізняють явні – пов'язані з очевидною небезпекою й потенційні – які стають такими лише в результаті ненормативного поведіння людини.

Кожна людина відчуває небезпеку інтуїтивно і розуміє її значення по-своєму. Згідно з висновками експертів ООН, більшість людей пов'язують відчуття небезпеки з буденними проблемами і повсякчасними клопотами, а не з глобальними катастрофами чи міжнародними конфліктами. Захист житла, робочого місця, достатку" здоров'я, довкілля – основні критерії безпечного самопочуття людини. Відчуття небезпеки має також глибоко індивідуальний відтінок, який головним чином залежить від:

- рівня соціального і духовного розвитку особистості;
- ситуації і суспільного устрою, які позитивно чи негативно впливають на світосприйняття людини.

Нещасний випадок – подія, при якій в результаті зовнішнього раптового й ненавмисного впливу настало ушкодження організму людини або порушилося правильне його функціонування.

Як правило, нещасному випадку передують небезпечна ситуація, в якій у людини є можливість усвідомити сформоване положення й почати адекватні дії.

Небезпечна (або аварійна) ситуація – це умови, які унеможливають подальше виконання трудової діяльності за наміченим планом через погрозу аварії й виникнення нещасних випадків. Сукупність нещасних випадків у трудовій обстановці називається виробничим травматизмом. Порушення в роботі техніки, що приводять до загибелі хоча б однієї людини, називаються *катастрофою*.

Найчастіше нещасні випадки бувають наслідком неадекватного поведіння людини в аварійній ситуації. Основними причинами неадекватного поведіння працівника в небезпечних ситуаціях є: недотримання правил безпеки праці, відхилення від норми в стані його організму, неоптимальна організація середовища. Нещасні випадки звичайно є наслідком не одного, а цілого ряду обставин. Розрізняють три види безпеки:

- 1) невідомі;
- 2) відомі, але яких можливо уникнути;
- 3) відомі, але яких неможливо уникнути.

В залежності від типу небезпечної ситуації працівник обирає різні стратегії поведінки. В першому випадку він намагається розширити свої знання щодо невідомої небезпечної ситуації та перевести її в ранг відомої. В другому випадку працівник організує свою поведінку для виходу з небезпечної ситуації. Третя ситуація є найбільш складною, оскільки для її вирішення працівник повинен визначити ступінь ризику для себе. Ситуація належить до відносно небезпечної у випадку, якщо працівник розглядає пов'язану із ситуацією небезпеку прийнятною для себе. Інформація про небезпеку не повинна викликати у працівника стану паніки.

Слід розрізнити поняття «помилкова дія» і «порушення», що є причинами виникнення аварійних ситуацій і нещасних випадків.

Помилкова дія – це елемент діяльності, що порушує її цілеспрямоване протікання й приводить до небажаного результату. До помилкових дій відносять також бездіяльність, пасивність, загальмованість і повільність працівника.

Порушеннями називаються неправильні дії працівника, що знав їхні можливі наслідки й умів виконати їх безпечно, але не зробив цього.

Аварійні ситуації можуть виникати в процесі трудової діяльності й не з вини людини, а в результаті несправності або поломки механізмів.

Виділяють два основних фактори виникнення небезпеки в трудовій діяльності: *фактори середовища й людський фактор*. Серед факторів середовища розрізняють: *фактори природного середовища, макросоціальні, мікросоціальні й ергономічні фактори*.

Людський фактор іноді підрозділяють:

- 1) на особистісні особливості працівників – недостатня професійна підготовленість, непевність, тривожність, неадекватна самооцінка, відсутність

установок і мотивації, агресивність, високий рівень нервово-психічної нестійкості та ін.;

2) травматогенні особливості нервово-психічної конституції, темпераменту, несприятливі функціональні стани працівника.

До цієї групи належать вроджені й придбані якості нервової системи й психіки людини, що утрудняють його безпечне поведження й діяльність, такі як різні хронічні захворювання, порушення в роботі органів почуттів, виражена емоційна нестійкість, швидка стомлюваність і ін. В якості значимих факторів деякі дослідники часто називають біологічний ритм, стрес, вплив пережитої раніше небезпеки й ступінь завантаженості працівника.

Концепція безпеки Дана Петерсена, популярна в 1980-і рр. і прийнята вітчизняними психологами, включає п'ять принципів.

1. *Принцип відношення до передумов аварій як до серйозних подій, джерелам інформації про можливі фактори подій.* Передумова події відрізняється від самої події лише результатом, тому до неї слід ставитися так само серйозно, як і до самої події.

2. *Виявлення ланцюга повторюваних подій.* Якщо розглядати кожний окремих інцидент сам по собі, він може здатися дрібним і несуттєвим. Але в сукупності ці інциденти вибудовуються в ланцюжок, що приводить до катастрофи.

3. *Виявлення причинних факторів подій.* В 80 % випадків подій винні не машини, а люди. Тому зростає значення психології, що досліджує поведження персоналу й можливі причини його помилок.

4. *Принцип добровільного інформування.* Керівники часто не бачать реального положення справ і не приймають мір до усунення дефектів. Петерсен запропонував систему добровільних повідомлень, що була уведена в цивільній авіації США. За 10 років її дії вдалося запобігти 12 авіакатастроф.

5. *Принцип пропаганди безпеки* полягає в тому, що кожна подія на транспорті й у виробництві докладно описується в засобах масової інформації. Гласність у подіях підвищує пильність персоналу, відповідального за безпеку.

? Питання для самоконтролю:

1. Що таке психологія безпеки?
2. Що є об'єктом безпеки?
3. Від чого головним чином залежить відчуття небезпеки?
4. Що таке нещасний випадок?
5. Що таке небезпечна (або аварійна) ситуація?
6. Які види небезпеки розрізняють?
7. Що таке помилкова дія?
8. Що називається порушеннями?
9. Які основні фактори виникнення небезпеки виділяють в трудовій діяльності?
10. Які принципи включає концепція безпеки Дана Петерсена?

3.2 Трудовий колектив і його роль в забезпеченні безпеки праці

Умови існування людини змушували її працювати спільно там, де одна людина фізично не могла виконати необхідну роботу (збирання врожаю, будівництво житла, доріг, водоканалів, військова справа й т. п.). Розвиток продуктивних сил призводить до того, що основою будь-якого виробництва матеріальних благ стає трудовий колектив.

Трудовий колектив – це група працюючих людей, які об'єднані загальною роботою, інтересами й цілями.

Колективна праця дозволяє:

- передавати свої знання й уміння іншим членам колективу;
- вирішувати більш складні й об'ємні завдання у порівнянні з індивідуальними;
- більш повно використовувати індивідуальні здатності кожної людини;
- піддавати осудженню справи й вчинки колег, що не відповідають прийнятним у колективі нормам моралі, і навіть карати провинених, аж до звільнення.

Потенційні можливості трудового колективу залежать від рівня його розвитку й виду.

Видова класифікація трудового колективу визначається за рядом ознак. За статутом розрізняють офіційні й неофіційні колективи, за механізмом утворення – створені за розпорядженням керівництва й сформовані стихійно, за характером внутрішніх зв'язків – формальні й неформальні.

Офіційні колективи є юридично оформленими й діють у рамках законодавчих норм і правил, встановлених на даному підприємстві. Виробничі зв'язки й відносини будуються на основі посадових обов'язків працівників по ієрархії підпорядкованості.

Неофіційні колективи ніде юридично не оформляються й виникають на підставі дій працівників, що бажають установити міжособистісні контакти й відносини не за посадами, а на базі особистих симпатій, загальних цінностей і життєвих цілей. Внутрішні зв'язки в них неформальні, але ієрархія підпорядкованості тут також може проглядатися залежно від поведіння лідера й близькості до нього окремих членів такого колективу.

Колективи працівників можуть бути тимчасовими й постійними залежно від строків їхньої діяльності. Розрізняються вони й по розмірах: малі – від трьох до п'яти-семи учасників, середні – від одного до двох-трьох десятків осіб і великі – від декількох десятків до сотень працівників. Рівень спілкування й взаємодії в таких трудових колективах різний, а середні й великі колективи можуть включати також ряд малих колективів і розділятися ще на групи й підгрупи. Тому кожна людина може бути формально членом двох і більше колективів, створених офіційно, але може входити до складу тільки одного неформального колективу.

Всі трудові колективи розрізняються за психологічними особливостями. Працівники колективів реагують на внутрішні й зовнішні події по-різному,

проявляють різний ступінь згуртованості, цілеспрямованості й результативності в рішенні виникаючих проблем. На це впливають серед інших й *психологічні фактори*, до яких належать:

- морально-психологічний клімат у колективі;
- згуртованість працівників;
- психологічна сумісність людей у колективі;
- рівень психологічного тиску колективу на своїх членів, ступінь конформізму (пасивного сприйняття існуючого стану речей).

В забезпеченні безпечних умов праці поряд з технічними й технологічними нововведеннями першорядне значення мають поведження самих працівників, дотримання ними встановлених вимог правил безпеки й відповідний психологічний клімат у виробничому колективі.

Досвід розслідування причин аварій і нещасних випадків на виробництві показує, що в переважній більшості їхніх причин є так званий людський фактор. Такі випадки можуть відбуватися або по незалежним від людини причинам, або тоді, коли її спонукають до порушення правил певні обставини. Отже, щоб попередити появу подібних подій, потрібно, насамперед, виявити ці побудники й виключити їхній вплив.

Техніка в наш час займає все більш значне місце в житті людей. Для сучасної людини вона стала засобом задоволення багатьох потреб, джерелом задоволення, об'єктом мотивації, фактором престижу. Однак людина найчастіше забуває, що техніка звичайно є ще й джерелом високої небезпеки, а інтенсивне застосування її підвищує можливість реалізації цієї небезпеки. Постійна взаємодія з небезпечними машинами й недостатньою поінформованістю про масовість нещасних випадків ведуть до того, що людина перестає боятися того, що на ділі є дуже небезпечним, і адаптується до небезпеки. Нерідко через поточні дрібні вигоди людина сама навмисно йде на порушення правил безпеки. Люди, які один раз безкарно порушили правила й одержали за рахунок цього якісь вигоди, повторюють подібні порушення. Поступово вони адаптуються не тільки до небезпеки, але й до порушень правил. Ці закономірності створюють загальну тенденцію, що об'єктивно сприяє підвищенню небезпеки праці й зростанню травматизму й аварійності.

Крім загальних причин, виявляється багато різноманітних індивідуальних факторів, головним чином психологічного порядку, що сприяють навмисним порушенням правил безпеки (показна сміливість, недисциплінованість, схильність до ризику та ін.).

Важливим є формування правильного відношення всього колективу до небезпеки, а також усвідомлення необхідності захисту від її. Таким чином, з погляду виробничої безпеки показником зрілості колективу буде служити ступінь відповідності його позиції вимогам діючих норм і правил, а також визнання кожним членом колективу необхідності виконання цих вимог.

Джерела небезпеки, залежно від технології виробничого процесу й застосовуваної техніки, є різними. Отже, й розробка заходів безпеки повинна бути диференційованою.

Використовуючи знання конкретного колективу, необхідно

диференційовано застосовувати педагогічні й психологічні методи його виховання. Ці принципи повинні стати основними в поведженні й діяльності керівників.

Вкладена праця – психологічний феномен, який полягає в тому, що суб'єкт в більшій мірі, ніж іншими компонентами (витраченим часом та ін.), дорожить вкладеною працею в діяльність, особисто значущим ставленням до неї, яка реалізує його можливості, особливо творчі. Внаслідок своєї соціальної сутності він відчуває потребу в тому, щоб ціноване і пережите їм як вкладена праця стало предметом визнання і позитивної оцінки з боку інших.

При ігноруванні суспільством вкладеної праці в особистості падає мотивація, з'являється байдужість, подальша діяльність виконується формально, без мотиваційного напруження, потрібного для високого рівня досягнень.

В актах про нещасні випадки в якості причини часто вказується: «необережність робітника». Однак поняття необережності має на практиці широке тлумачення. Не можна вважати необережним працівника тому, що він не помітив вчасно яких-небудь неполадок технологічного обладнання, які в подальшому призвели до травми, виявлення й усунення яких не входить у коло його обов'язків, а також тому що він робить помилки, що призводять до травми, внаслідок мимовільного відволікання його уваги несподіваним і сильним зовнішнім впливом на органи почуттів.

Дії працівника можна вважати необережними, якщо він:

- неуважний при виконанні роботи, що вимагає концентрації уваги;
- відволікається на сторонні предмети і явища або на свої думки й переживання, не пов'язані з роботою;
- не узгоджує свої рухи й вчинки (вони надмірно швидкі або дуже повільні) з вимогами, що впливають із характеру виробничого процесу;
- не користується, з якої-небудь причини, захисними пристосуваннями.

Зазначені ознаки, що характеризують необережність працівника, так чи інакше обумовлені впливом колективу. Формування в людини, що працює в колективі, правильного відношення до безпеки в роботі в основному здійснюється в процесі взаємного впливу загальної думки колективу й індивідуальних особливостей його членів, при цьому поведження всього колективу має вирішальне значення. Чимало нещасних випадків відбувається через так звану колективну необережність, що є наслідком звикання до безпеки. У колективах, що складаються з досвідчених працівників, поволі складаються специфічні форми необережності, характерні тільки для даного типу робіт або даного колективу. Йдеться не про необережність взагалі, яка проявляється в повсякденному поведженні, а про неуважність до якихось певних, конкретних заходів безпеки. Причина цієї необережності полягає в тому, що працівник, проробивши довгий час без травм і нещасних випадків, починає думати, що може уникнути їх і без дотримання правил безпеки. Іноді деякі досвідчені працівники розглядають необережне поведження як ознаку їхньої професійної майстерності й багатой практиці; цим вони не тільки наражають на небезпеку себе, але й показують дурний приклад менш

досвідченим працівникам. Це відноситься особливо до тих з них, у кого із придбанням відомого досвіду з'являється надмірна самовпевненість.

Для того щоб вимоги безпеки виконувалися неухильно, необхідно їх формулювати як вимоги, що пред'являються як до окремих осіб, так і до всього колективу. У той же час дані вимоги повинні висуватися як такі норми, недотримання яких було б рівнозначно порушенню інтересів усього колективу. Однак спільні інтереси будуть визнані лише в тому випадку, якщо вони будуть збігатися з індивідуальними інтересами більшості колективів і органічно зіллються з вимогами трудової дисципліни. Саме тому виховна робота з формування переконання повинна бути тісно пов'язана з боротьбою за суворе дотримання загальних правил поведінки працівників у колективі.

? Питання для самоконтролю:

1. Що таке трудовий колектив?
2. Що дозволяє колективна праця?
3. Від чого залежать потенційні можливості трудового колективу?
4. За яким рядом ознак визначається видова класифікація трудового колективу?
5. Що таке офіційні колективи?
6. Що таке неофіційні колективи?
7. Які психологічні фактори впливають на психологічні особливості трудових колективів?
8. Що має першорядне значення в забезпеченні безпечних умов праці поряд з технічними й технологічними нововведеннями?
9. Що таке вкладена праця?
10. За яких умов дії працівника можна вважати необережними?
11. В якому процесі здійснюється формування в людини, що працює в колективі, правильного відношення до небезпеки в роботі?
12. Для того щоб вимоги безпеки виконувалися неухильно, необхідно їх формулювати як вимоги, що...

3.3 Роль особистості у колективі та в забезпеченні безпеки праці

Колектив не можна розглядати як просту суму утворюючих його особистостей. Поводження особистості змінюється в колективі. І якщо метод переконання вплинув на індивідуума, те це зовсім не означає, що він обов'язково виявиться ефективним для всього колективу. Не можна заперечувати й ролі кожного окремого члена колективу у формуванні колективної думки. Звідси випливає важлива вимога: при формуванні колективної точки зору необхідно постійно поєднувати вплив на окремих членів із впливом на колектив у цілому. Основний метод тут полягає в тому, щоб вимоги до окремого працівника пред'являлися від імені колективу, а

вимоги до колективу зв'язувалися з відповідальністю за кожного його члена.

Особи, що працюють в одному колективі, відрізняються одна від іншої, тому і їхнє відношення до вимог безпеки не є однаковим. У зв'язку з цим особам, відповідальним за забезпечення безпеки праці, важливо завоювати довіру осіб, які активно впливають на думку колективу, і тим самим створити в колективі таке ядро, спираючись на точку зору якого можна здійснити цілий комплекс засобів індивідуального впливу. Якщо вдасться домогтися визнання й дотримання правил безпеки від працівників, які, в силу високої професійної майстерності або своїх особистих якостей, є прикладом для інших, то виникає можливість сформулювати в потрібному напрямку й поведінку всього колективу. У цьому випадку будь-який порушник правил безпечного ведення робіт буде засуджуватися всім колективом, а не тільки керівником.

Відомо, що в тих робочих колективах, де разом трудяться молоді й літні працівники, іноді виникають серйозні розбіжності, які негативно впливають на безпеку праці. Причина, у більшості випадків, знаходиться в різних поглядах, способі життя й поведінці, характерних для різних вікових груп. Саме головне – переконати всіх працівників в тому, що представники різних вікових груп повинні усвідомлювати, що невід'ємними елементами успішної й безпечної роботи однаковою мірою є як досвід літніх, так і ентузіазм і ініціативність молоді.

У виробничому колективі іноді кваліфіковані працівники ставляться до менш досвідчених або підсобних робітників із зневагою й почуттям переваги. Виникаючи внаслідок цього непрості взаємини, розбрати підбивають безпеку праці й приводять до нещасних випадків. При формуванні й вихованні колективу керівникам необхідно виявляти об'єктивні закономірності впливу психіки підлеглих на виникнення аварій і нещасних випадків і практично використовувати ці закономірності для забезпечення безпеки діяльності.

Групова динаміка – взаємодія членів колективу між собою. Існує безліч видів взаємин і взаємодій. До процесів групової динаміки відносяться: керівництво, лідерство, формування групової думки, згуртованість групи, конфлікти, груповий тиск і інші способи регуляції поведінки членів групи. Група може підкорятися одному або двом своїм членам, але в процес управління можуть включатися і всі її члени. Лідерство в групі буває демократичним або авторитарним, короткочасним або тривалим. Група може стимулювати власну діяльність або прагнути знизити активність. Атмосфера усередині групи буває дружньою або ворожою. Ці зразки поведінки і складають динаміку групи. В даний час вивчення групової динаміки стимулюється необхідністю допомогти організаціям у вирішенні проблем управління процесами в групах.

Корпорація – це об'єднання на базі певних професійних інтересів і професійної ідентифікації. Базується на понятті корпоративності, що розуміється як ідентифікація з певною групою, функціонування в її інтересах і дотримання і підтримка її статусних характеристик, норм і цінностей. Корпорація – велика організація, що включає безліч дрібних (наприклад, мережа Макдональдс або Майкрософт). Як що абстрагуватися від поняття «організації», то є поняття «спільність», наприклад медики або військові, хіміки

чи математики.

Під корпоративністю розуміється спільність, підтримка професійним співтовариством інтересів кожного члена спільноти, робота над підвищенням професійного статусу підприємства або групи, діяльність в її інтересах. Корпоративність припускає наявність норм, цінностей, традицій даної групи людей. Зазвичай корпоративність відносять до певної професії чи організації: наприклад, професійне співтовариство лікарів і корпоративна етика. Традицією корпоративності на побутовому рівні можна вважати чоловічу солідарність, жіночу солідарність, співтовариство сусідів одного будинку та ін. Корпоративність припускає підтримку ідей організації на кожному рівні, захист прав кожного співробітника, постійний зв'язок і обмін інформацією між управлінським складом і рядовими співробітниками. Зазвичай корпоративність базується на прихильності співробітників своєї організації.

Виробнича етика передбачає дотримання певних моральних норм і правил, прийняття культури і цінностей корпорації. Етичні норми накопичуються і трансформуються з урахуванням вимог ринку праці, дотримання законодавства держави, моральних вимог і відповідального ставлення до трудового процесу і колегам по роботі. Дотримання етики виробництва підвищує самооцінку кожного працівника і статус підприємства в цілому, робить бренд підприємства шанованою і сприяє придбання постійних клієнтів і партнерів.

Професійна позиція – система відносин, роль і місце фахівця в області його професійної діяльності. Професійна позиція включає установки особистості, систему її орієнтації на ринку праці, внутрішні очікування та оцінку власних можливостей як професіонала, розуміння свого призначення. Основа професійної позиції – статус навчального закладу, особистісні характеристики і система цінностей індивіда, його професійні інтереси і пріоритети.

Джерелом активності людини, її мотивів і цілей є потреби. Звичайно, у кожної людини різні потреби. Виділяють кілька рівнів потреб: на нижчому рівні – біогенні (їжа, сон, секс), які в нормальних умовах виступають в олюдненому вигляді, що відповідають способу життя певного суспільства.

Центральна група потреб відноситься до *самоутвердження* (спілкування, повага оточуючих, соціальний стан та ін.).

Ще вище розміщені потреби у *саморозвитку* (наукові, суспільно-політичні, естетичні та ін.), і *самореалізації* (творча діяльність). Тут людина може пожертвувати матеріальними благами, щоб мати можливість реалізувати творчі задуми.

Доведено, що серед причин, що привертають працівника в трудовий колектив на першому місці є зміст праці, а розмір зарплати – на другому. Соціологи відмічають, що малокваліфікована фізична праця сьогодні втратила свою цінність.

Виявлення мотиваційних характеристик індивідуума, що визначають його відношення до роботи, вимагають великої уваги.

Досягнення поставленої мети вимагає відповідної організації стосунків

між членами колективу та їх діяльністю. Кожне виробниче завдання має виконувати колектив у заздалегідь визначені часові терміни. Таким чином, трудовий колектив становить динамічне угруповання, що утворюється, діє, прямує до певної мети. Управляє його діяльністю керівник. Відповідність діяльності трудового колективу його меті – основна запорука успішного її досягнення.

Аналіз конфліктів у колективі показав, що в 52% випадків виникають з вини керівника, 33% – через психологічну несумісність співробітників і 15% – через невірний підбір кадрів.

Суспільно-політичні функції управління ставлять особливо великі вимоги до громадянського та морального обличчя керівника. Будь-яка діяльність, пов'язана із систематичною роботою з людьми, робить особисті якості важливою складовою частиною кваліфікації працівника. Саме тому психологічна експертиза на підприємстві часто звертається до аналізу якостей хорошого працівника.

В сучасних дослідженнях часто наголошується, що рівень керівництва колективом зумовлюється функціональними відносинами між його членами, які виконують різноманітні громадські та виробничі завдання. Таким чином, стиль керівництва відбиває не тільки особисті якості керівника, а й загальну атмосферу в колективі.

Однак, особа керівника все ж є одним з важливих факторів управління. До найважливіших ознак успішного управління належать:

- позитивні особисті якості керівника;
- врахування характерних рис підпорядкованого йому трудового колективу та специфіки підприємства;
- відповідний політичний, економічний і суспільний рівень.

Відповідними або бажаними особистими якостями керівника можна вважати лише такі, які придатні в конкретних умовах даного трудового колективу.

При доборі кандидатів для управлінської діяльності, оцінці їх якостей або при підготовці кадрових резервів інколи використовують психологічні оцінки придатності керівника. Досвід виявив, що визначити з психологічної точки зору, які люди можуть успішно керувати, не так вже й важко. Проте найчастіше неможливо передбачити, наскільки ефективною буде їх діяльність у конкретних виробничих ситуаціях, у трудовому колективі. Для цього психологічний аналіз особи необхідно поєднувати з аналізом колективу та виробничої ситуації. Адже, результат діяльності людини завжди залежить від її якостей, від ситуації та від виконуваної нею роботи.

Таким чином, вимоги до особи керівника можна, в принципі, поділити на три групи:

- а) вимоги, що зумовлюються суспільним значенням управлінської діяльності;
- б) вимоги до психічних і фізичних якостей носія керівних функцій;
- в) конкретні завдання, права, обов'язки, відповідальність та ін., пов'язані з управлінською діяльністю

Виконання управлінських функцій вимагає від працівника різноманітних знань і особистих якостей. Важко навіть перелічити все необхідне для цього. Невірно, наприклад, вважати діяльність того чи іншого керівника поганою, залишивши поза увагою коло взаємозв'язків його управлінської праці. Скоріше можна говорити, що керівник невірно визначив свої функції або не врахував деяких обставин своєї діяльності, не зміг задовільно розв'язати важливі проблеми.

Існує два різні фізіологічні підходи до формування та розстановки керівних кадрів. Перший – орієнтується на відносно постійні якості особи, і, виходячи з них, визначає рівень її трудової придатності. Тобто наголос робиться на вибірковий аспект. Навпаки, другий підхід надає найбільшій ваги підготовці керівника, вбачає запоруку його успішної діяльності в тривалому попередньому практичному навчанні. Складність та диференційованість управлінських функцій робить логічним синтез обох підходів. Отже, добір керівних кадрів треба поєднувати з їх тривалою, систематичною підготовкою. Перелік найістотніших якостей, тих, що піддаються психологічному та психодіагностичному аналізу, наступний:

- інтелектуальний рівень, причому не тільки рівень розумових здібностей, а й здатність до синтезу та концептуальна спрямованість мислення;
- організаторські здібності;
- трудова і соціальна адаптабельність, здатність вирішувати завдання управлінської діяльності;
- необхідний рівень особистої домінантності, наявність потрібної твердості, рішучості та відповідальності у спрямуванні діяльності підлеглого колективу;
- відповідний рівень міжособистих контактів, вміння чітко реагувати на позиції, погляди і життєві проблеми членів керованого колективу;
- особиста врівноваженість;
- здатність витримувати нервово-психічні навантаження;
- ініціативність мислення та дій, готовність до сприйняття нових концепцій і методів;
- висока працездатність;
- орієнтованість щодо напрямків у своїй професійній галузі, у сфері управління;
- основні з необхідних морально-політичних якостей (в тому числі відповідальність, послідовність, свідомо громадянська активність, самокритичність, культура дій і вчинків, готовність до товариського співробітництва та ін.).

Особисті якості керівника не можна розглядати ізольовано. У його діяльності всі вони проявляються комплексно і динамічно. Обов'язково враховуючи це, в діяльності керівника можна виділити, перш за все, такі моменти:

1. Авторитарність при розподілі відповідальності між підлеглими працівниками та при оцінці їх праці.
2. Орієнтація напрямів роботи (якою мірою діяльність керівника

спрямована на виконання виробничих завдань, а якою мірою – на роботу з людьми).

3. Професійний та організаційний рівень управлінської праці, що виявляється, зокрема, в точному, зрозумілому визначенні та формуванні завдань, правильному їх розподілі.

4. Певність у своїх силах, яка проявляється, зокрема, у чітких діях під час розв'язання складних ситуацій завдань.

5. Вміння вірно визначити співвідношення між перспективними та оперативними завданнями управлінської діяльності та шляхи їх розв'язання.

6. Турбота про підвищення власного професійного рівня та професійного рівня підлеглих працівників.

7. Ставлення до управління трудовим колективом, рівень роботи з кадрами.

В будь-якій професії на передній план виступає індивідуальна сукупність особистих якостей людини. Формує їх і професійна діяльність. Кожна людина насамперед сама оцінює власну придатність до професії (“легко виконую цю роботу”, “відчуваю непевність у виконанні цієї роботи”, “не можу виконувати цих завдань”) та своє ставлення до виконуваної роботи через призму життєвих цілей та спрямувань (“робота, яку я виконую, задовольняє мене через такі-то причини”, “робота не задовольняє мене”).

Одним із показників успішної діяльності керівника організації (фірми, колективу) є рівень сформованості соціально-психологічного клімату.

Соціально-психологічний клімат будь-якої установи породжується міжособистісною взаємодією, яка опосередковує не тільки міжособистісні впливи, а й вплив навколишнього фізичного середовища: речей, предметів, явищ природи тощо. Настрій однієї людини впливає на настрій іншої, позначається на різноманітних актах поведінки, діяльності, життя людини.

Соціально-психологічний клімат — якісний бік стосунків, що виявляється у вигляді сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності та всебічному розвитку особистості в групі. Такий клімат може бути сприятливим, несприятливим, нейтральним, позитивно чи негативно впливати на самопочуття людини.

Найважливіші ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату групи (колективу):

Суб'єктивні ознаки:

- довіра та взємвимогливість членів групи один до одного;
- доброзичливість і ділові претензії;
- вільне висловлювання думок щодо справ колективу чи поведінки окремих осіб;
- відсутність тиску з боку керівництва на підлеглих і визнання за ними права приймати рішення, значущі для справ колективу;
- достатня поінформованість членів колективу про завдання та стан справ у колективі;
- високий ступінь емоційного включення та взаємодопомоги у ситуаціях, якщо є у цьому потреба;

- усвідомлення і взяття відповідальності на себе за стан справ у групі кожним із її членів.

Об'єктивні ознаки:

- високі показники результатів діяльності;
- низька плинність кадрів;
- високий рівень трудової дисципліни;
- відсутність напруженості й конфліктності в колективі тощо.

І хоча кожен колектив має своє, неповторне обличчя, стиль, інтереси, згадані ознаки майже універсальні для будь-якого колективу.

Загальні фактори формування соціально-психологічного клімату:

- характер виробничих відносин того суспільства, складовою частиною якого є група;
- організація й умови трудової діяльності;
- специфіка й особливості роботи органів управління та самоврядування;
- стиль і характерологічні форми керівництва;
- соціально-психологічні, тендерні та демографічні особливості групи;
- чисельність групи тощо.

? Питання для самоконтролю:

1. Що таке групова динаміка?
2. Що відноситься до процесів групової динаміки?
3. Що таке корпорація?
4. Що розуміється під корпоративністю?
5. Наявність чого припускає корпоративність?
6. Що передбачає виробнича етика?
7. Що таке професійна позиція?
8. Що включає професійна позиція?
9. Що є основою професійної позиції?
10. Назвіть класифікацію трудових колективів по строкам діяльності та розмірам.
11. У чому полягає характеристика людського фактору та його вплив на аварійність та порушення правил безпеки?
12. Що є джерелом активності людини, її мотивів і цілей?
13. Назвіть рівні потреб людини та їх реалізація у колективі.
14. Що показав аналіз конфліктів у колективі?
15. Що часто наголошується в сучасних дослідженнях?
16. Що належить до найважливіших ознак успішного управління?
17. Приведіть визначення поняття «необережність працівника» та його формування під впливом колективу.
18. Які якості керівника можна вважати відповідними або бажаними?
19. На які групи можна, в принципі, поділити вимоги до особи керівника?
20. Що вимагає від працівника виконання управлінських функцій?
21. Які існують різні фізіологічні підходи до формування та розстановки керівних кадрів?

22. Який перелік найістотніших якостей, тих, що піддаються психологічному та психодіагностичному аналізу?
23. Дайте оцінку ролі керівника у колективі.
24. Назвіть вимоги та критерії відбору особи керівника.
25. Назвіть фактори формування соціально-психологічного клімату у колективі.
26. Які моменти можна виділити в діяльності керівника?
27. Як породжується соціально-психологічний клімат будь-якої установи?
28. Що таке соціально-психологічний клімат?
29. Які найважливіші ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату групи (колективу)?
30. Що таке суб'єктивні ознаки?
31. Що таке об'єктивні ознаки?
32. Які загальні фактори формування соціально-психологічного клімату?

3.4 Психофізіологічний аналіз нещасних випадків

У вивченні нещасних випадків і аварій у психології використовуються наступні методи: статистичний, моделювання, клінічний.

Статистичний метод заснований на виявленні статистичних зв'язків частоти подій і тривалості роботи, по днях робочого тижня, по місяцях у рамках робочого року, по стажі, віку, статевої приналежності персоналу. Так, к кінцю тижня частота нещасних випадків зростає на 10-15 % у порівнянні з понеділком, за часом доби максимальна кількість нещасних випадків відбувається з 8 до 12 і з 14 до 16 годин.

Метод моделювання припускає відтворення професійного завдання в лабораторних умовах, коли психіка випробуване, виконуюче експериментальне завдання, приблизно буде працювати в тім же режимі й з тими ж якісними особливостями, що й у реальній досліджуваній трудовій ситуації.

Клінічний метод у вивченні виробничих аварій і нещасних випадків припускає всебічне обстеження події, реконструкцію подій життя людей, причетних до події, особливостей їхньої особистості, характеру, стану здоров'я, рівень кваліфікації.

При обстеженні такого роду зорганізується консилиум, або робоча група фахівців, у яку входять фахівці з охорони праці, представники адміністрації, профспілкової організації, лікарі, психологи. Клінічний метод можна вважати реалізацією системно-дієвого й особистісного підходу в психологічному вивченні нещасних випадків і аварій.

Найважливішим завданням безпеки праці є попередження про окремі зовнішні фактори, які можуть привести до сумних наслідків: про кліматичні й метеорологічні умови, активність сонця, біоритми, соціальні особливості і ін. Найбільш простими засобами рішення цього завдання можуть бути: особливе

фарбування елементів устаткування, плакати й попередження, що вивішують на робочих місцях і в небезпечних зонах.

У професійній діяльності вирішальне значення часто має сприйняття, розуміння, відношення до факторів безпеки, наявність спонукань до безпечного поведіння й т. п. Тому важливим моментом побудови системи психологічного забезпечення безпеки праці є виявлення вимог, пропонованих до антропометричних, психофізіологічних, психологічних і особистісних якостей людини, до його поточних функціональних станів. Дане завдання вирішується в процесі складання професіограм діяльності, професій і спеціальностей.

Образ захищеного від нещасних випадків працівника, який виявлений М.А. Котиком, відрізняється наступними характеристиками:

- у нього кращий (вищий за середній рівень) стан здоров'я,
- йому властива більша задоволеність своєю працею;
- гарні умови праці він цінує вище, ніж зарплату й зручності;
- він краще інших ставиться до заходів з безпеки;
- у нього вище критичність до працівників цієї служби.

? Питання для самоконтролю:

1. Дайте визначення поняття «психологія безпеки». Наведіть приклади.
2. Назвіть виробничі фактори, які відносять до небезпечних та шкідливих. Наведіть приклади.
3. Дайте визначення терміну «нещасний випадок».
4. Приведіть класифікацію небезпек.
5. Назвіть різницю поняття «помилкова дія» і поняття «порушення».
6. Які основні фактори виникнення безпеки в трудовій діяльності?
7. Дайте характеристику підрозподілів людського фактору.
8. Назвіть принципи концепції безпеки та охарактеризуйте їх.
9. Дайте визначення поняття «втома» та «перевтома» .
10. Назвіть особливості стану «стрес», «дистрес» дайте його характеристику.
11. Дайте характеристику ризику та причини ризикової поведінки людини в трудовому процесі.
12. Назвіть основні профілактичні заходи запобігання порушень правил безпеки.
13. Назвіть методи вивчення нещасних випадків.
14. Дайте характеристику образу захищеному від нещасних випадків працівнику.

4 ЗМІСТ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

4.1 Розробка характеристик трудового поста

Мета заняття: одержати загальне уявлення про поняття «трудовий пост», а також навчитися розробляти характеристику трудового поста.

Короткі теоретичні відомості

Під *трудовим постом* розуміють обмежену внаслідок поділу праці і зафіксовану документально область докладання сил людини з метою створення соціально цінного продукту (матеріальних речей, інформації, послуг функціонально, естетично та соціально корисних ефектів, упорядкованого протікання соціальних процесів).

Трудовий пост розуміється як одна з форм існування професії, як одна з її підсистем. У свою чергу трудовий пост виступає як метасистема по відношенню до своєї підсистемі – робочого місця.

Основними складовими трудового посту є:

- 1) соціально задані цілі і ставлення до результатів праці;
- 2) заданий предмет (вихідні матеріали, об'єкти, процеси – предметні, інформаційні, соціальні, біологічні);
- 3) система засобів праці;
- 4) система професійних службових обов'язків (заданих трудових функцій);
- 5) система прав працівника;
- 6) виробниче середовище (предметні та соціальні умови праці).

Професія може бути представлена в чотирьох основних аспектах соціальних відносин, або як чотири її основні компоненти:

1. Область докладання зусиль людини як суб'єкта праці, обмежений вид трудової діяльності (внаслідок історичного поділу праці).
2. Спільність людей, що виконують певні трудові функції, що мають суспільно-корисний характер.
3. Підготовленість (знання, вміння, навички, кваліфікація) людини, завдяки якій він здатний виконувати відповідні трудові функції.
4. Діяльність професіонала як процес реалізації трудових функцій, виконуваних професійно.

Особливості робочого місця порівняно з іншими "одиницями" праці – професією і трудовим постом такі:

- 1) висока динамічність технологій професійної діяльності;
- 2) висока динамічність (мінливість, гнучкість) службових обов'язків суб'єкта на конкретному робочому місці;
- 3) гранична специфічність трудових дій і операцій і відповідно службових обов'язків;

4) висока значущість організаційних факторів (корпоративна культура, стиль керівництва, рівні службової ієрархії, стадії розвитку організації, психологічний клімат, групові норми, характер спільної й індивідуальної діяльності, індивідуальні особливості партнерів та ін.);

5) вплив зовнішніх факторів середовища (історична епоха, культура і субкультура регіону, соціально-економічне становище в країні, розвиток демократичних інститутів, ринок робочої сили, рівень безробіття, престиж професії та ін.);

6) висока значущість індивідуальних особливостей суб'єкта (освіта, рівень професіоналізму, мотивація праці, особливості особистості та ін.)

Таким чином, поняття "робоче місце" відображає найбільш динамічну частину метасистеми "праця". Відповідно під робочим місцем будемо розуміти трудовий пост, заданий і обмежений сукупністю специфічних умов, реальний простір трудової діяльності суб'єкта, що визначається конкретними фізичними, організаційними, соціальними, психологічними, етичними і правовими чинниками.

Розглянемо це явище на прикладах. Абсолютна більшість професій (будівельник, лікар, інкасатор, психолог) – системи різних трудових постів. Наприклад, професія лікар втілена в таких трудових постах, як хірург, педіатр, терапевт, окуліст та ін. Як правило, розрізняється і зміст діяльності лікаря на різних робочих місцях: педіатр у поліклініці і стаціонарі (клініці); хірурги зазвичай спеціалізуються по серцево-судинних захворюваннях або хвороб опорно-рухового апарату, серйозно різниться діяльність хірурга-травматолога та хірурга-окуліста у зв'язку з особливостями функціональних систем організму і використовуваних у професійній діяльності технічних засобів і технологій.

Зміст завдання

Завдання 1.

Заповніть табл. 4.1.1 для заданої професії (педагог, лікар, будівельник, інженер, слюсар, прибиральник та інші професії).

Таблиця 4.1.1 – Характеристики трудового посту для заданої професії

Професія _____	
Характеристики	Трудовий пост
1) Соціально задані цілі і ставлення до результату праці	
2) Заданий предмет (вихідні матеріали, об'єкти, процеси - предметні, інформаційні, соціальні, біологічні)	

3) Система засобів праці	
4) Система професійних службових обов'язків (заданих трудових функцій)	
5) Система прав працівника	
6) Виробниче середовище (предметні та соціальні умови праці)	

Завдання 2.

Використовуючи короткі теоретичні відомості, заповнити схему (рис. 4.1.1), яка наочно представляє основні складові трудового посту.

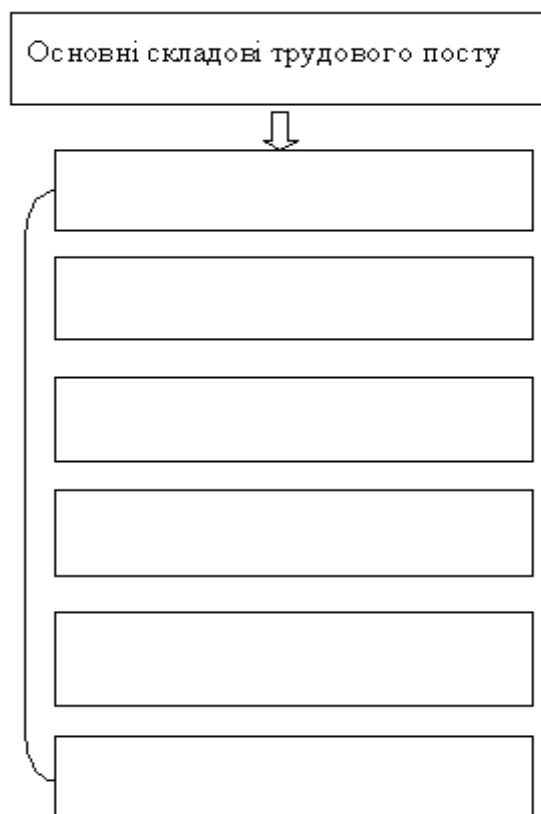


Рисунок 4.1.1 – Основні складові трудового посту

Завдання 3.

Використовуючи короткі теоретичні відомості, заповнити схему (рис. 4.1.2), яка наочно представляє особливості робочого місця порівняно з іншими "одиницями" праці – професією і трудовим постом.

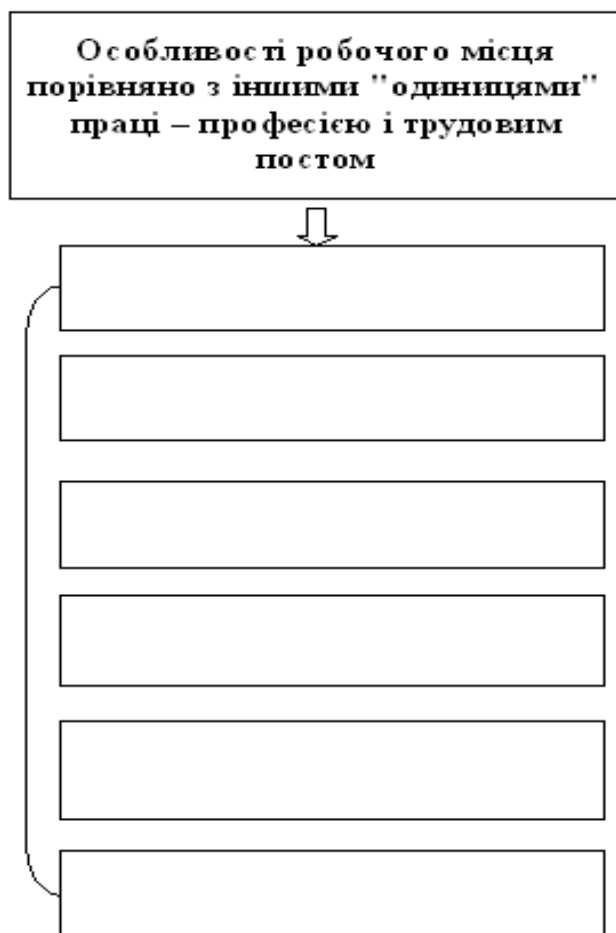


Рисунок 4.1.2 – Особливості робочого місця порівняно з іншими "одиницями" праці – професією і трудовим постом

Завдання 4.

Дати відповіді на контрольні запитання теми.

Контрольні запитання:

1. Дайте визначення й охарактеризуйте зміст поняття «трудовий пост».
2. Дайте визначення й охарактеризуйте зміст поняття «робоче місце».
3. Дайте визначення й охарактеризуйте зміст поняття «професія».
4. Який вплив на вимогу до суб'єкту праці в рамках однієї професії роблять особливості трудового поста та робочого місця?
5. Які зв'язки між поняттями «професія», «трудовий пост» і «засоби праці»?

4.2 Психологія безпеки, розробка системи безпеки на виробництві

Мета заняття: одержати загальне уявлення про психологію безпеки, а також вивчити найбільш розповсюджені засади розробки безпеки на виробництві.

Короткі теоретичні відомості

У психології безпеки розрізняють принципи, на яких повинен ґрунтуватися її подальший розвиток і найважливіші завдання, що визначають конкретну діяльність на найближчий період.

Першоосновою психології безпеки є принцип історичності, який передбачає вивчення трудової діяльності і безпеки поведінки з урахуванням особливостей виникнення та розвитку даної суспільної формації.

Принцип строгої науковості визначає розвиток психології безпеки в єдності із загальною психологією і її суміжними розділами, зв'язуючи науково-практичну роботу з науково-психологічною.

Основними розділами такої роботи є дослідження з:

- психологічних питань професійної праці;
- питань професійного добору і навчання;
- психологічних питань політехнічного навчання.

Відповідно до цих розділів можна виділити чотири основних напрямки психології праці:

– психологічна трудова експертиза, що поєднує ретроспективну експертизу (аналіз причин випадків зниження якості праці і виробничого травматизму, що мали місце раніше) і прогностичну експертизу (професійна орієнтація і професійний добір);

– психологія професійного навчання, що включає проблеми дослідження і формування трудових навичок, психологічної оцінки методів навчання, тренування трудового виховання і виховання навичок безпечної праці. Сюди ж включаються проблеми формування професійних здібностей і психології помилкових дій, розглянутих з позицій попередження неуспішності;

– інженерна психологія, що визначає вимоги до робочих місць щодо їх відповідності психологічним особливостям;

– психологічні питання організації праці - рішення питань раціоналізації, організації і нормування праці за психологічними оцінками і комбінованими критеріями з урахуванням професійної стомлюваності, режиму праці і відпочинку, психологічного розвантаження.

Розглянуті принципи й напрямки психології праці, а також фактори небезпечної і безпечної поведінки в процесі трудової діяльності вказують шляхи використання психологічних факторів для підвищення безпеки.

Як зазначено раніше, властивості особистості (зокрема риси характеру), психофізіологічні якості (індивідуальні особливості нервової системи) і психофізіологічні стани, що залежать від особливостей організму, є основними

психологічними факторами, що впливають на безпеку поведінки в трудових процесах. Тому розробка системи професійної орієнтації на основі вивчення фізіологічних особливостей організму і психологічних характеристик особистості, на основі психофізіологічного тестування, є важливою передумовою формування однорідних професійних груп і колективів. Дія системи професійної орієнтації повинна починатися з 6-7 класу середньої школи, причому при проведенні психологічного тестування мають бути враховані біографічні дані кожного індивідуума.

Система професійного добору повинна служити своєрідним “фільтром”, що перешкоджає прийомові на роботу осіб з фізіологічними і психологічними характеристиками, що не відповідають вимогам відповідних технологічних процесів.

Не слід вважати, що система професійного добору обмежує право на працю окремих членів суспільства. У даному випадку на перший план виступає вимога високого рівня колективної безпеки. Нікого не дивує і не вважається дискримінацією особистості, наприклад, те, що дальтонікам не дають прав водія, що пілотами не беруть людей з порушеннями вестибулярного апарату або до роботи на висоті не допускаються люди, схильні до запаморочень.

Цілком очевидно, що аналогічні вимоги можуть бути висунуті до представників багатьох професій. При цьому надзвичайно важливо, щоб визначення професійної придатності вироблялося шляхом тестування не тільки при нормальному плині відповідного технологічного процесу, а й у разі екстремальних обставин.

Створення психологічного настрою на безпеку є одним із методів підвищення рівня індивідуальної захищеності працюючих. Безпечна діяльність є наслідком правильного ставлення робітника до питань охорони праці, його настрою на роботу без травм і аварій.

Для створення необхідного психологічного настрою потрібні не окремі заходи, що проводяться зрідка, а продумана загальна політика керівництва, що спирається на концепцію “робота в умовах безпеки”. На підприємстві чи в установі має бути сформована суспільна думка про те, що кожний член колективу несе відповідальність за безпеку. Закріплення налаштування на безпечну роботу досягається суворим повсякденним і масовим контролем і взаємоконтролем за виконанням усіх правил безпеки.

Політика охорони праці на виробництві повинна проводитися обов’язково диференційовано, з урахуванням специфіки праці на його окремих ділянках. Саме в реалізації такої політики і полягає керування системою охорони праці.

Основний акцент робиться на виявленні й аналізі ланцюжків взаємозалежних факторів, що впливають на безпеку, а також на відпрацьовуванні безпечних прийомів праці, налаштуванні на безпечну працю і підвищенні її престижності.

Кожне порушення правил безпеки розглядається як підрив авторитету (іміджу) фірми й образа її співробітників.

Стимуляція безпечної діяльності є одним зі шляхів посилення мотивації до безпечної праці. При цьому можлива як позитивна (заохочення), так і негативна (покарання) стимуляція.

Так, у нашому законодавстві передбачене покарання осіб, що порушують правила безпеки:

- у дисциплінарному порядку (догана, звільнення);
- матеріально, у виді відшкодування збитку від наслідків аварії, що виникла через порушення правил;
- в адміністративному порядку (накладення штрафу, зміна термінів відпустки й ін.);
- у карному порядку.

Позитивна стимуляція традиційно передбачає заохочення тільки працівників і головною вимогою до стимулюючої програми є визначення виду і розміру заохочення, а також установлення зрозумілої для працівників залежності між дотриманням ними правил і одержанням винагороди.

У періодичних виданнях промислово розвинених країн публікуються дані про економічну ефективність Програм Безпечного Поводження (ПБП).

У ПБП реалізується принцип керування охороною праці шляхом регулювання поведінки груп робітників або всього колективу з наступною оцінкою ефективності дій. Усі ПБП ґрунтуються на тому, що підбадьорення завжди ефективніше, ніж осудження, причому ця теза була доведена експериментально.

Значний внесок у розробку ПБП вніс японський вчений І. Комакі.

Його методика розробки ефективних ПБП дозволяє забезпечити поетапне втручання в поведінку і складається з наступних етапів:

- ідентифікація небезпечної (безпечної) практики;
- визначення безпечної практики шляхом створення “спостережливого переліку”;
- оцінка безпечних дій на основі переліку;
- установлення цілей безпечних дій;
- навчання прийомам безпечних дій;
- здійснення деяких дій за ПБП при передбачених наслідках;
- оцінка ефективних безпечних дій.

При розробці національних програм України, галузевих ПБП і аналогічних програм на підприємствах слід зважати на досвід провідних фірм світу.

Одним із важливих шляхів профілактики нещасних випадків є попередження про небезпеку. До найбільш поширеного засобу оповіщення про небезпеку відноситься аварійна сигналізація, що попереджає про виникнення небезпечних порушень у роботі технологічних установок або вияв особливо небезпечних виробничих факторів.

Важливим методом оповіщення про небезпеку є оперативна передача інформації (радіомережа, плакати, газети) про конкретні нещасні випадки, що відбулися на даному підприємстві чи установі, причому бажано повідомляти і

про ті випадки (мікротравми), що звичайно не актуються за відповідною формою.

Одним із найбільш масових, визнаних і розповсюджених засобів наочного виховання безпечної поведінки є плакати. Плакат з безпеки повинний переслідувати три головні мети:

- привернути до себе увагу;
- бути правильно зрозумілим і запам'ятатися;
- викликати бажану емоційну реакцію.

Головне завдання плаката – інструктуючи, пояснити і переконати працівника, як саме слід поводитися в конкретній ситуації.

Цілеспрямованість плакатів дозволяє їх класифікувати на ті, що:

- нагадують про правила поведінки;
- нагадують про заборонені прийоми праці;
- нагадують про необхідність використання засобів захисту;
- вказують безпечну послідовність дій;
- закликають до безпечної роботи.

Проведені психологічні дослідження плакатів як засобу впливу на поведінку працівників. Вони дозволили встановити, що найбільш ваговою їх характеристикою є змістовно-емоційна сторона. Слід зазначити, що плакат може впливати на досить широку аудиторію, однак відбувається звикання до нього, через що його емоційний вплив з часом знижується. Тому плакати слід періодично обновляти, вибираючи, по можливості, щораз нові місця для їх розміщення.

Зміст завдання

Завдання 1.

Використовуючи короткі теоретичні відомості, заповнити схему (рис. 4.2.1), яка наочно представляє чотири основних напрямки психології праці.

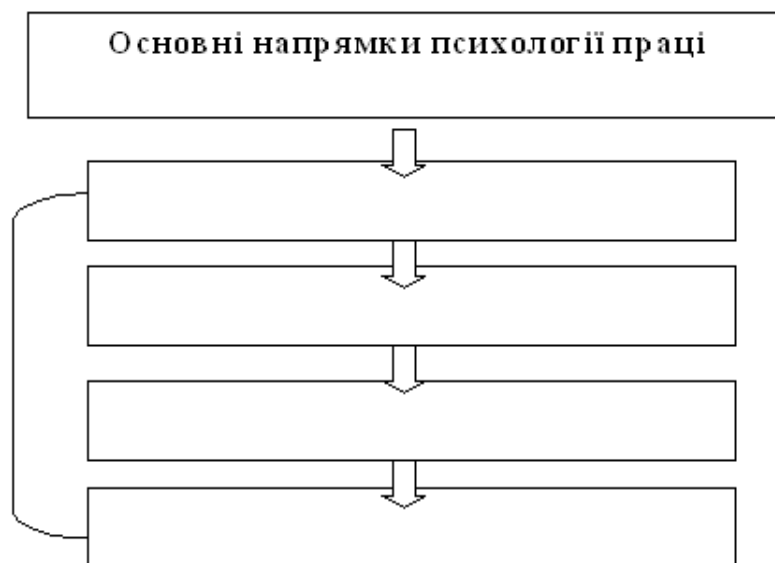


Рисунок 4.2.1 – Основні напрямки психології праці.

Завдання 2.

Використовуючи короткі теоретичні відомості, заповнити схему (рис. 4.2.1), яка наочно представляє передбачені законодавством покарання осіб, що порушують правила безпеки.

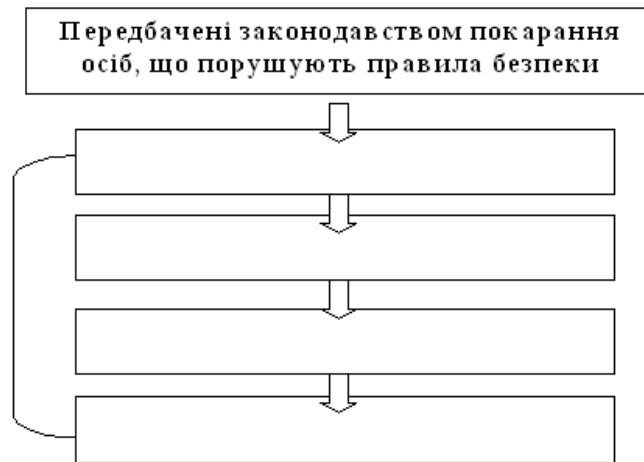


Рисунок 4.2.1 – Предбачені законодавством покарання осіб, що порушують правила безпеки.

Завдання 3.

Використовуючи короткі теоретичні відомості, заповнити схему (рис. 4.2.3), яка наочно представляє етапи ефективних ПБП, розроблених японським вченим І. Комакі.

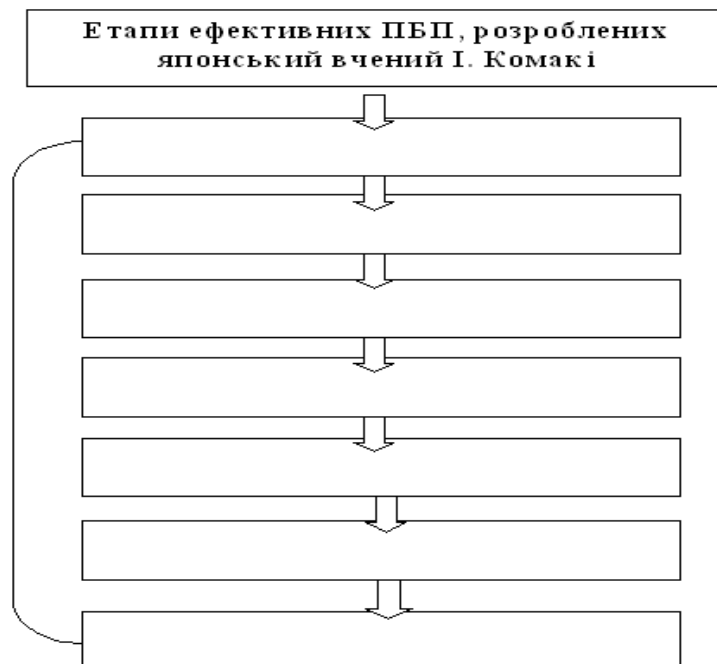


Рисунок 4.2.3 – Етапи ефективних ПБП, розроблених японським вченим І. Комакі

Завдання 4.

Використовуючи короткі теоретичні відомості, заповнити схему (рис. 4.2.4), яка наочно представляє головні цілі плакатів з безпеки.



Рисунок 4.2.4 – Головні цілі плакатів з безпеки.

Завдання 5.

Використовуючи короткі теоретичні відомості, заповнити схему (рис. 4.2.5), яка наочно представляє класифікацію плакатів з безпеки за їх цілеспрямованістю.

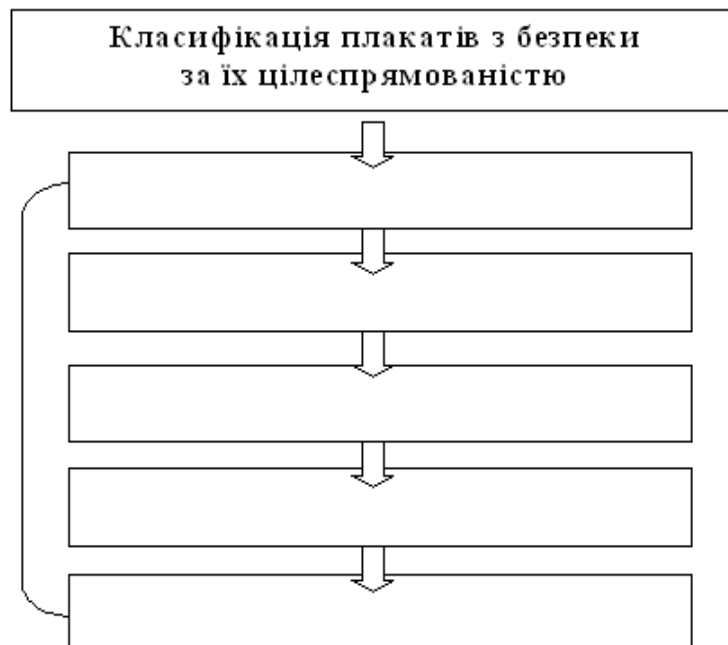


Рисунок 4.2.5 – Класифікація плакатів з безпеки за їх цілеспрямованістю.

Завдання 6.

Дати відповіді на контрольні запитання теми.

Контрольні запитання:

1. Що повинне ґрунтуватися у психології безпеки на принципах?
2. Що визначає принцип строгої науковості?
3. Що є основними психологічними факторами, що впливають на безпеку поведінки в трудових процесах?
4. Що є першоосновою психології безпеки?
5. Що є основними розділами такої роботи?
6. Які основні психологічні фактори, що впливають на безпеку поведінки в трудових процесах?
7. Чому повинна служити система професійного добору?
8. Що є створенням психологічного настрою на безпеку?
9. Наслідком чого є безпечна діяльність?
10. Яким чином повинна проводитися політика охорони праці на виробництві?
11. На виявленні й аналізі чого робиться основний акцент?
12. Що є одним із важливих шляхів профілактики нещасних випадків?
13. Як професійний відбір впливає на безпеку праці?

4.3 Оцінка психологічних якостей особистості, що впливають на безпеку діяльності

Мета заняття: одержати загальне уявлення про психологічні якості особистості, а також навчитись оцінювати психологічні якості особистості, що впливають на безпеку діяльності.

Короткі теоретичні відомості

Здатність людини протистояти небезпеці в процесі діяльності визначається складними взаємодіями різних факторів:

а) суто біологічний фактор, що впливає із природних властивостей людини;

б) особливості психіки людини;

в) професійний досвід, навички, уміння;

г) мотиви, інтереси, установки людини.

Мотиви діяльності.

До діяльності збуджують потреби, які виникають в організмі людини, тобто щось, що лежить зовні і необхідне для функціонування організму. Якщо знання потреб тієї чи іншої людини дає змогу зрозуміти, чому вона діє, то встановлення мотивів її діяльності дає відповідь на питання, заради чого вона це робить.

Мотиви зумовлюють вибір мети діяльності. Це напрямна і контролююча сила діяльності. Людям властиво керуватися не окремими, а кількома

мотивами, діяти під впливом не одиничних, а ряду потреб.

Усі ці побудники, разом узяті, створюють складний комплекс рушійних і напрямних показників діяльності людини. Але «будь-яка діяльність потенційно небезпечна» – це основна аксіома БЖД. Серед індивідуальних якостей особистості, що впливають на безпеку діяльності, мотивація займає найважливіше місце. Саме мотиви є тим психологічним фактором, виходячи з якого швидше за все можна знайти відповідь на питання, чому людина в якійсь ситуації діє так, а не інакше.

Щоб зрозуміти причини, що спонукають розсудливих людей часом навмисно йти на порушення правил, піддаючи себе при цьому високій небезпеці, необхідно перш за все розкрити мотиви такої поведінки. Виявивши ці мотиви і ті об'єктивні причини, які стоять за ними, уже можна шукати практичні шляхи для усунення або зменшення впливу факторів, що породжують небажану мотивацію, а також шляхи психологічних впливів, сприятливих неприйняттю таких мотивів.

У діяльності виявляються такі основні змістовні мотиви: вигода, безпека, зручність, задоволеність і нівелювання в трудовому колективі. Крім того, психологи виділяють ситуативні мотиви, що відбивають загальне орієнтування суб'єкта на досягнення мети (мотивація до успіху) або запобігання невдач (мотивація до самозахисту). Було експериментальне встановлено, що перевага мотивації до запобігання невдачі властива людям, більш схильним до небезпек («уродженим травматикам» за К. Марбе). Ті робітники, які мали багато нещасних випадків, віддавали перевагу більш простим і безпечним завданням, тобто більше орієнтувалися на запобігання невдач (спрацьовувала мотивація до самозахисту). Ті ж, хто не мав власного досвіду нещасного випадку, не боявся складних і небезпечних завдань, орієнтуючись, в основному, на досягнення мети. На вибір мотиву поведінки впливають такі властивості, як темперамент і ціннісна орієнтація особистості. Було, наприклад, помічено, що меланхолікам більш властива мотивація до самозахисту, ніж до досягнення мети.

Психологи виділяють два основних напрямки ціннісної орієнтації особистості:

- 1) орієнтація на «я» (переважають егоїстичні думки);
- 2) орієнтація на завдання.

Люди індивідуалістичної спрямованості з орієнтацією на «я» дуже чутливі до суспільної думки і дуже вразливі, якщо мова йде про їх репутацію. У них переважає мотив прагнення до успіху.

Люди колективістського типу «орієнтовані на завдання», прагнуть домогтися об'єктивних соціально цінних результатів. У такій позиції людину більше за все хвилює можливість невдачі. Треба зазначити, що чим сильніше мотив до досягнення мети, тим сильніше переживається загроза її недосягнення. Тому виходить, що при дуже сильній мотивації до успіху люди схильні вибрати більш прості завдання, в яких менша небезпека невдачі.

Схильність до ризику.

Вибір мотиву поведінки в конкретній ситуації переважно визначається такою психофізіологічною якістю особистості, безпосередньо

віддзеркалюваною на безпеці її діяльності, як схильність до ризику. Ця якість не тільки визначає вибір більш ризикованої поведінки, а й породжує недооцінку можливої небезпеки. Розгляньмо це докладніше. Словник російської мови С.І. Ожегова наводить два трактування слова «ризик».

Згідно з першою, «ризик» розцінюється як «можлива небезпека», тобто як небезпечна умова виконання дії, наприклад, якщо людина ;відомо «йде на ризик» і з «ризиком для життя» виконує обов'язки пожежника.

Згідно з другим підходом, ризик розглядається як «дія на вдачу» в надії на щасливий результат, тобто як дія «на свій страх й ризик», чинена в умовах невизначеності. При цьому невизначеність може стосуватися і можливості досягнення бажаної мети при такій ризикованій поведінці (діє мотивація до успіху), і можливості запобігання фізичної небезпеки (травми) при її здійсненні (мотивація до самозахисту). Прикладом ризикованої дії служать випадки, якщо люди навмисно порушують правила техніки безпеки в надії, що все обійдеться.

Аналіз різних життєвих ситуацій показує, що ризик може бути і метою діяльності, якщо людина спеціально ризикує тільки задля того, щоб переконатися або показати іншим, що вона не боїться небезпеки (фізичної або недосагнення мети). В цьому випадку ризик стає засобом самоствердження.

Часом про ризик говорять як про якусь потребу, що виявляється в потязі до небезпеки. При цьому людина спеціально вибирає небезпечні цілі або небезпечні способи їх досягнення тільки заради самого ризику і пов'язаних з ним гострих відчуттів. Поведінка людини в небезпечній ситуації залежить не тільки від названих об'єктивних умов, а й від того, наскільки адекватно ці умови відбиваються у її свідомості. Як свідчать дослідження, ступінь адекватності усвідомлення небезпечних ситуацій значним чином залежить від індивідуальних якостей особистості. Наприклад, люди, що відрізняються слабкою нервовою системою, тривожністю, звичайно завищують ступінь небезпеки. Людям же, спонукуваним сильним прагненням до досягнення мети й одержання вигравів від цього, властиво часом, навпаки, занижувати рівень небезпеки і вважати її прояв малоїмовірним.

Оцінка психологічної захищеності людини.

Психологічна захищеність людини в процесі діяльності оцінюється в ході спеціальних інструментальних досліджень і за допомогою тестів. Наприклад, для інструментальної оцінки можна використовувати електромілісекундомір, стрілку якого випробовуваний має зупинити якомога ближче до зазначеної позначки. При переході за цю позначку випробовуваний може мати удар струмом.

Основні результати подібного роду психологічних досліджень показали наступне:

1. За схильністю до ризику можна виділити дві групи людей, для яких виконується співвідношення $P_1 > P_2$. До першої групи належать люди з більш збудливою нервовою системою і підвищеною схильністю до ризику. До другої – навпаки.

2. Залежність успішності дій від мотивації до успіху M_u або мотивації до самозахисту M_c оцінюються кривими з максимумом (рис. 4.3.1 а, б).

3. Для людей, схильних ризикувати, властива більш висока успішність

дій, ніж для людей, не схильних ризикувати — криві 1 лежать вище кривих 2.

4. Максимальна успішність дій на кривих $Y = f(Mc)$ (рис. 4.3.1 а) у людей другої групи, не схильних ризикувати, спостерігається при більш високій мотивації до самозахисту, ніж у людей першої групи ($Mc_1 < Mc_2$).

5. Максимальна успішність дій як в першій, так і в другій групах виявляється при близьких значеннях мотивації до успіху – найбільші значення U досягаються при $My_1 < My_2$ (рис. 4.3.1 б).

На рис. 4.3.1 (а, б) наведено результати комплексних досліджень психологічної захищеності індивідуума, оцінюваної успішністю дій показником, що відбиває досягнення поставленої мети в умовах фізичної небезпеки. Вивчали успішність дій залежно від схильності до ризику P , мотивації особистості до успіху My і мотивації до самозахисту Mc .

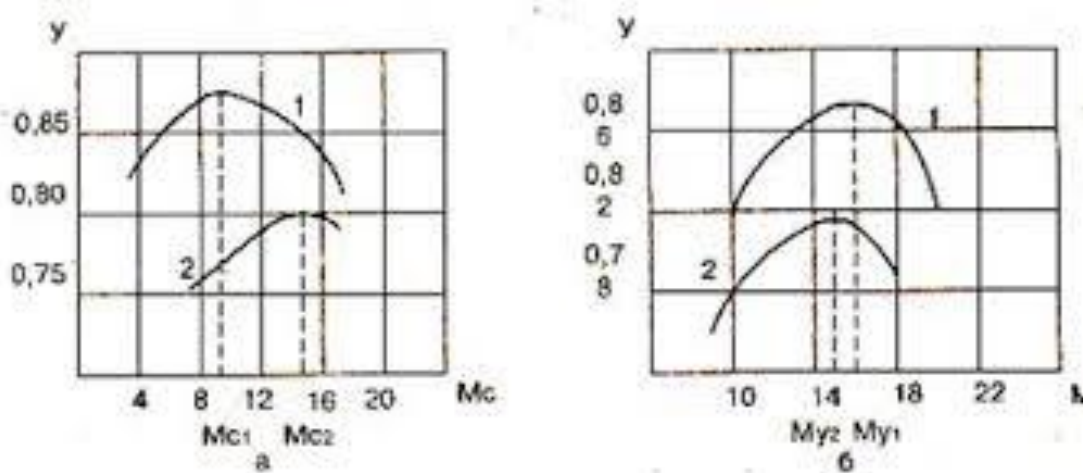


Рисунок 4.3.1 – Залежність успішності дій людей, схильних до ризику (крива 1) і не схильних ризикувати (крива 2), від мотивації до самозахисту (а) і до успіху (б)

Дослідження дають змогу дійти важливого висновку: кращі результати в умовах фізичної небезпеки досягаються тоді, коли люди діють відповідно до властивої їм психологічному типу мотивації. Ті, хто схильний ризикувати, одержують кращі результати при низькій мотивації до самозахисту. Ті, хто не схильний ризикувати, краще діють тоді, коли мотивація до самозахисту висока, ($Mc_1 < Mc_2$). Тобто мотивація до самозахисту людей, не схильних ризикувати, не може розглядатися як негативна якість. У людей такого психологічного типу посилення мотивації до самозахисту сприяє підвищенню психологічної захищеності в умовах фізичної небезпеки.

Зміст завдання

Завдання 1.

На цьому практичному занятті для кількісної оцінки психологічних якостей застосовані опитувальники Т. Елерса і Шуберта, які широко

застосовуються у наукових дослідженнях.

Тест 1. Оцінка схильності до ризику Р

1. Перевищили б ви встановлену швидкість, щоб скоріше надати необхідну медичну допомогу важкохворій людині?
2. погодилися б ви заради гарного заробітку узяти участь у небезпечній і тривалій експедиції?
3. Стали б ви на шляху небезпечного злочинця, що тікає?
4. Могли б ви їхати на підніжці товарного вагона при швидкості більше 100 км/г?
5. Чи можете ви після безсонної ночі нормально вдень працювати?
6. Стали б ви першим переходити убрід дуже холодну річку?
7. Позичили б ви товаришеві велику суму грошей, будучи не зовсім упевненим, що він зможе повернути вам гроші?
8. Увійшли б ви разом з приборкувачем у клітку із левами при його запевненні, що це безпечно?
9. Могли б ви під керівництвом наглядача залізи на високу фабричну трубу?
10. Могли б ви без тренування керувати самостійно вітрильним човном?
11. Ризикнули б ви схопити за вуздечку коня, що біжить?
12. Могли б ви після 10 кувлів пива їхати на велосипеді?
13. Могли б ви зробити стрибок з парашутом?
14. Могли б ви при необхідності проїхати без квитка від Донецька до Києва?
15. Могли б ви здійснити автомобільне турне, якби за кермом сидів ваш знайомий, який зовсім недавно потрапив у дорожньо-транспортну подію?
16. Могли б ви з 10-метрової висоти стрибнути на тент пожежної команди?
17. Могли б ви, щоб позбутися зтяжної хвороби з постільним режимом, піти на небезпечну для життя операцію?
18. Могли б ви зістрибнути з підніжки товарного вагона, що рухається зі швидкістю 50 км/год.?
19. Могли б ви разом з сімома іншими людьми піднятися на ліфті, розрахованому на п'ять чоловік?
20. Могли б ви за велику грошову винагороду перейти із зав'язаними очима жваве вуличне перехрестя?
21. Узялися б ви за небезпечну для життя роботу, якби за неї добре платили?
22. Могли б ви після 10 чарок горілки виконувати важливі для вас обчислення?
23. Могли б ви за вказівкою вашого начальника узятися за високовольтний провід, якби він запевнив вас, що провід знеструмлений?
24. Могли б ви після деяких попередніх пояснень керувати вертольотом?
25. Могли б ви, маючи квиток, але без грошей і продуктів, поїхати з Донецька у Львів?

Студентам пропонується 25 запитань, відповіді на які даються шляхом вибору одного з таких варіантів:

Так – «5»;

Більше так, аніж ні – «4»;

Складно сказати – «3»;

Більше ні, аніж так – «2»;

Ні – «1».

Цифри, що відповідають обраним варіантам відповідей, записуються в рядок через кому.

Отриманий при тестуванні ряд цифр підсумовується і діляться на 25. Результат цієї дії є умовною кількісною оцінкою схильності до ризику P для певного студента.

Визначається середнє значення кількісної оцінки схильності до ризику p для навчальної групи в цілому.

У навчальній групі виділяється перша підгрупа з більш високою схильністю до ризику ($P_1 > p$) і друга підгрупа з меншою схильністю до ризику ($P_2 \leq p$).

Визначаються середні значення кількісної оцінки схильності до ризику для першої P_1 і другої P_2 підгруп окремо.

Обговорюються результати тесту і аналізуються співвідношення отриманих значень p , P_1 , P_2 і середнього значення кількісної оцінки схильності до ризику $P_{\text{сеп}} = 3$, встановленого в результаті численних досліджень.

Тест 2. Оцінка мотивації до успіху M_u

1. Якщо є вибір між двома варіантами, його краще здійснити відразу, а не відкласти на певний час.

2. Я легко дратуюся, якщо помічаю, що не можу на всі 100 % виконати завдання.

3. Якщо я працюю, це має такий вигляд, наче я все ставлю на карту.

4. Якщо виникає проблемна ситуація, я частіше за все приймаю рішення один з останніх.

5. Якщо у мене два дні підряд немає справ, я втрачаю спокій.

6. У деякі дні мої успіхи нижче середніх.

7. До себе я більш вимогливіший, аніж до інших.

8. Я доброзичливіший, ніж інші.

9. Якщо я відмовляюся від складного завдання, я потім суворо засуджую себе, оскільки знаю, що в ньому я домігся б успіху.

10. У процесі роботи я маю потребу в невеликих паузах для відпочинку.

11. Ретельність – це не основна моя риса.

12. Мої досягнення в роботі не завжди однакові.

13. Мене більше приваблює інша робота, аніж та, якою я займаюся.

14. Осудження стимулює мене сильніше, аніж похвала.

15. Я знаю, що мої товариші вважають мене діловою людиною.

16. Перешкоди роблять мої рішення ще більш твердими.

17. У мене легко розбудити честолюбство.
18. Якщо я працюю без натхнення, це звичайно помітно.
19. При виконанні роботи я не розраховую на допомогу інших.
20. Іноді я відкладаю те, що мав зробити зараз.
21. Слід покладатися тільки на самого себе.
22. У житті мало речей більш важливих, ніж гроші.
23. Завжди, якщо мені потрібно буде виконати важливе завдання, я ні про що інше не думаю.
24. Я менш честолюбний, ніж багато інших.
25. Наприкінці відпустки я звичайно радію, що скоро вийду на роботу.
26. Якщо я прихильний до роботи, я роблю її краще і кваліфікованіше, ніж інші.
27. Мені простіше й легше спілкуватися з людьми, які можуть завзято працювати.
28. Якщо у мене немає справ, я почуваю себе ніяково.
29. Мені доводиться виконувати відповідальну роботу частіше, ніж іншим.
30. Якщо мені доводиться приймати рішення, я намагаюся робити це якомога краще.
31. Деякі мої друзі вважають мене ледачим.
32. Мої успіхи певним чином залежать від моїх товаришів.
33. Безглуздо протидіяти волі керівника.
34. Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.
35. Якщо щось не ладнається, я нетерплячий.
36. Я звичайно звертаю мало уваги на свої досягнення.
37. Коли я працюю разом з іншими, моя робота дає кращі результати, ніж робота колег.
38. Багато чого, за що я беруся, я не доводжу до кінця.
39. Я заздрю людям, які не дуже завантажені роботою.
40. Я не заздрю тим, хто прагне до влади і високого становища.
41. Якщо я впевнений, що стою на правильному шляху, для доведення своєї правоти я готовий на надзвичайні заходи.

Студентам пропонується 41 запитання. Варіанти відповідей: «так» або «ні».

Обраний варіант відповіді з кожного із запитань позначається знаком «+» і заноситься в задалегідь заготовлену табл. 4.3.1.

Таблиця 4.3.1- Відповіді на тести, що оцінюють мотивацію до успіху Му

№ запитання	Так	Ні
1	+	
...		+
41		

У макеті таблиці як приклад на перше запитання обрана відповідь «так», а на друге «ні».

Заповнена таблиця з обраними варіантами відповідей порівнюється з наведеною нижче таблицею – ключем розкодування результатів тестування (табл. 4.3.2). Підраховується кількість однакових положень знаків «+» в обох таблицях, що свідчить про наявність вимірюваної якості. Отримане число є умовною кількісною оцінкою мотивації особистості до досягнення успіху Му.

Таблиця 4.3.2- Ключ до розкодування відповідей тесту 2

№ запитання	Так	Ні
1	+	
2	+	
3	+	
4	+	
5	+	
6		+
7	+	
8	+	
9	+	
10	+	
11	+	
12		+
13		+
14	+	
15	+	
16	+	
17	+	
18		+
19	+	
20		+
21	+	
22	+	
23	+	
24		+
25	+	
26	+	
27	+	
28	+	
29	+	
30	+	
31		+
32	+	
33		+
34		+
35		+

36		+
37	+	
38		+
39		+
40	+	
41	+	

Визначають середні значення кількісної оцінки мотивації до досягнення успіху окремо для першої Mu_1 і другої Mu_2 , виявлених раніше (тест 1).

Аналізуються розбіжності між Mu_1 і Mu_2 і середнім значенням кількісної оцінки для досягнення успіху $Mu_{\text{сер}} = 16$.

Тест 3. Оцінка мотивації до самозахисту M_c

Студентам пропонується 30 наборів із 3-х слів. По кожному пункту необхідно вибрати тільки одне з трьох слів, яке найбільш точно характеризує випробовуваного (табл. 4.3.3).

Таблиця 4.3.3 – Перелік слів, які найбільш точно характеризують випробовуваного

№	а	б	в
1	Сміливий	Пильний	Заповзятливий
2	Лагідний	Боязкий	Упертий
3	Обережний	Рішучий	Песимістичний
4	Непостійний	Безцеремонний	Уважний
5	Нерозумний	Боягузливий	Той, що не думає
6	Спритний	Жвавий	Завбачливий
7	Холоднокровний	Коливний	Молодецький
8	Стрімкий	Легковажний	Боязкий
9	Той, що не замислюється	Організований	Непередбачливий
10	Оптимістичний	Сумлінний	Чуйний
11	Меланхолійний	Який сумнівається	Хитливий
12	Боягузливий	Недбалий	Схвильований
13	Необачний	Тихий	Боязкий
14	Уважний	Нерозсудливий	Сміливий

15	Розважливий	Швидкий	Мужній
16	Заповзятливий	Обережний	Передбачливий
17	Схвильований	Розсіяний	Боязкий
18	Легкодухий	Необережний	Безцеремонний
19	Полохливий	Нерішучий	Нервовий
20	Виконавчий	Відданий	Авантюрний
21	Завбачливий	Жвавий	Розпачливий
22	Приборканий	Байдужий	Недбалий
23	Обережний	Безтурботний	Терплячий
24	Розумний	Турботливий	Хоробрий
25	Обачний	Безстрашний	Сумлінний
26	Квапливий	Полохливий	Безтурботний
27	Розсіяний	Необачний	Песимістичний (
28	Обачний	Розважливий	Заповзятливий
29	Тихий	Неорганізований	Боязкий
30	Оптимістичний	Пильний	Безтурботний

Обраний по кожному пункту варіант відповіді позначається знаком «+» і заноситься в задалегідь заготовлену табл. 4.3.4

Таблиця 4.3.4 - Відповіді на тест, який оцінює мотивацію до самозахисту

№ пункту	а	б	в
1			
...			
30			

У макеті табл. 4.3.4 як приклад до першого пункту обрано слово, що знаходиться в графі «а» тесту, а до другого пункту обрано слово, що знаходиться в графі «б».

Заповнена табл. 4.3.4 з обраними варіантами відповідей порівнюється з наведеною нижче таблицею – ключем розкодування результатів тестування (табл. 4.3.5). Підраховується кількість однакових положень знаків «+ та -» в обох таблицях. Отримане число є умовною кількісною оцінкою мотивації особистості до самозахисту Мс.

Визначаються середні значення кількісної оцінки мотивації до самозахисту окремо для першої M_{c1} і другої підгруп M_{c2} виявлених раніше (тест 1). Аналізується розходження між M_{c1} , M_{c2} і середнім значенням кількісної оцінки мотивації до самозахисту $M_{c_{сep}} = 15$.

Таблиця 4.3.5 - Ключ до розкодування відповідей тесту 3

№ запитання	а	б	в
1		+	
2	+	+	
3	+		+
4			+
5		+	
6			+
7		+	
8			+
9		+	
10		+	
11	+	+	
12	+		+
13		+	+
14	+		
15	+		+
16		+	+
17			+
18	+		
19	+	+	
20	+	+	
21	+		
22	+		
23	+		+
24	+	+	
25	+		+
26		+	
27			+
28	+	+	
29	+		+
30		+	

На підставі результатів аналізу робляться висновки відповідно до поставленої мети заняття.

Завдання 2.

Дати відповіді на контрольні запитання теми.

Контрольні запитання:

1. Чим визначається здатність людини протистояти небезпеці в процесі діяльності?
2. Які потреби збуджують до діяльності?
3. Які мотиви зумовлюють вибір мети діяльності?
4. Що займає найважливіше місце серед індивідуальних якостей особистості, що впливають на безпеку діяльності?
5. Які основні змістовні мотиви виявляються у процесі діяльності?
6. Які ситуативні мотиви виділяють психологи?
7. Які напрямки ціннісної орієнтації особистості виділяють психологи?
8. До чого чутливі люди індивідуалістичної спрямованості з орієнтацією на «я»?
9. Чого прагнуть домогтися люди колективістського типу «орієнтовані на завдання»?
10. Від чого, значним чином, залежить ступінь адекватності усвідомлення небезпечних ситуацій?
11. За допомогою чого оцінюється психологічна захищеність людини в процесі діяльності?

4.4 Кількісна оцінка ризику

Мета заняття: одержати загальне уявлення про ризик, як кількісну оцінку небезпеки, а також вивчити найбільш розповсюджені методи, що використовуються для кількісної оцінки ризику.

Короткі теоретичні відомості

Потенційна небезпека є універсальною властивістю процесу взаємодії людини з середовищем мешкання на всіх стадіях життєвого циклу. Аксіома про потенційну небезпеку – це фундаментальний постулат БЖД. Вона визначає, що всі дії людини та всі компоненти середовища мешкання, насамперед технічні засоби та технології, крім інших позитивних властивостей та результатів, мають властивість генерувати небезпечні та шкідливі фактори. При цьому будь-яка позитивна дія або результат неминуче супроводжуються виникненням нової потенційної небезпеки або групи небезпек.

У кожному окремому випадку виникнення небезпеки в технічній системі має багатопрічинний характер, а її розвиток проходить через ланцюг подій. Варіанти причин та наступну мету подій можна передбачити, якщо створити систему на основі аналізу її структурної будови та можливих дій людини при обслуговуванні або управлінні технічною системою.

Глибокий аналіз відмов технічних систем та можливих помилкових дій людини сприяє підвищенню безпеки (зниженню ризику реалізації небезпеки) за

рахунок упровадження в систему захисних та обмежувальних засобів, а також за рахунок підвищення вимог до професійної підготовки інженерів та службовців.

Наявність потенційної небезпеки в системі не завжди супроводжується її негативною дією на людину. Для реалізації такої дії необхідно виконати три умови:

- небезпека (шкідливість) реально діє;
- людина перебуває в зоні дії небезпеки;
- людина не має достатніх засобів захисту та необхідного рівня підготовки.

Відносно малий ризик свідчить про відсутність реальної небезпеки в системі, і навпаки, чим вища величина ризику, тим вища реальність дії небезпеки на людину.

Однак нульового ризику в діючих технічних системах забезпечити неможливо.

Світове визнання одержала концепція припустимого (прийняттого) ризику. Зміст цієї концепції – у прагненні до малої небезпеки.

Припустимий ризик – це ступінь ризику, який може бути реалізований наявними технічними засобами з одного боку, та економічно обґрунтований – з іншого. За статистичними даними зарубіжних авторів припустимий ризик складає 10^{-6} – 10^{-8} на рік.

Для розробки ефективних засобів безпеки необхідно дати кількісну оцінку ступеня ризику.

Ризик R – частота реалізації небезпеки визначеного виду (класу).

Ризик може бути визначений як частота (розмірність – зворотна часу $1/s$) або ймовірність виникнення події A (безрозмірна величина, що лежить у межах $0 - 1$).

Фахівці з безпеки пропонують найбільш загальне визначення «ризик – це кількісна оцінка небезпеки».

Кількісна оцінка – це відношення кількості тих або інших несприятливих наслідків до їх можливої кількості за певний період.

Розрізняють:

- індивідуальний ризик;
- соціальний ризик.

Індивідуальний ризик – частота виникнення впливів певного вражаючого виду, що виникають при реалізації визначених небезпек у певній точці простору (де може перебувати індивідуум).

Для оцінки масштабів катастрофічності виявлень (реалізації) небезпеки впроваджується поняття «соціальний ризик».

Соціальний ризик – частота виникнення подій, що полягає в ураженні визначеної кількості людей, які піддаються впливам певного вигляду, котрі уражають при реалізації певних небезпек.

Людина, що працює на підприємстві або мешкає у місцевості, яка під час аварії може опинитися в зоні руйнувань або дії небезпек, піддається ризику. Рівень ризику залежить від багатьох факторів, у т. ч. від місця перебування людини та часу.

Як правило, факт впливу небезпеки на людину є випадковою величиною та визначається ймовірністю перебування певної людини в певному місці в випадку реалізації небезпеки.

Ймовірність події А можна визначити з виразу:

$$P(A)=M/n, \quad (4.4.1)$$

де М - кількість сприятливих факторів (випадків);

n — загальна кількість випадків.

При аналізі індивідуального ризику слід враховувати природу нещасного випадку, долю часу знаходження в зоні ризику та місце проживання того, хто ризикує.

Індивідуальний ризик (R_n) загинути для мешканця А можна визначити з виразу:

$$R_n = (N_n \times D \times t) / (T \times N_0 \times d \times td), \quad (4.4.2)$$

де N_n — кількість мешканців, що загинули за рік;

d — кількість тижнів у році;

D — кількість тижнів перебування мешканця А в місті або селі;

td — кількість годин на тиждень;

t — кількість годин на тиждень, коли мешканець підлягає небезпеці;

T — відрізок часу обліку статистичних даних;

N_0 — кількість мешканців в місті або селі за рік.

Індивідуальний ризик стати жертвою нещасного випадку будь-якого ступеня тяжкості ($R_{ж}$) можна визначити для мешканця А з виразу:

$$R_{ж} = ((N_n + N_{тр}) \times D \times t) / (T \times N_0 \times d \times td), \quad (4.4.3)$$

де $N_{тр}$ — кількість травмованих мешканців.

Зміст завдання

Завдання 1.

Користуючись теоретичними відомостями, ознайомитися з природою походження небезпек, умовами реалізації негативної дії небезпеки на людину, кількісною оцінкою ступеня ризику.

Одержати у викладача індивідуальне завдання для розрахунку індивідуального ризику. Завдання наведено нижче.

Після виконання завдання і перевірки його викладачем обговорити виконану роботу і підбити підсумки.

Завдання для розрахунку індивідуального ризику:

ВАРІАНТ 1

Визначити ризик травмування людини на виробництві в Україні в 1996

році, якщо відомо, що в цілому в народному господарстві було травмовано 65 тис. чол., а кількість працюючих складає 15 млн. чол.

ВАРІАНТ 2

Визначити ризик загибелі людини на виробництві в Україні, якщо відомо, що в 1996 році внаслідок нещасних випадків на виробництві загинуло 1,9 тис. чол. Кількість працюючих складає 15 млн. чол.

ВАРІАНТ 3

Щорічно в Україні внаслідок різних небезпек гине близько 127,5 тис. чол. Беручи кількість населення країни 50 000 000 чол., визначити ризик проживання в країні.

Порівняти одержані дані з ризиком мешкання людини в колишньому СРСР, якщо відомо що в результаті дії різних небезпек гинуло близько 500 тис. чол. при кількості населення країни 300 млн. чол.

ВАРІАНТ 4

Визначити тенденцію у величині ризику проживання людини в Харківській області, якщо відомо, що в 1997 році було смертельно травмовано внаслідок невиробничого травматизму 5 279 чол., а в 1998 році — 4 742 чол., при загальній кількості мешканців в області 3 млн. чол.

ВАРІАНТ 5

Визначити індивідуальний ризик, пов'язаний з дорожньо-транспортними подіями в Харківській області, якщо відомо, що в 1998 році в ДТП загинуло 359 чол. при загальній кількості населення в області 3 млн. чол.

ВАРІАНТ 6

Порівняти індивідуальний ризик травмування електричним струмом серед мешканців у Харківській області, беручи до уваги кількість населення області 3 млн. чол., якщо відомо, що в 1997 році загинуло 97 чол., а в 1998 році — 46 чол.

ВАРІАНТ 7

Визначити ризик загибелі за рік від нещасних випадків, пов'язаних з експлуатацією транспортних засобів, якщо щорічно в колишньому СРСР гинуло 63 тис. чол. Кількість населення СРСР була 300 млн. чол.

ВАРІАНТ 8

Визначити ризик загибелі людини за рік від нещасних випадків на виробництві, якщо щорічно в колишньому СРСР від примусової смерті гинуло 287 тис. чол. Кількість населення СРСР була 300 млн. чол.

ВАРІАНТ 9

Визначити ризик загибелі людини за рік від нещасних випадків на виробництві у Російській Федерації, якщо відомо, що в 1990 році загинуло 8,2 тис. чол. Кількість працюючих на виробництві 25 млн. чол.

ВАРІАНТ 10

Визначити ризик загибелі людини на виробництві за рік у світі, якщо відомо, що щорічно у світі гине 200 тис. чол. Кількість працюючих на виробництві 2,4 млрд. чол.

ВАРІАНТ 11

Визначити індивідуальний ризик, зумовлений отруєнням, якщо відомо,

що в Харківській області внаслідок отруєнь в 1996 році постраждало 1 120 чол. при загальній кількості населення 2 997,9 тис. чол.

ВАРІАНТ 12

Визначити індивідуальний ризик травмування людини в Харкові внаслідок падіння, беручи до уваги, що щорічно отримують травми 10 тис. чол. при загальній кількості населення міста 1,510 млн. чол.

ВАРІАНТ 13

Визначити ризик загибелі людини на виробництві в 1989 році в колишньому СРСР, якщо відомо, що в 1989 році загинуло 14,5 тис. чол., кількість працюючих на виробництві 138 млн. чол.

ВАРІАНТ 14

Визначити ризик загибелі людини за рік на виробництві в машинобудуванні, якщо відомо, що в 1990 році загинуло 400 чол. при загальній кількості працюючих 2,3 млн. чол.

ВАРІАНТ 15

Визначити індивідуальний ризик травмування людини в колишньому СРСР на виробництві, якщо відомо, що в 1990 році одержало травми 677 тис. чол., кількість працюючих на виробництві 138 млн. чол.

ВАРІАНТ 16

Визначити індивідуальний ризик травмування людини на виробництві в машинобудуванні, якщо відомо, що в 1990 році одержали травми 58,6 тис. чол. при загальній кількості працюючих 2,3 млн. чол.

ВАРІАНТ 17

Визначити ризик травмування людини в колишньому СРСР під час експлуатації транспортних засобів, якщо відомо, що в 1990 році одержали травми 350 тис. чол. при загальній кількості населення 300 млн. чол.

ВАРІАНТ 18

Визначити індивідуальний ризик, зумовлений отриманням професійних захворювань, беручи до уваги, що в США в 1991 році одержало професійні захворювання 400 тис. чол. при загальній кількості працюючих 120 млн. чол.

ВАРІАНТ 19

Визначити індивідуальний ризик стати інвалідом з праці в колишньому СРСР, якщо відомо, що в 1990 році близько 25 тис. працюючих стали інвалідами з праці. Кількість працюючих на виробництві 138 млн. чол.

ВАРІАНТ 20

Визначити ризик загибелі людини від екологічних захворювань, якщо відомо, що від екологічних захворювань на земній кулі щорічно помирає 1,6 млн. чол. при загальній кількості населення 6 млрд. чол.

ВАРІАНТ 21

Визначити індивідуальний ризик, зумовлений отруєнням, якщо відомо, що кількість отруєнь з летальним кінцем на виробництві та в побуті в 1990 році в колишньому СРСР досягло 50 тис. при загальній кількості населення 300 млн. чол.

ВАРІАНТ 22

Визначити ризик загибелі та травмування людини при пожежі, якщо

відомо, що під час пожеж у колишньому СРСР в 1990 році загинуло 8,5 тис. чол., одержали травми більше 10 тис. чол. при загальній кількості населення країни 300 млн. чол.

ВАРІАНТ 23

Визначити ризик загибелі та травмування людини внаслідок стихійних явищ, якщо відомо, що стихійні явища в 1991 році призвели до загибелі 250 тис. чол. та наразили на небезпеку життя близько 25 млн. чол. при загальній кількості населення на земній кулі 6 млрд. чол.

ВАРІАНТ 24

Визначити ризик загибелі людини внаслідок землетрусів в світі, якщо відомо, що в 1990 році внаслідок землетрусів у світі загинуло понад 52 тис. чол. при загальній кількості населення 4,8 млрд. чол.

ВАРІАНТ 25

Визначити ризик загибелі людини при пожежі в Україні та в Харківській області, якщо відомо, що під час пожеж в 1996 році загинуло в Україні 1 200 чол., у Харківській області 149 чол. при кількості населення у Харківській області 2 997,9 тис. чол., а населення України — 49,3 млн. чол.

ВАРІАНТ 26

Визначити індивідуальний ризик травмування людини в Харкові внаслідок пожеж, якщо відомо, що в 1998 році було травмовано 85 чол. при загальній кількості населення 1,51 млн. чол.

ВАРІАНТ 27

Визначити ризик травмування людини в Харківській області на виробництві, якщо відомо, що в 1998 році одержали травми 1388 чол. при загальній кількості працюючих 1 млн. чол.

ВАРІАНТ 28

Визначити індивідуальний ризик для мешканця А., що мешкає в місті N з кількістю населення 1,51 млн. чол. Статистичні дані за 10 років свідчать, що за цей час з числа мешканців міста загинуло 60 тис. чол., одержали травми 120 тис. чол. Мешканець міста N 40 годин на тиждень працює в місті, на 4 тижні в рік виїжджає на відпочинок, 3 тижні кожного року буває у відрядженнях, 56 днів на рік працює на дачі, а решту часу перебуває в місті.

ВАРІАНТ 29

Визначити індивідуальний ризик для мешканця А., що мешкає в селі, в якому 200 мешканців. З числа мешканців села за 10 років 5 чол. загинуло і 50 чол. одержали травми. Мешканець А. 40 годин на тиждень працює в найближчому місті 4 тижні на рік виїжджає з села на відпочинок, 2 тижні кожного року буває у відрядженнях, 56 днів на рік працює на дачі, а решту часу перебуває у селі.

Завдання 2.

Дати відповіді на контрольні запитання теми.

Контрольні запитання:

1. Що таке потенційна небезпека?
2. Що визначає аксіома про потенційну небезпеку?
3. Чому сприяє глибокий аналіз відмов технічних систем та можливих помилкових дій людини?
4. За яких умов потенційна небезпека спричиняє негативну дію на людину?
5. В чому зміст концепції припустимого (прийнятного) ризику?
6. Що таке припустимий ризик?
7. Що таке кількісна оцінка ризику?
8. Що таке індивідуальний ризик?
9. Що таке соціальний ризик?
10. Чим, як правило, визначається факт впливу небезпеки на людину?

4.5 Психічні властивості і процеси особистості

Мета заняття: одержати загальне уявлення про психічні процеси і властивості особистості та їхній вплив на життєдіяльність людини, а також вивчити найбільш розповсюджені методи, які використовуються для їхньої оцінки.

Короткі теоретичні відомості

Психологічні властивості особистості – складні утворення особистості, що визначають поведінку кожної людини. До них відносяться: темперамент, характер, воля, здібності, знання й т. ін.

Темперамент – уроджені особливості психіки людини, які обумовлюють інтенсивність і швидкість реагування, ступінь емоційної збудливості й урівноваженості, особливості пристосування до навколишнього середовища. Темперамент найтіснішим чином пов'язаний з характером, і в дорослої людини їх важко розділити.

Темперамент можна підрозділити на чотири найбільш узагальнені типи:

– *холерик* (сильний тип темпераменту, що виявляється в загальній рухливості і здатності віддаватися справі з винятковою пристрасністю, в бурхливих емоціях, різких змінах настрою, неврівноваженості);

– *сангвінік* (сильний тип темпераменту, що характеризується рухливістю, високою психічною активністю, різноманітністю міміки, чуйністю і товариськістю, врівноваженістю);

– *флегматик* (сильний тип темпераменту, пов'язаний з повільністю, інертністю, стійкістю в прагненнях і настрої, слабким зовнішнім виразом емоцій, низьким рівнем психічної активності);

– *меланхолік* (слабкий тип темпераменту, якому властиві сповільненість

рухів, стриманість моторики і мови, низький рівень психічної активності, легка вразливість, схильність глибоко переживати навіть незначні події, переважання негативних емоцій, сенситивність (чутливість до зовнішніх подразників найменшої сили)).

Таке розділення темпераментів за типами є найпоширенішим і має тривалу історію (Гіппократ, Гален, Кант, Павлов та ін.). Проте є й інші класифікації типів темпераменту (Кречмер, Шелдон, Сіго, Кейрсі та ін.), які дають не менш цінну інформацію про індивідуальні особливості людини.

Характер – це каркас особи, до якого входять тільки найбільш виражені і тісно взаємопов'язані властивості особи, що виразно виявляються в різних видах діяльності. Всі риси характеру – це риси особи, але не всі риси особи – риси характеру. *Характер* – індивідуальне поєднання найбільш стійких, істотних особливостей особи, що виявляються в поведінці людини, в певному ставленні:

1) *до себе* (ступінь вимогливості, критичності, самооцінки);

2) *до інших людей* (індивідуалізм або колективізм, егоїзм або альтруїзм, жорстокість або доброта, байдужість або чуйність, грубість або ввічливість, брехливість або правдивість і т.п.);

3) *до дорученої справи* (лінь або працьовитість, акуратність або неохайність, ініціативність або пасивність, посидючість або нетерплячість, відповідальність або безвідповідальність, організованість і т.п.);

4) у характері відбиваються *вольові якості*: готовність долати перешкоди, душевний і фізичний біль, ступінь наполегливості, самостійності, рішучості, дисциплінованості.

Проте певні риси характеру занадто загострені (акцентовані), що за певних обставин призводить до однотипних конфліктів і нервових зривів.

Акцентуація характеру – перебільшений розвиток окремих властивостей характеру за рахунок збитку для інших, внаслідок чого погіршується взаємодія з людьми.

Психологічні процеси особи – психічні явища, що протікають у вигляді реакції. За своїм характером вони динамічні, мають початок, розвиток і закінчення. До них відносяться: пам'ять, мислення, увага, уявлення і т. ін.

Пам'ять – психічний процес формування і відображення зв'язків між предметами і явищами навколишнього світу.

У залежності від довготи збереження інформації виділяють такі рівні пам'яті. Перший рівень – сенсорна пам'ять.

Системи *сенсорної пам'яті* утримують досить точні і повні дані про те, як сприймається світ нашими органами чуття на рівні рецепторів. Тривалість збереження даних 0,1...0,5 секунд. Якщо отримана за допомогою сенсорної пам'яті інформація приверне увагу вищих відділів мозку, вона зберігатиметься ще близько 20 секунд (без повторення або повторного відтворення сигналу, поки мозок її обробляє та інтерпретує).

Це другий рівень – *короткочасна пам'ять*. Короткочасна пам'ять дозволяє людині обробляти колосальний об'єм інформації, не перенавантажуючи мозок, завдяки тому, що вона відсіває все непотрібне і залишає потенційно корисне,

необхідне для вирішення нагальних (актуальних) проблем (оперативна пам'ять).

Накопичення досвіду пов'язане з *довготривалою пам'яттю*, місткість і тривалість якої в принципі безмежні – третій рівень. Існує явна та переконлива відмінність між пам'яттю на події, які щойно трапилися, і на події далекого минулого. Про перший тип подій згадуємо легко й безпосередньо, а пригадати другі буває важко, для цього потрібно іноді багато часу. Введення в довготривалу пам'ять нового матеріалу і подальше його відтворення вимагають значних зусиль.

Відповідно до типу матеріалу, що запам'ятовується, виділяють наступні чотири види пам'яті. Первинною вважають *рухову пам'ять*, тобто здатність запам'ятовувати і відтворювати систему рухових операцій (друкувати на машинці, зав'язувати краватку, користуватися інструментами, водити машину й т. ін.). Потім формується *образна пам'ять*, тобто можливість зберігати і надалі використовувати дані нашого сприйняття. Залежно від того, який аналізатор брав найбільшу участь у формуванні образу, можна говорити про п'ять підвидів образної пам'яті: *зоровий, слуховий, дотиковий, нюховий і смаковий*. Психіка людини орієнтована перш за все на зорову та слухову пам'ять, які відрізняються у неї великою диференціацією (наприклад, «пам'ять» на обличчя, ситуації, інтонації тощо) (рис. 4.5.1).

Практично одночасно з руховою формується *емоційна пам'ять*, яка є відображенням пережитих нами відчуттів, власних емоційних станів і афектів.

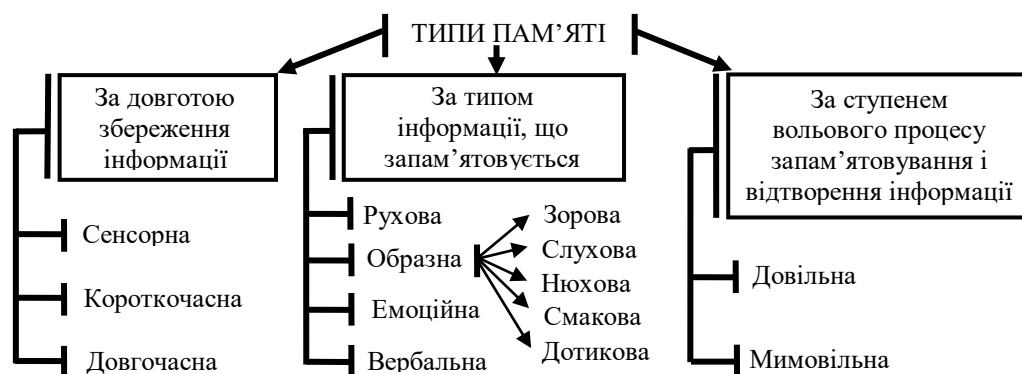


Рисунок 4.5.1 – Типи пам'яті

Вищим видом пам'яті, властивим тільки людині, вважається *вербальна пам'ять* (іноді звана словесно логічною, або семантичною). З її допомогою утворюється інформаційна база людського інтелекту, здійснюється більшість розумових дій (читання, рахування і т.п.).

За ступенем вольового процесу запам'ятовування, збереження і відтворення інформації розрізняють *мимовільну і довільну пам'ять*.

Особливий інтерес становить генетична пам'ять людини, оскільки її механізми на сьогодні є найбільш складними для вивчення. Генетична пам'ять – пам'ять, обумовлена генотипом, що передається із покоління в покоління.

Мислення – образ узагальненого та опосередкованого пізнання істотних властивостей і явищ навколишньої дійсності, а також істотних зв'язків та

відносин, що існують між ними.

Результатом мислення є та чи інша думка, а її мовне формулювання фіксує цей результат. Мислення здійснюється за допомогою таких операцій, як аналіз, синтез, порівняння, абстракція, спілкування, конкретизація, систематизація.

Увага – це спрямованість психічної діяльності на певні предмети або явища дійсності. Виділяють такі види уваги: мимовільна і довільна. *Мимовільна увага* виникає без жодного наміру, без наперед поставленої мети і не вимагає вольових зусиль. *Довільна увага* виникає внаслідок поставленої мети й вимагає певних вольових зусиль. Увага характеризується такими властивостями:

1) *розподіл уваги* – одночасна увага до декількох об'єктів діяльності при одночасному виконанні дій з ними;

2) *перемикання уваги* – навмисне перенесення уваги з одного об'єкта на інший і т. д.

Зміст завдання

Завдання 1.

Визначити за допомогою опитування Кейрсі тип темпераменту.

Інструкція. Опитування складається з 70 тверджень (питань), кожне з яких має два продовження (відповіді). Всі відповіді рівноцінні – правильних або неправильних у даному випадку бути не може. Твердження розділені на 7 серій по 10 питань кожна. Ваше завдання:

- прочитати кожне твердження разом з двома його можливими продовженнями;
- вибрати те продовження, яке описує поведінку, властиву вам у більшості життєвих ситуацій;
- поставити відмітку у відповідний квадрат реєстраційного листка (табл. 4.5.1).

Таблиця 4.5.1 – Реєстраційний листок

Реєстраційний листок														
№ з/п	1-а серія		2-а серія		3-а серія		4-а серія		5-а серія		6-а серія		7-а серія	
	а	б	а	б	а	б	а	б	а	б	а	б	а	б
1														
2														
3														
4														
5														
6														
7														
8														
9														
10														
Сума	$\sum a = \dots;$		$\sum a = \dots; \sum b = \dots$				$\sum a = \dots; \sum b = \dots$				$\sum a = \dots; \sum b = \dots$			

балів	$\sum b = \dots$			
	Шкала E-I	Шкала S-N	Шкала T-F	Шкала J-P

Текст опитування:

1 серія питань

1. В компанії (на вечірці) ви:	а) спілкуєтесь з багатьма, включаючи і незнайомих;
	б) спілкуєтесь з небагатьма – вашими знайомими.
2. Ви людина швидше за все:	а) реалістична, ніж схильна теоретизувати;
	б) схильна теоретизувати, ніж реалістична.
3. На вашу думку, що гірше:	а) «літати у хмарах»;
	б) дотримуватися утрової дороги.
4. На вас більше впливають:	а) принципи, закони;
	б) емоції, почуття.
5. Ви більше схильні:	а) переконувати;
	б) торкатися почуттів.
6. Ви надаєте перевагу роботі:	а) коли все виконується за строком;
	б) коли не потрібно зв'язувати себе певними строками.
7. Ви схильні робити вибір:	а) досить обережно;
	б) раптово, імпульсивно.
8. У компанії (на вечірці) ви:	а) залишаєтесь допізна, не відчуваючи втоми;
	б) швидко втомлюєтесь і вважаєте за краще раніше піти.
9. Вас більше приваблюють:	а) розсудливі люди;
	б) люди з багатою уявою.
10. Вам цікавіше:	а) те, що відбувається насправді;
	б) ті події, які можуть відбутися.

2 серія питань

1. Оцінюючи дії, ви більше враховуєте:	а) вимоги закону, ніж обставини;
	б) обставини, ніж вимоги закону.
2. Звертаючись до інших, ви схильні:	а) дотримуватися формальності, етикету;
	б) проявляти свої особисті, індивідуальні якості.
3. Ви людина швидше:	а) пунктуальна, точна;
	б) некваплива, повільна.

4. Вас більше турбує необхідність:	а) залишати справи незавершеними; б) неодмінно доводити всі справи до кінця.
5. У колі знайомих ви, як правило:	а) в курсі подій, що відбуваються там; б) дізнаєтеся про новини із запізненням.
6. Повсякденні справи вам подобається виконувати:	а) загальноприйнятим способом; б) своїм оригінальним способом.
7. Віддасте перевагу таким письменникам, які:	а) виражаються буквально, безпосередньо; б) користуються аналогіями, алегоріями.
8. Що вас більше приваблює:	а) стрункість думки; б) гармонія людських відносин.
9. Ви відчуваєте себе впевненіше:	а) у логічних висновках; б) у практичних оцінках ситуації.
10. Ви вважаєте за краще, коли справи:	а) вирішені і влаштовані; б) не вирішені і поки не улагоджені.

3-я серія питань

1. Як, по-вашому, ви людина швидше:	а) серйозна, визначена; б) безтурботна.
2. У телефонних розмовах ви:	а) наперед не продумуєте все, що потрібно сказати; б) у думках «репетируєте» те, що скажете.
3. Як ви вважаєте, факти:	а) важливі самі по собі; б) є проявом загальних закономірностей.
4. Фантазери, мрійники зазвичай:	а) дратують вас; б) досить симпатичні вам.
5. Ви частіше дієте як людина:	а) холоднокровна; б) запальна, гаряча.
6. Яким, по-вашому, гірше бути:	а) несправедливим; б) нещадним.
7. Зазвичай ви вважаєте за краще діяти:	а) ретельно оцінивши всі можливості; б) покладаючись на волю випадку.
8. Вам приємніше:	а) купувати що-небудь; б) мати можливість купити.
9. У компанії ви, як правило:	а) першим заводите бесіду; б) чекаєте, коли з вами заговорять.
10. Здоровий глузд:	а) рідко помиляється; б) часто скочить на слизьке.

4 серія питань

1. Дітям часто не вистачає:	а) практичності; б) уваги.
2. Ухвалюючи рішення, ви керуєтеся швидше:	а) загальноприйнятими нормами; б) своїми відчуттями.
3. Ви людина швидше:	а) тверда, ніж м'яка; б) м'яка, ніж тверда.
4. Що, по-вашому, більше вражає:	а) вміння методично організувати; б) вміння пристосуватися і задовольнятися досягнутим.
5. Ви більше цінуєте:	а) визначеність, закінченість; б) відвертість, поліваріантність.
6. Нові і нестандартні стосунки з людьми:	а) стимулюють, додають вам енергії; б) стомлюють вас.
7. Ви частіше дієте як:	а) людина практичного складу; б) людина оригінальна, незвичайна.
8. Ви більш схильні:	а) знаходити власну користь у стосунках з людьми; б) розуміти думки і відчуття інших.
9. Що приносить вам більше задоволення:	а) ретельне і всебічне обговорення спірного питання; б) досягнення угоди з приводу спірного питання.
10. Ви керуєтеся більше:	а) розумом; б) велінням серця.

5 серія питань

1. Вам зручніше виконувати роботу:	а) за попередньою домовленістю; б) що підвернулася випадково.
2. Ви зазвичай покладаетесь на:	а) організованість, порядок; б) випадковість, несподіванку.
3. Ви вважаєте за краще мати:	а) багато друзів на короткий період; б) декілька старих друзів.
4. Ви керуєтеся більшою мірою:	а) фактами, обставинами; б) загальними положеннями, принципами.
5. Вас більше цікавлять:	а) виробництво і збут продукції; б) проектування й дослідження.

6. Що ви швидше визнаєте за комплімент:	а) «Ось дуже логічна людина»; б) «Ось людина, що тонко відчуває».
7. Ви більш цінуєте в собі:	а) незворушність; б) захопленість.
8. Ви вважаєте за краще висловлювати:	а) остаточні і визначені твердження; б) попередні й неоднозначні думки.
9. Ви краще відчуваєте себе:	а) після ухвалення рішення; б) не обмежуючи себе рішеннями.
10. Спілкуючись з незнайомцями, ви:	а) легко зав'язуєте тривалі бесіди; б) не завжди знаходите спільні теми для розмови.

6 серія питань

1. Ви більше довіряєте:	а) своєму досвіду; б) своїм передчуттям.
2. Ви відчуваєте себе людиною:	а) практичнішою, ніж винахідливою; б) винахідливішою, ніж практичною.
3. Хто заслуговує більшого схвалення:	а) розсудлива, врівноважена людина; б) людина, що сильно переживає.
4. Ви більш схильні:	а) бути прямим і неупередженим; б) співчувати людям.
5. Що, по-вашому, краще:	а) упевнитися, що все підготовлено; б) дозволити подіям відбуватися, як звичайно.
6. Стосунки між людьми повинні будуватися:	а) на попередній домовленості; б) залежно від обставин.
7. Коли дзвонить телефон, ви:	а) прагнете підійти першим; б) сподіваєтеся, що підійде хтось інший.
8. Що ви цінуєте в собі більше:	а) розвинене відчуття реальності; б) палку уяву.
9. Ви більше надаєте значення:	а) тому, що сказано; б) тому, як сказано.
10. Що виглядає великою помилкою:	а) зайвий запал, гарячність; б) надмірна об'єктивність, безсторонність.

7 серія питань

1. Ви в основному вважаєте себе:	а) тверезим і практичним; б) сердечним та чуйним.

2. Які ситуації привертають вас більше:	а) регламентовані і впорядковані;
	б) нерегульовані й нерегламентовані.
3. Ви людина швидше за все:	а) педантична, ніж капризна;
	б) капризна, ніж педантична.
4. Ви частіше схильні:	а) бути відкритим, доступним людям;
	б) бути стриманим, приховувати почуття.
5. У книгах ви вважаєте за краще:	а) буквальність, конкретність;
	б) образність, переносний сенс.
6. Що для вас важче:	а) знаходити спільну мову з іншими;
	б) використовувати інших у своїх інтересах.
7. Чого б ви собі більше побажали:	а) ясності роздумів;
	б) уміння співчувати.
8. Що гірше:	а) бути невибагливим;
	б) бути занадто вередливим.
9. Ви вважаєте за краще:	а) заплановані події;
	б) незаплановані події.
10. Ви схильні чинити швидше:	а) обдуманно, ніж імпульсивно;
	б) імпульсивно, ніж обдуманно.

Ключ. Для першого стовпця (шкала Е-І) в нижні комірочки слід записати кількість відповідей за варіантами а і б. Дані стовпців 2 – 3 (S–N), 4 – 5 (T–F), 6 – 7 (J–P) попарно складаються за варіантами а і б відповідно, а суми записуються в нижні комірочки. Таким чином, ви отримуєте чотири пари чисел у нижніх комірках. Потім обведіть ту літеру (Е або І, S або N, T або F, J або P), якій відповідає більше число з пари. Якщо числа рівні (для шкали Е-І – це 5 – 5, для інших – 10 – 10), не потрібно обводити жодної літери, а натомість внизу поставте знак X, що означає, що за цією шкалою не віддано переваги жодному з компонентів і ви відноситеся до «змішаного типу». В результаті ви отримаєте чотири об'єднані літери. Вони визначають ваш функціональний тип.

Для визначення вашого типу темпераменту необхідно за отриманим поєднанням літер, спираючись при цьому на наведені нижче поєднання літер за типами темпераменту, виділити той тип темпераменту, до якого ви належите.

Існує чотири типи темпераменту:

SJ – Epimetheus (Епітемій);

SP – Dionysus (Діонісій);

NT – Prometheus (Прометей);

NF – Apollo (Аполлон).

SJ-люди (представники типу Епіметій) володіють високо розвинутим відчуттям відповідальності, вони схильні підтримувати ієрархічні відносини в системі, де їм доводиться працювати. Цим людям добре зрозумілі механізми

взаємин «начальник – підлеглий», причому вони можуть однаково успішно діяти в обох ролях.

Ідеалом для SJ-представників часто є родова аристократія або стійка планова структура, в якій важливе значення має збереження традицій і звичаїв, що допомагають підтримувати зв'язок часів і поколінь. SJ-люди зазвичай (за винятком крайніх виражених інтровертів) без зусиль вирішують побутові проблеми і в життєвих ситуаціях можуть дати 100 очок вперед представникам інших типів.

SP-люди (представники типу Діонісій). Основною рисою цих людей є прагнення до свободи, як вони її розуміють. Свобода для представників типу Діонісій полягає в можливості слідувати всім своїм вабленням і імпульсам. Важливо також, що SP-люди не тільки хочуть бути вільними, але й бажають, щоб оточуючі знали про їх свободу та імпульсивність. Рід діяльності SP-людей часто пов'язаний з певним ризиком. Це може бути водіння гоночного автомобіля або реактивного літака, монтаж високовольтних електричних ліній або віртуозного виконання циркових трюків; серед знаменитих авантюристів велика частина належить до типу Діонісій. Для SP-людей сенс має життя «тут і зараз», вони люблять дію, сам процес дії, не особливо піклуючись про кінцевий результат. Таке прагнення до дій може виявитися в будь-якій області. Наприклад, талановитий скрипаль, що досяг віртуозності виконання, може мати тип SP. У такому разі багатогодинні вправи з інструментом не можуть бути розцінені як «вправи» або тренування з метою досягнення якого-небудь запланованого результату, просто гра на скрипці – улюблене заняття SP, і він отримує дійсну насолоду від «спілкування» зі своїм «другом» – інструментом.

Зовсім інакше буває, якщо маємо справу з **NT-людьми** (представники типу Прометей). У будь-якій сфері діяльності NT шукає закономірності, будує схеми і моделі, що описують всю різноманітність зв'язків у системі, розробляє технологію в найбільш загальному сенсі слова. Це може бути технологія в хімічному виробництві, «технологія» гри в карти або «технологія» спілкування з людьми. Твердження, що «так завжди робиться», може тільки потішити NT-представника, що проявляє невичерпну винахідливість і що безжально розправляється зі всякого роду архаїзмами і неузгодженнями, незалежно від того, як довго вони проіснували в системі до його появи. Чиношанування абсолютно не властиве представникам цього типу темпераменту; вони не визнають авторитетів.

Найбільш неоднозначний тип темпераменту – **NF-люди** (представники типу Аполлон). Сенсом життя для NF-людей є постійний пошук «сенсу життя». NF-люди шукають потаємний сенс буквально у всіх явищах природи. Духовність – ось їх головна властивість. Часто духовність виявляється в NF-людях у релігійності (до фанатизму), але може виявитися в умінні спілкуватися з людьми і знаходити шлях до сердець оточуючих з простотою, якої не в змозі досягти представники інших типів темпераменту. Також люди цього типу темпераменту добре відчувають себе у сфері занять художньою літературою.

Розглянувши коротко картину типів темпераменту, прослідкуємо, як знаходять своє віддзеркалення типологічні характеристики в 16

функціональних портретах. Охарактеризуємо кожен з варіантів окремими «ключовими словами», що відображають ділові й особисті якості, а також, деякою мірою, – систему цінностей.

Для SJ-типу темпераменту існують такі комбінації:

1. *ESTJ* – «Адміністратор»: відповідальність, обов'язок, ієрархія, порядок, практичність, відвертість, все за планом, без дурощів і зайвих вигадок, нехитрість, старанність, цілісна натура.

2. *ISTJ* – «Опікун»: обов'язок, людина слова, відповідальність, спокій, твердість, надійність, логічність, знижена емоційність, сім'янин, ґрунтовність і детальність.

3. *JSFJ* – «Торговець»: відвертість, практичність, життєва мудрість, комунікабельність, гостинність, відповідальність, інтереси клієнта понад усе.

4. *ISFJ* – «Консерватор»: спокій, інтереси організації, традиції, відповідальність, зв'язок часів, все за планом, дбайливість, схильність швидше виконувати доручення, ніж керувати, господар у будинку.

Для SP-типу темпераменту існують наступні варіанти:

1. *ESTP* – «Активний, рухомий»: енергія, гра, невичерпність, досвідченість у спілкуванні з людьми, дотепність, прагматизм, робота в умовах ризику й на межі катастрофи, пошук гострих відчуттів, вигода у взаєминах, гонитва за пані Вдачею, ризик.

2. *ISTP* – «Майстер на всі руки»: субординація – зайва умовність для ISTP, безстрашність, жадання дій, пілотування, серфінг, уміння поводитися з інструментами (скальпель, долото або монітор авіалайнера), бойовики, дуелі, формальна освіта – незадовільний варіант для ISTP (часто кидають школу і навряд чи прагнуть до вищої освіти).

3. *ESFP* – «Гостинний Господар»: оптимізм і теплота, уникають самотності, йдуть по життю сміючись, життя – суцільні пригоди, ігнорують все похмуре, щедрість, піддаються спокусам, старший друг для своєї дитини, вміння працювати з людьми, багатство мови, наука – справа не для них, бізнес, торгівля.

4. *IFSP* – «Художник»: властивість особи виявляється в мистецтві (Бетховен, Тосканіні, Рембрандт), епікурейський спосіб життя, гострота відчуття поточної хвилини, висока чутливість до відтінків і півтонів, тонкощі усної й письмової мови зазвичай не цікавлять їх, музика і танці – ось їх області, свобода, оптимістичність, непокірність, відхід від всякого роду обмежень.

NT-тип темпераменту дає початок наступним чотирьом функціональним портретам:

1. *ENTJ* – «Фельдмаршал»: керівник, орієнтація на мету, логічність, ефективність у роботі – понад усе, хранитель дому, інтелігент, вимогливий батько, невтомність, кар'єра іноді важливіше, ніж сімейне благополуччя.

2. *INTJ* – «Вчений»: самовпевненість, інтереси в майбутньому, а минуле – не важливо, авторитет положення або звання не має значення, теоретик, «мозковий штурм», життя – гра на гігантській шахівниці, логіка, високі керівні посади, відсутність емоційності, високі здібності до навчання, незалежність, інтуїція, можливі труднощі у світі емоцій і відчуттів.

3. *ENTP* – «Винахідник»: застосовує інтуїцію на практиці (у винаходах), ентузіазм, новаторство, важлива втілена ідея, а не ідея сама по собі, чарівний співбесідник, ініціативність у спілкуванні, нетерпіння до банальних, рутинних операцій, хороший педагог, гумор, девіз – «розуміти людей!».

4. *INTP* – «Архітектор»: цінитель думок і мови, миттєва оцінка ситуації, логічність, пізнання законів природи, інтелектуальність, деякою мірою пихатість, інтелігентність, філософ, математик, теоретик, невичерпний «фонтан» нових ідей, чуйний і розумний батько, складний внутрішній світ, повний асоціацій.

Для NF-типу темпераменту існують такі комбінації:

1. *ENFJ* – «Педагог»: лідер, товариськість, уважність до відчуттів інших людей, зразковий батько, нетерплячість що до рутини і монотонної діяльності, вміння розподілити ролі в групі.

2. *INFJ* – «Письменник», творча особа: радість друзів – радість і для INFJ, проникливість і прозорливість, успішна самоосвіта, ранимість, не люблять суперечок й конфліктів, багата «уява», поетичність, любов до метафор, лікар, письменник, гармонія людських взаємин, психолог.

3. *ENFP* – «Журналіст»: уміння впливати на оточуючих, бачить людей наскрізь, відрив від реальності в пошуку гармонії, помічає все екстраординарне, чутливість, заперечення сухої логіки, творчість, ентузіазм, оптимізм, багата фантазія, торговець, політик, драматург, практичний психолог, екстравагантність, щедрість.

4. *INFP* – «Той, хто задає питання»: спокійний, ідеаліст, відчуття власної гідності, боротьба зі злом за ідеали добра і справедливості (Жанна д'Арк), ліричний символізм, письменник, психолог, архітектор, будь-хто, тільки не бізнесмен, здібності у вивченні мов, «мій будинок – моя фортеця», дуже злагідні й поступливі в подружжі.

Завдання 2.

Визначити за допомогою опитування Шмішека акцентуацію характеру.

Опис тесту. Згідно з теорією «акцентуєваних особистостей» існують риси особи, які самі по собі не є патологічними, але можуть за певних умов розвиватися в позитивному або негативному напрямі. Риси ці є, інакше кажучи, загостренням деяких притаманних кожній людині індивідуальних властивостей. Виділяють 10 основних типів акцентуації: гіпертимні, збудливі, емотивні, педантичні, тривожні, циклотимні, демонстративні, застрягаючі, дистимічні, екзальтовані.

Інструкція. Вам будуть запропоновані твердження, що стосуються Вашого характеру. Якщо Ви згодні з твердженням, поряд з його номером поставте знак «+» (так), якщо ні – знак «-» (ні). Над питаннями довго не думайте, правильних і неправильних відповідей немає.

Текст опитування

1. Ваш настрій, як правило, буває ясным, незатьмареним?
2. Чи схильні ви до образ?

3. Чи легко ви плачете?
4. Чи виникає у вас після закінчення якої-небудь роботи сумнів щодо її виконання і чи вдається ви до перевірки – чи правильно все було зроблено?
5. Чи були ви в дитинстві таким же сміливим, як ваші однолітки?
6. Чи часто у вас бувають різкі зміни настрою (тільки що літали у хмарах від щастя, і раптом стає дуже сумно)?
7. Чи буваєте ви зазвичай під час веселощів у центрі уваги?
8. Чи бувають у вас дні, коли ви без особливих причин буркотливі й дратівливі і всі вважають, що вас краще не чіпати?
9. Чи завжди ви відповідаєте на листи відразу після прочитання?
10. Ви людина серйозна?
11. Чи здатні ви на якийсь час так сильно захопитися чим-небудь, що все інше перестає бути значущим для вас?
12. Чи заповзятливі Ви?
13. Чи швидко ви забуваєте образи?
14. Чи м'якосерді ви?
15. Коли ви кидаєте лист у поштову скриньку, чи перевіряєте ви, опустилося воно туди чи ні?
16. Чи вимагає ваше честолюбство того, щоб в роботі (навчанні) ви були одним з перших?
17. Чи боялися ви в дитячі роки грози і собак?
18. Чи смієтеся ви іноді над непристойними жартами?
19. Чи є серед ваших знайомих люди, які вважають вас педантичними?
20. Чи дуже залежить ваш настрій від зовнішніх обставин і подій?
21. Чи люблять вас ваші знайомі?
22. Чи часто ви знаходитеся у владі сильних внутрішніх поривів і спонукань?
23. Ваш звичайний настрій є дещо пригніченим?
24. Чи траплялося вам ридати, переживаючи важке нервово потрясіння?
25. Чи важко вам довго сидіти на одному місці?
26. Чи відстоюєте ви свої інтереси, коли по відношенню до вас допускається несправедливість?
27. Чи хвалитеся ви іноді?
28. Змогли б ви в разі потреби зарізати домашню тварину або птаха?
29. Чи дратує Вас, якщо штора або скатертина висить нерівно, чи стараєтеся ви її поправити?
30. Чи боялися ви в дитинстві залишатися удома один?
31. Чи часто псується ваш настрій без видимих причин?
32. Чи траплялося вам бути одним з кращих у вашій професійній діяльності?
33. Чи легко ви впадаєте в гнів?
34. Чи здатні ви бути пустотливо-веселим?
35. Чи буває у вас відчуття, коли ви переповнені щастям?
36. Змогли б ви грати роль конферансьє у веселих виставах?
37. Чи брехали ви коли-небудь у своєму житті?

38. Чи говорите ви людям свою думку про них прямо в очі?
39. Чи можете ви спокійно дивитися на кров?
40. Чи подобається вам робота, коли тільки ви один відповідальні за неї?
41. Чи захищаєте ви за людей, по відношенню до яких допущена несправедливість?
42. Чи турбує вас необхідність спуститися в темний льох, увійти до порожньої, темної кімнати?
43. Чи віддаєте ви перевагу діяльності, яку потрібно виконувати довго і точно, чи тій, яка не вимагає великої педантичності і робиться швидко?
44. Ви дуже товариська людина?
45. Чи охоче ви в школі декламували вірші?
46. Чи збігали ви в дитинстві з дому?
47. Зазвичай ви без коливань поступаєтеся місцем в автобусі стареньким пасажиром?
48. Чи часто вам життя здається важким?
49. Чи траплялося вам так турбуватися через якийсь конфлікт, що після цього ви відчували себе не в змозі піти на роботу?
50. Чи можна сказати, що у випадку невдачі ви зберігаєте відчуття гумору?
51. Чи намагаєтеся ви помиритися, якщо кого-небудь образили? Чи робите ви першим кроки до примирення?
52. Чи дуже ви любите тварин?
53. Чи траплялося вам, йдучи з будинку, повернутися, щоб перевірити: чи не відбулося чого-небудь?
54. Чи турбували вас коли-небудь думки, що з вами або з вашими родичами повинно щось трапитися?
55. Чи істотно залежить ваш настрій від погоди?
56. Чи важко вам виступати перед великою аудиторією?
57. Чи можете ви, розсердившись на кого-небудь, пустити в хід руки?
58. Чи дуже ви любите веселитися?
59. Ви завжди говорите те, що думаєте?
60. Чи можете ви під впливом розчарування впасти у відчай?
61. Чи повертає вас роль організатора в якій-небудь справі?
62. Чи будете ви докладати зусиль, якщо на шляху до досягнення мети зустрінете якусь перешкоду?
63. Чи відчували ви коли-небудь задоволення при невдачах людей, які вам неприємні?
64. Чи може трагічний фільм схвилювати вас так, що у вас на очах виступлять сльози?
65. Чи часто вам заважають заснути думки про проблеми минулого або про майбутній день?
66. Чи властиво було вам в шкільні роки підказувати або давати списувати товаришам?
67. Змогли б ви пройти в темряві один через кладовище?
68. Ви, не роздумуючи, повернули б зайві гроші в касу, якби виявили, що

отримали їх дуже багато?

69. Чи велике значення ви надаєте тому, що кожна річ у вашому будинку повинна знаходитися на своєму місці?

70. Чи трапляється вам, що лягаючи спати у відмінному настрої, наступного ранку ви встаєте у поганому настрої, який триває декілька годин?

71. Чи легко ви пристосовуєтеся до нової ситуації?

72. Чи часто у вас бувають запаморочення?

73. Чи часто ви смієтеся?

74. Чи зможете ви ставитися до людини, про яку ви поганої думки, так привітно, щоб ніхто не здогадався про ваше справжнє ставлення до неї?

75. Ви людина жива і рухлива?

76. Чи сильно ви страждаєте, коли чиниться несправедливість?

77. Ви пристрасно любите природу?

78. Йдучи з будинку або лягаючи спати, ви перевіряєте, чи закриті крани, чи погашено скрізь світло, чи замкнуті двері?

79. Чи полохливі ви?

80. Чи може вживання алкоголю змінити ваш настрій?

81. Чи охоче ви берете участь в гуртках художньої самодіяльності?

82. Чи тягне вас іноді поїхати далеко від дому?

83. Чи дивитеся ви на майбутнє трохи песимістично?

84. Чи бувають у вас переходи від веселого настрою до тужливого?

85. Чи можете ви розважати товариство, бути душею компанії?

86. Чи довго ви зберігаєте відчуття гніву, прикrostі?

87. Чи переживаєте ви тривалий час горе інших людей?

88. Чи завжди ви погоджуєтеся із зауваженнями на свою адресу, правильність яких усвідомлюєте?

89. Чи могли ви в шкільні роки переписати через виправлення сторінку в зошиті?

90. Ви по відношенню до людей більше обережні і недовірливі, ніж довірливі?

91. Чи часто у вас бувають страшні сновидіння?

92. Чи бувають у вас іноді такі нав'язливі думки, що якщо ви стоїте на пероні, то можете проти своєї волі кинутися під потяг, що наближається, або можете кинутися з вікна верхнього поверху великого будинку?

93. Чи стаєте ви веселішим у товаристві веселих людей?

94. Ви людина, яка не думає про складні проблеми, а якщо і займається ними, то недовго?

95. Чи здійснюєте ви під впливом алкоголю раптові імпульсивні вчинки?

96. У бесідах ви більше мовчите, ніж говорите?

97. Могли б ви, зображаючи кого-небудь, так захопитися, щоб на якийсь час забути, який ви насправді?

Ключ. Кількість співпадаючих із ключем відповідей потрібно помножити на значення коефіцієнта відповідного типу акцентуації (табл. 4.5.2). Ознакою акцентуації є показник понад 18 балів.

Таблиця 4.5.2 – Визначення типу акцентуації

Визначення типу акцентуації			
Властивість характеру	Коеф.	«Так» № питань	«Ні» № питань
Гіпертимність	3	1,12,25,36,50,61,75,85	–
Емотивність	3	3,14,52,64,77,87	28,39
Тривожність	3	17,30,42,54,79,91	5,67
Демонстративність	2	7,21,24,32,45,49,71,74,81,94,97	56
Дистимічність	3	10,23,48,83,96	34,58,73
Застрягання	2	2,16,26,38,41,62,76,86,90	13,51
Педантичність	2	4,15, 19,29,43,53,65,69,78,89,92	40
Циклотимність	3	6, 20,31,44,55,70,80,93	–
Збудливість	3	8,22,33,46,57,72,82,95	–
Екзальтованість	6	11,35,60,84	–

Опис типів акцентуацій характерів

1. *Гіпертимність*. Люди, схильні до підвищеного настрою, оптимісти, швидко перемикаються з однієї справи на іншу, не доводять початого до кінця, недисципліновані, легко підпадають під вплив поганих компаній. Підлітки схильні до пригод, романтики. Не терплять влади над собою, але люблять, коли їх опікають. Тенденція до домінування, лідерства.

2. *Емотивність*. Люди, в яких швидко і різко змінюється настрій через незначний для оточуючих привід. Від настрою залежить все – і працездатність, і самопочуття й т.п. Тонко організована емоційна сфера; здатні глибоко відчувати та переживати. Схильні до гарних стосунків з оточуючими.

3. *Тривожність*. Люди меланхолійного складу, не впевнені в собі. Недооцінюють, зменшують свої здібності. Соромливі, лякаються відповідальності.

4. *Демонстративність*. Люди, в яких сильно виражений егоцентризм, прагнення бути постійно в центрі уваги («хай ненавидять, лише б не були байдужими»). Багато таких людей серед артистів. Якщо немає здібностей, щоб виділитися, тоді вони привертають увагу антисоціальними вчинками. Патологічна брехливість – щоб прикрасити свою персону. Схильні носити яскравий, екстравагантний одяг.

5. *Дистимічність*. Схильність до розладів настрою. Протилежність гіпертимності. Настрій знижений, песимізм, похмурий погляд на речі, стомлюється. Швидко виснажується в контактах і віддає перевагу самотності.

6. *Застрягання*. Люди педантичні, довго пам'ятають образи, сердяться, ображаються. Нерідко на цьому ґрунті можуть з'явитися нав'язливі ідеї. Сильно одержимі однією ідеєю. Дуже цілеспрямовані, вперті, орієнтовані на щось одне, фанатичні. В емоційному відношенні ригідні (характеризуються опором змінам, близькі до впертості), можуть проявляти агресію.

7. *Педантичність*. Люди ригідні, їм важко переходити з однієї емоції на іншу. Люблять, щоб все було на своїх місцях, щоб люди чітко оформляли свої думки, – крайній педантизм. Періоди злобно-тужливого настрою, все їх дратує.

Можуть проявляти агресію.

8. *Циклотимність*. Різкі перепади настрою. Гарний настрої короткий, поганий – довготривалий. При депресії швидко стомлюються, знижується творча активність. При гарному настрої поведуться як гіпертимні.

9. *Збудливість*. Схильність до підвищеної імпульсивної реактивності у сфері ваблення.

10. *Екзальтованість*. Близько до демонстративності. Тут спостерігаються ті ж прояви, але на рівні емоцій (все йде від темпераменту).

Завдання 3.

Дати відповіді на контрольні запитання теми.

Контрольні запитання:

1. Що таке темперамент? Які існують типи темпераменту?
2. Дайте визначення поняттю характер.
3. Що таке пам'ять?
4. Як можна класифікувати види пам'яті?
5. Що таке образна пам'ять? Які існують види образної пам'яті?
6. Що таке емоційна і вербальна пам'ять?
7. Опишіть тип темпераменту «холерик».
8. Опишіть тип темпераменту «сангвінік».
9. Опишіть тип темпераменту «меланхолік».
10. Опишіть тип темпераменту «флегматик».
11. Що таке мислення?
12. Дайте визначення поняттю увага.

4.6 Психологічні аспекти взаємодії членів колективу. Професійна придатність. Розподіл посад в залежності від особистих якостей членів колективу

Мета заняття: ознайомитися з психологічними аспектами взаємодії членів колективу та з принципами розподілу посад в залежності від особистих якостей членів колективу.

Короткі теоретичні відомості

Своєрідне гармонічне поєднання в структурі особистості здібностей та інтересів, які обумовлюють високу успішність професійної діяльності в тій чи іншій сфері, характеризується як професійна обдарованість. Оцінка цих характеристик здійснюється за допомогою процентних рангів. Критерієм, на основі якого прогнозується можливий вибір професії, є відповідність психологічного профілю особистості психологічному профілю професії. При цьому психологічний профіль професії повинен максимально відповідати

психологічному профілю особистості. Це означає, що запропонована професія посідає одне з найвищих місць на шкалі професійних інтересів особистості, а здібності, відмічені найвищим процентним рангом у психологічному профілі особистості, відносяться до тих психофізіологічних або психологічних властивостей, до яких ця професія ставить відносно високі вимоги.

Графічне зображення психологічного профілю особистості називається *психограмою особистості*. Вона враховує наступні властивості особистості:

1. *Фізичні*: силу рук, витривалість, темп, витрати м'язової енергії.

2. *Психофізіологічні*: загальна рухливість, гнучкість рук і пальців, зорове і слухове розрізнення об'єктів, чутливість аналізаторів (гострота зору, слуху, тактильних відчуттів), сенсомоторна координація, точність рухів, швидкість реакції.

3. *Психічні процеси*: концентрація, розподіл, стійкість уваги, сприймання форм і розмірів об'єктів, спостережливість, зорова, слухова, рухова пам'ять, логічне мислення, творче мислення і уява, лінгвістичні здібності, розуміння технічних пристроїв.

4. *Темперамент і характер*: емоційна стійкість і володіння собою, стресостійкість, тип вищої нервової діяльності, спрямованість особистості (інтроверт, екстраверт), вольові якості (наполегливість, ініціативність, рішучість і т. ін.), здібності до керівництва, співробітництва.

Придатність людини до певної діяльності розглядається на двох рівнях: як потенційна, зумовлена наявними властивостями особистості, яку можна виявити за допомогою адекватних методик, і як актуалізована, що виявляється в процесі виконання діяльності. Рівень професійної придатності та успішність її формування зумовлюються вимогами професії та індивідуальним психофізіологічним потенціалом людини.

Професійна придатність є складним системним утворенням, складовими якого є: професійні знання, уміння, навички; психофізіологічний потенціал; професійна мотивація; задоволеність (незадоволеність) працею. Серед цих складових такі психофізіологічні характеристики, як властивості нервової системи є найменш адаптивними до змін і можуть розглядатися як обмежуючі щодо вибору певних професій.

Психологічні процеси особистості – психічні явища, що протікають у вигляді реакції. За своїм характером вони динамічні, мають початок, розвиток і закінчення. До них відносяться: пам'ять, мислення, увага, уявлення і т. ін.

Нейролінгвістичне програмування (НЛП) – це ясна й ефективна модель людського внутрішнього досвіду й комунікації. Використовуючи принципи НЛП можна описати будь-яку людську активність досить детальним образом, що дозволяє робити легко й швидко глибокі і стійкі зміни цієї активності.

Гештальт-психологія не новий напрямок у науці, таким є гештальттерапія. Д-р Фредерик Перлз, який багато років проробив психоаналітиком, використав деякі принципи й відкриття гештальт-психології для створення й розвитку гештальттерапії. Слово "гештальт" (від нім. Gestalt) не має точного українського еквівалента, воно означає щось цілісно організоване.

Основними процедурами й методичними прийомами в гештальттерапії є: використання фантазій; принцип перебування в сучасний момент (принцип "тут і тепер"), що є досвідом "існування в сьогодні"; краще вживання займенника "я" у порівнянні із займенником "це" як шлях прийняття відповідальності за своє поведіння; навчання тому, як говорити "з" ким-небудь, а не "для" когось-небудь; усвідомлення своїх тілесних відчуттів; навчання "перебуванню у своїх почуттях", поки вони не будуть зрозумілі й інтегровані (увага до них).

Мотивація діяльності. У загальному випадку мотивація – це процес спонукання до праці. Будь-який керівник, якщо він хоче домогтися ефективної діяльності своїх підлеглих, повинен не забувати про наявність для них стимулів трудитися.

Традиційно вважається, що раз працівник одержує оплату за свою працю, значить він повинен бути задоволений. У випадку поганого ставлення до службових обов'язків його можна звільнити. Значить стимул у нього є.

Стосуючись термінології, зовнішня винагорода – це оплата, цінність оплати, упевненість у зв'язку зусилля оплат із цінністю винагороди.

Внутрішня винагорода – це похвала, премія, просування по службі й т.д. Це два складові заохочення співробітника. Друга вважається найбільш прогресивною хоча б тому, що ставиться до верхньої з піраміди потреб Маслоу (рис. 4.6.1).

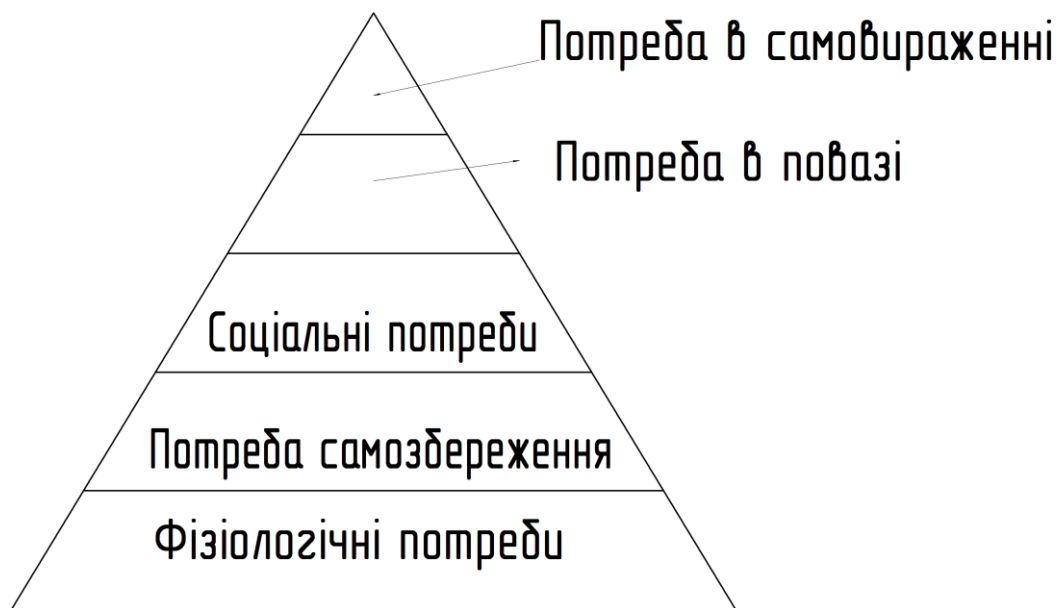


Рисунок 4.6.1 – Піраміда потреб Маслоу

Зміст завдання

Завдання 1.

В рамках даної роботи проводиться декілька організаційних тренінгів, які направлено на усвідомлення людини, як частини колективу.

Тренінг I. Студенти розподіляються на чотири групи. Їм надається наступна інформація: існує два варіанти дій. В залежності від того, який з

варіантів обере кожна з команд, можливі наступні прибутки, або збитки, що їх отримає кожна з них (табл. 4.6.2).

Таблиця 4.6.2 – Результати для команд в залежності від обраних варіантів дій

Дія	Результат	
	Для команд, що обрали X	Для команд, що обрали Y
4 Y	-	-1
1 X та 3 Y	-1	+1
2 X та 2 Y	-2	+2
3 X та 1 Y	-4	+4
4 X	+1	-

Проводиться чотири раунди, під час яких кожна команда таємно надає викладачеві аркуш з одним з варіантів: X або Y. Між раундами команди мають право радитися. Результат кожного раунду заноситься в табл. 4.6.3 (приклад).

Таблиця 4.6.3 – Результати раундів (приклад)

№ раунду	Обрані дії	Результат
1	1 X та 3 Y	$-1+3=2$
2	2 X та 2 Y	$-4+4=0$
3	3 X та 1 Y	$-16+4=-12$
4	4 X	4

Завдання 2.

Тренінг II. Викладач проводить тест Томаса, за результатами якого студенти будують графік (рис. 4.6.2).

Студенти формулюють принципи, за якими необхідно обирати кадри для своєї майбутньої фірми.

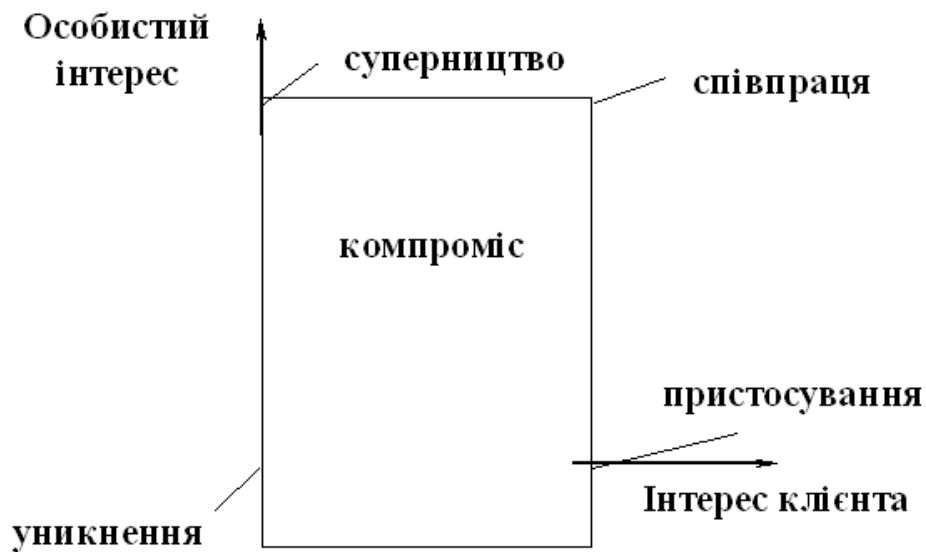


Рисунок 4.6.2 – Графік за результатами теста Томаса

Завдання 3.

Використовуючи теоретичний матеріал, дати відповіді на контрольні запитання теми.

Контрольні запитання:

1. Що є критерієм, на основі якого прогнозується можливий вибір професії?
2. Чому повинен максимально відповідати психологічний профіль професії?
3. На яких рівнях розглядається придатність людини до певної діяльності?
4. Що є складовими такого складного системного утворення, як професійна придатність?
5. Що є психологічними процесами особистості?
6. Що таке нейролінгвістичне програмування (НЛП)?
7. Що таке «гештальт-психологія»?
8. Які основні процедури й методичні прийоми в гештальттерапії?
9. Що таке мотивація діяльності?
10. Що таке внутрішня винагорода?
11. За якими принципами Ви плануєте проводити вибір ключових співробітників в Вашу фірму?
12. Які критерії відбору Ви використали б при підборі кадрів на Вашу фірму?

5 САМОСТІЙНА РОБОТА СТУДЕНТА

5.1 Тести для самоконтролю

Варіант1

1. *Психологія праці – це...*

- а) розділ психології, який розглядає психологічні особливості трудової діяльності людини, закономірності розвитку трудових навичок;
- б) наука, що вивчає недоступні для зовнішнього спостереження структури та процеси з метою пояснити поведінку людини;
- в) розділ загальної психології, предметом якого є психологічна специфіка процесів спілкування.

2. *Монотонія – це:*

- а) процес втоми особистості під час роботи у закритому приміщенні;
- б) стан людини, що виникає внаслідок виконання одноманітної роботи;
- в) психічний стан людини, що виникає під впливом виснаження.

3. *Діяльність людини за ознаками певної сукупності професійних завдань та обов'язків, які виконує фахівець, це:*

- а) трудова діяльність;
- б) професійна діяльність;
- в) суспільна діяльність.

4. *З якими науками взаємодіє психологія праці?*

- а) політологія, екологія, медицина, філософія;
- б) соціологія, педагогіка, економіка, гігієна;
- в) біологія, ергономіка, математика, генетика.

5. *Психічна насиченість – це:*

- а) стан, при якому активність і збудливість людини перевищує норму;
- б) психічний стан особистості, який з'являється після виконання монотонної роботи 4;
- в) стан, який виникає під впливом життєвих обставин, стану здоров'я, ряду інших факторів.

6. *Засоби якої діяльності охоплюють велику кількість предметів, дій та знарядь, які допомагають людині здійснювати певні трудові операції: фізичні зусилля людини, знаряддя праці, обладнання, природні багатства та ін.?*

- а) трудової діяльності;
- б) професійної діяльності;
- в) наукової діяльності;
- г) суспільної діяльності.

7. *Методи психології праці – це...*

- а) шлях наукового дослідження або спосіб пізнання будь-якої реальності;
- б) сукупність способів і прийомів вивчення різних аспектів трудової діяльності;
- в) ті прийоми і засоби, за допомогою яких дослідники-психологи отримують достовірні відомості.

8. *Стрес – це:*

- а) сильний зовнішній вплив на організм особистості;
- б) реакція організму на природні явища;
- в) реакція організму на побутові подразники.

9. *Які з факторів не впливають на якість праці?*

- а) фактори науково-технічного рівня виробництва;
- б) економічні фактори підвищення якості праці;
- в) соціальні фактори підвищення якості праці;
- г) фактори суспільних відносин.

10. *Психологія праці вивчає:*

- а) людину, як суб'єкта праці;
- б) людини як індивіда;
- в) людину як особистість.

Варіант 2

1. *Діяльність людини за ознаками певної сукупності професійних завдань та обов'язків, які виконує фахівець – це:*

- а) трудова діяльність;
- б) професійна діяльність;
- в) суспільна діяльність.

2. *Засоби якої діяльності охоплюють велику кількість предметів, дій та знарядь, які допомагають людині здійснювати певні трудові операції: фізичні зусилля людини, знаряддя праці, обладнання, природні багатства та ін.?*

- а) трудової діяльності;
- б) професійної діяльності;
- в) наукової діяльності;
- г) суспільної діяльності.

3. *Які з факторів не впливають на якість праці:*

- а) фактори науково-технічного рівня виробництва;
- б) економічні фактори підвищення якості праці;
- в) соціальні фактори підвищення якості праці;
- г) фактори суспільних відносин.

4. *Що називається змінами функціонального стану організму людини в процесі діяльності?*

- а) фази працездатності;
- б) показники працездатності;
- в) питання працездатності.

5. *Виберіть неправильне твердження. Всі психічні стани людини у трудовій діяльності можна класифікувати за ознакою:*

- а) протяжності;
- б) за провідним компонентом або домінуванням однієї зі сторін психіки;
- в) за рівнем напруження та за загальним тонусом;
- г) за виконаною роботою.

6. Який стан є результатом динамічної взаємодії організму із зовнішнім середовищем, який характеризується проявами якостей і властивостей організму людини, які прямо або опосередковано визначають її діяльність?

- а) функціональний стан;
- б) фізичний стан;
- в) духовний стан;
- г) емоційний стан.

7. Які з наведених факторів впливають на функціональний стан?

- а) рівень заробітної плати, премії, пільг, надбавок;
- б) мотивації, змісту праці, рівня сенсорного навантаження, вихідного рівня активності нервової системи, індивідуальних властивостей вищої нервової діяльності;
- в) рівень медичної допомоги, довгострокові відпустки, час на відпочинок, санітарні норми.

8. Виберіть неправильне твердження. Кожен конкретний стан людини можна описати за допомогою різноманітний проявів:

- а) зміни у функціонуванні різних фізіологічних систем;
- б) зміни на поведінковому рівні;
- в) суб'єктивні переживання;
- г) прояв навколишніх кліматичних умов.

9. Що являє собою тимчасове зниження працездатності організму або органу внаслідок інтенсивної або тривалої роботи, яке виявляється в зниженні кількісних і якісних показників роботи і погіршенні координації робочих функцій?

- а) витривалість;
- б) втома;
- в) сонливість;
- г) гіподинамія.

10. Що являє собою стан організму, при якому зменшується рівень його працездатності у зв'язку з розумовою чи мускульним перенапруженням?

- а) перевтома;
- б) стомлюваність;
- в) працездатність;
- г) надмірна активність.

Варіант 3

1. Монотонія – це:

- а) процес втоми особистості під час роботи у закритому приміщенні;
- б) стан людини, що виникає внаслідок виконання одноманітної роботи;
- в) психічний стан людини, що виникає під впливом виснаження.

2. Психічна насиченість – це:

- а) стан, при якому активність і збудливість людини перевищує норму;
- б) психічний стан особистості, який з'являється після виконання монотонної роботи;

в) стан, який виникає під впливом життєвих обставин, стану здоров'я, ряду інших факторів.

3. *Стрес – це:*

а) сильний зовнішній вплив на організм особистості;

б) реакція організму на природні явища;

в) реакція організму на побутові подразники.

4. *До рис темпераменту для підвищення рівня праці не відносять:*

а) комунікабельність;

б) запальність;

в) пунктуальність.

5. *Мотивація – це:*

а) спонукання до дії;

б) динамічний процес фізіологічного та психологічного плану, керуючий поведінкою людини;

в) здатність людини діяльно задовольняти свої потреби.

6. *Які зовнішні фактори не впливають на якість праці?*

а) ресурсне середовище, навколишнє середовище;

б) правове середовище, державне середовище;

в) соціальне середовище, економічне середовище.

7. *Соціально-психологічний клімат – це:*

а) це стан групової психіки, сукупність відношення членів колективу до умов і характеру сумісної діяльності, до колег по роботі, до керівника колективу;

б) якісна сторона міжособистісних відносин;

в) рівень групового розвитку.

8. *Безпека праці – це:*

а) здатність виробничого процесу відповідати вимогам безпеки праці під час його проведення в умовах, встановлених нормативно-технічною документацією;

б) вплив небезпечних і шкідливих факторів на працюючих;

с) умови праці на об'єктах матеріального виробництва.

9. *Як опанувати свої емоції під час стресової трудової ситуації?*

а) випити склянку води;

б) вивільнення надмірних почуттів небезпечним шляхом;

в) розслаблення і самоконцентрація.

10. *Технічна норма робочого часу – це:*

а) максимально допустимі витрати робочого часу на виготовлення одиниці продукції;

б) необхідний час на обслуговування одиниці устаткування протягом визначеного календарного періоду;

в) кількість продукції, яка повинна бути виготовлена робітником за одиницю часу.

Варіант 4

1. *Психологія праці – це:*

а) розділ психології, який розглядає психологічні особливості трудової діяльності людини, закономірності розвитку трудових навичок;

б) наука, що вивчає недоступні для зовнішнього спостереження структури та процеси з метою пояснити поведінку людини;

в) це розділ загальної психології, предметом якого є психологічна специфіка процесів спілкування.

2. З якими науками взаємодіє психологія праці?

а) політологія, екологія, медицина, філософія;

б) соціологія, педагогіка, економіка, гігієна;

в) біологія, ергономіка, математика, генетика.

3. Методи психології праці – це:

а) шлях наукового дослідження або спосіб пізнання будь-якої реальності;

б) сукупність способів і прийомів вивчення різних аспектів трудової діяльності;

в) ті прийоми і засоби, за допомогою яких дослідники-психологи отримують достовірні відомості.

4. Психологія праці вивчає:

а) людини, як суб'єкта праці;

б) людини як індивіда;

в) людину як особистість.

5. До психологічних ознаками праці не відноситься:

а) передбачення суспільно-цінного результату;

б) свідомість обов'язковості досягнення заданого результату;

в) не володіння зовнішніми і внутрішніми засобами діяльності.

6. Трудова діяльність – це:

а) виконання за плату роботи з певної спеціальності, кваліфікації чи посади відповідно до законодавства про працю;

б) доцільна, свідома діяльність людини, спрямована на задоволення потреб індивіда і суспільства;

в) діяльність, результати якої мають матеріальне вираження і можуть бути реалізовані для задоволення потреб організації і (або) фізичних осіб.

7. Мотивація праці – це:

а) внутрішній або зовнішній фактор, що викликає реакцію;

б) ідеальний або реальний предмет свідомого чи несвідомого прагнення суб'єкта;

в) стимулювання працівника або групи працівників до діяльності по досягненню цілей.

8. Спеціальність – це:

а) сукупність форм діяльності, об'єднаних родинними особливостями;

б) конкретна форма діяльності в рамках певної професії;

в) діяльність з перетворення навколишнього світу з метою задоволення потреб людини.

9. Суб'єкт праці – це:

а) активно діючий індивід або соціальна група, який пізнає, перетворює та володіє свідомістю і волею;

- б) це планомірна діяльність працівників;
- в) носій предметно-практичної діяльності, ініціатор активності.

10. Ергатична функція - складна функція управління, складовий елемент якої:

- а) людина-символ;
- б) людина-техніка;
- в) людина-оператор.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна

1. Євса Л. М., Мнухіна Н.О. Психологія праці та її безпека : навч.-метод. посіб. для студентів напряму 6.17 0202 «Охорона праці». Запоріжжя : ЗДІА, 2015. 97 с.
2. Ільчук І., Калюжний В.С. Психологія праці та інженерна психологія : навч.-метод. посіб. для студентів інженерних спеціальностей всіх форм навчання ЗДІА. Запоріжжя : ЗДІА, 2008. 104 с.
3. Троїцька О. О., Манідіна Є.А. Ергономіка : навч. - метод. посіб. для студ. ЗДІА напряму підготовки 6.170202 "Охорона праці". Запоріжжя : ЗДІА, 2015. 117 с.
4. Калюжна Є.М. Психологія праці : зб. тест. завд. для студ. освіт.-кваліф. рівня "бакалавр" напр. підгот. "Психологія" ден. та заоч. форм навч. Запоріжжя : А-плюс, 2014. 115 с.
5. Малахов О.Р. Психологія праці : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2010. 207 с.
6. Рижков В.Г. Охорона праці : метод. вказівки до проведення практичних занять та виконання контрольних робіт для студентів ЗДІА інженерних спеціальностей. Запоріжжя : ЗДІА, 2005. 43 с.
7. Румянцев В.Р., Кутузова І.О. Профілактика виробничого травматизму та професійних захворювань : метод. вказівки до практичних занять та самостійної роботи. Запоріжжя : ЗДІА, 2015. 62 с.
8. Румянцев В.Р., Кутузова І.О. Профілактика виробничого травматизму та професійних захворювань : навч. посібник. Запоріжжя : ЗДІА, 2015. 132 с.
9. Жидецький В.Ц., Джигирей В. С., Мельников О. В. Основи охорони праці : навч. посіб. Вид. 2-е, стереотипне. Львів : Афіша, 2000. 348 с.
10. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2003. 367 с.
11. Бондарчук О. І. Психологія девіантної поведінки : курс лекцій. Київ : МАУП, 2006. 175 с.

Додаткова

1. Баклицький І. О. Психологія праці : підручник. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ : Знання, 2008. 655 с.
2. Ложкін Г.В., Воляннюк Н.Ю., Солтик О.О. Психологія праці : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.. Хмельницький : ХНУ, 2013. 535 с.
3. Ходаківський Є.І, Богоявленська Ю.В., Грабар Т.П. Психологія управління : підручник затверджено МОН України / за ред. д.е.н., проф. Є.І.Ходаківського. Вид., переробл. та доп. Київ : Центр учбової літератури, 2011. 664 с.

4. Крись П.О. Безпека праці та виробничого середовища : європейський аспект : зб. наукових праць. Київ : КНУ імені Тараса Шевченка, ІМВ. 2010.
5. Дороніна М. С., Григоренко А. М. Психологія управління : навч. посіб. Харків : ХДЕУ, 2002. 108 с.
6. Прокопенко І. Ф., Максименко С. Д., Хомуленко Т. Б. Психологія : підручник. Харків : Вид-во Фоліо, 2012. 863 с.
7. Карпіловська С.Я., Мітельман Р.Й., Синявський В.В., Ткаченко О.М., Федоришин Б.О., Яцишин О.О. Основи професіографії : навч. посібник. Київ : МАУП, 1997. 148 с.
8. Бондарчук О.І. Психологія девіантної поведінки. Курс лекцій. Київ : МАУП, 2006. 175с.
9. ДСТУ 2293-99 Охорона праці. Терміни та визначення.

Інформаційні ресурси

1. Електронная библиотека по психологии. URL: <http://ihtik.lib.ru> (дата звернення (дата звернення: 23.09 2020).
2. Каталог юриста LawUkraine.com. Правові ресурси інтернету. URL: <http://www.lawukraine.com> (дата звернення: 18.09 2020).
3. Офіційний сайт Міністерства екології і природних ресурсів України. URL: <http://www.menr.gov.ua> (дата звернення: 23.09 2019).
4. База українського законодавства в Інтернет. URL: <http://www.lawukraine.com> (дата звернення: 18.09 2020).
5. Державний комітет статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 13.10 2020).
6. Офіційний сайт Національної бібліотеки України імені В. І. Вернадського. URL: <http://www.nbuv.gov.ua> (дата звернення: 23.09 2020).

ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Євса Л. М., Мнухіна Н.О. Психологія праці та її безпека : навч.-метод. посіб. для студентів напряму 6.17 0202 «Охорона праці». Запоріжжя : ЗДІА, 2015. 97 с.
2. Ільчук І., Калюжний В.С. Психологія праці та інженерна психологія : навч.-метод. посіб. для студентів інженерних спеціальностей всіх форм навчання ЗДІА. Запоріжжя : ЗДІА, 2008. 104 с.
3. Троїцька О. О., Манідіна Є.А. Ергономіка : навч. - метод. посіб. для студ. ЗДІА напряму підготовки 6.170202 "Охорона праці". Запоріжжя : ЗДІА, 2015. 117 с.
4. Калюжна Є.М. Психологія праці : зб. тест. завд. для студ. освіт.-кваліф. рівня "бакалавр" напр. підгот. "Психологія" ден. та заоч. форм навч. Запоріжжя : А-плюс, 2014. 115 с.
5. Малахов О.Р. Психологія праці : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2010. 207 с.
6. Рижков В.Г. Охорона праці : метод. вказівки до проведення практичних занять та виконання контрольних робіт для студентів ЗДІА інженерних спеціальностей. Запоріжжя : ЗДІА, 2005. 43 с.
7. Румянцев В.Р., Кутузова І.О. Профілактика виробничого травматизму та професійних захворювань : метод. вказівки до практичних занять та самостійної роботи. Запоріжжя : ЗДІА, 2015. 62 с.
8. Румянцев В.Р., Кутузова І.О. Профілактика виробничого травматизму та професійних захворювань : навч. посібник. Запоріжжя : ЗДІА, 2015. 132 с.
9. Жидецький В.Ц., Джигирей В. С., Мельников О. В. Основи охорони праці : навч. посіб. Вид. 2-е, стереотипне. Львів : Афіша, 2000. 348 с.
10. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2003. 367 с.
11. Бондарчук О. І. Психологія девіантної поведінки : курс лекцій. Київ : МАУП, 2006. 175 с.
12. Баклицький І. О. Психологія праці : підручник. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ : Знання, 2008. 655 с.
13. Ложкін Г.В., Воляннюк Н.Ю., Солтик О.О. Психологія праці : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.. Хмельницький : ХНУ, 2013. 535 с.
14. Ходаківський Є.І, Богоявленська Ю.В., Грабар Т.П. Психологія управління : підручник затверджено МОН України / за ред. д.е.н., проф. Є.І. Ходаківського. Вид., переробл. та доп. Київ : Центр учбової літератури, 2011. 664 с.
15. Крись П.О. Безпека праці та виробничого середовища : європейський аспект : зб. наукових праць. Київ : КНУ імені Тараса Шевченка, ІМВ. 2010.
16. Дороніна М. С., Григоренко А. М. Психологія управління : навч.

посіб. Харків : ХДЕУ, 2002. 108 с.

17. Прокопенко І. Ф., Максименко С. Д., Хомуленко Т. Б. Психологія : підручник. Харків : Вид-во Фоліо, 2012. 863 с.

18. Карпіловська С.Я., Мітельман Р.Й., Синявський В.В., Ткаченко О.М., Федоришин Б.О., Яцишин О.О. Основи професіографії : навч. посібник. Київ : МАУП, 1997. 148 с.

19. Бондарчук О.І. Психологія девіантної поведінки. Курс лекцій. Київ : МАУП, 2006. 175с.

20. ДСТУ 2293-99 Охорона праці. Терміни та визначення.

21. Кокун О.М. Психофізіологія : навч. посібник. Київ : Центр Навчальної літератури, 2006. 184 с.

22. Генкин Б.М. Економіка і соціологія праці : навч. пос. для вузів. 2007. 100с.

23. Казьмерчук А.В. Особливості девіантної поведінки серед молоді : матеріали наук. - практ. конф. Євпаторія : 2009. с.77-82.

24. Когут С.Г. Девіантна поведінка дітей та молоді : проблеми й шляхи розв'язання. Львів : Вісник Львів. ун-ту. 2008. с.190-197.

25. Балка В.В. Психологія праці особистості : навчально-методичний посібник. Кременчук : П.П Щербатих, 2006. 76 с.

26. Лесько О. Й. Етика ділових відносин: навч. посібник / Лесько О. Й., Прищак М. Д., Залюбівська О. Б., Рузакова Г. Г. Вінниця : ВНТУ, 2011. 320 с.

27. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія: підручник : у 2-х кн. кн. 1 : Соціальна психологія особистості і спілкування. Київ : Либідь, 2004. 574 с.

28. Прищак М.Д., Лесько О.Й. Психологія управління в організації : навчальний посібник. Вінниця : ВНТУ, 2013. 141 с.

29. Цимбалюк І. М. Психологія спілкування : навч. посібник. Київ : ВД "Професіонал", 2004. 304 с.

30. Самолюк Н.М. Фізіологія і психологія праці: навчальний посібник. Рівне : НУВГП, 2013. 330 с.

ДОДАТОК А

Перелік робіт затверджений наказом МОЗ України та Держнаглядодохоронпраці від 23.09.1994 р. №263/121

Види робіт	Психофізіологічні показники для професійного добору
1. Усі види підземних робіт	<ol style="list-style-type: none">1. Сенсомоторні реакції2. Увага3. Пам'ять зорова та слухова4. Емоційна стійкість та почуття тривоги5. Стійкість до впливу стресів6. Орієнтація у замкнутому просторі7. Недбалість8. Реакція на об'єкт, який рухається
2. Робота в кесонах, барокамерах, замкнутих просторах	<ol style="list-style-type: none">1. Сенсомоторні реакції2. Увага3. Емоційна стійкість та почуття тривоги4. Швидкість переключення уваги5. Орієнтація у замкнутому просторі6. Втома7. Здатність до адаптації
3. Водолазні роботи	<ol style="list-style-type: none">1. Сенсомоторні реакції2. Увага3. Реакція на об'єкт, який рухається4. Швидкість переключення уваги5. Пам'ять зорова та слухова6. Емоційна стійкість та почуття тривоги7. Орієнтація у замкнутому просторі8. Втома
4. Роботи на висоті, верхолазні роботи, роботи пов'язані з підйомом на висоту	<ol style="list-style-type: none">1. Сенсомоторні реакції2. Увага3. Пам'ять зорова та слухова4. Емоційна стійкість та почуття тривоги5. Стійкість до впливу стресів6. Орієнтація у просторі7. Здатність до адаптації

8. Втома

5. Роботи по обслуговуванню діючої електроустановки напругою до і вище 1000 В та виконання в них оперативних переключень, налагоджувальних, монтажних робіт та високовольтних випробувань, роботи під напругою в електроустановках до і вище 1000 В, роботи пов'язані з діючим енергетичним обладнанням

1. Сенсомоторні реакції
2. Увага
3. Швидкість переключення уваги
4. Пам'ять зорова та слухова
5. Емоційна стійкість та почуття тривоги
6. Втома
7. Недбалість

6. Роботи, пов'язані із застосуванням вибухових матеріалів, роботи у вибухо- та вогненебезпечних виробництвах

1. Сенсомоторні реакції
2. Увага
3. Швидкість переключення уваги
4. Пам'ять зорова та слухова
5. Емоційна стійкість та почуття тривоги
6. Втома
7. Недбалість

7. Роботи, виконання яких передбачає носіння вогнепальної зброї

1. Сенсомоторні реакції
2. Реакція на об'єкт, який рухається
3. Увага
4. Швидкість переключення уваги
5. Емоційна стійкість та почуття тривоги
6. Агресивність
7. Втома

8. Аварійно-рятувальні роботи та роботи по гасінню пожеж

1. Сенсомоторні реакції
2. Реакція на об'єкт, який рухається
3. Увага
4. Швидкість переключення уваги
5. Емоційна стійкість та почуття тривоги
6. Стійкість до впливу стресів
7. Орієнтація у просторі
8. Втома
9. Здатність приймати рішення та дії в екстремальних умовах

9. Роботи, пов'язані з управлінням наземним, підземним, повітряним та водним транспортом

1. Сенсомоторні реакції
2. Реакція на об'єкт, який рухається
3. Увага
4. Швидкість переключення уваги
5. Пам'ять зорова та слухова
6. Емоційна стійкість та почуття тривоги
7. Стійкість до впливу стресів
8. Орієнтація у просторі
9. Втома
10. Здатність приймати рішення та дії в екстремальних умовах
11. Стійкість до монотонії

10. Роботи, пов'язані з нервово-емоційним напруженням (авіадиспетчери, диспетчери по управлінню рухом залізничного транспорту, оператори енергетичних систем)

1. Сенсомоторні реакції
2. Увага
3. Швидкість переключення уваги
4. Пам'ять зорова та слухова
5. Стійкість до впливу стресів
6. Втома
7. Здатність приймати рішення та дії в екстремальних умовах

11. Роботи по технічному обслуговуванню і експлуатації компресорних нафтонасосних та газорегуляторних станцій, лінійних систем магістральних нафто- і газопроводів

1. Сенсомоторні реакції
2. Увага
3. Пам'ять зорова та слухова
4. Втома
5. Здатність приймати рішення та дії в екстремальних умовах
6. Недбалість

12. Роботи, пов'язані з бурінням, видобутком та переробкою нафти, газу, конденсату та підготовкою їх до транспортування та зберігання

1. Сенсомоторні реакції
2. Увага
3. Втома
4. Стійкість до впливу стресів

5. Здатність приймати рішення та дії в екстремальних умовах

13. Роботи, які безпосередньо пов'язані з виробництвом чорних та кольорових металів

1. Сенсомоторні реакції
2. Увага
3. Стійкість до впливу стресів
4. Пам'ять зорова та слухова
5. Емоційна стійкість
6. Орієнтація у просторі
7. Стійкість до монотонії
8. Урівноваженість нервових
9. Процесів

Навчально-методичне видання
(українською мовою)

Троїцька Олена Олександрівна
Белоконь Каріна Володимирівна
Манідіна Євгенія Анатоліївна
Рижков Вадим Генієвич

ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ ТА ЇЇ БЕЗПЕКА

Навчально-методичний посібник

для здобувачів ступеня вищої освіти бакалавра денної і заочної форм навчання
спеціальності 263 «Цивільна безпека»
освітньо-професійна програма
«Охорона праці»

Рецензенти: *В. С. Манідін, О. Г. Добровольська*
Відповідальний за випуск *Г. Б. Кожемякін*
Коректор *О. О. Троїцька*