

Лекція 5

БІОЛОГІЧНА ОСНОВА ПРАЦІ. ЕМОЦІЇ ВЗАЄМВІДНОШЕНЬ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ І ЯКІ ВИНИКАЮТЬ ПІД ЧАС ПРАЦІ

План

1. Біологічна основа праці.
2. Емоції взаємовідношень трудового колективу і які виникають під час праці.
3. Характеристика темпераменту людини
4. Найбільш приємливі варіанти сумісництва працюючих пар.
5. Фактори, що впливають на продуктивність праці

У процесі трудової діяльності, виконуючи корисну роботу, продуктивно використовуються можливості мозку, мускулів, органів відчуття, нервової системи людини. Таким чином, усяка праця має біологічну основу (фізіологічну і психологічну). У її основі лежать психологічні і фізіологічні процеси. Основоположниками наукових розробок у цьому напрямку є І.М.Сеченов, І. П. Павлов, Н. Є. Введенський, А. А. Ухтомський, П. К. Анохін.

Науково-технічний прогрес, автоматизація, розробка все більш досконалих технічних засобів пред'являють підвищені вимоги до психічних і психофізичних властивостей людини. В даний час дуже складно провести чітку границю між розумовою і фізичною працею. Як би грамотно не була складена професіограма, врахувати вимоги до реакції працівника на ту чи іншу ситуацію, до швидкості розумових процесів важко. Не можна врахувати в професіограмі також вимог до настрою працівника, у той час як є роботи, пов'язані з тим, що найменша помилка може призвести до катастрофи, виходить, працівник з поганим настроєм не може бути допущений до її виконання.

Професійно важливі ознаки криються в особливостях сенсорної, розумової, рухової діяльності. Аналізуються увага, пам'ять, емоційно-вольова сфера й особливості особистості працівника. Усе це говорить про необхідність глибокого психологічного аналізу трудової діяльності.

В умовах науково-технічного прогресу поряд зі скороченням питомої ваги важкої фізичної і монотонної праці відбувається професійне удосконалювання працівника, інтелектуалізується праця. Але поряд з цим будь-яка техніка є і джерелом високої небезпеки для людини. Підвищилася відповідальність людини за помилки в праці, зросла ціна цих помилок. Незмірно виростила напруженість праці і вимоги до емоційної стійкості працівника.

У зв'язку з цим усе більшого значення набуває врахування усіх факторів виробничого середовища при організації трудового процесу, об'єднання цих факторів у систему і розгляд цієї системи як єдиного цілого.

Емоції взаємовідношень трудового колективу і які виникають під час праці. Трудовий колектив - група людей, об'єднаних однією трудовою та професійною діяльністю, місцем роботи або приналежністю до одного підприємства, установі, організації. Від складу колективу залежить трудовий процес, статусні характеристики групи в цілому, умови праці (як психологічні,

так і професійні). Трудовий колектив встановлює внутрішньогрупові норми, цінності і продукує певну культуру.

Під трудовим колективом розуміється професійна група людей, що працюють на одному підприємстві або в організації. Колектив складається з усього штатного складу організації і включає як управлінський склад, так і рядових співробітників. Колектив підрозділяється на невеликі колективи всередині підприємства - колективи відділень, підрозділів і т. д. Формування комфортних психологічних умов і прихильності до підприємства залежить від того, наскільки колектив згуртований і не протидіють одна одній малі колективи. Корпоративність в колективі є одним з найважливіших умов успішного функціонування підприємства. Трудовий колектив виконує дві основні взаємопов'язані між собою функції: економічну і соціальну.

Економічна функція полягає в тому, що колектив здійснює спільну трудову діяльність в організації, в результаті якої створюються цінності. Економічна функція є провідною функцією в трудовому колективі.

Соціальна функція спрямована на те, щоб задовольнити соціальні потреби всіх членів трудового колективу, які виражаються в можливості трудитися, отримувати матеріальне благо, визнання себе серед колег, самореалізації, використанні свого права на відпочинок і відпустка, освіти, користуванні культурними цінностями та багато іншого.

Комунікативна функція полягає в тому, що члени колективу спілкуючись формують свій і загальноколективний емоційний стан.

Емоції – це відповідь або реакція людини на ті чи інші збудники. В процесі спілкування виникають різні види емоцій. Спілкування може супроводжуватись ефектом співчуття, співучасті, взаєморозуміння і сприяти емоційній розрядці людини, а може і створювати певний рівень емоційної напруженості, бар'єр несприйняття, відчуження. **Емоції людини впливають на її організм і на працездатність, тому найменші коливання виробничої атмосфери викликають зворотню реакцію людей.**

Особлива роль у процесі праці належить професійно важливим емоціям, що поділяються на дві підгрупи.

Перша з них – це емоції, що виникають у процесі взаємин людей у колективі. Під їхнім впливом формується соціально-психологічний клімат, стан згуртованості, взаєморозуміння, злагодженості в роботі. Для формування позитивних емоцій від взаємин у колективі необхідно значну увагу приділяти правильному підбору кадрів, у тому числі і керівників колективу. Оскільки суб'єктами відносин є особистості, та їхні психофізіологічні особливості, а також соціальні якості (виховання, походження, колишня діяльність, спілкування) складають основу підбору кадрів. Серед психологічних характеристик важлива роль належить уродженим особливостям, насамперед типу нервової системи. Інструментів такого підбору у світовій практиці використовується досить великий арсенал, у тому числі: тести, співбесіди, дослідження психофізіологічних характеристик за допомогою приладів, аналіз «сценарію трудового життя» і т.д.

Друга підгрупа – це емоції, що виникають у процесі самої роботи. Насамперед, це відноситься до професій, у яких можуть виникати аварійні ситуації (льотчики, деякі види операторської праці). Емоційно неврівноважені люди в цих професіях працювати не повинні, тому що тут головна професійна ознака – це стійкість емоційно-вольової сфери. Хоча інтерес до професії, почуття відповідальності деякою мірою можуть згладжувати емоційну нестійкість, але це буде вимагати великої напруги і призведе до раннього стомлення, а отже, появи загрози аварійної ситуації.

Деякі професії висувають інші вимоги до професій: товариськість, замкнутість, організованість і т.д. Для виявлення особистісних особливостей використовують порівняльний аналіз працівників, що виконують ту саму роботу.

На трудову діяльність впливають різноманітні фактори соціально-психологічного і фізичного середовища, характер, організація й оцінка роботи, а також мотиви, інтереси, потреби, знання, уміння і стани людини. Тут переплітаються біологічні, психологічні, соціальні й економічні фактори трудової діяльності, що впливають на працездатність людини і на продуктивність її праці, причому вплив цих факторів має двоїстий характер: вони можуть чи підвищувати, чи знижувати працездатність.

Працездатність – це здатність людини підтримувати необхідний рівень роботи протягом більш-менш тривалого часу при високих якісних показниках праці. Протягом робочого дня під впливом вищезгаданих факторів відбуваються її коливання. Зниження працездатності спостерігається як наслідок настання стомлення.

Стомлення – це психофізіологічне явище, суб'єктивно сприймане людиною як втома. Іноді почуття втоми настає дуже рано. Звичайно це є наслідком незадоволеності тими чи іншими сторонами виробничого середовища. Почуття втоми в цих випадках не підтверджується об'єктивними показниками, тобто ознаками стомлення ще ні, але якщо робота не подобається, якщо людина не задоволена організацією праці, взаєминами з людьми в колективі, то настає стомлення, а іноді і перевтома.

Стомлення можна зняти, організувавши раціональні режими праці і відпочинку. Це створює умови для відновлення працездатності, у результаті чого можна досягти оптимальної продуктивності праці.

Раціональні режими праці і відпочинку передбачають оптимізацію кількості і тривалості перерв на відпочинок протягом зміни, їхній зміст і чергування з періодами роботи. Організацією цих режимів займаються фахівці з організації праці, психологи і фізіологи.

Існує кілька критеріїв, що впливають на розуміння необхідності трудової діяльності працівником, які характеризують трудові процеси на виробництві:

- 1) цілеспрямований характер роботи;
- 2) відповідність роботи суб'єктивним вимогам і потребам працівника;
- 3) відчутний результат роботи;
- 4) надійне підкріплення (матеріальне, моральне, психологічне);
- 5) оптимальне навантаження, складність та інтенсивність праці;

б) завершеність роботи.

Трудова діяльність може бути оцінена за кількома критеріями - ефективності, швидкості виробництва, залучення і зацікавленості працівника, психологічному відповідності, індивідуальних характеристик працівника, трудовий мотивації кожного індивіда. Трудова діяльність як така передбачає внесок кожного працівника в процес виробництва, і для підвищення ефективності виробництва, а значить, і рентабельності, необхідно враховувати очікування кожного працівника як щодо робочого плану, так і фінансової винагороди, віддачі, реакції на ініціативи працівника. Стимулювання працівника - необхідний крок у розвитку виробництва, зростання його престижу та відповідності сучасним вимогам ринку.

Вкладена праця - психологічний феномен, що складається в особливо дбайливе відношення суб'єкта праці до морального, фізичного та матеріального внеску у трудовий процес і потреби визнання внеску значимим з боку інших суб'єктів праці. При відсутності визнання або недостатньої оцінки вкладеної праці в особистості падає продуктивність праці, пропадає мотивація та зацікавленість у продовженні діяльності на певному рівні, творча активність.

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.

Характеристика темпераменту людини, найбільш приємливі варіанти сумісництва працюючих пар. Всі люди відрізняються особливостями своєї поведінки: одні рухливі, енергійні, емоційні, інші повільні, спокійні, незворушні, хтось замкнутий, скритний, сумний. У швидкості виникнення, глибині і силу почуттів, у швидкості рухів, загальної рухливості людини знаходить вираз його темперамент - властивість особистості, що надає своєрідне забарвлення всієї діяльності і поведінці людей. Темперамент - це індивідуальні особливості людини, які визначають динаміку її психічної діяльності і поведінки. Темперамент - це ті природжені особливості людини, які обумовлюють динамічні характеристики інтенсивності і швидкості реагування, ступеня емоційної збудливості і врівноваженості, особливості пристосування до навколишнього середовища.

Типи темпераментів з точки зору побутової психології можна охарактеризувати наступним чином.

Холерик - людина швидкий, іноді навіть поривчастий, з сильними. швидко спалахують почуттями, яскраво виражаються в мові, міміці. жестах і нерідко - запальний, схильний до бурхливих емоційних реакцій.

Сангвінік - людина швидкий, рухливий, що дає емоційний відгук на всі враження; почуття його безпосередньо виражаються у зовнішньому поведінці, але вони не сильні і легко змінюють одна одну.

Меланхолік - людина, що відрізняється порівняно малою різноманітністю емоційних переживань, але великою силою і тривалістю їх. Він відгукується далеко не на всі, але коли відгукується, то переживає сильно, хоча мало висловлює свої почуття.

Флегматик - людина повільний, врівноважений і спокійний, якого нелегко емоційно зачепити і неможливо вивести з себе. Почуття його зовні майже не проявляються.

Проте було б помилкою думати, що всіх людей можна розподілити по чотирьох основних темпераментами. Лише деякі є чистими представниками цих типів, у більшості ж ми спостерігаємо поєднання окремих рис одного темпераменту з деякими рисами іншого. Один і той же людина в різних ситуаціях і по відношенню до різних сфер життя діяльності може виявляти риси різних темпераментів.

Особливості темпераменту виступають, перш за все, у своєрідності способів, а не в ефективності діяльності. Повчальні в цьому відношенні результати спостережень за роботою ткаць-багатоверстатниці (дослідження Є. О. Клімова). Виявилось, що високих виробничих успіхів при роботі на

декількох верстатах могли досягати працівниці як з рухомим, так і з інертним типом нервової системи (властивості їх нервових процесів визначалися в лабораторних експериментах). З'ясувалося, що особи з протилежними за рухливості темпераментами вдаються в одній і тій же трудовій ситуації до різних тактик дій. Так, рухливі швидше виконують термінові операції (наприклад, усунення обриву нитки), але вже тоді, коли виникає необхідність в цьому, в той час як інертні відрізняються більш пильною увагою до підготовчих робіт, який попереджає необхідність термінових дій. Видатних виробничих успіхів досягають ті працівниці, у яких прийоми, стиль роботи відповідають їх індивідуальним особливостям. **Таким чином, темперамент обумовлює індивідуальний стиль діяльності.**

Психологи, різнобічно вивчали індивідуальний стиль діяльності (В. С. Мерлін, Є. А. Климов), показали, що він не виникає у людини відразу і лише стихійно. Індивідуальний стиль виробляється та вдосконалюється, якщо людина активно шукає прийоми і способи, що допомагають йому стосовно свого темпераменту досягати кращих результатів. Індивідуальний стиль діяльності найбільш виразно проявляється у передовиків виробництва, у спортсменів-майстрів, у кращих учнів.

Цікаво, що в умовах спільної діяльності людей (якщо разом працюють, наприклад, двоє) динамічні риси їхнього темпераменту надають більш істотний вплив на кінцевий результат їх діяльності, ніж у тих випадках, коли кожен працює індивідуально. При цьому виявляються більш сприятливі і менш сприятливі для виконання даної діяльності поєднання різних типів темпераменту. Так, наприклад, діяльність холерика виявляється більш ефективною в тих випадках, коли він працює спільно з флегматиком або меланхоліком, ніж коли його партнером є сангвінік або, особливо, холерик (дослідження В. М. Русалова). Такого роду факти показують, що не можна оцінювати значення тих чи інших властивостей темпераменту, не враховуючи спільний характер багатьох видів діяльності.

Фактори, що впливають на продуктивність праці.

У системі продуктивних сил налічують до 60 факторів зростання продуктивності праці, крім факторів, що належать до всього технологічного способу виробництва (продуктивних сил і техніко-економічних відносин), до відносин економічної власності, до надбудовних відносин тощо.

Необхідність вивчення всіх факторів, що впливають на рівень продуктивності праці, і визначення резервів її підвищення зумовлена великим значенням, яке має підвищення продуктивності праці для окремих підприємств і суспільства загалом.

Фактори — це рушійні сили, причини, що впливають на будь-який процес або явище. Розрізняють дві групи факторів підвищення продуктивності:

1) суб'єкти господарської діяльності (менеджмент — стратегічні рішення, організаційні, кадрові питання, технологія, засоби виробництва, якість продукції, умови праці, інформація), що знаходяться в рамках управління;

2) суб'єкти господарської діяльності (заходи уряду, інфраструктура, ринковий механізм, закони, конкуренція, природні, трудові ресурси, культура, соціальні цінності), що знаходяться поза рамками управління.

Залежно від характеру впливу на рівень продуктивності праці фактори, на думку деяких економістів, можна об'єднати у три групи: матеріально-технічні, організаційно-економічні і соціально-психологічні.

Водночас класичним групуванням факторів є 6-груповая система, яка була прийнята в плануванні до 1991 р.:

- а) структурні зміни у виробництві;
- б) технічний рівень виробництва;
- в) удосконалення управління, організації виробництва і праці;
- г) зміни обсягу виробництва; г) галузеві фактори;
- д) інші фактори.

Зупинимося докладніше на першому варіанті класифікації факторів продуктивності праці, більш звичному для нас.

Матеріально-технічні фактори пов'язані з використанням нової техніки, прогресивних технологій, нових видів сировини і матеріалів.

Головне джерело всебічного і послідовного підвищення продуктивності праці — науково-технічний прогрес. За оцінками вітчизняних і зарубіжних учених, приріст продуктивності праці на дві третини забезпечується за рахунок науково-технічного прогресу. Під науково-технічним прогресом мають на увазі здобуття нових знань, що дають змогу по-новому комбінувати наявні ресурси з метою збільшення кінцевого випуску продукції.

На практиці науково-технічний прогрес і інвестиції тісно взаємозв'язані, тобто для впровадження у виробничий процес досягнень науково-технічного прогресу потрібно спрямувати інвестиції насамперед на реконструкцію і технологічне переозброєння діючих виробництв, підвищення частки затрат на активну частину основних виробничих фондів — машини, обладнання.

Комплекс матеріально-технічних факторів та їх вплив на рівень продуктивності праці можна охарактеризувати наступними показниками:

- енергоозброєність праці — споживання всіх видів енергії на одного промислового робітника;
- технічна озброєність праці — об'єм основних виробничих фондів, що припадають на одного робітника;
- електроозброєність праці — споживання електроенергії на одного промислового робітника;
- рівень механізації і автоматизації — частка робітників, зайнятих механізованою і автоматизованою працею;
- продуктивності праці
- хімізація виробництва — частка хімізованих процесів у загальному об'ємі виробництва, прогресивних матеріалів і хімічних процесів.

Необхідно враховувати, що у розвитку економіки може виникнути ситуація, коли, незважаючи на збільшення обсягу використовуваного основного капіталу (що є умовою підвищення продуктивності праці), продуктивність праці падатиме. Відбувається це у випадку, коли чисельність

робочої сили зростає скоріше, ніж сукупний обсяг капіталу, тобто в результаті зменшення фондоозброєності праці робітників.

Уповільнення темпів підвищення продуктивності праці може бути зумовлено браком капіталовкладень у розвиток інфраструктури (наприклад, шосейні дороги, мости, аеропорти, системи водопостачання).

Окреме місце серед матеріально-технічних факторів належить підвищенню якості продукції. По-перше, задоволення суспільних потреб здійснюється меншими затратами засобів і праці, тому що вироби високої якості замінюють велику кількість виробів низької якості. По-друге, підвищення якості означає підвищення довговічності виробів, що рівнозначно збільшенню їх випуску.

Матеріально-технічні фактори підвищення продуктивності праці є найважливішими, тому що забезпечують економію не тільки живої, а й уречевленої праці.

Серед організаційно-економічних факторів підвищення продуктивності праці окреме місце посідає професійна (кадрова) підготовка. Інвестиції та людський капітал — важливий засіб підвищення продуктивності праці.

Напевно, можна сказати, що частина підвищення продуктивності праці залежить від рівня кваліфікації. Цьому відносному приросту продуктивності праці, у свою чергу, відповідає певна частина загального приросту валового національного продукту.

За оцінками економістів, у середньому близько 30 % приросту валового національного продукту і більше 20 % приросту продуктивності праці забезпечується за рахунок підвищення професійно-кваліфікаційного рівня робітників.

При цьому необхідно зазначити, що рівень кваліфікації робітників і відповідно професійно-кваліфікаційної структури робочої сили великою мірою залежить від рівня загальноосвітньої підготовки.

Досвід країн з розвиненою ринковою економікою свідчить, що зі створенням цивілізованих ринкових відносин вплив рівня кваліфікації на підвищення продуктивності праці і валового національного продукту багаторазово збільшується. У зв'язку з цим іноземні фірми витрачають на підвищення кваліфікації своїх робітників від 5 до 10 % загального фонду заробітної плати.

Від рівня кваліфікації залежить частка підвищення продуктивності праці. Цьому відносному приросту підвищення продуктивності праці, у свою чергу, відповідає певна частина загального приросту валового національного продукту.

Питання для самоконтролю:

1. Під трудовим колективом розуміється?
2. Які основні взаємопов'язані між собою функції виконує трудовий колектив?
3. На які дві підгрупи поділяються у процесі праці професійно важливі емоції?

4. Надайте визначення поняттям «працездатність» і «стомлення».
5. Раціональні режими праці і відпочинку.
6. Які існують типи темпераментів з точки зору побутової психології?
7. Які дві групи факторів підвищення продуктивності розрізняють?
8. Якими показниками можна охарактеризувати комплекс матеріально-технічних факторів та їх вплив на рівень продуктивності праці?