

ЛЕКЦІЯ 1

ФІЗІОЛОГІЧНА ТА ПСИХОЛОГІЧНА ОСНОВА ТРУДОВОГО ПРОЦЕСУ

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.И. 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 підкреслювали, 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 якого 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.

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.

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 [10].

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 мислинневих, емоційних та сенсорних (на органи чуттів) навантажень.

Залежно від співвідношення м'язових і нервових навантажень всі конкретні види праці поділяються на три групи [11]:

- праця з переважанням м'язових навантажень (фізична);
- праця з переважанням навантажень на кору головного мозку, пов'язаних із вищими психічними функціями — мисленням, пам'яттю, увагою (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 затрат 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.

1.3 Психологічний аспект праці. Психологічні аспекти умов трудової діяльності

Психологічний аспект праці пов'язаний з тим, що предметні дії працівника визначаються й регулюються внутрішньою (психічною) діяльністю — пізнавальною, мотиваційною, емоційною [4]. 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 [20].

Неодмінні психологічні ознаки праці такі [19]:

- 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 (приспосовування) — 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 пристосовних 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 званий 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.

Приспосовування 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.

Приспосовні реакції організму людини до зовнішнього середовища виявляються у формі складних рефлекторних актів. Крім того, адаптація, як приспосовні 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 [4].

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, хвилинний 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 [20]. Організм людини має морфологічні, біохімічні, фізіологічні, психологічні резерви [19].

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 [19].

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 нейрорегуляції.

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

1.4 Предмет, засоби, знаряддя, умови праці як компоненти трудового поста. Психологічний аналіз поняття «трудоий 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.

Основні їх групи такі [4]:

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 міжлюдських відносин, своїх можливостей і обмежень);

б) узагальнений образ ("Я — концепція" — яв 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.

Характеристику основних компонентів професійного середовища дає Е. А. Клімов [3]. Перевірити; перетворюючи — обробити, упорядкувати, організувати, вплинути, обслужити; для пошукових — винайти, придумати, знайти новий результат, зразок, варіант.

Знаряддями праці Б. А. Клімов [4] 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.

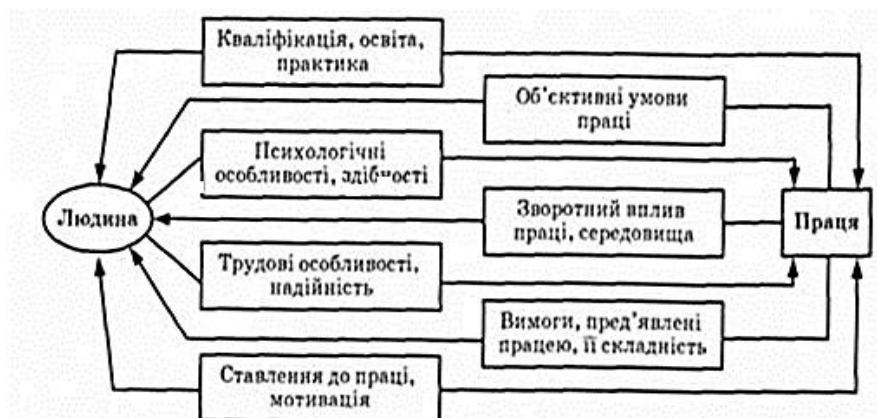


Рис. 1.1 Об'єктивні та суб'єктивні основні детермінанти

За його визначенням, предмет праці — це система властивостей і взаємовідношень речей, явищ, процесів, якими людина, яка 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 [1].

Трудовий пост — одна з форм існування професії.

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

У спеціальній літературі термін "професія" має чотири різні значення [9]:

- 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 багатомірне, багатозначне системне утворення, основними складовими якого є [20]:

- 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 [3].

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.

2 ТРУДОВИЙ КОЛЕКТИВ І ЙОГО РОЛЬ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ

2.1 Поняття трудового колективу

Умови існування людини змушували його 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 приводить 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[5].

Колективна праця дозволяє [3]:

- передавати свої знання й уміння іншим членам колективу;
- вирішувати більш складні й об'ємні завдання у порівнянні з індивідуальною;
- 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 по ряду ознак [5]. 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 [7].

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 поведінки лідера й близькості до нього окремих членів такого колективу.

Колективи трудящих можуть бути *тимчасовими й постійними* залежно від строків їхньої діяльності [11]. 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 трудящих. 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[1]:

- 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 поведіння 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[4].

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 [5].

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 і 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 випливають 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 небезпеки 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 небезпеки. 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 неухильність 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 практици; 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.

2.2 Роль особистості у колективі

Колектив не можна розглядати як просту суму утворюючих його особистостей. Поведження 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 [3].

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 поведження всього колективу. У цьому випадку будь-який порушник правил безпечного ведення робіт буде засуджуватися всім колективом, а не тільки керівником[5].

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 поведженні, 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[6].

У виробничому колективі іноді кваліфіковані працівники ставляться до менш досвідчених або підсобних робітників із зневагою й почуттям переваги. Виникаючі внаслідок цього непорозуміння, 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 [6]. 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 і т.д. Ці багато інших зразки поведінки і складають динаміку групи. В даний час вивчення групової динаміки стимулюється необхідністю допомогти організаціям у вирішенні проблем управління процесами в групах.

Корпорація - 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 [18]. Корпорація - велика організація, що включає безліч дрібних (наприклад, мережа Макдональдс або Майкрософт), або абстрагуватися від поняття організації 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[18]. 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[18]. 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 [18]. 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.

2.3 Потреби та здібності у трудовому колективі. Керівництво трудовим колективом. Клімат у трудовому колективі

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 [2].

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

Ще вище розміщені потреби у *саморозвитку* (наукові, суспільно-політичні, естетичні і ін.), і *самореалізації* (творча діяльність). Тут людина може пожертвувати матеріальними благами, щоб мати можливість реалізувати творчі задуми [3].

Доведено, що серед причин, що привертають робочого в трудовий колектив на першому місці є *зміст* праці, а розмір зарплати – на другому. Соціологи відмічають, що малокваліфікована фізична праця сьогодні втратила свою цінність[5].

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 діяльності. Кожне виробниче завдання має виконувати колектив у заздалегідь визначені часові терміни. Таким чином, *трудоий колектив становить динамічне угруповання*, що утворюється, діє, прямує до певної мети [18]. Управляє його діяльністю керівник. Відповідність діяльності трудового колективу його меті – основна запорука успішного її досягнення.

Аналіз конфліктів у колективі показав, що в 52% випадків вони виникають з вини керівника, 33% - із-за психологічної несумісності співробітників і 15% - через неправильний підбір кадрів[2].

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 вживають психологічні оцінки придатності керівника. Досвід виявив, що визначити з психологічної точки зору, які люди можуть успішно керувати, не так вже й важко. Проте частіше неможливо передбачити, наскільки ефективною буде їх діяльність у конкретних виробничих ситуаціях, трудовому колективі. Для цього психологічний аналіз особи необхідно поєднувати з аналізом колективу та виробничої ситуації [5]. 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 [18]:

- 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 [2]:

- 1 – інтелектуальний рівень, причому не тільки рівень розумових здібностей, а й здатність до синтезу та концептуальна спрямованість мислення;
- 2 – організаторські здібності;
- 3 – трудова і соціальна адаптабельність, здатність вирішувати завдання управлінської діяльності;
- 4 – необхідний рівень особистої домінантності, наявність потрібної твердості, рішучості та відповідальності у спрямуванні діяльності підлеглого колективу;
- 5 – відповідний рівень міжособистих контактів, вміння чітко реагувати на позиції, погляди і життєві проблеми членів керованого колективу;
- 6 – особиста врівноваженість;
- 7 – здатність витримувати нервово-психічні навантаження;
- 8 – ініціативність мислення та дій, готовність до сприйняття нових концепцій і методів;
- 9 – висока працездатність;
- 10 – орієнтованість щодо напрямків у своїй професійній галузі, у сфері управління;
- 11 – 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 [18]:

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, чка 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”) [5].

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 між-особистісні впливи, а й вплив навколишнього фізичного середовища: речей, предметів, явищ природи тощо[6]. 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) [18]:

Суб'єктивні ознаки:

- довіра та взємовимогливість 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.