

Міністерство освіти і науки України
Житомирський державний університет імені Івана Франка
Кафедра соціальної та практичної психології

О.В. Мазяр, В.В. Кириченко

ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ: МОДУЛЬНИЙ КУРС

Навчальний посібник

*Рекомендовано Міністерством освіти і науки України як навчальний посібник
для студентів вищих навчальних закладів
(лист №1/11-5837 від 18.04.2014)*



ЖИТОМИР
ВИДАВНИЦТВОВО ЖДУ ІМ. І. ФРАНКА
2014

УДК 159.9: 62
ББК 88.4я73
М12

*Рекомендовано Міністерством освіти і науки України
як навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів
(лист №1/11-5837 від 18.04.2014)*

Рецензенти:

- О.М. Кокун** доктор психологічних наук, професор, заступник директора Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України
- Б.А. Якимчук** кандидат психологічних наук, професор кафедри практичної психології Уманського державного університету імені Павла Тичини
- Є.Г. Староконь** кандидат психологічних наук, доцент, завідувач кафедри суспільних наук Житомирського військового інституту імені С.П. Корольова Державного університету телекомунікацій

М12

Мазяр О.В. , Кириченко В.В.

Психологія праці : модульний курс : навчальний посібник. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – 190 с.

У посібнику проаналізовано теоретичні та методологічні основи психології праці. Представлено сучасні погляди на проблеми вивчення суб'єкта праці, психологію професій і міжособистісної взаємодії. Посібник містить теоретичні узагальнення, що дають можливість всебічно вивчити проблему особистісного розвитку працівника.

УДК 159.9: 62
ББК 66.01я73

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ	8
АЛГОРИТМ ВИКОНАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ОРІЄНТОВАНОГО ЗАВДАННЯ	10
МОДУЛЬ I. ВСУП ДО ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ. ОСОБИСТІТЬ ЯК СУБ'ЄКТ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	20
Методологічні та теоретичні проблеми психології праці. Історія та передісторія становлення галузі	21
Предмет та основні завдання психології праці	21
Уявлення про працю та її значення у контексті культурно-історичного розвитку суспільства	24
Виникнення прикладної психології праці. Психотехніка та наукова організація праці	27
Індустріальний період розвитку психології праці	29
Методологічні основи та принципи проведення досліджень у психології праці	31
Методи досліджень у психології праці	33
Розвиток суб'єкта праці	35
Поняття «суб'єкт праці». Структура особистості суб'єкта професійної діяльності	35
Основні етапи розвитку суб'єкта праці	36
Кризи професійного становлення. Проблеми професійних деструкцій та психічного вигорання	38
Проблема формування індивідуального стилю трудової діяльності	41
Розвиток професійної самосвідомості	44
Регулятивні процеси в структурі професійної діяльності	45
Мотивація праці	48
Матеріали для самостійної роботи та семінарських занять	51
Лабораторний практикум	54
Професійно-орієнтовані завдання до модулю	54
Базові методики до модулю. Карта дослідження особистості К.К. Платонова	57
Приклад розв'язання професійно-орієнтованого завдання	69
МОДУЛЬ II. ПСИХОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	80
Психофізіологічні основи трудової діяльності	81
Диференційно-психологічні основи вивчення суб'єкта професійної діяльності	81
Проблема співвідношення темпераменту з іншими психічними властивостями	83
Працездатність та її динаміка. Фактори зміни	85

працездатності у процесі професійної діяльності	89
Типологічні відмінності працездатності	91
Психологія професій	
Професії: підходи до систематики та класифікації. «Формула професії»	91
Основи профорієнтаційної роботи	96
Психологічні проблеми виробничого навчання. Формування професійних умінь та навичок	99
Професійна адаптація та психологія професійного розвитку	102
Психологічне вивчення професій: професіографія та психографія	104
Матеріали для самостійної роботи та семінарських занять	108
Лабораторний практикум	112
Професійно-орієнтовані завдання до модулю	112
Базові методики до модулю. Метод спостереження	114
Приклад розв'язання професійно-орієнтованого завдання	122
МОДУЛЬ III. ПСИХОЛОГІЯ ВИРОБНИЧОГО КОЛЕКТИВУ	136
Організація виробничої діяльності. Соціально-психологічні проблеми вивчення виробничого колективу	137
Психологічна сумісність як умова успішності спільної трудової діяльності	137
Організаційна структура групи та психологічна сумісність	138
Психологія управління та організації виробничої діяльності	141
Виробничий конфлікт та його виникнення. Організаційно- психологічні умови вирішення виробничих конфліктів	143
Матеріали для самостійної роботи та семінарських занять	149
Лабораторний практикум	151
Професійно-орієнтовані завдання до модулю	151
Базові методики до модулю. Методика «Стратегії поведінки людини у ситуації конфлікту» К.У. Томаса	154
Приклад розв'язання професійно-орієнтованого завдання	162
РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА	174
ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК	175
ІМЕННИЙ ПОКАЖЧИК	180
ВИКОРИСТАНІ МАТЕРІАЛИ ПЕРШОДЖЕРЕЛ	182

ВСТУП

Психологія праці є однією з актуальних галузей наукових досліджень. Постійний інтерес до неї підтримується завдяки зростаючій в умовах євроінтеграції необхідності покращення продуктивності праці за рахунок науково обґрунтованого підходу до вивчення індивідуально-психологічних властивостей особистості. Назагал психологія праці спрямована на вирішення проблем, пов'язаних із гуманізацією суспільства та вивчення працівника як суб'єкта професійних відносин – самостійного діяча й ініціатора трудової активності.

Змістові модулі курсу розкривають проблеми психічного розвитку працівника у професійному середовищі, сприяють формуванню загальних уявлень про психологію професій та психологічне вивчення професій. Узагальнення теоретичного матеріалу з курсів загальної психології, диференціальної психології та психофізіології допоможуть у вивченні психологічних закономірностей працездатності та особливостей професійної діяльності в особливих умовах (монотонії, нервово-психічної напруги, сенсорної депривації). Зміст питань висвітлює особливості спільної діяльності трудового колективу та проблеми міжособистісної взаємодії працівників, звертається увага на проблеми міжособистісних конфліктів та можливості їх вирішення.

Програму нормативної дисципліни «Психологія праці» складено відповідно до місця та значення дисципліни за структурно-логічною схемою, передбаченою освітньо-професійною програмою бакалавра з напрямку підготовки 0301 «Соціально-політичні науки». Вона охоплює всі змістові модулі, визначені освітньо-професійною програмою для мінімальної кількості годин, передбачених державним стандартом освіти. Матеріали посібника складені з урахуванням освітньо-кваліфікаційних характеристик підготовки фахівців за напрямами 6.030102 «Психологія» та 6.030103 «Практична психологія». Вони також можуть використовуватися у процесі професійної підготовки студентів технічних та економічних спеціальностей. Посібник складається з лекційного матеріалу, завдань для самостійної й аудиторної роботи та лабораторного практикуму, побудованого за принципом роботи з професійно-орієнтованими завданнями (О.Л. Музика, І.С. Загурська, В.В. Горбунова та ін.). У межах семінарських занять студенти мають можливість ознайомитися з теоретичними основами модулю та використати засвоєнні знання під час роботи з моделлю ситуації професійної діяльності.

У першому модулі *«Вступ до психології праці. Особистість як суб'єкт професійної діяльності»* розглянуті загальні проблеми галузі та її теоретико-методологічні основи, окреслено предметну область науки, показано її зв'язок з іншими галузями. Висвітлені проблеми професійного розвитку особистості, мотивації праці та формування індивідуально-психологічного стилю трудової діяльності. У межах другого модулю *«Психологія професій»* описані психофізіологічні аспекти трудової діяльності: проблеми втоми, перевтоми, нервово-психічної напруги, монотонної діяльності тощо. Розглянуті основні класифікації професій та практичні аспекти їх вивчення (професіографії та психографії). Зміст третього модулю *«Психологія виробничого колективу»* спрямований на

розкриття деяких аспектів ефективності спільної трудової діяльності, закономірностей групової діяльності та проблем, які виникають у процесі її здійснення. Описані окремі підходи до проблеми виробничого конфлікту та особливостей його вирішення.

Метою вивчення курсу є засвоєння базових знань із психології праці та оволодіння елементарними дослідницькими навиками, які дозволять фахівцю у майбутньому самостійно вирішувати завдання дослідницького і консультаційного характеру у сфері професійної діяльності.

Завдання курсу:

1) ознайомити студентів з актуальними проблемами психології праці;

2) сформуванню цілісної картини предметної області галузі, які дадуть можливість на науковому рівні вирішувати завдання, пов'язані з психологічними проблемами розвитку суб'єкта праці, вивченням психологічних властивостей професійного середовища та професійної діяльності;

3) віднаходити оптимальні шляхи покращення умов праці та збереження психосоматичного здоров'я працівника;

4) надавати кваліфіковану допомогу у ситуаціях, пов'язаних із порушеннями функціонування особистості, які відбулися у процесі або під впливом професійної діяльності.

По завершенню вивчення курсу студенти повинні **знати**:

- методологічні й теоретичні основи професійної діяльності;
- особливості застосування методів психології праці;
- психологічну структуру професійної діяльності та психологічні механізми її формування;
- шляхи становлення гармонії між суб'єктом праці і професійною діяльністю;
- особливості динаміки професійно значимих властивостей особистості;
- психофізіологічну структуру умінь та навиків, що забезпечують вирішення професійних завдань в оптимальних й екстремальних умовах, а також чинників, які визначають стійкість і динаміку цієї структури;
- структуру цінностей та мотивів трудової діяльності, закономірності формування і перебудови цієї структури;
- структуру функціональних станів працівника і закономірності динаміки працездатності людини і засоби її контролю;
- взаємозв'язок індивідуальних властивостей, виробничих відносин та психічних станів як фактора успішності та безпеки праці;
- шляхи і засоби активації психічних функцій у процесі праці;
- основи виробничого навчання та шляхи формування трудових навичок і вмінь.

По завершенню вивчення курсу студенти повинні **вміти** (освітньо-професійна програма, додаток Б):

- психологічними засобами підвищувати продуктивність праці, впливати на зміни у структурі мотивів діяльності працівника;

- проводити спостереження за функціональним станом суб'єкта праці, враховувати психофізіологічні закономірності процесу праці і сприяти її активації;
- діагностувати рівень та особливості динаміки працездатності працівника;
- відстежувати причини виникнення виробничих конфліктів і застосовувати методи їх вирішення;
- за допомогою профілактичних заходів запобігати станам перевтоми, монотонії, надмірним стресовим навантаженням, гіподинамії та гіпоконезії працівників;
- проводити діагностику професійної спрямованості, визначати особливості мотивів професійної діяльності, адекватно оцінювати рівень розвитку професійно важливих якостей суб'єкта праці;
- розробляти технологію професійного відбору працівників;
- використовувати активні методи навчання працівників.

Методика викладання курсу «Психологія праці» апробована на соціально-психологічному факультеті Житомирського державного університету імені Івана Франка для студентів психологічних та економічних спеціальностей.

Автори висловлюють щире подяку у створенні посібника одному з провідних українських фахівців у галузі психології праці, академіку **Валентину Олексійовичу Моляко**, професору **Олександрю Леонідовичу Музиці** та колективу соціально-психологічного факультету Житомирського державного університету імені Івана Франка за сприяння та посильну допомогу.

РЕКОМЕНДАЦІ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Т.М. Майстренко

Самостійна робота є невід'ємною складовою вивчення навчальної дисципліни і здійснюється за такими напрямками:

- підготовка теоретичних питань до семінарських занять;
- виконання професійно-орієнтованих завдань на лабораторному практикумі;
- конспектування першоджерел;
- підготовка рефератів;
- підготовка до підсумкових модульних робіт;
- підготовка до заліку та екзамену.

Підготовка теоретичних питань до семінарських занять передбачає опрацювання питань семінарського заняття. Ці питання могли як частково розглядатися під час лекції, так і виноситися на самостійне опрацювання.

Алгоритм підготовки.

- Визначте питання для підготовки (Ви маєте розглянути всі питання, зазначені у плані семінарського заняття).
- Візьміть у бібліотеці університету (читальному залі або на кафедрі) джерела, зазначені у списку основної літератури до заняття. При підборі літератури можете користуватися бібліотечними каталогами (алфавітним, предметним або систематичним).
- Визначте розділи (теми або параграфи), в яких розкрито питання семінарського заняття.
- Прочитайте ці розділи.
- Складіть план (простий або складний) відповіді на кожне питання.
- Визначте основні поняття, які Ви повинні засвоїти.
- Проаналізуйте, як опрацьований матеріал пов'язаний з іншими питаннями теми.
- Задля кращого засвоєння матеріалу складіть короткий конспект, схеми, таблиці або графіки.
- Визначте проблеми в опрацьованому матеріалі, які Ви недостатньо зрозуміли. З цими питаннями Ви можете звернутися на консультації до викладача.

Конспектування першоджерел передбачає поглиблений розгляд окремих питань теми. Для конспектування можуть пропонуватися статті з фахових журналів, розділи монографій або підручників.

Алгоритм підготовки.

- Прочитайте запропоноване першоджерело.
- Правильно оформіть бібліографію першоджерела (автор, назва, вихідні дані).
- Складіть план (простий або складний).
- Для кожного пункту плану виділіть основні положення проблеми, яка висвітлюється у першоджерелі.
- Оформіть прочитаний текст у формі тез або анотації, використовуючи, за необхідності, схеми, таблиці, графіки тощо.
- Для самоперевірки перекажіть статтю, використовуючи власний конспект.

Підготовка рефератів передбачає глибокий і детальний аналіз проблеми, винесеної у темі реферату.

Алгоритм підготовки.

- Ознайомтеся з вимогами до оформлення реферату.
- Підберіть літературу, в якій розкривається тема реферату. При підборі літератури можете користуватися бібліотечними каталогами (алфавітним, предметним або систематичним).
- Складіть план реферату.
- Опрацюйте літературні джерела, користуючись порадами до конспектування першоджерел.
- Систематизуйте опрацьований матеріал відповідно до плану реферату.
- Здійсніть власний критичний аналіз і надайте оцінку висвітленої проблеми.
- На основі реферату підготуйте усну доповідь на семінарське заняття.

Підготовка до підсумкової модульної роботи та екзамену має на меті узагальнення й систематизацію знань з окремого модуля або дисципліни у цілому.

Алгоритм виконання

- Ознайомтеся з переліком питань та завдань до ПМР або екзамену.
- Підберіть підручники, інструктивно-методичні матеріали або іншу довідкову літературу, необхідну для підготовки (її перелік Ви можете знайти в робочій програмі або інструктивно-методичних матеріалах).
- Перегляньте зміст кожного питання, користуючись власними конспектами або підручниками.
- Визначте рівень знань з кожного питання.
- Визначте питання, які потребують ретельнішої підготовки (опрацювання додаткової літератури, складання конспектів, схем, виконання окремих завдань тощо). З цією метою зверніться до алгоритму підготовки теоретичних питань до семінарських занять та виконання завдань до лабораторного практикуму занять.
- З метою самоперевірки перекажіть теоретичні питання.

АЛГОРИТМ ВИКОНАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ОРІЄНТОВАНОГО ЗАВДАННЯ

О.Л. Музика, В.В. Горбунова, І.С. Загурська, Т.М. Майстренко та інші¹

І. ЕТАП ПЕРВИННОГО АНАЛІЗУ ПРОБЛЕМИ					
Порядок дій	Критерії оцінювання та спосіб презентації*				
<p>1.1. Категоріально-термінологічне довизначення проблеми, з якою звернулися до психолога (уточнення проблеми, її переформулювання з використанням базових психологічних категорій, понять та термінів)</p>	<p>Діалогічне формулювання проблеми з дотриманням принципу поваги до людини, яка звернулася за психологічною допомогою.</p> <p>Використання базових категорій, понять та термінів, необхідних для подальшої роботи з проблемою.</p> <p>Доступність переформульованої проблеми для сприймання людини, що звернулася за допомогою.</p> <p><i>Опис роботи з проблемою у формі діалогу.</i></p>				
<p>1.2. Формування реалістичних очікувань у людини, яка звернулася за допомогою, та визначення напрямків практичної роботи психолога</p>	<p>Виокремлення тих моментів у проблемі, які належать та не належать до компетенції психолога.</p> <p>Аргументованість вибору напрямку практичної роботи психолога (психодіагностична, консультаційна, корекційно-розвивальна, просвітницько-профілактична та інші види робіт).</p> <p>Конкретність очікувань від роботи психолога.</p> <p><i>Опис меж компетенції психолога</i></p> <table border="1" data-bbox="660 1337 1366 1480"> <thead> <tr> <th><i>Напрямок практичної роботи</i></th> <th><i>Обґрунтування</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Перелік очікуваних результатів від роботи психолога.</i></p>	<i>Напрямок практичної роботи</i>	<i>Обґрунтування</i>		
<i>Напрямок практичної роботи</i>	<i>Обґрунтування</i>				

¹ Професійно-орієнтовані завдання з психології: навчальний посібник / [За ред. О.Л. Музики] / Олександр Леонідович Музика, Вікторія Валеріївна Горбунова, Інна Станіславівна Загурська, Віталій Олександрович Климчук та ін. – 3-тє вид., перероб. і доп. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010 – 590 с.

* Усі матеріали представляйте у презентації, створеній у Power Point.

II. ПЛАНОВО-ПІДГОТОВЧИЙ ЕТАП

<p>2.1. Аналіз власного досвіду виконання подібних завдань при вивченні навчальних дисциплін та проходженні практик</p>	<p>Повнота переліку навчальних дисциплін, модулів та тем, завдань практик, де виконувалися аналогічні або близькі за змістом завдання.</p> <table border="1" data-bbox="660 434 1366 580"> <thead> <tr> <th><i>Дисципліна</i></th> <th><i>Модуль</i></th> <th><i>Тема</i></th> <th><i>Зміст питань</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="660 633 1366 741"> <thead> <tr> <th><i>Назва практики</i></th> <th><i>Зміст завдань</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>	<i>Дисципліна</i>	<i>Модуль</i>	<i>Тема</i>	<i>Зміст питань</i>					<i>Назва практики</i>	<i>Зміст завдань</i>		
<i>Дисципліна</i>	<i>Модуль</i>	<i>Тема</i>	<i>Зміст питань</i>										
<i>Назва практики</i>	<i>Зміст завдань</i>												
<p>2.2. Підбір і аналіз літератури та формулювання припущень про причини виникнення проблеми</p>	<p>Наявність всіх видів джерел (довідкова література, монографії, вузькоспеціалізовані статті). Використання електронних каталогів, Internet-ресурсів. Правильність бібліографічного опису. Зазначення основних тез, ідей з конкретних книг чи статей, що дозволяють глибше зрозуміти проблему. Обґрунтованість припущень щодо причин проблеми.</p> <table border="1" data-bbox="660 1196 1366 1413"> <thead> <tr> <th><i>Бібліографічний опис джерела</i></th> <th><i>Основні ідеї та тези, що стосуються проблеми</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Опис припущень щодо причин виникнення проблеми.</i></p> <p><i>Пам'ятайте, що посилання виключно на підручники та конспекти лекцій свідчить про низький фаховий рівень психолога.</i></p>	<i>Бібліографічний опис джерела</i>	<i>Основні ідеї та тези, що стосуються проблеми</i>										
<i>Бібліографічний опис джерела</i>	<i>Основні ідеї та тези, що стосуються проблеми</i>												
<p>2.3. Консультація з фахівцями (в першу чергу це спеціалісти з окремих дотичних до психології галузей (соціологія, психіатрія, педіатрія, дефектологія, правознавство тощо), а також психологи – визнані авторитети в окремих аспектах вашої проблеми)</p>	<p>Аргументоване обґрунтування потреби у консультації фахівця. Визначення фахівців, до яких можна звернутися за консультацією. Повнота переліку та правильність питань для консультації.</p> <table border="1" data-bbox="660 1895 1366 2022"> <thead> <tr> <th><i>Фахівець</i></th> <th><i>Обґрунтування необхідності консультації</i></th> <th><i>Перелік питань</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>	<i>Фахівець</i>	<i>Обґрунтування необхідності консультації</i>	<i>Перелік питань</i>									
<i>Фахівець</i>	<i>Обґрунтування необхідності консультації</i>	<i>Перелік питань</i>											

	<table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"> <tr> <td style="width: 33%;"></td> <td style="width: 33%;"></td> <td style="width: 33%;"></td> </tr> </table> <p>Пам'ятайте, що з учителями, шкільними психологами, працівниками установ та іншими поінформованими особами ви можете просто радитися або уточнювати окремі аспекти проблеми. Консультуватися можна лише з тими, чії професійні знання апіорі глибші за ваші.</p>						
<p>2.4. Складання розгорнутого плану виконання завдання, підбір методів та аналіз ресурсів</p>	<p>Повнота плану, наявність всіх необхідних етапів. Відповідність методів задачам, що стоять перед психологом на кожному з етапів. Перелік необхідних матеріалів.</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;"><i>Етап роботи</i></th> <th style="text-align: center;"><i>Методи та процедури</i></th> <th style="text-align: center;"><i>Необхідні ресурси</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	<i>Етап роботи</i>	<i>Методи та процедури</i>	<i>Необхідні ресурси</i>			
<i>Етап роботи</i>	<i>Методи та процедури</i>	<i>Необхідні ресурси</i>					
<p>2.5. Передбачення проблемних моментів (нерозуміння клієнтом причин проблеми, орієнтація клієнта на швидкий результат, перекладання на психолога відповідальності за вирішення проблеми, провокативна поведінка клієнта (провокація агресії, подвійних стосунків, порушення закону тощо), інші проблемні моменти)</p>	<p>Відповідність виділених проблемних моментів специфіці завдання. Глибина аналізу можливих причин проблемних ситуацій. Продуманість варіантів уникнення проблемних моментів.</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;"><i>Проблемні моменти</i></th> <th style="text-align: center;"><i>Причини виникнення</i></th> <th style="text-align: center;"><i>Шляхи уникнення</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Пам'ятайте, що відсутність літератури (те, що ви її не знайшли) чи брак часу (те, що ви не змогли його спланувати) не є проблемними моментами, які стосуються ПОЗ. Професійне життя завжди багатше за навчання, а тому фраза на зразок «ми такого не вчили» також є проблемним моментом, який ПОЗ не стосується.</p>	<i>Проблемні моменти</i>	<i>Причини виникнення</i>	<i>Шляхи уникнення</i>			
<i>Проблемні моменти</i>	<i>Причини виникнення</i>	<i>Шляхи уникнення</i>					
<p>2.6. Підготовка матеріалів, необхідних для виконання завдання (структура первинного інтерв'ю, бланки методик, стимульний матеріал, корекційна програма, програма тренінгу, робочі альбоми для ведучого та учасників тренінгу, інші</p>	<p>Повнота та якість матеріалів, їх відповідність задачам, що стоять перед психологом. <i>Представлення матеріалів.</i></p>						

матеріали)	
III. ЕТАП ПРАКТИЧНОЇ РОБОТИ	
3.1. Збір емпіричних даних (діагностичне дослідження, експеримент, біографічне дослідження, психосемантичне дослідження, первинне діагностичне інтерв'ю, інші способи дослідження проблеми)	<p>Правильність збору емпіричних даних з використанням обов'язкової методики.</p> <p>Обґрунтованість вибору додаткової методики (якщо такий вибір був).</p> <p>Якість структурування та презентації зібраних матеріалів.</p> <p><i>Обґрунтування вибору додаткової методики (якщо такий був).</i></p> <p><i>Текстове, табличне, графічне представлення отриманих даних.</i></p>
3.2. Аналіз та інтерпретація отриманих даних	<p>Правильність вибору методів якісного (класифікація, опис окремих випадків, схематизація, типологізація тощо) та кількісного аналізу (описові статистики, кореляційний аналіз, методи статистичного висновку, методи багатовимірної статистики).</p> <p>Відповідність емпіричних даних та зроблених висновків.</p> <p>Глибина та повнота аналізу та інтерпретації отриманих даних.</p> <p><i>Аналіз та інтерпретація отриманих даних.</i></p>
3.3. Надання психологічної допомоги* (консультативна бесіда, психотерапевтична робота, тренінгове заняття, розвиваюче заняття, навчаючий експеримент, інші ситуації практичної роботи)	<p>Правильність застосування психологічних технік та методик з дотриманням конкретних вимог, обґрунтованих та описаних їх авторами.</p> <p>Обґрунтованість вибору додаткових технік та методик (якщо такий вибір був).</p> <p>Дотримання принципів професійної етики.</p> <p><i>Обґрунтування вибору додаткової техніки або процедури (якщо такий був).</i></p> <p><i>Опис процесу надання допомоги.</i></p>
IV. ЗВІТНО-ПІДСУМКОВИЙ ЕТАП	
4.1. Представлення результатів людині, яка звернулася із запитом (висновок за результатами дослідження, підсумкова консультативна бесіда, звіт за результатами тренінгової роботи, виступ	<p>Правильність та обґрунтованість висновків.</p> <p>Якість оформлення звіту, повідомлення, діагностичного висновку тощо.</p> <p>Узгодження очікувань (пункт 1.2.) і отриманих результатів.</p> <p><i>Діалогічне представлення результатів роботи замовнику чи клієнту з</i></p>

* Пункт може бути пропущений з огляду на особливості завдання.

на батьківських зборах, перед виробничим колективом, інші варіанти представлення результатів)	<i>використанням табличних, графічних, відео матеріалів тощо.</i>
---	---

V. ЕТАП САМОАНАЛІЗУ, ГРУПОВОЇ РЕФЛЕКСІЇ ТА САМОРОЗВИТКУ

Навчально-професійні вміння	Складові навчально-професійних умінь (субуміння, дії та операції)	Самооцінка навчально-професійних умінь	Як референтні особи оцінили б мої вміння			Оцінка групи	
			викладач	одногрупник			інша особа
				+	-		
Проводити категоріально-термінологічне до визначення проблеми	володіння категоріально-термінологічним апаратом						
	мовленнєві та інтерпретаційні вміння						
	вміння вести діалог						
	спонукати клієнта до рефлексії						
	доступно пояснювати психологічні терміни						
	підтримувати зворотній зв'язок						
						
Формувати реалістичні очікування	аналізувати очікування клієнта на предмет реалістичності						
	вміння пояснити клієнту межі власної професійної компетенції						
	визначати здатність клієнта об'єктивно оцінювати свій стан						
	визначати міру участі клієнта у роботі над проблемою						
						

Визначати напрямки майбутньої практичної роботи	визначати власні можливості і вміння для вирішення проблеми						
	співвідносити клієнтський запит з напрямками практичної роботи						
	аналізувати ресурсні можливості клієнта						
Аналізувати власний досвід подібної роботи	актуалізовувати власний професійно важливий досвід						
	визначати дотичні до проблеми теми та модулі з вивчених дисциплін						
						
Підбирати та аналізувати літературу	працювати з електронними та паперовими каталогами						
	користуватися пошуковими Інтернет-системами						
	стисло виокремлювати головні ідеї з опрацьованих джерел						
	аналізувати проблему з точки зору теоретичних та прикладних аспектів						
	оцінювати джерела з точки зору їх наукової та прикладної цінності						
						
Формулювати припущення про причини виникнення проблеми	зіставляти опрацьований матеріал з проблемою клієнта						
	зіставляти ймовірні причини проблеми з конкретною ситуацією						
	вибирати найімовірніші причини виникнення проблеми						
						

Планувати та проводити консультації з фахівцями	визначати коло питань, вирішення яких потребує вузькоспеціалізованих знань							
	визначати коло фахівців, які можуть надати потрібну консультацію							
	встановлювати та підтримувати професійні контакти з фахівцями							
							
Складати розгорнутий план виконання завдання	визначати етапність роботи та логічну послідовність її виконання							
	формулювати завдання та підзавдання на кожному з етапів роботи							
	прогнозувати результат кожного з етапів роботи							
	вносити корективи (при потребі) в робочі гіпотези							
Підбирати методи та аналізувати ресурси							
	обирати методи, які можуть бути використані для виконання завдання							
	оцінювати власну готовність використовувати обрані методи							
	конструювати комплексну методику на основі обраних методів, вправ, технік..							
	дотримуватись авторських прав							
Передбачати проблемні моменти							
	відносити запит клієнта до певного класу проблем							
	розрізняти текст і підтекст клієнтського запиту							
	реалістично оцінювати поточну ситуацію							

	професійної взаємодії						
	прогнозувати і попереджувати розвиток конфліктних стосунків						
	створювати реалістичний психологічний портрет клієнта						
						
Готувати необхідні матеріали	використовувати ПК для підготовки стимульних та аналітичних матеріалів						
	користуватися заздалегідь підготовленими базами психологічних методик						
	перевіряти матеріали за критеріями грамотності та естетичності						
						
Збирати емпіричні дані	створювати робочу атмосферу						
	організовувати взаємодію з клієнтом відповідно до ситуації збору даних						
	давати чіткі інструкції						
	використовувати відповідні способи фіксації даних (протоколи, відеозаписи..)						
	систематизувати емпіричні дані						
						
Аналізувати та інтерпретувати отримані дані	використовувати кількісні методи аналізу даних						
	користуватися комп'ютерними статистичними програмами						
	робити якісний аналіз отриманих даних (типологізація, психологічна казуїстика)						

	тлумачити отримані дані, застосовуючи методи інтерпретації						
	робити психологічні прогнози						
						
Надавати психологічну допомогу	визначати мету психологічної допомоги та зіставляти її з очікуваннями клієнта						
	спонукати клієнта до використання особистісних ресурсів						
	володіти обов'язковим мінімальним набором психологічних вправ та технік						
	використовувати апробовані техніки надання психологічної допомоги						
						
Представляти результати роботи	представляти результати дослідження за допомогою Power Point, Excel тощо						
	оцінювати рівень розуміння клієнтом інформації						
	коректно повідомляти результати роботи						
	наголошувати на важливій для розв'язання проблеми інформації						
	порівнювати та узгоджувати результати роботи з очікуваннями						
	розробляти з клієнтом програму подальших дій, в тому числі й з саморозвитку						
						

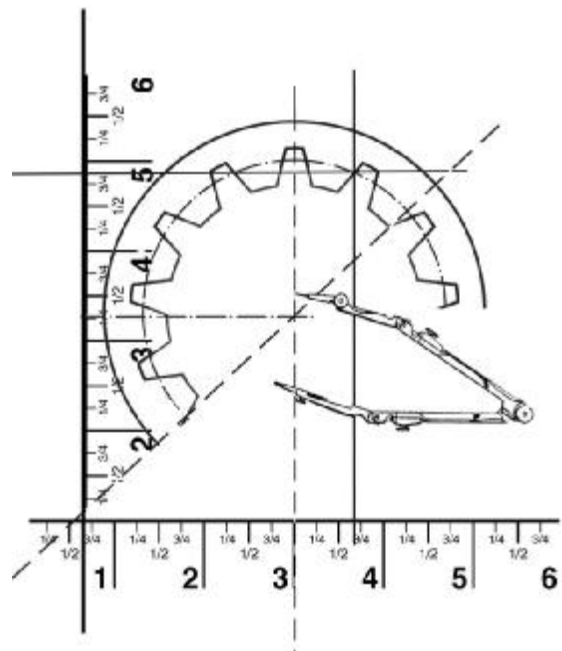
Підсумкова рефлексія позитивних моментів (подумайте та напишіть, що саме вдалося зробити, чого досягти, від чого отримати професійне задоволення)

Програма саморозвитку (позначте (обведіть кружечком) ті дії, операції, які б ви хотіли удосконалити, та особистісні якості, які б ви хотіли розвинути; виберіть та максимально конкретизуйте три з них і побудуйте програму саморозвитку з термінами та критеріями самоконтролю).

Складові навчально-професійних умінь та професійно важливі якості, які потрібно було б розвинути	В чому полягали труднощі	План заходів для саморозвитку	Терміни	Критерії самоконтролю

МОДУЛЬ 1

ВСТУП ДО ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ. ОСОБИСТІСТЬ ЯК СУБ'ЄКТ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ



МЕТОДОЛОГІЧНІ ТА ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ. ІСТОРІЯ ТА ПЕРЕДІСТОРІЯ СТАНОВЛЕННЯ ГАЛУЗІ

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

1. Предмет та основні завдання психології праці

Предметна область досліджень, які проводяться у галузі психології праці і загалом у межах того комплексу гуманітарно-природничих наук, які стосуються досліджень трудового процесу, викликають не лише суто науковий інтерес, а й зацікавленість пересічних людей. Основні причини детального вивчення професійної діяльності пов'язані зі спробами інтенсифікації та покращення ефективності трудового процесу. Ця мета може бути досягнута як за рахунок ускладнення професійного середовища (засобів і технологій виробництва), так і – що стало безпосереднім поштовхом до розвитку психології праці як окремої прикладної галузі – за рахунок вивчення особистості як суб'єкта професійної діяльності, які позначаються як вплив «людського фактору» на результати трудового процесу.

Основними диспозиційними властивостями професії є (В.Г. Асеєв, Є.О. Клімов, М.С. Пряжников, В.О. Толочек, Л.А. Чуприна, Г.М. Кочетов) [5; 25; 38; 86; 103; 107]:

- професія – це вид людської діяльності;
- професія виникає у результаті суспільного розподілу праці;
- професія – це соціально необхідний вид людської діяльності;
- успішне виконання тої чи іншої професійної діяльності передбачає наявність у людини певних умінь, навиків та знань.

Трудова діяльність – це цілеспрямований вид активності, який передбачає реалізацію життєво важливої мети, пов'язаної з потребами людини чи групи осіб (соціуму) у процесі виконання трудової діяльності.

Професія – це відокремлена у результаті суспільного поділу праці сукупність трудових дій та операцій, які вимагають відповідного освітнього та кваліфікаційного рівня від її носія.

Трудова діяльність як цілеспрямований та усвідомлений вид активності, який спрямований на задоволення базових потреб індивіда, знаходив відображення в уявленнях первісних людей. Складність побутового вивчення професійної діяльності змінювалося в залежності від

можливостей методів, якими володіла людина (міфологізація, інтроспекція, спостереження, стандартизовані методи дослідження) та ускладнення потреб індивіда, що спонукало вивчати трудову діяльність як одне з основних джерел їх реалізації.

Праця є невід'ємною складовою соціально-економічної структури суспільства, а її ускладнення свідчить про прогресивний розвиток спільноти². Трудова діяльність пов'язана з потребою сферою людини: освоєння елементів трудових дій у процесі онтогенезу відповідають ускладненню комплексу тих потреб, які виникають в індивіда або можуть виникнути у контексті вікового та соціального розвитку. Потреби, що набували масового характеру, детермінували розвиток спеціальних соціальних інститутів, які відповідали за їх задоволення. На думку М.С. Пряжнікова [87], Г.М. Кочетова [38], В.А. Ядова [114], це дало поштовх для розвитку окремих професій, які існують або існували з метою задоволення суспільних потреб і зникали разом із ними.

Виникнення професій на певному етапі розвитку суспільства пов'язане з усвідомленням переваги ефективності зайнятості спеціально підготовленої групи людей окремою групою споріднених видів діяльності, які спрямовані на задоволення потреб не лише суб'єкта професійної діяльності, а в основному на задоволення потреб інших членів соціальної групи. Здатність як функціональну можливість займатися певним видом трудової діяльності на професійному рівні визначали: національність, статеві особливості, соціальний статус, освітньо-кваліфікаційний рівень, стан здоров'я. У контексті економічного розвитку такі обмеження є умовними і зазвичай легко компенсуються за рахунок використання додаткових засобів виробництва, що, наприклад, уможливило професійну діяльність людей з обмеженими можливостями у галузях, які донедавна були недоступними для них.

Етимологія слова «професія» пов'язана з латинським *professio*, яке, у свою чергу, походить від *profiteor* – охоче говорити, голосно заявляти. У буквальному розумінні це слово означає «охоче заявляти про себе», яке згодом перетворилося на «заявляти про свій фах», оскільки рід занять та уміння були основними маркерами соціальної ідентифікації. Походження багатьох українських прізвищ безпосередньо пов'язане з родом професійної зайнятості працівника, родовими традиціями трудової діяльності (наприклад, Ковальов, Пивоваров, Гутник, Бондарчук, Хмельницький).

Психологія праці виникає як необхідність досконального вивчення психологічних закономірностей взаємодії особистості з професійним середовищем, які можуть стати основою розробки системи оптимізації виробничого процесу. Це має економічну і соціально-психологічну доцільність.

Предметом вивчення психології праці є людина як суб'єкт професійної діяльності, тому основні дослідження цієї галузі стосуються вивчення особливостей протікання психічних процесів (сприйняття, увага, мислення), станів і властивостей особистості у процесі трудової діяльності, в результаті її тривалого виконання. Взаємодія особистості з професійними

² У мідному віці відбувся перший поділ праці, який не лише свідчив про ускладнення засобів виробництва, а й був пов'язаний із культурно-історичними розвитком суспільства і вимагав ускладнення соціальної інфраструктури.

середовищем вимагає розвитку певного комплексу індивідуально-психологічних властивостей, які є психологічним ресурсом успішного виконання трудової діяльності.

Основні **завдання**, які ставить сучасне виробництво перед психологією праці, пов'язані з:

- оптимізацією виробничого процесу та підвищенням продуктивності праці;
- вивченням соціально-психологічних механізмів взаємодії особистості з іншими суб'єктами професійних відносин;
- попередженням розвитку психічних розладів у результаті професійної діяльності, неправильного нормування робочого навантаження;
- розробкою системи професійного відбору та атестації персоналу;
- гуманізацією виробничого середовища та створенням сприятливих для особистісного розвитку середовища; збереженням психічного здоров'я та благополуччя.

Психологія праці складається з наступних розділів, які поступово виокремились у самостійні наукові галузі, й за необхідності складають окремий комплекс навчальних дисциплін. До основних із них відносять:

1. **Психологію праці** у вузькому значенні, у межах якої вивчаються психофізіологічні основи праці, історія розвитку знань про працю, теоретико-методологічні основи психології праці, психологічні характеристики трудової і конкретної професійної діяльності, виділення професійно важливих якостей, розвиток людини в праці, професійні кризи і деструкції особистості в праці.
2. **Інженерну психологію**, що спрямована на вивчення інформаційної взаємодії людини зі складною технікою, різноманітних характеристик і функціональних станів оператора у системі професій «людина-техніка».
3. **Психологію управління**, що вивчає ієрархію стосунків працівників в умовах організації, а також умови оптимізації стосунків із метою підвищення продуктивності праці, особистісного розвитку працівників і трудових колективів.
4. **Профорієнтацію**, яка розробляє професійну інформацію, професійну рекламу, забезпечує організацію професійної освіти, професійної діагностики, професійного відбору, професійного підбору і допомагає у зваженому виборі професії і розробці програми психологічної підтримки суб'єкта праці.
5. **Професійну освіту**, яка забезпечує професійне навчання, зорієнтоване на цілеспрямоване формування особистості професіонала і професійний саморозвиток суб'єкта праці.

Також виокремлюють психофізіологію праці, психогігієну праці, психологічні аспекти трудової реабілітації, профорієнтацію осіб з обмеженими можливостями, психологію юридичної діяльності, психологію менеджменту та маркетингу тощо.

Залежно від стану розвитку науки і соціально-економічних умов існування суспільства психологія праці вирішувала різний спектр завдань, які можуть суперечити змісту сучасних наукових положень, доповнювати їх або втрачати актуальність у контексті історичного розвитку суспільства. Зокрема, сьогодні втратила свою нагальність проблема вивчення групи

військових професій, і, навпаки, в умовах глобалізації ринку актуальними стають дослідження, пов'язані з вивченням особистості керівника, організаційною діяльністю.

2. Уявлення про працю та її значення у контексті культурно-історичного розвитку суспільства

Уявлення про працю, її значення для людини, ставлення до праці є частиною культурної практики будь-якого соціального утворення. Культура власне є результатом перетворення навколишнього середовища, продуктом розумової та фізичної активності людини. Інтерес до професійної діяльності та її представників пов'язаний із необхідністю збереження суспільного досвіду продуктивних форм виробництва, виготовлення матеріальних благ.

Первісні уявлення про світ базувалися на ідеї існування «творця», який створив усе, що оточує людину та її саму. Оточуючий первісну людину світ є результатом роботи, а тому, відповідно до цього, створення будь-чого нового вимагає залучення «творця». Це наштовхує на думку, що майстром є сама людина, оскільки вона створена за образом та подобою «великого творця». Окремі здібності високого рівня розвитку, або особливі особистісні якості, називали «даром від Бога», «Божою іскрою», наголошуючи на зв'язку людини та її творця.

Ранні *християнські* тексти містять світоглядні уявлення про роль та значення праці в історії людства. Відповідно до біблійних текстів «спочатку було слово», що свідчить про усвідомлення важливості мислительних операцій у процесі трудової діяльності. Світ створювався за шість днів у певній логічній послідовності; в останній, сьомий день творець відпочивав (планування трудових навантажень та відпочинку). У християнській філософії праця (професія) тісно пов'язується з покликанням людини, її «наперед визначеною» ціллю та життєвою метою, що закріплювало окремі соціальні верстви за окремими видами робіт. Необхідність «потом і кров'ю» заробляти хліб, виникла у результаті порушення Адамом та Євою заповідей Божих; до того часу всі блага людина отримувала з милості «отця».

Кастова система соціальних відносин *Стародавньої Індії*, яка збереглася дотепер, закріплювала окремі соціальні групи («варни») за видами професій: брахмани відповідали за збереження та виконання релігійних культів, кшатрії – за військову безпеку. Найбільш чисельними були касти торговців, землеробів і скотарів, а також найнижча каста – слуг і різноробочих. Назагал в Індії та східних країнах, де збережено кастовий лад, нараховувалося близько 3000 каст, диференціація яких відбувалася на основі суспільного поділу праці. Втрата суспільної значущості професії могла призвести до зникнення касти, розчинення її в інших.

В епоху *тотемізму* (культура палеоліту), який був одним із перших релігійних уявлень, вважалося, що людина і навіть окремий рід мають спорідненість із певними тваринами, а тому можуть успадкувати певні фізичні властивості від свого «тваринного» покровителя. Орієнтуючись на сучасні генетичні теорії спадковості, нікого не дивує антропометрична схожість кількох поколінь, що, можливо, зумовило традиційне закріплення родової зайнятості людей у споріднених галузях виробництва.

У ранніх *язичницьких* культурах виникають уявлення про існування божественного покровителя. Цей покровитель, по-перше, наділяє людей особливими божественними рисами (за умови сумлінного служіння, що можна вважати одним з етапів професійної підготовки), які дають можливість займатися певним ремеслом; по-друге, захищають їх (пояснюючи наявні у природі факти, явища, результати і невдачі; наприклад, рибалки у Древній Греції пов'язували поганий улов риби з гнівом Посейдона); по-третє, встановлюють морально-процесуальні норми здійснення професійної діяльності (формування професійної етики, деонтологічних принципів професійної діяльності³).

Залежно від усталених традицій матеріального і духовного виробництва окремого регіону, у *древніх греків* були боги-покровителі виноробів (Діоніс), науковців і представників мистецтва (Аполон), ремісників (Афіна), землеробів (Деметра), ковалів (Гефест), військових (Арес). Пантеон *слов'янських* богів складався з Волоса (Велеса) – покровителя скотарів, Сварога – покровителя ковалів, Перуна – покровителя дружини (військових формувань князя), Мокоші – покровительки ткацтва. У *германо-скандинавському* епосі покровителями лікарів була Ейр, ковалів – Тор, поетів і бардів – Брагі, воїнів – Тюр.

Уявлення про працю та її значення для суспільства знаходило відображення у *ранніх філософських ученнях*. Згідно поглядів Платона, викладених у праці «Держава», кожна соціальна верства у моделі ідеального полісу має бути наділена певними властивостями. Так, «аристократів» він наділяє мудрістю та високими моральними рисами, «воїнів» – сміливістю та відданістю (можливо, на основі власних спостережень чи в якості ідеального бачення явища). Автор виокремлює основні соціальні категорії, що мають бути представлені у соціальній структурі полісу, зазначає перелік робіт, які вони мають виконувати, і загальну чисельність її представників. Розумові види праці, пов'язані з управлінською діяльністю, прийняттям рішень, притаманні «вищим» верствам населення; фізичні види робіт – «нижчим», зокрема рабам. Соціальна структура Древньогрецького полісу, описаного Платоном, вказує на те, що поява професії зумовлює появу додаткових соціальних інститутів, які здійснюють професійну підготовку фахівця, обслуговують його діяльність. Таким чином, у порівнянні з періодом натурального господарства посилюються та зміцнюються зв'язки між членами соціальної групи, оскільки продукти, результати професійної діяльності однієї людини (групи) є необхідними для інших, і, навпаки, що змушує людей налагоджувати спільний побут і систему міжособистісної взаємодії.

Література, живопис, архітектура, музичне мистецтво використовувались і дотепер використовуються як засіб передачі суспільного досвіду, основою якого є відтворення засобів і технологій виробництва (від перших печерних малюнків до складних сучасних засобів збереження інформації). В українській народній творчості збережено безліч обрядів, прикмет, літературних пам'яток, які з покоління в покоління передавали базові уявлення про організацію трудового процесу (період сівби та збору урожаю: зажинки, обжинки тощо), особистісні якості

³ Наприклад, клятва Гіппократа починається з фрази «Я засвідчую під присягою перед лікарями Аполлоном, Асклепідом, Гігієюю та Панацеєю, беручи у свідки всіх богів та богинь, і відповідно до моїх здібностей та мого розуміння даю таку клятву...»

працівника, «працьовитість» як диспозиційну рису особистості, значення праці для людини та суспільства.

Мислительні пошуки філософів різних культурно-історичних періодів розкривали особливий зміст і погляди на працю та її значення для людини у контексті епохи наукової діяльності мислителя. Г. Зіммель зауважує, що праця є основою виробництва матеріальних і духовних цінностей. Людина має можливість, використовуючи свій духовний та фізичний потенціал, перетворювати і передавати групові та індивідуальні цінності іншим, тому трудовий процес вимагає від працівника їх прийняття на особистісному рівні [18]. Найоригінальнішою стороною філософських пошуків Г. Сковороди є ідея «сродної праці». Він бачив щастя у вільно обраній людиною праці, яка базується на відчутті «спорідненості» до близького серцю заняття. Якщо аналізувати вчення про споріднену працю у широкому контексті філософської спадщини Г. Сковороди, то на перший план виступає його гуманістична спрямованість. Зло в суспільстві виникає тоді, коли люди займаються тим, що не відповідає їхній природі [84]. Якщо працівник вибрав собі професію, працю відповідно до душі, тоді він щасливий та, скоріш за все, досягне успіхів. Людина повинна визначити, до чого вона прагне, до чого покликана. Страждання і муки, через які вона проходить, виникають від того, що живе всупереч тому, для чого створена.

Економічна концепція К. Маркса, викладена у працях «Критика політичної економіки» та «Капітал», одна з перших порушувала проблеми товарно-грошових відносин і концептуально втілювала погляди на трудовий процес як основу соціально-економічного благополуччя суспільства. Завершуючи шкільне навчання, у випускній праці «Роздуми юнака при виборі професії» (1835) К. Маркс пише: «Головним керівником, який повинен нас скеровувати при виборі професії, є благо людства, наше власне удосконалення. Не варто думати, що ці два інтереси можуть суперечити один одному... Історія визнає тих людей великими, які, працюючи для суспільної мети, самі ставали шляхетними... Тоді ми відчуваємо не ницу, обмежену, егоїстичну радість, а наше щастя буде належати мільйонам» [57]. У процесі соціально-економічних відносин відбувається взаємний обмін товарами, послугами, у межах яких людина може продавати не лише матеріальні речі, а й власні уміння, фізичну силу, ідеї та винаходи. Згідно поглядів К. Маркса, людські ресурси є своєрідним, особливим видом товару, який має свого «власника», що, відповідно до ранніх філософських вчень про свободу людини, робило особистість об'єктом соціальних відносин.

Перехід від феодальних відносин до капіталістичних зумовив спеціалізацію виробництва, яке обмежило можливості розвитку людини. Ф. Шіллер вважав, що поява капіталістичних відносин зумовила постійну боротьбу природних потягів до всебічного та гармонійного розвитку з професійними обмеженнями удосконалювати вузький спектр умінь та здібностей за рахунок загальмування розвитку інших [94]. Проблема «відчуження праці», її результатів від працівника виникає з появою приватної власності, поділом індивідуальних і колективних інтересів та їх антагоністичністю.

Професійний розвиток особистості у сучасних умовах відбувається під строгим контролем суспільства, культури, історичних обставин, які «дають дозвіл на розвиток» окремих типів особистості, представників

окремих верств, професійних груп. У критичні моменти існування суспільства контроль за розвитком особистості відбувається не лише шляхом поступальної регуляції діяльності окремих соціальних інститутів (у тому числі інститутів професійної соціалізації), а й, як наслідок соціальної біфуркації, у процесі революційних переворотів, масових заворушень⁴. На думку Т.М. Тихомірової, сучасне суспільство характеризується наявністю протиріч, за яких, з одного боку, відбувається стимуляція набуття досвіду, а з іншого – протидія [102]. Завдяки цьому вектор розвитку можна контролювати і змінювати у вигідному для суспільства напрямку. «Дозволяючи» чи «забороняючи» доступ до певної інформації, суспільство сприяє формуванню певних типів особистості, носіїв професій та їх чисельності. Можливість до набуття одних видів досвіду є «загальнодоступною» (правила етикету, побутова діяльність), до інших – «закритою» (виготовлення атомної бомби). Професійна специфікація та обмеженість умов для розвитку здібностей, концентрація культурно-історичного потенціалу на формування обмеженого кола індивідуально-психологічних якостей особистості, на думку Н.К. Крупської, призводять до ситуації, коли «виростає талановитий художник – корзину з фруктами малює прекрасно», а щось інше відобразити не може» [39, с.108].

У сучасних умовах, що надто актуальне для пострадянських країн, професія більшою мірою стає не середовищем особистісного розвитку чи ресурсом адаптації до соціуму, а статусним атрибутом. Така ситуація призводить до того, що фах (професія, яку здобула особистість) і «фактична зайнятість» (що робить людина, де працює) не збігаються, а то й стають протилежними за своєю суттю.

3. Виникнення прикладної психології праці. Психотехніка та наукова організація праці

Дослідження проблем у межах дотичних до психології праці мали «локальний» прикладний характер. Вони проводилися на замовлення великих виробників, які наприкінці XIX століття відчули необхідність «заощадження» трудових ресурсів, які через використання складних технологій виробництва потребували тривалої підготовки. Перші прикладні завдання психологія праці вирішувала у галузі професійного відбору та професійної консультації, оптимізації виробничого процесу та запобігання виробничого травматизму.

Психотехніка – один із ранніх періодів розвитку психології праці та інженерної психології. Цей напрям виник на початку XX ст. і його завданнями було вивчення практичної діяльності людини, які у подальшому реалізувались у межах психології праці (професійний відбір та професійна орієнтація, проблеми стомлення та перевтоми, розвиток професійно важливих якостей, формування трудових умінь,

⁴ Як приклад, у 1966-1969 роках у Китаї кількість представників «вищих» класів, до яких належали державні службовці, вчені, артисти, письменники зменшувалася за рахунок масових виселень, репресій і фізичного знищення. У 1954 році після прийняття ЦК КНР постанови «Про подальше збільшення виробництва зерна у країні та про освоєння цілинних та родючих земель» у зв'язку з браком кваліфікованих кадрів, які мали розвивати соціально-економічну інфраструктуру освоєваних територій, частина населення України, Білорусі була масово виселена на цілинні землі.

психофізіологія праці), інженерної психології (взаємодія працівника з технічними системами, механізмами), ергономіки (взаємодія з професійним середовищем, знаряддями праці). Основною метою діяльності галузі були дослідження індивідуально-психологічних властивостей особистості та їхнє врахування у процесі професійного відбору.

Засновниками психотехніки вважають німецьких психологів та філософів Вільяма Штерна (William Lewis Stern) (1871-1938) та Гуго Мюнтсберга (Hugo Münsterberg) (1863-1916). Найбільш інтенсивно психотехніка розвивалася у 1910-1930 роках, особливо у період першої світової війни, коли працювала задля потреб армії та військового виробництва.

Гуго Мюнтсберг перший перейшов від програми лабораторних експериментів у галузі індустріальної психології до практичної перевірки ефективності окремих методів та винаходів на виробництві, виконуючи замовлення великих промислових гігантів. Він увів у широкий обіг використання тестів як одного з основних методів психологічного вивчення працівника. Розроблені ним тести використовувались у процесі професійного відбору водіїв трамваїв, моряків, військових, телефоністів. Під його керівництвом була створена тестова установка перевірки професійної придатності водіїв трамваю, яку можна вважати першим професійним симулятором, який зараз використовують у галузі повітряного транспорту, військовій галузі та інших. Відповідно до методологічних принципів, виділених А. Біне, Г. Мюнтсбергом, В. Штерном, Ф. Парсоном, психотехніка займалася дослідженнями у кількох напрямках:

- вивчення професійно важливих якостей, які необхідні для успішного виконання професійних обов'язків;
- раціоналізація виробничого процесу, оптимізація професійного середовища та покращення продуктивності праці;
- проблеми управління трудовим колективом, мотивації праці, стимулювання професійної активності;
- рекламна діяльність організації, формування споживацького попиту на товари і послуги.

Розвиток психотехніки на території Радянського Союзу був пов'язаний із прізвищем Ісака Нафтульовича Шпільрейна, який у період європейського розквіту цієї галузі навчався у Лейпцігському університеті [112]. У 1923 році він організовує психотехнічну лабораторію при Московському державному інституті охорони праці та Інституті психології МДУ. За його підтримки виходить друковане видання «Радянська психотехніка» («Психофізіологія та психотехніка праці»). Воно існувало з 1928 по 1934 рік. Після 1936 року ця галузь разом із педологією занепадає⁵.

На початку ХХ ст. почалося значне збільшення об'ємів виробництва, яке потребувало розширення можливостей зниження собівартості товарів на ринку. У цей період паралельно з дослідженнями особистісних властивостей працівника стають популярними дослідження у галузі наукової організації праці. Засновником наукового управління (наукового менеджменту) є Фредерік Уїнслоу Тейлор – американський

⁵ У 1936 році виходить постанова ЦК ВКП(б) «Про педологічні перекирчування у системі Наркомпросу». Організатора і голову Всесоюзної спілки психотехніки та прикладної психофізіології І. Шпільрейна заарештовують.

інженер та економіст. Раціоналізація виробничого процесу здійснювалася за рахунок оптимізації трудових рухів (систематичного хронометражу), науково обґрунтованого нормування робочого дня, зваженого підбору персоналу і його підготовки, чіткого розподілу обов'язків, посадових зобов'язань і налагодження тісної співпраці між керівним рівнем організації та працівниками⁶.

4. Індустріальний період розвитку психології праці

У XIX ст. зароджується науковий менеджмент (теорія наукового управління). Розвиток *теорії управління* починається з економічних реформ США, яка стає індустріальним гігантом світу. Підґрунтям такого швидкого економічного злету були ряд винаходів, зокрема у галузі психології. З іменами Ф. Херцберга, В. Скота, Дж. Уотсона, Х. Мюнстенберга пов'язують розвиток індустріальної та організаційної психології. Американськими психологами проводиться ряд фундаментальних експериментів, які не лише призвели до розвитку економіки, а й відкрили ряд феноменів, без урахування яких на сьогоднішній час неможлива продуктивна організація праці.

Окремої уваги заслуговує хоторнський експеримент Елтона Мейо. Саме з ним пов'язується розвиток вивчення функціонування малих груп та колективів, архітектури групи та взаємодії її членів. У 1928 році компанія «Вестерн електрик» запросила Е. Мейо дослідити причину зниження продуктивності праці монтажниць електричних реле. Спочатку метою експерименту було дослідити вплив освітленості на продуктивність праці. На першому етапі Е. Мейо це вдалося підтвердити: в експериментальній групі зі збільшенням освітленості зросла продуктивність праці; у контрольній групі зі звичайним доекспериментальним рівнем освітлення змін не сталося. У різних експериментальних групах з відмінними умовами праці зі зміною освітленості відбувалася зміна продуктивності праці. На другому етапі експерименту чергове збільшення освітленості призвело до очікуваного збільшення продуктивності праці в експериментальній групі, але продуктивність збільшилась і в контрольній групі. На третьому етапі в експериментальній групі рівень освітлення повернули до початкового етапу, проте продуктивність праці зростала, така ж тенденція зберігалася і в контрольній групі. Е. Мейо зрозумів, що на продуктивність праці впливають інші фактори. Модифікувавши експеримент, він спробував виявити яким чином впливають на продуктивність умови праці, рівень заробітної платні, додатковий відпочинок. У результаті цього рівень продуктивності праці знизився, проте залишався на вищому рівні від початкового. У результаті проведення хоторнських експериментів Е. Мейо дійшов висновку, що на продуктивність праці впливають інші змінні. Однією з них він вважав участь працівниць у дослідженні, особистісна причетність до дослідження та увага до особистості працівника і його переживань. Не менш важливою виявилась неформальна структура групи, особистісна сумісність членів групи. З'ясувалось, що на продуктивність праці впливає

⁶ Одним із перших, хто у великих масштабах ввів у практику ідеї Ф. Тейлора, був відомий американський підприємець Генрі Форд, відомий усім як винахідник конвеєрної системи виробництва.

не лише де і за яких умов працює людина, а й з ким, що до цього часу було не зауважено науковцями [118].

Вивчення проблем групової динаміки, міжособистісних стосунків у групі та структури групи пов'язане з ім'ям видатного психолога та психотерапевта Якоба Морено. Не применшуючи значення психодрами, Я. Морено є автором унікального методу дослідження структури групи – соціометрії, відкриття якого також пов'язане з практичними завданнями, які виникали у межах психології праці. У 1932 році Я. Морено запрошують у навчально-виховну колонію міста Хадсон. Керівники школи скаржились на «постійну напругу», яка існувала поміж вихованок, хоча реальних передумов цьому не було. Школа мала обладнані класи, майстерні, кімнати. Керівництво не розуміло: «Чого їм бракує? Безліч можливостей для розвитку та відпочинку». У переддень прибуття Я. Морено керівництво школи вважало, що приїде психіатр, який окремо проведе роботу з постійними порушниками порядку. Робота Я. Морено не виправдала очікувань керівництва школи. Він просто зайшов до їдальні, де за столами сиділи вихованки школи, і запропонував сісти там, де вони бажають. За мить приміщення наповнив хаос: за одним столом бажало сидіти багато учениць, інші – залишалися майже порожніми. Таким чином Я. Морено розмістив усіх учениць залежно від їх особистісних уподобань та статусу у групі. Обробивши результати, він зміг оптимально поєднати учениць у кімнатах, навчальних класах та майстернях. Через кілька тижнів результати дослідження показали, що соціально-психологічний клімат колективу поліпшився, а загальний рівень напруженості серед вихованців зменшився [66].

Відновлення вітчизняної психологічної галузі після подій 1936 року відбувається у післявоєнний час і пов'язане з розвитком основних виробничих галузей, важкої промисловості та військової галузі. Виникає брак кваліфікованих працівників у групі професій «людина-техніка», що викликало необхідність раціонального й ощадливого використання людських ресурсів. У 50-ті роки ХХ ст. починається бурхливий розвиток *інженерної психології* та *ергономіки*. Майже одночасно у провідних психологічних наукових установах СРСР м. Ленінград (Б.Ф. Ломов та А.А. Крилов) та м. Москва (В.П. Зінченко) утворюються лабораторії інженерної психології. Відродження психології праці починається з початком досліджень В.С. Мерліна, Б.Ф. Ломова, К.К. Платонова, В.П. Зінченка, Є.О. Мілеряна.

Посилене фінансування і державна підтримка надається дослідженням, які вирішували нагальні потреби військової галузі, зокрема інтенсивно розвиваються військова та авіаційна психологія. З 1947 року К.К. Платонов починає дослідження індивідуально-психологічних властивостей успішних пілотів та курсантів. Отримані результати були опубліковані ним у праці «Методичні вказівки по вивченню індивідуально-психологічних якостей курсантів та пілотів» (1951). У 1961 році реалізується масштабна експериментальна програма відбору кандидатів на навчання в авіаційні училища, яка складалася з 12 психометричних тестів. Результати отриманих досліджень і досвід, отриманий під час воєнних дій, дозволили визначити основні критерії та процедури обов'язкового професійного відбору курсантів, які офіційно були введені у практику 1964 року [103]. Паралельно інтенсивними темпами розвивається

космічна психологія, яка вирішувала проблеми професійного відбору пілотів космічних літальних апаратів. Розвиток галузі пов'язують з іменами О.П. Нечаєва (займався дослідженнями пізнавальних процесів курсантів пілотних училищ, ввів поняття «коефіцієнт авіаздібностей»), С.Г. Геллерштейна (проводив комплексні дослідження психофізіологічних властивостей пілота, займався проблема просторового сприйняття та відчуття часу), М.М. Добротворського (психогігієна праці пілота).

На початку 70-х років з'являються дослідження соціально-психологічної складової оптимізації виробничого процесу, взаємодії працівників у процесі трудової діяльності. Під керівництвом Б.Ф. Ломова цим активно починає займатися А.Л. Журавльов. Ним розроблялися проблеми індивідуального стилю керівництва, їх типологія.

Початок 90-тих років ХХ сторіччя пов'язують із занепадом галузі. Зменшується кількість фахівців, які займаються проблемами психології праці та інженерної психології. Зміщення акцентів у фундаментальних та прикладних психологічних дослідженнях, зокрема у бік вікової та педагогічної психології, пов'язаний із профіцитом трудових ресурсів на ринку праці. Це дозволяє працедавцю «нехтувати» вже розробленими методами покращення психічного стану працівника та збереження його здоров'я.

В Україні з 2002 року створена та функціонує Українська Асоціація організаційних психологів та психологів праці, президентом якої є Л.М. Карамушка. Мета діяльності цієї громадської організації полягає у сприянні розвитку організаційної психології та психології праці в Україні. У подальшому (2005 р.) асоціація інтегрувалася до Європейської Асоціації організаційних психологів і психологів праці (European Association of Work and Organizational Psychology).

5. Методологічні основи та принципи проведення досліджень у психології праці

Нові відкриття у науці відбуваються на основі накопичення фактів, які аргументують підтвердження гіпотези, яку ставить перед собою дослідник. Будь-яка наукова істина є результатом планомірного наукового вивчення, яке ґрунтується на основі попереднього досвіду як дослідника, так і культури в цілому. Не є виключенням спонтанність відкриттів, проте такі випадки поодинокі і стають можливими завдяки неабияким науковим здібностям дослідника. Наприклад, відкриття явища когнітивного дисонансу Л. Фестінгером.

Перші відкриття у психології праці ґрунтувалися на основі локальних, вузькоспеціалізованих досліджень. Підтвердженням цього є перші дослідження у галузі педології, психотехніки, ергономіки. Перші відкриття у психології праці базувалися на аналізі практичного досвіду трудової діяльності як дослідника, так і решти працівників. Обробка побутових фактів давала можливість висунути гіпотезу та визначитися з методами релевантними меті і завданням дослідження. Перші дослідження у психології праці спиралися зазвичай на тестову перевірку рівня прояву досліджуваного явища. Цей період у психології праці дав поштовх розвитку «тестології». Значний вплив на функціонування психології праці відіграли відкриття у фізіології та психофізіології, вчення про рефлексорну діяльність

(І.М. Сеченова, В.М. Бехтерева, І.П. Павлова). Ранні відкриття у психології праці відбувалися з урахуванням принципу нервізму – вчення про нервову регуляції фізичної та психічної активності індивіда та рефлекторну регуляцію трудової діяльності. Його основою стали праці І.М. Сеченова «Рефлекси головного мозку» (1863), відкриття В.М. Бехтерева провідної ролі головного мозку у регуляції основних функцій організму, дослідження впливу центральної нервової системи на роботу внутрішніх органів, функціонального розподілу кори головного мозку І.П. Павлова.

Через практичну орієнтацію та поліфункціональність психології праці (використання її в якості бази для досліджень в інших психологічних галузях) до основних принципів організації та проведення наукових досліджень у психології праці можна віднести⁷:

Принцип детермінізму – вчення про причинно-наслідкові зв'язки між матеріальними предметами, психічними та соціальними явищами. Індивідуально-психологічні властивості суб'єкта – це результат попереднього впливу на нього факторів зовнішнього середовища, які опосередковуються внутрішніми властивостями особистості («інтеграція у досвід»). Принцип детермінізму є одним з основних у процесі проведення експериментальних досліджень, які розраховані на перевірку впливу одного явища на інші. Йдеться про встановлення зв'язку залежної та незалежної змінної.

Принцип історизму – розвиток особистості відбувається у контексті культурно-історичного розвитку й відтворює основні етапи становлення суспільства. У передмові праці К. Маркса «Критика політичної економії» (1859) вказано, що «не свідомість людей обумовлює буття, а навпаки – буття визначає свідомість». Таким чином, ставлення до праці, динаміка працездатності, стратегії професійної діяльності відрізняються залежно від культурно-історичних умов розвитку працівника, що унеможливорює «створення» універсальної науково-дослідної парадигми вивчення суб'єкта праці.

Принцип системності введений у наукову практику одним із засновників вітчизняної інженерної психології Борисом Федорович Ломовим. У праці «Методологічні та теоретичні проблеми в психології» (1984) автор обґрунтовує необхідність цілісного вивчення особистості як систему взаємообумовлених та взаємопов'язаних елементів, які розмежовуються як предмет аналізу і не можуть давати у своїй сукупності цілісного уявлення про людину («ціле важливіше, ніж сума його частин»).

Принцип єдності свідомості та діяльності у психології праці є підґрунтям для вивчення професійної і трудової діяльності як результату мислительної діяльності працівника. Вона передбачає попередню підготовку, планування окремих етапів виконання, поточний контроль за виконанням діяльності. Продукти професійної діяльності є результатом психічної і фізичної активності працівника, а процесуальна і технологічна складність завдань засвідчують рівень психічного розвитку працівника.

⁷ Детальніше про описові принципи психології можна знайти у праці А.В. Петровського та М.Г. Ярошевського «Проблеми теоретичної психології» (1994).

7. Методи досліджень у психології праці

Специфіка використання методів у психологічних дослідженнях пов'язана з часово-процесуальними особливостями професійної діяльності. Загалом галузь використовує основні методи психологічних досліджень, які дають можливість отримувати достовірні результати незалежно від обраної дослідником науково-дослідної парадигми. Основними методами психології праці є спостереження, бесіда, тестова (психологічна) діагностика, метод експертних оцінок, психосемантичні методи, експеримент.

Як метод збору емпіричних даних **спостереження** використовується майже в усіх галузях психології. Зокрема, у психології праці спостереження використовується для дослідження трудових дій працівника, його міміки, пантоміміки та мовлення. У виробничих умовах таке спостереження має чітко фіксуватися, тому нерідко використовують допоміжні засоби спостереження (відеокамеру, фотоапарат, диктофон).

Однією з можливих модифікацій спостереження у психології праці є **трудовий метод**, який широко використовувався у 20-30-х роках ХХ ст. Його суть полягає у «включенні» психолога у досліджувану групу, причому дослідник має змогу спостерігати не лише за іншими, але й вивчати себе у досліджуваних умовах. Трудовий метод як різновид методу спостереження запропонований І.Н. Шпільрейном (1930) і використовувався для вивчення процесу формування вищих психічних функцій у процесі виробничого навчання, вивчення процесів «згортання» й «автоматизації» навичок.

Фотографія робочого дня – метод, який використовується з метою фіксації поведінкових проявів фізичної та психічної активності працівника у межах певного проміжку часу. Фіксація у форматі запису може здійснюватись на фото, відео та інші записуючі пристрої, які аналізуються у поточному режимі і після завершення процедури дослідження.

Метод експертних оцінок. Найкраще реалізований у межах методики «Карта дослідження дорослої особистості» К.К. Платонова. Цей метод передбачає попередній аналіз здатності групи осіб відповідного рівня компетенції об'єктивно оцінювати психічний розвиток працівника, професійні й особистісні досягнення, а також особистісні деформації. До групи експертів можуть залучатися керівники професійних об'єднань, у прямому підпорядкуванні яких перебуває досліджуваний, медичний працівник підприємства, майстер виробничого навчання. Варто проаналізувати до початку дослідження систему соціально-виробничих відносин та положення досліджуваного у ньому. Це необхідно зробити для виявлення однозначно позитивного особистісного ставлення до досліджуваного чи, навпаки, негативного, що може суб'єктивно спотворити результати дослідження.

Бесіда використовується у ситуації дослідження професійних намірів досліджуваного, професійної консультації, у процесі первинного збору інформації. На початкових етапах проведення дослідження бесіда дає можливість зібрати основні соціально-біографічні данні, уточнити попередні результати дослідження. Бесіда має відносно відкриту форму проведення дослідження, можливі «поточні» модифікації (відносно зміни ситуації, попередньо отриманої інформації). Важливим моментом є те,

щоби бесіда не підміняли собою **анкету**, яка є окремим методом дослідження і має свої специфічні вимоги.

Професійна характеристика. Стандартизована оцінка професійних та особистісних властивостей працівника, яка має специфічну, визначену завданнями дослідження, форму. Характеристика складається у процесі професійної атестації кадрів, проведення психологічної експертизи. Основою змісту характеристики є результати емпіричних досліджень і задокументованих фактів професійної діяльності. Може надаватися окремому працівнику і виробничому колективу.

Метод критичних випадків розроблений Дж. Фланаганом на початку 50-х років. Цей метод передбачає вивчення особистісних властивостей працівника, професійно важливих якостей, які дають можливість успішно виконувати посадові обов'язки. Використовується у професіях, пов'язаних із небезпечними технологіями та видами діяльності. Працівники визначають основні небезпечні випадки, які можуть виникнути на виробництві, далі експерти групують їх та визначають, які особистісні властивості дозволять працівнику ефективно діяти у критичних ситуаціях. Метод критичних випадків може використовуватись у професіографії, психографії, розробці посадових обов'язків тощо.

ПИТАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ

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

РОЗВИТОК СУБ'ЄКТА ПРАЦІ

1. Поняття «суб'єкт праці». Структура особистості суб'єкта професійної діяльності.
2. Основні етапи розвитку суб'єкта праці.
3. Кризи професійного становлення. Проблеми професійних деструкцій та психічного вигорання.
4. Проблема формування індивідуального стилю трудової діяльності.
5. Розвиток професійної самосвідомості.
6. Регулятивні процеси в структурі професійної діяльності.
7. Мотивація праці.

1. Поняття «суб'єкт праці». Структура особистості суб'єкта професійної діяльності

Предметом дослідження психології праці є особистість у процесі трудової діяльності. Гуманізація науки і перехід від психології об'єкта до психології суб'єкта змінює номенклатуру наукових досліджень. Відмінність між предметом праці як засобом виробництва (наприклад, лінійка, верстат, які мають обмежене коло функціональних можливостей) та суб'єктом полягає у можливості останнього до внутрішньої «спонтанності», яка спрямована на зміну функціональних можливостей працівника відповідно до внутрішнього плану та задуму. *Суб'єкт праці* – це особистість як ініціатор трудової діяльності, що самостійно її планує на основі рефлексії особистісних якостей та ресурсів (В.О.Татенко, А.В.Петровський) [100]. Сучасні дослідження, які проводяться в межах постнекласичної науки, ґрунтуються на уявленні про внутрішньособистісну детермінацію активності суб'єкта праці та підпорядкованість індивідуально-психологічних і психофізичних якостей та властивостей загальній спрямованості працівника. Унікальність зв'язків між різними структурними утвореннями психіки особистості полягає в «індивідуальній своєрідності» їх використання у діяльності.

Необхідність вивчення особистості працівника пов'язана з відкриттям можливості покращення продуктивності праці за рахунок врахування у процесі відбору рівня розвитку професійно важливих якостей. У своєму виступі на XXI Міжнародному психологічному конгресі у Москві (1976) К.К.Платонов вказує на те, що «...людство з ери стихійного пристосування людини до техніки і професій переходить до проектування не лише їх, але й типів людей, які їм відповідають, робиться спроба створити моделі різних особистостей найближчого майбутнього на основі типізації їх структур» [78, с. 197]. Тенденція до «типологізації» у психології праці з'являється на початку XX ст. Вона розвивається та ускладнюється від дослідження окремих професійно важливих якостей у межах психотехніки (В. Штерн) до пошуку професійно доцільних типів у межах групи споріднених професій, які мають спільний предмет праці (Є.О.Клімов, Дж. Голанд).

У межах структурно-функціонального підходу К.К.Платонова – одного з засновників психології праці та авіаційної психології в Україні – представлено зв'язок між біопсихічними властивостями та вищими психічними функціями особистості. Структуру особистості складають

чотири ієрархічні рівні (підструктури): спрямованість особистості, досвід, індивідуально-психологічні властивості психіки та біопсихічні особливості.

Перша підструктура особистості об'єднує **спрямованість** і відношення особистості, що проявляються як моральні риси. Елементи (рисни) особистості, що входять у цю підструктуру, не мають вроджених задатків, а відображують індивідуальну репрезентацію групової свідомості. Ця підструктура формується шляхом виховання, навчання та соціалізації, а тому не може розвиватися поза суспільством. Спрямованість – це узагальнююча форма відображення соціального, що, в свою чергу, включає такі підструктури як потяги, бажання, інтереси, схильності, ідеали, світогляд, переконання. У цих формах спрямованості особистості проявляються відносини, моральні якості особистості і вищі потреби. Найбільш виразно спрямованості проявляється через переконання, світоглядні уявлення, життєві цінності, ідеали, захоплення.

Друга підструктура особистості об'єднує знання, навички, уміння і звички, що накопичені в **особистому досвіді** шляхом навчання, але вже з помітним впливом біологічно і генетично обумовлених властивостей особистості. Цю підструктуру іноді називають індивідуальною культурою чи підготовленістю. Активність досвіду проявляється через сформованість вольових навичок, а його вивчення вимагає психолого-педагогічного рівня аналізу. Однак ці властивості не всі є властивостями особистості, оскільки деякі мають форму короткотривалого психічного процесу або стану.

Третя підструктура особистості об'єднує **індивідуальні особливості окремих психічних процесів**, або психічних функцій, що розуміються як форми психічного відображення: пам'яті, емоції, відчуття, мислення, сприймання, почуття, волі.

Четверта підструктура особистості об'єднує властивості темпераменту (типологічні особливості особистості). До цієї підструктури також входять статево-вікові властивості особистості та її патологічні зміни. Формуються необхідні риси шляхом тренування, якщо ця переробка взагалі можлива. Важливу роль у цьому посідають процеси компенсації, заміщення. Ці властивості особистості здебільшого залежать від **фізіологічних особливостей** мозку, а соціальні впливи їх лише субординують і компенсують. Тому ця підструктура умовно називається біопсихічною. Активність цієї підструктури визначається силою нервових процесів, а вивчається на психофізіологічному та нейропсихологічному рівнях.

2. Основні етапи розвитку суб'єкта праці

Професійний розвиток особистості відбувається на всіх етапах вікового розвитку. Ігрова та навчальна діяльність є підготовчими відносно трудової, яка є провідною на окремих вікових етапах (Б.Г. Ананьєв, О.М. Леонт'єв, Г.С. Костюк, К.К. Платонов). Здатність займатися професійною діяльністю має суб'єкт, який 1) володіє специфічними індивідуально-психологічними якостями, які є передумовою її успішного виконання, і 2) перейняв у процесі професійної соціалізації досвід попередніх поколінь, їх знання та уміння. Розвиток професії, ускладнення її операціональної суті (діяльнісної складової) призвели до необхідності

створення спеціальних соціальних інститутів, які відповідатимуть за передачу професійного досвіду.

Професійний розвиток особистості є поступальним і має дискретну структуру. На кожному з етапів з'являються специфічні новоутворення, які є показником перетворення кількісних показників розвитку в якісні. Найбільш повну модель професійного розвитку особистості запропонував Євгеній Олександрович Клімов, російський психолог, академік РАО Російської федерації. Концепція «фазового» розвитку включала поступовий перехід особистості на вищий щабель професійної ієрархії. Є.О. Клімовим виокремлено сім основних фаз професійного становлення: *фази оптанта, адепта, адаптанта, інтернала, майстра, авторитета та наставника* (рис. 1.1.) [26].

Фаза оптації – попередній вибір професії, формування первинних уявлень про професійну діяльність й оволодіння певними навичками майбутньої професії у процесі гри та навчання у загальноосвітніх навчальних закладах. У цей період формується психічна готовність до трудової діяльності, яка тісно пов'язана з рефлексивними механізмами самосприяття та самоідентифікації.

Фаза адепта – період професійного навчання та підготовки, практичного оволодіння трудовими навичками та знаннями. На цьому етапі молодий спеціаліст під керівництвом майстра («професійного наставника») виконує професійну діяльність, у процесі якої відбувається освоєння професійного досвіду старшого спеціаліста та інтеріоризація основних стратегій професійної діяльності.

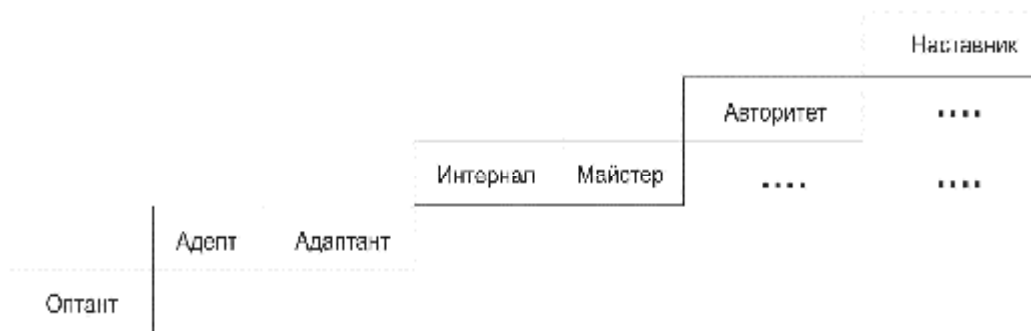


Рис 1.1. Основні фази життєвого шляху професіонала за Є.О. Клімовим

Фаза адаптанта – процес адаптації молодого⁸ фахівця до умов реального виробничого середовища. Основною змістовою характеристикою фази адаптації є пошук регуляційних схем професійної діяльності, які враховують специфічні норми, образ життя, правила міжособистісної взаємодії, зовнішню атрибутику і тонкощі технології виробництва, які не можуть бути враховані у процесі професійної підготовки. На думку автора, «яку б якісну та сучасну професійну освіту не отримав молодий спеціаліст, він не може абсолютно ідеально вписатися в рамки «ось цього» виробництва».

⁸ Є.О. Клімов використовує прикметник «молодий» в якості оцінки професійного досвіду. У праці «Психологія професійного самовизначення» (2004) він вказує на те, що фази професійного розвитку жодним чином не відповідають класифікації вікових періодів і можуть відбуватися на будь-якому з них.

Фаза інтернала – період діяльності досвідченого та самостійного працівника, який володіє достатнім потенціалом розвитку. Накопичений на попередніх фазах досвід професійної діяльності дозволяє молодому працівнику успішно виконувати професійну діяльність у типових (передбачених посадовими інструкціями) і «нетипових» умовах.

Фаза майстра – передбачає оволодіння працівником високим рівнем професійної мобільності та гнучкості. Високий рівень професійної майстерності дозволяє виходити за межі професійного завдання, а тому генерувати нові способи вирішення виробничих завдань, які згодом можуть стати основою інноваційних винаходів.

Фаза авторитета – це логічне завершення циклу професійного розвитку. Працівник на фазі авторитету має значний кредит довіри у колег, професійного оточення, інших осіб, які пов'язані з професією. Це дає можливість виконувати керівні функції на підприємстві, приймати управлінські рішення. Зазвичай фаза авторитета пов'язана з офіційним обранням працівника на керівну посаду.

Фаза наставника – пов'язана із здобуттям можливості працівника передавати решті досвід професійної діяльності, проводити професійне навчання та підготовку молодих спеціалістів. Цей період може означати часткове завершення професійної діяльності у зв'язку з віком, втратою сенсорних та фізичних властивостей, що унеможлиблює професійну зайнятість, проте не виключає педагогічну діяльність працівника.

Український психолог, дійсний член НАПН України Валентин Олексійович Моляко, який є одним із провідних фахівців у галузі психології праці, запропонував свою періодизацію професійного розвитку особистості, яка опирається на кваліфікаційний розвиток особистості, здобуття нею професійної майстерності [63]. **Непрофесійний рівень** свідчить про те, що особистість не готова до виконання професійної діяльності, не володіє достатнім рівнем професійних знань або їх рівень занадто низький для самостійної трудової діяльності. **Допрофесійний рівень** передбачає оволодіння працівником професійними уміннями та навичками на початковому рівні; він ще не має достатнього потенціалу для самостійної трудової діяльності, проте вже може відтворити деякі з трудових дій та виконувати професійну діяльність під керівництвом наставника або у якості його помічника. **Професійний рівень** діяльності В.О. Моляко розмежує на два підвиди: типовий (звичайний) та рівень професійної майстерності. На типовому рівні працівник може виконувати професійну діяльність самостійно завдяки накопиченим знанням і досвіду. Рамки компетенції обмежуються типовими умовами виконання завдання і типовими видами робіт. Рівень професійної майстерності свідчить про наявність у працівника високого рівня розвитку професійних здібностей і творчої діяльності, яка стає частиною професійної. Професійна майстерність проявляється у ситуаціях, які виходять за межі завдання, суперечать їм, «порушують» логіку усталеного алгоритму.

3. Кризи професійного становлення. Проблеми професійних деструкцій та психічного вигорання

Професійний розвиток особистості супроводжується нормативними кризами, які виникають у результаті переходу від однієї фази професійного

розвитку до іншої, або як результат виникнення труднощів локального характеру і пов'язаних із несумісністю конкретних умов професійної діяльності та диспозиційних властивостей особистості. Психоемоційний дискомфорт і нервово-психічна наруга, які виникають у кризові періоди розвитку, є засобами часово-процесуальної метрики, в межах якої відбувається зв'язок між минулим, теперішнім і майбутнім особистості. У праці «У пошуках себе: особистість і її самосвідомість» (1984) І.С. Кон зазначає, що, «реконструюючи плин власного життя, ми періодизуємо його не за знеособленими психофізіологічним циклами та соціальними переходами, а за критичними ситуаціями, що виникають у точках перетину «зовнішнього» та «внутрішнього» рівнів буття, які порушують його розмірений плин і відчуваються як стреси, фрустрація, конфлікти та кризи» [105, с.173].

Кризи професійного становлення супроводжуються тимчасовою загальною чи частковою дезадаптацією, яка впливає на продуктивність праці, психоемоційний комфорт і психічне здоров'я особистості. Зміст основних фундаментальних праць, які були присвячені дослідженням кризи професійного розвитку, пов'язаний зі зміною вектору професійного розвитку, переоцінкою життєвих завдань і розвитком ціннісно-смыслових диспозицій, які регулюють професійну діяльність (Е.Ф. Зеєр, О.М. Кокун, А.К. Маркова, Л.М. Мітіна, Е.Е. Симанюк).

У праці «Емоційний компонент у професійному становленні педагога» (2002) Е.Ф. Зеєр та Е.Е. Симанюк виокремлюють сім типів криз професійного становлення особистості, фактори, які детермінують їх появу та основні способи подолання: криза навчально-професійної орієнтації, криза професійного вибору, криза професійної експектації, криза професійного зростання, криза професійної кар'єри, криза соціально-професійної самоактуалізації на стадії майстерності, криза втрати професійної діяльності [16]. Розроблена ними типологія криз професійного становлення базується на ідеї стадіальності цього процесу: завершення одного етапу професійного розвитку та перехід на новий супроводжується кризовими процесами (табл. 1.1.). Особистість володіє достатнім потенціалом для успішного розв'язання кризи професійної адаптації, тому система психологічного супроводу базується на пошуку внутрішніх ресурсів професійного розвитку, а також мінімізує можливість виникнення професійних деструкцій [17].

Таблиця 1.1.

Кризи професійного розвитку за Е.Ф. Зеєром, Е.Е. Симанюк

Фактори, що обумовлюють кризу	Способи подолання кризи
<i>Криза навчально-професійної орієнтації (14-15 – 16-17 років)</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - невдале формування професійних намірів та їх реалізація; - несформованість Я-концепції та можливостей її корекції. 	<ul style="list-style-type: none"> - вибір професійного навчального закладу чи спеціальної професійної підготовки; - глибока і систематична допомога у професійному та особистісному самовизначенні.
<i>Криза професійного навчання</i>	

<ul style="list-style-type: none"> - незадоволення професійним навчанням і професійною підготовкою; - перебудова провідної діяльності; - зміни соціально-економічних умов життя. 	<ul style="list-style-type: none"> - зміна мотивів навчальної діяльності; - корекція вибору професії, спеціальності, факультету; - вдалий вибір наукового керівника, дипломної роботи.
<i>Криза професійної адаптації (20-25 років)</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - несумісність професійних очікувань і дійсності. 	<ul style="list-style-type: none"> - активізація професійних зусиль; - корекція мотивів праці та Я-концепції.
<i>Криза професійного росту (23-26 років)</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - незадоволеність займаною посадою і кар'єрою; - потреба в подальшому підвищенні кваліфікації; - створення сім'ї і погіршення фінансового становища. 	<ul style="list-style-type: none"> - підвищення кваліфікації (самоосвіта); - орієнтація на кар'єру; - зміна місця роботи, виду діяльності; - втеча в хобі, в сім'ю як компенсація професійних невдач.
<i>Криза професійної кар'єри (30-33 роки)</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - стабілізація професійної діяльності; - незадоволеність собою, своїм статусом; - ревізія Я-концепції. 	<ul style="list-style-type: none"> - перехід на нову посаду чи роботу; - засвоєння нової спеціальності та кваліфікації; - втеча в хобі, в сім'ю як компенсація професійних невдач.
<i>Криза соціально-професійної самоактуалізації (38-42 роки)</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - неможливість реалізуватися в професійній ситуації; - невдоволення собою, своїм соціально-професійним статусом; - психофізіологічні зміни та погіршення здоров'я; - професійна деформація. 	<ul style="list-style-type: none"> - перехід на інноваційний рівень виконання діяльності; - понаднормативна професійна діяльність, перехід на нову роботу, посаду; - зміна професії, сексуальних захоплень, створення нової сім'ї.
<i>Криза завершення професійної діяльності (55-60 років)</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - очікування виходу на пенсію, підготовка до нової соціальної ролі; - звуження соціально-професійного поля; - психофізіологічні зміни та погіршення здоров'я. 	<ul style="list-style-type: none"> - підвищення активності поза професією; - соціально-психологічна підготовка до нового виду життєдіяльності.

Психофізична можливість особистості до професійної діяльності, готовність і здатність розвиватися в межах чітко визначеної програми, яка формується на різних етапах вікового розвитку, робить працівника менш чутливим відносно змін зовнішніх умов виробничого середовища: трудових

обов'язків, диспозицій соціально-рольових відносин, засобів і технологій виробництва, які змінюються у процесі професійного становлення.

У процесі професійної діяльності між особистістю та професійним середовищем встановлюється двосторонній взаємодоповнюючий зв'язок. Професійне середовище впливає на особистісний розвиток працівника. З іншого боку – в результаті впровадження інновацій індивідуальної діяльності відбувається розвиток професійної галузі. Вплив професії на особистість можна вважати позитивним до певної межі, яка фіксує соціально прийнятний рівень розвитку особистості (вікового, соціального, професійного) для кожної професії.

Порушуючи проблему доцільності психічного розвитку, варто звернути увагу на праці М.Д. Левітова, який вважав, що для будь-якої професії існують норми розвитку, які стосуються як максимальної, так і мінімальної межі, і людина не може їм суперечити, інакше вона спричинює дисбаланс у професії [47]. Варто переглянути основні можливості професійного середовища щодо особистісного розвитку персоналу і бути досить обережним, висуваючи на перший план особистісно розвиваючу складову трудової діяльності⁹. Професійне середовище може сприяти до певної міри психічному, інтелектуальному, фізичному розвитку людини, проте не всіх особистісних якостей, а лише окремої їх групи, яка має професійно важливе значення.

Оскільки основою успішного виконання трудової діяльності є професійно важливі якості та інші особистісні властивості, професійне середовище намагається створити максимально сприятливі умови для розвитку професійно важливих особистісних утворень і «завадити» розвитку тих, які можуть зашкодити успішному вирішенню виробничих завдань. Тривала взаємодія з професійним середовищем призводить до загострення професійно важливих рис особистості. К. Леонгард у праці «Акцентуовані особистості» (1981) зазначав, «що так звані життєві типи, наприклад, службовця, комерсанта, вченого, учителя, офіціанта, формуються завдяки тому, що певне положення чи посада накладають відбиток на їх спосіб життя» [49, с. 11].

Професійні деструкції – це порушення особистісного розвитку в результаті професійної діяльності, які позначаються на зниженні загального рівня працездатності та адаптивних властивостей працівника. Порушення функціонування особистості у результаті професійної діяльності можуть виникати на фізіологічному рівні (розвиток «професійних хвороб», зниження моторики), психосоматичному та індивідуально-психологічному (деформація рис особистості, порушення соціальних зв'язків).

4. Проблема формування індивідуального стилю трудової діяльності

У результаті тривалої взаємодії з трудовим середовищем у працівника формується комплекс психологічних властивостей, які дають

⁹ Цікавий приклад конфлікту між особистісними інтересами та професійними середовищем наведений Є.О. Клімовим у праці «Психологія професійного самовизначення». Дослівно цитуючи «...студентка першого курсу, прочитавши праці М.М. Бахтіна, захотіла написати на кафедрі інженерної психології курсову роботу на тему «Карнавальна культура». Оттакі! Їй, бачте, здалося цікавим. І вона здивувалася, що викладачі кафедри вказали на її недоречність».

можливість успішно виконувати професійну діяльність на високому рівні, витрачаючи при цьому мінімум психічних та фізичних зусиль¹⁰. Назагал *стиль* визначають як сукупність істотних ознак, властивостей, характерних особливостей, які притаманні певній сукупності людей. Маючи на увазі когнітивний стиль, стиль поведінки, обов'язково звертають увагу на «типові» способи обробки інформації, сприйняття ситуації, реакції на соціальні та інші стимули. «Кожна людина працює із задоволенням та ефективно, коли виробить свій «почерк» – індивідуальний стиль роботи. Чим вища майстерність людини, тим менше вона схожа на решту працівників. Потрібно поважати у працівникові його «чудинку», а не намагатися її зламати заради квазіестетики однорідності» (Є.О. Клімов) [28, с. 100].

Індивідуальний стиль трудової діяльності як результат професійного становлення формується на пізніх фазах професійного розвитку. Тому у побуті частіше використовують вираз «стиль майстра», а не «стиль учня». Проте основи стилю закладаються на ранніх етапах професійного розвитку, коли формується професійна спрямованість особистості, яка призводить до розвитку інших підструктур особистості.

Вольф Соломонович Мерлін вважав індивідуальний стиль діяльності, зокрема трудової, системоформуючою основою індивідуальності. Концепція інтегральної індивідуальності В.С. Мерліна включає три рівні прояву: 1) організмичний рівень, 2) рівень розвитку індивідуально-психологічних властивостей і 3) рівень соціальних відносин. У сукупності вони формують стиль як спосіб взаємодії з предметами матеріальної і духовної культури, іншими суб'єктами та різними диспозиціями «Я» [60]. На *біологічному рівні* індивідуальний стиль діяльності обумовлюється функціональною асиметрією півкуль головного мозку, нейродинамічними властивостями індивіда, стійкістю нервових процесів, лабільністю та силою нервової системи, особливостями гуморальної регуляції. На *індивідуально-особистісному рівні* стиль формується з урахуваннями характерологічних властивостей працівника, розвитку та функціонування пізнавальних процесів. На *соціально-психологічному рівні* індивідуальний стиль діяльності залежить від культурно-історичних умов життя індивіда, стереотипів соціального сприйняття, соціальних ролей, які він виконує, та інших факторів соціального середовища.

В.О. Толочек у процесі операціоналізації поняття стилю професійної діяльності виокремлює індивідуальну і типову її складову. Загалом стиль професійної діяльності може існувати як своєрідна сукупність індивідуально-психологічних властивостей людини, так і сукупність компонентів діяльності [104]. Індивідуальний стиль діяльності є результатом перетворення типової моделі діяльності працівника. Таким чином реалізується суб'єктна складова професійної діяльності: у процесі праці її суб'єкт створює корисний продукт, розвивається сам і змінює професійне середовище. Індивідуальний стиль професійної діяльності відображає адаптивну здатність працівника щодо умов професії. У межах

¹⁰ Гарінгтон Емерсон – відомий американський економіст, свого часу, розробляючи принципи роботи підприємства, висунув пропозицію «економії людських ресурсів»: підприємство має таким чином організувати виробництво, щоб витрачаючи мінімум матеріальних та духовних ресурсів, виробляти максимум продукції.

дослідження проблеми розвитку здібностей працівника В.А. Толочек, посилаючись на праці Б.М. Теплова, Є.П. Ільїна, зазначає, що розвиток здібностей людини пояснюється певною асиметричністю, яка у повсякденному житті проявляється у «вмінні робити щось краще, а щось – гірше». Міра таланту визначається масштабами універсалізму, хоча він насамперед – результат майстерного володіння операціональною стороною діяльності, здатністю максимально раціонально організувати діяльність.

У праці «Проблеми системогенезу професійної діяльності» (1982) Володимир Дмитрович Шадріков вказує на основні властивості індивідуального стилю професійної діяльності: стійкість, залежність від розвитку особистісних якостей та здібностей і здатність бути засобом ефективного пристосування до об'єктивних умов [108]. Індивідуальний стиль професійної діяльності є ресурсом адаптивної форми взаємодії суб'єкта праці з соціальним середовищем. Соціальне середовище регламентує взаємодію суб'єктів трудових відносин: кожен член суспільства знає, що «типові» проблеми повинні мати «типові» способи їх вирішення окремими представниками професій. Крім того, соціальне середовище пояснює індивідуально-психологічну функцію індивідуального стилю професійної діяльності: економить психічні та фізичні ресурси працівника.

Незважаючи на константність та процесуальний «стигматизм» індивідуальний стиль професійної діяльності має розгалужену алгоритмічну основу. Вона дозволяє вносити у процес виконання професійної діяльності елементи «інтерактиву», що робить індивідуальний стиль професійної діяльності стійким до змін умов виконання завдання, ускладнення технології виробництва, зміни функціонального стану працівника у зв'язку з виникненням втоми, соматичних розладів, травм, порушення роботи аналізаторів тощо.

Можливість «діалогу» між особистістю і діяльністю збільшують ступені варіативності алгоритму, який лежить в основі його виконання. «Інтерактивність» у процесі виконання завдання дає можливість на кожному з її етапів по завершенню окремої дії чи серії дій робити поправку відносно всього алгоритму. Накопичення професійного досвіду призводить до того, що працівник у межах одного виду професійної діяльності має не один, а кілька алгоритмів її реалізації, які у загальній системі психічної регуляції діяльності взаємопов'язані між собою на рівні «якщо – то». Частина з них репрезентує соціально прийнятну процедуру виконання завдання у професійному середовищі (інструкції, приписи); інші – результат аналізу індивідуального досвіду. В межах основного алгоритму у працівників із великим стажем роботи є алгоритми, які враховують їх соматичний стан, емоційне ставлення до діяльності або людей, які з нею пов'язані, зміни умов діяльності (робота в екстремальних умовах, за умов браку ресурсів), діяльність в умовах ліміту часу та в умовах допуску виробничих помилок.

Узгодження психофізіологічних властивостей суб'єкта праці з психологічною системою діяльності формує окремий, індивідуально орієнтований спосіб вирішення завдань. На думку В.О. Моляко, поняття *стратегії* раціонально використовувати не лише при аналізі вирішення творчих завдань, а й цілісного опису вирішення конструкторських завдань.

«Стратегія – це, окрім усього іншого, генеральна програма дій, головний напрямок пошуку та розробки, що підкорює собі всі інші дії» [15, с. 25]. У процесі вивчення творчої конструкторської діяльності В.О. Моляко, виокремлює п'ять основних стратегій (КАРУС):

1. Пошук аналогії (стратегія аналогізування).
2. Комбінаторні дії (стратегія комбінування).
3. Реконструкція дій (реконструююча).
4. Універсальна.
5. Випадкових підстановок.

Стратегія пошуку аналогів пов'язана з використанням уже відомої конструкції або її частини, окремої функції при створенні нового пристрою. Наприклад, на основі типового пристрою, створюються інші, які включають базові елементи прототипу.

Стратегія комбінаторних дій використовується у випадку поєднання різних механізмів та елементів для побудови нової конструкції. Наприклад, комбінування різних елементів часто використовують модельєри і дизайнери одягу, інтер'єру, поліграфії тощо.

Стратегія реконструювання передбачає перебудову вже існуючої моделі, орієнтуючись на новий принцип, концепцію тощо. Як правило, реконструювання передбачає детальний аналіз системи, пошук причинно-наслідкових зв'язків.

Універсальна стратегія пов'язана з відносно рівномірним використанням аналогізування, комбінування та реконструкції.

Стратегія випадкових підстановок. Вирішення завдання здійснюється інтуїтивно; відсутні чіткий план виконання завдання і його внутрішня логіка. Алгоритм представлений фрагментарно і може змінюватися в процесі роботи.

Кожна зі стратегій може бути реалізованою за допомогою окремих тактик, з яких В.О. Моляко виокремлює тактику інтерполяції, тактику екстраполяції, тактику редукції, тактику гіперболізації, тактику дублювання, тактику розмноження, тактику заміни і модернізації, тактику конвергенції, деформації (трансформації) та інтеграції, тактику базової деталі, тактику автономізації, тактику послідовного підпорядкування, тактику зсуву, тактику деформації¹¹.

5. Розвиток професійної самосвідомості

Специфіка трудової діяльності накладає відбиток на рефлексивні механізми самосприйняття особистості та самоусвідомлення причинно-наслідкових зв'язків професійної активності, обумовленості специфіки трудового процесу індивідуально-психологічними властивостями особистості (усвідомлення того, що такий стиль діяльності властивий тільки конкретному працівнику через розвиток у нього на високому рівні певних здібностей). Як зазначає О.М. Борисова, професійна діяльність формує риси, які залишають людину професіоналом у всіх сферах непрофесійного життя [8]. Долучаючись до системи професійних відносин, оволодіваючи фаховими вміннями та накопичуючи індивідуальний досвід професіонала, працівник формує уявлення про себе як про людину, що

¹¹ Детальніше з тактиками творчої діяльності можна ознайомитися у монографії «Здібності. Творчість. Обдарованість: теорія, методики та результати досліджень» за ред. В.О. Моляко, О.Л. Музики (2006).

має минуле (професійні надбання), теперішнє (усталений образ «себе») та майбутнє (перспективу професійного розвитку). Часово-просторова перспектива професійного розвитку особистості є підвалиною особистісної ідентичності суб'єкта праці, на яку нашаровуються специфічні вміння, професійні досягнення, унікальна система вчинків і життєвих подій.

Працівник реконструює зовнішню професійну реальність, намагаючись виокремити у професійному середовищі базові елементи, які породжують це середовище і стають предметом трудової діяльності. Рівень складності аналізу професійного середовища залежить від внутрішньої здатності працівника до професійної діяльності, яка може розглядатися як психофізична готовність та внутрішнє прийняття працівником професії. За метафоричним порівнянням Є.О. Клімова, свідомість будує картину професійного світу за допомогою «стоп-кадрів», які вихоплюють із загального потоку інформації стійкі елементи професійного середовища, якими у подальшому мислитиме працівник [26].

Професійні знання і досвід, а також рефлексія можливостей розвитку у межах професійного середовища дають можливості для розвитку *професійної ідентичності* – особистісного новоутворення, яке синтезує диспозиційні інваріантні властивості особистості, які сформувалися у процесі професійної діяльності на більш ранніх фазах професійного розвитку [111]. Як один із можливих варіантів соціального розвитку, професійна ідентичність, на думку Е. Еріксона, особливо активно розвивається в юнацькому віці. Він пов'язує це з активним пошуком особистості фаху, професійною підготовкою і початком самостійної трудової діяльності [113].

Поняття професійної самосвідомості тісно пов'язано з етикою професійної діяльності, або *професійною деонтологією*. Як зауважує В.О. Толочек: «...вибір професії – це не тільки здатність виконувати відповідні трудові функції, це й прийняття відповідного образу мислення, життя» (авт. – яскравий приклад присяга у військових чи клятва Гіппократа у лікарів)» [103, с. 98]. Самосвідомість працівника інтегрує дихотомічні уявлення про основні елементи етики, моралі та професійної гідності («що повинен робити працівник як представник професії, чого не повинен робити»). За М.С. Пряжніковим, гідним можна вважати лише того працівника, який впевнений у власних здібностях і готовий реалізувати власну концепцію блага у трудовій діяльності [88].¹²

Історіогенез окремої галузі чи професії пов'язаний із формуванням *професійної ідеології*, яка закріплює основні норми професійної діяльності працівників на груповому рівні. Система норм моралі у межах групи професій формується на основі інтеріоризації у процесі професійного становлення соціально декларованих цінностей, які регулюють діяльність особистості у професійно-значимих ситуаціях.

6. Регулятивні процеси в структурі професійної діяльності

Нервово-гуморальна регуляція у процесі професійної діяльності забезпечує відтворення (відображення) об'єктивної реальності та

¹² Також див. Кульчицкая Е.И., Моляко В.А. *Сирень одаренности в саду творчества / Елена Ипполитовна Кульчицкая, Валентин Алексеевич Моляко. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2008. – 316 с.*

регуляцію активності працівника у процесі праці. На початку XIX ст. психологія праці (психотехніка) була тісно пов'язана з психофізіологією. Перші дослідження, які стосувалися працездатності та її динаміки, психофункціональної готовності до професійної діяльності, проводилися у межах досліджень нервової регуляції поведінки індивіда.

На початку XX ст. рефлекс вважається основою функцією вищої нервової діяльності (І.П. Павлов, І.М. Сеченов, С.П. Боткін), а принцип нервізму стає основою наукових досліджень. Рефлекторна діяльність забезпечує зв'язок індивіда з оточуючим середовищем, а тому виникає як результат реакції на подразники навколишнього середовища, або функціональний стан організму. Безумовні (вроджені) рефлекси формуються у процесі філогенетичного розвитку, а тому є відносно стійкими до зміни навколишнього середовища. Умовні рефлекси формуються упродовж життя і потребують постійного підкріплення. У випадку своєї функціональної «неефективності» можуть зникати або змінюватися іншими. Умовні рефлекси відображають динамічну складову пристосування особистості до навколишнього середовища.

Часово-процесуальна усталеність виконання трудових дій сприяє утворенню *динамічного стереотипу* – нейродинамічної основи виконання серії послідовності дій. Динамічний стереотип формується як результат утворення циклічної послідовності дій та операцій, а тому дозволяє економити ресурси працівника: усталеність робочого графіку дає можливість працівнику правильно розподілити робочі навантаження, організувати відпочинок.

Нервова регуляція відбувається на основі аналітико-синтетичної діяльності кори головного мозку, яка включає процеси збудження і гальмування. Основні закони діяльності нервової системи:

- закон утворення тимчасового нервового зв'язку;
- закон згасання тимчасового нервового зв'язку;
- закон іррадіації;
- закон взаємної індукції;
- закон системності в роботі кори головного мозку (динамічний стереотип).

Для розуміння умов покращення ефективної праці, а також типових та індивідуальних відмінностей у трудовій діяльності важливим є вчення І.П. Павлова про *властивості нервової системи*.

1. Сила процесів збудження і гальмування є фізіологічною умовою працездатності людини.
2. Врівноваженість збудження і гальмування попереджує шкідливу для роботи надмірну збудливість чи загальмованість.
3. Пластичність – її змінюваність, легкість переходу від збудження до гальмування – умова навчання і виховання.

Особливості нервово-гуморальної регуляції є основою виконання трудової діяльності, а їх особливості накладають відбиток на її протікання (організація трудового процесу, планування трудових навантажень, організація відпочинку, процесуальні особливості праці: монотонія, діяльність в умовах сенсорної депривації тощо).

Основою психологічного змісту професійної діяльності є реалізація, або досягнення конкретної, чітко усвідомлюваної мети. Мета професійної діяльності пов'язана з посадовими обов'язками працівника та комплексом

робіт, які пов'язані з трудовим постом суб'єкта праці. Полімотивованість трудової діяльності дозволяє у межах одного виду завдань реалізувати різну за своєю психологічною суттю мету. Психічна регуляція трудової діяльності відбувається за рахунок вольових якостей особистості і передбачає у неї формування відповідних особистісних рис. Ці особистісні диспозиції дають можливість мобілізувати фізичні та психічні зусилля на певному з етапів професійної діяльності (наприклад, «відповідальність», «працьовитість», «самостійність», «ініціативність», «рішучість» тощо).

Реалізація мети будь-якого ступеня складності передбачає досягнення конкретної цілі, яка формується у процесі *цілепокладання* – узгодження мети з конкретними результатами (наприклад, мета є раціоналізацією виробничого середовища і може передбачати як кінцеву ціль – встановлення додаткового освітлення, заміну виробничого обладнання). Процесуальні особливості досягнення трудової цілі залежать від складності та раціональності плану професійної діяльності. «Прогалини», «хиби» у плануванні трудового процесу можуть впливати на продуктивність трудового процесу і раціональність використання психофізичних сил. Алгоритм плану трудової діяльності повинен включати елементи самоконтролю ефективності виконання окремого з пунктів, їх узгодженості з кінцевою метою. Прогнозування результатів трудової діяльності відбувається у процесі *антиципації* – передбачення можливих результатів діяльності, необхідних і достатніх ресурсів для її виконання, що не завжди є об'єктивно можливим для працівників у період початкового освоєння трудової діяльності і на етапі формування трудових дій.

У процесі професійної підготовки поряд з індивідуальним стилем професійної діяльності формується індивідуальний стиль професійної саморегуляції (В.І. Моросанова, О.О. Конопкін). Вимоги професії можуть повною мірою відповідати конкретному індивідуальному стилю довільної регуляції, можуть лише в загальному відповідати такому стилю, не вступаючи у протиріччя з його основними рисами, але можуть суттєво суперечити йому [67]. Обрана працівником професія та її основні вимоги до регуляції професійної активності повинні перебувати у достатній відповідності з тими індивідуальними особливостями регуляції діяльності, які вже сформовані у працівника.

Індивідуально-психологічні характеристики довільної регуляції професійної діяльності реалізуються у стратегії взаємодії з професійним середовищем. Спираючись на методологію наукової школи В.О. Моляко, можна визначити, що психологічний зміст регуляції професійної діяльності виходить за межі описової моделі «завдання – суб'єкт праці». Поняття стратегії описує не лише здатність працівника прогнозувати, планувати й організувати свою діяльність. Воно, радше, стосується готовності до неї (діяти, мислити, перетворювати) як «тут і тепер», так й у далекому майбутньому; наявності у суб'єкта праці спеціальних умінь, здібностей та особистісних якостей, які здійснюють підтримку внутрішнього образу професіонала – унікального та неповторного за суттю, цілісного у просторі і часі, в якому професійне минуле і майбутнє перебувають у тісному зв'язку [64, 65]. Успішні стратегії вирішення виробничих завдань закріплюються у свідомості суб'єкта праці у вигляді цінностей індивідуальної свідомості. У межах суб'єктно-ціннісного аналізу типологія еволюційно-доцільних типів особистості побудована на припущенні, що в основі відмінностей того чи

іншого типу є ціннісне ставлення до здібностей як до основного адаптаційного ресурсу. «Різноманіття здібностей (а їх, як відомо, є стільки, скільки й діяльностей) визначає широкий пристосувальний діапазон людини і реалізовується в тисячах діяльностей, що мають суспільну й особистісну значимість» [68, с.188]. Назагал типологія еволюційно-доцільних типів будується на основі дихотомії «пересічна особистість – еволюційно-доцільний тип», серед яких Олександр Леонідович Музика виділяє типи: митець, революціонер, романтик, творчо обдарований.

Особливе ставлення до здібностей у межах кожного з типів, як адаптаційного ресурсу, визначають відмінності ціннісної регуляції діяльності та взаємодії з соціальним середовищем.

7. Мотивація праці

Мотив – спонукання до діяльності, яка пов'язана з задоволенням потреб особистості; сукупність зовнішніх та внутрішніх умов, які викликають активність суб'єкта та визначають її спрямованість.

У процесі професійної діяльності відбувається взаємний обмін матеріальними і духовними благами між членами суспільства. Таким чином, працюючи на благо інших суб'єктів соціальних відносин, кожен працівник реалізує власну, зумовлену умовами індивідуального розвитку, систему потреб. Мотивація професійної діяльності залежить від 1) об'єктивної здатності професійного середовища задовольнити потреби працівника (рівень суб'єктивного задоволення оплатою праці, поцінування здібностей та особистісних якостей, визнання особистісних заслуг тощо) та 2) суб'єктивного, внутрішнього ставлення до професії як джерела задоволення потреб особистості (наприклад, молодий художник має потребу у визнанні власних здібностей, проте не з боку бригади мулярів, у якій йому доводиться працювати, а в середовищі визнаних художників).

Однією з фундаментальних праць з проблем вивчення мотивації діяльності вважають книгу «Мотивація та особистість» (1967) відомого американського психолога, одного з представників гуманістичного напрямку у психотерапії Абрахама Маслоу [58]. У ній обґрунтовується теорія базових потреб особистості, які мають як біологічне, так і соціально-психологічне походження. На нижчому рівні розташовуються фізіологічні (вітальні) потреби, які притаманні всім членам суспільства незалежно від соціального статусу і культурних відмінностей: потреба в їжі, одязі, території проживання, сексуальні потреби тощо. Законодавчо закріплено, що розмір заробітної платні (винагороди) за виконання професійних обов'язків не повинен бути меншим за прожитковий мінімум: мінімально достатню кількість коштів для задоволення базових потреб особистості. На щабель вищими є потреби у безпеці (відчуття безпеки) та захисті (зокрема соціальному) від хвороб, ворогів, непередбачуваних ситуацій. У працівника, який виконує професійну діяльність, має сформуватися відчуття безпеки «завтрашнього дня», тобто він має бути впевненим у тому, що його не звільнять, будуть гідно виплачувати заробітну платню і не позбавлять інших соціальних гарантій. На вищому рівні знаходяться потреби у соціальних стосунках і соціальній активності, які полягають у необхідності працівника підтримувати дружні стосунки з колегами, входити

до різних формальних та неформальних груп і соціальних об'єднань, виконувати певні соціальні ролі і соціальні зобов'язання.

А. Маслоу звертає увагу на потребу у самоповазі та соціальному визнанні, розробка якої ґрунтується на основних ідеологічних принципах екзистенціалізму – свободи волі індивіда та взаємної відповідальності всіх членів суспільства. Потреба у самоповазі пов'язана з прагненням особистості бути впевненою у собі, підтримувати рівень власного професіоналізму та готовності до «змін» і «позаштатних ситуацій», які можуть виникнути у майбутньому.

За результатами досліджень В.О. Моляко та О.І. Кульчицької, конструктори, які досягли успіху у професійній діяльності, характеризуються наявністю розвинутого інтересу до техніки, до конструювання та винахідництва. Для них важливим є досягнення кінцевого результату, що дозволяє підтвердити власну компетенцію, виконати професійний обов'язок, принести користь суспільству, покращити свій матеріальний стан [42].

Вершинними в ієрархії А. Маслоу є потреби, пов'язані з розвитком особистості, самовдосконаленням, духовним і творчим зростанням. Між виокремленими групами потреб існує ієрархічна підпорядкованість: виникнення потреб вищого порядку можливе лише за умови адекватної реалізації базових потреб нижчих рівнів. Фрустрація базових потреб може призвести до розвитку особистісних деструкцій й унеможливити розвиток особистості.

Адекватний, прогресивний розвиток особистості може відбуватися за умов утворення сприятливого полімотиваційного середовища. Трудовий процес і результати трудової діяльності мають бути джерелом задоволення комплексу потреб працівника, які мають «зовнішнє» джерело походження і пов'язані з внутрішніми потребами й особистісними властивостями. Ситуація професійної діяльності має витримувати баланс між «полезалежністю» – зовнішньою регламентованою детермінацією активності працівника та «полenezалежністю» – орієнтацією працівника на власні світоглядні уявлення, переконання, ідеали та цінності індивідуальної свідомості (К. Левін) [46].

Одні і ті ж потреби можуть по-різному задовольнятися в межах однієї культури, мати відмінності у контексті культурно-історичного розвитку. Хайнц Хекхаузен запропонував вивчати диференційно-психологічні відмінності поведінки особистості у тій чи іншій ситуації на основі врахування наступних параметрів [106]:

1. Ступінь відповідності певного наміру намірам інших людей. Чим меншим поведінка людини узгоджується з діями більшості людей у аналогічній ситуації, тим більшою мірою вона обумовлена особистісними факторами.
2. Ступінь відповідності певної поведінки поведінці в іншій ситуації (стабільність щодо ситуації). Чим більш однотипно людина діє у різних ситуаціях, тим більше її поведінка обумовлена особистісними факторами, а відповідно є більш прогнозованою.
3. Ступінь відповідності певної поведінки діям людини в аналогічних ситуаціях у минулому (стабільність у часі). Чим частіше і чим помітніше людина змінює свою поведінку, тим більше вона детермінована особистісними факторами.

Розвиток потребової сфери свідчить про прогресивний психічний розвиток суб'єкта праці, покращення динаміки продуктивності праці та підтримку на належному рівні психічного і фізичного благополуччя працівника.

ПИТАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ

1. З якою метою вивчають структуру особистості суб'єкта праці?
2. Які чинники впливають на тривалість періоду адаптації працівника? Охарактеризуйте їх.
3. Які позитивні наслідки мають кризи професійного розвитку? Про що може свідчити «безкризовість» професійного становлення і до яких наслідків може призвести?
4. Які умови повинні бути створені у виробничому середовищі для розвитку ефективного індивідуального стилю трудової діяльності?
5. Знайдіть співвідношення між стратегіями вирішення виробничих завдань й окремими тактиками, які використовує той чи інший працівник.
6. Яку роль відіграють особистісні цінності працівника у процесі регуляції професійної діяльності?
7. З якими факторами пов'язують розвиток професійної самосвідомості і професійної ідентичності?
8. Як може впливати полімотивованість трудової діяльності на продуктивність працівника та його психічне здоров'я?

МАТЕРІАЛИ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ ТА СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ

СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 1

ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ У СИСТЕМІ НАУК. НАГАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ

Питання для обговорення

1. Місце психології праці в системі психологічних наук.
2. Основні проблеми праці у сучасних умовах («вузька спеціалізація», «відчуження особистості від продуктів праці», безглузда праця, залежність працівника від своєї групи, «технократичне мислення», монотонність та рутинність праці, співвідношення професійної та позапрофесійної праці, співвідношення особистої та колективної відповідальності за результати праці, співвідношення особистісного та професійного у праці, престиж праці та її корисність, неоднозначна суспільна корисність праці).
3. Елітарність професій та її вплив на професійний вибір особистості.
4. Успішність праці як основа почуття власної гідності.

Опрацювати статті та матеріали першоджерел:

Климов Е.А. Психология труда как область знания, отрасль науки, учебная дисциплина и профессия / Е.А. Климов // Вопросы психологии. – 1983. – № 1. – С. 102-108.

Кудрявцев Т.В. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности / Т.В. Кудрявцев, В.Ю. Шегурова // Вопросы психологии. – 1983. – № 2. – С. 51-59.

Реферати

1. Деонтологія професійної діяльності.
2. Проблеми ідеалу у професійному самовизначенні.
3. Проблеми самотності і невизнання у творчій праці.
4. Нормативно-правова регуляція професійної діяльності в Україні.

СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 2

ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНІ ТА ПСИХОСОЦІАЛЬНІ ВЛАСТИВОСТІ СУБ'ЄКТА ПРАЦІ

Питання для обговорення

1. Індивідуально-психологічні властивості суб'єкта праці.
2. Емоційно-вольові процеси у регуляції професійної діяльності.
3. Ситуаційна регуляція трудової діяльності.
4. Статевікова мінливість суб'єкта праці.
5. Динаміка розвитку здібностей у процесі професійного розвитку.
6. Проблеми стресу і дистресу у професійній діяльності.

Опрацювати статті та матеріали першоджерел:

Моляко В.О. *Утруднюючі умови. Творчість і ресурси суб'єктної активності людини* / Валентин Олексійович Моляко / *Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень* / [За ред. В.О. Моляко, О.Л. Музики]. – Житомир: Вид-во Рута, 2006. – С. 29-31.

Пономарева Р.А. *Соціально-психологічні проблеми професійного становлення людини* / Рима Александровна Пономарева. – К.: «Знання», 1983. – 16 с.

Марусинець М.М. *Прикладні аспекти дослідження професійної ідентичності особистості* / Мар'яна Михайлівна Марусинець // *Соціальна психологія*. – № 3 (11). – 2005. – С. 90-97.

Реферати

1. Культурологічні аспекти диференціації «чоловічих» і «жіночих професій».
2. Розвиток здібностей у професійному середовищі. Доцільність розвитку здібностей.
3. Задатки та схильності до професії.
4. Вікові аспекти вивчення професійної надійності оператора технічних систем.

СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 3

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ОСОБИСТОСТІ

Питання для обговорення

1. Значення фази адаптації у процесі професійного розвитку.
2. Адаптація й адаптивні властивості особистості.
3. Конструктивні і деструктивні межі професійного розвитку: всебічний розвиток особистості та «професійне вигорання особистості».
4. Здібності як ресурс професійної адаптації суб'єкта праці.
5. Поняття про професійно важливі якості.
6. Розвиток здібностей працівника і формування індивідуального стилю професійної діяльності.
7. Особливості розвитку особистості у процесі професійної переорієнтації

Опрацювати статті та матеріали першоджерел:

Музика О.Л. *Дві лінії і дві регуляційні схеми розвитку особистості* / О.Л. Музика // *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки* : зб. наук. праць. – К.: Логос, 2011. – Т. 2. – С. 43-50.

Тичина І.М. *Рефлексія здібностей у процесі професійної переорієнтації випускників з різним досвідом роботи* / І.М. Тичина // *Актуальні проблеми психології: Проблеми психології творчості* : збірник наукових праць / [за ред. В.О. Моляко]. – Т. 12. – Вип. 4. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2008. – С. 284-291.

Реферати

1. Поняття про загальні та спеціальні здібності.
2. Професійна оптація і вивчення професійних задатків.
3. Професійний розвиток особистості у школі.
4. Поняття про позитивний і негативний вплив здібностей на ефективність трудової діяльності.
5. Обдарованість як системна властивість суб'єкта праці.

ТЕМА ДЛЯ САМОСТІЙНОГО ОПРАЦЮВАННЯ

ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ОСІБ З ОБМЕЖЕНИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ

1. Компенсація і компенсаторні функції психіки.
2. Особливості роботи пізнавальної сфери осіб з обмеженими можливостями.
3. Поняття про інклюзивне середовище. Можливості інклюзії у професійній діяльності.
4. Напрями роботи організаційного психолога на виробництві з працівниками, які мають обмежені можливості.

Література для підготовки до теми для самостійного опрацювання:

1. Выготский Л.С. Основы дефектологии / Л.С. Выготский. – СПб.: Лань, 2003. – 654 с. – (Учебники для вузов. Специальная литература).
2. Дубич К.В. Роль технологізації у впровадженні інклюзивного навчання / К.В. Дубич // Збірник наукових праць: Духовність особистості: методологія, теорія і практика. Вип. – Т. 4. – № 40. – С. 217-225.
3. Индекс інклюзії: професійно-технічний навчальний заклад: навчально-методичний посібник / Кол. упорядників: Пащенко О.В., Гриценко І.А., Софій Н.З., Найда Ю.М. – К.: ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2011. – 92 с.
4. Колупаєва А.А. Професійне співробітництво в інклюзивному навчальному закладі: навчально-методичний посібник / А.А. Колупаєва, Е.А. Данілавичюте, С.В. Литовченко – К.: Видавнича група «А.С.К.», 2012. – 197 с.
5. Становіч П., Джордан Е. Інклюзія як професійний розвиток / Д-р Паула Становіч, Д-р Енн Джордан // режим доступу до ресурсу – http://www.canada-ukraine.org/LastiwkaArticles/Article4_Inclusion%20as%20PD_Stnovich_Jordan.pdf

Форма звіту.

Розгорнуте есе на тему «Соціально-психологічний підхід до вивчення можливостей професійної зайнятості осіб з обмеженими можливостями».

ЛАБОРАТОРНИЙ ПРАКТИКУМ

Лабораторні заняття завершуються виконанням професійно-орієнтованого завдання, яке студент зобов'язаний здати вкінці модулю. Студент самостійно обирає для виконання одне з запропонованих професійно-орієнтованих завдань і вирішує його за допомогою алгоритму.

Питання для самостійного опрацювання

1. Основні положення структурно-генетичного підходу К.К. Платонова. Структура особистості і функціональні зв'язки між її елементами.
2. Професійно важливі якості та їх вивчення.
3. Здібності як ресурс ефективної професійної діяльності. Міжпарадигмальний аналіз проблеми вивчення здібностей у психології.
4. Процедура професійного відбору: вимоги до планування і проведення.

ПРОФЕСІЙНО-ОРІЄНТОВАНІ ЗАВДАННЯ ДО МОДУЛЮ

Завдання 1

Звернення до психолога директора компанії: «Наше підприємство займається виготовленням та реалізацією будівельних матеріалів. У наступному місяці ми передбачаємо розширення штату працівників та відкриття відділу з налагодження зв'язків з громадськістю. Проблема виникає при обранні керівника PR-відділу. У нас є кілька кандидатур. Це люди, які не один рік працюють на підприємстві, проте ця посада є досить специфічною для нас і вимагає певного рівня розвитку особистості, що здатна самостійно навчатися та прагнула б до власного розвитку, а не працювала «з нагайки». Чи не могли б ви допомогти нам зробити правильний вибір керівника PR відділу?»

Обов'язкова програма при виконанні завдання:

1. *Вивчіть особливості особистісного розвитку претендентів на посаду керівника PR-відділу.*
2. *У ході роботи користуйтеся «Картою особистості» (К.К. Платонова).*
3. *Змодельуйте та продемонструйте можливі результати дослідження. Вкажіть, на основі яких показників ви можете робити висновки про здатність людини ефективно виконувати обов'язки керівника відділу (проведіть детальний аналіз загального рівня розвитку, рівня розвитку кожної з підструктур особистості, проаналізуйте особливості особистісного розвитку). У процесі демонстрації використовуйте порівняльні діаграми, графіки тощо.*
4. *Отримані результати дослідження представте у формі рекомендаційної психологічної характеристики.*

Завдання 2

Звернення до психолога директора міської школи: «Основне завдання нашого навчального закладу – розвиток особистості не лише учня, але й учителя. У межах проведення виробничого експерименту ми хотіли би дізнатися, які зміни в особистісному розвитку відбуваються у молодих викладачів, які структури особистості розвиваються, або, навпаки, деградують у процесі виконання професійних обов'язків. У нашій школі півроку працює молодий вчитель фізики, який погоджується взяти участь у цьому дослідженні».

Обов'язкова програма при виконанні завдання:

1. *Вивчіть особливості особистісного розвитку молодого вчителя фізики в умовах виконання ним професійних завдань на початку та наприкінці навчального року.*
2. *У ході роботи користуйтеся «Картою особистості» (К.К. Платонова).*
3. *Змоделюйте та продемонструйте можливі результати дослідження. Визначте можливі варіанти особистісного розвитку; встановіть, які структури особистості, на вашу думку, мають можливість розвиватися в умовах виконання професійних обов'язків досліджуваним, а які – ні. Зробіть порівняльний аналіз результатів дослідження на початку року і наприкінці (використовуйте різні форми візуалізації результатів дослідження).*
4. *Отримані результати дослідження представте у формі висновків проведеного дослідження.*

Завдання 3

Звернення до психолога директора міської школи: «Наша школа підписала угоду про співпрацю з міським текстильним комбінатом. Підприємство може забезпечити на період літніх канікул школярів 10-11 класів роботою: ткач, пакувальник, працівник конвеєру. Паралельно буде проводитись навчання з можливістю подальшого працевлаштування. Проте не всі бажаючі матимуть можливість влаштуватися на роботу, тому ваше завдання полягає у тому, щоби визначити найбільш здібних до цих професій школярів; визначити тих, хто має потенційні можливості до їх освоєння».

Обов'язкова програма при виконанні завдання:

1. *Визначте професійно важливі якості особистості серед учнів випускних класів. Визначте основні професійно важливі якості (структури та підструктури) особистості працівників конвеєру, ткачів.*
2. *У ході роботи використайте «Карту особистості» (К.К. Платонова).*
3. *Змоделюйте та продемонструйте можливі результати дослідження. Визначте школярів, у яких особистісний розвиток*

найбільше сприяє продуктивному виконанню професійних обов'язків, визначте їх переваги порівняно з іншими.

- 4. Результати дослідження представте у формі рекомендаційної психологічної характеристики з використанням діаграм та графіків.*

Завдання 4

Звернення до психолога керівника відділу кадрів: «Керівник нашого підприємства хоче прийняти на посаду нового секретаря. Не в його правилах приймати людей «з вулиці», тому він хоче, щоби цю посаду обійняв хтось із нашого відділу. Проте ми вагаємося, кому віддати перевагу. Справа у тім, що він дуже «важка людина», іноді може образити через дрібницю, може накричати. Багато хто не витримував... Тому проблема з «секретарями шефа» у нас постійна: одні – влаштовуються, інші – звільняються. Чи не могли б ви нам порекомендувати кандидатуру, яка б оптимально підходила такому типу керівників?»

Обов'язкова програма при виконанні завдання:

- 1. Сплануйте дослідження особистості основних претендентів на посаду секретаря. Визначте основні професійно важливі якості (структури та підструктури) особистості, що «допоможуть» продуктивно взаємодіяти з керівником.*
- 2. У ході роботи використовуйте «Карту особистості» (К.К. Платонова).*
- 3. Змодельуйте і продемонструйте отримані вами результати дослідження. Встановіть, розвиток яких психологічних якостей імовірно зумовить ефективну взаємодію з керівником підприємства.*
- 4. Отримані результати дослідження представте у формі рекомендаційної психологічної характеристики.*

БАЗОВІ МЕТОДИКИ ДО МОДУЛЮ

Повна назва та автор	Вихідне джерело	Джерела з описом та прикладами застосування
<p>Карта дослідження особистості К.К. Платонова</p>	<p>Платонов К.К. Вопросы психологии труда / К.К. Платонов – М.: Медицина, 1970. – 263 с.</p> <p>Платонов К.К. Структура и развитие личности / К.К. Платонов. – М.: Наука, 1986. – 254 с.</p> <p>Практикум по общей и экспериментальной психологии. Учеб. пособие. / [Под общ. ред. А.А. Крылова]. – Изд.-во Ленингр. ун-та, 1987. – 225 с.</p>	<p>Платонов К.К. Психологический практикум / К.К. Платонов. – М.: Высш. школа, 1980. – 165 с.</p> <p>Платонов К.К. Психология : учеб. пособие для повышения квалификации инж.-пед. работников / К.К. Платонов. – М.: Высш. школа, 1977. – 247 с.</p> <p>Платонов К.К. Система психологии и теория отражения / К.К. Платонов. – М.: Наука, 1982. – 309 с.</p>

Теоретичні засади та історія виникнення методики

Костянтин Костянтинович Платонов (07.06.1906 – 05.10.1984) – видатний український психолог, доктор психологічних та медичних наук, професор, заслужений діяч науки РСФСР. Наукову діяльність почав у 20-ті роки ХХ ст. у Харківському інституті розповсюдження природничих наук, потім в Українському психоневрологічному інституті. З середини 30-х років починає займатися психологічними дослідженнями в галузі авіації, яким присвятив близько 20-ти років. Створив лабораторію з вивчення та дослідження розвитку навичок пілота літаків. Учасник Великої Вітчизняної Війни. З 1950 по 1957 рік викладав курс «Психологія праці» в Московському державному університеті ім. М.В. Ломоносова. Галузі дослідження: психологія праці, соціальна психологія та психологія особистості, авіаційна психологія, медична психологія.

Розробляючи проблему особистості, К.К. Платонов реалізував структурно-генетичний підхід, розглядаючи як структуру особистості, так і взаємодію її компонентів у процесі розвитку. З позиції діяльнісного підходу ним та його учнями досліджувалися різноманітні сторони психічного життя людини: мотивація, здібності, характер. Особистість розглядалася К.К. Платоновим як загальнопсихологічна категорія, що описує людину як носія свідомості. У його розумінні кожна з підструктур особистості є взаємопов'язаною з іншими підструктурами, у цьому К.К. Платонов вбачав динамічність розвитку особистості як цілісного утворення.

К.К. Платонов запропонував концепцію динамічно-функціональної структури особистості, що інтегрує у собі чотири ієрархічно-процесуальні

структури та підструктури, підпорядковані їм: спрямованість особистості, досвід, особливості психічних процесів, біопсихічні особливості. Методичним забезпеченням дослідження та цілісного опису особистості згідно структурно-генетичного підходу є розроблена К.К. Платоновим карта особистості. Карта особистості базується на структурі особистості, яку запропонував К.К. Платонов (табл. 1.2.).

Таблиця 1.2.

Схема ієрархії основних структур та підструктур як рівнів особистості, на які накладаються підструктури її характеру та здібностей

Короткий опис		Спрямованість особистості	Досвід	Особливості психічних процесів	Біопсихічні властивості
Підструктури підструктур		Переконання, світогляд, ідеали, прагнення, інтереси, бажання	Звички, уміння, навички, знання	Воля, почуття, сприймання, мислення, відчуття, емоції, пам'ять	Темперамент, статеві і вікові властивості
Співвідношення соціального та біологічного		Біологічного майже нема	Значно більше соціального	У більшості переважає соціальне	Соціального майже нема
Основні зв'язки з	відображенням	Відношення до відображуваного на ґрунті досвіду	Динаміка форм відображення	Форми психічного відображення	Механізми психічного відображення
	свідомістю	В основному від усвідомлення майбутнього	Необхідність усвідомлення майбутнього	Достатнє усвідомлення теперішнього	Тільки стиль свідомості
	потребою	Через відображення соціальної потреби	Через звички	Через особистісну потребу	Через біологічну потребу
	активністю	Через переконання	Через вольові навички	Через волю та емоції	Через силу і рухливість нервових процесів
Рівень аналізу		Соціально-психологічний	Психолого-педагогічний	Індивідуально-психологічний	Психофізіологічний Нейропсихологічний
Види формування		Виховання	Навчання	Вправи	Тренування

У процедурі використання «Карти особистості» використано метод полярних балів, запропонований К.К. Платоновим. Основна суть цього методу – порівняння та співставлення психічного явища відносно крайніх форм його прояву¹³. Кожна якість як узагальнена характеристика оцінюється від 5 до 1 балу.

«5» – названа риса особистості розвинена добре, яскраво виражена і часто проявляється у різних видах діяльності, є рисою характеру;

«4» – риса помітно виражена, проте проявляється не постійно, протилежна їй риса проявляється досить рідко;

«3» – риса та протилежна їй риса проявляються нечасто, врівноважують одна одну, проте жодна з них виражена не різко;

«2» – помітно більш виражена та частіше проявляються протилежна риса особистості;

«1» – протилежна риса особистості проявляється часто й у різних видах діяльності, є рисою характеру;

«0» – немає відомостей для оцінки риси.

Метод опублікований К.К. Платоновим у праці «Проблеми психології праці» 1970 року. У подальших працях метод «Карта особистості» публікувався 1980 року у «Психологічному практикумі» К.К. Платонова, навчальному посібнику «Психологія», який виданий у співавторстві з Г.Г. Голубєвим.

Сфера застосування

«Карту особистості» використовують у дослідженнях, що стосуються проблеми професійного відбору кадрів, атестації та перепідготовці персоналу. «Карта особистості» К.К. Платонова дає можливість досліджувати окремі структури особистості на основі узагальнення суб'єктивних уявлень про людину інших людей, які можуть бути компетентними у цьому. Тому вона широко використовується як матеріал для написання психологічних характеристик, резюме, експертних висновків тощо.

Порівняння власних уявлень про розвиток з оцінкою експертів дає можливість дослідити динаміку уявлень людини про себе, рівень самооцінки. У межах проблем організаційної психології, психології праці «Карта особистості» використовується у дослідженнях розвитку особистісного потенціалу працівників, формування групових норм, пріоритетів.

Опис методики

Метою використання методики К.К. Платонова «Карта особистості» є дослідження дискретного розвитку особистості. Метод дозволяє досліджувати загальний показник розвитку особистості, а також показник розвитку окремих підструктур особистості. Залежно від дослідницької мети можна вивчати розвиток професійно важливих якостей, їх динаміку та відповідність вимогам професії.

Експерт повинен, орієнтуючись на запитання інструкції, визначити якісну характеристику, яка є найближчою досліджуваному.

¹³ К.К. Платонов. Метод полярних балов и карта личности / К.К. Платонов / Структура и развитие личности. – М.: Наука, 1986. – С. 191-205.

Структурні елементи карти особистості

I. Фонові показники	
1.1. Стан здоров'я	1.3. Умови праці
1.2. Ставлення до здоров'я	1.4. Становище у сім'ї
	1.5. Фізкультурна активність
II. Здібності	
2.1. Психомоторні	2.3. Технічні
2.2. Художні (музичні, артистичні, літературні, образотворчі)	2.4. Наукові
	2.5. Організаційно-педагогічні
	2.6. Морально-правові
III. Характер	
3.1. Ставлення до суспільства	3.4. Ставлення до себе (рефлексивність)
3.2. Ставлення до праці	
3.3. Ставлення до людей	
	3.5. Ставлення до власності
IV. Спрямованість	
4.1. Рівень	4.5. Дієвість
4.2. Широта	4.6. Професійна спрямованість
4.3. Інтенсивність	4.7. Атеїстична (релігійна) спрямованість
4.4. Стійкість	
V. Досвід	
5.1. Професійна підготовка	5.4. Рівень інтелекту
5.2. Професійний досвід	5.5. Культура поведінки
5.3. Рівень культури в галузі літератури та мистецтва	5.6. Психомоторна культура
VI. Індивідуальні особливості психічних процесів	
6.1. Емоційна збудливість	6.5. Пам'ять
6.2. Емоційно-моторна стійкість	6.6. Кмітливість
6.3. Стенічність емоцій	6.7. Уява
6.4. Уважність	6.8. Воля: уміння володіти собою
	6.9. Цілеспрямованість
VII. Темперамент	
7.1. Сила	7.3. Рухливість
7.2. Врівноваженість	

**Схема запису результатів дослідження за картою особистості
К.К. Платонова**

I. ФОНОВІ ПОКАЗНИКИ

1	2	3	4	5	Σ

IV. СПРЯМОВАНІСТЬ

1	2	3	4	5	6	7	Σ

V. ДОСВІД

1	2	3	4	5	6	Σ

VI. ІНДИВІДУАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ ПСИХІЧНИХ ПРОЦЕСІВ

1	2	3	4	5	6	7	8	9	Σ

VII. ТЕМПЕРАМЕНТ

		ВРІВНОВАЖЕНИЙ			НЕВРІВНОВАЖЕНИЙ	
СИЛЬНИЙ	5	5	4	3	2	1
	4	Сангвінік		Холерик		
	3	рухливий				
СЛАБКИЙ	2	Флегматик				
	1	ІНЕРТНИЙ				
		Меланхолік				

II. ІЗДІВНОСТІ

1	2	3	4	5	6	Σ

III. ХАРАКТЕР

1	2	3	4	5	Σ

Інструкція заповнення «Карти особистості»

I. Фонові показники	
1.1.	Стан здоров'я: 5 – відмінний стан здоров'я, 4 – схильність його переоцінювати, 3 – поодинокі захворювання, що швидко проходять, 2 – хронічні захворювання, що мало позначаються на працездатності, 1 – хронічні захворювання, що помітно впливають на працездатність.
1.2.	Ставлення до свого здоров'я: 5 – зовсім не думає про власне здоров'я, 4 – схильний його переоцінювати, 3 – ставлення до здоров'я відповідає його стану, 2 – переоцінює свої хвороби, досить високої думки про них, 1 – різко переоцінює свої хвороби.
1.3.	Умови праці (оцінюють як і умови у сім'ї)
1.4.	Умови в сім'ї: 5 – умови досить сприятливі, 4 – умови сприятливі, проте не дають повного задоволення, 3 – невизначені та непостійні, 2 – малосприятливі, що викликає переживання, 1 – умови дуже несприятливі.
1.5.	Фізкультурна активність: 5 – активно займається спортом, має розряд, 4 – займається спортом нерегулярно, але з великим інтересом, 3 – виконує щоденно фізичні вправи, проявляє інтерес до спортивного життя, 2 – ранкові фізичні вправи виконує нерегулярно, 1 – фізичні вправи не виконує, інтересу до спорту не проявляє.
II. Здібності	
2.1.	Здібності є загальними якостями особистості. Їх оцінюють за рівнем успішності діяльності суб'єкта у тій чи іншій області (основної для нього чи побічної) і за рівнем вираження у суб'єкта інтересу до неї.
2.6.	Причому для оцінки здібностей особливо важливо оцінювати визнання у суб'єкта цієї здібності оточуючими людьми
2.1.	Здібності оцінюються відповідно наступної шкали: 5 – визнаний талант до даного виду діяльності, 4 – помітно виражені здібності, що помітно виділяють особистість серед оточуючих, 3 – виражені інтереси до цього виду діяльності при здібностях, що не виділяють особистість серед однолітків, 2 – відсутність здібностей, що ускладнює освоєння та здійснення цієї діяльності, 1 – виражена нездатність до цього виду діяльності.
2.5.	При цьому необхідно застерегти від підміни здібностей досвідом роботи у цій області, що оцінюються у підструктурі досвіду. Психомоторні здібності оцінюються за досягненнями у спорті, ручній праці, керуванні автотранспортом тощо
2.6.	Морально-правові здібності: 5 – високий рівень моральної та правової самосвідомості, колективізму, чуйність та уважність як постійна основа стосунків з людьми та активна протидія порушенням морально-правових норм, 4 – високий рівень моральної та правової самосвідомості, але пасивне ставлення до порушення норм, 3 – поодинокі і не різко виражені вчинки, в яких виражається ставлення до норм моралі та права під впливом зовнішніх обставин, 2 – випадкові відхилення від моральних та правових норм, 1 – систематичне відхилення від моральних та правових норм
III. Характер	
3.1	Оцінюючи характер, потрібно пам'ятати, що він є каркасом особистості. Риси особистості по-різному групуються між собою,

3.5.	<p>взаємообумовлені ставленнями особистості до різних явищ дійсності. Оцінюючи риси особистості, варто використовувати наступну шкалу: 5 – названа якість особистості розвинута досить добре, яскраво виражена і спостерігається досить часто у різних видах діяльності, є рисою особистості; 4 – виражена помітно, проте проявляється не завжди, хоча протилежна їй якість спостерігається досить рідко; 3 – вона і протилежна їй якість спостерігаються досить рідко й у проявах урівноважують одна одну, хоча обидві спостерігаються нечасто; 2 – помітно більш виражена та часто спостерігається протилежна риса особистості; 1 – протилежна риса проявляється досить часто й у різних видах діяльності, є рисою особистості; 0 – немає відомостей для оцінки цієї риси особистості.</p> <p>Не потрібно зловживати балом 5, його потрібно ставити у тих випадках, коли вказана риса особистості проявляється у різних видах діяльності, виражається як її звичка.</p>
3.1.	Ставлення до суспільства виражається в ідейності, патріотизмі, почутті обов'язку, солідарності
3.2.	Ставлення до праці оцінюється з врахуванням того, чи притаманні для людини такі риси як працелюбність – лінощі, дисциплінованість – недисциплінованість, обов'язковість – необов'язковість. Тут оцінюються риси характеру, що відображають ступінь трудової активності, діловитості, практичності, ініціативності, організованості, зібраності та протилежних їм рис.
3.3.	Ставлення до людей узагальнює: а) гуманістичні – антигуманні риси характеру; б) комунікативні – некомунікативні риси характеру (комунікативність – некомунікативність, ввічливість – грубість, вихованість – невихованість, терпимість – нетерпимість, поступливість – впертість).
3.4.	Ставлення до самого себе: оцінюється наявність або відсутність почуття власної гідності, самоповаги, гордості, честі тощо. Важлива роль у цій групі рис особистості належить совісті, яка є основним внутрішнім регулятором моральної поведінки.
3.5.	Ставлення до власності оцінюється з урахуванням бережливості – скупості, щедрості – жадібності, акуратності – неакуратності.
4.1. – 4.7.	Спрямованість характеризує орієнтацію життєвого шляху людини щодо різних сторін дійсності. Це ніби вектор, що вказує, куди чи на які цілі спрямована особистість і якими мотивами та цінностями вона при цьому керується. Рівень спрямованості виражається у соціальній спрямованості особистості, мірі її ідейності та самосвідомості, широта ж свідчить про наявність широкого кола інтересів, де повинен бути головний, центральний інтерес. Інтенсивність спрямованості пов'язана з емоційним забарвленням, вона може мати досить великий діапазон вираженості від нечітких, поодиноких захоплень до повної захопленості.
4.1.	Рівень спрямованості: 5 – переконання, ідеали, схильності відповідають моральним нормам; 4 – переважають високі переконання, але мають місце й окремі схильності, що суперечать їм; 3 – переконання та схильності суперечливі, без помітного домінування позитивних чи негативних; 2 – спрямованість нестійка, але з домінуванням елементів, що суперечить моральним чи правовим

	нормам; 1 – різко виражена спрямованість, що суперечить моральним чи правовим нормам.
4.2.	Широта спрямованості: 5 – широке коло професійних інтересів, літературних, художніх, музичних, спортивних, технічних тощо; 4 – наявність, окрім професійних, ще однієї чи двох чітко виражених ліній інтересів; 3 – тільки професійні інтереси; 2 – наявність однієї лінії інтересів – хобі; 1 – відсутність будь-якої лінії інтересів.
4.3.	Інтенсивність спрямованості: 5 – високо виражена інтенсивність переконань та інтересів, що проявляються як пристрасть; 4 – інтенсивність переконань та інтересів характеризують особистість з позитивного боку; 3 – інтенсивність переконань та інтересів не виокремлюють особистість із загалу; 2 – знижена інтенсивність інтересів та відсутність ідеалів; 1 – повна байдужість до усього та відсутність інтересів.
4.4.	Стійкість спрямованості: 5 – спрямованість не змінилася з юнацького віку; 4 – спрямованість змінювалася у житті хоча б один раз; 3 – спрямованість змінювалася кілька разів, але зберігалась кілька разів; 2 – спрямованість змінювалася кілька разів упродовж року; 1 – повна нестійкість спрямованості.
4.5.	Дієвість спрямованості: 5 – майже усі прагнення та бажання реалізуються у діяльності; 4 – здійснюється велика кількість прагнень; 3 – здійснюється значна їх частина; 2 – реалізуються ті з прагнень, які легко здійснити; 1 – вся спрямованість пасивна й у діяльності не реалізується.
4.6.	Професійна спрямованість оцінюється у відповідності до основної спеціальності: 5 – суб'єкт вибрав спеціальність за бажанням, давно, на шляху до її освоєння долав перешкоди, професією задоволений; 4 – бажання суб'єкта обрати цю спеціальність кілька разів змінювалося, однак на шляху до її освоєння доводилося долати перешкоди, професією він задоволений; 3 та 2 – оцінюються за ступенем стійкості професійних інтересів та їх задоволеності; 1 – вибір професії був випадковий, суб'єкт воліє її змінити.
4.7.	Атеїстична спрямованість ¹⁴ : 5 – атеїст з активною життєвою позицією; 4 – послідовний, проте неактивний атеїст; 3 – атеїст з елементами забобонів; 2 – пасивно-релігійний; 1 – активно-релігійна особистість.
V. Досвід	
5.1. 5.6.	У підструктуру досвіду особистості входять усі ті риси, що формуються – у процесі навчання – знання та уміння. Вони визначають як професійну підготовку, так і рівень культурного розвитку.
5.1.	Професійна підготовка (за основною спеціальністю) оцінюється за успішністю трудової діяльності: 5 – відмінна; 4 – хороша; 3 – задовільна; 2 – погана; 1 – дуже погана.
5.2. 5.6.	Культура особистості оцінюється як: 5 – загальноприйнятий, дуже – високий рівень культури, яка може слугувати зразком для інших, причому виконання відповідних умінь стало потребою; 4 – високий

¹⁴ Підструктура використовувалася для опису релігійної спрямованості, що зумовлювалося пануючою ідеологією радянського суспільства. На позитивному полюсі визначена атеїстична спрямованість, на негативному – релігійна активність. У період ідеологічного неприйняття релігії така соціальна позиція була цілком закономірною. На сучасному етапі релігійного плюралізму ця підструктура може бути не зауваженою.

	<p>рівень умінь, що виділяє особистість із загалу; 3 – середній рівень культури, що не виділяє особистість із загалу; 2 – низький рівень умінь, що виділяє особистість з оточення з негативного боку; 1 – немає елементарної культури у цій області.</p> <p>Потрібно мати на увазі, що психомоторну культуру (5.6.) оцінюють, узагальнюючи трудові, рухові, спортивні навички. У всіх випадках не можна аналізувати культуру як прояв досвіду, підготовки у цій області, здібностей до певної діяльності, спрямованості особистості, яким у карті присвячені спеціальні розділи.</p>
VI. Індивідуальні особливості психічних процесів	
6.1. – 6.9	<p>Коли йдеться про особливості психічних процесів, то підкреслюються динамічні аспекти психіки. У пізнавальних процесах тісно пов'язані пізнавальні й афективні компоненти, вони лежать в основі властивостей особистості, як і більш стійкі її прояви.</p>
6.1. – 6.3.	<p>При оцінці емоційних особливостей враховують, який настрій найбільш властивий суб'єкту – веселий, пригнічений чи спокійний, рівномірний; що частіше всього виникає у суб'єкта у відповідь на різноманітні труднощі – розгубленість чи, навпаки, зібраність, усвідомлення своїх можливостей, почуття азарту.</p>
6.1.	<p>Емоційна збудливість оцінюється балами 5 та 4, якщо суб'єкту притаманні ступінь вразливості (будь-яка приємна подія викликає почуття радості, а будь-які дрібні неприємності сильно розчаровують), роздратування частіше за все виникає одразу після невдач, неприємності довго переживає; балами 2 та 1 оцінюють низький ступінь вираження емоцій у суб'єкта, а балом 3 – якщо суб'єкт не проявляє ні особливої радості, ні особливо розчарування чи роздратування.</p>
6.2.	<p>Емоційно-моторна стійкість: 5 – порушення психомоторики (напруження, порушення координації, тремор) при жодних емоціях не виникає; 4 – виникає незначна напруга при сильних емоціях, у складній ситуації; 3 – напруга швидко проходить спостерігається при виконанні будь-якої діяльності; 2 – виражені стійкі порушення психомоторики, що з труднощами піддаються врівноваженню; 1 – виражені емоційно-моторні порушення не піддаються врівноваженню.</p>
6.3.	<p>Стенічність емоцій: 5 – зазвичай дещо піднесений настрій, що позитивно впливає на настрій людини; 4 – настрій зазвичай рівний, пригніченість та розгубленість зустрічаються вкрай рідко; 3 – властива зміна настрою, однак вираженого домінування стенічних чи астенічних емоцій немає; 2 – домінує пригнічений настрій та астенічні емоції, що негативно впливають на діяльність; 1 – настрій постійно пригнічений, що змінюється байдужістю.</p>
6.4.	<p>Уважність: 5 – суб'єкту легко займатися одночасно двома чи більше справами, у процесі спілкування легко переходить з однієї теми на іншу, легко сприймає та запам'ятовує другорядні питання, може працювати в умовах шуму чи сторонніх подразників; 4 – увага часто зосереджується на чомусь одному, сторонні подразники можуть відволікати, проте ненадовго; 3 – може зосередитись на чомусь одному, сторонні подразники часто відволікають, важко перейти з однієї теми розмови на іншу; 2 – відволікається при поясненні, розсіяний, у бесіді втрачає послідовність, зміна теми викликає значні</p>

	труднощі; 1 – нездатний зосередитись.
6.5.	Пам'ять оцінюється за такими показниками: 5 – легко згадує, де і коли чув чи читав про певне явище (причому пам'ятає книгу і сторінку у книзі), добре та з першого разу запам'ятовує імена, дати, зміст прочитаного, впізнає людину через декілька років, навіть, якщо бачив її один раз у житті; 4 – пам'ять хороша, але трапляються випадки забування облич, імен, дат, формул; 3 – запам'ятовує лише зміст прочитаного, пригадує щось із труднощами; 2 – пам'ятає окремі деталі почутого чи прочитаного, завдання для виконання доводиться повторювати; 1 – тривале збереження інформації суб'єкту не властиве.
6.6.	Кмітливості як мислительний процес оцінюється за такою шкалою: 5 – швидко і добре розуміє поставлені перед ним питання, винахідливий у відповідях, швидко орієнтується у новій тактичній обстановці (наприклад, в іграх швидко розгадує задум суперника); 4 – ті ж характеристики, але виражені меншою мірою; 3 – схильний до тривалих роздумів, має схильність до швидких, непродуманих відповідей; 2 – важко знайти правильне рішення, прийоми, що допомагають виконати завдання знаходить повільно; 1 – кмітливості виражена мінімальною мірою.
6.7.	Уява (або фантазія) оцінюється балом 5 у тих випадках, коли її можна назвати творчою, такою, що проявляється у різних видах діяльності; балом 4 – якщо уява розвинута, проте проявляється в якомусь одному виді діяльності; 3 – уява проявляється епізодично; 2 – дуже рідко; 1 – відсутня.
6.8.	Самоконтроль оцінюється за такою шкалою: 5 – у складних обставинах легко контролює себе, легко контролює прояви гніву; 4 – при сильному збудженні вдається здаватися досить спокійним, однак переживання супроводжуються сильною жестикуляцією, зміною міміки, голосу; 3 – відомі випадки втрати самоконтролю, здійснення вчинків, за які згодом доводиться розкаюватися; 2 – рідко і зі значними труднощами вдається контролювати гнів; 1 – себе не контролює.
6.9.	Цілеспрямованість, наполегливість та рішучість оцінюється по тому, чи здатна людина довго та стійко дотримуватися прийнятого рішення, чи наполеглива вона у подоланні труднощів; що більш притаманне людині: невпевненість при прийнятті рішення чи рішучість. При виборі балів (від 1 до 5) необхідно враховувати всі ці прояви особистості.
VII. Темперамент	
7.1. 7.3.	Властивості біологічно обумовленої підструктури особистості – (темпераменту) змінюються значно менше, ніж властивості інших підструктур, частіше компенсуються і маскуються останніми.
7.1.	Ступінь прояву сили (оцінюється балами 5 та 4) або слабкості (оцінюється балами 2 та 1) нервових процесів може бути визначена за такими параметрами: наскільки суб'єкт витривалий у роботі, наскільки впливають на його працездатність шум та інші сильні та незвичні подразники, чи зберігає він самоконтроль у тяжких, небезпечних умовах, чи може тривалий час працювати без перерви, не знижуючи результатів праці.
7.2.	Ступінь прояву врівноваженості (оцінюється балами 5 та 4) чи неуврівноваженості (оцінюється балами 2 та 1) нервових процесів

	може бути визначена за такими показниками: чи працює суб'єкт у постійно однаковому темпі, чи здатен працювати пориваннями; чи його настрої зазвичай рівний, спокійний або часто змінюється; як він поводить себе при вимушеному очікуванні – спокійно чи дуже роздратовано; при втомі легше засинає та краще спить чи, навпаки, втома викликає у нього безсоння.
7.3.	Ступінь рухливості (оцінюється балами 5 та 4) чи інертності (оцінюється балами 2 та 1) нервових процесів може бути виявлена за такими показниками: чи легко суб'єкт переходить від одного виду діяльності до іншого, чи швидко включається у роботу, чи не заважають йому на новій роботі старі навички, чи легко він набуває позитивних звичок та позбувається негативних, чи швидко приймає рішення, чи швидко прокидається та засинає. При оцінці вищезазначених властивостей оцінка 3 ставиться у тому випадку, коли не можна чітко судити про домінування сили чи слабкості, рухливості чи інертності, врівноваженості чи неуврівноваженості.

Особливості інтерпретації

Результати заповнення «Карти особистості» записуються до спеціальної таблиці. Пояснення потребує лише остання підструктура темпераменту. Так, спочатку кожен оцінюється за шкалою «сила – слабкість». Якщо ви набираєте 1-2, то можете зарахувати себе до меланхоліків. Ті, у кого бал буде вищий, може продовжувати оцінку за шкалою «врівноваженість – неуврівноваженість». Ті, що набрали 1-2 бали, – холерики. Інші оцінюють себе за шкалою «рухливість – інертність». Ті, що отримують 1-2 бали, – флегматики, 5-6 – сангвініки. Досліджувані, що отримали 3 бали, мають проміжні типи темпераменту.

Бали, отримані у межах кожної підструктури, підсумовуються. У подальшому отриманий сумарний бал ми можемо порівняти з результатами попередніх досліджень. Наприклад, у дослідженнях динаміки розвитку досвіду, індивідуально-психологічних особливостей (пам'яті, мислення).

Сума балів усіх підструктур особистості свідчить про загальний розвиток особистості.

На основі 2-3 незалежних характеристик та власної «Карти особистості» проводиться узагальнення показників. Потрібно пам'ятати, що отримані результати є суб'єктивними показниками, тому потрібно враховувати потенційну здатність експерта давати об'єктивну оцінку певних структур особистості, компетентність у цьому питанні, рівень неупередженості до досліджуваного. Слід мати на увазі, що власна «Карта особистості» з показниками самооцінки є цінним додатковим критерієм для матеріалів методу узагальнення незалежних характеристик.

Наостанок досліджуваний може висловити певні очікування щодо організації навчально-виховного чи трудового процесу.

Діагностичні можливості та обмеження

Аналізуючи отримані результати зауважуйте не на загальний показник (сумарний бал «Карти особистості»), а на сумарні бали окремих підструктур. Виділіть окремо ті підструктури, в яких отримано високі та найнижчі показники. При інтерпретації загального показника потрібно

пам'ятати, що розмах загального показника може варіювати від 6 до 195, середній бал – 130-140. Досліджувані, що набрали низьку кількість балів, або кількість балів за окремими підструктурами їх не влаштовує, повинні проаналізувати ймовірні причини, запланувати шляхи для самовдосконалення.

«Карта особистості» дає комплексне, цілісне уявлення про особистість як про соціально-біологічну істоту. Основна відмінність методики – системний підхід до вивчення особистості, проте методика не має на меті вивчення закономірностей у розвитку, не дає уявлення про взаємозалежності структур та підструктур. Методика «Карта особистості» має можливість визначати загальний рівень розвитку особистості, а також рівень розвитку кожного з компонентів структури особистості.

ПРИКЛАД РОЗВ'ЯЗАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ОРІЄНТОВАНОГО ЗАВДАННЯ

Клієнтський запит

Звернення до психолога керівника відділу кадрів: «Керівник нашого підприємства хоче прийняти на посаду нового секретаря. Не в його правилах приймати людей «з вулиці», тому він хоче, щоб цю посаду обійняв хтось із нашого відділу. Проте ми вагаємося, кому віддати перевагу. Справа у тім, що він дуже «важка людина»: іноді може образити через дрібницю, може накричати. Багато хто не витримував... Тому проблема з «секретарями шефа» у нас постійна: одні – влаштовуються, інші – звільняються. Чи не могли би ви нам порекомендувати кандидатуру, яка б оптимально підходила такому типу керівників?».

Обов'язкова програма при виконанні завдання

1. Сплануйте дослідження особистості основних претендентів на посаду секретаря.
2. У ході роботи використовуйте «Карту особистості» (К.К. Платонова).
3. Змодельуйте та продемонструйте отримані результати дослідження. Встановіть, розвиток яких психологічних якостей, імовірно, зумовить ефективну взаємодію з керівником підприємства.
4. Отримані результати дослідження представте у формі рекомендаційної психологічної характеристики.

ХІД РОБОТИ НАД ПРОФЕСІЙНО-ОРІЄНТОВАНИМ ЗАВДАННЯМ

I. ЕТАП ПЕРВИННОГО АНАЛІЗУ ПРОБЛЕМИ

1.1. Категоріально-термінологічне до визначення проблеми, з якою звернулися до психолога

Бесіда психолога та керівника відділу кадрів

Психолог (П): Ви цікавилися, які мотиви спонукали попередніх секретарів звільнитися з роботи?

Клієнт (К): У кожного були свої причини. Більшість не витримували емоційного тиску, складних умов роботи.

П.: У процесі професійного відбору кадрів ви звертали увагу на особистісні якості кандидатів?

К.: Для нас більш важливим є розвиток професійних умінь: робота з комп'ютером, обслуговування клієнтів. Ми для кожного кандидата влаштовуємо екзамен, тому, вважаю, попередні секретарі були не випадковими людьми.

П.: На ділові ігри ви запрошували керівника підприємства?

К.: Так, але у нього обмаль часу. Забігав на дві хвилини.

П.: Ви керувалися професіограмою «секретаря-референта» проводячи набір працівників?

К.: Так, але для діагностики основних професійно важливих якостей, які дозволяють ефективно виконувати професійні обов'язки, необхідно використовувати безліч психологічних методів. У нас просто немає на них часу.

П.: Ви враховували особисті побажання керівника у процесі відбору секретарів?

К.: Ні, ми цього не робили.

Бесіда психолога та керівника підприємства.

П.: Як ви гадаєте, чому секретарі, які у вас працюють, постійно звільняються з роботи?

Керівник (К): Вони не хочуть працювати, постійно фарбують нігті, розмовляють по телефону. Як на це можна спокійно дивитися! Іноді я не витримую.

П.: Опишіть, будь ласка, особистість ідеального секретаря?

К.: Для мене дуже важливо, щоб секретар був вимогливим до себе, не порушував правил внутрішнього розпорядку. Головне для секретаря – підтримувати стиль роботи, якого дотримується керівник.

1.1. Формування реалістичних очікувань у людини, яка звернулася за допомогою, та визначення напрямків практичної роботи психолога

Визначення напрямків практичної роботи

Напрямок практичної роботи	Обґрунтування
Психодіагностична робота	Емпіричне дослідження особистісних якостей претендентів на посаду секретаря керівника
Консультаційна робота	Бесіда з керівником підприємства за результатами дослідження
Складання психологічної характеристики	На основі якісного та кількісного аналізу результатів дослідження складається рекомендаційна психологічна характеристика

Очікування клієнта, що стосуються компетенції психолога:

Клієнт має право очікувати на професійну діагностику особистісних якостей претендентів на посаду секретаря. Психолог не проводить діагностику професійних якостей особистості і не несе відповідальності за невідповідність у претендентів рівня професійних умінь посадовим обов'язкам. Клієнт очікує від психолога кваліфікованої допомоги у діагностиці особистісних рис та якостей, особливо тих, що дозволять успішно взаємодіяти з керівником підприємства. Психолог має ознайомити клієнта з результатами проведеного дослідження та представити висновки у формалізованому вигляді: рекомендаційної характеристики працівника. Психолог не бере участі у прийнятті рішення про зарахування претендентів на посаду. Керівник відділу кадрів особисто приймає рішення про зарахування на посаду, маючи право посилатися на результати досліджень психолога.

II. ПЛАНОВО-ПІДГОТОВЧИЙ ЕТАП

2.1. Аналіз власного досвіду виконання подібних завдань при вивченні навчальних дисциплін та проходженні практик

Дисципліна	Модуль	Тема	Зміст питань
Психологія праці	Психологія професії	Технологія професійного відбору працівників організації	Методи вивчення особистості професіонала: тестовий підхід, метод узагальнення незалежних характеристик, метод полярних балів, аналіз діяльності і формування критеріїв оцінки, конструювання процедур оцінки
Основи профорієнтаційної роботи	Профпідбір, профвідбір та профадаптація – структурні компоненти профорієнтації	Профпідбір як складовий компонент професійної орієнтації	Профпідбір як компонент професійної орієнтації, мотиви вибору професії, профдіагностика, вимоги до методик профконсультаційної психодіагностики, методи вивчення індивідуальних особливостей особистості.

2.2. Підбір і аналіз літератури та формулювання припущень про причини виникнення проблеми

Повна бібліографія джерела	Основні ідеї, тези, що стосуються проблеми
Виноградський М.Д. Управління персоналом: навч. посіб. / М.Д. Виноградський, С.В. Беляєва, А.М. Виноградська, О.М. Шканова. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – С. 192-248.	Оцінка, атестація та перевірка персоналу. Критерії відбору та оцінки персоналу. Порядок прийняття і переведення на іншу посаду.
Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності: підручник для студентів вищих навчальних закладів / М.С. Корольчук. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2004. – С. 158-172.	Психофізіологія поведінки, психофізіологія діяльності.
Ильин Е.П. Успешность, деятельность, компенсации и компенсаторные отношения / Е.П. Ильин // Вопросы психологии. – 1983. – № 5. – С. 95-98.	Успішність виконання діяльності за рахунок компенсації одних психологічних функцій іншими.
Платонов К.К. Структура и развитие личности / К.К. Платонов. – М.: Наука, 1986. – С. 191-205.	Принцип попарного порівняння, опис карти особистості та методу експертних оцінок

Повна бібліографія джерела	Основні ідеї, тези, що стосуються проблеми
Платонов К.К. Психология : учеб. пособие для повышения квалификации инж.-пед. работников / К.К. Платонов. – М.: Высш. школа, 1977. – 247 с.	Професійна експертиза та професійна адаптація працівників. Інструкція та бланки методики «Карта особистості» (К.К.Платонова)
Практикум по общей и экспериментальной психологии: Учеб. Пособие / [под общ ред. А.А. Крылова]. – Л.: Изд-во Ленинградского университета, 1988. – 255 с.	Представлена одна з модифікованих версій «Карты особистості» К.К. Платонова.
Малхазов О. Профвідбір та впровадження новітніх технічних засобів у роботі з персоналом / О. Малхазов, О. Кокурн // Соціальна психологія. – 2005. – № 4 (12). – С. 84-90.	Використання технічних засобів у процесі відбору працівників, використання системи поліграф.

2.3. Консультація з фахівцями

У цьому випадку в консультації з іншими фахівцями немає потреби. Завдання не виходить за межі компетенції психолога.

2.4. Складання розгорнутого плану виконання завдання, підбір методів та аналіз ресурсів

Етап роботи	Методи та процедури	Необхідні ресурси
Довизначення проблеми, підбір методів, релевантних меті дослідження.	Методологічний аналіз проблеми професійного добору кадрів	Наукова література, фахові періодичні видання
Планування та проведення дослідження розвитку особистості	Методика дослідження «Карта особистості» (К.К. Платонова)	Текст опитувальника, бланки методики
Аналіз та інтерпретація отриманих результатів	Якісний та кількісний аналіз, порівняння та узагальнення	Заповнені бланки методики, комп'ютер (MS Excel).
Консультаційна бесіда з керівником відділу кадрів	Бесіда за результатами дослідження	Приміщення, час, результати дослідження
Підготовка та написання рекомендаційної психологічної характеристики	Схема написання рекомендаційної психологічної характеристики	Комп'ютер (MS Word), папір

2.5. Передбачення проблемних моментів

Проблемні моменти	Причини виникнення	Можливості уникнення
Некомпетентність експертів в оцінці структур та підструктур особистості	Експерт може бути некомпетентний в оцінці окремих психологічних функцій. Наприклад, якщо ми обрали експертом керівника підприємства, він може бути некомпетентним у оцінці здібностей, індивідуально-психологічних властивостей	Використання стандартизованих психологічних методик для вивчення деяких структур особистості, які експерту складно оцінити.
У керівника підприємства є особисті побажання щодо особистості секретаря, його професійних обов'язків	У процесі трудової взаємодії у кожного керівника виникає певний стиль взаємодії. «Особисті побажання» можуть бути не прописані у посадових вимогах, професіограмі статуті підприємства.	Провести індивідуальну бесіду з керівником підприємства

2.6. Підготовка матеріалів, необхідних для виконання завдання

1. У межах діяльнісного підходу К.К. Платоновим було запропоновано функціонально-динамічну структуру особистості, що складалася з чотирьох основних підструктур: спрямованість особистості, досвід, особливості психічних процесів, біопсихічні особливості. Методика «Карта особистості» є методичним забезпеченням дослідження розвитку особистості, що базується на принципі попарних порівнянь. Кожна якість як узагальнена характеристика оцінюється від 5 до 1 балу. Оцінювання проводить група експертів, що впродовж тривалого часу контактувала з досліджуваним (на виробництві, у побутовій сфері, дозвіллі). Показником розвитку особистості є сумарний бал, який отримує досліджуваний на основі середнього арифметичного результатів двох-трьох експертів та власної суб'єктивної думки (власного результату). Також враховуються узагальнені результати за кожною з семи підструктур У нашому випадку «Карта особистості» є доцільним методом, що дозволяє вивчати особистість як цілісність, а не як суму певних психологічних властивостей.
2. Бланки методики, канцелярське приладдя.
3. Службове приміщення для проведення дослідження у якому мінімізований вплив сторонніх подразників.
4. Комп'ютер з операційною системою Windows, XP MS Excel, MS Word.
5. Планування дослідження та організація робочого часу. Розрахунок витрат часу на проведення дослідження – 2 год., аналіз та інтерпретація результатів – 3 год., підготовка психологічної характеристики – 1,5 год.

III. ЕТАП ПРАКТИЧНОЇ РОБОТИ

3.1. Збір емпіричних даних

Проаналізувавши клієнтський запит, основні вимоги професії, нам вдалося визначити рівень розвитку яких структур та підструктур особистості має бути високим, які якості є професійно важливими. Також ми взяли до уваги результати бесіди з керівником підприємства, нам вдалося встановити, що його основною вимогою до працівників є високий морально-правовий рівень особистості, критичне ставлення до себе, до порушення норм та правил. Можливо, тому у нього виникали проблеми у взаємодії з попередніми секретарками. Нами були локалізовані наступні підструктури особистості, рівень розвитку яких ми будемо враховувати при рекомендації на посаду секретаря.

Локалізація основних структур та підструктур особистості, що є важливими для ефективної взаємодії з керівником підприємства (на основі клієнтського запиту та індивідуальних побажань керівника)

II. Здібності	
2.1. Психомоторні	2.3. Технічні
2.2. Художні (музичні, артистичні, літературні, образотворчі)	2.4. Наукові
	2.5. Організаційно-педагогічні
	2.6. Морально-правові
VI. Індивідуальні особливості психічних процесів	
6.1. Емоційна збудливість	6.5. Пам'ять
6.2. Емоційно-моторна стійкість	6.6. Кмітливість
6.3. Стенічність емоцій	6.7. Уява
6.4. Уважність	6.8. Воля: уміння володіти собою
	6.9. Цілеспрямованість

У дослідженні взяли участь троє осіб жіночої статі, що мають однаковий рівень освіти і досвід роботи на аналогічних посадах. На підприємстві працюють від двох до п'яти років. До групи експертів ми залучили трьох осіб. Кількісні результати дослідження ми представили у вигляді таблиці.

Якісний аналіз розвитку особистості ми будемо проводити на трьох виділених нами рівнях:

- загальний показник розвитку;
- показник розвитку кожної зі структур особистості;
- рівень розвитку виділених нами професійно важливих структур та підструктур особистості.

**Кількісний аналіз результатів дослідження за методикою
К.К.Платонова «Карта особистості»**

Показники розвитку	X1	X2	X3
Емоційна збудливість	2	4	5
Емоційно-моторна стійкість	5	3	3
Стенічність емоцій	5	2	2
Воля: уміння володіти собою	4	3	3
Морально-правові здібності	4	5	4
I. Фонові показники	20	14	14
II. Здібності	25	30	13
III. Характер	25	24	14
IV. Спрямованість	30	23	23
V. Досвід	25	21	14
VI. Індивідуальні особливості психічних процесів	24	13	23
VII. Темперамент			
Загальний показник розвитку	149	125	101

3.2. Аналіз та інтерпретація отриманих даних

Кількісний аналіз результатів дослідження за методикою К.К. Платонова «Карта особистості». Проаналізувавши рівень розвитку професійно важливих якостей, ми маємо найбільший рівень розвитку процесів емоційної збудливості, емоційно-моторної стійкості, волевих якостей та морально-правових здібностей у досліджуваних X1 та X2 (рис. 1.2.).

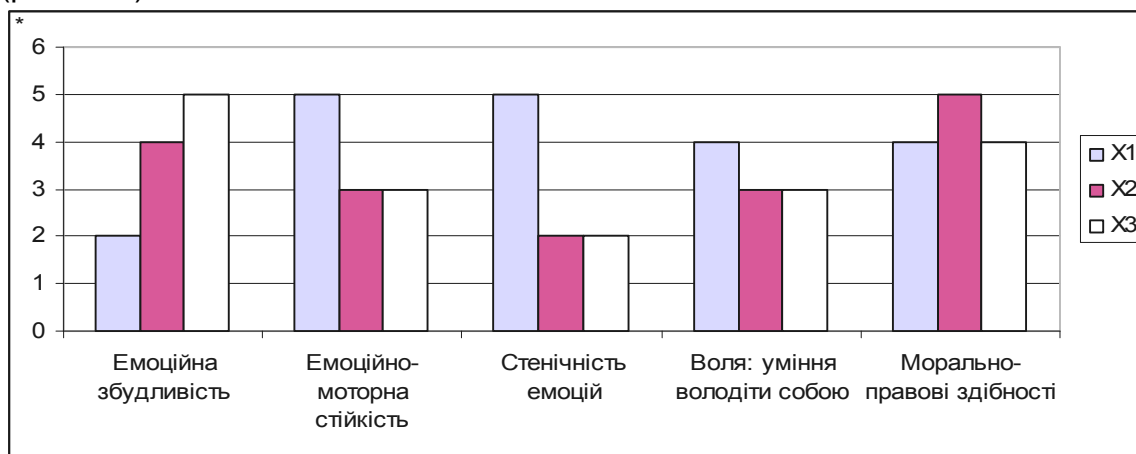


Рис. 1.2. Графічне представлення результатів дослідження за методикою «Карта особистості» на рівні аналізу професійно-важливих якостей особистості

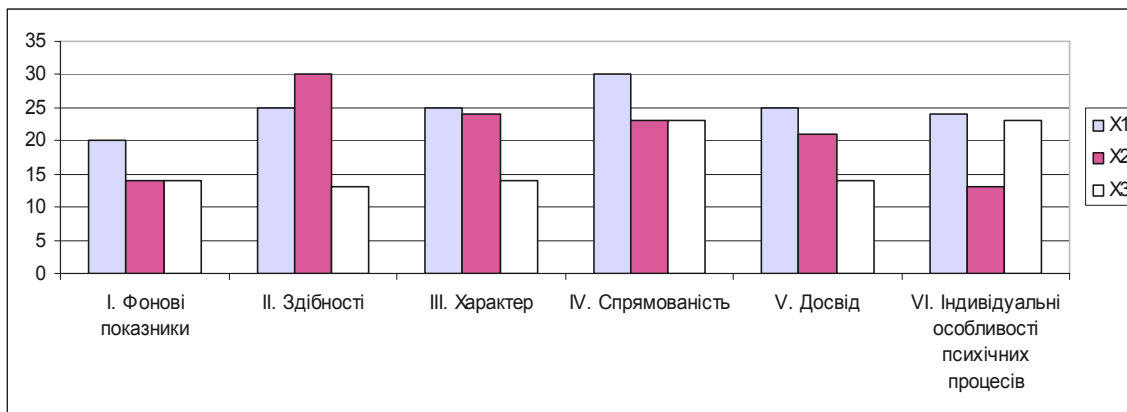


Рис. 1.3. Графічне представлення результатів дослідження за методикою «Карта особистості» на рівні аналізу основних структур та підструктур особистості

На рівні розвитку основних структур та підструктур особистості високі показники отримала досліджувана X1 (рис.1.3.). У цієї досліджуваної високі показники загального рівня розвитку (вище середнього), порівняно з досліджуваною X2.

Якісний аналіз результатів досліджуваної X1 за методикою «Карта особистості». У досліджуваної (порівняно з іншими претендентами) високі показники розвитку індивідуально-психологічних процесів: емоційної стійкості, стеничності емоцій, вольових якостей, що допоможуть у налагодженні ефективної взаємодії між керівником та секретарем. У досліджуваної високий показник розвитку морально-правових здібностей. Тому, ймовірно, вона прагнути до дотримання правил внутрішнього розпорядку, строго слідувати нормам і правилам організації.

Як додатковий метод для більш ефективного відбору персоналу ми можемо запропонувати ділову гру за участю керівника підприємства і конкурсантів.

3.3. Надання психологічної допомоги

Бесіда психолога з керівником відділу кадрів

П.: Я провів дослідження особистісних якостей претендентів на посаду секретаря керівника підприємства. У дослідженні ми опиралися на методологію К.К. Платонова, який розробив карту дослідження дорослої людини, що використовується у професійному відборі кадрів і дозволяє всебічно дослідити особистість. У процесі аналізу отриманих результатів ми орієнтувалися на рівень розвитку тих підструктур особистості, які дозволяють ефективно виконувати посадові обов'язки секретарю керівника.

К.: Яким чином Ви визначили, що саме ці особистісні якості дозволяють ефективно виконувати посадові обов'язки?

П.: Я проаналізував Ваш запит, орієнтуючись на опис особливостей взаємодії керівника та персоналу. Також мені вдалося особисто поспілкуватися з керівником підприємства та визначити його особисті побажання щодо особистості секретаря.

К.: Ознайомте мене з результатами проведеного дослідження.

П.: У дослідженні брали участь троє претенденток. Усі мають високі загальні показники розвитку особистості. Проте у досліджуваної X1 рівень розвитку професійно-важливих якостей вищий, ніж у решти претендентів (рис.1.2.). Мною було визначено, що у нашому випадку необхідно

орієнтуватися на розвиток таких індивідуально-психологічних процесів як емоційно-моторна стійкість, емоційна збудливість, стеничність емоцій, вольові якості; розвиток морально-правових здібностей.

К.: Ви можете назвати прізвище кандидата Х1?

П.: Прізвища претендентів зашифровано кодовими іменами для збереження об'єктивності прийняття Вами рішення, проте, якщо Ви наполягаєте, пропоную Вам спочатку зробити свій вибір, зважаючи на результати, які не пов'язані з конкретними прізвищами, а потім, зважаючи на конкретну людину.

К.: Я можу, даючи рекомендацію керівнику підприємства, посилатися на результати Вашого дослідження?

П.: Так, результати проведеного мною дослідження представлені у формі рекомендаційної психологічної характеристики. Проте вона не може гарантувати ефективність виконання посадових обов'язків саме цим працівником.

К.: Чому ви не можете цього гарантувати?

П.: До меж професійної компетенції психолога відноситься діагностика особистісних якостей працівника та їхній вплив на продуктивність діяльності. Проте я не можу оцінити розвиток професійних умінь, досвіду працівника, оскільки це не стосується меж моєї компетенції. Тому пропоную Вам провести ділову гру з претендентами на посаду секретаря-референта та змодельювати основні робочі ситуації, в яких необхідно взаємодіяти керівнику та секретарю.

IV. ЗВІТНО-ПІДСУМКОВИЙ ЕТАП

4.1. Представлення результатів людині, яка звернулася із запитом

Психологічна рекомендаційна характеристика досліджуваної Наталії Іванівни Петренко

Петренко Наталія Іванівна брала участь у психологічному дослідженні особистісного розвитку за методикою «Карта особистості» 15 вересня 2010 року з метою конкурсного обрання на посаду секретаря.

У досліджуваної високий рівень розвитку індивідуально-психологічних властивостей, передусім тих, які визначатимуть професійну успішність і допоможуть ефективно взаємодіяти у виробничих умовах, а саме: емоційна збудливість, емоційно-моторна стійкість, вольові якості особистості. На достатньо високому рівні у досліджуваної проявляються передумови розвитку правових здібностей. Є достатньо підстав для висновку, що досліджувана у ситуаціях виробничої взаємодії керуватиметься нормами моралі, ділової етики, дотримуватиметься правил внутрішнього розпорядку і ретельно виконуватиме свої посадові обов'язки. Психологічна характеристика базується на результатах дослідження за методикою «Карта особистості». Бланки методики, кількісний та якісний аналіз додаються.

Досліджувана Петренко Наталія Іванівна може бути рекомендована на посаду секретаря керівника підприємства.

15 вересня 2010 року

Керівник відділу кадрів
Психолог

В.М. Мороз
Т.І. Павленко

V. ЕТАП САМОАНАЛІЗУ

Підсумкова рефлексія позитивних моментів (що саме вдалося зробити, чого досягти, від чого отримати професійне задоволення)

На перший погляд методика «Карта дослідження особистості» (К.К. Платонова) здалася складною процедурою, що вимагала високого професійного рівня підготовки. Проте, проаналізувавши структуру особистості, на основі якої будувалася карта дослідження, я зрозумів, що цей метод один із небагатьох, який дозволяє досліджувати людину як цілісність. Я переконався, що метод експертної оцінки, який є основою методу, дозволяє аналізувати людину у системі соціального цілого, тобто на основі комплексної оцінки її людьми, які з нею взаємодіють. Тому цей метод, що спочатку здавався мені досить суб'єктивним, як виявилось згодом, дає можливість отримувати досить об'єктивні результати.

Теоретико-методологічний аналіз проблеми дозволив познайомитися з рядом вітчизняних робіт із психології праці. Виявилось, що сучасна українська психологія праці має досить фундаментальне підґрунтя та історію. До цього часу я вважав, що вона є похідною від індустріальної психології.

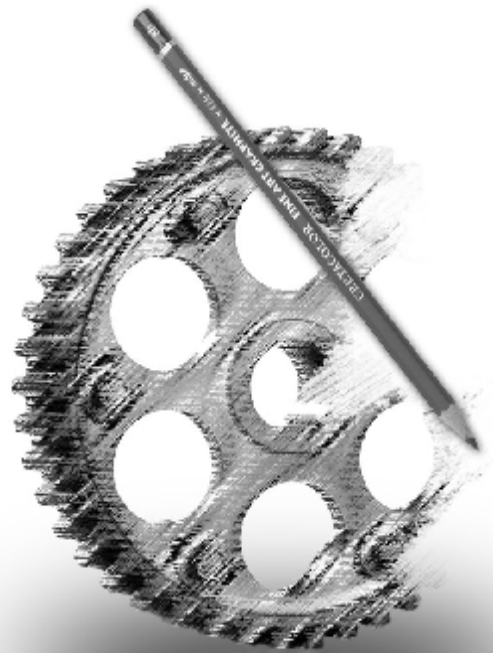
Програма саморозвитку

Складові навчально-професійних умінь та професійно важливі якості, які потрібно було б розвинути	В чому полягали труднощі	Заходи саморозвитку	Терміни	Критерії самоконтролю
Правильно оформлювати бібліографію та посилання	Зміни до бібліографічного опису останнім часом змінилися, що часом викликає невпевненість у тому, чи правильно я	Ознайомитися та порівняти вимоги ВАК до оформлення бібліографії 2003 та 2008 року. Визначити спільне та відмінне у них.	березень 2013	На сайті Національної бібліотеки ім. В.І. Вернадського розміщено електронний каталог бібліографічних

	оформлюю бібліографію	Взяти 20 психологічних першоджерел, виданих за останні три роки (підручників, монографій, статей) та оформити їх згідно нових вимог.	квітень 2013	описів друкованих видань з психології згідно з останніми вимог ВАК. Їх можна порівняти з тією бібліографією, яку склав я, та перевірити її правильність.
Актуалізувати власний професійно важливий досвід	У межах цього завдання було важко визначити ті навчальні дисципліни, у межах яких ми розглядали схожі проблеми. Важко ідентифікувати конкретну проблему з конкретним навчальним модулем.	Скласти список із 30-40 прикладних проблем, з якими доводиться працювати психологу у закладах освіти і тих дисциплін, які ми вже вивчили. Визначити, які конкретні завдання дозволяє вивчати навчальна дисципліна та чи представлена вона у моєму списку.	квітень 2013	Актуалізація попереднього досвіду дозволяє полегшити роботу психолога за рахунок використання відпрацьованих дій та операцій. Об'єктивним показником ефективності актуалізації попереднього досвіду є значна економія особистих ресурсів психолога.

МОДУЛЬ 2

ПСИХОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ



ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1. Диференційно-психологічні основи вивчення суб'єкта професійної діяльності
2. Проблема співвідношення темпераменту з іншими психічними властивостями
3. Працездатність та її динаміка. Працездатність та її динаміка. Фактори зміни працездатності у процесі професійної діяльності.
4. Типологічні відмінності працездатності

1. Диференційно-психологічні основи вивчення суб'єкта професійної діяльності

Професійна адаптація безпосередньо пов'язана з проблемою фізіологічних реакцій людини на трудові навантаження, з динамікою працездатності працівника. Об'єктивність цієї проблеми обумовлена закономірностями фізіологічного функціонування суб'єкта трудової діяльності, які переважно лежать за межею усвідомленої саморегуляції, а відтак не можуть працівником контролюватися і коригуватися. Від психолога на виробництві це вимагає здійснення постійного моніторингу психофізіологічного стану працівників, врахування динамічних аспектів працездатності при складанні її прогнозу і встановлення професійної придатності.

Психофізіологічні проблеми працівників частково лежать у площині компетенції гігієністів праці, власне у дотриманні гігієнічних норм праці. Проте саме психолог як фахівець, що спрямований на роботу з вербалізацією суб'єктивних труднощів, здатен фіксувати стани втоми, перевтоми, моногонії, нервово-психічної напруги і, відповідно, запобігати їхній появі через побудову раціонального режиму праці. Психологу без відповідної апаратури для вимірювання різних параметрів психофізіологічного функціонування працівника досить складно «на око» визначати вплив тих чи інших фізіологічних чинників. Проте їх системне розуміння дозволяє продукувати більшу кількість припущень щодо виникнення професійних проблем й оцінювати загальні межі своєї професійної допомоги.

Дослідження особливостей психофізіологічного функціонування працівників безпосередньо пов'язане з розумінням місця і значення організму у трудовій діяльності, а також із з'ясуванням його зв'язку з іншими підструктурами особистості, тобто ієрархічним положенням організму, силою зв'язку, компенсаторними можливостями. Зокрема, *організм* розглядають як тілесний фактор індивідуальності [51], що представлений такими біопсихічними конструктами як темперамент, статеві властивості (відповідно четверта підструктура особистості у концепції К.К. Платонова).

Пряма хода, наявність рук, великий об'єм черепа з високорозвинутим мозком – це ті особливості *homo sapiens*, які виступають біологічною основою розвитку особистості [29]. Проте це лише передумова власне людського, але не його внутрішня сутність. Організм можна розглядати як біологічно-тілесну підструктуру та підсистему особистості, яка є найбільш «жорсткою підсистемою» у порівнянні з іншими «гнучкими

елементами», пов'язаними з підсистемою особистості. Зрештою, «соціалізується» не особистість, а природне тіло новонародженого» [9, с. 15]. Іншими словами, специфічно людський організм забезпечує психологічне становлення особистості. Відповідно це стосується процесу професіоналізації, зорієнтованої на адаптацію організму до специфічного функціонування.

Особливості людського організму значною мірою вроджені, генетично успадковані. Ця підсистема особистості найменше піддається свідомому формуванню, розвитку. В.М. Русалов зазначає: «...біологічна підсистема людської індивідуальності є переважно генетично детермінованою підсистемою, хоча ступінь цієї детермінованості істотно залежить від рівня конкретної конституції: найбільша детермінованість характерна для морфологічного рівня, затим для фізіологічного і дещо менше – для нейродинамічного та психодинамічного рівня» [92, с. 39]. Тобто ступінь змінюваності для окремих організмичних підсистем є різною, відповідно окремі з них все ж піддаються певному, хоча й порівняно незначному вправлянню. У зв'язку з цим досить важливо для кожної професії визначити професійно важливі особливості організму і встановити ступінь їхньої змінюваності в результаті тренування. Це безпосередньо пов'язано із загальною проблемою розвитку здібностей, які формуються на основі задатків. Задатки до певної діяльності, у свою чергу, є вродженими і мають як обмежувальний, так і сприяючий вплив на формування професійних здібностей суб'єкта.

Виділяють такі взаємопов'язані рівні функціонування організму:

- 1.Анатомо-морфологічні особливості людини.
- 2.Нейрофізіологічні особливості нервової системи.
- 3.Біохімічні та фізіологічні процеси регуляції життєдіяльності організму.

Характер зв'язку між цими рівнями може бути не тільки лінійним, а й багатозначним, оскільки вони становлять складну системну ієрархію. Це забезпечує її саморегуляцію, яка включає компенсаторні можливості. Наприклад, однакові індивідуальні особливості крові і тілобудови й обміну речовин можуть спостерігатися у суб'єктів із різними властивостями нервової системи.

Поняття «організму» є вихідним у розумінні проблеми утворення характеру й особистості. Зокрема, за визначенням О.Г. Ковальова, характер відображає об'єктивні зв'язки організму і середовища [30]. Фактично на його основі суб'єкт здійснює адаптацію до актуальної життєвої ситуації, виробляє певні стереотипні реакції, які згодом перетворюються на риси характеру, особистісні та професійні якості. Специфіка організму у структурі індивідуальності полягає у тому, що вона становить біологічні параметри взаємодії людини з середовищем, забезпечуючи його психодинамічні, енергетичні характеристики. Наприклад, індивід із слабким типом нервової системи є більш схильним до формування високого рівня особистісної тривожності. Однак це не означає, що він неодмінно демонструватиме надмірну вразливість, оскільки поведінка формується в результаті колізій процесу соціалізації і фактично є результатом розвитку тих чи інших механізмів психологічного захисту.

Отже, організм як біологічний компонент людської особистості не зводиться лише до генетичного компоненту. Важливо при цьому

враховувати статево-вікові особливості, специфіку нервової системи, стан здоров'я індивіда, які зазнають суттєвого впливу, і змін під впливом професійного середовища.

2. Проблема співвідношення темпераменту з іншими психічними властивостями

Найбільш відомим у побутовій свідомості конструктом, який відображає вроджені психологічні особливості суб'єкта, є *темперамент*. Так сталося тому, що І.П. Павлов фактично ототожнював властивості темпераменту з властивостями нервової системи. Проте Б.М. Теплов запропонував змістити увагу з типології темпераменту на дослідження основних *властивостей нервової системи* [101]. Крім трьох властивостей нервової системи, запропонованих І.П. Павловим, – врівноваженість збудження та гальмування, сила нервової системи, рухливість нервових процесів – інші дослідники виділяють ще ряд її показників: емоційна збудливість, емоційна стабільність, активність, реактивність, домінуюча модальність емоцій тощо.

Б.М. Тепловим встановлено, що слабкість нервової системи характеризується низькою межею працездатності, тобто властивістю розвивати запорогове гальмування при тривалій (або часто повторюваній) дії подразників будь-якої інтенсивності або при порівняно нетривалій дії дуже сильних подразників. Це стає можливим внаслідок її високої реактивності і чутливості. Рухливість нервових процесів – це здатність нервової системи швидко реагувати на зміни в оточуючому середовищі, яка передбачає швидкий перехід від одного подразнюючого процесу до іншого і від подразнення до гальмування і навпаки.

В межах концепції типологічних властивостей нервової системи встановлено, що кожна властивість темпераменту перебуває у лінійній залежності від кількох типів нервової системи (Б.М. Теплов, В.Д. Небиліцин, В.М. Русалов). В.С. Мерлін зазначає, що «...кожна властивість темпераменту (з числа досліджених) перебуває у лінійній залежності від кількох властивостей нервової системи. Кореляція між кількома показниками однієї й тієї ж властивості темпераменту і кількома показниками однієї й тієї ж властивості нервової системи говорить про їх гомоморфність» [59, с. 68]. Причому ці властивості є вродженими, генетично зумовленими і мало піддаються змінам під впливом соціального середовища, за винятком раннього онтогенезу [70].

Розуміння типологічних характеристик важливо тому, що темперамент й окремі властивості нервової системи впливають на поведінку опосередковано – на психодинамічному рівні. Справжній зміст поведінки визначається спрямованістю особистості, її ціннісно-мотиваційною сферою, інтересами, принципами, ідеалами. Зокрема, В.М. Мясищев зауважує на залежності поведінки суб'єкта від стосунків особистості та ситуаційних мотивів. Це знаходить підтвердження у дослідженнях Л.Г. Вороніна, який показує, що поведінка часто не відповідає типологічним особливостям людини [9]. Однак така відповідність простежується у стресових та екстремальних ситуаціях. Крім того, варто пам'ятати, що залежність властивостей нервової системи від вікових особливостей настільки суттєва, що деякі критерії типологічних

властивостей, апробовані на дорослих, не можуть бути повною мірою дійсно застосовані до дітей і виникає питання про специфічні експериментальні і життєві показники для різних вікових періодів. Так, неврівноваженість основних нервових процесів у сторону збудження, що вирізняє дітей, а також вікова слабкість нервової системи суттєво позначаються на результатах досліджень і щоразу зіштовхують з проблемою співвідношення типологічного і вікового. Проте у дослідженнях О.Т. Губко встановлено, що загальний тип нервової системи найменше впливає на успішність при засвоєнні теоретичного курсу шкільної програми. Проте був виявлений чіткий вплив загального типу (темпераменту) на успішність практичних занять. Так, найліпших успіхів тут досягають сангвініки. За ними йдуть флегматики. Їх уповільненість компенсується високою точністю і координацією рухів. У холериків затягнутий початковий період навчання, але з тим вони можуть демонструвати гарну роботу, хоча в критичних ситуаціях їхня діяльність скоріше розладнується, ніж у сангвініків та флегматиків. Меланхоліки демонструють найгірші результати. Рухові навички утворюються у них погано і легко загальмовуються. Все це не можна не враховувати при професійному відборі і навчанні [10].

У зв'язку з цим не зайвим буде вказати, що традиційно нейродинамічні і психодинамічні властивості у школі Б.М. Теплова та В.Д. Небиліцина вивчалися без зв'язку з вивченням спрямованості особистості. Разом із тим, спрямованість та мотивація особистості вивчалися поза зв'язком з нейрофізіологічними і темпераментальними властивостями. Для практичного психолога це має значення у кількох аспектах. По-перше, як правильно постулює Я. Стреляу: «...темперамент сам по собі не складає змісту поведінки – що присутньо відрізняє його від особистості – і безпосередньо не визначає цей зміст» [98, с. 68]. Досить часто практичні психологи вважають окремі типи темпераменту (особливо флегматичний) різновидом психологічної травми, вродженою психологічною проблемою, з якою неодмінно «треба щось робити», що є антинауковою позицією. Особливо відчутно ця проблема постає в процесі професійної адаптації, коли флегматик стає неспроможним швидко формувати необхідні для продуктивної діяльності навички.

По-друге, властивості нервової системи є безособовою передумовою розвитку особистості, що не визначають особливостей певного характеру чи розвитку окремих здібностей, хоча зв'язок індивідуальних властивостей та особистості має системний характер. Не можна підмінити вивчення поведінки особистості працівника дослідженням його темпераменту і робити висновки про те, що його кваліфікація є прямим наслідком «невдалого темпераменту». Йдеться лише про формально-динамічні особливості поведінки працівника, про енергетичні аспекти його психічних процесів, що до певної міри визначає діапазон можливостей вибору тієї чи іншої діяльності у межах, що не мають соціально суттєвого адаптивного значення.

Між різними індивідуальними властивостями існують багато-багатозначні зв'язки. Це забезпечує широку варіативність психофізіологічного функціонування людини, а відтак забезпечує широкі компенсаторні можливості. Зокрема, В.С. Мерлін зауважує, що «...опосередкованою ланкою у багато-багатозначних зв'язках між біохімічними властивостями і властивостями нервової системи є

компенсаторна функція індивідуального режиму харчування й моторної активності» [59].

В межах іншого підходу, властивого зарубіжним школам, що розробляють конституційні типології темпераменту (Е. Кречмер, У. Шелдон), навпаки, намагаються безпосередньо пов'язати соматотип людини не тільки з темпераментом, але й з формуванням характеру, поведінковим змістом, що, звісно, носить дискусійний характер. Згодом ототожнення психодинамічних властивостей із властивостями особистості надто простежуватиметься у працях Г. Айзенка. Причому йдеться про зв'язок темпераменту з окремими рисами характеру чи якостями особистості, але такий зв'язок фактично не диференціюється щодо провідного впливу біогенних чи соціогенних факторів. Навпаки, такі вчені як А. Масслоу, К. Роджерс, Г. Олпорт схильні ігнорувати темперамент в якості важливого компонента формування особистості, оскільки розглядають передусім її соціально детерміновані диспозиції.

Власне протистояння вітчизняної та зарубіжної психології полягає у тому, що у вітчизняній психології здебільшого складні структури психіки протиставляються чи принаймні не зводяться до простих реакцій, тоді як у зарубіжній психології ієрархічна структура особистості починається з простих реакцій і закінчується складними. Хоча варто зауважити, що зусиллями К.К. Платонова, Б.Г. Ананьєва, В.С. Мерліна відбувається спроба показати взаємозв'язок суто біологічних, першосигнальних компонентів психічного з вищими, другосигнальними.

Отже, назагал погоджуючись із положенням про соціальну зумовленість характеру, вчені дещо різняться у думках щодо його зв'язку з темпераментом. Б.Г. Ананьєв, С.Л. Рубінштейн, О.Г. Ковальов, В.М. Мясіщев, Б.М. Теплов, схиляються до думки, що темперамент є природною основою формування характеру, його біологічною канвою. М.Д. Левітов вважає, що характер і темперамент являють собою різні сторони, а темперамент визначає форму прояву характеру. На більш тісному їх зв'язку наполягає В.Д. Небиліцин, вважаючи, що властивості нервової системи утворюють фізіологічну основу, на якій розвиваються психічні властивості людини, причому розвиток цих властивостей зумовлюється не лише фізіологічною основою, а насамперед життєвими умовами. Б.М. Теплов більш категоричний і вважає, що властивості нервової системи не зумовлюють ніяких визначених форм поведінки і навіть не становлять підґрунтя, яке забезпечує краще формування певних особливостей. Хоча при цьому і вважається, що вроджені фактори розвитку особистості діють на всіх етапах онтогенезу. Відповідно процес професіоналізації загалом й професійної адаптації зокрема суттєвим чином перебувають у залежності від генетичних можливостей організму і здатності суб'єкта компенсувати недорозвиток окремих задатків.

3. Працездатність та її динаміка. Фактори зміни працездатності у процесі професійної діяльності

Семантична структура та наукова вага поняття працездатності мають суттєві відмінності у межах наукових пошуків учених різних часових відрізків, шкіл та ситуацій, в яких виникала необхідність досліджувати здатність людини до праці. Терміном «психотехнічні уявлення»

(О.П. Нечаєв, Г. Шлізінгер) на початку ХХ ст. позначали здатність особистості до виконання певного виду робіт («працеспроможність») у межах трудового посту [71; 110]. Термін *працездатність* описував дихотомічну властивість особистості: або суб'єкт може виконувати на певному достатньому рівні завдання, або – ні. Така політика була зумовлена браком кваліфікованих кадрів та мінімальними часовими витратами на підготовку фахівців. Професійний відбір відбувався у формі тестової перевірки вже наявних можливості суб'єкта виконувати певну діяльність, що передбачало наявність специфічних умінь, досвіду, психофізіологічних й особистісних властивостей. Промисловий та суспільний розвиток у післявоєнний час дав можливість поступово відійти від «стихийного відсіву» і розвивати інфраструктуру професійної підготовки і навчання. Культурно-політична ідеологія 1950-х років однозначно вважала працездатними всіх, не залежно від віку і статі¹⁵, а тому саме поняття поступово починає позначати функціональний стан працівника та певну виробничу ефективність, яка може змінюватись під впливом виробничих навантажень (М.С. Корольчук, К.К. Платонов, Б.Ф. Ломов, В.П. Зінченко) [20; 56; 79].

Здатність суб'єкта праці виконувати професійну діяльність на високому рівні, а також допрофесійної підготовки позначають як «професійну придатність», яка позначає соціально-вікові, індивідуально-психологічні та психофізіологічні відмінності працездатності. Здебільшого у процесі професійного відбору оперують поняттям **професійної придатності**, яка позначає відповідність індивідуально-психологічних властивостей суб'єкта праці вимогам професії або їх часткова відповідність, яка може бути компенсованою за рахунок інших властивостей суб'єкта праці.

Основними ознаками професійної придатності є 1) швидкість виконання завдання відповідно до професійних норм, 2) якість роботи, 3) стійкість до впливу виробничого середовища, розвитку професійних деструкцій та виробничого травматизму. Перевірка професійної придатності відбувається у формі професійної атестації, або безпосередньо на виробництві з певною періодичністю до початку виконання трудових обов'язків [40; 34; 17; 63]. На професійну придатність впливають комплекс факторів, які обумовлюють ефективність професійної діяльності. Виконання певного виду робіт і вирішення виробничих завдань вимагає наявності у працівника відповідних знань, умінь і досвіду. Також суттєво впливає наявність у працівника професійних умінь та якостей (складних особистісних утворень), а також здатність до розвитку здібностей певного рівня і певного ступеню складності. К.К. Платонов називав здатність особистості до розвитку окремих здібностей «здібностями другого порядку», або *здібністю до розвитку здібності* [81]. Вагомим чинником впливу на професійну придатність є індивідуальні

¹⁵ Включення дітей у трудову діяльність, виконання трудової діяльності, яка передбачає некваліфіковану працю, коли діти заробляють більше фахівців, знецінює кваліфіковану працю, призводить до того, що її виконавцями стають випадкові, недалекоглядні люди, які не витримали конкуренції з іншими працівниками у некваліфікованій, проте прибутковій справі (Пряжников Н.С. *Психологический смысл труда: Учебное пособие к курсу «Психология труда и инженерная психология»* / Н.С. Пряжников. – М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1997 – 352 с.).

властивості особистості, пов'язанні з життєвим досвідом і соціокультурним середовищем розвитку: релігійна спрямованість, ставлення до праці і професії, «інтелігентність»¹⁶ тощо.

Психофізіологічні чинники працездатності зазвичай належать до числа некомпенсованих, значною мірою незалежних від особистісних якостей. Це фактично створює прецедент того, що, попри значні вольові зусилля та інтелектуальний розвиток, суб'єкт трудової діяльності може лишатися неефективним, бути неспроможним їх компенсувати. До основних фізіологічних закономірностей працездатності відносять процеси стомлення і перевтоми, стан нервово-психічної напруги, гіподинамії та гіпокінезії, депривації та монотонії.

Під **стомленням** розуміють спад дієздатності після більш-менш тривалої праці, або викликане працею тимчасове зменшення працездатності (О.О. Ухтомський, М.І. Виноградов). Стомлення супроводжується відчуттям слабосилля, розладами уваги, порушеннями моторики, пам'яті, логічних операцій, зниженням темпу діяльності, зростанням кількості виробничих помилок. В.Д. Давидов зазначає, що «...розвиток процесів стомлення супроводжується зниженням працездатності, зниженням мотивації діяльності і суб'єктивним складним відчуттям «втоми», яке у людини є психологічною захисною реакцією» [11; с. 17]. Таким чином, зниження працездатності є зовнішньою, об'єктивною ознакою стомлення (М.С. Корольчук). Воно є закономірним психофізіологічним процесом трудової діяльності. Власне певний цикл діяльності (денний, тижневий, річний) повинен закінчуватись відчуттям стомлення. Якщо стомлення не настає, варто додатково зважити на рівень трудових навантажень. Адже низький рівень трудових навантажень через втрату зосередженості, мобілізації вольових зусиль теж може негативно позначатися на якісних показниках працездатності.

Стан **нервово-психічної напруги** виникає в результаті зміни звичних умов праці, у стресових ситуаціях, коли працівник відчуває або/і усвідомлює, що завчені форми професійних дій є недоцільними або неможливими. Реакція працівника може бути непередбачуваною, хаотично-випадковою, у формі неадекватних для актуальної ситуації дій, загальмованості чи перезбудження, що створює прецедент для виникнення аварійних ситуацій, травматизації, зниження якості продукції або в недостатній її кількості. У зв'язку з цим важливо враховувати стресостійкість працівників у професіях, пов'язаних із певними ризиками для фізичного і психологічного здоров'я [34]. При цьому варто зважати не лише на силу нервової системи (для такої діяльності рекомендуються особи з сильним типом нервової системи), а й на ступінь рухливості нервових процесів, на лабільність нервової системи. Якщо працівник не здатен фізіологічно протистояти нервово-психічній нарузі, у нього згодом можуть сформуватися невротичні реакції, які по суті є невдалими формами професійної адаптації організму.

Стан **монотонії** виникає у працівників при виконанні одноманітної, повторюваної діяльності, коли суттєво обмежена їх моторика, інтелектуальні дії, майже відсутні переключення уваги з однієї трудової операції на інші. Фактично за таких умов починають суттєво переважати

¹⁶ Ввід «Intelligent» – розумний, кмітливий.

процеси гальмування, що призводить до втоми, роздратованості та сонливості. Працівники починають втрачати контроль над власними рухами, починають свідомо докладати зусилля до зосередженості, аби компенсувати мимовільну робочу увагу. Класичним прикладом виникнення стану монотонії є конвеєрна праця. Необхідно зауважити, що краще з монотонією справляються особи зі слабким типом нервової системи.

Класична крива працездатності – **динаміка працездатності** – залежить від функціонального стану організму, об'єму і дозування виробничих навантажень і протікання процесів збудження та гальмування, які власне відповідають за процеси активності – працездатності та гальмування – втоми чи перевтоми. «Класична крива працездатності» складається з восьми основних фаз (М.І. Виноградов, В.П. Зінченко, В.С. Щеголев) [22; 40].

Підготовча фаза. Мобілізація фізичних і психічних зусиль, аналіз функціональної готовності до трудової діяльності. Антиципація алгоритму виконання завдання і необхідних ресурсів. Налаштування робочого знаряддя та інших засобів, необхідних для роботи. Просторова й ситуативна орієнтація.

Фаза впрацювання. Поступове зростання продуктивності праці, «ситуативна» алгоритмізація роботи і вироблення продуктивної стратегії вирішення завдань. Поточний аналіз та оцінка трудової ефективності; за необхідності – адаптація алгоритму до відповідних умов завдання.

Фаза максимальної працездатності. Суб'єкт праці виконує виробничі завдання на високому рівні, використовуючи мінімум психофізичних ресурсів. Робота не викликає негативних емоційних реакцій, приносить насолоду.

Фаза повної компенсації. Проявляються перші ознаки втоми і зниження процесів збудження, які ще домінують над процесами гальмування. З'являються виробничі помилки і редукція алгоритму виконання завдання (окремі елементи дій згортаються).

Фаза нестійкої компенсації. Виникає стійке гальмування окремих психічних процесів, які можуть компенсуватися частково за рахунок інших. Знижується продуктивність праці та її якість, виникає нестійке негативне ставлення до роботи у зв'язку з «перенасиченням» діяльністю. Важливу роль у підтримці оптимального рівня продуктивності праці відіграють емоційне ставлення до трудового процесу та вольові зусилля суб'єкта.

Фаза прогресивного зниження продуктивності. Стрімке зниження продуктивності праці, мимовільне зупинення трудового процесу у зв'язку з виникненням психічного і фізичного дискомфорту, больовими відчуттями. Велика ймовірність виникнення виробничих травм за умов наявності небезпечних і загрозливих факторів на виробництві.

Фаза «кінцевого пориву». Виникає в результаті закінчення роботи в цілому або окремого завдання. Відбувається покращення продуктивності праці за рахунок виникнення стеничних емоцій, активізації вольових зусиль і психофізичної мобілізації. Триває короткий проміжок часу і лише у випадку строгої дискретності виробничих навантажень: працівник «пришвидшує» роботу лише у випадку, коли знає часові рамки роботи.

Фаза повного відновлення. Трудові навантаження призводять до виснаження організму людини та розвитку стійкого стану втоми, який виникає в результаті гальмування тих зон кори головного мозку, які були

здіянні у процесі професійної діяльності. Психогігієна праці радить організовувати відпочинок, «навантажуючи інші ділянки мозку», які були не задіяні у процесі праці, змінюючи види діяльності. Організація «активного» відпочинку дає можливість підтримувати високий рівень працездатності впродовж тривалого часу і запобігає розвитку хвороб, які пов'язані з атрофією м'язової системи, негативним впливом на скелет тощо.

4. Типологічні відмінності працездатності

Під час стомлення зниження працездатності зазвичай не набуває серйозних деструктивних наслідків для результатів діяльності. Оптимізація працездатності відбувається після регламентованого процесу відновлення. Якщо дотримано всіх психогігієнічних приписів щодо режиму праці, відчуття стомлення минає до початку нового робочого дня. Якщо відбуваються серйозні порушення, може виникнути стан перевтоми, який неможливо компенсувати докладанням вольових зусиль, мотиваційними ресурсами. Перевтому вирізняє те, що працівник продовжує відчувати стомлення навіть після регламентованого відпочинку.

Експериментальним шляхом встановлено, що особи з сильним типом нервової системи є більш витривалими до зовнішніх подразників (навантажень), відповідно суб'єктивне відчуття втоми настає пізніше, ніж у суб'єктів зі слабким типом нервової системи. Практичному психологу належить здійснювати моніторинг стану стомлення працівників і за перших ознак перевтоми скоригувати режим праці та відпочинку таким чином, щоби запобігти появі професійних деструкцій, виробничих помилок, виникненню аварійних ситуацій.

Особи зі слабким типом нервової системи здатні більш тривалий час реагувати на стимули у ситуації одноманітної, повторюваної, циклічної, бідної на подразники діяльності. Іншими словами, особи з сильним типом нервової системи швидше загальмовуються при виконанні монотонної діяльності. Адже перевага слабого типу нервової системи полягає в її вищому порозі чутливості до зовнішніх подразників. Це набуває ключового значення при виникненні відчуття монотонії. У дослідженнях В.І. Рождественської зазначається: «...у досліджуваних із більш сильною нервовою системою в результаті виконання цієї діяльності спостерігався розвиток гальмівних станів у нервовій системі, що виявилось у зростанні альфа- і дельта-індексів, зростанні коефіцієнта засвоєних мозком миготливих світлових подразників і зниження частоти злиття звукових «кляцань». У досліджуваних із більш слабкою нервовою системою такі зміни не спостерігалися. Виявилось також, що досліджувані з більш сильною нервовою системою значно гірше (з великою кількістю помилок) виконували задану роботу, ніж досліджувані з більш слабкою нервовою системою. Аналіз результатів показує, що гірша якість роботи і розвиток гальмівних станів визначаються в цих умовах не втомою, а неадекватністю специфіки роботи індивідуальними особливостями нервової системи» [90; с. 329].

Швидка монотонія і повільне стомлення корелюють з екстраверсією, пластичністю, а повільна монотонія і швидке стомлення – з інтроверсією і ригідністю, завдяки чому досягається рівна продуктивність діяльності в осіб із відмінними властивостями темпераменту.

Слід брати до уваги той факт, що психофізіологічні особливості суб'єкта праці накладають на його способи діяльності певні обмеження. Це не тільки спонукає працівника до стихійної побудови власного відмінного стилю діяльності, але й в окремих випадках ніби вимагає «підлаштування» нервової системи під певні види діяльності. Надто це стосується професій операторського, конвеєрного профілю, де мінімально задіяні вищі психічні функції особистості.

Стомлення є об'єктивним, закономірним фізіологічним процесом, що позначається на зниженні дієздатності після більш-менш тривалої праці, який супроводжується відчуттям слабосилля, розладами уваги, порушеннями моторики, пам'яті, логічних операцій, зниженням темпу діяльності, зростанням кількості виробничих помилок. Деструктивні наслідки для організму виникають в результаті перевтоми, коли суб'єкт діяльності не здатен відновитися після регламентованого відпочинку і неспроможний компенсувати свій стан докладанням зусиль. Особи з сильним типом нервової системи є більш витривалими до зовнішніх подразників (навантажень), відповідно суб'єктивне відчуття втоми настає пізніше, ніж у суб'єктів зі слабким типом нервової системи.

Нервово-психічна напруга виникає в результаті неможливості діяти відповідно до сформованого динамічного стереотипу і призводить до збоїв у професійній діяльності. Більш стійкими до нервово-психічної напруги є особи з сильним типом нервової системи, високим рівнем лабільності та вищим ступенем рухливості нервових процесів.

Одноманітна, повторювана діяльність, коли майже відсутні переключення уваги з однієї трудової операції на іншу, створює умови для виникнення стану монотонії. Більш стійкими до стану монотонії є особи зі слабким типом нервової системи, оскільки вони є чутливими до зовнішніх подразників.

ПИТАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ

1. До яких наслідків може призвести тривале виконання монотонної діяльності?
2. Опишіть індивідуальні (на основі рефлексивного сприйняття) прояви виникнення стану втоми.
3. Яким чином впливає інтерес та зацікавленість працею на психологічні прояви втоми працівника?
4. Опишіть індивідуальну програму організації відпочинку. У чому, на Вашу думку, полягає зміст вислову «Найкращий відпочинок – зміна виду діяльності»?
5. Працівники з яким типом нервової діяльності краще пристосовані до виконання монотонної діяльності?
6. На що впливає тривала діяльність в умовах сенсорної депривації?
7. Опишіть ефективність фази кінцевого пориву у Вашій професійній (навчальній) діяльності.

ПСИХОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙ

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

1. Професії: підходи до систематики та класифікації. «Формула професії»

Наукова систематика професій пов'язана з необхідністю організації якісного професійного відбору працівників. Вибір професії передбачає усвідомлення суб'єктом праці основних вимог, які ставлять професії, що мають спільний предмет праці. Орієнтація на певний тип професій у шкільному віці з урахуванням індивідуальних інтересів, традицій регіону, здатністю до фахового навчання (наприклад, в осіб з обмеженими можливостями) формує психофізичну готовність до трудової діяльності у майбутньому. На ранніх етапах професійної оптації працівник поступово інтеріоризує основні групові цінності, які у подальшому стають основою професійно важливих рис особистості. Врахування «типовості» (відповідності певного типу особистості певному типу професій) професійних вимог до особистості і досвідно доцільного поєднання особистісних рис з іншими індивідуально-психологічними та соціально-психологічними властивостями. Наприклад, побутовий поділ професій на «чоловічі» та «жіночі» відбувається саме тому, що в одних видах професійно важливими є фізіологічні властивості чоловічої статі: структура скелету, співвідношення груп м'язів, функціональна асиметрія півкуль головного мозку, в інших – можуть знадобитися суто «жіноче» поєднання особистісних рис: професії медичної сестри, вчителя початкових класів, вихователя дошкільного навчального закладу, оператора ткацького верстату¹⁷.

У 20-ті роки ХХ ст. радянський економіст С.Г. Струмлінін запропонував систематизувати професії на основі показника самостійності працівника у роботі. Він розділив усі види праці на п'ять типів [99]:

1. **Автоматична праця** – діяльність строго регламентована, з усталеними темпом роботи, однорідними завданнями: наприклад, в умовах поточно-конвеєрного виробництва.
2. **Напіваавтоматична праця** – трудові дії людини не завжди строго регламентовані, є можливість вибору темпу роботи: наприклад, професія телефоністки, машиністки.

¹⁷ У ході тривалої професійної діяльності, яка відбувається в певних соціально-економічних умовах, формуються не лише окремі функціональні системи та психічні процеси людини, але і його особистість. Утворюється соціально-професійний тип особистості з певними цінностями, характером, особливостями міжособистісного спілкування. Відомо, що різні види праці та професій потребують від людини різного рівня активізації тих чи інших психічних функцій (Асеев В.Г. *Психологія труда: учеб. пособие / Владимир Григорьевич Асеев. – Ч.1. – 2-е изд. – Иркутск: Иркут. ун-т, 2005. – 342 с.*).

3. **Шаблонно-виконавська праця** – завдання та прийоми роботи різноманітні, але наперед визначені інструкціями, шаблонами, кресленнями: слюсар, токар.
4. **Самостійна праця у межах завдання** – дає широкий вибір для самостійності, але у межах певних допустимих норм.
5. **Вільна творча праця** – людина сама вибирає спосіб виконання завдання, результати роботи виражаються у створенні оригінальної продукції: праця вченого, художника, композитора.

Необхідність систематизувати та об'єднувати професії за сукупністю споріднених ознак виникає в результаті неможливості об'єктивної типізації носіїв професії, окрім «штучного». Оскільки суб'єкт праці здатен до спонтанної, внутрішньо обумовленої активності, яка базується на індивідуально-психологічних властивостях та індивідуальному життєвому досвіді, неможливим стає сам процес «виокремлення» та «об'єднання» особистісних властивостей у межах «типу» (конструювання особистості на основі об'єднання певних властивостей) і – що складає суттєве утруднення в процесі професійного відбору – пошук цього «типу» серед конкретних людей. Професія є більш стійким утворенням, незважаючи на соціальний вплив та прогрес у науковій галузі. Професії можна систематизувати за сукупністю споріднених ознак і виокремити «життєво доцільні типи». Необхідність такої типології виникає у процесі професійної орієнтації, на етапі трудової оптації та вибору професії (навчального закладу, напрямку самоосвіти та самопідготовки).

Диференційно-діагностичний опитувальник Є.О. Клімова, який використовують у процесі шкільної профорієнтації, базується на запропонованій ним типології професій. В її основу покладено диференціацію психологічного змісту трудової діяльності та предмету праці, які зумовлюють індивідуальні відмінності представників цих професій [23]. Є.О. Клімов пропонує трирівневу систему диференціації професій, перший ярус якої складають типи професій, другий – класи й останній ярус – групи професій.

Залежно від предмету праці та психологічного змісту професійної діяльності виокремлюють п'ять **типів професій**.

«Людина – жива природа» (біономічні професії) (П). Предметом праці представників цих професій є живі організми та об'єкти природного середовища: природа, флора, фауна. Професійна діяльність пов'язана із взаємодією з живими організмами в умовах їх природного існування або спеціально створених умовах. Прикладом професій типу «П» можуть бути ветеринар, агроном, квітник, агробіолог, зоотехнік.

«Людина – техніка та нежива природа» (технономічні професії) (Т). Професійна діяльність пов'язана з використанням технічних систем, механізмів і механізованих знарядь праці. Останнім часом у зв'язку прогресивним розвитком науково-технічної галузі збільшується кількість професій типу «людина – техніка», оскільки окремі елементи професійної діяльності стають автоматизованими чи напіваавтоматизованими. До цього типу належать професії токаря, столяра, оператора автоматизованої системи, водія транспортного засобу.

«Людина – людина» (соціономічні професії) (Л). Професії цього типу передбачають роботу із соціальними системами, соціально-віковими

групами, людьми, які перебувають у критичному стані, або потребують невідкладної професійної допомоги. До цього типу належать професії лікаря, вчителя, продавця, водія, психолога та інші.

«Людина – знакова система» (сигналомічні професії) **(З)**. Предметом праці цієї групи професій є мова та інші види символіки: математичні символи, формули, умовні позначення. Види робіт у межах цієї групи професій передбачають використання знакової системи для кодування та перекодування інформації з метою її збереження, поширення, акумуляції тощо. До цього типу належать професії програміста, перекладача, оператора комп'ютерного набору, типографа.

«Людина – художній образ» (артономічні професії) **(Х)**. Професії пов'язані з мистецтвом та художнім відображенням світу. Професії цього типу подібні до професій типу «людина – знакова система». До цього типу відносяться професії артиста балету, художника-декоратора, музиканта.

Відповідно до мети, яку переслідує професія, та специфіки виконання діяльності виокремлюють три окремі **класи професій**.

Гностичні професії (Г) (з грецької – «знання») передбачають дослідження навколишнього світу, аналіз предмету праці, вивчення його функціонального стану та впливу на інші предмети навколишнього середовища. До гностичних видів професій можуть належати мистецтвознавець, контролер якості товарів, судово-медичний експерт.

Перетворюючі професії (П) пов'язані зі зміною предмету праці, впливу на нього з певною метою. Результати професійної діяльності вбачаються у зміні функціонального стану об'єкту, якісному розвитку чи затримці. Перетворюючі професії є найбільш чисельними у межах кожного типу. До них належать професії слюсаря, столяра, монтажника, вчителя, картографа, інженера, пекаря.

Пошукові професії (І) пов'язані з пошуком оптимального способу вирішення завдань, винаходом нових способів, впровадження засобів та прийомів, які до цього не використовувалися. У межах цього виду професій ефективно працюють творчо обдаровані працівники, ті, що здатні до пошукової активності.

Залежно від необхідних знарядь і процесуальної специфіки виконання виробничих завдань виокремлюють **відділи професій**:

- професії ручної праці (Р);
- професії машинно-ручної праці (М);
- професії пов'язані із застосуванням автоматизованих й автоматичних систем (А);
- професії, в яких переважають функціональні засоби праці (Ф).

Залежно від умов праці, специфіки виробничого середовища виокремлюють наступні **групи професій**:

- робота в умовах штучного мікроклімату, які близькі до побутових, кімнатних умов (Б);
- робота пов'язана з перебуванням на відкритому просторі, під впливом атмосферних опадів (О);
- робота в незвичайних умовах, або пов'язаної з небезпекою для життя (під водою, на висоті, під землею, в умовах низької температури) (Н);
- робота в умовах підвищеної моральної відповідальності за життя та здоров'я інших людей (М).



Рис. 2.1. Схема аналізу професії за Є.О. Клімовим

Багаторівнева диференціація професій дає можливість ускладнити процес професійного відбору працівника, розробляючи стандартизовані процедури відповідно до «**формули професії**», чи «формули споріднених професій» (Рис. 2.1.).



Рис. 2.2. Формула професії «психолог», складена за схемою аналізу професії Є.О. Клімова

Актуальною є розробка тестової¹⁸ системи діагностики професійної придатності працівників у професіях групи (Н), пов'язаних із небезпекою для життя та здоров'я особистості», або врахування фонових показників розвитку особистості (за К.К. Платоновим) у групі професій (О), які вимагають виконання виробничих завдань на відкритому повітрі тощо. Наприклад, формула професії психолога виглядатиме наступним чином (рис. 2.2.).

У державному класифікаторі професій України (ДК003:2010) представлено вісім кваліфікаційних рівнів, які визначаються освітнім рівнем

¹⁸ Тест (від англ. слова «test» – «випробування», «перевірка»).

та спеціалізацією. Необхідний рівень освіти досягається завдяки реалізації освітніх, освітньо-професійних та освітньо-наукових програм підготовки і має відповідати складності професійних завдань та обов'язків. До ієрархії кваліфікаційних рівнів професії увійшли (у порядку спадання):

- законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі);
- професіонали;
- фахівці;
- технічні службовці;
- працівники сфери торгівлі та послуг;
- кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства;
- кваліфіковані робітники з інструментом;
- робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин;
- найпростіші професії.

Робота є статистичною одиницею, що здійснює диференціацію професій відповідно до кваліфікації (рівня складності), необхідної для її виконання. Спеціалізація пов'язана як з необхідною галуззю знань, використовуваними інструментами чи устаткуванням, так і з продукцією, яка виробляється, або надаваними послугами і відповідає певною мірою деталізованому колу професійних завдань та обов'язків.

У праці «Соціальна стратифікація» (1995) В.В. Радаєв вважає, що поділ професій на окремі групи відбувається в результаті соціальної поляризації суспільства. Розподіл владних повноважень, домінування та підкорення зумовили суто культурно-історичний поділ професій на «престижні» та «непрестижні»¹⁹. Тривалість підготовки до роботи, специфіка виконуваної діяльності, мають об'єктивно визначати статус професії. Принаймні престижність у всі часи професій «лікаря», «вчителя» пояснюється саме цим. Суспільство штучно регулює кількість представників тих чи інших професій, тримаючи таким чином під контролем баланс продуктивних сил. Отримати вищу освіту, яка відповідала рівню «високостатусних» професій мали можливість не всі члени суспільства, а лише ті, хто доклав для цього певних зусиль, довів своє право займатися цією діяльністю, що накладало на особистість додатковий тягар відповідальності. Залежно від того, яким чином змінювався вектор економічної політики суспільства, змінювався попит на представників різних професій, а, отже, змінювалась їхня популярність і престиж. «Професій немає «першого та другого сорту». У будь-якій із них можна працювати творчо, якщо робота приносить насолоду. А разом із тим насолоду може приносити одним людям – одні професії, іншим – інші» [37, с. 100]. На думку М.С. Пряжнікова, парадокс у сфері професійної

¹⁹ Об'єктивною умовою виникнення **моди** на професії є дефіцит окремих із них на ринку праці, що власне зумовлює процес статусного позиціонування професії як окремого «бонусу» до всіх інших матеріальних і духовних благ, які отримує її носій. Престиж на окремі групи професій у різних культурах різниця саме за рахунок відмінності перерозподілу продуктивних сил у суспільстві. У процесі розвитку суспільства професіям надаються статусні характеристики, в основі яких лежали об'єктивно високі вимоги до її представників або із їхнім дефіцитом на ринку праці.

зайнятості полягає у тому, що **елітні професії, як правило, мають значно меншу матеріальну винагороду, ніж не елітні**, які гарно оплачуються, проте перебувають у статусі непрестижних [87]. У наш час культурна регуляція соціального престижу професії відірвана від реальних запитів економіки і ринку праці. Аналізуючи літературу, естрадне мистецтво, кінематограф сучасності, стає зрозумілим, що набагато цікавіше бути «юристом», «бізнесменом», «менеджером», «письменником», «співачом», ніж звичайним «столяром».

За результатами дослідження І.А. Савченко, проведеного у 2003 році, у Російській Федерації зростає престиж, перш за все, так званих «ринкових професій» – банківський працівник, спеціаліст цінних паперів, брокер, комерсант, менеджер. В гуманітарній сфері найбільшою популярністю користуються професії юриста, психолога, політолога. Водночас значно знизився престиж робітничих професій – токаря, слюсаря, монтажника [93]. Згідно результатів дослідження ринку праці в Білорусі, проведеного у 2005 році Варшавським центром соціально-економічних досліджень (К. Гайдук, А. Чубрик, С. Парчевская, М. Валевский), було виявлено, що за останні десятиріччя кількість зайнятих у промисловості скоротилася, тоді як у сфері послуг зросла, зокрема у банківській сфері, освіті, харчовій галузі тощо. У дослідженні, проведеному Г.С. Костюком у 1963 році, виявилось, що з 2034 старшокласників виявили бажання працювати у сфері матеріального виробництва 55,3%, у тому числі у сільському господарстві – тільки 5,1%. В інших галузях працювало 15,9% населення, в тому числі у галузі освіти й охорони здоров'я – 11%, а бажають працювати там 44,7% старшокласників, в тому числі у галузі освіти й охорони здоров'я – 37,5%. На думку Г.С. Костюка, «професійні прагнення юнаків та дівчат пов'язані здебільшого з одержанням вищої освіти. Такі бажання прекрасні, але явно нереальні» [35, с. 5].

2. Основи профорієнтаційної роботи

Ситуація вибору професії є не лише суб'єктно зумовленою, тобто залежною виключно від внутрішніх бажань та світоглядних уявлень. Проблема вибору професії виникає на певному етапі життєвого шляху, залежить від культурно-історичних умов і відбувається під жорстким контролем суспільства. Власне життя «до професії» є підготовкою до неї. У площині наукових досліджень Б.Г. Ананьєва, О.М. Леонтьєва, Г.С. Костюка, К.К. Платонова ігрова та навчальна діяльність вважалися підготовчими відносно професійної, яка займає більшу частину життя людини. В епігенетичній теорії розвитку Е. Еріксона основні особистісні новоутворення (базові елементи особистісної ідентичності), які з'являється в юнацькому віці, пов'язані з професійним розвитком, пошуками себе у певній галузі [113]. В юнацькому віці людині здається, що вона сама вибирає шлях. Вона дійсно його робить, хоча на її вибір впливають попередній досвід, середовище, індивідуально своєрідні умови розвитку, життєва ситуація (І.С. Кон, О.М. Леонтьєв). Іншими словами, **«поряд із шляхами, які ми вибираємо, існують шляхи, які вибирають нас»** [цит. за 32, с. 213].

Актуальність більшості сучасних досліджень у галузі інженерної психології полягає у перегляді основних методологічних підходів психологічного вивчення професійної придатності суб'єкта праці у професіях, які пов'язані з технічними системами і засобами. Ускладнення технології виробництва зумовлює «ускладнення» структури особистості працівника, посадові обов'язки якого вимагають її використання. Відповідно, окрему технологію (наприклад, технологію напівавтоматичного зварювання) може освоїти працівник, який володіє специфічним антропометричними та психофізіологічними властивостями, які, як правило, прописані у професіограмі професії. Специфічною особливістю професійного відбору у професіях типу «людина-техніка» є перевірка можливості «довірити» певну технологію чи засіб виробництва, які за нецільового, невмілого використання можуть зашкодити життю і здоров'ю не лише працівника, а й інших людей.

Основна мета профорієнтації – полегшити професійний вибір на певному етапі соціально-вікового розвитку, спрямувати особистісний розвиток суб'єкта праці у певному напрямку. Правильно організована профорієнтаційна робота налаштовує особистість до глибокої рефлексії особистісних якостей, в ході якої вибір професії є похідною від індивідуально-психологічних властивостей суб'єкта праці та соціально-економічних і культурно-історичних умов розвитку суспільства. Ознайомлення з професіями, психологічне вивчення професій, формування реалістичної картини професійного світу передбачає навчити людину вибирати професію «по собі» і для себе (Е.Ф. Зеєр, Е.Е. Симанюк, М.С. Пряжніков).

Функцію проведення профорієнтаційної роботи покладено на шкільні й позашкільні навчально-виховні заклади, центри зайнятості населення, вищі навчальні заклади. Кожна з цих соціальних інституцій виконує власну функцію у процесі вибору професії. Можна відмітити збільшення функціональної ваги «позаосвітніх» соціальних інститутів у процесі профорієнтаційної роботи через специфіку сучасних соціально-економічних умов і загальносвітової глобалізації, які «змушують» шукати себе у професії впродовж усього життя. У зв'язку з розвитком науки, техніки, технологій, суспільного устрою, організації праці, особистої майстерності працівників увесь час відбувається зміна світу професій. Зокрема, зміст праці настільки змінюється, що навіть за старої назви професія виглядає як нова, яку необхідно повторно освоювати або змінювати на іншу [27].

Класична схема проведення профорієнтаційної роботи включає наступні етапи:

Профінформація. Ознайомлення з видами професій, їх особливостями, вимогами, які вони висувають до особистості працівника. Включають також регіональні особливості професійного світу, традиції регіону тощо.

Професійна діагностика передбачає вивчення професійно важливих рис особистості (тих, які позитивно і негативно впливають на виконання професійної діяльності²⁰).

²⁰ Високий рівень розвитку здібностей ще не гарантує успішного виконання діяльності. К.К. Платонов розглядає здібності як «властивості особистості в їх відповідності або не відповідності будь-якій діяльності, для якої вони є потенційними, але можуть стати і

Професійна консультація. Індивідуальна допомога особистості у кризових ситуаціях, пов'язаних із вибором професії; психологічний консалтинг.

Професійний відбір. Попередній вибір професії людиною, орієнтація на конкретний фах і діагностика психофункціональної можливості займатися професійною діяльністю.

Психологічна адаптація. Пристосування учнів до умов майбутньої професії, свідомий розвиток у професійно доцільному напрямку.

Вибір професії пов'язаний із життєвим шляхом особистості, з її індивідуальними планами. На думку В.П. Зінченка, акт вчинку має набагато менше значення для становлення особистості порівняно з процесом вибору, підготовкою до вчинку, які потребують значної мужності [19]. Психологічний акт вчинку (В.П. Зінченко, В.А. Роменець), який відбувається у процесі вибору фаху, передбачає певну (і не лише функціональну) психологічну готовність вибирати зважено, з певною мірою відповідальності перед собою й оточуючими, а тому такі життєві події певною мірою плануються²¹.

Поняття «особисті професійні плани» дає можливість позначати наступні властивості у суб'єкта праці [23]:

- усвідомлення основної мети діяльності, кінцевої цілі (що необхідно робити, з ким, де; яку користь приносить моя робота; яким необхідно бути; чого можу досягти; який мій життєвий ідеал);
- найближча й нагальна перспектива діяльності, конкретні цілі (початкове середовище діяльності; спеціальність; апробація потенційних можливостей у трудовій діяльності; де і чому необхідно навчатися; перший трудовий пост; перспективи підвищення майстерності; професійний ріст);
- шляхи і засоби досягнення найближчих життєвих цілей (вивчення довідкової літератури; бесіди з професіоналами; самоосвіта; вступ до відповідного навчального закладу);
- зовнішні умови досягнення цілей (труднощі, ймовірні перешкоди на шляху, опір контактного оточення);
- внутрішні умови досягнення цілей (стан здоров'я; здатність до навчання; здібності та уміння, необхідні для роботи і навчання);
- запасні варіанти цілей і шляхи їх реалізації на випадок виникнення непередбачуваних труднощів на шляху реалізації основних цілей («не пройду за конкурсом у це ПТУ, вступлю до іншого на ту саму спеціальність»).

Розвивально-тренінгова техніка «Вісім кутів ситуації професійного вибору», запропонованого Є.О. Клімовим, спрямована, передусім, на випускників шкіл, ліцеїв, ПТУ. Високий ступінь лабільності методу до

актуальними, як системні якості цієї діяльності». В одних видах діяльності здібності позитивно впливають на її виконання («+» здібності), у інших видах заважають її ефективному виконанню («-» здібності). (Платонов К.К. *Проблеми способностей / Константин Константинович Платонов.* – М.: Наука, 1972. – 312 с.)

²¹ Кириченко В.В. Рефлексія дискретності кризових подій життєвого шляху особистості // Актуальні проблеми психології: Психологія особистості. Психологічна допомога особистості / [За ред. С.Д. Максименка, М.В. Папучі]. – Київ, 2010. – Том 11. – Вип. 3. – С.132-137.

модифікацій, відповідно завдань дослідження, дає можливість його використання на різних групах вибірок (відмінних за соціальним статусом, релігійною приналежністю, регіоном проживання тощо), проте є оптимальною для досліджуваних підліткового та юнацького віку у ситуації професійного вибору.

Поняття «особисті професійні плани» було доповнено М.С. Пряжниковим морально-ціннісними компонентами й отримало назву «особиста професійна перспектива». Предметна область цього поняття вміщує інформацію про знання власних переваг та недоліків, які можуть впливати на успішність професійної діяльності, усвідомлення шляхів подолання суб'єктом праці вад, орієнтація в соціально-економічній ситуації країни, узгодження запитів соціуму з власними потребами [86].

Професійна орієнтація передбачає формування психологічної готовності до трудової діяльності. Її основою є формування диспозиційних рис особистості, які «уможливають» виконання професійної діяльності впродовж тривалого проміжку часу. Готовність до трудової діяльності є передумовою психологічної зрілості особистості²². Здатність самостійно та успішно виконувати трудову діяльність свідчить про готовність до професійної діяльності. На думку Є.О. Мілеряна, формування загальнотрудових політехнічних умінь у молодшому шкільному та підлітковому віці збільшують адаптивні можливості особистості у майбутній професії [62].

Назагал профорієнтаційна робота, яка проводиться у закладах освіти, налаштовує майбутнього працівника на усвідомлений вибір фаху. Формується загальна особистісна тенденція наслідувати образ і спосіб життя ще не до кінця освоєного професійного «Я».

3. Психологічні проблеми виробничого навчання. Формування професійних умінь та навичок

Навчання є одним із підготовчих етапів до майбутньої професійної діяльності. У цей період майбутній працівник має змогу визначитися з напрямком професійної підготовки, спробувати себе у ролі представника певної професії, вивчити власні індивідуальні психофізичні властивості, які є основою успішного виконання професійної діяльності. Навчання у вищому навчальному закладі має бути результатом свідомого вибору студента, який уже передбачає глибоку і детальну рефлексію власних здібностей, досвіду, ціннісних диспозицій, умов і запитів соціального середовища. Усвідомлений професійний вибір – це результат узгодження внутрішніх особливостей особистості з зовнішніми запитами суспільства, який реалізується у вчинковому акті, де суб'єкт самостійно приймає рішення щодо свого професійного майбутнього.

²² «Зацікавлену молодь можна побачити всюди, де можна отримати якийсь інтелектуальний і моральний заряд. Але біда у тому, що все це носить в основному споживацький характер: молодь не працює. А що таке робота, будь яка реальна робота? Це самостійність, відповідальність, ризик і готовність за все платити. Робота взагалі – доросла справа. Непрацюючий у цьому плані – інфантильна дитина». (Мамардашвили М.К. *Как я понимаю философию*. – 2-ое издание, измененное и дополненное / Мераб Константинович Мамардашвили / [Составление и общая редакция Ю.П. Сенокосова]. – М.: «Культура», 1992. – 408 с.).

Будь-який вид трудової діяльності як сукупність тих чи інших трудових функцій має обмежений набір знань та умінь, які необхідні для її виконання. Ряд професій має набір робіт різної складності, які відображені у кваліфікаційній характеристиці професії (Г.О. Анохін, П.М. Адрианов, Р.А. Пономарьова) [1; 4]. Перехід працівника від простого до більш складного виду діяльності власне означає підвищення його кваліфікації. Відповідно, професійна майстерність працівника репрезентує рівень оволодіння системою професійно важливих знань та умінь [83]. Професійна підготовка спеціаліста передбачає озброєння його достатнім рівнем знань, умінь і навичок. Проте навіть успішне вирішення типових виробничих завдань не може гарантувати успішності у мінливій професійній діяльності. Працівник повинен володіти принаймні достатнім рівнем професійної гнучкості, яка надасть змогу пристосовуватись до мінливих умов діяльності. У цьому випадку, на думку Г.О. Балла, працівник повинен володіти достатнім рівнем професійної самостійності, незалежності, яка є основою творчості у професійній діяльності [76].

На думку І.О. Баклицького, у практиці професійного підготовки можна виокремити три основні підходи до організації виробничого навчання на виробництві [7]:

- **фрагментарний підхід** – це здобуття базової освіти у спеціалізованих закладах навчання, які спеціалізуються на навчанні окремої категорії осіб і не пов'язані з конкретною галуззю: незалежні навчальні центри, курси підготовки;
- **формалізований підхід** розглядає навчання як частину професійного розвитку. Навчання відбувається безпосередньо на виробництві і спрямоване на професійний розвиток суб'єкта праці. Навчання відбувається на концентричній основі: поступове доповнення існуючих знань, накопичення досвіду, без конкретної «цілі»;
- **цільовий підхід** – це безперервне навчання, яке відбувається без відриву від виробничої діяльності підприємства. Воно пов'язане з постійною необхідністю вивчати окремі види діяльності, які перебувають у прямому зв'язку з трудовим постом і технологією виробництва (навчальні тренінги).

Певною мірою про рівень професіоналізму молодих випускників свідчать продукти їхньої професійної діяльності. «Теоретизація» вищої і професійно-технічної освіти, проведення комплексних кваліфікаційних екзаменів у формі усних виступів, позбавляє як викладача, так і студента можливості бачити якого рівня професіонала випускає ВНЗ. Як зазначав М. Константіновскі у науково-публіцистичній праці «Шукаю себе»: «дипломна робота шевця – відремонтована пара взуття» [33].

Вміння відтворювати теоретичний матеріал ще не означає, що студент зможе втілити його на практиці, у професійній діяльності. **У процесі оволодіння професійною діяльністю «знати» й «уміти» – це різні речі.** Іноді для того, щоб конкретні знання перетворилися у практичні трудові дії, замало знати алгоритм їх побудови, послідовність відтворення, специфіку виконання [72; 82]. Жоден соціальний інститут не може створити умови для появи цілком придатних до професійної діяльності працівників до того, як вони включаються у трудову діяльність. Г.С. Костюк однією з проблем виробничого навчання вважає «книжний характер» знань учнів,

який, на його думку, можна подолати за рахунок включення особистості у виробничий процес [36]. Навіть лабораторна практика студентів не зможе замінити «живої праці», з її непередбачуваними труднощами, унікальними за своєю суттю завданнями, трудовим колективом і системою міжособистісних відносин. В.Є. Адріанова вважає, що «для того, щоб у межах проблеми людини і техніки вийти за межі вузького інженерного підходу, необхідно поставити проблему наступним чином: **бачити не в людині машину, а в машині «втілення» сутності людських сил**» [1, с. 32]. Професійний відбір, на думку Є.О. Клімова, «на практиці часто навіюється стереотипами технократичного мислення: взяти підходящий матеріал і не брати непідходящий» [24, с. 8].

У процесі підготовки фахівців варто використовувати проблемно-пошукові завдання, які поряд із завданнями репродуктивно-відтворювального характеру розвивають у працівника «готовність» у певних нетипових професійних ситуаціях знаходити ефективний спосіб вирішення і залишатися професіоналом [52]. Система професійно-орієнтованих завдань (ПОЗ), які впроваджені у навчальний процес на соціально-психологічному факультеті авторським колективом викладачів кафедри соціальної та практичної психології під керівництвом професора О.Л. Музики, дають можливість студентам із перших днів навчання, розв'язуючи моделі реальних проблемних ситуацій практичної діяльності психолога, визначитися у плані правильності й виваженості свого вибору [232]. Студент швидше рефлексує особистісну готовність займатися професійною діяльністю. На старших курсах виконання ПОЗ допомагає студенту визначитися з майбутнім профілем та спеціалізацією. Таким чином відбувається ускладнення структури ідентичності. Молодий фахівець починає визначатися з тим, «хто він є і що має робити?». Наприклад, студенти можуть визначитися із науковою парадигмою, у межах якої хочуть працювати (психоаналіз, позитивна психотерапія, психодрама), галузевою спеціалізацією (дитячий психолог, психолог у галузі PR, психолог у медіа-просторі, інженерний психолог, політичний психолог тощо). Ціннісна підтримка та взаємопоцінювання у процесі роботи над професійно-орієнтованими завданнями дає можливість студентам відчувати цінність і необхідність власної роботи.

Професійна підготовка спеціаліста передбачає озброєння його достатнім рівнем знань, умінь і навичок. Проте навіть успішне вирішення типових виробничих завдань не може гарантувати успішності у реальній професійній діяльності. Працівник повинен володіти професійною гнучкістю, яка надасть змогу пристосовуватися до динамічних умов діяльності. З огляду на це, на думку Г.О. Балла, лише професійна самостійність і незалежності є основою творчості у професійній та інших видах діяльності [77]. У процесі підготовки фахівців варто використовувати проблемно-пошукові завдання, які поряд із завданнями репродуктивно-відтворювального характеру розвивають у працівника «готовність» у нетипових професійних ситуаціях знаходити ефективний спосіб вирішення і залишатися професіоналом. Професійний рівень підготовки спеціаліста, згідно з положеннями, сформульованими В.О. Моляко, може розвиватися на рівні загального професіоналізму, як здатність виконувати певну професійну діяльність, так і на рівні професійної майстерності, що

передбачає накопичення та синтез досвіду, який дає можливість виконати завдання на високому рівні за будь-яких умов [63].

4. Професійна адаптація та психологія професійного розвитку

Перші психологічні дослідження, які описували феномен адаптації та його психологічні закономірності, звертають увагу на властивості цього процесу, що полягає у здатності системи змінюватися під впливом середовища²³ (В.П. Зінченко, О.Ф. Лазурський, А.А. Налчаджян). У праці «Психологічна адаптація» (2010) А.А. Налчаджян вказує, що про успішність процесу адаптації може свідчити формування в індивіда адаптивної стратегії як комплексу психологічних установок, які є ефективними у ситуації. Відповідно, адаптивна поведінка суб'єкта може бути спрямованою на зміну ситуації, втечу від неї, на власний розвиток відносно вимог ситуації. Основною властивістю адаптивної стратегії є її вибірковість (ефективність в окремих типових ситуаціях), що вказує на тісний зв'язок з індивідуальними властивостями особистості, які дають можливість в одних ситуаціях змінювати умови завдання, а в інших – залишають її заручником [69].

Вивчення розвитку особистості у процесі професійної адаптації можна здійснювати у кількох площинах, які відобразять психологічні, організаційні й індивідуально-психологічні особливості пристосування до професії. У процесі первинної професійної адаптації загальний внесок кожного з векторів розвитку може бути нерівнозначним на рівні «життєвих завдань», оскільки в одних професіях основою професійної успішності є фізіологічні властивості, в інших – організаційні й соціальні здібності. Основний критерій, який використовують для оцінки успішності цього процесу, за влучними визначенням В.О. Толочека, полягає у розвитку комплексу особистісних властивостей, які дають можливість мінімізувати психічні і фізіологічні затрати задля досягнення певного результату [103]. У межах суб'єктно-ціннісного аналізу типологія еволюційно-доцільних типів особистості побудована на припущенні, що в основі відмінностей того чи іншого типу є *ціннісне ставлення до здібностей* як до основного адаптаційного ресурсу. «Різноманіття здібностей (а їх, як відомо, є стільки, скільки й діяльностей) визначає широкий пристосувальний діапазон людини і реалізовується в тисячах діяльностей, що мають суспільну і особистісну значимість» [68, с. 188].

На початкових етапах професійного розвитку працівник, щоб відповідати очікуванням професійного середовища, наслідує інших. У подальшому, коли його результати стають рівнозначними результатам професіоналів, на яких він орієнтувався, працівник сам перетворюється на еталон, тому під час роботи починає орієнтуватися на себе.

Згідно поглядів Л.М. Мітіної, кожен працівник орієнтований на одну з двох моделей професійного розвитку:

- **адаптивна модель**, за якої активність працівника детермінується; тенденція до підпорядкування професійної діяльності зовнішнім

²³ Г. Сельє, який одним із перших описав особливості процесів адаптації як на клітинному рівні, так і на рівні соціальних спільнот, наголосив, що саме вона є основною і чи найважливішою ознакою життєздатності. Існують два способи вижити у постійно мінливих умовах середовища: боротьба й адаптація. На його думку, останній є більш продуктивним.

умовам існує у вигляді виконання приписів, алгоритмів вирішення професійних завдань, правил, норм.

- **модель професійного розвитку**, яка характеризується здатністю особистості вийти за межі трудової практики, перетворити свою діяльність у предмет практичного перетворення і в такий спосіб подолати межі своїх професійних можливостей [61].

Зовнішня соціально-нормативна регуляція професійної діяльності працівників, які орієнтовані на виконання вимог професії та адаптуються до професійної діяльності на достатньому для її успішного виконання рівні, і працівників, які намагаються діяти як автентичне «Я», відрізняються на рівні форм та способів впливу. Це пов'язано зі здатністю останніх ефективно працювати в екстремальних умовах, кризових ситуаціях, тому до такої категорії працівників професійне середовище ставиться більш лояльно (у випадку порушень трудової дисципліни, технології виробництва), надаючи, відповідно, певний кредит довіри. В.О. Моляко з цього приводу зазначає, що творча діяльність має вищий ступінь розвитку, підготовленості до конкретних видів діяльності, до пошуку виходів із кризових ситуацій, до найбільш конструктивного і раціонального прийняття рішення у складних та екстремальних умовах.

У межах типології особистості О.Ф. Лазурського здібності позначають здатність людини певним чином адаптуватися до навколишнього середовища. На думку автора, «приспосовування людини до оточуючого середовища може бути в більшій чи меншій мірі повним, глибоким та всебічним. Ступінь цього приспосовування визначається, з одного боку, сприятливими чи несприятливими зовнішніми умовами, а з іншого – і це вагомо – тим вродженим запасом фізичних і духовних сил, які у своїй сукупності носять назву «ступінь обдарованості» [117, с. 179].

Інститут психології праці Шеффілдського університету (Великобританія) у 1994 році провів дослідження ефективності використання командного методу роботи на виробництві (team working) [120]. S.K. Parker, H.M. Williams вважають, що основою ефективності роботи команди є свобода, автономія працівника у процесі прийняття рішення, його незалежність, здатність самостійно планувати діяльність. За рахунок поліфункціональності працівник може виконувати різні посадові обов'язки, які стосуються різних галузей виробництва. Відтак у працівника формується стійкий образ «себе» як носія специфічних здібностей, умінь, знань і досвіду, а не представника конкретного фаху, що зміцнює адаптивні властивості працівника.

Вибір людиною певного фаху може мати на меті не лише пошук середовища для розвитку творчих здібностей, а й переслідувати мету компенсувати недостатній розвиток інших. Цінність професії для працівника втрачається в процесі розвитку на «достатньому суб'єктивному рівні» групи здібностей і властивостей. М.Д. Левітов вважає: «...людина у професії не реалізує своїх здібностей, а навпаки, компенсує і долає недоліки» [47, с. 143]. На думку Т.В. Алексєєвої, професійна адаптація входить у систему професійного самовизначення особистості і полягає у формуванні індивідуального стилю професійної діяльності та включенні суб'єкта праці у систему виробничих та соціальних відносин [3]. Навчання у виші є початковим етапом адаптації до професії, проте зазвичай не завершується на цьому. Тривалість і характер перебігу процесу

професійної адаптації залежать від культурного середовища, в якому вона відбувається, і внутрішньої здатності і готовності до професійної діяльності.

5. Психологічне вивчення професій: професіографія та психографія

Багато проблем, пов'язаних з оптимізацією виробничого процесу, поліпшенням соціально-психологічного клімату у виробничому колективі, й організацією процесу професійного відбору та розвитку персоналу пов'язані з психологічним вивченням професій. Об'єктивність і всебічність вивчення професійного середовища і психологічного змісту трудової діяльності можуть «запобігти» у майбутньому розвитку особистісних деструкцій, агресивних форм міжособистісної взаємодії і низької продуктивності праці, яка безпосередньо залежить від матеріально-організаційних засобів виробництва та «людського фактору».

На сучасному рівні розвитку психології професій основна частка професіографічних досліджень проводяться у військовій галузі та професіях, які пов'язані з небезпекою для життя і здоров'я працівника та інших людей [6; 97]. В інших видах професійної зайнятості «фахівці кадрових установ» іноді оперуються загальними, побутовими уявленнями про професії (те, що іноді називають дослідженнями «на око»), або професіографічними схемами п'ятдесятирічної давнини²⁴.

Професіографія – це технологія вивчення професійного середовища з метою виокремлення основних вимог до особистісних якостей та психофізіологічних властивостей суб'єкта праці.

Розвиток наукової професіографії, на думку В.О. Толочека, відбувається у кількох напрямках [103]. Перші психофізіологічні дослідження проводилися у межах психотехніки у напрямку аналізу робочих рухів та виробничого середовища. У межах першого психологічний аналіз професій виконувався з метою оптимізації професійного відбору і раціоналізації виробничого середовища (Б.Г. Ананьев, М.Д. Левітов, І.Н. Шпільрейн). У межах другого напрямку (С.Г. Геллерштейн, О.Ф. Лазурський, К.К. Платонов) вивчення професій здійснювалося з метою їх подальшого проектування і «типізації» структури особистості працівника.

Різноманітність завдань, які ставляться перед психологом, та їх зміст, зумовлюють процесуальні особливості дослідження професійного середовища, які можуть варіювати від загального експертного оцінювання професії до детального, локально-орієнтованого. Зокрема, йдеться про дослідження професії у конкретних умовах її існування, наприклад у ситуації експертної оцінки професійної діяльності працівника. О.М. Іванова у праці «Основи психологічного вивчення професійної діяльності» виокремлює наступні види професіограм [7; 21].

Інформаційні професіограми використовуються у процесі профорієнтаційної роботи і професійної консультації. За своєю суттю вони нагадують короткий інформаційний опис професії та її основних (типових)

²⁴ Приклади описів професій можна знайти у праці Є.С. Романової «99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы» (2008).

особливостей. Схема інформаційної професіограми включає такі елементи:

1. Загальна характеристика професій:
 - а) соціальна значимість результатів праці;
 - б) історія виникнення та перспективи розвитку професії;
2. Оглядова характеристика професійної діяльності:
 - а) професійні завдання та основні трудові дії;
 - б) загальна характеристика знарядь та засобів праці.
3. Оглядова характеристика умов праці:
 - а) мікроклімат середовища;
 - б) соціальні умови праці;
 - в) соціально-психологічні;
 - г) режим праці.
4. Загальні найбільш типові вимоги, які висуває професія до особистості, психічних і психофізіологічних якостей.
5. Інформація про навчальні заклади, які готують фахівців; можливості професійного росту.

Прогностичні професіограми розробляються з метою підвищення безпеки праці і виявлення небезпечних і потенційно небезпечних факторів, які можуть загрожувати життю та здоров'ю працівників. Найчастіше корекційні професіограми розробляються після введення на виробництві нових технологій, зміни виду робіт й умов трудового посту, «технологізації» професій.

Діагностична професіографія використовується з метою розробки оптимального й об'єктивного професійного відбору на виробництві. За змістом вона нагадує опис основних вимог до особистості працівника та специфіки професійної діяльності.

Схема діагностичного професіографування включає наступні питання:

1. Зміст діяльності:
 - а) предмет і завдання праці;
 - б) вимоги до якості та результатів роботи;
 - в) вимоги до кваліфікації працівників;
 - г) права та обов'язки працівників.
2. Знаряддя праці:
 - а) вид і режим праці;
 - б) інформаційні засоби;
 - в) органи управління;
 - г) просторова організація робочого місця.
3. Діяльність суб'єкта праці:
 - а) види дій та їх властивості;
 - б) характер планування і виконання діяльності;
 - в) емоційні прояви;
 - г) труднощі, які заважають нормальному виконанню професійної діяльності;
 - д) види помилок, травм, браку, які виникають у процесі професійної діяльності.
4. Організація праці:

- а) виробниче навчання;
- б) структура виробничої взаємодії працівників (колективна чи індивідуальна праця);
- в) планування роботи та контроль за нею.

5. Умови праці:

- а) санітарно-гігієнічні умови (температура повітря, вологість);
- б) фізичне середовище (освітленість, шум, вібрації);
- в) режим праці;
- г) форма оплати праці (матеріальна та моральна винагорода).

6. Характеристика вимог, які висуває професія до особистості, психічних і психофізіологічних властивостей (психограма).

7. Аналіз відповідності вимог, які висуває професія до особистості, до організації та умов протікання трудового процесу.

8. Оцінка ефективності діяльності суб'єкта праці.

9. Діагностика причин низької продуктивності праці.

10. Експериментальна перевірка можливості удосконалення суб'єкта праці.

Методична професіографія використовується у процесі професійного відбору і навчання. Охоплює основні властивості професії: опис середовища, процедура підготовки фахівця, історіогенез професії.

Б.В. Кулагін у праці «Основи професійної діагностики» (1984) пропонує використовувати метод критичних випадків у дослідженні професій [41]. Використання експертних оцінок у професіографії дає можливість об'єктивного вивчення професійного середовища, які можна порівнювати з тестовими діагностичними процедурами та результатами експериментів. Як один із варіантів опису професії можна використовувати *моделювання виробничих* ситуацій. Необхідність його використання особливо зростає у професіях, які «тяжіють» до виникнення позаштатних ситуацій і передбачають вільний алгоритм виконання завдання.

Як специфічних вид дослідження професії **психограма** вміщує лише опис тих особистісних якостей, які необхідні для успішного вирішення виробничих завдань. Термін «психограма» був запропонований В. Штерном, який сконструював методику складання психологічного портрету людини. Психограма дає можливість звернути увагу дослідника на психологічні властивості суб'єкта праці: особистісно-кваліфікаційні, індивідуально-психологічні, характерологічні, антропометричні тощо. Під професійно важливими якостями слід розуміти професійні здібності та якості особистості, що забезпечують ефективне виконання діяльності. Іншими словами, психограма описує тип працівника (його особистісні особливості), які якнайкраще підійдуть для певної професії. Відповідно психограма може враховувати акцентуації характеру працівника, тип темпераменту (силу нервової системи і характер протікання нервових процесів), особливості поведінки у конфліктних і фруструючих ситуаціях, стійкості до монотонії, особливостей протікання пізнавальних процесів (домінуючий тип пам'яті, мислення, сприймання, уваги), особливостей життєвого досвіду працівника тощо.

ПИТАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ

1. Які вимоги висуває Ваша професія щодо розвитку особистісних якостей та психофізичних властивостей?
2. Визначте мету складання «формули професій» у практичній діяльності організаційного психолога?
3. Які професії, на Вашу думку, відносяться до типу «людина-техніка» і чому?
4. Що означає поняття «позаштатна ситуація»? Яке відношення мають «позаштатні ситуації» до професій, пов'язаних із небезпекою для життя і здоров'я людини?
5. Опишіть особливості професійної діяльності у межах Вашої професії.
6. Які організаційно-психологічні заходи можуть полегшити процес професійної адаптації особистості? Яка роль організаційного психолога у цьому процесі?
7. Опишіть можливі критичні випадки у межах Вашої професії. На прикладі одного з них змодельуйте алгоритм його вирішення.
8. Чи всі види професій потребують спеціальної підготовки фахівців? Якщо ні, то чому?
9. Які перспективи кар'єрного розвитку закладені у Вашій професії?

МАТЕРІАЛИ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ ТА СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ

СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 1

ОСОБЛИВОСТІ ПСИХІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТА ПРАЦІ

Питання для обговорення

1. Процеси чуттєвого пізнання у професійній діяльності.
2. Психомоторика у професійній діяльності.
3. Раціоналізація робочих рухів.
4. Увага у професійній діяльності.
5. Диференційно-психологічні особливості процесів мислення у професійній діяльності.
6. Емоційні стани і вольові процеси в регуляції професійної діяльності.

Опрацювати статті та матеріали першоджерел:

Смирнов А.А. О психологической подготовке к труду / А.А. Смирнов // Вопросы психологии. – 1984. – № 5. – С. 107-114.

Милерян Е.А. Эмоционально-волевые компоненты надежности оператора / Е.А. Милерян // Очерки психологии труда оператора. – М.: Наука, 1974. – С. 582-596.

Реферати

1. Професійні відмінності процесів відчуття та сприймання.
2. Вольова регуляція професійної діяльності.
3. Особливості професійного мислення конструктора.
4. Практичні аспекти подолання стресу у професійній діяльності.
5. Особливості професійної діяльності у стресових ситуаціях.

СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 2

ВИРОБНИЧА ВТОМА І ЗАХОДИ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ ПЕРЕВТОМИ ПРАЦІВНИКІВ

Питання для обговорення

1. Визначення і критерії стомлення та перевтоми.
2. Механізми стомлення.
3. Перші ознаки перевтоми.
4. Стаді розвитку перевтоми.
5. Фактори, які сприяють стомленню.

Опрацювати статті та матеріали першоджерел:

Асеев В.Г. Проблема монотонности в исследованиях зарубежных авторов / В.Г. Асеев // Вопросы психологии. – 1975. – № 1. – С. 163-170.

Фетискин Н.П. О значимости учёта индивидуальных различий при расстановке рабочей смены на монотонизированных производствах /

Н.П. Фетискин, В.И. Молодцова // Психологический журнал. – 1983. – Т. 4. – № 5. – С. 101-110.

Реферати

1. Формування перевтоми та способи її уникнення.
2. Робота в умовах сенсорної депривації.
3. Фізіологічні та психічні реакції людини на процеси втоми та перевтоми.

СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 3

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ ТА ПРОФВІДБОРУ

Питання для обговорення

1. Психологічні поняття та критерії професійної діяльності.
2. Загальна схема профвідбору.
3. Рівні аналізу трудової діяльності.
4. Прогнозування успішності діяльності працівника.
5. Диференційно-психофізіологічні аспекти становлення професіонала.

Опрацювати статті та матеріали першоджерел:

Малхазов О. Профвідбір та впровадження новітніх технічних засобів у роботі з персоналом / Олександр Малхазов, Олег Кокун // Соціальна психологія. – 2005. – № 4 (12). – С.84-90.

Татаурова-Осика Г.П. Технологія визначення професійної придатності та професійно важливих якостей особистості / Г.П. Татаурова-Осика // Проблеми сучасної психології: зб. наук. праць КПНУ ім. І. Огієнка, Ін-т психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. – 2009. – Т. 2. – С. 279-282.

Реферати

1. Процедура професійного відбору у військовій та спортивній галузі.
2. Обмеження тестової перевірки професійної придатності працівника.
3. Вивчення нервово-психічної стійкості працівника.
4. Вікова зміна професійної придатності працівника.

ТЕМА ДЛЯ САМОСТІЙНОГО ОПРАЦЮВАННЯ

ПСИХОЛОГІЧНІ ПИТАННЯ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ

1. Фактори безпеки праці та їхній взаємозв'язок.
2. Методи вивчення й аналіз причин нещасних випадків.
3. Психологічні засоби підвищення безпечної поведінки працівників у професійній діяльності

Література для підготовки до теми для самостійного опрацювання:

1. Стародубов В.И. Сохранение здоровья работающего населения – одна из важнейших задач здравоохранения / В.И. Стародубов // Медицина труда и промышленная экология. – 2005. – № 1. – С. 1-8.

2. Тютюнник М.Ф. Практичні рекомендації з профілактики виробничого травматизму / М.Ф. Тютюнник, В.М. Писаренко та ін. – Полтава: ПДАА, 2002. – 50 с.
3. Кундиев Ю.И. Профессиональное здоровье в Украине. Эпидемиологический анализ / Ю.И. Кундиев, А.М. Нагорная. – К.: Авиценна, 2007. – 396 с.
4. Сущенко Л.П. Соціальні технологи культивування здорового способу життя людини / Л.П. Сущенко. – Запоріжжя: ЗДУ, 1999. – 380 с.

Форма звіту.

Розробити практичні рекомендації для роботи організаційного психолога у напрямку збереження психічного здоров'я суб'єкта праці.

ЛАБОРАТОРНИЙ ПРАКТИКУМ

Лабораторні заняття завершуються виконанням професійно-орієнтованого завдання, яке студент зобов'язаний здати вкінці модулю. Студент самостійно обирає для виконання одне з запропонованих професійно-орієнтованих завдань, та розв'язує його за допомогою алгоритму.

Питання для самостійного опрацювання

1. Психофізіологічні механізми виникнення стану втоми.
2. Специфіка проведення спостереження в умовах виробничого процесу.
3. Збір і реєстрація результатів спостереження.
4. План і схема спостереження.
5. Формування висновків наукового дослідження: кількісний та якісний аналіз.

ПРОФЕСІЙНО-ОРІЄНТОВАНІ ЗАВДАННЯ ДО МОДУЛЮ

Завдання 1

До психолога звернувся приватний підприємець: «Нещодавно я почав помічати за своїми працівниками дивну річ. На початку тижня працювати ніхто не хоче, хоча саме з понеділка ми починаємо нові проекти. Проте у п'ятницю – в останній робочий день – ентузіазм у всіх ллється через край. Я гадав, що наприкінці тижня всі мають бути стомлені, виснажені. Допоможіть розібратися, що з ними коїться і що в цій ситуації робити, адже ми не можемо починати нові проекти наприкінці тижня?».

Обов'язкова програма при виконанні завдання:

1. *Зробіть теоретико-методологічний аналіз проблеми, з якою до вас звернувся клієнт. Зробіть припущення щодо можливих причин виникнення проблеми.*
2. *Розробіть програму психологічного спостереження за динамікою працездатності працівників упродовж робочого тижня.*
3. *Змодельуйте і дайте якісну оцінку отриманих результатів дослідження.*
4. *Отримані результати представте у формі консультативної бесіди з приватним підприємцем.*

Завдання 2

До психолога звернулася бригадир ткацького цеху: «Нещодавно у нас була перевірка техніки безпеки і з'ясувалося, що освітлення у цеху не відповідає нормі. Ми замінили освітлювальні прилади на нові – більш потужні, проте після зміни світильників на підприємстві збільшилася кількість травм, працівники швидко стомлюються, скаржаться «що ріже в очах». Тому ми не знаємо, що робити, чи ставити попередні освітлювальні прилади, чи чекати нових травм. Що ви можете порадити у цьому випадку?».

Обов'язкова програма при виконанні завдання:

1. *Зробіть теоретико-методологічний аналіз проблеми, з якою до вас звернулася клієнтка. Зробіть припущення щодо можливих причин виникнення проблеми.*
2. *Розробіть програму психологічного спостереження за динамікою працездатності працівників в приміщеннях з різною освітленістю.*
3. *Змоделюйте і дайте якісну оцінку отриманих результатів дослідження.*
4. *Отримані результати представте у формі консультативної бесіди з бригадиром ткацького цеху.*

Завдання 3

До психолога звернувся начальник відділу охорони: «Охоронці скаржаться на постійну сонливість, відволікання від монітору екрану. Я спілкувався з працівниками, вони кажуть, що стомлюються і вимагають надавати триваліші перерви. Чи не могли б порекомендувати, яким чином побудувати графік перерв, щоб вони були якісними у плані фізіологічного та психологічного відпочинку охоронців?».

Обов'язкова програма при виконанні завдання:

1. *Зробіть теоретико-методологічний аналіз проблеми, з якою до вас звернувся клієнт. Зробіть припущення щодо можливих причин виникнення проблеми.*
2. *Розробіть програму психологічного спостереження за розвитком процесу втоми в охоронців упродовж зміни.*
3. *Змоделюйте і дайте якісну оцінку отриманих результатів дослідження.*
4. *Отримані результати представте у формі консультативної бесіди з начальником відділу охорони.*

Завдання 4

До психолога звернувся приватний підприємець: «Я працюю приватним підприємцем. Нещодавно я прийняв на посаду фрезерувальників чотирьох працівників, проте, мені здається, що вони не зовсім освоїлися з трудовими обов'язками. Я гадаю, що дехто з них не адаптувався до нового робочого місця і не адаптується ніколи, а ми не можемо витратити гроші на неперспективних працівників. Визначте, хто з новоприйнятих фрезерувальників має проблеми з адаптацією до трудових умов».

Обов'язкова програма при виконанні завдання:

1. *Зробіть теоретико-методологічний аналіз проблеми, з якою до вас звернувся клієнт. Зробіть припущення щодо можливих причин виникнення проблеми.*
2. *Розробіть програму психологічного спостереження за процесами адаптації працівників до трудових умов. Визначте основні показники, які свідчитимуть про успішну адаптацію.*

3. *Змоделюйте і дайте якісну оцінку отриманих результатів дослідження.*
4. *Отримані результати представте у формі консультативної бесіди з приватним підприємцем.*

Завдання 5

До психолога звернувся керівник приватного підприємства з проблемою значного зниження об'ємів виробництва: «Я нічого не можу зрозуміти. Внаслідок економічної кризи нам довелося збільшити об'єми роботи кожного працівника та тривалість робочого дня, власне ми нікого до цього не змушували, тому залишились ті, хто свідомо пішов на ці вимушені нововведення. Проте замість логічного збільшення об'ємів виробництва у нас не лише погіршились якісні показники, але й збільшилась кількість виробничих травм, виробництво неякісного товару тощо. Допоможіть з'ясувати у чому причина погіршення показників виробництва».

Обов'язкова програма при виконанні завдання:

1. *Зробіть теоретико-методологічний аналіз проблеми з якою до вас звернувся клієнт. Зробіть припущення щодо можливих причин виникнення проблеми.*
2. *Розробіть програму спостереження, визначте об'єкт та предмет спостереження, основну мету, сформулюйте дослідницьку гіпотезу, що може пояснити клієнтський запит. Визначте основні показник діяльності працівників, за якими ви будете вести спостереження. Розробіть схему спостереження.*
3. *Для ілюстрації отриманих вами результатів використовуйте графіки, визначте основні математичні методи для обробки даних.*
4. *Результати дослідження представте у формі бесіди з керівником підприємства.*

БАЗОВІ МЕТОДИКИ ДО МОДУЛЮ

Повна назва та автор	Вихідне джерело	Джерела з описом та прикладами застосування
<p>Метод спостереження</p>	<p>Дмитрієва М.А. Психологія труда и инженерная психология: Учеб. пособие / М.А. Дмитриева, А.А. Крылов, А.И. Нафтульев / [Под ред. А.А. Крылова]. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1979. – С.27-39</p> <p>Никифоров А.Т. Метод наблюдения в социально-психологических исследованиях / А.Т. Никифоров, В.Е. Семенов. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1987. – 96 с.</p> <p>Регуш Л.А. Практикум по наблюдению и наблюдательности / Л.А. Регуш. – СПб.: Питер, 2001. – 176с.</p> <p>Общий практикум по наблюдению. Часть III / [Под ред. Черкасской М.И]. – М.: Изд-во. Московского университета, 1987. – 29 с.</p>	<p>Хрестоматія по курсу «Метод наблюдения и беседы в психологии» / [Отв. ред. А.М. Айламазьян]: Учебное пособие для студентов факультетов психологии. – М.: Учебно-методический коллектор «Психология», 2000. – 480 с.</p> <p>Архангельский С.Н. Очерки психологии труда / С.Н. Архангельский. – М.: Изд-во «Трудрезервиздат», 1958. – С.11-16.</p> <p>Гербер Е.И. Введение в психологию труда: Учеб. пособие. – С.: Изд-во Саратовского ун-та, 1978. – С.21-45.</p> <p>Михалевская М.Б. Метод наблюдения в психологии / М.Б. Михалевская, Т.В. Корнилова / http://www.psychology-online.net/articles/doc-1211.html</p> <p>Корнилова Т.В. Метод наблюдения: психологическое наблюдение как метод и методика / Т.В. Корнилова / http://www.psychology-online.net/articles/doc-1137.html</p>

Історія виникнення

Як метод психологічного дослідження спостереження прийшло з філософської практики. Зокрема, Рене Декарт, Джон Локк використовували його як засіб пізнання себе (самоспостереження). У соціології спостереження залишається одним з основним методів збору емпіричних даних.

У межах психології метод починає активно використовуватися на початку XVIII ст. Німецький лікар Д. Тідеман у 1787 році опубліковує нарис «Спостереження за душевним розвитком дитини», яка була першою спробою у психології детального й послідовного опису психіки дитини. У 1882 році німецьким фізіологом Вільгельмом Прейєром опублікована праця «Душа дитини» (перекладена у Росії професором київського університету І.О. Сікорським), яка була підсумком багаторічного спостереження за розвитком власного сина, що проводились ним уранці, опівдні та ввечері. У межах психофізіології, зоопсихології та під впливом еволюційної теорії Ч. Дарвіна, спостереження стає основним методом вивчення тварин. На початку XIX ст. самоспостереження або інтроспекція (від лат. *divitись всередину*) стає головним методом психологічного дослідження. У 1875 році В. Вундт відкриває у Лейпцигу першу у світі психологічну лабораторію, де інтроспекція використовується як основний метод дослідження. У 1913 році американський дослідник Джон Уотсон започатковує новий напрям у психології, який спрямований на вивчення поведінкових проявів психіки людини, а спостереження стає частиною експериментальних досліджень у межах біхевіоризму.

У вітчизняній психології спостереження активно використовувалось у дослідженнях поведінки дітей (М.Я. Басов, 20-ті роки XX ст.). Ним була розроблена психологічна методика спостереження та загальні принципи розвитку у психологів уміння організації наукових спостережень. На думку Б.М. Теплова, методика психологічного спостереження М.Я. Басова була єдиною у світовій практиці науковою розробкою цього методу. На сьогоднішній день спостереження використовується як самостійний метод, проте у більшості випадків його використовують як частину експериментального, кореляційного чи психодіагностичного дослідження.

Сфера застосування

Спостереження має досить широку сферу застосування у межах психології, соціології, політології. Метод спостереження використовується майже у всіх галузях та наукових парадигмах психології, особливо там, де важливо зафіксувати поведінку досліджуваного – соціальна психологія, психологія творчості, інженерна психологія, психологія праці. На загал це досить універсальний метод вивчення навколишньої дійсності. Спостереження у межах психології використовується як метод збору емпіричних даних, це процедура, що опосередковує діяльність психолога: спостереження за власною діяльністю, спостереження за дією терапевтичних процедур тощо.

Як метод збору емпіричних даних спостереження використовується майже у всіх галузях психології. У психології праці спостереження використовується для дослідження трудових дій працівника, його міміки, пантоміміки та мовлення. У виробничих умовах таке спостереження має чітко фіксуватися, тому нерідко використовують допоміжні засоби спостереження (відеокамеру, фотоапарат, диктофон). Ще однією з модифікацій спостереження у психології праці є «трудова метод», що широко використовувався у 20-30-х роках XX ст. Його суть полягає у «включенні» психолога у досліджувану групу, причому дослідник має змогу спостерігати не лише працівників, а себе в умовах трудової діяльності.

Опис методики

Спостереження – це емпіричний метод психологічного дослідження, суть якого полягає у цілеспрямованому, систематичному сприйнятті психічних явищ із метою вивчення їх специфічних змін у певних умовах²⁵.

Спостереження – це активна форма чуттєвого пізнання, що дає можливість накопичувати емпіричні знання, формувати первинне уявлення про явище чи перевіряти вже усталене. Саме тому, що спостереження забезпечує пізнання шляхом прямого контакту з об'єктом за допомогою органів чуття, воно стало історично першим методом психологічного дослідження. Термін «спостереження», як зауважує Є.О. Климов, використовується у трьох різних значеннях: спостереження як діяльність, як методика та як метод психологічного дослідження. Спостереження як практична діяльність використовується у будь-якій професійній чи іншій діяльності людини. Його мета – обслуговування поточної діяльності працівника. Наприклад, спостереження оператора АЕС за приладами, що фіксують роботу енергоблоків, спостереження водія за рухом зустрічних машин, спостереження лікаря за пацієнтом тощо. В усіх цих випадках спостереження опосередковується виконуваною діяльністю. Як психологічний метод він містить систему положень про сутність та специфіку спостереження, про його можливості, обмеження як методу психологічного дослідження, його структуру й особливості інтерпретації даних.

Поняття «методика спостереження» зазвичай передбачає соціально обумовлену, зрозумілу для інших систему фіксування і реєстрації емпіричних даних, що є релевантною заздалегідь визначеному колу завдань, які вирішує дослідник. Спостереження як методика проведення психологічного дослідження опосередковується не діяльністю, яку виконує психолог, а метою і завданнями дослідження, що можна вважати однією з суттєвих відмінностей наукового і побутового спостереження.

Метод спостереження – найбільш розповсюджений серед методів проведення психологічних досліджень. Його вважають чи не найпростішим і найзрозумілішим серед решти, що забезпечило йому популярність, проте спостереження є доволі складним інструментом і вимагає високого рівня підготовки фахівця. Складність полягає у тому, що у більшості випадків ми не можемо відокремити «побутове», навіть цілеспрямоване спостереження за об'єктом від наукового, що має специфічну організацію проведення, фіксації даних і їх подальшої обробки та інтерпретації. Навіть на рівні аналізу особистісних рис важливо розмежовувати загальнолюдську спостережливість від спостережливості науковця. Відмінність полягає у тому, що в першому випадку ми фіксуємо всі отримані дані про оточуючий світ; навіть найдрібніші деталі та явища інтеріоризуємо у загальну суб'єктивну картину світу. Отримані факти є не систематичними проявами явища, а поодинокими, «безсистемними» випадками. Наприклад, спостерігаючи у тролейбусі, як молодий чоловік не хоче поступитися місцем старій бабусі, на рівні життєвого досвіду ми робимо висновок, що ця

²⁵ Психологія. Словарь – 2-е изд. испр. и доп. / [Под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского]. – М.: Политиздат, 1990. – С. 227.

людина невихована. Проте якщо провести систематичне спостереження за цим юнаком, то виявиться, що у дев'яти випадках із десяти він все ж поступився місцем іншим. У випадку, якщо проводиться наукове систематичне спостереження, дослідник отримує об'єктивні факти внаслідок абстрагування від усього, що не становить наукового інтересу чи об'єкту дослідження. До того ж у наукового спостереження є чітка і послідовна структура (табл. 2.1.).

Таблиця 2.1.

Процедура проведення спостереження

№	Змістова процедура	Мета
1.	Визначити мету та ціль спостереження	Для чого, з якою метою спостерігати?
2.	Визначити об'єкт, предмет і ситуацію, в якій проводиться дослідження.	Що спостерігати?
3.	Визначити найоптимальніший спосіб спостереження: <ul style="list-style-type: none"> ▪ той, що найменшим чином впливає на об'єкт; ▪ найбільш ефективний спосіб; 	Як спостерігати?
4.	Вибрати спосіб реєстрації даних	Як вести записи?
5.	Отриману інформацію обробити, систематизувати та інтерпретувати	Які отримали результати?

Дослідник обов'язково стикається з проблемою об'єктивного дослідження суб'єктивної реальності «іншого», що у будь-якому випадку піддається впливу власного ставлення до явища. Наприклад, у процесі спостереження у дослідника може сформуватися установка на «виправдання гіпотези дослідження», тобто свідомо (або несвідомо) фіксувати ті факти, які будуть підтверджувати гіпотезу.

Спостереження у психології має кілька видів, різноманітність методів спостереження залежить від способу організації дослідження, умов проведення, його мети, об'єкту та предмету спостереження.

За ступенем включення дослідника у спостереження розрізняють:

- включене спостереження – дослідник включений у ситуацію (або діяльність), за якою ведеться спостереження;
- невключене спостереження – дослідник у спостереженні займає позицію «стороннього спостерігача».

За ступенем регулярності проведення спостереження:

- систематичне – регулярне спостереження впродовж певного відрізка часу;
- несистематичне – вибіркоче спостереження за явищами.

За тривалістю проведення спостереження розрізняють:

- короточасні;
- довготривалі.

Загальною вимогою до спостереження є *планомірність спостереження* або хронометраж робочого дня. Дослідник має розуміти, що одні і ті ж явища можуть по-різному проявлятися, по-перше, серед різних людей, по-друге, у різних ситуаціях, у різний час доби тощо. Для отримання об'єктивних результатів дослідник має керувати максимальною кількістю змінних, які можуть вплинути на кінцевий результат

спостереження, особливо це стосується досліджень у галузі психології праці, де необхідно дослідити загальні тенденції розвитку явища. Наприклад, для дослідження динаміки працездатності працівника фрезерувального станка впродовж робочого дня, ми маємо визначити об'єктивні явища, що свідчатимуть про її рівень. Взявши у якості об'єктивного показника кількість виготовленої продукції за певну одиницю часу, можемо, спостерігаючи впродовж робочого тижня за працівником, отримати криву динаміки працездатності. Якщо дослідження буде організоване планомірно, ми отримаємо об'єктивні показники, оскільки впродовж п'яти днів спостерігатимемо за працівником у один і той же час (п'ять спостережень за добу). Якщо контрольні зрізи будуть робитися щодня у різний час, ми отримаємо спотворені результати. Наприклад, за результатами першого зрізу спостереження дослідник може отримати такі результати: понеділок, 9:00 – 7 деталей, вівторок, 11:00 – 16 деталей, середа, 9:00 – 6 деталей. Показники вівторка нам може видатися дивними, або ми можемо сприйняти його як закономірність для другого робочого дня. Проте є суттєва методична помилка в організації дослідження, по-перше, фіксація отриманих нами результатів першого зрізу проводилося у різний час від початку робочого дня, тому ми можемо припустити, що на суттєве збільшення продуктивності праці вплинули інші явища, наприклад рухова та фізіологічна адаптація до процесу праці. Зрештою, цей процедурний момент призведе до спотворення отриманих результатів.

Наукове спостереження неможливе без чіткої, формалізованої процедури проведення. Формалізація спостереження реалізується у програмі спостереження, що складається дослідником перед початком проведення дослідження. Програма спостереження має досить флюктуційну структуру, оскільки завжди підкорюється меті та умовам проведення дослідження. Під час психологічного консультування програма спостереження може мати досить довільну структуру, дослідник може вносити корективи у процесі проведення спостереження. У психології праці програма спостереження має жорстку стандартизовану структуру, оскільки психологу необхідно досліджувати лише ті явища, що дозволять перевірити попередньо висунуту гіпотезу.

Програма спостереження складається з урахуванням вимог, яких необхідно дотримуватися при проведенні спостереження, а саме:

- Формалізувати та визначити мету і предмет спостереження.
- Визначити явища, що будуть фіксуватися при спостереженні, впевнитися, що через них ми можемо дослідити предмет дослідження.
- Визначити ситуації, в яких буде проводитись спостереження.
- Визначити часові рамки спостереження, скласти чіткий графік.
- Визначити форму реєстрації явищ, що спостерігаються.
- Розробити бланки для реєстрації явища, що спостерігається.

Програма спостереження є необхідною для проведення спостереження, вона дозволяє досліднику чітко організувати процедуру спостереження, фіксувати і реєструвати отримані результати. Програма спостереження дозволяє перетворити дослідження на чітку послідовну стандартизовану процедуру.

Програма спостереження використовується для забезпечення об'єктивності у проведенні дослідження. У психологічній практиці є кілька

способів забезпечення об'єктивності отриманих результатів. Однією з них є проведення незалежного дослідження. Використовуючи програму спостереження інший дослідник може перевірити попередньо отримані результати спостереження. Програма також дозволяє дотримуватися чіткої послідовної процедури у проведенні дослідження у період тривалого часу, що також дає можливість отримати максимально об'єктивні результати.

Протокол проведення спостереження є головною й основною частиною проведення спостереження. У протоколі спостереження дослідник проводить фіксацію чи опис явищ, що спостерігаються. У протоколі можуть фіксуватися як якісні показники дослідження (*наприклад, поведінкові реакції людини, міміка, жести, мовлення*), так і кількісні показники, що є набагато важливішими для отримання об'єктивних результатів (*наприклад, кількість рухів за певний проміжок часу, кількість поведінкових реакцій*). Для кількісної реєстрації явищ, що спостерігаються, можна використовувати табличну форму протоколу, в якій ми зазначаємо перелік явищ, що піддаються спостереженню, часові проміжки спостереження, можливі додаткові коментарі дослідника, певні зауваження, що також є важливими для отримання максимально повної картини явища (таблиця 2.2.).

Таблиця 2.2.

Протокол спостереження за динамікою працездатності працівників фрезерувального цеху впродовж робочого дня

Явища, що спостерігаються	Часові зрізи спостереження			
	8:00-10:00	10:00-12:00	12:00-14:00	15:00-17:00
Кількість виготовленої працівником продукції				
Кількість помилкових дій				
Кількість перерв, що робить працівник				
Загальна тривалість перерв				

До початку проведення спостереження дослідник має провести підготовку необхідних засобів, визначити найбільш оптимальну форму проведення спостереження: визначити необхідні технічні засоби для проведення спостереження, визначити позицію спостерігача відносно досліджуваного. Якщо присутність психолога впливає на об'єктивність отриманих даних, дослідник може використовувати допоміжні засоби для проведення дослідження (приховані відеокамери, диктофон), якщо їх використання не суперечить конституційним правам досліджуваних. Використання технічних засобів також дозволить іншим фахівцям у галузі психології перевірити отримані результати.

Особливості інтерпретації

Передусім варто зазначити, що спостереження досить гнучкий метод для інтерпретації отриманих даних. Це може викликати у дослідника ілюзію про «всемогутність» спостереження, особливо у випадку перевірки гіпотези дослідження. Наукова та методологічно виважена організація дослідження є першим загальним правилом для інтерпретації отриманих у ході спостереження даних. Лише ті факти, що були зібрані в ході систематичного, цілеспрямованого й підпорядкованого певній дослідницькій меті спостереження, можуть піддаватися науковому розгляду. Систематичність і цілеспрямованість у спостереженні забезпечують внутрішню валідність отриманих даних.

Інтерпретація отриманих емпіричних даних обов'язково здійснюється у залежності від наукової парадигми, в межах якої проводиться дослідження. Саме це забезпечує зв'язок дослідження з його теоретичною основою. Одні і ті ж факти у межах різних наукових підходів можуть по-різному інтерпретуватися.

Для аналізу дослідник використовує лише ті факти, які дають можливість дослідити досліджуване явище. Потрібно остерігатися «універсальності» спостереження, яке може завести дослідника у глухий кут. З усього потоку даних, що отримує дослідник у ході спостереження, потрібно виокремити лише необхідні для дослідження факти.

Для інтерпретації варто використовувати методи математичної статистики. Надто коли ми фіксуємо кількісні показники прояву явища. Варто пам'ятати, що будь-які кількісні показники можна перевести в якісні. Методи математичної статистики дають широкий спектр можливостей для об'єктивного вивчення досліджуваного явища: визначення середніх показників, частотного, дисперсійного, кореляційного аналізу.

Діагностичні можливості та обмеження

Метод спостереження має широкі діагностичні можливості в інтерпретації результатів. Це пов'язано з використанням спостереження у різних прикладних галузях психології. Логіка організації спостереження та його організаційна структура дають можливість дослідити різноманітні аспекти поведінкових реакцій людини у різних умовах. Зокрема, простежити динаміку розвитку психологічного явища, закономірності прояву, виокремити загальні тенденції та виключення (поодинокі випадки).

Загальні обмеження для використання спостереження можуть стосуватися методологічної основи організації дослідження. Емпірична сутність спостереження унеможлиблює дослідження впливу одного явища на інше, зв'язків між явищами. Тому в історичному плані розвитку наукової методології з'явилися методи експерименту і кореляційні дослідження.

Предметом спостереження можуть виступати різноманітні прояви поведінки людини, об'єктом дослідження різноманітні прояви вербальної, невербальної, фізичної активності. Метод спостереження має досить жорстку умову – фіксувати лише об'єктивні факти, тому дослідник не може зафіксувати проявів психіки, таких як мислення, відчуття, процеси уяви у людини.

Як будь-який інший метод психологічного дослідження спостереження має бути релевантним меті дослідження, не суперечити його методологічній основі. Існують загальні вимоги до вибірки, якщо ми не

говоримо про психологію одного випадку (досліджуваного). Вибірка має бути репрезентаційною, тобто має представляти генеральну сукупність, на яку ми хочемо поширити отримані нами результати.

ПРИКЛАД РОЗВ'ЯЗАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ОРІЄНТОВАНОГО ЗАВДАННЯ

Клієнтський запит

До психолога звернувся керівник приватного підприємства з проблемою значного зниження об'ємів виробництва: «Я нічого не можу зрозуміти. Внаслідок економічної кризи нам довелося збільшити об'єми роботи кожного працівника і тривалість робочого дня, власне, ми нікого до цього не змушували, тому залишились ті, хто свідомо пішов на ці вимушені нововведення. Проте замість логічного збільшення об'ємів виробництва у нас не лише погіршилися якісні показники, але й збільшилась кількість виробничих травм, виробництво неякісного товару тощо. Допоможіть нам з'ясувати, у чому причина погіршення показників виробництва».

Обов'язкова програма при виконанні завдання

1. *Визначте динаміку працездатності працівників підприємства.*
2. *Розробіть програму спостереження, визначте об'єкт та предмет спостереження, основну мету, сформулюйте дослідницьку гіпотезу, що може пояснити клієнтський запит. Визначте основні показник діяльності працівників, за якими ви будете вести спостереження. Розробіть схему спостереження.*
3. *Для ілюстрації отриманих результатів використовуйте графіки, визначте основні математичні методи для обробки даних.*
4. *Результати дослідження представте у формі бесіди з керівником підприємства.*

ХІД РОБОТИ НАД ПРОФЕСІЙНО-ОРІЄНТОВАНИМ ЗАВДАННЯМ

I. ЕТАП ПЕРВИННОГО АНАЛІЗУ ПРОБЛЕМИ

1.1. Категоріально-термінологічне довизначення проблеми, з якою звернулися до психолога

Психолог (П): Яка була тривалість робочого дня до його збільшення?

Клієнт (К): Ми працювали за восьмигодинним графіком роботи з обідньою перервою тривалістю одна година.

П.: На скільки збільшилася тривалість робочого дня після вимушених змін робочого графіку?

К.: На дві години. Тобто тривалість робочого дня складає десять годин.

П.: У новому графіку роботи збережено нормовані перерви через кожні дві години роботи?

К.: Ні, ми були змушені відмовитися від них.

П.: На основі яких фактів Ви зробили висновок про зменшення об'ємів виробництва?

К.: Ми провели статистичний зріз показників виробництва і виявилось, що витрати на лікування працівників унаслідок виробничих травм, відшкодування виробництва неякісного товару набагато більші, ніж до змін у робочому графіку.

П.: Ви припускаєте той факт, що збільшення тривалості робочого дня до рівня, що не відповідає фізіологічним нормам праці, міг призвести до збільшення травматизму та виробництва неякісного товару?

К.: Я припускав цей факт, проте за результатами моїх власних спостережень ніяких змін не відбулося. Працівники отримують надбавку за надлишкові години роботи. Мені довелося особисто спілкуватися з ними: жодних нарікань з їхнього боку не було.

П.: Як результат порушення фізіологічних вимог до тривалості робочого дня у працівників розвиваються патологічні процеси перевтоми, які, можливо, спричиняють травматизм і погіршення показників виробництва.

К.: Але ж працівники самі погодилися на ці зміни. Я не впевнений, що саме збільшення тривалості робочого дня є причиною погіршення загальних показників виробництва.

П.: Впродовж тижня я проведу спостереження за робочим процесом працівників в умовах восьмигодинного та десятигодинного графіку роботи. Порівнявши результати продуктивності праці в умовах різних виробничих змін, ми зможемо виявити причину погіршення працездатності працівників.

1.2. Формування реалістичних очікувань у людини, яка звернулася за допомогою та визначення напрямків практичної роботи психолога

Опис меж компетенції психолога.

Напрямок практичної роботи	Обґрунтування
Психодіагностична робота	Емпіричне дослідження динаміки працездатності працівників підприємства впродовж робочого дня.
Консультаційна робота	Проведення консультаційної бесіди з керівником підприємства за результатами проведеного дослідження.

Очікування клієнта, що стосуються компетенції психолога:

Клієнт має право очікувати від психолога отримання достовірних результатів дослідження. Професійного пояснення причин виникнення проблеми, що ґрунтуються на основі сформульованих висновків.

Психолог не може гарантувати клієнту збільшення об'ємів виробництва та прибутків, проте може визначити, як впливають фізіологічні процеси на загальну працездатність працівників, що загалом впливають на об'єми виробництва. Психолог повинен ознайомити працівників підприємства з результатами дослідження, пояснити, яким чином впливають процеси перевтоми на їх фізіологічний і психічний стан.

II. ПЛАНОВО-ПІДГОТОВЧИЙ ЕТАП

2.1. Аналіз власного досвіду виконання подібних завдань при вивченні навчальних дисциплін та проходженні практик

Дисципліна	Модуль	Тема	Зміст питань
Психологія праці	Методологічні основи психології праці	Методи психології праці	Використання емпірико-пізнавальних методів у психології праці: біографічний метод, метод спостереження, самоспостереження. Методи професійної діагностики.
	Психофізіологічні особливості трудової діяльності	Працездатність людини та закономірності її динаміки	Оцінка і динаміка працездатності працівників, критерії оцінки працездатності. Психічні стани, що зумовлюють працездатність, фактори та закономірності зміни працездатності.
Диференціальна психологія	Диференційно-психологічні аспекти навчальної та професійної діяльності	Диференційно-психологічні аспекти професійної діяльності	Диференційно-психофізіологічні аспекти становлення професіонала. Монотонна діяльність і типологічні особливості. Діяльність в екстремальних умовах. Стили професійної діяльності.

2.2. Підбір та аналіз літератури з проблеми, формулювання припущень про способи її практичного вирішення

Повна бібліографія джерела	Основні ідеї, тези, що стосуються проблеми
Косилов С.А. Работоспособность человека и пути ее повышения / Косилов С.А., Леонова Л.А. – М.: Медицина, 1974. – 260 с.: ил.	Вказані фізіологічні передумови для оптимізації робочого часу працівників, шляхи підвищення працездатності. Механізми та закономірності формування втоми та перевтоми.
Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці: навч. посібник / Я.В. Крушельницька. – К.: КНЕУ, 2000. – 232 с.	Динаміка працездатності працівника впродовж робочої зміни, фізіологічні закономірності зміни фаз праці та відпочинку
Архангельский С.Н. Анализ трудовых действий с помощью киносъёмки / С.Н. Архангельский.	Використання допоміжних засобів для дослідження трудових дій працівників.

Повна бібліографія джерела	Основні ідеї, тези, що стосуються проблеми
// Вопросы психологии труда. – 1958. – № 91. – М.: Изд. академии пед.наук РСФСР. – С. 282-294.	
Копина О.С. Экспресс-диагностика психоемоционального напряжения и его источников / О.С.Копина, Е.А.Суслова, Е.В.Заикин // Вопросы психологии труда. – 1995. – № 3. – С. 119-132.	Дослідження феномену психоемоційної напруги людини, причин її виникнення. Основні фактори, що впливають на виникнення у людини психоемоційної напруги.
Ковалев А.Ф. Опыт и проблемы функционирования промышленных предприятий в многосменном режиме / А.Ф. Ковалев, М.И. Давыдова и др. – К.: УкрНИИНТИ Госплана УССР, 1991. – 80 с.	Приклади організації виробничих змін для збільшення обсягів виробництва. Фізіологічні норми організації виробничих змін. Наднормова праця та зміни з ненормованим робочим днем.
Нечаев А.П. Психическое переутомление / А.П. Нечаев. – М.: «Красный пролетарий», 1929. – 178 с.	Методи дослідження перевтоми, проблеми перевтоми у працівників різних галузей народного господарства. Питання річної перевтоми.
Левицева С.Н. Методы психологического анализа профессиональной деятельности / С.Н. Левицева. – Л., 1973. – С.10-12.	Використання методу спостереження у дослідженнях професійної діяльності працівників, загальні вимоги до використання спостереження у психології праці.
Котьолова Ю.В. Психологичні регулятори та психологічні ознаки як метод оцінки сформованості професіонала (на конкретних прикладах) / Ю.В. Котьолова // http://voov.narod.ru/psihologi/trud.htm	Професійна діяльність, оцінка професійної діяльності. Розвиток кількісних та якісних показників умінь професіонала.
Климов Е. История психологии труда в России / Е. Климов, О. Носкова // http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Psihol/klim/05.php	Історія використання методу спостереження у психології праці. Його адаптація до завдань галузі.

2.3. Консультація з фахівцями.

Фахівець	Обґрунтування необхідності консультації	Перелік питань
Економіст підприємства	Для вирішення клієнтського запиту необхідно використовувати методологічні основи не лише психології (психофізіологічні норми динаміки працездатності	– Наскільки необхідним було з економічної точки зору збільшення тривалості робочого дня? – Чи існують інші

	працівника та організація робочого часу), але й економії, оскільки у ході спостереження ми можемо визначити, наскільки є збитковим для підприємства введення додаткового робочого часу. Саме це більшою мірою цікавить підприємця.	засоби для зменшення витрат підприємства?
--	--	---

2.4. Складання розгорнутого плану виконання завдання, підбір методів та аналіз ресурсів

Етап роботи	Методи та процедури	Необхідні ресурси
Довизначення проблеми, підбір методів релевантних меті дослідження.	Методологічний аналіз проблеми взаємодії людини у ситуації конфлікту	Наукова література, фахові періодичні видання
Планування та проведення спостереження динаміки працездатності працівників упродовж робочого тижня	Методика спостереження	План та схема спостереження
Аналіз та інтерпретація отриманих результатів	Якісний та кількісний аналіз, порівняння та узагальнення	Методи математичної статистики
Підготовка та проведення консультаційної бесіди	Схема консультаційної бесіди, результати проведеного дослідження	Службове приміщення, час, графіки, що ілюструють динаміку працездатності працівника

2.5. Передбачення проблемних моментів

Проблемні моменти	Причини виникнення	Можливості уникнення
Для реалізації програми спостереження необхідне залучення значних матеріальних та людських ресурсів. Керівник підприємства може відмовитись від	Для проведення тривалого спостереження психологу необхідно встановити камери спостереження, залучити як помічників інших психологів.	Перед початком спостереження варто скласти та представити клієнту детальний кошторис дослідження. Пояснити клієнту, що вивчення об'єктивних причин зниження працездатності буде раціональним не лише з

дослідження саме з причин його високої ресурсоемності.		психологічної, але й економічної точки зору. Показати клієнту реальні вигоди та переваги, які він отримує.
Клієнт може не погодитись з рекомендаціями психолога щодо оптимізації робочого часу клієнта.	Об'єктивні економічні причини змусили підприємця збільшити тривалість робочого дня. Така політика є науково необґрунтованою, проте клієнту це здається єдиним закономірним правильним вибором.	Ознайомити клієнта з практичними досвідом організації праці різних наукових шкіл Ф.У. Тейлора, Р. Емерсона, Е. Мейо та інших. У подальшому запропонувати провести виробничий експеримент із впровадження однієї з цих систем у практику організації виробництва.

2.6. Підготовка матеріалів, необхідних для виконання завдання

1. Методологічний аналіз клієнтського запиту дав змогу визначити методи релевантні меті дослідження. Опираючись на теоретичні засади наукової організації трудового процесу та психофізіологічні основи динаміки працездатності працівника впродовж робочого дня (Я.В. Крушельницька, М.С. Корольчук), ми висунули робочу гіпотезу: зниження показників продуктивності праці відбувається тому, що збільшення тривалості робочого дня призвело до порушення фізіологічних вимог до організації трудового процесу. З одного боку, це призвело до зниження об'ємів виробництва, з іншого – до погіршення функціонування психічних процесів, якісним показником якого є збільшення кількості помилок і кількість виробничих травм. Використання спостереження за динамікою працездатності дасть нам можливість перевірити робочу гіпотезу, оскільки процедура спостереження з часовими зрізами дозволить об'єктивно зафіксувати основні поведінкові реакції, що ми поклали в основу працездатності (кількість виготовленої продукції, кількість перерв, кількість помилок та помилкових дій, кількість травматичних ситуацій) впродовж кожного часового відрізу.
2. Схема спостереження, протоколи спостереження, канцелярське приладдя.
3. Допоміжні засоби для ведення прихованого спостереження (камери відеоспостереження).
4. Комп'ютер з операційною системою Windows XP, MS Excel, MS Word.
5. Планування дослідження та організація робочого часу. Розрахунок витрат часу на проведення дослідження, аналіз результатів та написання психологічної характеристики: проведення дослідження – 2 тижні, аналіз та інтерпретація результатів – 10 год., проведення консультаційної зустрічі – 1 год. Оскільки дослідження є досить ресурсомістким, то для допомоги психологу може знадобитися помічник.

III. ЕТАП ПРАКТИЧНОЇ РОБОТИ

3.1. Збір емпіричних даних

У дослідженні взяли участь 10 осіб. Вибірка була рандомізована випадковим чином. Дослідження проводилося впродовж двох тижнів. Спочатку (перший тиждень) велося спостереження за продуктивністю праці з восьмигодинним графіком роботи. На наступному тижні дослідження проводилося з урахуванням десятигодинного графіку.

Нами були визначені об'єкт і предмет дослідження:

Об'єкт дослідження – продуктивність праці людини.

Предмет дослідження – динаміка працездатності працівника з різною тривалістю робочого дня.

Гіпотеза дослідження – зниження загальної працездатності працівників та об'ємів виробництва відбувається у зв'язку з впровадженням додаткового робочого часу.

Для порівняння та підтвердження гіпотези ми використали криву працездатності працівників, представленої у праці Я.В. Крушельницької «Фізіологія і психологія праці». Кривою працездатності навівають графік зміни виробничих і психологічних показників впродовж робочого дня.

Узагальнена крива працездатності людини впродовж робочого дня називають «класичною кривою» і вона визначається чітко вираженими фазами. Фазами працездатності називають зміни функціонального стану людини у процесі діяльності. Впродовж робочої зміни у динаміці працездатності виділяється кілька фаз, які по чергово змінюють одна одну (рис. 2.3.):

A – впрацьовування;

B – стійка працездатність;

C – зниження працездатності;

D – емоційний порив.

Існують норми для організації робочого часу працівників. Ці норми різняться залежно від характеру діяльності працівника (фізична, розумова праця), умов діяльності, впливу монотонії, індивідуально-типологічних особливостей працівника.

Після організаційних змін графік роботи виглядав наступним чином: 9:00 – 14:00, перерва 14:00 – 15:00, 15:00 – 19:00. Перерви через кожні дві години відсутні. Загальна тривалість робочого дня збільшилася на дві години. Для дослідження динаміки працездатності ми побудували схему спостереження для кожного з робочих графіків (до та після змін). Нами були виділені основні об'єктивні показники діяльності працівників, що фіксуватимуться нами у спостереженні:

- кількість виготовленої продукції;
- кількість відволікань, вимушених перерв;
- кількість помилкових дій, виготовлення неякісної продукції;
- кількість травм.

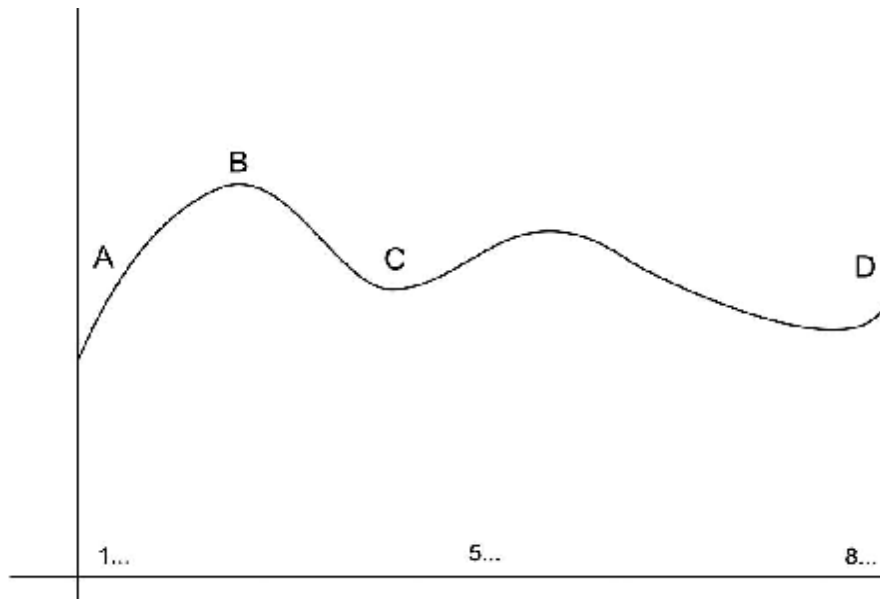


Рис. 2.3. Типова крива працездатності впродовж робочої зміни.

Кількісні зрізи у спостереженні проводяться щогодини впродовж робочого дня працівника за кожним із чотирьох показників. Результати спостереження заносяться у протокол спостереження. На основі програми спостереження ми створили схему спостереження (табл. 2.3).

Таблиця 2.3.

Схема спостереження динаміки працездатності працівників впродовж робочого дня

Явища, що спостерігаються	Часові зрізи спостереження									
	10:00	11:00	12:00	13:00	14:00	15:00	16:00	17:00	18:00	19:00
Кількість виготовленої продукції										
Кількість відволікань, вимушених перерв										
Кількість помилкових дій, виготовлення неякісної продукції										
Кількість травм										

3.2. Аналіз та інтерпретація отриманих даних

Після проведення спостереження ми отримали кількісні та якісні показники динаміки працездатності працівників впродовж робочого тижня. Для наочної ілюстрації результатів кількісного аналізу ми використали

порівняльні діаграми за кожним із показників, які ми спостерігали (рис.2.4.-2.7.). Для перевірки статистичної значимості ми використали статистичний критерій χ^2 - Пірсона.

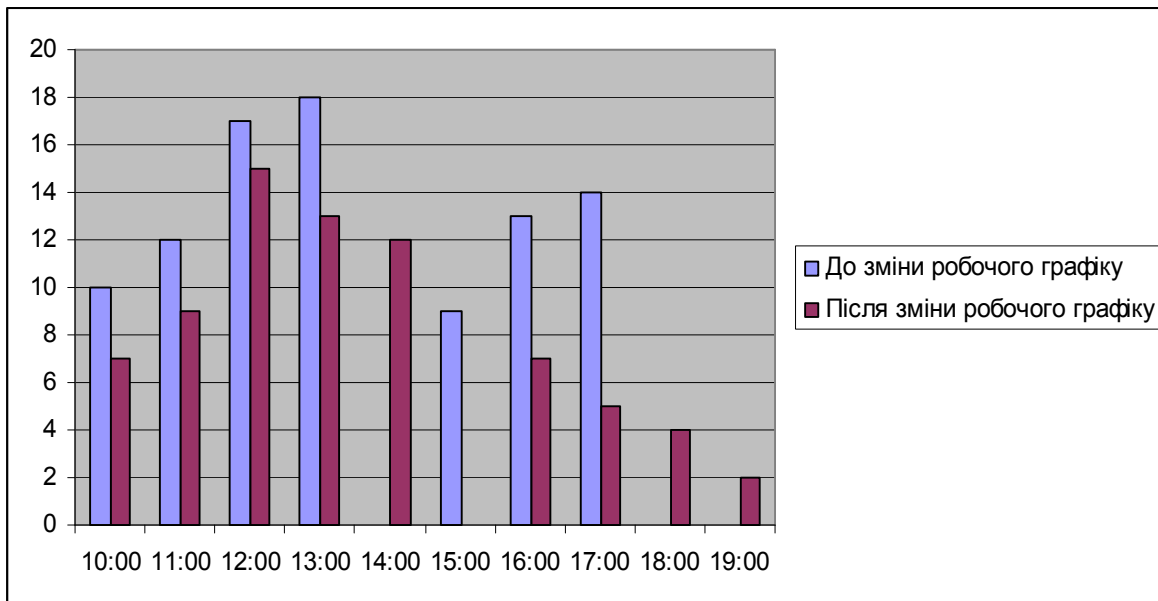


Рис. 2.4. Графічне представлення порівняльного аналізу кількісних результатів спостереження за показником кількості виготовленої продукції

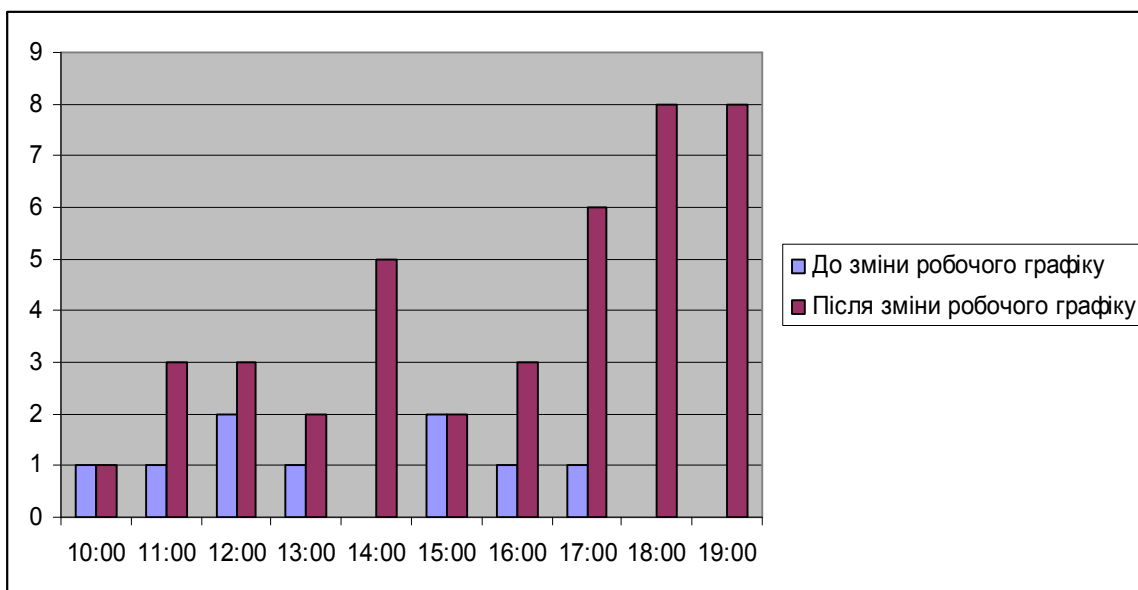


Рис. 2.5. Графічне представлення порівняльного аналізу кількісних результатів спостереження за показником кількості відволікань та вимушених перерв

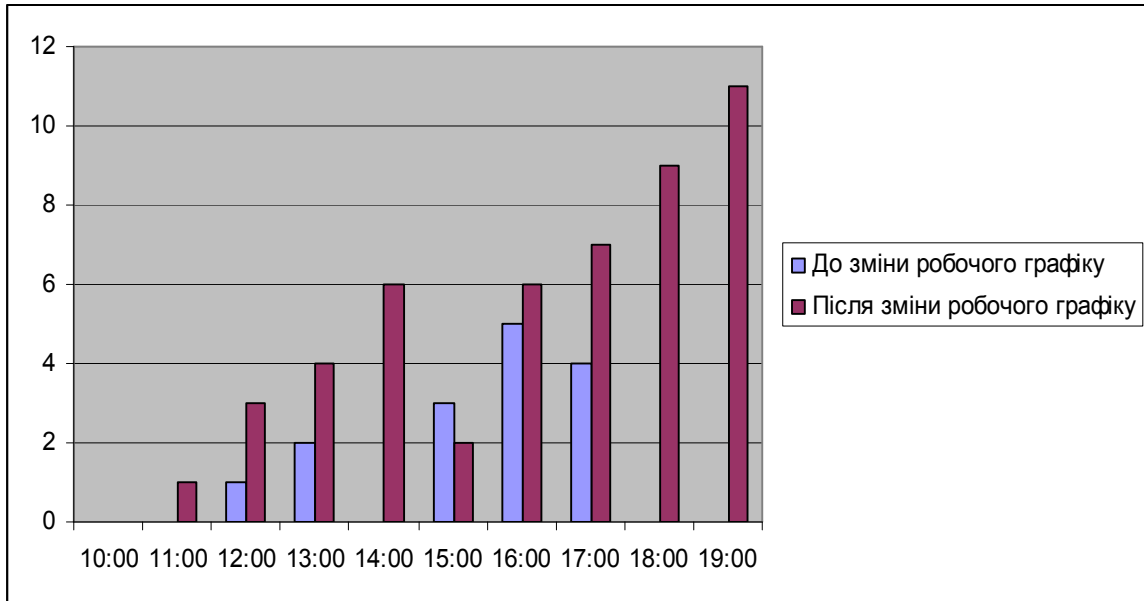


Рис. 2.6. Графічне представлення порівняльного аналізу кількісних результатів спостереження за показником кількості помилкових дій, виготовлення неякісної продукції

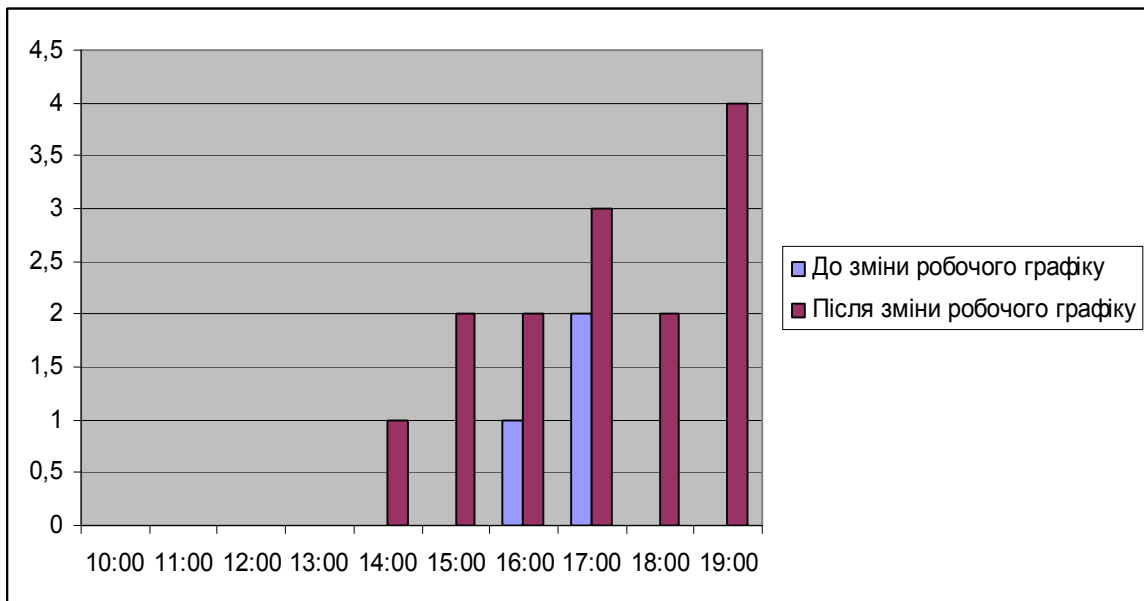


Рис. 2.7. Графічне представлення порівняльного аналізу кількісних результатів спостереження за показником кількості травм

За результатами спостереження можемо зробити висновок, що збільшення тривалості робочого часу призвело до суттєвого збільшення кількості виробничих травм, кількості виготовлення неякісної продукції і вимушених перерв (загалом у середньому порівняно до зміни робочого графіку на 38%), а об'єми виробництва збільшилися на 7,3%. Для підтвердження статистичної значимості отриманих результатів ми використали коефіцієнт χ^2 - Пірсона для порівняння теоретичного й

емпіричного розподілів даних²⁶. Тому можемо зробити висновок про «невипадковість» змін показників динаміки працездатності до та після зміни тривалості робочого дня.

Погіршення показників працездатності можна пов'язати з порушенням динамічного стереотипу, який склався у працівників підприємства. Зменшення кількості часу на фізичну та психологічну релаксацію впливає на зменшення тривалості фази стійкої працездатності у загальному фонді робочого часу.

IV. ЗВІТНО-ПІДСУМКОВИЙ ЕТАП

4.1. Представлення результатів людині, яка звернулася із запитом

П.: Мною проведено спостереження за динамікою продуктивності праці працівників впродовж робочого тижня. Тому можу пояснити зниження продуктивності праці у працівників Вашого підприємства. Ви логічно очікували збільшення об'ємів виробництва після збільшення тривалості робочого дня, проте існують психологічні механізми і закономірності збереження працездатності людини, які не підкорюються прямо пропорційним законам економіки.

К.: Ви маєте на увазі, що чим більше працівник працює, тим менше він виробляє продукції?

П.: Є закономірність у динаміці працездатності працівника. У процесі спостереження було виявлено, що працездатність працівника змінюється впродовж робочого дня і має вигляд кривої (демонструємо Рис. 2). Збільшення тривалості робочого дня призвело до порушення динамічного стереотипу, який сформувався у працівників, тому після змін у робочому графіку ми не спостерігали феномену кінцевого пориву – підвищення працездатності наприкінці робочого дня. Також на зниження працездатності вплинули закономірні процеси втоми. Ми передбачаємо, що у працівників почали формуватися процеси перевтоми, проте для підтвердження цих гіпотез потрібно проводити подальші дослідження.

К.: Але ж працівники самі погодились на зміни у робочому графіку, їх ніхто не змушував.

П.: У працівників, можливо, є мотиваційні ресурси, що вплинули на прийняття такого рішення: не втратити робоче місце, матеріальна винагорода тощо. Проте тривалий час працювати на максимумі фізичних зусиль можуть не всі, а такі поодинокі випадки суттєво не впливатимуть на загальну картину.

К.: Але якщо ми змінимо тривалість робочого дня, ми не зможемо конкурувати на ринку, зросте собівартість продукції.

П.: Результати нашого спостереження були проаналізовані економістом фірми. Загальні висновки дають підставу стверджувати, що істотного збільшення товаровиробництва немає, зате збільшилися витрати на виплату лікарняних. Виробництво неякісного товару призвело до збільшення витрат на сировину. Більш детальну інформацію Ви можете отримати проконсультувавшись з економістом.

²⁶ Климчук В.О. Математичні методи у психології. Курс лекцій: навчальний посібник для студентів психологічних спеціальностей / Віталій Олександрович Климчук. – Житомир, 2006. – 160 с.

К.: Яким чином ми можемо оптимізувати робочий процес для максимально ефективної роботи працівників?

П.: Існує безліч ефективних систем наукової організації праці, вони перевірені часом і практикою. Можна запропонувати запровадити на виробництві систему Елтона Мейо, яка орієнтована на активізацію внутрішніх ресурсів людини, систему заохочень, формування пізнавального інтересу працівників до справи, якою вони займаються.

V. ЕТАП САМОАНАЛІЗУ

Підсумкова рефлексія позитивних моментів (що саме вдалося зробити, чого досягти, від чого отримати професійне задоволення)

Мені швидко вдалося змодельювати першу бесіду з клієнтом, навіть передбачити конкретні проблеми, які можуть виникнути у процесі уточнення проблеми. Мені вдалося порівняти завдання з власним практичним досвідом роботи. На практиці я вже зустрічав проблему зі збільшенням тривалості робочого дня та порушенням психофізіологічних норм праці. Мене підбадьорювало те, що змодельовані мною результати опираються на реальні факти, а тому є реалістичними. У межах цього завдання я навчився проводити планомірне, цілеспрямоване спостереження для розв'язання конкретної прикладної проблеми.

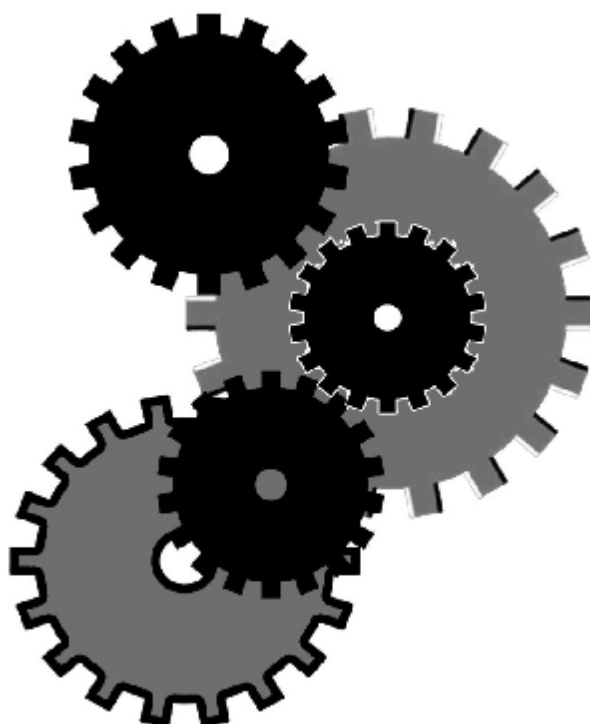
Програма саморозвитку

Складові навчально-професійних умінь та професійно важливі якості, які потрібно було б розвинути	В чому полягали труднощі	Заходи саморозвитку	Терміни	Критерії самоконтролю
Створювати реалістичний психологічний портрет клієнта	Взаємодія з клієнтом вимагає передбачення його поведінки, можливі реакції на мої питання, дії. Створення реалістичного портрету клієнта дозволить вирішити цю проблему, проте проблема виникає з можливостями конкретної наукової парадигми описувати конкретну людину.	Користуючись матеріалами першоджерел, визначити основні погляди на особистість у межах різних наукових парадигм.	березень 2014	Створюючи психологічний портрет клієнта, можемо спрогнозувати його поведінкові реакції, особливості відображення у свідомості явищ об'єктивної дійсності. Для перевірки реалістичності можемо порівняти наш психологічний прогноз з реальними вчинками людини. Критерієм для перевірки реалістичності може стати також порівняння психологічного портрету клієнта різних психологів

		<p>На основі біографії одного з клієнтів спробувати сконструювати його психологічний портрет, використовуючи теоретичну базу різних наукових парадигм у психології (підхід вчинків О.М. Леонтьєва, структурно-функціональний підхід К.К. Платонова тощо)</p>	<p>квітень 2014</p>	<p>(наприклад своїх одногрупників).</p>
		<p>Створити психологічний портрет клієнта (наприклад, одного з своїх знайомих) та на його основі спробувати спрогнозувати поведінку людини. Шляхом психологічного спостереження за поведінкою клієнта (свого знайомого) перевірити ефективність змодельованого психологічного портрету.</p>	<p>травень 2014</p>	

МОДУЛЬ 3

ПСИХОЛОГІЯ ВИРОБНИЧОГО КОЛЕКТИВУ



ОРГАНІЗАЦІЯ ВИРОБНИЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ВИВЧЕННЯ ВИРОБНИЧОГО КОЛЕКТИВУ

1. Психологічна сумісність як умова успішності спільної трудової діяльності.
2. Організаційна структура групи та психологічна сумісність.
3. Психологія управління та організації виробничої діяльності.
4. Виробничий конфлікт та його виникнення. Організаційно-психологічні умови вирішення виробничих конфліктів.

1. Психологічна сумісність як умова успішності спільної трудової діяльності

Ускладнення форм і засобів виробництва призвела до необхідності поєднувати у межах одного професійного завдання активність різних суб'єктів праці, що наштовхнулось на проблему сумісності працівників, які діють разом. Економічна практика капіталістичних відносин довела раціональність колективної діяльності працівників конвеєру порівняно з соціально об'єднаною, проте індивідуальною за суттю працею майстрів середньовічних цехів.

Ефективність групового потенціалу залежить від багатьох факторів, які ще донедавна не становили прикладного інтересу. Дослідників більше цікавила індивідуальна можливість працівника виконувати професійні обов'язки. Вже не секрет, що при неправильному плануванні взаємодії двох чи більше людей, потенціал індивідуальних можливостей працівників може в сумі дати «нуль»²⁷. Результатом багатьох науково-практичних пошуків оптимізації та підвищення ефективності трудової діяльності стало золоте правило менеджменту більшості розвинених країн: **потенціал групової активності завжди більший окремих можливостей її членів.**

В процесі спільної діяльності членам трудового колективу необхідно підтримувати зв'язки між собою для передачі інформації й координації своїх зусиль. Від ефективності такої координації залежить продуктивність праці групи, яким би видом діяльності він не займався. У свою чергу, цей рівень є величиною, що походить від ступеня психологічної сумісності членів організації.

Суб'єкти праці можуть перебувати на різних рівнях сумісності. На одних рівнях взаємодія не виходить за межі «співіснування», на інших вимагає активної спільної діяльності та взаємоузгодження трудових дій та операцій. Як правило, сумісність двох суб'єктів може мати особистісний, ситуативний і функціональний характер.

Особистісний рівень сумісності передбачає наявність у суб'єктів соціально-психологічних властивостей, який дає можливість їх співіснуванню в межах одного соціального середовища (наявність у структурі свідомості групових цінностей, орієнтація на норми моралі). Наприклад, дотримання загальних норм моралі та права дає можливість

²⁷ Приклад «нульової» результативності праці гарно описаний Іваном Андрійовичем Криловим у його байці про «Рака, лебедя та щуку».

стабільно існувати сучасному суспільству та його членам у межах спільного соціально-психологічного простору. Ситуативний рівень сумісності дає можливість взаємодіяти кільком суб'єктам у межах певної ситуації, або за певних умов, які задає ця ситуація. Наприклад, двоє запеклих ворогів можуть об'єднатися, тому що їм загрожує спільна небезпека. Натомість за інших умов їх об'єднання є неможливим.

Функціональний рівень сумісності вимагає довготривалої взаємодії між суб'єктами. Зазвичай такий рівень сумісності передбачає вироблення матеріальних і нематеріальних благ, а тому включає весь комплекс факторів, що впливають на продуктивність праці двох і більше осіб. Цей рівень психологічної сумісності є предметом вивчення психології праці, організаційної психології, психології управління.

У більшості випадків ми користуємось поняттями соціоніки, яка утворилася й існує у межах соціальної психології. Предметом її вивчення є особистісний і ситуативний рівень сумісності. Саме тому необхідно наголошувати на принциповості розмежування предмету вивчення психологічної сумісності в інших соціально-психологічних науках та психології праці.

Розкриваючи проблему міжособистісної взаємодії суб'єктів трудової діяльності, треба принципово розмежувати предмет наукового аналізу психологічної та психофізіологічної сумісності на складові, які можуть опосередковувати трудову діяльність, бути її предметом і залишатися поза нею. Взаємодія навіть на найнижчих рівнях групової організації передбачає взаємоузгоджену діяльність двох і більше суб'єктів. Для того, щоби результуюча сила взаємодії була ефективною, складові, що її породжують, повинні працювати у синхронному ритмі. В ідеалі синхронний ритм роботи спостерігається у межах автоматизованих систем. Зупинка одного блоку спричиняє зупинку системи в цілому або компенсується за рахунок іншого. Синхронність роботи технічної системи забезпечується через дотримання чіткого алгоритму діяльності та композиції системи в цілому.

Синхронність у роботі двох працівників можлива лише у випадку взаємодії двох тотожних суб'єктів. Зазвичай на виробництві у процес спільної діяльності включені працівники, які мають індивідуально відмінні диспозиційні властивості. Тому результуюча сила не може мати корисної дії, а, навпаки, заважати продуктивній праці. Постає питання, яким чином спільна праця може бути ефективною і яка роль у цьому психології?

Кожна людина, що працює на промисловому підприємстві, входить до складу первинних структурних підрозділів – бригади, відділу, лабораторії. Будь-який із цих підрозділів може розглядатися в якості малої соціальної групи [95]. Основні ознаки такої групи: наявність спільної мети у її членів, постійна, безпосередня взаємодія одного з одним, відчуття приналежності до певної групи. Крім того, для її членів може бути характерною наявність спільних потреб та інтересів, установок і мотивів діяльності, ціннісних орієнтацій і групових норм.

2. Організаційна структура групи та психологічна сумісність

Вивчаючи ефективність взаємодії двох чи більше працівників, потрібно розмежовувати фактори, які унеможливають спільну діяльність працівників, тобто «несумісність», яка стосується предмету спільної

діяльності, й індивідуально-особистісні антагонізми, які унеможливають взаємодію працівників на інших рівнях взаємодії, проте не заважають виконувати трудові обов'язки. Досягти абсолютної сумісності неможливо. Нериторичним є питання, чи взагалі варто намагатися це зробити. Розробляючи проблеми «**психологічної сумісності**», ми намагаємося вийти за усталене означення її як тривалої взаємодії двох чи більше індивідів, коли тривала взаємодія між ними не призводить до суперечностей та конфліктів, які не можуть бути усунені без зовнішнього втручання [96]. Насправді психологічна сумісність включає багатоманітність усіх проявів взаємодії працівника з професійним середовищем. Зокрема, можна виокремити:

- сумісність працівника з іншими суб'єктами;
- сумісність з професійною діяльністю, технічними засобами, середовищем, що частково вивчається у межах інших дотичних до психології праці наук: інженерній психології, ергономіці тощо;
- сумісність з професійною діяльністю.

М.М. Обозов, один із провідних фахівців у галузі дослідження проблем психологічної сумісності, пропонує розмежовувати поняття сумісності та спрацьованості. «Спрацьованість – це відповідність суб'єктів праці, що дозволяє їм успішно виконувати спільну діяльність» [73, с. 99-100]. Поняття *спрацьованості* можна застосовувати лише у сфері професійних, ділових стосунків, виробничих відносин, оскільки ці відносини спрямовані на вироблення певного продукту спільної діяльності. Ефективність спрацьованості залежатиме від якості роботи та кількості витраченої енергії. Явище сумісності, на відміну від спрацьованості, – міжособистісний феномен. Воно існує в межах міжособистісних відносин, заснованих на симпатії, спільному потязі, що слугує «спілкуванню заради спілкування».

Проблему психологічної сумісності у вітчизняній психології праці та психології управління намагаються розкрити через поняття соціально-психологічного клімату в організації, що є якісним показником психологічної сумісності працівників. Одним із перших розкрив зміст соціально-психологічного клімату В.М. Шепель [109]. На його думку, *психологічний клімат* – це характеристика психологічних зв'язків членів колективу, які виникають між ними при виконанні спільної діяльності. Соціально-психологічний клімат розмежовується ним на три рівні:

- *перший рівень* – соціальний клімат, пов'язаний із рольовою поведінкою суб'єктів праці, сумісністю поведінкових актів, їх відповідність усталеній нормі;
- *другий рівень* – моральний клімат, який визначається емоційним забарвленням виконуваної діяльності, рівнем задоволеності своїм статусом і виконуваною діяльністю;
- *третій рівень* – психологічний клімат, що полягає у міжособистісних стосунках, які виникають між членами колективу, їхній згуртованості, особистісного прийняття членами групи тощо.

А.В. Петровський виокремлює чотири рівні міжособистісних стосунків у групі [74] (рис 3.1.). Кожен із них може бути інтегруючим фактором групи або, навпаки, може дезінтегрувати її членів. Зазвичай на виробництві враховується психологічна сумісність працівників до виконання спільної діяльності. Формуючи виробничі бригади, цехи, відділи

кадрів, беруть до уваги рівень професійної підготовки, психофізіологічну готовність виконувати професійну діяльність. При цьому зрідка звертається увага на ставлення працівників до справи, яку вони виконують, їх світоглядні уявлення, рівень їхнього культурного розвитку, особисті інтереси тощо.

Основою групової структури (А) є діяльність, яку виконують працівники, її характеристика та зміст. Другий рівень групової стратифікації (Б) визначає ставлення кожного члена групи до групової діяльності, принципів, на яких вона будується, мотивація працівників тощо. Третій рівень (В) локалізує міжособистісні відносини працівників у процесі виконання трудової діяльності, групові інтереси, професійні взаємовідносини. Четвертий рівень групової стратифікації (Г) передбачає зв'язок (переважно емоційний) між членами групи, який не стосується ані виробничих відносин, ані професійного середовища. Цей рівень опосередковує особистісні контакти членів групи, спільний життєвий досвід, етнічну приналежність, релігійні вподобання тощо. На думку К.К. Платонова, психологічний клімат – це властивість групи, що характеризується рівнем групових взаємовідносин, які впливають на загальний рівень активності [80].

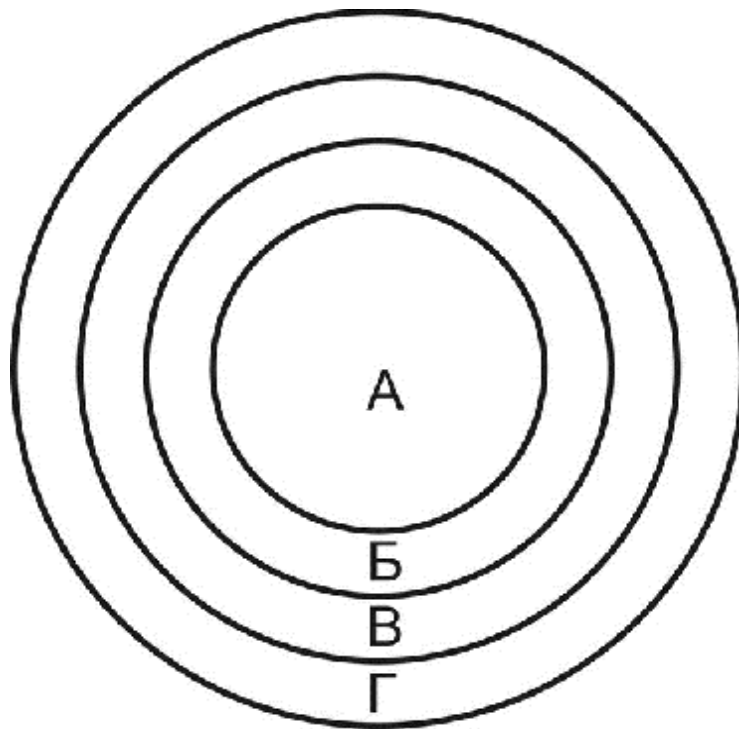


Рис. 3.1. Рівні стратифікації групи за А.В. Петровським

У 1958 році американський психолог Уїльям Шутц запропонував власну теорію міжособистісних стосунків і визначення психологічної сумісності, яку він назвав «фундаментальною теорією міжособистісних стосунків» (FIRO). Згідно цієї теорії, на психологічну сумісність суб'єктів впливають три основних фактори: включеність (*inclusion*), контроль (*control*), та афектація (*affection*). У кожної людини, на його думку, існує здатність віддавати та приймати контроль в залежності від ситуації та рівня особистісної зацікавленості людини. За ідеальних умов взаємодії між суб'єктами виникають комплементарні зв'язки, які є ідеальною формою

співіснування людей та найвищим рівнем психологічної сумісності. Теорія В. Шутца мала операціональне підґрунтя – методика FIRO-B [115]. Назагал небагато психологічних теорій, предметом яких було вивчення психологічної сумісності, могли похвалитися наявністю стандартизованого психологічного інструментарію її вивчення.

3. Психологія управління та організації виробничої діяльності

У середині ХХ ст. у психології відбувається синтез різних наукових підходів до проблем психологічної сумісності працівників. Виникає еkleктика ситуативно-диспозиційних теорій, які розширюють уявлення про проблему психологічної сумісності працівника з іншими елементами професійного середовища. У науковий обіг входить поняття *стилю*, яке узгоджує умови середовища (що необхідно робити) та особистісні можливості працівника (як він це робить).

Курт Левін характеризує конфлікт як ситуацію, в якій на індивіда одночасно тиснуть протилежно спрямовані сили приблизно рівної величини. У своїх працях він розглядає внутрішньоособисті та міжособистісні конфлікти. З точки зору роліової теорії, під конфліктом розуміється ситуація несумісних очікувань (вимог), до яких схильна особистість. Зазвичай такі конфлікти поділяються на міжрольові, внутрішньорольові й особистісно-рольові.

У 1938 році К. Левін проводить експеримент з групою підлітків, які під керівництвом дорослих ліпили маски з пап'є-маше. Керівники трьох груп демонстрували різний стиль керівництва, які експериментатори порівнювали. Було виявлено, що найшвидше з завданням впоралася група, якою керував авторитарний керівник; найбільша кількість оригінальних, креативних ідей була у групі, якою керували ліберально; золотою серединою двох стилів був демократичний стиль [44; 45].

Російським психологом А.Л. Журавльовим обґрунтовані розуміння індивідуального стилю керівництва й типологія стилів; запропонована структура психології керування як галузі психологічної науки; розглянутий зв'язок стилю керівництва та рівня розвитку колективу [13]. Багатьма дослідниками використовується розроблена ним методика для визначення індивідуального стилю керівництва. Результати цього циклу досліджень були представлені у працях «Індивідуальний стиль керівництва виробничим колективом» (1976), «Психологія та керівництво» (1978) [12]. В 1980-ті роки основним предметом наукових досліджень А.Л. Журавльова були психологічні феномени трудової діяльності первинних колективів промислових підприємств. Ним була розроблена авторська психологічна концепція спільної діяльності та її колективного суб'єкта праці.

Стиль керівництва – система принципів, норм, методів і прийомів впливу на підлеглих із метою ефективного здійснення управлінської діяльності та досягнення поставлених цілей.

У підручнику «Психологія управління» (2010) Л.Е. Орбан-Лембрик представлено загальний опис тріади стилів керівництва [75]. **Авторитарний стиль** передбачає ухвалення всіх рішень керівником, чітку окресленість «меж компетентності», тобто жорстку визначеність статусу керівників, який має право приймати рішення з певних питань, пов'язаних із діяльністю організації. Це означає, що ухвалені на вищих рівнях ієрархії

рішення надходять униз як директиви (саме тому цей стиль ще називають директивним), які не підлягають обговоренню: їх належить неухильно виконувати. Всі керівники та підрозділи нижчих рівнів ознайомлені тільки зі своїм функціональним завданням і не завжди уявляють загальні цілі і поставлені перед ними завдання. Контроль та оцінювання якості діяльності підрозділу також є прерогативою вищого керівництва. Формально відповідальність покладена на управлінську ланку, яка приймає рішення й контролює виробничий процес, але реально в організаціях з авторитарним стилем управління при невдачах виникає феномен «перекладання» відповідальності на нижчі рівні. Керівникам із таким стилем управління властиві завищена самооцінка, самовпевненість, агресивність, тотальний контроль за роботою підлеглих, схильність до стереотипів, безкомпромісне сприймання підлеглих та їхні дій. Здебільшого це є результатом догматичного мислення, за якого тільки одна відповідь правильна (думка керівника), решта – помилкові.

Демократичний стиль ґрунтується на колегіальному прийнятті рішень керівниками (за особливо складних умов до вирішення проблем можуть бути залучені професіонали, але співробітників до прийняття рішень переважно не залучають), широкій поінформованості управлінського апарату про вирішувану проблему, цілі організації, а також поінформованістю всіх співробітників про виконання накреслених завдань. Участь управлінців усіх ланок у процесі прийняття рішень сприяє тому, що кожний із них добровільно бере відповідальність за свою роботу й усвідомлює її значущість у досягненні загальної мети. Функції контролю та оцінювання розподіляються між рівнями влади, дедалі більше переходячи від верхніх рівнів до нижчих. Співробітники в умовах виробничої демократії є не просто виконавцями чужих рішень, а сприймають цілі організації як власні і пов'язують їх з особистими інтересами. Керівники нижчої ланки, як правило, репрезентують і підтримують інтереси співробітників перед вищим керівництвом, що породжує психологічну схильність до керівника і формує довіру до нього. Цей стиль активізує ініціативність співробітників, є передумовою нестандартних рішень, сприяє поліпшенню морально-психологічного клімату та загальної задоволеності співробітників професійною діяльністю. Керівник-демократ враховує індивідуально-психологічні властивості, потреби, інтереси підлеглих та обирає релевантні ситуації засоби впливу.

Ліберальний стиль можливий лише в умовах високого морально-психологічного розвитку трудового колективу. Працівники наділені широкими автономними правами, які в окремих випадках дозволяють здійснювати управлінські функції. Керівник у таких організаціях здійснює номінальну, представницьку функцію, рідко втручається у справи колективу, що в окремих ситуаціях може зашкодити ефективності виконання завдання. Лібералізм як поведінкова стратегія керівника відносно трудового колективу є доцільною не у всіх галузях виробництва і не допустимий, наприклад, у військовій галузі, на виробництвах державного значення, де використовуються небезпечні технології. І навпаки, цей стиль керівництва є доцільним у галузях, які пов'язані з творчою діяльністю, не мають чітких меж виконання завдання та більш лояльні до професійної автономії працівників.

В окремих випадках описані вище стилі керівництва можуть становити еволюційний ряд розвитку трудового колективу. Наочним прикладом цього є (виробничі) колективи, створені Антоном Семеновичем Макаренком. Свою діяльність він розпочинав як авторитарний керівник, який вимагав безапеляційного виконання своїх наказів, рішення приймав одноосібно. Зрештою, в результаті тривалої роботи педагога з налагодження ефективної внутрішньогрупової комунікації примітивна група юнаків-правопорушників стала колективом, який взагалі не потребував нагляду і контролю з боку педагогів.

4. Виробничий конфлікт та його виникнення. Організаційно-психологічні умови вирішення виробничих конфліктів

Результати досліджень західних дослідників показують, що абсолютна сумісність суб'єктів праці у межах організації неможлива, а спроби ідеальної констеляції усіх елементів (підрозділів, відділів) організації приречені на невдачу. Суперечності, що виникають на тлі психологічної несумісності двох чи більше суб'єктів праці, знаходять раціональне пояснення у категорії конфлікту. Він має безліч проявів та форм, проте природа його одна – порушення екзистенційної рівноваги особистості, тобто втрата людиною внутрішнього відчуття свободи, яке може виражатися у неможливості діяти, володіти ресурсами, порушенні усталеної картини світу. Наприклад, між двома працівниками конфлікт може виникнути через несумісність стратегій виконання спільної діяльності, різного рівня професійної підготовки, психофізіологічного і когнітивного розвитку, непропорційного розподілу винагороди за працю, різного соціального статусу і посади. Соціальна ситуація, у межах якої виконують професійні обов'язки, може мати конфліктогенні фактори, які є основою професійної діяльності. Наприклад, якщо виключити конфлікт зі спортивного змагання спринтерський біг перетворився на дружню прогулянку. У цій ситуації змагання за право володіти ресурсом – наприклад, золотою медаллю на Олімпіаді – стає основою взаємодії спортсменів.

Варто також переглянути стереотипне уявлення на конфлікт лишень як деструктивний фактор у роботі організації. Іноді він може сприяти розвитку трудового потенціалу і продуктивності праці. Сократ вважав, що істина народжується у суперечці шляхом організації наукової дискусії. Суперечність – джерело розвитку. Тому усталені стратегії «боротьби» з ним інколи можуть бути більш шкідливими, ніж наслідки конфліктного протистояння, які, зрештою, можуть мати продуктивний фінал. Попереджувати необхідно деструктивну поведінку у ситуації конфлікту, а не саме явище загалом.

В умовах глобалізації зростає потреба у створенні умов, які зменшать зростаючу напругу між членами суспільства, соціальними групами, психологічні межі дистанції, між якими постійно змінюються. Відтак доводиться вступати у взаємодію з різними людьми, які відрізняються багатьма ознаками, а тому ймовірність виникнення суперечки та конфронтації стає досить великою.

У межах психоаналізу, біхевіоризму, когнітивної психології, гештальт-психології та вітчизняних науково-дослідних парадигм існує

окреслена система поглядів на проблему конфлікту та методи його вирішення. Як соціальне явище конфлікт вперше розглянутий А. Смітом, який вважав його основою соціальної поляризації суспільства. Цієї ж думки дотримувалися М. Вебер, Г. Зіммель, К. Маркс. Пояснити природу намагалися у межах різних наукових психологічних парадигм: фрейдисти, неофрейдисти, гештальт-психологи, біхевіористи.

Зігмунд Фрейд намагався пояснити причини виникнення конфлікту через протиріччя між структурами особистості «id» та «super-ego». Свобода задоволення інстинктивних бажань людини наштовхується на супротив та обмежені рамки соціального середовища. Тому людина завжди перебуває у внутрішньому конфлікті між «тим, що вона хоче» і тим, яким чином це можна задовольнити (як дозволяє суспільство). З. Фрейд розробляє концепцію механізмів психологічного захисту, які узгоджують протиріччя між «id» та «super-ego». Механізми психологічного захисту можуть сприяти розвитку особистості, і, навпаки, призводити до регресу або розвитку особистісних деструкцій. З. Фрейд не пропонував боротися з внутрішньоособистісними протиріччями, які є природним явищем. Сприятимуть чи заважатимуть вони особистісному розвитку – це питання обраного людиною механізму психологічного захисту.

У межах гештальт-психології внутрішньоособистісні конфлікти пояснюються з точки зору теорії валентності середовища та особистості. К. Левін запропонував наступну типологію конфлікту:

- «наближення – наближення»²⁸. Ситуація, в якій людина повинна вибрати між двома однаково привабливими цілями, які є протилежними за своєю суттю.
- «наближення – віддалення». Виникає у ситуації, коли одна і та ж мета є однаково привабливою і непривабливою для людини. Наприклад, працівник хоче отримати службове підвищення, але знає, що це зіпсує його стосунки з колегами.
- «віддалення – віддалення». Ситуація, в якій людина вибирає між двома однаково непривабливими цілями.

Дослідження дотичні до проблеми виробничого (організаційного) конфлікту проводилися Г.В. Ложкіним та Н.І. Пов'якель. На їхню думку, індивідуально-психологічні особливості особистості зумовлюють вибір способу вирішення об'єктивного протиріччя. Конфлікт – це і є конфронтація між суб'єктами, яка виникає у результаті несумісності чогось, що унеможлиблює співіснування або спільну діяльність суб'єктів [54].

Виробничий конфлікт – це суперечність між суб'єктами професійної діяльності, предметом якої є елементи виробничого середовища та їх взаємозв'язки.

Виникнення виробничого конфлікту є індикатором порушення виробничого процесу, що може не мати видимого, насамперед, економічного ефекту, але згодом призвести до порушення або зупинки діяльності всієї організації або її частини (підрозділу). Робота психолога з «айсберговою» частиною конфлікту знімає лише його «симптоми», які проявляються у погіршенні соціально-психологічного клімату колективу,

²⁸ У саркастичній формі приклад внутрішньо особистісного конфлікту за принципом «наближення – наближення» описаний середньовічним бардом Буріданом у байці про вівсюка, який довго не міг вибрати між двома купами сіна й у результаті помер з голоду.

агресивних формах поведінки (вербальній і фізичній агресії), зупинці виробничого процесу та погіршенні якості виробництва²⁹.

Наприклад, між працівниками металообробного підприємства та комірником упродовж тривалий часу існує явна конфронтація. Керівник організації змушений постійно влагоджувати конфлікт між ними та працівниками, які з ним взаємодіють. У ході роботи психолога з'ясувалось, що причина була не в описаних членами виробничого колективу «вадах» комірника, а у тому, що з його появою у них зникла можливість користуватися службовим приладдям у власних інтересах.

Причинами виникнення виробничого конфлікту можуть бути:

- **порушення інформаційних зв'язків:** брак інформації, її надлишок, суперечність інформації, порушення комунікативних зв'язків, поширення суперечливої інформації, «інформаційний колапс», дезінформація та інформаційна депривація;
- **соціально-культурна структура групи:** вік, національність, віросповідання, культурні та національні традиції, індивідуальний досвід і світоглядні уявлення;
- **соціально-професійна структура групи:** кваліфікація працівників, досвід, індивідуальний стиль професійної діяльності, спрацьованість працівників;
- **фактори виробничого середовища:**
 - умови праці: середовище, умови, які утруднюють працю, небезпечні умови;
 - засоби праці: доступність, відповідність завданням, достатність ресурсів тощо;
 - організація праці: часові межі завдань, графік роботи, розподіл навантажень;
 - винагорода за працю;
- **ціннісно-смысловий розвиток:** сумісність організаційних та індивідуальних цінностей;
- **ситуативні (випадкові) чинники.**

Виникнення і розвиток міжособистісного конфлікту багато в чому обумовлені демографічними й індивідуальними характеристиками. За даними Н.В. Гришиної, для жінок більш характерні конфлікти, пов'язані з їхніми особистими проблемами: зарплатою, розподілом відпусток, премій. Чоловіки більше схильні до конфліктів, пов'язаними безпосередньо з трудовою діяльністю: організація праці, визначеність трудових функцій тощо. Чоловіки більш критично ставляться і до самої виробничої ситуації, і до керівництва. У молодих працівників більшість конфліктів виникає з питань дисципліни. З часом виникають конфлікти, пов'язані з цільовими характеристиками діяльності (як із самою роботою, так і з особистими потребами). Водночас скорочується кількість конфліктів, викликаних проблемами адаптації працівників у трудовому колективі.

Цікаву та дієву, з точки зору практичного застосування, концепцію вирішення конфлікту як явища невідривного від організації запропонували американські психологи Уільям Томас та Ральф Кілменн. У 1977 році

²⁹ «Верхи – не можуть, низи – не хочуть!» (рос.), фраза, авторство якої приписують В.І. Леніну, та яка пояснює причини виникнення державного перевороту в Російській імперії 1917 року.

вони презентують абсолютно новий підхід у сфері діагностики та регулювання конфліктів, що сьогодні є основним методологічним підходом конфліктології в американському менеджменті [15]. Використовуючи вчення К.Г. Юнга про екстраверсію та інтроверсію як особистісні характеристики, що зумовлюють поведінку особистості, вони будують власну типологію стратегій поведінки людини у ситуації конфлікту: *уникнення, пристосування, співробітництво, змагання та компроміс*³⁰.

П'ять основних кроків управління конфліктом, запропоновані Ральфом Кілменном (рис. 3.2) [116].

Крок перший «Відчуття проблеми». Відчутти проблему означає не просто знайти чинник, який дезорганізує роботу колективу. Ще на етапі, коли конфлікт зачинається, у членів організації виникає відчуття «наближення змін», що виникає під впливом їх необхідності. Наприклад, відділ продажу щорічно виконує обсяг роботи на 100%. Відповідно у кожного працівника за роки роботи формується усталений стиль роботи, що дає можливість ефективно взаємодіяти з колегами та ефективно розподіляти власні ресурси. Усе гаразд до того часу, поки відділ із певних причин не починає працювати на 150% потужності, що неодмінно вимагає зміни перерозподілу обов'язків та організації праці.

Крок другий «Визначення проблеми». Відчувши потребу у змінах у межах організації, починається пошук можливих причин порушення гармонії у взаємовідносинах організації. На цьому етапі учасники конфлікту починають шукати локальне джерело проблеми, усунувши яке все повернеться до початкового стану. Наприклад, причиною виникнення проблеми у відділі продажу є нестача ресурсів (трудовах, часових, матеріальних) для виконання плану на 150%.

Крок третій «Визначення шляхів вирішення проблеми та їх відбір». На цьому етапі керівник визначає оптимальні шляхи вирішення проблеми. Наприклад, для того, щоб відділ виконував план продажу на 150%, необхідно або встановити два додаткові комп'ютери, або прийняти на посаду нових працівників, або збільшити заробітну платню працівникам. Помилковим на цьому етапі є вирішення тривіальних проблем, а не проблем, що є її суттю. Наприклад, замість того, щоби встановити два нових комп'ютери, менеджер може збільшити тривалість відпустки чи купити нові стільці. Ці заходи вирішують проблеми – але не ті, що є джерелом конкретної конфліктної ситуації. Шляхи вирішення проблеми можна розміщувати в ієрархічній послідовності, залежно від «за» та «проти», які сприятимуть виконанню поставленого перед організацією завдання та сприятимуть урегулюванню конфлікту.

Крок четвертий «Втілення прийнятих рішень». Залежно від прийнятого керівником плану урегулювання конфлікту відбувається перехід від роздумів до поступової планомірної діяльності. План з урегулювання конфлікту повинен мати послідовну алгоритмічну будову. Недопустимим є фрагментарне виконання плану, яке може виникнути через брак ресурсів, побоювання керівника, інші форс-мажорні обставини. Наприклад, керівник відділу з продажу приймає рішення прийняти на роботу нового працівника та придбати один комп'ютер.

³⁰ Детальний опис стратегій представлений у межах лабораторного практикуму модуля № 3.

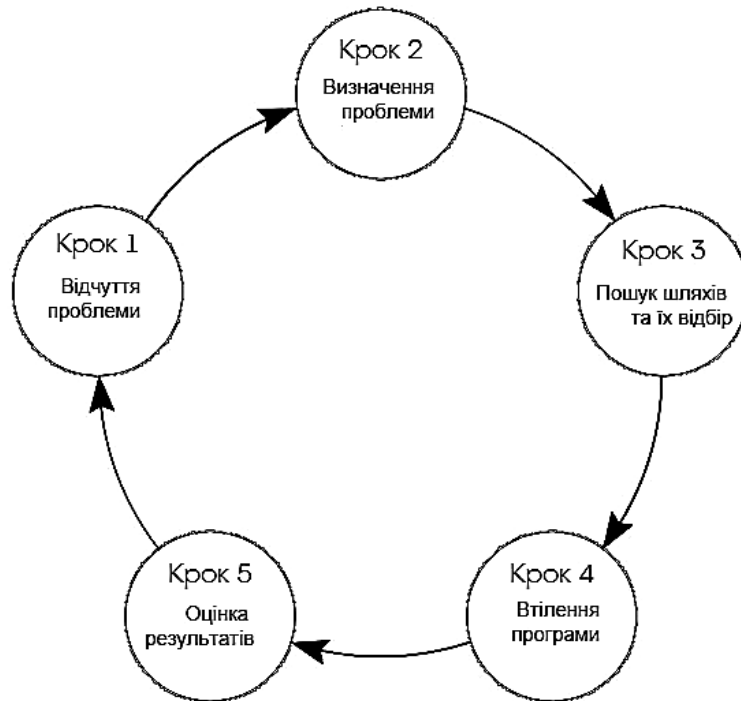


Рис. 3.2. Етапи регулювання конфлікту за Ральфом Кілменном.

На купівлю комп'ютера бракує грошей, що викликає загальний осуд у працівників та призводить до нового конфлікту заснованого на загальній недовірі до менеджера. Всі члени організації мають бути ознайомлені із заходами щодо вирішення проблеми, можливими проблемами в їхній реалізації і терміном виконання. Подекуди через недбалість керівника працівники можуть чекати «чуда», хоча реально проблема вирішується не за один тиждень чи місяць.

Крок п'ятий «Оцінка результатів». Зальний соціально-психологічний клімат колективу, рівень продуктивності праці та ресурсоємність професійної діяльності свідчать наскільки ефективними були заходи щодо урегулювання конфлікту. У вирішенні конфлікту керівник може прийняти або бік працівника, або лобювати інтереси організації, забезпечуючи максимальну прибутковість праці. Наприклад, у нашому випадку ефективним вирішенням проблеми було би прийняття нових працівників, які виконували б обсяг продажу на 200%, що у загальному дало би можливість іншим працівникам розслабитися – і конфлікт було би вичерпано. Проте ці заходи з точки зору економічної доцільності є абсурдними та непродуктивними. З іншого боку, цю проблему можна було би вирішити за рахунок збільшення заробітної платні. Таким чином люди працювали би додатково за додаткову винагороду, що з точки зору психогієни праці є порушенням, яке може спричинити перевтому. У всьому необхідно знаходити «золоту середину». Ефективність роботи керівника залежить від того, наскільки він зможе наблизитися до «золотої середини» урегулювання конфлікту конкретними заходами й управлінськими рішеннями.

Наприкінці ХХ ст. після тривалих спостережень Ральф Кілмен приходить до висновку, що організація повинна перебувати у постійному циклічному оновленні, якщо вона хоче залишатися актуальною у соціальному середовищі, а не виконувати роль культурного атавізму [117]. Для досягнення максимальної продуктивності праці необхідно постійно змінювати стратегію виробництва, проводити навчання персоналу. Все це має відбуватися на тлі безперервного виробництва, що може наштовхуватися на супротив членів колективу. Ним було виділено базові фактори, що діють як «непомітні вбивці» організації, заважаючи її динамічному розвитку. Основні з них це бюрократизм управління, авторитаризм верхівки влади, опора на «дієві», дарма що застарілі схеми виробництва, несумісність стратегії поведінки людини у ситуації конфлікту, що унеможлиблює взаємодію працівника з професійним середовищем чи іншими суб'єктами цього середовища. Джерелом циклічності розвитку організації та постійного оновлення вбачаються конфлікти та суперечності, які, на відміну від решти, він пропонує не «викорінювати», а скеровувати у правильне русло.

ПИТАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ

1. На що необхідно звертати увагу у процесі вивчення виробничого конфлікту на виробництві?
2. Визначте відмінності між поняттями «психологічна сумісність» та «спрацьованість»?
3. Охарактеризуйте фактори, які впливають на процес вирішення виробничого конфлікту.
4. Які наслідки можуть виникнути в результаті тривалого загострення протистояння між членами трудового колективу?
5. Яку стратегію вирішення конфлікту найчастіше обираєте Ви? Свою відповідь обґрунтуйте.

МАТЕРІАЛИ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ ТА СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ

СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 1

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ВЗАЄМВІДНОСИН У ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ

Питання для обговорення

1. Соціально-психологічні феномени у групі.
2. Психологія ділового спілкування.
3. Структура ділової бесіди.
4. Методи забезпечення результативного спілкування:
 - встановлення контакту;
 - поглиблення контакту;
 - завершення контакту.

Опрацювати статті та матеріали першоджерел:

Ильин Е.П. Успешность деятельность, компенсации и компенсаторные отношения / Е.П. Ильин // Вопросы психологии. – 1983. – № 5. – С. 95-98.

Пов'якель Н.І. Психологічна характеристика конфліктних ситуацій як прояв конструктивності/деструктивності інтерперсональної взаємодії в студентському віці / Н.І. Пов'якель, Н.О. Марчук // Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України. – К., 2005. – Т. 7. – Вип. 3. – С. 248-257.

Реферати

1. Соціально-психологічні можливості оптимізації соціально-психологічного клімату колективу.
2. Культура ділового спілкування: соціокультурні відмінності.
3. Етика професійних відносин.
4. Структура виробничої комунікації. Психологічні бар'єри спілкування.

СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 2

ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Питання для обговорення

1. Соціально-психологічна характеристика організації.
2. Психологічна характеристика групи як структурного елементу організації.
3. Співвідношення індивідуального та групового в управлінні організаціями.
4. Психологічні особливості спільної діяльності в організації.
5. Психологія впливу керівника на підлеглих.

Опрацювати статті та матеріали першоджерел:

Психологія вирішення конфліктів: навч. посібник для студентів вищих навч. закладів / В.О. Джелалі. – Х.–К., 2006. – 320 с.

Реферати

1. Психологічні особливості особистості керівника.
2. Підготовка керівних кадрів у різних системах менеджменту.
3. Соціальна стратифікація: взаємодія керівника та підлеглого.

ТЕМА ДЛЯ САМОСТІЙНОГО ОПРАЦЮВАННЯ

ІНФОРМАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ НА ВИРОБНИЦТВІ

1. Управління інформацією та громадська думка виробничого колективу.
2. Структура комунікативної мережі.
3. Зв'язки з громадськістю на виробництві: мета діяльності, методи та принципи.

Література для підготовки до теми для самостійного опрацювання:

1. Емельянов С.М. Теория и практика связей с общественностью. Вводный курс. – СПб.: Питер, 2005. – 240с.
2. Коноваленко А.В. Психология политической рекламы. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2005. – 96 с.
3. Корольков В.Г. Основы «паблик рилешнз». – Киев, 2000. – 245 с.
4. Лебедев-Любимов А. Психология рекламы. – СПб.: Питер, 2002. – 368 с.
5. Морозов А.В. Деловая психология. Курс лекций: Учебник для высших и специальных учебных заведений. СПб.: Изд-во Союз, 2000. – 576 с.
6. Психологические основы «Паблик рилейшнз» / Е. Богданов, В. Зазыкин. – СПб.: Питер, 2004. – 204 с.
7. Федотова Л.Н. Социология массовой коммуникации: учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2004. – 397 с.
8. Шуванов В.И. Психология рекламы / В.И. Шуванов. – Ростов-на-Дону: Изд-во «Феникс», 2005. – 315 с.

Форма звіту.

Розробити схему комунікативної мережі вищого навчального закладу. Вказати основні канали передачі інформації та специфіку їх роботи.

ЛАБОРАТОРНИЙ ПРАКТИКУМ

Лабораторні заняття завершуються виконанням професійно-орієнтованого завдання, яке студент зобов'язаний здати вкінці модулю. Студент самостійно обирає для виконання одне з запропонованих професійно-орієнтованих завдань, та розв'язує його за допомогою алгоритму.

Питання для самостійного опрацювання

1. Проблеми міжособистісної взаємодії працівників.
2. Психологічні умови ефективної спільної діяльності.
3. Основні причини виникнення виробничих конфліктів.
4. Поняття про стратегію поведінки. Ситуативний аналіз ефективності використання окремих стратегії поведінки у процесі виробничої взаємодії.

ПРОФЕСІЙНО-ОРІЄНТОВАНІ ЗАВДАННЯ ДО МОДУЛЮ

Завдання 1

Звернення до психолога директора компанії: «За кілька днів у Києві відбудеться конференція членів асоціації виробників реклами. Окрім обговорення нагальних проблем галузі, планується підписання ряду угод між підприємцями, телекомпаніями (виробниками рекламної продукції) та рядом рекламних агентств. Зрозуміло, що в умовах жорсткої конкуренції необхідно вміти відстояти позицію компанії, проте зробити це толерантно, цивілізовано. Кого з представників нашого агентства ви могли би запропонувати для представництва на міжнародній конференції?».

Обов'язкова програма при виконанні завдання:

1. *Визначте кандидатуру, що потенційно найбільш продуктивно взаємодіятиме у конфліктній ситуації (обґрунтування представте у вигляді порівняльного аналізу з використанням діаграм та графіків).*
2. *У ході роботи використовуйте методу К. Томаса «Стратегії поведінки людини у конфліктній ситуації».*
3. *Змодельуйте та продемонструйте можливі результати дослідження. Зробіть передбачення можливої поведінки кандидата у конфліктній ситуації (особливості взаємодії з опонентами, суперниками у конфлікті, стратегії поведінки).*
4. *Отримані результати дослідження представте у формі рекомендаційної психологічної характеристики.*

Завдання 2

Звернення до психолога директора трикотажного магазину: «Місяць тому ми прийняли на роботу нового продавця. Марина Ігорівна (продавець) має досить великий стаж роботи шкільного вчителя, високий інтелектуальний рівень розвитку. Як на мене, специфіка її попередньої професії вимагала толерантного ставлення до оточуючих, тому при

прийомі на роботу ми навіть не цікавилися такими речами як рівень культури спілкування. Проте на Марину Ігорівну з боку клієнтів постійно надходять скарги щодо «невміння розмовляти з людьми». Така ситуація вимагає від нас певного рішення. Чи можете ви пояснити причини такої взаємодії Марини Ігорівни з клієнтами?».

Обов'язкова програма при виконанні завдання:

1. *Визначте основні стратегії взаємодії досліджуваної у конфліктній ситуації (обґрунтування представте у формі детального аналізу отриманих результатів з використанням діаграм та графіків).*
2. *У ході роботи використовуйте методу К. Томаса «Стратегії поведінки людини у конфліктній ситуації».*
3. *Змодельуйте та продемонструйте можливі отримані результати. Зробіть передбачення можливої поведінки досліджуваної у конфліктній ситуації (особливості взаємодії з опонентами, стратегії поведінки).*
4. *Отримані результати дослідження представте у формі консультативної бесіди з досліджуваною; в ході бесіди окресліть основні шляхи подолання цієї проблеми.*

Завдання 3

Звернення до психолога керівника страхової компанії: «Протягом місяця у нашій компанії на новій посаді працює Андрій Петрович. Він отримав підвищення з посади ІТ-працівника (програміста) на посаду головного менеджера (друга людина після керівника компанії). Проте він поводить себе як «не свій», постійно уникає мене, з підлеглими ніяковіє, намагається нікого не образити. Така стратегія мені подобалася, проте інколи виникають ситуації, в яких необхідно брати «бика за роги», а він цього зробити не може. У приватній розмові він мені розповів, що у всіх проблемних ситуаціях він знав правильні дії, проте не міг діяти, оскільки це змушувало вступати у суперечку з іншими людьми. Чи могли би ви пояснити причини такої стратегії поведінки?».

Обов'язкова програма при виконанні завдання:

1. *Визначте причини такої поведінки Андрія Петровича на новій посаді.*
2. *У ході роботи використовуйте методу К. Томаса «Стратегії поведінки людини у конфліктній ситуації».*
3. *Змодельуйте та продемонструйте можливі результати дослідження. Зробіть передбачення ефективності виконання досліджуваним професійних обов'язків.*
4. *Отримані результати дослідження представте у формі консультативної бесіди з досліджуваним щодо отриманих результатів дослідження та поліпшенню взаємодії з оточуючими.*

Завдання 4

Звернення до психолога керівника агентства з продажу нерухомості: «Нам потрібні на посаду агенти з нерухомості, ініціативні,

творчі, а головне зацікавлені у максимальному результаті працівники. Тобто людина, яка здатна боротися і за будь-яку ціну досягати свого. Чи не могли би ви допомогти нам у доборі персоналу?».

Обов'язкова програма при виконанні завдання:

1. *Визначте, яка стратегія поведінки у конфліктній ситуації може допомогти реалізувати очікування керівника підприємства.*
2. *У ході роботи використовуйте методику К. Томаса «Стратегії поведінки людини у конфліктній ситуації».*
3. *Змодельуйте та продемонструйте можливі результати дослідження.*
4. *Отримані результати дослідження представте у формі рекомендаційної психологічної характеристики.*

БАЗОВІ МЕТОДИКИ ДО МОДУЛЮ

Повна назва та автор	Вихідне джерело	Джерела з описом та прикладами застосування
<p>Методика «Стратегії поведінки людини у ситуації конфлікту» К.У. Томаса</p>	<p>Thomas K. Conflict and conflict management . In / K. Thomas: Dunnete, M.D. (Ed.) Handbook of industrial and organizational psychology, Chicago, 1976.</p> <p>Гришина Н.В. К вопросу о предрасположенности к конфликтному поведению / Н.В. Гришина // Психические состояния / Под. ред. А.А. Крылова и др. – Л., 1982. – С. 90-96.</p>	<p>Черненко Ю.П. Вплив когнітивного стилю вчителя на міжособистісні конфлікти з учнями: Автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія., Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України / Ю.П. Черненко. – К., 1999. – 18 с.</p> <p>Ващенко І.В. Конфлікти у діяльності працівників органів внутрішніх справ і шляхи їх подолання (соціально-психологічний аспект): Автореф. дис. д-ра психол. наук: 19.00.05 – соціальна психологія., Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України / І.В. Ващенко. – К., 2003. – 36 с.</p> <p>Яловецкая Л.Г. Становление и развитие в России педагогический конфликтологии / Л.Г. Яловецкая / Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук. – Ростов-на-Дону, 2006. – 24 с.</p>

Теоретичні засади та історія виникнення методики

Метод був розроблений Кеннетом У. Томасом (Kenneth Thomas) та Ральфом Кіллменом (Ralph Kilmann) у 1972 році. В авторському підході до вирішення конфліктів Кеннет Томас акцентував увагу на змінах традиційного ставлення до конфліктів. На ранніх етапах дослідження цієї потреби застосовувався термін «вирішення конфліктів». Цей термін передбачає можливість і необхідність розв'язання та елімінавання конфліктів. Метою вирішення конфліктів є певний ідеальний стан, коли люди перебувають у гармонії. В середині 60-х років сталися суттєві зміни у

поглядах вчених на природу конфлікту. До цього конфлікт розглядався як явище, що мало негативну конотацію й обов'язково розглядалося як деструктивна форма взаємодії людей. У 60-х роках збільшилася кількість досліджень, в яких конфлікт розглядався як позитивне явище. На думку К.Томаса, потрібно змістити акцент з прямого **елімінування**³¹ конфлікту до «керування конфліктом». Тому у дослідженнях конфліктної поведінки потрібно обов'язково звертати увагу на форми поведінки людини у конфліктній ситуації, які з цих форм поведінки є конструктивними і деструктивними та як можна у ситуації конфлікту стимулювати конструктивну поведінку.

Для опису поведінки людини у конфліктній ситуації К.Томас використовує двовимірну модель регулювання конфліктів, базовими змінними у якій є кооперація – здатність людини до розуміння потреб інших – та наполегливість – лобювання власних інтересів. На основі цих двох вимірів К.Томас виділяє наступні способи регулювання конфліктів: суперництво, пристосування, компроміс, уникнення, співробітництво (рис. 3.1).



Рис. 3.1. Способи регулювання конфліктів за К. Томасом

Уникнення – це стратегія поведінки, в якій відсутня готовність до кооперації та досягнення власних цілей. Особистість такого типу не бере участь у конфліктній ситуації, намагається всіляко вийти з неї, застосовуючи ряд поведінкових стратегій для цього: відмова від боротьби за ресурс, уникнення особи, з якою є постійний конфлікт тощо.

Суперництво – це стратегія поведінки, за якої людина прагне досягти власних цілей за рахунок інших суб'єктів. У ситуації суперництва людина здатна використовувати різні засоби для досягнення власної цілі: обман, зловживання владою, використання інших.

³¹ Елімінація – від лат. *elimino* – виношу за поріг, видаляю.

Пристосування – це стратегія, за використання якої людина нівелює власні інтереси задля інших. Ця стратегія може використовуватися у ситуації знецінення людиною джерела конфлікту або в умовах, коли людина не може реально змагатися.

Компроміс – стратегія укладання угоди завдяки двосторонньому та вимушеному розумінні не лише власних інтересів, але й інтересів інших людей.

Співробітництво – це стратегія, за якої учасники ситуації знаходять альтернативи, що повністю задовольняють інтереси двох сторін. Співробітництво, на думку К. Томаса, є ідеальною моделлю співіснування людей.

Вперше тест-опитувальник Кеннета Томаса був опублікований у посібнику з промислової та організаційної психології, який вийшов у Чикаго (США) у 1976 році. Російською мовою методика перекладена й адаптована доктором психологічних наук, професором Санкт-Петербурзького державного університету Наталією Володимирівною Грішиною. Україномовний варіант методики представлений у підручнику «Психологія праці» І.О. Баклицького.

Сфера застосування

Методика використовується як діагностичний інструмент у дослідженнях діяльності людини в умовах конфлікту. Дозволяє виявляти основні стратегії поведінки людини в умовах конфлікту. Опитувальник дозволяє продіагностувати індивідуальні особливості вирішення конфліктів.

Методика використовується для:

- професійного відбору кадрів (особливо у професійних діяльностях, де працівник змушений виступати учасником конфлікту: продавець, тренер, ріелтор тощо);
- дослідження типологічних особливостей поведінки людини у конфліктній ситуації;
- дослідженні професійної придатності особистості.

Методика використовується у межах дослідження проблем психології праці, організаційної психології, психології управління. Може використовуватися як емпірична частина експериментального дослідження.

Опис методики

Опитувальник складається з 30 тверджень, що попарно згуртовані у різних комбінаціях. У кожній із комбінацій досліджуваному дається можливість обирати між двома твердженнями, що є типовими для його поведінки.

Текст опитувальника

1	А	Інколи я даю можливість іншим взяти на себе відповідальність за вирішення дискусійного питання.	
	Б	Замість того, щоб обговорювати те, у чому ми розходимось, я намагаюсь звернути увагу на те, з чим ми погоджуємося	
2	А	Я прагну знайти компромісне рішення	

	Б	Я намагаюся налагодити справу із урахуванням інтересів іншого та моїх власних	
3	А	Зазвичай я наполегливо прагну досягти свого	
	Б	Я прагну заспокоїти іншого і, найголовніше, зберегти наші стосунки	
4	А	Я прагну знайти компромісне рішення	
	Б	Деколи я жертвую власними інтересами задля інтересів іншої людини	
5	А	Налагоджуючи суперечливу ситуацію, я увесь час намагаюся знайти підтримку у іншого	
	Б	Я прагну зробити усе, щоб уникнути зайвої напруженості	
6	А	Я прагну уникнути неприємностей для себе	
	Б	Я прагну досягти свого	
7	А	Я прагну відкласти рішення суперечливого питання, щоб з часом до нього повернутись	
	Б	Я можу в дечому поступитись, щоб добитись головного	
8	А	Переважно я наполегливо прагну досягти свого	
	Б	Я спершу прагну чітко з'ясувати те, в чому полягають усі розглянуті інтереси та питання.	
9	А	Думаю, що не завжди потрібно хвилюватися з приводу розбіжностей, що з'являться	
	Б	Я докладаю зусиль, щоб досягти свого	
10	А	Я завжди прагну добитися свого	
	Б	Я прагну віднайти компромісні рішення	
11	А	Я найперше прагну чітко вияснити те, в чому полягають усі інтереси та питання, що стосуються справи	
	Б	Я прагну заспокоїти іншого і, найголовніше, зберегти наші стосунки	
12	А	Загалом я уникаю позиції, яка може викликати суперечку	
	Б	Я даю можливість іншому у деяких питаннях залишитись при своїй думці, якщо він також іде мені назустріч	
13	А	Я пропоную позицію, яка задовольнить нас двох	
	Б	Я наполягаю, щоб було по-моєму	
14	А	Я повідомляю іншому власну точку зору й цікавлюся його поглядами	
	Б	Я пробую довести іншому логіку та переваги моїх поглядів	
15	А	Я прагну заспокоїти іншого і загалом зберегти відносини	
	Б	Я прагну зробити усе необхідне, щоб запобігти напруженості	
16	А	Я прагну не зачіпати почуттів іншого	
	Б	Я намагаюся переконати іншого у перспективах моєї позиції	
17	А	Переважно я наполегливо намагаюся досягти свого	
	Б	Я прагну зробити усе, щоб уникнути зайвої напруженості	
18	А	Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму	
	Б	Я даю можливість іншому у деяких питаннях залишитись при своїй думці, якщо він також іде мені назустріч	
19	А	Я першу прагну чітко вияснити те, в чому полягають усі	

		інтереси та питання	
	Б	Я прагну відкласти рішення суперечливого питання для того, щоб з часом вирішити його остаточно	
20	А	Я намагаюсь відразу подолати наші розбіжності	
	Б	Я прагну знайти краще співвідношення втрат і здобутків для нас двох	
21	А	В процесі ведення переговорів я стараюсь бути уважним до бажань іншого	
	Б	Я завжди схильюсь до відвертого обговорення проблеми	
22	А	Я намагаюсь знайти позицію, що є середньою між моєю і точкою зору іншої людини	
	Б	Я відстоюю власні бажання	
23	А	Здебільшого я переймаюсь тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас	
	Б	Деколи я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за вирішення суперечливого питання	
24	А	Якщо позиція іншого видається йому виваженою, я намагатимусь піти йому на зустріч	
	Б	Я намагатимусь переконати іншого прийти до компромісного рішення	
25	А	Я пробую довести іншому логіку й переваги моїх поглядів	
	Б	В процесі ведення переговорів я прагну бути уважним до бажань іншого	
26	А	Я надаю перевагу позиції, яка задовольнить нас двох	
	Б	Майже завжди переймаюсь тим, аби задовольнити бажання кожного з нас	
27	А	Переважно я уникаю позиції, яка може викликати суперечки	
	Б	Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму	
28	А	Переважно я наполегливо прагну добитися свого	
	Б	Залагоджуючи ситуацію, здебільшого я намагаюсь знайти підтримку в іншого	
29	А	Я пропоную позицію, яка задовольнить нас двох	
	Б	Думаю, що не завжди потрібно хвилюватися з приводу розбіжностей, що з'являються	
30	А	Я прагну не зачіпати почуттів іншого	
	Б	Я завжди займаю таку позицію у дискусійному питанні, щоб ми спільно з іншою зацікавленою людиною могли досягти успіху	

Особливості інтерпретації

Обробка результатів дослідження за опитувальником К. Томаса проводиться за допомогою ключа. За кожну відповідь нараховується 1 бал до кожної зі шкал.

Наприклад.

24	А	Якщо позиція іншого видається йому виваженою, я намагатимусь піти йому на зустріч	+
	Б	Я намагатимусь переконати іншого прийти до	

		компромісного рішення	
--	--	-----------------------	--

Досліджуваний з двох запропонованих варіантів обрав «А». За ключем пара тверджень має такі варіанти: «А» належить до шкали пристосування; варіант «Б» – до шкали компроміс.

№	Змагання	Співробітництво	Компроміс	Уникнення	Пристосування
24			Б		А

У результаті та шкала, яка буде мати найбільшу суму балів, визначатиме домінуючу стратегію вирішення конфлікту досліджуваним.

Ключ кількісної обробки результатів дослідження за опитувальником К. Томаса

№	Змагання	Співробітництво	Компроміс	Уникнення	Пристосування
1			А	Б	
2		Б	А		
3	Б				
4	Б				
5	Б				
6	Б			А	
7			Б	А	
8	А	Б			
9	Б			А	
10	А		Б		
11		А			Б
12			Б	А	
13	Б		А		
14	Б	А			
15				Б	А
16	Б				А
17	А			Б	
18			Б		А
19		А		Б	
20		А	Б		
21		Б			А
22	Б		А		
23		А		Б	
24			Б		А
25	А				Б
26		Б	А		
27				А	Б
28	А	Б			
29			А	Б	
30		Б			А

Діагностичні можливості та обмеження

До діагностичних обмежень опитувальника можна віднести використання його для дослідження факторів конфліктогенної поведінки –

причин виникнення конфлікту. Опитувальник дозволяє вивчати стратегію поведінки людини у конфліктній ситуації. Опитувальник не може використовуватися для дослідження конфліктності як особистісної характеристики.

Методика дозволяє робити психологічний прогноз взаємодії досліджуваного у конфліктних ситуаціях з іншими учасниками конфлікту. У ситуаціях, що є нерелевантними психологічному досвіду досліджуваного, передбачити його поведінку на основі результатів дослідження не можна (ситуаціях життєвих колізій, екстремальних ситуаціях).

Бланк відповідей

П.І.П.			
Вік		Стать	
Освіта			
Дата			

№	А	Б
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		

№	А	Б
28		
29		
30		

ПРИКЛАД РОЗВ'ЯЗАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ОРІЄНТОВАНОГО ЗАВДАННЯ

Клієнтський запит

Звернення до психолога директора компанії: «За кілька днів у Києві відбудеться конференція членів асоціації виробників реклами. Окрім обговорення нагальних проблем галузі, планується підписання ряду угод між підприємцями, телекомпаніями (виробниками рекламної продукції) та рядом рекламних агентств. Зрозуміло, що в умовах жорсткої конкуренції необхідно вміти відстояти позицію компанії, проте зробити це толерантно, цивілізовано. Кого з представників нашого агентства ви могли б запропонувати для представництва на міжнародній конференції?».

Обов'язкова програма при виконанні завдання

- 1. Сплануйте дослідження стратегій взаємодії особистості у конфліктній ситуації з персоналом рекламного агентства.*
- 2. Як основний метод дослідження використайте методику К. Томаса «Стратегії поведінки людини у конфліктній ситуації». Обґрунтуйте доцільність її використання саме у цій ситуації.*
- 3. Змодельуйте та продемонструйте можливі результати дослідження. Визначте кандидатуру, що потенційно найбільш продуктивно взаємодіятиме у конфліктній ситуації (обґрунтування представте у вигляді порівняльного аналізу з використанням діаграм та графіків).*
- 4. Отримані результати дослідження представте у формі рекомендаційної психологічної характеристики.*

ХІД РОБОТИ НАД ПРОФЕСІЙНО-ОРІЄНТОВАНИМ ЗАВДАННЯМ

I. ЕТАП ПЕРВИННОГО АНАЛІЗУ ПРОБЛЕМИ

1.1. Категоріально-термінологічне до визначення проблеми, з якою звернулися до психолога

Психолог: Яка основна функція представника компанії на конференції: ведення переговорів та підписування угод чи презентація продукції компанії?

Клієнт: Для нас більш важливо на цій зустрічі підписати максимально вигідні угоди для компанії. Наша продукція вже знайома клієнтам, тому рекламувати її – річ другорядна.

П.: Для Вас головне – підписання вигідної угоди будь-якою ціною чи все ж престиж компанії є важливішим?

К.: Звичайно, ми не женемося за вигідними клієнтами. Взагалі, у нас прийнята гра за правилами. Тобто обман, «перемога будь-якою ціною» – це не наші методи.

П.: І все ж Ви розумієте, що сама ситуація, в якій необхідно взаємодіяти представнику нашої компанії, є провокаційною. Це те ж саме,

що покласти перед зграєю собак шмат м'яса й очікувати, що вони мирно поділять його.

К.: Використовуючи ваше порівняння, представник нашої компанії має спокійно, без зайвої метушні забрати цей шматок, не образивши інших – наших конкурентів.

П.: У Ваших працівників є досвід участі у подібних конференціях чи семінарах?

К.: У мене є п'ятеро претендентів, які можуть на професійному рівні представляти компанію, проте я не впевнений, хто з них може дійсно цивілізовано відстоювати наші інтереси, не здійснюючи зайвого галасу та не псуючи репутації фірми.

П.: Як я вже зазначав, ситуація, в якій необхідно взаємодіяти представнику Вашої компанії, за своєю природою є конфліктогенною. Тобто сама ситуація, її обставини можуть призвести до конфлікту. Це відбувається не з вини людини, а тому, що обставини змушують її вступати у конфлікт.

К.: Про які конфлікти ви говорите? Ніяких конфліктів не повинно бути, це погано позначиться на нашій репутації.

П.: У будь-якому випадку представнику Вашої компанії необхідно вступати у конфлікт. Можливо, ми ще не відішли від старого розуміння явища конфлікту. Конфлікт – це протистояння двох чи більше осіб, причиною якого є можливість володіння певними ресурсами. У нашому випадку цим ресурсом є підписані угоди та контракти. Якби замовлень клієнтів вистачало усім товаровиробникам у бажаній для них кількості, конкуренція (у нашому випадку конфлікт) як явище зникло би.

К.: Значить конкуренція на ринку є одним із проявів конфлікту.

П.: Так, проте ми не завжди можемо судити про його перебіг за зовнішніми ознаками. Все залежить від того, яку стратегію взаємодії з іншими обере людина. Людина може бути учасником конфлікту, навіть не підозрюючи того. За роки життя у кожного з нас виникає стала стратегія взаємодії з іншими у ситуації конфлікту. У нашому випадку, аналізуючи ситуацію, яку ви описали, ефективними будуть стилі співробітництва та компромісу, які дозволять людині ефективно відстоювати інтереси компанії і не порушувати ділового етикету.

К.: Тобто, визначивши стратегію взаємодії людини у ситуації конфлікту, ми зможемо передбачити його поведінку у ситуаціях, які є конфліктогенними?

П.: Так, використавши нескладні діагностичні методи, я зможу визначити, хто з представників Вашої компанії буде відповідати тим вимогам ведення переговорів та підписання угод, які Ви зазначили.

1.1. Формування реалістичних очікувань у людини, яка звернулася за допомогою, та визначення напрямків практичної роботи психолога

Визначення напрямків практичної роботи

Напрямок практичної роботи	Обґрунтування
Психодіагностична робота	Емпіричне дослідження стратегії поведінки людини у ситуації конфлікту
Консультаційна робота	Бесіда з керівником підприємства за

	результатами дослідження
Складання психологічної характеристики	На основі якісного та кількісного аналізу результатів дослідження складається рекомендаційна психологічна характеристика.

Очікування клієнта, що стосуються компетенції психолога

Клієнт має право отримати достовірні результати діагностики стратегії поведінки людини у ситуації конфлікту. Клієнт має ознайомитися з методом дослідження, бланками та перевірити їх достовірність шляхом незалежного дослідження. Психолог повинен представити клієнту висновки за результатами проведеної роботи у формалізованому вигляді. За необхідності психолог повинен пояснити клієнту практичну спрямованість отриманих результатів. Психолог не може гарантувати клієнту абсолютної відповідності поведінки представника компанії на конференції його очікуванням. Психолог не несе відповідальності за особистий непрофесіоналізм працівника чи професійну некомпетентність у певній ситуації. Психолог не може гарантувати успішність підписання угод на конференції та їх важливість для компанії.

II. ПЛАНОВО-ПІДГОТОВЧИЙ ЕТАП

2.1. Аналіз власного досвіду виконання подібних завдань при вивченні навчальних дисциплін та проходженні практик

Дисципліна	Модуль	Тема	Зміст питань
Психологія праці	Людина як суб'єкт праці	Методи вирішення виробничих конфліктів	Поняття про конфлікт, методи вирішення виробничих конфліктів, управління конфліктами, поведінка у безвихідній ситуації
Психологія управління	Психологія управління	Психологія конфліктів в управлінні та шляхи їх розв'язання	Основні джерела та причини виникнення конфліктів, поведінка людини у ситуації конфлікту, принципи та методи подолання конфліктів в управлінні
Психологія конфлікту	Психологія конфлікту	Типологія та динаміка конфліктів. Особистісні передумови виникнення конфліктів	Класифікації конфліктів, внутрішні конфлікти, міжособистісні та групові конфлікти, соціальні конфлікти, поняття «конфліктність» та його визначення, передумови виникнення та розвитку конфлікту

2.2. Підбір і аналіз літератури та формулювання припущень про причини виникнення проблеми

Повна бібліографія джерела	Основні ідеї, тези, що стосуються проблеми
Д. Герберт. Организационная психология / Дитерт Герберт, Лутц фон Розенштилль / Пер. с нем. О.А.Шипилова. – Х.: Изд-во Гуманитарный центр, 2006. – 624 с.	Проблема виробничого конфлікту, поняття конфлікту, керування конфліктом
Психологія вирішення конфліктів: Навч. посібник для студентів вищих навч. закладів / В.О. Джелалі. – Х.-К., 2006. – С. 89-95.	Приклади вирішення конфліктних ситуацій, природа виникнення конфлікту, джерела виникнення конфліктів, трактування конфлікту як природного явища
Морозов В.А. Конкуренция как форма конфликта на примере туристического бизнеса / В.А. Морозов // Социальный конфликт. – 2000. – № 4. – С. 71-78.	Концептуальні підходи до визначення конфліктів: як дії та як мотиву. Прояви конкуренції як стратегії взаємодії у ситуації конфлікту, основні ознаки конкуренції.
Кравченко О.П. Погляд конфліктолога на онтосинтез конфлікту / О.П. Кравченко // Соціологічні дослідження. – 2004. – № 9. – С. 103-112.	Причини виникнення конфлікту та його походження, розвиток конфлікту та його вирішення
Сегрера А.С. Разрешение социального конфликта: личностно-центрированная модель / А.С. Сегрера, М. Арайза // Вопросы психологии. – 1993. – № 5. – С. 109-133.	Поняття конфлікту з позиції клієнт-центрованого підходу, поняття інтраперсональних відносин у структурі явища соціального конфлікту
Ващенко І.В. Особливості конфліктів під час взаємодії працівників органів внутрішніх справ / І.В. Ващенко // Вісник ХДПУ ім. Г.С. Сковороди. – Психологія. – Харків: ХДПУ, 2001. – Вип. 5. – С. 198-207.	Особливості прояву конфлікту у роботі працівників внутрішніх справ, способи регулювання конфліктів, особливості їх виникнення.
Гришина Н.В. К вопросу о предрасположенности к конфликтному поведению / Н.В. Гришина // Психические состояния / [Под. ред. А.А. Крылова и др]. – Л., 1982. – С. 90-96.	Адаптація та російськомовний переклад методики У. Томаса «Стратегія поведінки людини у конфліктній ситуації»
Гришина Н.В. Психология конфликта / Н.В. Гришина. – СПб: Питер, 2002 – 464 с.: ил.	Опис основних методологічних підходів до вивчення явища конфлікту, конфліктності

2.3. Консультація з фахівцями

У цьому випадку в консультації з іншими фахівцями немає потреби. Завдання не виходить за межі компетенції психолога.

2.4. Складання розгорнутого плану виконання завдання, підбір методів та аналіз ресурсів

Етап роботи	Методи та процедури	Необхідні ресурси
Довизначення проблеми, підбір методів, релевантних меті дослідження	Методологічний аналіз проблеми взаємодії людини у ситуації конфлікту	Наукова література, фахові періодичні видання
Планування та проведення дослідження стратегій поведінки людини у конфліктній ситуації з персоналом рекламного агентства	Методика дослідження «Стратегії поведінки людини у ситуації конфлікту» (У. Томаса)	Текст опитувальника, протоколи методики
Аналіз та інтерпретація отриманих результатів	Якісний та кількісний аналіз, порівняння й узагальнення	Заповнені бланки методики, комп'ютер (MS Excel).
Консультаційна бесіда з керівником компанії	Бесіда за результатами дослідження	Приміщення, час, результати дослідження
Підготовка та написання рекомендаційної психологічної характеристики	Схема написання рекомендаційної психологічної характеристики	Комп'ютер (MS Word), папір, принтер

2.5. Передбачення проблемних моментів

Проблемні моменти	Причини виникнення	Можливості уникнення
Упередженість керівника рекламного агентства	Дослідження замовляється не для отримання реальних результатів, а для отримання зовнішньої підтримки власної думки	Шифрування вихідних даних досліджуваних
Недовіра учасників дослідження до психолога, легковажне ставлення до	Низький рівень психологічної культури учасників дослідження, ставлення до психології як до «псевдонауки»	Проведення підготовчої бесіди з учасниками дослідження, повідомлення мети дослідження з метою

отриманих результатів, уникання психолога		встановлення дружніх відносин
---	--	-------------------------------

2.6. Підготовка матеріалів, необхідних для виконання завдання

1. Методологічний аналіз проблеми взаємодії людини у ситуації конфлікту дав змогу підібрати метод, релевантний меті дослідження. Завдання дослідження передбачає дослідження можливої стратегії поведінки представника компанії на конференції, яка за своєю специфікою є конфліктогенною. Методика У. Томаса «Стратегії поведінки людини у конфліктній ситуації» (адаптація Н.В. Грішиної) дозволяє досліджувати та висувати певні припущення щодо поведінки людини у ситуації конфлікту, а не досліджує конфліктність як особистісну характеристику. Для опису поведінки людини у ситуації конфлікту У. Томасом використовується двовимірний простір, в якому базовими змінними є кооперація – здатність людини до розуміння потреб інших – та наполегливість – лобювання власних інтересів. На основі цих двох вимірів У. Томас виділяє наступні способи регулювання конфліктів: суперництво, пристосування, компроміс, уникнення, співробітництво.
2. Бланки методики, канцелярське приладдя.
3. Службове приміщення для проведення дослідження, у якому мінімізований вплив сторонніх подразників.
4. Комп'ютер з операційною системою Windows XP, MS Excel, MS Word.
5. Планування дослідження та організація робочого часу. Розрахунок витрат часу на проведення дослідження, аналіз результатів та написання психологічної характеристики: проведення дослідження – 2 год., аналіз та інтерпретація результатів – 3 год., складання та написання психологічної характеристики – 1,5 год.

III. ЕТАП ПРАКТИЧНОЇ РОБОТИ

3.1. Збір емпіричних даних

У дослідженні взяли участь п'ять осіб чоловічої статі, що були запропоновані директором рекламного агентства як можливі представники компанії на міжнародній конференції. Досліджувані мають однаковий стаж роботи (2-3 роки), рівень освіти та однакову успішність у професійній діяльності.

Кількісний та якісний аналіз результатів дослідження. Методика У. Томаса «Стратегії поведінки людини у конфліктній ситуації» дозволяє дослідити схильність особистості до однієї з п'яти основних стратегій поведінки у ситуації конфлікту, кожна з яких має характерні особливості.

Уникнення – це стратегія поведінки, в якій відсутня готовність до кооперації та тенденції до досягнення власних цілей. Особистість, якій притаманна така стратегія поведінки, не бере участь у конфліктній ситуації, намагається усіляко вийти з неї, застосовуючи ряд поведінкових стратегій для цього: відмова від боротьби за ресурс, уникнення особи, з якою є постійний конфлікт, тощо.

Суперництво – це стратегія поведінки, за якої людина прагне досягти власних цілей за рахунок інших людей. У ситуації суперництва людина здатна використовувати різні засоби для досягнення власної цілі: обман, зловживання владою, використання інших.

Пристосування – це стратегія, за використання якої людина нівелює власні інтереси задля інших. Ця стратегія може використовуватися у ситуації знецінення людиною джерела конфлікту або в умовах, коли людина не може реально суперничати.

Компроміс – стратегія укладання угоди завдяки двосторонньому та вимушеному розумінні не лише власних інтересів, але й інтересів інших людей.

Співробітництво – це стратегія, за якої учасники ситуації знаходять альтернативи, що повністю задовольняють інтереси двох сторін. Співробітництво, на думку К. Томаса, є ідеальною моделлю співіснування людей.

Аналіз та обробка результатів дослідження за ключем методики дозволив отримати кількісні показники схильності досліджуваних до певної стратегії взаємодії у ситуації конфлікту, що представлені у таблиці 6. Прізвища досліджуваних закодовані символами (X1, X2,...). Розшифровуються лише на етапі написання характеристики або після оголошення результатів на прохання досліджуваного.

Таблиця № 6.

Кількісні показники результатів дослідження за методикою У. Томаса «Стратегії поведінки людини у ситуації конфлікту»

Досліджувані	Стратегії поведінки людини у ситуації конфлікту				
	Уникнення	Суперництво	Пристосування	Компроміс	Співробітництво
X1	5	11	4	7	4
X2	9	2	7	2	3
X3	2	5	4	7	10
X4	11	4	9	7	5
X5	5	10	3	6	2

3.2. Аналіз та інтерпретація отриманих даних

Аналіз клієнтського запиту дає змогу визначити найбільш ефективні стратегії поведінки людини у ситуаціях конфлікту, що можуть виникнути на конференції. Найбільш оптимальними будуть *стратегії співробітництва та компромісу*, що дозволять толерантно, на високому

рівні ділового етикету взаємодіяти з клієнтами та потенційними чи реальними конкурентами, знаходити оптимальний вихід з конфліктної ситуації.

За результатами дослідження високі показники за стратегіями компроміс та співробітництво отримали досліджувані Х1, Х3 та Х4. Проте Досліджувані Х1 та Х4 отримали також високі показники за стратегіями пристосування та уникнення. Досліджуваний Х3 отримав високі показники за стратегією компроміс та найвищі показники за стратегією співробітництво, отримав порівняно низькі показники за стратегіями уникнення, пристосування та суперництва. Наочно результати дослідження представлені на рисунку 8.

Якісний аналіз результатів досліджуваного Х3, що визначений нами як найбільш вдалий представник на міжнародній конференції членів асоціації виробників реклами, дає змогу висунути певні передбачення щодо його поведінки у ситуації конфлікту. Досліджуваний може проводити переговори на високому рівні ділової культури. У ситуації конфлікту більш схильний до пошуку компромісу, ніж до конфронтації та некомпетентної поведінки (сварок, хитрощів). Низькі показники за стратегіями уникання та пристосування дають змогу передбачити, що досліджуваний здатен відстоювати інтереси компанії, провадити політику відкритого діалогу з конкурентами та партнерами.

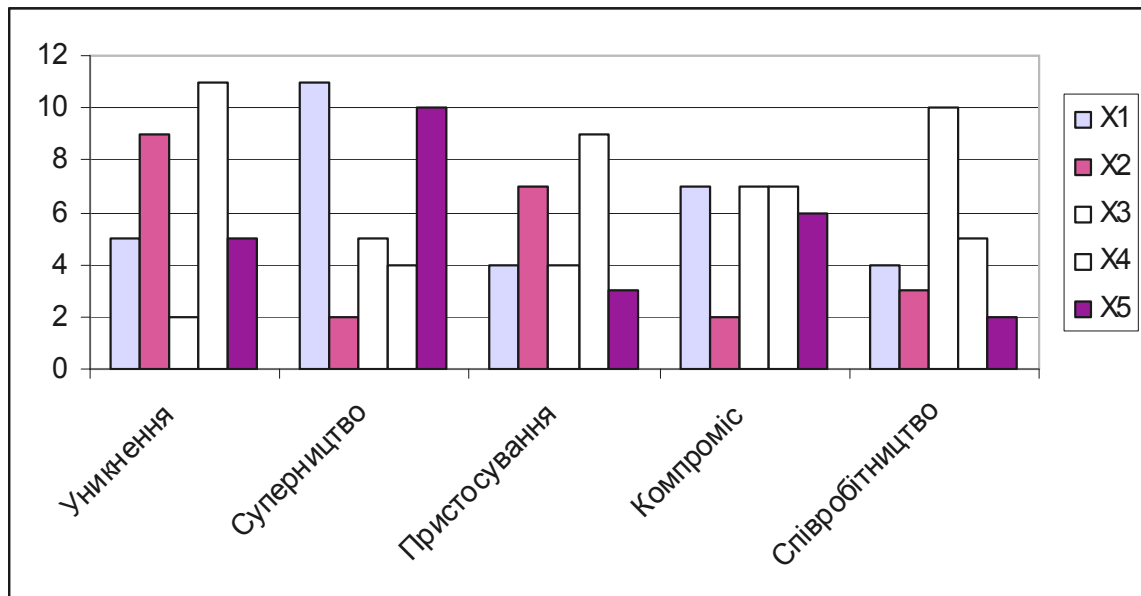


Рис. 8. Графічне представлення кількісних результатів дослідження за методикою У. Томаса «Стратегії поведінки людини у конфліктній ситуації»

3.3. Надання психологічної допомоги

Бесіда психолога та керівника відділу кадрів

- **Психолог.:** Я провів дослідження стратегії поведінки людини у ситуації конфлікту з членами компанії, яких Ви визначили як можливих представників фірми на конференції виробників реклами. З огляду на основні пріоритети взаємодії, які Ви висловили на попередній нашій зустрічі, я визначив, що оптимальними стратегіями взаємодії у ситуації конфлікту, які

можуть виникнути на конференції, є співробітництво та компроміс.

- **Клієнт.:** Тобто ви можете гарантувати, що та людина, якій притаманні ці стратегії взаємодії у конфлікті, буде толерантно взаємодіяти з конкурентами у ситуації конфлікту?
- **П.:** У більшості випадків, так.
- **К.:** Ви не можете гарантувати цього?
- **П.:** Я можу зробити лише передбачення, яке ґрунтується на результатах дослідження. На поведінку людини впливають не лише диспозиційні, особистісні характеристики, але й ситуативні показники, що не залежать від людини. Особливо, якщо ситуація є новою для людини. Тому важливим у цій справі є досвід. Якщо людина, яка представляє Вашу компанію, вже була у таких ситуаціях, то ми можемо передбачити, що у неї є усталені механізми взаємодії, елементи дій, вчинків та мотивацій, котрі в сукупності складають стратегію поведінки. Одна справа – суперничати у спорті, інша – йти на компроміс з опонентами. Якщо дослідити спортсмена і визначити, що основною стратегією взаємодії у ситуації конфлікту в нього є суперництво, ми не можемо абсолютно точно прогнозувати подібну поведінку під час теледебатів. Стратегія поведінки виробляється у процесі багаторазового контакту людини з ситуацією.
- **К.:** Наскільки успішною буде взаємодія нашого представника з клієнтами у плані підписання угод?
- **П.:** Цей показник визначає і визначається загальним рівнем професіоналізму працівника. Ви можете його визначити, тобто спрогнозувати успішність, визначивши якісний рівень роботи кожного з претендентів.
- **К.** Хто з п'яти працівників нашої компанії, яких я просив продіагностувати, на Вашу думку, може професійно представляти нашу компанію на конференції, тобто у ситуації конфлікту буде поводитися цивілізовано, але й не забуватиме про інтереси компанії?
- **П.:** Результати проведеного мною дослідження Ви можете побачити на порівняльній діаграмі. Серед п'яти претендентів досліджуваний Х3 має найвищі показники розвитку стратегії співробітництва та компромісу, які ми з вами визначили як продуктивні для взаємодії у ситуаціях, які виникатимуть на конференції. У досліджуваних Х1 та Х5 домінуючою стратегією взаємодії у ситуації конфлікту є суперництво, у досліджуваних Х2 та Х4 – уникнення. Ці стратегії є продуктивними, але в інших ситуаціях. Наприклад, досліджувані Х1 та Х2 можуть продуктивно взаємодіяти у ситуації спортивного змагання, у критичних ситуаціях, коли необхідно боротися попри все. Результати мого дослідження представлені у рекомендаційній психологічній характеристиці досліджуваного Х3. Остаточне рішення завжди приймаєте Ви, зважаючи на інші показники ефективності діяльності працівників, які також є вагомими.

IV. ЗВІТНО-ПІДСУМКОВИЙ ЕТАП

4.1. Представлення результатів людині, яка звернулася із запитом

Для формалізації отриманих результатів психолог складає рекомендаційну психологічну характеристику, яка додається до особової справи працівника. У рекомендаційній психологічній характеристиці, окрім стандартних біографічних даних (П.І.П., дата народження, посада тощо), вказується мета психологічного дослідження, якісні показники та дата проведення.

Психологічна рекомендаційна характеристика досліджуваного

*Характеристика
старшого менеджера PR-відділу рекламного агентства «Arcadiya»
Кузьменка Віталія Ігоровича*

Кузьменко Віталій Ігорович, старший менеджер PR-відділу, 5 грудня 2013 року брав участь у психологічному дослідженні стратегії поведінки у конфліктній ситуації з метою обрання представника від компанії на міжнародній конференції членів асоціації виробників реклами.

Передбачається, що у ситуаціях, які можуть призвести до конфлікту, Віталій Ігорович здатен проводити толерантну ділову взаємодію з партнерами та конкурентами, визначати основні пріоритети взаємодії, аналізуючи свої інтереси та інтереси опонентів; планувати та реалізовувати найбільш продуктивні стратегії поведінки у ситуації конфлікту, що можуть базуватися на засадах взаємного співробітництва та пошуку компромісу. Психологічна характеристика не є узагальненим звітом продуктивності праці Віталія Ігоровича, а лише якісною характеристикою стратегії взаємодії у ситуації конфлікту, що базується на результатах дослідження (протокол дослідження та їх кількісний та якісний аналіз додаються).

За результатами дослідження серед п'яти претендентів Кузьменко Віталій Ігорович може бути рекомендований як представник компанії на міжнародній конференції членів асоціації виробників реклами.

10 грудня 2013 року

Директор рекламного
агентства «Arcadiya»

В.М. Мороз

Психолог рекламного
агентства «Arcadiya»

Т.І. Павленко

V. ЕТАП САМОАНАЛІЗУ

Підсумкова рефлексія позитивних моментів (що саме вдалося зробити, чого досягти, від чого отримати професійне задоволення)

Це завдання дозволило ознайомитися із зарубіжними вченими і дослідниками у галузі «Індустріальної психології». Мені імпонує підхід Кеннета Томаса, який розглядає конфлікт як конструктивне явище, що спонукає до розвитку. Він відмінний від того визначення, яке ми знаходимо у сучасній вітчизняній психології, яка розглядає конфлікт як деструктивне явище. Я зрозумів, що ситуації, які призводять до конфлікту, можуть виникнути у багатьох ситуаціях, тому резонним є саме урегулювання взаємодії людей, а не усунення самої ситуації чи ізоляція одного з учасників конфлікту.

Програма саморозвитку

Складові навчально-професійних умінь та професійно важливі якості, які потрібно було б розвинути	В чому полягали труднощі	Заходи саморозвитку	Терміни	Критерії самоконтролю
Давати чіткі інструкції до виконання завдань методики	Не всі досліджувані правильно розуміють мене, постійно перепитують, що їм робити	Дати інструкцію до завдань методики своїм одногрупникам, попросити їх дати зворотній зв'язок з приводу того, що вони побачили	завжди	Критерієм для визначення ефективності програми саморозвитку є порівняння моїх очікувань поведінки досліджуваного (що вони повинні зробити) і того, що вони роблять реально на основі програми саморозвитку
		Зробити аудіозапис власного виступу перед досліджуваними з інструкцією виконання завдання методики. Перевірити, чи зрозуміле моє мовлення оточуючим.	квітень 2010	

		<p>Переформулювати і інструкцію дослідження, орієнтуючись на інтелектуальний розвиток досліджуваних. Спробувати використати їх з різними категоріями досліджуваних (написати інструкцію для дідуся, мами, завідувача кафедри тощо).</p>	травень 2010	
<p>Наголошувати на важливій для вирішення проблеми інформації</p>	<p>Повідомлення результатів клієнту перетворюється на зтяжну лекцію. З усього потоку інформації клієнту важко виокремити важливу. Більшість клієнтів запам'ятовує якість уривки інформації, які клієнт як завгодно пов'язує в єдине ціле.</p>	<p>Текст моєї бесіди з клієнтом складає чотири аркуші. Необхідно виділити основні змістовні блоки мого виступу. Викинути зайву інформацію та скоротити виступ до одного аркуша.</p>	квітень 2010	<p>У ході рефлексивної бесіди з клієнтом з приводу розуміння отриманої ним раніше інформації ми можемо визначити, чи ефективним є скорочений текст виступу, чи вимагає він доопрацювання з мого боку</p>
		<p>Провести бесіду з клієнтом зі скороченим текстом виступу за результатами дослідження. Через тиждень попросити клієнта дати рефлексивний звіт того, що він зрозумів і як.</p>	травень 2010	

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Асеев В.Г. Психология труда: учеб. пособие / Владимир Григорьевич Асеев. – Ч.І. – 2-е изд. – Иркутск: Иркут. ун-т, 2005. – 342 с.
2. Баклицький І.О. Психологія праці : підручник. – 2-е вид., перероб. і доп. / І.О. Баклицький. – К.: Знання, 2008. – 655 с.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития / Эвальд Фридрихович Зеер. – М.: Академия, 2009. – 240 с.
4. Зинченко В.П. Эргономические основы организации труда / Владимир Петрович Зинченко, Владимир Михайлович Мунипов, Георгий Львович Смолян. – М.: «Экономика», 1974. – 240 с.
5. Климов Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996 – 400 с.
6. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія / Олег Матвійович Кокун. – К.: «Інформ.-аналіт. агентство», 2012. – 200 с.
7. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності: Підручник для студентів вищих навчальних закладів / М.С. Корольчук. – 2-е вид., випр. та доп. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2004. – 400 с.
8. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці: навч. посібник / Крушельницька Ярослава Володимирівна. – К.: КНЕУ, 2000. – 232 с.
9. Либин А.В. Дифференциальная психология: на пересечении европейских, российских и американских традиций: учебное пособие / Александр Владимирович Либин. – 4-е изд., испр. и доп. – М.: Эксмо, 2006. – 544 с. – (НОМО UNICUS).
10. Ложкин Г.В. Практическая психология в системах «человек-техника» / Георгий Владимирович Ложкин, Надежда Ивановна Повякель. – К.: МАУП, 2003. – 296 с.
11. Малхазов О.Р. Психологія праці: навч. посіб. / О.Р. Малхазов. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 208 с.
12. Моляко В.А. Психология конструкторской деятельности / Валентин Алексеевич Моляко. – М.: Машиностроение, 1983. – 134 с.
13. Платонов К.К. Психология: учеб. пособие для повышения квалификации инж.-пед. работников / К.К. Платонов – М.: Высш. школа, 1977. – 247 с.
14. Професійно-орієнтовані завдання з психології: навчальний посібник / [За ред. О.Л. Музики] / Олександр Леонідович Музика, Вікторія Валеріївна Горбунова, Інна Станіславівна Загурська, Віталій Олександрович Климчук та ін. – 3-тє вид., перероб. і доп. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010 – 590 с.
15. Толочек В.А. Современная психология труда: учебное пособие / Владимир Алексеевич Толочек. – СПб.: Питер, 2005. – 479 с.

ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК

АДАПТАЦІЯ (від лат. *adapto* – пристосовую) – пристосування будови, функцій організму та психічних утворень до умов зовнішнього середовища. Процес адаптації спрямований на збереження гомеостазу. Виокремлюють сенсорну, соціальну, професійну та інші види адаптації. Адаптивність позначає здатність системи змінюватися під впливом навколишнього середовища.

АКТИВНІСТЬ – поняття, що означає здатність живих істот здійснювати довільну діяльність. Трансформується під впливом зовнішніх чи внутрішніх факторів. У психології порівнюється з діяльністю, розкривається як динамічна умова її здійснення.

АКЦЕНТУАЦІЯ ХАРАКТЕРУ – поняття, введене К. Леонгардом, яке позначає надмірний вияв окремих рис характеру особистості. Розрізняють акцентуації характеру і темпераменту, перші – можуть розвиватися у процесі тривалої взаємодії з професійним середовищем.

АНТИЦИПАЦІЯ – здатність системи у тій чи іншій формі передбачувати розвиток подій, явищ, результатів діяльності. У психології цей термін використовуються для означення: 1) здатності людини передбачати можливі результати діяльності до її початку (В. Вунд); 2) здатність живого організму бути готовою до реакції на подразник до початку його впливу («випереджуюче відображення») (П.К. Анохін).

АПЕРЦЕПЦІЯ (від лат. *perceptio* – сприйняття) – залежність сприйняття від попереднього досвіду людини, від загального змісту психічної діяльності та професійної спрямованості.

АТРИБУЦІЯ (від лат. *attributio* – приписувати) – приписування соціальним об'єктам (людині, групі, професійній спільноті) характеристик та властивостей, не представлених у полі безпосереднього сприйняття індивіда.

БІЛЬ – психічний стан, який виникає у результаті сильного або руйнуючого впливу на організм та свідчить про загрозу функціонування самого організму.

ВІЙСЬКОВА ПСИХОЛОГІЯ – галузь психології, яка вивчає психологічні особливості різноманітних видів військової діяльності в залежності від суспільно-історичних умов, рівня військової техніки, властивостей військового та колективу, методів військової підготовки.

ГІПОКІНЕЗІЯ – обмеження рухового навантаження.

ГРУПА – певна кількість людей, які об'єднані певною ознакою, метою, спільними інтересами тощо. Основними причинами розподілу людей на групи зазвичай є класова приналежність, характер спільної діяльності, рівень інтелектуального розвитку.

ГРУПОВА НОРМАЛІЗАЦІЯ – соціально-психологічне явище, що є результатом групової дискусії, за якого початково протилежні позиції

сторін конфлікту залагоджуються за рахунок прийняття раціонального компромісного рішення.

ГРУПОВА СУМІСНІСТЬ – елемент групової злагодженості, що полягає в оптимальній єдності та відсутності протиріч психологічних властивостей учасників групи. Групова сумісність визначається за рівнем міжособистісної комунікації й узгодженості дій. Критерієм наявності чи відсутності групової сумісності є відсутність чи наявність взаємоузгодженої спільної діяльності.

ДІЯЛЬНІСТЬ – динамічна система взаємодії суб'єкта зі світом, у процесі якої відбувається втілення в об'єкті психічного образу та реалізації опосередкованого ставлення до предметного світу.

ДОМІНАНТА (від лат. *dominans* – панівний) – тимчасово панівна рефлекторна система, яка обслуговує роботу нервових процесів у певний момент часу і водночас надає поведінці певної спрямованості. Вчення про домінанту було засноване О.О. Ухтомським.

ЕКСПЕРТ – (від лат. «досвідчений») – компетентна особа, що має спеціальний досвід у конкретній області і бере участь у дослідженні та надає безпосередню інформацію.

ЖИТТЄВИЙ ШЛЯХ – найбільш широке загальнонаукове поняття, яке описує прогрес індивідуального розвитку людини від народження до смерті. Часто використовується як синонім понять «час життя» та «життєвий цикл», хоча їх зміст відмінний.

ЗАДАЧА – сформульована у певних умовах мета діяльності, яка повинна бути досягнута за рахунок перетворення цих умов згідно певної процедури. Завдання включає в себе вимоги (ціль), умови (відомі) та пошукові елементи (невідоме).

ЗДІБНОСТІ – з точки зору ціннісного обміну – ресурс особистісного розвитку людини, який полягає: 1) в актуальній здатності ефективно здійснювати певні дії в плані вирішення життєвих завдань; 2) в усвідомленій реальній можливості цієї здатності досягнути. Перше досягається рефлексією вмінь і результатів діяльності, друге – рефлексією життєвої ситуації, власних особистісних властивостей і ціннісного досвіду саморозвитку

ІДЕНТИФІКАЦІЯ (від лат. *identifico* – ототожнювати) – процес уподібнення суб'єкта соціальній спільності чи іншому індивіду у процесі наслідування поведінки, зовнішніх атрибутів та групових цінностей.

ІНДИВІДУАЛЬНИЙ СТИЛЬ ДІЯЛЬНОСТІ – стійка індивідуально-своєрідна система психологічних засобів, прийомів, навиків, методів та способів виконання тої чи іншої діяльності.

КОЛЕКТИВ – група людей, які здійснюють спільну діяльність і досягають кінцевого результату на основі гармонізації індивідуальних, групових і суспільних цілей, інтересів та цінностей.

КОМАНДА – об'єднання групи осіб, які мають спільні погляди та світоглядні уявлення з метою ефективного вирішення спільних завдань.

КОНФЛІКТ – зіткнення протилежно спрямованих, несумісних один з одним тенденцій у свідомості окремо взятого індивіда, у міжособистісних взаємодіях чи відносинах індивідів чи груп людей, пов'язане з гострими негативними емоційними переживаннями.

ЛІДЕР – 1) член групи, чий авторитет визнається рештою членів групи, які готові слідувати за ним. Група визнає за лідером право приймати відповідальні рішення в значимих для неї ситуаціях; 2) особа, яка має домінуючий вплив на групу в системі неформальних стосунків.

МОНОТОНІЯ – психічний стан людини, який виникає при виконанні одноманітної, повторюваної діяльності в бідних на подразники та одноманітних умовах.

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ – сукупність чинників, які спонукають професійну діяльність суб'єкта праці та визначають її процесуальну сутність і психологічний зміст.

НЕРВОВО-ПСИХІЧНА НАПРУГА – загальна реакція організму при зміні стереотипу діяльності і найбільш різко проявляється при уявній або реальній загрози життю або здоров'ю індивіда.

ОПЕРАТОРСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ – управління технічними системами, які здійснюють безпосередній вплив на об'єкт професійної діяльності. Операторська діяльність має алгоритмічну будову і враховує всі можливі варіанти відхилення від нього.

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОНФЛІКТ – зіткнення протилежно спрямованих організаційних поглядів індивідів чи групи індивідів. Їх поява зазвичай обумовлене змінами усталених норм діяльності, переходом до нових організаційних структур, конверсії тощо. Дії різних сторін організаційного конфлікту показують логіку розвитку організації, відображають усталені норми, не зачіпаючи особистісних інтересів.

ОРГАНІЗАЦІЯ – об'єднання людей, яке спрямоване на досягнення соціально-економічних цілей і задоволення інтересів за допомогою спільної трудової діяльності і яке має правовий статус, обумовлений законами суспільства.

ПЕДОЛОГІЯ (від грецького *país* – дитина та *logos* – вчення) – наукова парадигма в психології та педагогіці, яка виникла в на межі ХІХ – ХХ ст., що обумовлювалося розповсюдженням еволюційних ідей та розвитком прикладних галузей психології (в.ч. психотехніка) та експериментальної психології. Зміст предметної області вивчення педології – сукупність психологічних, анатомо-фізіологічних, біологічних та соціологічних підходів до проблеми вивчення розвитку дитини, які в окремих випадках були пов'язані між собою штучно.

ПЕРЕВТОМЛЕННЯ – стан організму на межі патології, який розвивається під впливом тривалої та невпинної роботи в стані стомлення або тоді, коли регламентуючий відпочинок між циклами роботи є недостатнім для відновлення й характеризується об'єктивно-

суб'єктивними ознаками стомлення, а в професійній діяльності з'являються грубі помилки в роботі.

ПОТРЕБА – сутнісна динамічна психічна сила, яка проявляється як стан внутрішньої напруги, що спонукає індивіда до цілеспрямованої активності для задоволення життєво важливих функцій самозбереження та підтримки гомеостазу.

ПРАЦЕЗДАТНІСТЬ – потенційна здатність індивіда виконувати продуктивну діяльність на певному рівні ефективності упродовж певного терміну часу. Працездатність залежить від зовнішніх умов діяльності та психофізіологічних властивостей працівника. Відносно процесу виконання завдання, можна виокремити максимальну, оптимальну та знижену працездатність.

ПРАЦЯ – усвідомлений та продуктивний вид діяльності людини, який спрямований на задоволення потреб індивіда та суспільства. У процесі цієї діяльності людина за допомогою знарядь праці змінює навколишнє середовище, перетворює матеріальні і духовні ресурси задля досягнення раніше наміченої цілі.

ПРОФЕСІОГРАМА – опис професії, що розкриває зміст професійної праці, а також вимог, які вона ставить перед людиною; складається на основі аналізу змісту професійної діяльності і містить загальну характеристику професії і вимоги, що ставить вона до людини.

ПРОФЕСІЯ – відокремлений («окреслений») у межах суспільного поділу праці комплекс дій та відповідних знань, що вимагає відповідної освіти чи кваліфікації, які особа може виконувати відносно постійно.

ПСИХОТЕХНІКА (дослівно «мистецтво впливу на душу») – галузь психології, яка була найбільш популярною наприкінці ХІХ – початку ХХ ст.; займалась проблемами вивчення професійної придатності працівника та раціоналізацією трудового процесу, профорієнтацією та професійним відбором; згодом дала поштовх для розвитку психології праці, інженерної психології, ергономіки та психології управління.

СПОСТЕРЕЖЕННЯ – емпіричний метод психологічного дослідження, суть якого полягає у цілеспрямованому, систематичному сприйнятті та фіксації психічних явищ з метою вивчення їх специфічних змін у певних умовах.

СТИЛЬ КЕРІВНИЦТВА – типова для лідера (керівника) система прийомів впливу на підлеглих; способи та засоби, які застосовуються лідером (керівником) для здійснення потрібного впливу на людей, що залежать від нього.

СТОМЛЕННЯ – викликане трудовими навантаженнями тимчасове зменшення працездатності.

СУМІСНІСТЬ – здатність людей працювати спільно, успішно вирішувати завдання, які вимагають від них узгодженості дій та хорошого взаєморозуміння; групова сумісність – найсприятливіше поєднання властивостей членів групи, яке забезпечує успіх спільної справи й особисте задоволення кожного члена групи від роботи; соціально-

ідеологічна сумісність передбачає спільність ідейних поглядів і переконань, схожість соціальних установок і цінностей, сумісність національних традицій та релігійних поглядів.

ТЕМПЕРАМЕНТ – характеристика індивіда з боку динамічних особливостей його психічної діяльності, тобто темпу, швидкості, ритму, інтенсивності, що складають цю діяльність психічних процесів і станів.

ЦІННІСНА СВІДОМІСТЬ – це сукупність уявлень, в яких відображено особистісні цінності, що можуть мати різні рівні вияву, актуалізованості, стійкості та регуляційного потенціалу. Як психологічний центр регуляції діяльності і розвитку особистості ціннісна свідомість концентрує вибірково, особистісно значимі результати життєвого досвіду як у сфері соціальних стосунків та діяльності, так і у сфері особистісного розвитку.

За матеріалами

1. *Професійно-орієнтовані завдання з психології: навчальний посібник / [За ред. О.Л. Музики] / Олександр Леонідович Музика, Вікторія Валеріївна Горбунова, Інна Станіславівна Загурська, Віталій Олександрович Климчук та ін. – 3-тє вид., перероб. і доп. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010 – 590 с.*
2. *Психология. Словарь / [под общ. ред. А.В. Петровського, М.Г. Ярошевского]. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Политиздат, 1990. – 494 с.*
3. *Психология личности: Словник-довідник / [за ред. П.П. Горностая, Т.М. Титаренко]. – К.: Рута, 2001. – 320 с. – Бібліогр.: с. 263-293.*
4. *Справочник по инженерной психологии / [под ред. Б.Ф. Ломова]. – М.: Машиностроение, 1982. – 368 с., ил.*
5. *Энциклопедический словарь: психология труда, рекламы, управления, инженерная психология и эргономика / [под ред. Б.А. Душкова; прил. Т.А. Гришиной]. – Екатеринбург: Деловая книга, 2000. – 462 с.*

ІМЕННИЙ ПОКАЖЧИК

Асеєв Володимир Григорович	21
Балл Георгій Олексійович	101, 103
Бехтерєв Володимир Михайлович	31
Воронін Леонід Григорович	83
Геллерштейн Соломон Григорович	30, 106
Добротворський Микола Митрофанович	30
Журавльов Анатолій Лактіонович	31, 142
Зеєр Евальд Фрідріхович	39, 98
Зінченко Володимир Петрович	30, 86, 88, 99, 103
Іванова Олена Михайлівна	106
Карамушка Людмила Миколаївна	31
Клімов Євгеній Олександрович	21, 35, 37, 42, 44, 93, 95, 100, 102
Кокун Олег Матвійович	39, 110
Кон Ігор Семенович	39, 98
Конопкін Олег Олександрович	47
Корольчук Микола Степанович	86, 128
Костюк Григорій Силович	36, 97, 102
Кочетов Григорій Михайлович	21, 22
Крушельницька Ярослава Володимирівна	128, 129
Кулагін Борис Вікторович	107
Кульчицька Олена Іполитівна	48
Лазурський Олександр Федорович	103, 104, 106
Левітов Миколай Дмитрович	41, 86, 107
Ложкін Георгій Володимирович	145
Ломов Борис Федорович	30, 31, 32, 86
Мерлін Вольф Соломонович	30, 42, 83, 85
Мілерян Євгеній Олександрович	30, 100
Мітіна Лариса Максимівна	39, 104
Моляко Валентин Олексійович	38, 43, 44, 47, 48, 52, 103, 104
Моросанова Варвара Іллівна	47
Музика Олександр Леонідович	10, 47, 52, 94
Мясищев Володимир Миколайович	83, 85
Налчяджян Альберт Агабекович	103
Небиліцин Володимир Дмитрович	83, 84, 85, 87
Нечаєв Олександр Петрович	30, 86
Обозов Микола Миколайович	140
Орбан-Лембрик Лідія Ернестівна	142
Павлов Іван Петрович	31, 45, 46, 83
Петровський Артур Володимирович	32, 35, 140, 141
Пов'якель Надія Іванівна	144, 150
Пряжніков Микола Сергійович	21, 22, 45, 97, 98, 100
Радаєв Володимир Валерійович	96
Рубінштейн Сергій Леонідович	85
Русалов Володимир Михайлович	82, 83

Сєченов Іван Михайлович	31, 45
Симанюк Ельвіра Евальдівна	39, 98
Струмилін Станіслав Густавович	92
Татенко Віталій Олександрович	35
Тейлор Фредерік Уїнслоу	28, 34, 128
Теплов Борис Михайлович	42, 83, 84, 85, 116
Чуприна Лариса Олександрівна	21
Шепель Віктор Максимович	140
Шпільрейн Ісак Нафтульєвич	28, 33, 105

ВИКОРИСТАНІ МАТЕРІАЛИ ПЕРШОДЖЕРЕЛ

1. Адрианов П.Н. Производственное обучение в средней школе по профессии слесаря-сборщика электроприборов / Павел Николаевич Адрианов. – М.: Изд-во АПН РСФСР, 1962. – 121 с.
2. Адрианова В.Е. Деятельность человека в системах управления (Очерк работы авиадиспетчера.) / В.Е. Адрианов. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1974. – 135 с.
3. Алексеева Т.В. Соціально-психологічні аспекти становлення особистості як суб'єкта майбутньої професійної діяльності в умовах вишу / Т.В. Алексеева // Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка Національної АПН України / [за ред. С.Д. Максименка]. – Т. XIII. – Част. 2. – К., 2011. – С. 9-17.
4. Анохин Г.А. Производственное обучение в средней школе по строительным профессиям (на примере подготовки каменщиков) / Анохин Григорий Александрович, Иванов Юрий Александрович. – М.: Изд-во АПН РСФСР, 1962. – 254 с.
5. Асеев В.Г. Психология труда: учеб. пособие / Владимир Григорьевич Асеев. – Ч. I. – 2-е изд. – Иркутск: Иркут. ун-т, 2005. – 342 с.
6. Базарний В.Т. Професіографічні дослідження у системі кадрового менеджменту / В.Т. Базарний, В.І. Ветров // Військова освіта. – 2004. – № 1(13). – С.170-179.
7. Баклицький І.О. Психологія праці: підручник / І.О. Баклицький. – 2-е вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 655 с.
8. Борисова Е.М. О роли профессиональной деятельности в формировании личности / Е.М. Борисова / [отв. ред. Л.И. Анцыферова]. – М.: Наука, 1981. – С. 159-197 .
9. Горго Ю.П. Психофізіологія (прикладні аспекти): навчальний посібник. – К.: МАУП, 1999. – 128 с.: іл. – Бібліограф.: с. 121-122.
10. Губко А.Т. Тип нервной системы и успешность обучения / А.Т. Губко // Биологические и физиологические проблемы психологии: Тезисы сообщений. XVIII Международного психологического конгресса. – М.: «Наука», 1966. – С. 364-365.
11. Давыдов В.Д. Изучение психофизиологического состояния оператора в условиях производства / В.Д. Давыдов // Психологические проблемы повышения эффективности и качества труда. Тезисы докладов к V Всесоюзному съезду психологов СССР (27 июня 2 июля 1977 г., Москва). – Часть I. – М., 1977. – С. 17.
12. Журавлев А.Л. Индивидуальный стиль руководства производственным коллективом / А.Л. Журавлев, В.Ф. Рубахин, В.Г. Шорин. – М.: Экономика, 1976. – 458 с.
13. Журавлев А.Л. Совместная деятельность как объект социально-психологического исследования. // Совместная деятельность: методология, теория, практика / Отв. ред. А.Л. Журавлев, П.Н. Шихирев, Е.В. Шорохова. – М.: Наука, 1988. – С. 19-36.
14. Журавлев А.Л. Стиль руководства для управления социально-психологическим климатом производственного коллективом / Социально-психологический климат коллектива: теория и методы изучения. – М.: Наука, 1979. – 176 с.

15. Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень / Валентин Олексійович Моляко, Олександр Леонідович Музика / [за ред. В.О. Моляко, О.Л. Музики]. – Житомир: Вид-во Рута, 2006. – 320 с.
16. Зеер Э.Ф. Кризисы профессионального становления личности / Эвальд Фридрихович Зеер, Эльвира Эвальдовна Сыманюк // Психологический журнал. – 1997. – № 6. – С. 35-44.
17. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития / Эвальд Фридрихович Зеер. – М.: Академия, 2009. – 240 с.
18. Зиммель Г. Избранное. Т. 2. Созерцание жизни / Георг Зиммель. – М.: Юрист, 1996. – 607 с.
19. Зинченко В.П. Посох Осипа Мандельштама и Трубка Мамардашвили: К началам органической психологии / Зинченко Владимир Петрович. – М.: Новая школа, 1997. – 335 с.
20. Зинченко В.П. Эргономические основы организации труда / Владимир Петрович Зинченко, Владимир Михайлович Мунипов, Георгий Львович Смолян. – М.: «Экономика», 1974. – 240 с.
21. Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности / Елена Михайловна Иванова. – М.: Изд-во Московского университета, 1987. – 209 с.
22. Ильенков Э.В. Что такое личность? / Э.В. Ильенков // Психология личности: тексты / Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, А.А. Пузыря. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1982. – С. 11-19.
23. Климов Е.А. Как выбирать профессию: книга для учащихся старших классов средней школы / Е.А. Климов. – М.: Просвещение, 1984. – 160 с.
24. Климов Е.А. Некоторые психологические принципы подготовки молодежи к труду и выбору профессии / Евгений Александрович Климов // Вопросы психологи. – 1985. – № 4. – С. 5-8.
25. Климов Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 400 с.
26. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: Учебное пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Е.А. Климов. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 304 с.
27. Климов Е.А. Развивающийся человек в мире профессий / Е.А. Климов. – Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова, Обнинский гор. психол. центр «Детство». – Обнинск: изд-во «Принтер», 1993. – 57 с.
28. Климов Е.А. Человек как субъект труда / Е.А. Климов // Введение в психологию труда. – М.: Изд-во Московского университета, 1988. – С. 98-107.
29. Ковалёв А.Г. Психология личности. – Изд. 3, переработ. и доп. – М.: «Просвещение», 1969. – 391 с.
30. Ковалёв А.Г. Характер и закономерности его формирования. – Л.: Издательство Ленинградского университета, 1954. – 104 с.
31. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія / Олег Матвійович Кокун. – К.: «Інформ.-аналіт. агентство», 2012. – 200 с.
32. Кон И.С. В поисках себя: Личность и ее самосознание / Игорь Семенович Кон. – М.: Политиздат, 1984. – 335 с.

33. Константиновски М. Ищу себя / Майлен Константиновски. – М.: «Знание», 1975. – 111 с.
34. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності: Підручник для студентів вищих навчальних закладів / М.С. Корольчук. – 2-е вид., випр. та доп. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2004. – 400 с.
35. Костюк Г.С. Професійне самовизначення як фактор формування особистості / Григорій Силович Костюк // Радянська школа. – 1967. – № 3. – С.1-8.
36. Костюк Г.С. Психологічні питання дальшого удосконалення виробничого навчання / Костюк Г.С. // Матеріали республіканської науково-практичної конференції з питань виробничого навчання в школах Української РСР / [за заг. ред. П.Л. Миргородського]. – К.: Радянська Школа, 1958. – С. 60-84.
37. Котелова Ю.В. Очерки по психологии труда / Юлия Владимировна Котелова. – М.: Изд-во Московского университета, 1986. – 120 с.
38. Кочетов Г.М. Механизмы процесса профессионализации / Георгий Михайлович Кочетов. – Томск: Изд-во Томского ун-та, 1975. – 190 с.
39. Крупская Н.К. Трудовое и политехническое обучение / Надежда Константиновна Крупская. – М.: Изд-во АПН РСФСР, 1962. – 132 с.
40. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці: навч. посібник / Крушельницька Ярослава Володимирівна. – К.: КНЕУ, 2000. – 232 с.
41. Кулагин Б.В. Основы професійної діагностики / Борис Вікторович Кулагин. – Л.: Медицина, 1984. – 216 с.
42. Кульчицкая Е.И., Моляко В.А. Сирень одаренности в саду творчества / Елена Ипполитовна Кульчицкая, Валентин Алексеевич Моляко. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2008. – 316 с.
43. Лазурский А.Ф. Классификация личностей / А.Ф. Лазурский // Психология индивидуальных различий / [под ред. Ю.Б. Гиппенрейтера]. – М.: МГУ, 1982. – С. 179-198.
44. Левин К. Динамическая психология: избранные труды / К. Левин / Под общ. ред. Д.А. Леонтьева и Е.Ю. Патяевой – М.: Смысл, 2001. – 572 с.
45. Левин К. Разрешение социальных конфликтов / К. Левин. – СПб.: Изд-во «Речь», 2000. – 408 с.
46. Левин К. Теория поля в социальных науках / Курт Левин. – СПб.: Питер, 2000. – 368 с.
47. Левитов Н.Д. Профессиональная ориентация и школа / Н.Д. Левитов. – М.: «Новая Москва», 1925. – 148 с.
48. Левченко Т.І. Мотивація суб'єкта у різних видах діяльності: монографія / Тетяна Левченко. – Вінниця: Нова Книга, 2011. – 448 с.
49. Леонгард К. Акцентуированные личности / Карл Леонгард. – К.: Вища школа, 1981. – 392 с.
50. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / Алексей Николаевич Леонтьев. – М.: «Политиздат», 1975. – 304 с.
51. Либин А.В. Дифференциальная психология: на пересечении европейских, российских и американских традиций: учебное пособие. – 4-е изд., испр. и доп. – М.: Эксмо, 2006. – 544 с. – (НОМО UNICUS).

52. Лихач В.М. Преемственность содержания трудового обучения и профессиональной подготовки учащихся / Василий Матвеевич Лихач, Роман Семенович Гуревич. – М.: Высш. шк., 1990. – 111 с.
53. Ложкин Г.В. Практическая психология в системах «человек-техника» / Георгий Владимирович Ложкин, Надежда Ивановна Повякель. – К.: МАУП, 2003. – 296 с.
54. Ложкин Г.В. Практическая психология конфликта: учеб. пособие / Г.В. Ложкин., Н.И. Повякель. – 2-е изд., стер. – К.: МАУП, 2002. – 256 с.
55. Ложкин Г.В. Психологический климат трудового коллектива / Георгий Владимирович Ложкин. – К.: Знание, 1988. – 47 с.
56. Ломов Б.Ф. Деятельность оператора в системе «человек-машина» / Борис Федорович Ломов // Основы инженерной психологии / [под ред. Б.Ф. Ломова]. – М.: «Высшая школа», 1986. – С.169-196.
57. Маркс К. Размышления юноши при выборе профессии / Карл Маркс // режим доступа до ресурсу – <http://www.marxists.org/russkij/marx/1835/ueber.htm>
58. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб.: Питер, 2003. – 352 с.
59. Мерлин В.С. Очерк интегрального исследования индивидуальности. – М.: Педагогика, 1986. – 256 с., ил.
60. Мерлин В.С. Очерк интегрального исследования индивидуальности / Вольф Соломонович Мерлин. – М.: Педагогика, 1986. – 254 с.
61. Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности / Лариса Максимовна Митина. – М.: МПСИ, 2002. – 400 с.
62. Мілерян Є.О. Загальнотрудові політехнічні уміння та їх формування / Євгеній Олександрович Мілерян. – К.: «Знання», 1970. – 47 с.
63. Моляко В.А. Психологическая готовность у труда на современном производстве / В.А. Моляко // Трудовая подготовка учащихся в межшкольных комбинатах / [под. ред. В.А. Моляко]. – К.: «Радянська школа». – 1988. – С. 7-14.
64. Моляко В.А. Психология конструирования технических систем / Валентин Алексеевич Моляко. – К.: «Знание», 1976. – 19 с.
65. Моляко В.А. Психология конструкторской деятельности / Валентин Алексеевич Моляко. – М.: Машиностроение, 1983. – 134 с.
66. Морено Я.Л. Социометрия: Экспериментальный метод и наука об обществе / Якоб Морено / [Пер. с англ. А. Боковикова]. – М.: Академический Проект, 2001 – 238 с.
67. Моросанова В.И. Индивидуальный стиль саморегуляции: феномен, структура и функции в произвольной активности человека / Моросанова Варвара Ильинична. – М.: Наука, 2001. – 192 с.
68. Музика О.Л. Типологічний підхід у психології здібностей та обдарованості як альтернатива ситуаційно-диспозиційній антиномії / О.Л. Музика // Актуальні проблеми психології: Проблеми психології творчості: Збірник наукових праць / [за ред. В.О. Моляко]. – Т. 12. – Вип. 4. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2008. – С.184-192.
69. Налчаджян А.А. Психологическая адаптация: механизмы и стратегии / Альберт Агабекович Налчаджян. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Эксмо, 2010. – 368 с.

70. Небылицын В.Д. Изучение основных свойств нервной системы и их значение для психологии индивидуальных различий // Небылицын В.Д. Психофизиологические исследования индивидуальных различий. – М.: Издательство «Наука», 1976. – С. 132-144.
71. Нечаев А.П. Психическое утомление / Проф. А.П. Нечаев. – М.–Л.: «Красный пролетарий», 1929. – 178 с.
72. Ников Г.П. Возможности ознакомления учащихся начальной школы с профессиями и трудовой деятельностью / Г.П. Ников / Подготовка школьников к выбору профессии / [сост. А.А. Бардинова]. – М.: Просвещение, 1966. – 179 с.
73. Обозов Н.Н. Три подхода к исследованию психологической совместимости / Н.Н. Обозов, А.Н. Обозова // Вопросы психологии. – 1981. – № 6. – С. 98-101.
74. Общая психология: Учеб. для студентов пед. ин-тов / А.В. Петровский, А.В. Брушлинский, В.П. Зинченко и др. / [под ред. А.В. Петровского]. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Просвещение, 1986. – 464 с.
75. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: навч. посіб. / Л.Е. Орбан-Лембрик. – 2-ге вид., доповн. – К.: Академвидав, 2010. – 544 с. – (Серія «Альма-матер»).
76. Підготовка до професійного навчання і праці (психолого-педагогічні основи): навчально-методичний посібник / [За ред. Г.О. Балла, П.С. Перепелиці, В.В. Рибалки] // Георгій Олексійович Балл, Юрій Зіновійович Гільбух, Микола Миколайович Левтик, Віктор Іванович Панченко та ін. – К.: Наукова думка, 2000. – 188 с.
77. Підготовка до професійного навчання і праці (психолого-педагогічні основи): навчально-методичний посібник / [за ред. Г.О. Балла, П.С. Перепелиці, В.В. Рибалки]. – К.: Наукова думка, 2000. – 188 с.
78. Платонов К.К. Модель проектируемой личности социальной группы / К.К. Платонов // Тезисы научных сообщений советских психологов к XXI международному психологическому конгрессу. – М., 1976. – С. 197-200.
79. Платонов К.К. Психология: учеб. пособие для повышения квалификации инж.-пед. работников / К.К. Платонов – М.: Высш. школа, 1977. – 247 с.
80. Платонов К.К. Развитие системы понятий теории психологического климата в советской психологии / К.К. Платонов, В.Г. Казаков // Социально-психологический климат коллектива / под ред. Е.В. Шороховой и О.И. Зотовой. – М.: МГУ, 1979. – 260 с.
81. Платонов К.К. Структура и развитие личности / Константин Константинович Платонов. – М.: Наука, 1986. – 255 с.
82. Плюхин В.У. Творчество – у истоков гражданственности: Кн. для учителя / Виктор Устинович Плюхин. – М.: Просвещение, 1989. – 174 с.
83. Пономарева Р.А. Социально-психологические проблемы профессионального становления личности / Рима Александровна Пономарева. – К.: «Знание», 1983. – 16 с.
84. Попович М. Григорій Сковорода: філософія свободи / Мирослав Попович / Художнє оформ. О. Білецького. – К.: Майстерня Білецьких, 2007. – С. 221-231.

85. Професійно-орієнтовані завдання з психології: навчальний посібник / [За ред. О.Л. Музики] / Олександр Леонідович Музика, Вікторія Валеріївна Горбунова, Інна Станіславівна Загурська, Віталій Олександрович Климчук та ін. – 3-тє вид., перероб. і доп. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010 – 590 с.
86. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н.С. Пряжников. – М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 256 с.
87. Пряжников Н.С. Психологический смысл труда: Учебное пособие к курсу «Психология труда и инженерная психология» / Н.С. Пряжников. – М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1997 – 352 с.
88. Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства / Николай Сергеевич Пряжников, Елена Юрьевна Пряжникова. – М.: Академия, 2005. – 480 с.
89. Радаев В.В., Шкаратан О.И. Социальная стратификация: учебное пособие / В.В. Радаев, О.И. Шкаратан. – М.: Наука, 1995. – 237 с.
90. Рождественская В.И. Изучение умственной работоспособности в связи с типологическими свойствами нервной системы / В.И. Рождественская // Биологические и физиологические проблемы психологии: тезисы сообщений. XVIII Международного психологического конгресса. – М.: «Наука», 1966. – С. 329
91. Романова Е. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы / Е.С. Романова. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2008. – 464 с.
92. Русалов В.М. Биологические основы индивидуально-психологических различий / В.М. Русалов. – М.: Издательство «Наука», 1979. – 352 с.
93. Савченко И.А. Психологические основания профессионального самоопределения старших школьников: Дис. на соиск. уч. степени канд. психол. наук / Савченко Игорь Анатольевич / Моск. гор. психолого-пед. ун-т. – М., 2003. – 122 с.
94. Сафрански Р. Шиллер или открытие немецкого идеализма / Рюдигер Сафрански; пер. с нем. А. Гугнина – М.: «Текст», 2007. – 556 с.
95. Свенцицкий А.Л. Организационная структура производственного коллектива / Свенцицкий А.Л. / Социально-психологические проблемы управления. – Л.: Изд-во Ленинградского ун-та, 1975. – С. 24-42.
96. Собчик Л.Н. Диагностика психологической совместимости / Л.Н. Собчик. – СПб.: «Речь», 2002. – 80 с.
97. Спринчук С.В. Дослідження професійно-важливих індивідуально-психологічних якостей кандидатів до участі в міжнародних миротворчих операціях / С.В. Спринчук // Актуальні проблеми психології. – 2009 – Т. 7. – Вип. 20. – Ч. 2. – С.170-174.
98. Стреляу Я. Роль темперамента в психическом развитии / Я. Стреляу; перевод с польского кандидата философских наук В.Н. Поруса. – М.: «Прогресс», 1982. – 232 с.
99. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда / Станислав Густавович Струмилин. – М.: «Наука», 1982. – 471с.

100. Татенко В.А. Психология в субъектном измерении: монография / Татенко Виталий Александрович. – К.: «Просвита», 1996. – 404 с.
101. Теплов Б.М. Некоторые вопросы изучения общих типов высшей нервной деятельности человека и животных / Теплов Б.М. Проблемы индивидуальных различий. – М.: Издательство Академии Педагогических Наук РСФСР, 1961. – С. 347-508.
102. Тихомирова Т.Н. Интеллект и креативность в условиях социальной среды / Татьяна Николаевна Тихомирова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. – 230 с.
103. Толочек В.А. Современная психология труда: учебное пособие / Владимир Алексеевич Толочек. – СПб.: Питер, 2005. – 479 с.
104. Толочек В.А. Стили профессиональной деятельности / Толочек Владимир Алексеевич – М.: Смысл, 2000. – 199 с.
105. Трофимов Ю.Л. Техническое творчество в САПР (психологические аспекты) / Юрий Леонидович Трофимов – К.: «Вища школа»; Изд-во. при Киев. ун-те., 1989. – 184 с.
106. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: в 2-х томах / Х. Хекхаузен. – М.: Педагогика, 1986. – Т. 2. – 392 с.
107. Чуприна Л.А. Организационно-методические факторы профессионального становления личности в социокультурной деятельности / Чуприна Лариса Александровна. – СПб.: Академия общественных связей, 2001. – 96 с.
108. Шадриков В.Д. / Владимир Дмитриевич Шадриков. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. – М.: «Наука», 1982. – 185 с.
109. Шепель В.М. Социологические и психолого-педагогические основы хо-зйственного руководства химическими предприятиями / В.М. Шепель. – М.: НИИ техн.-экон. иссл-ний, 1974. – 164 с.
110. Шлизингер Г. Психотехника и наука о производстве / Проф. Г. Шлизингер; [пер. с нем.]. Изд. 2-е, исправл. и доп. – М.-Л.: «Красный пролетарий», 1925. – 156 с.
111. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг / Лидия Бернгардовна Шнейдер – М.: Изд.-во. Моск. соц.-психол. ун-та, Воронеж : Изд-во «МОДЭК», 2004. – 600 с.
112. Шпильрейн И.Н. О повороте в психотехнике / Исаак Нафтульевич Шпильрейн // Психотехника и психофизиология труда. – 1931. – № 4-6. – С. 245 – 285.
113. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис : пер. с англ. / Эрик Эриксон; общ. ред. и предисл. А.В. Толстых. – 2-е изд. – М.: Флинта: МПСИ, 2006. – 352 с.
114. Ядов В.А. Социологический взгляд на профессию / В.А. Ядов, А.А. Кисель // Социально-психологический портрет инженера. По материалам обследования инженеров Ленинградских проектно-конструкторских организаций / [Под. ред В.А. Ядова]. – М.: «Мысль», 1977. – С. 12-24.
115. William C. Schutz. Beyond FIRO-B – Three New Theory Derived Measures–Element B: Behavior, Element F: Feelings, Element S: Self.» Psychological Reports, June, 70, p. 915-937 (1992).
116. Ralph H. Kilmann. Problem Management: A Behavioral Science Approach, in Zaltman G. (Ed.), Management Principles for Nonprofit

- Agencies and Organizations (New York: American Management Association, 1979), – pp. 213-255.
117. Kilmann, R.H. «A Holistic Program and Critical Success Factors of Corporate Transformation», European Management Journal. – 1995. – Vol. 13. – No. 2. – pp. 175-186.
 118. Jones, Stephen R.G. «Was there a Hawthorne effect?» The American Journal of Sociology / Stephen R.G. –1992. – Vol. 98. – No. 3. – pp. 451-468.
 119. Leary T., Coffey I. «Interpersonal Diagnosis», in: «Theories of Personality Investigation», New York, 1969, pp. 73-96.
 120. Parker, S.K., Williams, H.M. Effective teamworking Reducing the psychosocial risks. – Sudbury (United Kingdom): HSE Books, 2001. – pp.132.

Навчальне видання

МАЗЯР Олег Васильович
КИРИЧЕНКО Віктор Васильович

Навчальний посібник
ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ: МОДУЛЬНИЙ КУРС

Дизайн обкладинки, ілюстрацій розділів та макету
Віктора Кириченка

Надруковано з оригінал-макету авторів

Підписано до друку 29.04.14. Формат 60X90/60. Папір офсетний
Гарнітура Arial. Друк різнографічний.

Ум. друк. арк. 11,1. Обл. вид. арк. 10,3. Наклад 500. Зам. 56

Видавництво Житомирського державного університету імені Івана Франка
м. Житомир, вул. Велика Бердичівська 40
Свідоцтво про державну реєстрацію
серія ЖТ №10 від 07.12.04
електронна пошта (e-mail): zu@zu.edu.ua