

Віктор Кириченко

# ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ ТА ІНЖЕНЕРНА ПСИХОЛОГІЯ

НАВЧАЛЬНИЙ ПОСІБНИК



Міністерство освіти і науки України  
Житомирський державний університет імені Івана Франка

**Віктор Кириченко**

# **ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ ТА ІНЖЕНЕРНА ПСИХОЛОГІЯ**

**Навчальний посібник**



ЖИТОМИР  
ВИДАВНИЦТВО ЖДУ ІМ. І. ФРАНКА  
2022

УДК 159.9: 62  
К13

*Рекомендовано до друку Вченою Радою Житомирського державного  
університету імені Івана Франка  
(протокол № 21 від 25 листопада 2022 року)*

*Рецензенти:*

- Валентин Моляко** доктор психологічних наук, академік НАПН України, професор, завідувач лабораторії психології творчості Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України
- Олена Костюченко** доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри психології Київського національного університету культури і мистецтв
- Олег Мазяр** доктор психологічних наук, професор кафедри соціальної та практичної психології Житомирського державного університету імені Івана Франка

К13 **Кириченко В.В.**  
Психологія праці та інженерна психологія : навчальний посібник. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2022. 240 с.  
**ISBN 978-966-485-284-2**

У посібнику проаналізовано теоретичні та методологічні основи психології праці та інженерної психології. 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. Особливої уваги заслуговує висвітлення психологічної проблематики взаємодії особистості з технічними системами та віртуалізації професійної діяльності.

**УДК 159.9: 62**

**ISBN 978-966-485-284-2**

© Кириченко В.В.  
© ЖДУ імені Івана Франка

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b>	6
<b>РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ</b>	9
<b>АЛГОРИТМ ВИКОНАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ОРІЄНТОВАНОГО ЗАВДАННЯ</b>	11
<b>МОДУЛЬ I. ВСУП ДО ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ. ОСОБИСТІТЬ ЯК СУБ'ЄКТ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ</b>	21
<b>Методологічні та теоретичні проблеми психології праці. Історія та передісторія становлення галузі</b>	22
Предмет та основні завдання психології праці	22
Уявлення про працю та її значення у контексті культурно-історичного розвитку суспільства	25
Виникнення прикладної психології праці. Психотехніка та наукова організація праці	28
Індустріальний період розвитку психології праці	30
Методологічні основи та принципи проведення досліджень у психології праці	32
Методи досліджень у психології праці	33
<b>Розвиток суб'єкта праці</b>	36
Поняття «суб'єкт праці». Структура особистості суб'єкта професійної діяльності	36
Основні етапи розвитку суб'єкта праці	37
Кризи професійного становлення. Проблеми професійних деструкцій та психічного вигорання	39
Проблема формування індивідуального стилю трудової діяльності	42
Розвиток професійної самосвідомості	45
Регулятивні процеси в структурі професійної діяльності	46
Мотивація праці	49
<b>Матеріали для самостійної роботи та семінарських занять</b>	52
<b>Лабораторний практикум</b>	55
Професійно-орієнтовані завдання до модулю	55
Базові методики до модулю. Карта дослідження особистості К.К. Платонова	58
Приклад розв'язання професійно-орієнтованого завдання	70
<b>МОДУЛЬ II. ПСИХОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ</b>	81
<b>Психофізіологічні основи трудової діяльності</b>	82
Фізіологічні основи вивчення працівника. Нервово-гуморальна регуляція професійної діяльності	82
Психогігієна праці	87
Працездатність та її динаміка. Фактори зміни працездатності у процесі професійної діяльності	92

Типологічні відмінності працездатності	95
<b>Психологія професій</b>	98
Професії: підходи до систематики та класифікації. «Формула професії»	98
Основи профорієнтаційної роботи	103
Психологічні проблеми виробничого навчання.	106
Формування професійних умінь та навичок	
Професійна адаптація та психологія професійного розвитку	108
Психологічне вивчення професій: професіографія та психографія	110
<b>Матеріали для самостійної роботи та семінарських занять</b>	115
<b>Лабораторний практикум</b>	118
Професійно-орієнтовані завдання до модулю	118
Базові методики до модулю. Метод спостереження	121
Приклад розв'язання професійно-орієнтованого завдання	128
<b>МОДУЛЬ III. ПСИХОЛОГІЯ ВИРОБНИЧОГО КОЛЕКТИВУ</b>	142
<b>Організація виробничої діяльності. Соціально-психологічні проблеми вивчення виробничого колективу</b>	143
Психологічна сумісність як умова успішності спільної трудової діяльності	143
Організаційна структура групи та психологічна сумісність	144
Психологія управління та організації виробничої діяльності	147
Виробничий конфлікт та його виникнення. Організаційно- психологічні умови вирішення виробничих конфліктів	149
<b>Матеріали для самостійної роботи та семінарських занять</b>	155
<b>Лабораторний практикум</b>	158
Професійно-орієнтовані завдання до модулю	158
Базові методики до модулю. Методика «Стратегії поведінки людини у ситуації конфлікту» К.У. Томаса	160
Приклад розв'язання професійно-орієнтованого завдання	167
<b>МОДУЛЬ IV. ІНЖЕНЕРНА ПСИХОЛОГІЯ</b>	179
<b>Психологія взаємодії особистості з технічними системами у XXI ст.</b>	180
Формування інформаційної культури фахівця в XXI ст.	180
Соціально-професійна віртуалізація особистості.	183
Використання ІКТ у сучасній професійній діяльності	
Психологічна характеристика професій «людина-техніка»	187
Психологічні основи проектування технічних систем.	189
Основи ергономіки	

<b>Психологія операторської діяльності</b>	194
Функціональні стани оператора технічних систем	194
Професійна діяльність особистості в екстремальних умовах	198
<b>Матеріали для самостійної роботи та семінарських занять</b>	203
<b>Лабораторний практикум</b>	204
Професійно-орієнтовані завдання до модулю	204
Базові методики до модулю. Методика «Вивчення функціональної та компетентнісної готовності держслужбовців до професійної діяльності» (В.В. Кириченко, Е.А. Афонін)	207
Приклад розв'язання професійно-орієнтованого завдання	224
<b>РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА</b>	234
<b>ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК</b>	235

## 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 обов'язкової освітньої компоненти «Психологія праці та інженерна психологія» складено відповідно до місця та значення дисципліни за структурно-логічною схемою, передбаченою освітньо-професійною програмою бакалавра з напрямку підготовки 053 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. Зміст четвертого модулю «*Інженерна психологія*» присвячений найбільш проблемним питанням взаємодії

людини з технічними системами, роботою в екстремальних ситуаціях. Особлива увага приділяється вивченню інформаційної культури особистості та сучасних soft-skills.

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

**Завдання курсу:**

1) ознайомити студентів з актуальними проблемами психології праці;  
2) сформулювати цілісну картину 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**:

- 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 та інженерна психологія» апробована на соціально-психологічному факультеті Житомирського державного університету імені Івана Франка для студентів психологічних, математичних та економічних спеціальностей.

Автор висловлює щирі подяки у створенні посібника одному з провідних українських фахівців у галузі психології праці, академіку **Валентину Олексійовичу Моляко**.

## 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 інші<sup>1</sup>

І. ЕТАП ПЕРВИННОГО АНАЛІЗУ ПРОБЛЕМИ					
Порядок дій	Критерії оцінювання та спосіб презентації*				
<p><b>1.1. Категоріально-термінологічне до визначення проблеми, з якою звернулися до психолога</b> (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><b>1.2. Формування реалістичних очікувань у людини, яка звернулася за допомогою, та визначення напрямків практичної роботи психолога</b></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="646 1339 1353 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>				

<sup>1</sup> 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.

<b>II. ПЛАНОВО-ПІДГОТОВЧИЙ ЕТАП</b>													
<b>2.1. Аналіз власного досвіду виконання подібних завдань при вивченні навчальних дисциплін та проходженні практик</b>	<p>Повнота переліку навчальних дисциплін, модулів та тем, завдань практик, де виконувалися аналогічні або близькі за змістом завдання.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;"><i>Дисципліна</i></th> <th style="width: 25%;"><i>Модуль</i></th> <th style="width: 25%;"><i>Тема</i></th> <th style="width: 25%;"><i>Зміст питань</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 60%;"><i>Назва практики</i></th> <th style="width: 40%;"><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>												
<b>2.2. Підбір і аналіз літератури та формулювання припущень про причини виникнення проблеми</b>	<p>Наявність всіх видів джерел (довідкова література, монографії, вузькоспеціалізовані статті).</p> <p>Використання електронних каталогів, Internet-ресурсів.</p> <p>Правильність бібліографічного опису.</p> <p>Зазначення основних тез, ідей з конкретних книг чи статей, що дозволяють глибше зрозуміти проблему.</p> <p>Обґрунтованість припущень щодо причин проблеми.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 60%;"><i>Бібліографічний опис джерела</i></th> <th style="width: 40%;"><i>Основні ідеї та тези, що стосуються проблеми</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;"><i>Опис припущень щодо причин виникнення проблеми.</i></p> <p><b><i>Пам'ятайте, що посилання виключно на підручники та конспекти лекцій свідчить про низький фаховий рівень психолога.</i></b></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>												
<b>2.3. Консультація з фахівцями</b> (в першу чергу це спеціалісти з окремих дотичних до психології галузей (соціологія, психіатрія, педіатрія, дефектологія, правознавство тощо), а також психологи – визнані авторитети в	<p>Аргументоване обґрунтування потреби у консультації фахівця.</p> <p>Визначення фахівців, до яких можна звернутися за консультацією.</p> <p>Повнота переліку та правильність питань для консультації.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;"><i>Фахівець</i></th> <th style="width: 45%;"><i>Обґрунтування необхідності консультації</i></th> <th style="width: 30%;"><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>											

<p>окремих аспектах вашої проблеми)</p>	<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><b>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.</b></p>						
<p><b>2.4. Складання розгорнутого плану виконання завдання, підбір методів та аналіз ресурсів</b></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%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 33%;">Етап роботи</th> <th style="width: 33%;">Методи та процедури</th> <th style="width: 33%;">Необхідні ресурси</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Етап роботи	Методи та процедури	Необхідні ресурси			
Етап роботи	Методи та процедури	Необхідні ресурси					
<p><b>2.5. Передбачення проблемних моментів</b> (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%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 33%;">Проблемні моменти</th> <th style="width: 33%;">Причини виникнення</th> <th style="width: 33%;">Шляхи уникнення</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p><b>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.</b></p>	Проблемні моменти	Причини виникнення	Шляхи уникнення			
Проблемні моменти	Причини виникнення	Шляхи уникнення					
<p><b>2.6. Підготовка матеріалів, необхідних для виконання завдання</b> (структура первинного інтерв'ю, бланки методик, стимульний матеріал, корекційна програма, програма тренінгу, робочі альбоми для</p>	<p>Повнота та якість матеріалів, їх відповідність задачам, що стоять перед психологом. <i>Представлення матеріалів.</i></p>						

ведучого та учасників тренінгу, інші матеріали)	
<b>III. ЕТАП ПРАКТИЧНОЇ РОБОТИ</b>	
<b>3.1. Збір емпіричних даних</b> (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>
<b>3.2. Аналіз та інтерпретація отриманих даних</b>	<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>
<b>3.3. Надання психологічної допомоги*</b> (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>
<b>IV. ЗВІТНО-ПІДСУМКОВИЙ ЕТАП</b>	
<b>4.1. Представлення результатів людині, яка звернулася із запитом</b> (висновок за результатами дослідження, підсумкова консультативна бесіда,	<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>

\* Пункт може бути пропущений з огляду на особливості завдання.

звіт за результатами тренінгової роботи, виступ на батьківських зборах, перед виробничим колективом, інші варіанти представлення результатів)	<i>Діалогічне представлення результатів роботи замовнику чи клієнту з 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						
	організувати 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						
	.....						

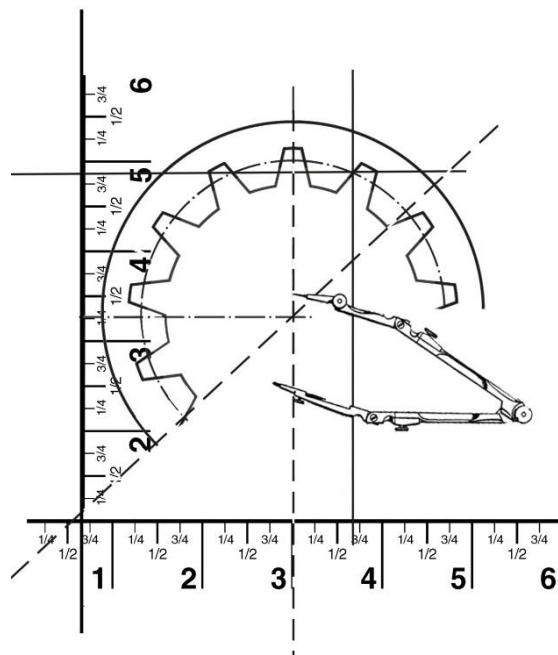
**Підсумкова рефлексія позитивних моментів** (подумайте та напишіть, що саме вдалося зробити, чого досягти, від чого отримати професійне задоволення)

**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:

- 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 спільноти<sup>2</sup>. 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. 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, статевікові 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 середовищем вимагає розвитку певного комплексу індивідуально-психологічних властивостей, які є психологічним ресурсом успішного виконання трудової діяльності.

---

<sup>2</sup> 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.



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 касты, розчинення її в інших.

В епоху *тотемізму* (культура палеоліту), який був одним із перших релігійних уявлень, вважалось, 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 поганим улов риби з гнівом Посейдона); по-третє, встановлюють морально-процесуальні норми здійснення професійної діяльності (формування професійної етики, деонтологічних принципів професійної діяльності<sup>3</sup>).

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 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

---

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

має можливість, використовуючи свій духовний та фізичний потенціал, перетворювати і передавати групі та індивідуальні цінності іншим, тому трудовий процес вимагає від працівника їх прийняття на особистісному рівні. 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. 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». 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. 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 заворушень<sup>4</sup>. На думку Т.М. Тихомірової, сучасне суспільство характеризується наявністю протиріч, за яких, з одного боку, відбувається стимуляція набуття досвіду, а з іншого – протидія. 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».

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, психофізіологія праці), інженерної психології (взаємодія працівника з технічними системами, механізмами), ергономіки (взаємодія з професійним середовищем, знаряддями праці). Основною метою діяльності галузі були дослідження

---

<sup>4</sup> 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 КПРС 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.

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 професійними 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. 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 занепадає<sup>5</sup>.

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 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

---

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

налагодження тісної співпраці між керівним рівнем організації та працівниками<sup>6</sup>.

#### 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 зростає 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 результат 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 не лише де і за яких умов працює людина, а й з ким, що до цього часу було не зауважено науковцями.

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 –

---

<sup>6</sup> 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.

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.

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. 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 регуляцію фізичної та психічної активності індивіда та рефлексорну 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 віднести<sup>7</sup>:

**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 унеможлиблює «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. 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

---

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

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). 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». Тенденція до «типологізації» у психології праці з'являється на початку ХХ 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 (рис) 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 статеві 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. Леонтьєв, 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 (діяльній складовій) 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. 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.).

**Фаза оптації** – попередній вибір професії, формування первинних



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

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 самосприйняття 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.

**Фаза адаптанта** – процес адаптації молодого<sup>8</sup> 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».

**Фаза інтернала** – період діяльності досвідченого та самостійного працівника, який володіє достатнім потенціалом розвитку. Накопичений на

<sup>8</sup> 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.

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. **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 розмежовує 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 відчуються як стреси, фрустрація, конфлікти та кризи».

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. 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.

Таблиця 1.1.

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

<b>Фактори, що обумовлюю кризу</b>	<b>Способи подолання кризи</b>
<i>Криза навчально-професійної орієнтації (14-15 – 16-17 років)</i>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– невдале формування професійних намірів та їх реалізація;</li> <li>– несформованість Я-концепції та можливостей її корекції.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– вибір професійного навчального закладу чи спеціальної професійної підготовки;</li> <li>– глибока і систематична допомога у професійному та особистісному самовизначенні.</li> </ul>
<i>Криза професійного навчання</i>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– незадоволення професійним навчанням і професійною підготовкою;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– зміна мотивів навчальної діяльності;</li> <li>– корекція вибору професії,</li> </ul>

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

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. Варто переглянути основні можливості професійного середовища щодо особистісного розвитку персоналу і бути досить обережним, висуваючи на перший план особистісно розвиваючу складову трудової діяльності<sup>9</sup>. 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».

*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 можливість успішно виконувати професійну діяльність на високому рівні, витрачаючи при цьому мінімум психічних та фізичних зусиль<sup>10</sup>. Назагал

---

<sup>9</sup> 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». Оттакої! Їй, бачте, здалося цікавим. І вона здивувалася, що викладачі кафедри вказали на її недоречність».

<sup>10</sup> Гарінгтон Емерсон – відомий американський економіст, свого часу, розробляючи принципи роботи підприємства, висунув пропозицію «економії людських ресурсів»:

*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).

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». 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. 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 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

---

підприємство має таким чином організовувати виробництво, щоб витрачаючи мінімум матеріальних та духовних ресурсів, виробляти максимум продукції.

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. 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». 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 деформації<sup>11</sup>.

## 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. Долучаючись до системи професійних відносин, оволодіваючи фаховими вміннями та накопичуючи індивідуальний досвід професіонала, працівник формує уявлення про себе як про людину, що 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

---

<sup>11</sup> 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).

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.

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. 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.

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). 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. Пряжниковим, гідним можна вважати лише того працівника, який впевнений у власних здібностях і готовий реалізувати власну концепцію блага у трудовій діяльності.<sup>12</sup>

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 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

---

<sup>12</sup> 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.*

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. 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. 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». 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. 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.

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).

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 :

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. *Вопросы психологии*. 1983. № 1. С. 102-108.

Кудрявцев Т.В. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности. *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. Статевовікова 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. *Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень*. Житомир: Вид-во Рута, 2006. С. 29-31.

Пономарева Р.А. Социально-психологические проблемы профессионального становления личности. К. : «Знание», 1983. 16 с.

Марусинець М.М. Прикладні аспекти дослідження професійної ідентичності особистості. *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. *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. *Актуальні проблеми психології: Проблеми психології творчості : збірник наукових праць*. 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. Дубич К.В. Роль технологізації у впровадженні інклюзивного навчання. *Збірник наукових праць: Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. Вип. Т. 4. № 40. С. 217-225.
2. Індекс 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.
3. Колупаєва А.А., Данілавичюте Е.А., Литовченко С.В. Професійне співробітництво в інклюзивному навчальному закладі: навчально-методичний посібник. К.: Видавнича група «А.С.К.», 2012. 197 с.
4. Становіч П., Джордан Е. Інклюзія як професійний розвиток. Режим доступу до ресурсу: [http://www.canada-ukraine.org/LastiwkaArticles/Article4\\_Inclusion%20as%20PD\\_Stnovich\\_Jordan.pdf](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, деградує 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. *Змодельуйте 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. *Змодельуйте 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><b>Карта дослідження особистості К.К. Платонова</b></p>	<p><b>Платонов К.К.</b> Вопросы психологии труда. М.: Медицина, 1970. 263 с.</p> <p><b>Платонов К.К.</b> Структура и развитие личности. М.: Наука, 1986. 254 с.</p> <p>Практикум по общей и экспериментальной психологи. Учеб. пособие. <b>Под общ. ред. А.А. Крылова.</b> Изд.-во Ленингр. ун-та, 1987. 225 с.</p>	<p><b>Платонов К.К.</b> Психологический практикум. М.: Высш. школа, 1980. 165 с.</p> <p><b>Платонов К.К.</b> Психология : учеб. пособие для повышения квалификации инж.-пед. Работников. М.: Высш. школа, 1977. 247 с.</p> <p><b>Платонов К.К.</b> Система психологии и теория отражения. 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 прояву<sup>13</sup>. 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 перепідготовки 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.

---

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

### Структурні елементи карти особистості

<b>I. Фонові показники</b>	
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
<b>II. Здібності</b>	
2.1. Психомоторні	2.3. Технічні
2.2. Художні (музичні, артистичні, літературні, образотворчі)	2.4. Наукові
	2.5. Організаційно-педагогічні
	2.6. Морально-правові
<b>III. Характер</b>	
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
<b>IV. Спрямованість</b>	
4.1. Рівень	4.5. Дієвість
4.2. Широта	4.6. Професійна спрямованість
4.3. Інтенсивність	4.7. Атеїстична (релігійна) спрямованість
4.4. Стійкість	
<b>V. Досвід</b>	
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
<b>VI. Індивідуальні особливості психічних процесів</b>	
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
<b>VII. Темперамент</b>	
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				
	2	Флегматик				
	1	ІНЕРТНИЙ				
СЛАБКИЙ	1	Меланхолік				

II. ІЗДІБНОСТІ

1	2	3	4	5	6	Σ

III. ХАРАКТЕР

1	2	3	4	5	Σ

**Інструкція заповнення «Карти особистості»**

<b>I. Фонові показники</b>	
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.
<b>II. Здібності</b>	
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
<b>III. Характер</b>	
3.1	Оцінюючи характер, потрібно пам'ятати, що він є каркасом – особистості. Риси особистості по-різному групуються між собою,



3.5.	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. Не потрібно зловживати балом 5, його потрібно ставити у тих випадках, коли вказана риса особистості проявляється у різних видах діяльності, виражається як її звичка.
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 суперечать 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 <sup>14</sup> : 5 – атеїст з активною життєвою позицією; 4 – послідовний, проте неактивний атеїст; 3 – атеїст з елементами забобонів; 2 – пасивно-релігійний; 1 – активно-релігійна особистість.
<b>V. Досвід</b>	
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

<sup>14</sup> 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>
<b>VI. Індивідуальні особливості психічних процесів</b>	
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 особливого 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.	Кмітливість 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 – кмітливість 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.
<b>VII. Темперамент</b>	
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 неврівноваженості.

### 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 – неврівноваженість». 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**

<b>Напрямок практичної роботи</b>	<b>Обґрунтування</b>
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 професійної орієнтації 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. 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. К.: Ельга, Ніка-Центр, 2004. С. 158-172.	Психофізіологія поведінки, психофізіологія діяльності.
Ильин Е.П. Успешность, деятельность, компенсации и компенсаторные отношения <i>Вопросы психологии</i> . 1983. № 5. С. 95-98.	Успішність виконання діяльності за рахунок компенсації одних психологічних функцій іншими.
Платонов К.К. Структура и	Принцип попарного порівняння,

<b>Повна бібліографія джерела</b>	<b>Основні ідеї, тези, що стосуються проблеми</b>
развитие личности. М.: Наука, 1986. С. 191-205.	опис карти особистості та методу експертних оцінок
Платонов К.К. Психология : учеб. пособие для повышения квалификации инж.-пед. работников. 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 «Карти особистості» К.К. Платонова.
Малхазов О., Кокун О. Профвідбір та впровадження новітніх технічних засобів у роботі з персоналом <i>Соціальна психологія</i> . 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

<b>Етап роботи</b>	<b>Методи та процедури</b>	<b>Необхідні ресурси</b>
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)**

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

<b>Показники розвитку</b>	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>X3</b>
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			
<b>Загальний показник розвитку</b>	<b>149</b>	<b>125</b>	<b>101</b>

**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.).

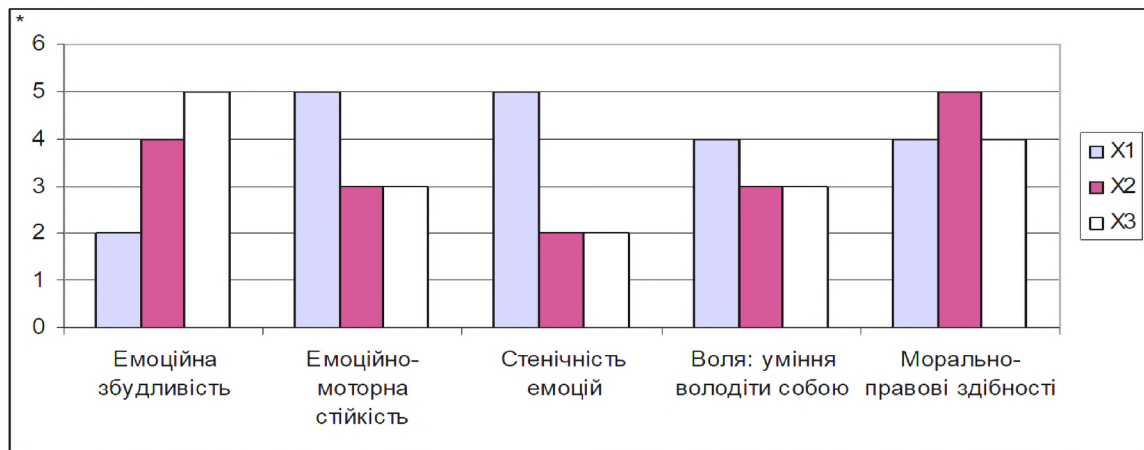


Рис. 1.2. Графічне представлення результатів дослідження за методикою «Карта особистості» на рівні аналізу професійно-важливих якостей особистості

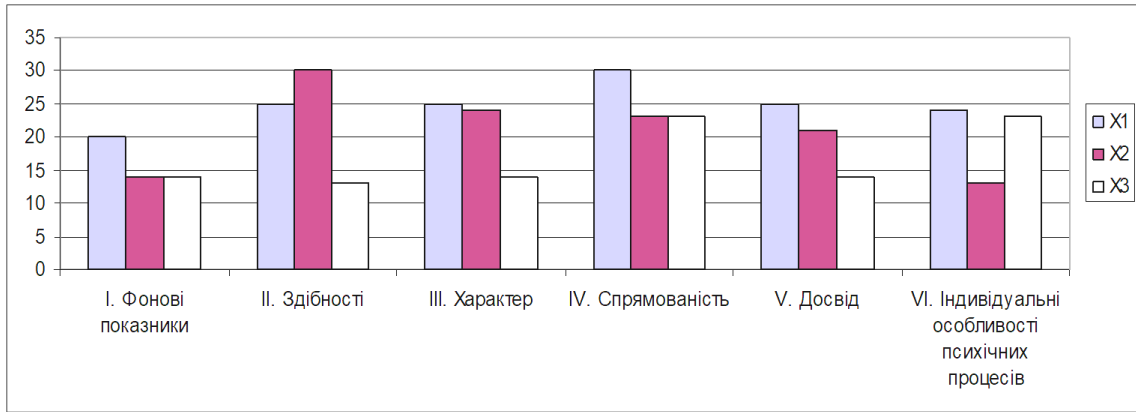


Рис. 1.3. Графічне представлення результатів дослідження за методикою «Карта особистості» на рівні аналізу основних структур та підструктур особистості

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 дозволять ефективно виконувати посадові обов'язки секретарю керівника.

**К.:** Яким чином Ви визначили, що саме ці особистісні якості дозволять 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 кодovими 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. Нервово-гуморальна регуляція професійної діяльності
2. Психогігієна праці
3. Працездатність та її динаміка. Працездатність та її динаміка. Фактори зміни працездатності у процесі професійної діяльності.
4. Типологічні відмінності працездатності

### 1. Фізіологічні основи вивчення працівника. Нервово-гуморальна регуляція професійної діяльності

Основним питання професійної адаптації особистості є визначення тих особистісних підструктур, які можуть змінюватися (розвиватися, деформуватися) під впливом професійних чинників та тих, які виступають у ролі стійких властивостей, що хоча мають індивідуальні прояви, проте у своїй основі підпорядковуються уже відомим психологічній науці закономірностям.

Опираючись на роботи В.С. Мерліна, К.К. Платонова, Б.М. Теплова ми виокремлюємо у структурі особистості три рівні, які мають різну природу появи та функціонування, залежності від умов життєдіяльності людини та її генетичних властивостей у онтогенетичному та філогенетичному плані розвитку: біопсихічний, індивідуально-особистісний та соціально-психологічний. Якщо останні два формуються в умовах соціального середовища, то біопсихічний є цілковито вродженим та важко піддається змінам. У плані вивчення фізіологічних основ регуляції професійної діяльності він пов'язується з властивостями нервової системи та роботою залоз внутрішньої секреції.

**Біопсихічний рівень вивчення особистості** поділяється на видовий та родовий (спадковий) підрівні, які варто диференціювати для більш інформативного вивчення людини. До видових ознак можна віднести іманентні властивості виду *Homo sapiens*, такі як прямоходіння, наявність двох синильних систем, особлива конституція скелету та пропорції тіла, наявність залоз внутрішньої секреції та особлива нервова координація роботи організму характерна для цього виду. Родові або спадкові властивості також стосуються видових властивостей людини, проте характеризують спосіб життя людини або її предків, який накладає відбиток на морфологію її тіла та функціонування організму. Першими відомими родовими відмінностями виду *homo sapiens* є расові, які обумовлені особливостями тривалого проживання окремих груп людей у різних кліматичних умовах, які обумовили організмичні пристосування тіла людини у вигляді особливої пігментації шкіри та тілесної антропометрії. На фізіологічну адаптацію людини також впливали географія проживання та доступний у окремому регіоні раціон харчування. Зміна умов проживання особливо збільшення та урізноманітнення раціону харчування людини призвели до появи у XX ст. різких проявів акселерації (від лат. *acceleratio* – прискорення). Також на прояви акселерації вплинули наукові винаходи останніх років у галузі охорони здоров'я та зменшення кількості хвороб, особливо інфекційних. Зменшення у відсотковому співвідношенні фізичної праці та збільшення – розумової. Особливості раціону харчування, особливо вживання психоактивних речовин традиційного раціону: кофеїну, таурину,

нікотину впливають на нервову активність людини. У деяких професіях та спорті розробляється відповідний раціон харчування, або існує заборона на вживання певних нервово-стимулюючих продуктів, ліків під час професійної діяльності (наприклад, водія автотранспортного засобу).

Біопсихічні властивості особистості є вродженими та важко змінюються впродовж життя, для їх пристосування потрібні стабільні умови середовища впродовж багатьох поколінь. Тому організмична адаптація можлива лише у тілесних структурах, які мають для цього певний діапазон розвитку (адаптивності). Наприклад, м'язова система, хоча вроджені задатки можуть обмежувати розвиток, проте нівелювати вимоги середовища щодо розвитку скелету неможливо. Професійний відбір на рівні організму відбувається за жорсткими параметрами сегрегації – розділення на придатних та не придатних. Так відбувається відбір у військові види професій, оператори складних інженерних систем, пілотів авіації та космічних літальних апаратів.

З порушеннями роботи фізіологічних та психологічних підсистем біопсихічного рівня властивостей особистості як правило пов'язують умови праці та життя людини. Порушення у роботі організму можуть бути викликані хворобами та закономірно, що вони виникають у результаті старіння організму або дії на нього сильного подразника.

#### **Гуморальна регуляція професійної діяльності.**

Робота організму регулюється за допомогою нервової та гуморальної системи, які працюють в автономному режимі або можуть піддаватися свідомій регуляції. Порушення у роботі цих систем може призводити до патології розвитку організму (карликовості, гігантизму), зміни у роботі внутрішніх органів, порушення обміну речовин, що можуть і фатальні наслідки.

Розглянемо окремі випадки гіпер- та гіпофункції залоз внутрішньої секреції, які призводять до відхилень формування та функціонування організму.

	<i>Гіперфункція</i>	<i>Гіпофункція</i>
<b>Гіпофіз</b>	Надмірна секреція гормонів росту призводить до формування гігантизму або акромегалії (надмірного розростання окремих частин тіла)	Недостатнє виділення гормонів гіпофізу призводить до розвитку карликовості та гальмування статевого розвитку
<b>Щитоподібна залоза</b>	Може призвести до розвитку базедової хвороби. Позначається в загальному підвищенні метаболізму, прискореному серцебитті, тремтінні рук, надмірному схудненні, збільшенні	Характеризується в загальним зниженням інтенсивності обміну речовин, набряками шкіри, випадінням волосся, швидкою стомлюваністю, зниженням температури

	розмірів щитоподібної залози	тіла й артеріального тиску.
<b>Паращитоподібна залози</b>	У кістках скелета утворюються порожнини, збільшується їх ламкість, утворюється схильність до формування каменів в нирках	Зменшується рівень кальцію в крові, спостерігаються судомні скорочення м'язів
<b>Кора надниркових залоз</b>	Можливий розвиток ожиріння, зміни форми обличчя, підвищення артеріального тиску, ламкість кісток	Можливе надмірне схуднення, анорексія, поява жовтого забарвлення шкіри, зниження артеріального тиску, порушення процесів метаболізму

Діяльність окремих залоз внутрішньої секреції пов'язана з виділення в кровоносну систему гормонів. Реакція організму на гормональні зміни є більш повільнішою ніж нервова регуляція, яка є миттєвою, проте їх діяльність в організмі є більш тривалою. Частина гормонів контролює та регулює роботу організму, найбільш популяризованими з них є адреналін, норадреналін, дофамін, серотонін та ендорфін, які також до відносяться нейромедіаторів, що впливають на емоції людини, її почуття.

**Адреналін** виділяється в кровоносну систему людини при сильних фізичних навантаженнях або у стані страху, небезпеки. Призводить до активізації психічної та фізичної активності, реактивності, зниження критичності та звуженню свідомості. Призводить до посилення серцебиття та підвищення кров'яного тиску.

**Норадреналін** нейромедіатор гальмівної дії, посилює концентрацію та увагу, блокує спонтанні емоційні реакції.

**Дофамін** «гормон щастя», виділяється в організм як результат задоволення від їжі, статевих відносин, предметів оточення (як результат володіння чимось. Наприклад, у шопоголів, від купування бажаної речі чи нумізматів від володіння колекцією. Може бути реакцією на очікувану подію (подорож, побачення, придбання автомобіля). Може викликати дофамінову залежність та призводити до лудоманії, екстремальної поведінки, неконтрольованих сексуальних стосунків тощо.

**Серотонін** підвищує загальний тонус та бадьорість організму. Брак серотоніну в організмі призводить до появи млявості та депресії, проте може бути компенсований за рахунок інтенсивних тренувань та спеціальної дієти (вживання продуктів, що містять триптофан, вітаміни B6).

**Ендорфін** гормон, який виробляється організмом під впливом сильних фізичних навантажень, особливо м'язевих (дія знайома людям, які займаються силовими видами спорту). Викликає знеболювальну функцію та підвищує настрій. Як правило після важкої фізичних навантажень у спортсменів виникає так звана «м'язова радість» - підвищення настрою, відчуття бадьорості, радість, які змінюються за певний час важкою втомою, виснаженням та пригніченим настроєм.

### **Нервова регуляція професійної діяльності.**

Регуляція активності людини відбувається за допомогою центральної та периферичної нервової системи. Її відмінність від гуморальної – швидкість відповіді на подразник та затухання реакції. Тому в плані адаптивності організму нервова система збільшує адаптивний діапазон пристосування людини. Можна стверджувати, що організми, які мають високорозвинену нервову систему можуть ефективно функціонувати в умовах різкої зміни мікро та макро-середовища за рахунок вироблення умовних реакцій на подразник.

До органів центральної нервової системи відносять:

- головний мозок;
- спинний мозок.

Периферичну нервову поділяють на:

- соматичну;
- вегетативну.

У головному мозку людини зосереджені основні відділи, які відповідають за функціонування вищих психічних функцій: мислення, мовлення, відображення, пам'ять тощо. Спинний мозок відповідає за зв'язок мозку з іншими органами людини та діяльність рефлексів. Оскільки професійна діяльність є одноманітною та повторюваною, у її процесі можуть утворюються складні рефлексорні дії, особливо, якщо професія вимагає швидкого реагування (наприклад, військові види професій). У працівників, які тривалий час виконують діяльність у певному добовому ритмі фізичного та психічного навантаження формується **динамічний стереотип**. Це відносно складна система нервових зв'язків, які регулюють нервове напруження (розслаблення) та дозволяють виконувати складні дії без контролю свідомості. Динамічний стереотип у професійній діяльності регулює фази «напруження-розслаблення» в продовж робочого дня, що дозволяє максимально ефективно використовувати ресурси організму та збільшує продуктивність праці. Утрудненнями для формування динамічного стереотипу є «плаваючий» та «змінний» графіки роботи.

### **Закони нервової діяльності.**

Нервова регуляція активності організму забезпечують два взаємопов'язані процеси нервової системи: збудження та гальмування. Збудження – це фізіологічний процес, який відбувається через серію нервових імпульсів від відповідної ділянки нервової системи до органу людини. На противагу процесу збудження в організмі відбуваються процеси гальмування, які зменшують фізіологічну дію збудження до їх гальмування. Сильні нервові збудження викликають іррадіацію та поширюються на інші ділянки кори головного мозку, поступово збудження концентрується в зоні свого виникнення. Як довів І.П. Павлов основою функціонування вищої системи є аналітико-синтетична діяльність кори головного мозку. Нервова система людини розпізнає усі подразники, які надходять з навколишнього середовища та диференціює їх з метою виокремлення найбільш важливих для стабільного функціонування організму.

Нервова система підкорюється наступним законам:

1. Закон утворення тимчасового нервового зв'язку: при багаторазовому підкріпленні нейтрального подразника безумовним формується стійкий тимчасовий нервовий зв'язок.

2. Закон згасання тимчасового нервового зв'язку: за відсутності постійного підкріплення відбувається згасання тимчасового нервового зв'язку.

3. Закон іррадіації збудження: сильні нервові подразники поширюються на інші ділянки кори головного мозку та призводять до їх збудження. Нерідко такі збудження можуть викликати надлишкову активність або атипові дії.

4. Закон взаємної індукції нервових процесів: після того, як нервові процеси поступово концентруються в зоні першочергового збудження.

5. Закон системності в роботі кори головного мозку: тривалі та циклічно повторювані збудження та гальмування в окремих ділянках кори головного мозку призводять до формування динамічного стереотипу – стійкого умовного нервового зв'язку.

М.Є. Веденський у роботі нервової системи відкрив дві взаємозалежні фази: продромічну, що характеризується зниженням збудливості, підвищенням лабільності й працездатності та парабіотичну, що характеризується підвищенням збудливості, зниженням лабільності й працездатності. Парабіоз – це поступове переведення збудження в гальмування. Він має три фази: рівноважну (відносний баланс збудження та гальмування); парадоксальну фазу – де сильні подразники призводять до слабких реакцій, а слабкі – до сильних; ультрапарадоксальну – коли ні сильні ні слабкі подразники не призводять до реакції. Будь яка з фаз парабіозу призводить до зменшення працездатності, характеризується зниженням лабільності та рухливості нервової системи, може викликати неадекватні, імпульсивні дії, що у свою чергу призводить до зниження продуктивності праці та травматизму. Часто може призводити до необґрунтованої агресії або тимчасових фобічних станів.

Фізіологічна регуляція діяльності працівника є складною для розуміння системою, яка функціонує у автоматичному та напівавтоматичному режимі, проте зберігає внутрішню рівновагу організму по відношенню до зовнішніх умов праці та специфіки виконуваної діяльності. Фізіологічний рівень аналізу професійної діяльності пояснює мимовільну регуляцію професійної діяльності особистості, яка відбувається у автоматичному та напівавтоматичному режимі. Психофізіологія пояснює певні реакції, які відбуваються поза контролем свідомості, та є цілком передбачуваними. Їх можна враховувати у ситуаціях, де контроль свідомості обмежений або де потрібні швидкі реакції, до них можна віднести ситуації професійної діяльності військового, працівників служби надзвичайних ситуацій, спортсменів. Професійний відбір до таких професій потребує особливо ретельного відбору працівників за параметрами фізіологічної відповідності та найбільшої ефективності у професії. Хоча технології сучасності дозволяють нівелювати частину вимог фізіологічного плану за рахунок «розумних пристосувань» та універсальному дизайну виробничого середовища (останнє дозволяє повноцінно працювати особам з інвалідністю).

## 2. Психогігієна праці

За абсолютно побутовими підрахунками третину добового часу доросла людина проводить у межах професійного середовища, виконуючи наперед визначені види робіт. Такі умови можуть негативно впливати на психічне та фізичне благополуччя людини, призводити до появи професійних психічних та соматичних розладів. Питання працездатності дорослого населення стає актуальним у сучасних умовах гуманізації соціальних процесів – визнання цінності життя та з іншого боку – як одна з ключових складових підтримки конкурентно спроможного виробничого середовища. У операційному керівництві МОЗ України «Як організувати систему надання первинної медичної допомоги на місцевому рівні» (2018) зокрема вказується, що превентивні заходи охорони здоров'я на робочих місцях та формування здорового робочого середовища є більш ефективною та сучасною моделлю надання медичних послуг, ніж витрати на лікування та подальше утримання працівника у випадку часткової чи повної втрати працездатності. У сучасній практиці професійної зайнятості дорослого населення Європейських усе частіше постає проблема розширення меж професійної зайнятості осіб, які мають психічні та психічні протипоказання до окремих видів роботи або не можуть виконувати діяльність в силу перенесених травм, хвороб у тому числі психічних. Зникає саме означення «непрацездатності», яке стосується дуже обмеженого кола осіб. Усі інші мають бути переорієнтовані у галузі, які дозволяють самостійно та ефективно займатися трудовою діяльністю, для чого розроблено спеціальну систему фізичної та психічної реабілітації особистості, систему допоміжних пристосувань та конструється універсальний дизайн виробничого середовища, який може максимально врахувати потреби усіх працівників.

**Психогігієна праці** – це комплекс спеціально організованих заходів, які переслідують мету збереження життя та здоров'я людини, зменшення наслідків негативного впливу середовища, протидію розвитку особистісних деструкцій.

До основних завдань психогігієни праці відносять:

- нормування робочого часу (навантажень);
- організація відпочинку працівника: графік перерв, зміст відпочинку;
- моніторинг фізичного та психічного стану працівників (навички діагностики та самодіагностики, підвищення культури звернень до фахівців з охорони здоров'я);
- моделювання небезпечних для життя та здоров'я ситуацій, впровадження превентивних заходів по їх попередженню;

Відпочинок (відновлення) – це період у межах робочого часу та поза ним, у який відбувається повне або часткове відновлення фізичних та психічних ресурсів працівника. Якісний відпочинок – це не відмова від діяльності а її зміна.

У період робочого часу виділяють спеціально організовані перерви для відпочинку (передбачені трудовим законодавством) та вимушені перерви довільного та мимовільного характеру.



У процесі виконання професійної діяльності працівник може з різних причин бути у стані, який не дозволяє йому ефективно виконувати трудову діяльність на достатньо високому професійному рівні, або виконання може призвести до виробничих дефектів чи становити загрозу для життя і здоров'я виконавця.

У практиці радянської системи організації праці існувала фізіологічна система класифікації непрацездатності, яка базувалася на стані здоров'я працівника. Залежно від травми та хвороби визначався термін втрати працездатності. На сьогоднішній день варто зважати, що і **психічних стан працівника може призвести до неможливості подальшої роботи** або створювати небезпеку для оточуючих. У 2015 році другий пілот літака Airbus A320 авіакомпанії Germanwings Андреас Любіц скерував літак в схил гори, який призвів до аварії літального апарату та гибелі усіх членів екіпажу та пасажирів. У просі розслідування було виявлено, що вчинив це він через нерозділене кохання про яке неодноразово повідомляв своїй дівчині. Депресія у цьому випадку призвела не лише до суїциду а й до трагедії масового масштабу.

**Фізіологічна непрацездатність** – це постійний чи тимчасовий стан організму, який характеризується зміною фізіологічних процесів та призводить до зниження продуктивності праці.

**Психологічна непрацездатність** – це постійний чи тимчасовий психологічний стан, який характеризується змінами психічних процесів, виникненням хворобливих психологічних станів та може призводити до часткової чи повної дезорієнтації, викривлення картини світу та атипових реакцій. Може супроводжуватися зміненими станами свідомості, погіршенням самопочуття та настрою, соціальною дезадаптацією та втратою мотивації діяльності.

До психологічної непрацездатності може призвести:

- депресія та нав'язливі стани;
- погіршення психологічного клімату в трудовому колективі, родині;
- дезадаптація та маргінальні стани;
- непосильні вимоги до працівника або їх відсутність (розмитість);
- переживання горя через втрату одного з членів родини;
- перевтома.

**Перевтома** – це хворобливий стан організму, який виникає у результаті тривалого перенавантаження та відсутності якісного відпочинку. Може призводити до розвитку психосоматичних захворювань. Основною відмінністю перевтоми від втоми є недостатність відпочинку для її усунення та порушення функціонування організму. Симптоми не зникають навіть після тривалого відпочинку. Причинами перевтоми можуть бути:

- незбалансований графік роботи за якого не можливо сформувати динамічний стереотип навантажень;
- порушення режиму відпочинку: додаткові навантаження (додаткова робота), виснажливий відпочинок;
- нерегулярне харчування та сон;
- постійні стреси, дезадаптація;

У більш зтяжних формах перевтома потребує медичного лікування з паралельним супроводом психолога та інших супутніх спеціалістів. Лідером серед країн, де розповсюджені випадки втрати працездатності є Японія в медичній системі якої є спеціальний термін – *кароші «смерть від перепрацювання»*. Японський дослідник Харатані Такаші («Енциклопедія здоров'я і гігієни праці») пов'язує велику частину суїцидів, девіантної поведінки, раннього розвитку атеросклерозу та інфаркту міокарду саме з перепрацюванням на робочому місці. Кароші з'являється абсолютно безсимптомно, на ранніх фазах може викликати депресію, пригнічений стан, втрату апетиту та сексуального потягу. На більш пізніх фазах спостерігається втрата життєвих смислів, нав'язливі думки про смерть.

Психологічна непрацездатність, донедавна, пов'язана з психічними хворобами або органічними ураженнями. Проте на сьогодні є поширена практика працевлаштування осіб з синдромом Дауна у робітничих професіях і не тільки. Депресія також може бути причиною втрати працездатності та потребує кваліфікованого втручання психолога.

Залежно від ступеню ураження організму або фізіологічних чи психологічних змін розрізняють часткову та повну непрацездатність. Це робиться, у першу чергу, для диференціації ступеню залежності людини від сторонньої опіки. У Європейських країнах повністю непрацездатна людина розглядається як та, що потребує створення умов для утримання людини. Це додатковий тягар на соціальну складову бюджету, тому оптимальніше – вкладати кошти у переорієнтацію та адаптацію працівників до нових видів професії.

**Повна непрацездатність** – це постійний функціональний стан працівника, за якого він не може займатися професійною діяльністю у близькій чи далекій перспективі.

**Часткова непрацездатність** – це тимчасовий функціональний стан працівника, який не дозволяє йому виконувати ряд робіт або унеможлиблює діяльність в окремих видах професій. Філософія сучасного ринку праці та зайнятості дорослого населення **базується на пошуку можливостей а не обмежень**. Часткова непрацездатність може виникнути через серйозні травми фізичного та психічного походження, а також на досвіді попередньої діяльності, який входить в інтерференцію з новою діяльністю (суперечить йому). У завдання фахівця центру зайнятості входить пошук тих видів робіт, які він може виконувати самостійно або за допомогою розумних пристосувань.

**Тимчасова непрацездатність** – може виникнути у більшості пересічних людей як короткотерміновий стан, пов'язаний з погіршенням фізичного та психічного самопочуття, хворобою чи переживанням травмуючих подій (горювання, сімейні негаразди, форс-мажорні обставини), вагітністю. Для полегшення виходу людини зі стану тимчасової непрацездатності варто одразу звертатися до фахівців з охорони здоров'я, адже тимчасова непрацездатність може у зтяжних формах стати повною.

**Універсальний дизайн на виробництві<sup>15</sup>**. Накопичення досвіду впровадження інклюзивного суспільства в суспільстві у 80-х роках призвів

---

<sup>15</sup> На матеріалах Олени Іванової та Лариси Байди з «Школа універсального дизайну» (2019).

до появи концепції «універсального дизайну». Її автори, архітектори, Майк Біднер та Рон Мейс, які з власного досвіду зрозуміли, що конструювання спеціального простору для окремих груп людей посилює соціальну сегрегацію особливо серед осіб з інвалідністю та додає додатковий тягар видатків для держави (бізнесу). Універсальний дизайн – це проектування середовища, яке буде максимально зручним для більшості людей без додаткової адаптації чи використання спеціального приладдя. Універсальний дизайн на виробництві передбачає конструювання фізичного, інформаційного та ментального простору, який буде враховувати потреби більшості людей, а не слідувати їх антропометричним нормам чи зрівнювати їх у правах доступу.

**Універсальний дизайн на виробництві дає можливість врахувати:**

- вік (особливо для осіб пенсійного віку);
- стать;
- функціональні порушення: сенсорні, фізичні, психічні, інтелектуальні;
- емоційний стан працівника;
- антропометричні форми тіла;
- особливості роботи пізнавальної сфери;
- ліворукість/праворукість;
- вагітність.

Універсальний дизайн базується на проектуванні (ергономіці):

- предметів (знаряддя праці, устаткування, механізми);
- простору (робоча зона, інтер'єр та екстер'єр)
- інформації (простота, доступність)
- робочих алгоритмів (технологічні процеси максимальні доступні).

**Принципи універсального дизайну:**

- рівність у використанні;
- гнучкість у використанні;
- простота та інтуїтивність використання;
- доступність та зрозумілість інформації;
- унеможливлення нецільового використання, безпечність;
- ощадливість часу, зусиль;

**Рівність у використанні.** Забезпечення можливості використовувати робочий простір усіма учасниками процесу без будь-якого розділення чи надання особливого статусу.

**Гнучкість у використанні.** Дизайн включає у себе широкий спектр індивідуальних переваг та здібностей. Забезпечує можливість вибору методів використання. Сприяє точності та акуратності застосування. Дає можливість працювати в індивідуальному темпі та ритмі роботи.

**Простота та інтуїтивність у використанні:** уникнення зайвих ускладнень, узгодження дизайну з очікуваннями користувачів та інтуїцією, врахування різних рівнів освіти, лінгвістичних навичок. Впорядкування інформації з урахуванням її важливості. Забезпечення ефективної підказки і зворотного зв'язку під час і після завершення операції.

**Доступність та зрозумілість інформації:** використання різних форматів (графічні, голосові, тактильні) для подання інформації. Забезпечення контрасту між важливою і супутньою інформацією. Викладення найважливішої інформації максимально зрозуміло. Забезпечення сумісності різних пристроїв і засобів, якими користуються особи з сенсорними порушеннями.

**Унеможливлення нецільового використання, безпечність:** захист від помилкових дій, використання не фахівцями (діти, люди, без освіти). Техніка безпеки – контроль пристрою у позаштатних ситуаціях, унеможливлення використання пристрою для свідомого і несвідомого задіяння шкоди.

**Ощадливість часу, зусиль:** максимальне врахування індивідуальних властивостей людини. Врахування фактору зручності та комфорту. Економія зусиль та максимальна раціоналізація рухів. Визначення. Забезпечення необхідного розміру і простору для зручного доступу, маніпуляцій та використання продукту, послуги будь яким користувачем незалежно від його зросту, віку, статури, функціональних порушень, мобільності. Забезпечення чіткої видимості важливих елементів для будь якого користувача. Забезпечення достатнього простору для використання допоміжних пристроїв або особистої допомоги. Передбачення різного розміру рук і сили стискування користувачів.

Проектування ергономічно ефективного професійного середовища дає змогу ощадливо ставитися до трудових ресурсів, попереджувати розвиток професійних захворювань, травматизації, появи психічних розладів та попереджує зловживання психоактивними речовинами (кофеїном, нікотином та іншими стимулюючими засобами). Хронічна втома у подальшому призводить до небажаних наслідків для психіки людини, одним з перших – це порушення соціальних зв'язків та поява немотивованої апатії чи агресії. У більшості випадків, за сімейними негараздами та втратою мотивації до роботи стоять фізичні та психічні перенавантаження людини на роботі.

**Професійні захворювання.** Виникають як хронічні (частіше) та гострі недуги, які спричинила тривала взаємодія з трудовим середовищем, фізичні і психічні перенавантаження, вплив шкідливих речовин.

Професійні захворювання поділяють на сім груп:

1. Захворювання, які виникли під впливом **хімічних факторів** (хімічні отруєння).
2. Захворювання, які виникли під впливом **атмосферного забруднення** (професійні бронхіти, ураження легень).
3. Хвороби, які виникли під **фізичним впливом** (променева хвороба, вібраційних тремор, набута туговухість, катаракта, перегрівання, обмороження)
4. Хвороби, які виникли в результаті **фізичних перенавантажень** (неврози, розтягнення сухожилля, деформація кісток, атрофія м'язів).
5. **Інфекційні хвороби** (особливо у людей зі слабкою імунною системою, що призводять до хронічних уражень).
6. **Алергічні захворювання** (при контакті з алергенами на виробництві)
7. **Злоякісні новоутворення**

До менш опосередкованих професійним середовищем відносять хвороби, які набуваються людиною як результат порушення психогієни праці на виробництві. Офісні працівники найчастіше страждають від виразкової хвороби через надмірні стреси на виробництві та неправильний раціон харчування. Професійні водії мають високі шанси розвитку геморою, артриту, артрозу через статичне положення тіла впродовж тривалого часу. У працівників керівного складу можуть прогресувати хвороби серцево-судинної системи, гіпертонія, вегето-судинна дистонія. Працівникам варто пам'ятати, що тривала взаємодія з будь-яким середовищем криє небезпеку, навіть якщо умови праці наближені до гомеостатичної норми. Наприклад, у бібліотекарів, які тривалий час працюють з книжковими фондами можуть розвиватися хронічні захворювання дихальної системи, які пов'язані з постійним контактом в пилом та бактеріальними організмами за умов поганої циркуляції повітря. У кожному професійному випадку превентивні заходи по попередженню розвитку професійних захворювань починаються з модифікації образу життя та якісного відпочинку. **Психічно та фізично здорова людина має високі шанси зберігати максимальний рівень працездатності у продовж тривалого часу.**

### **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. 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 статі<sup>16</sup>, 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).

Здатність суб'єкта праці виконувати професійну діяльність на високому рівні, а також допрофесійної підготовки позначають як

---

<sup>16</sup> 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.

«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. 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*. Вагомим чинником впливу на професійну придатність є індивідуальні властивості особистості, пов'язанні з життєвим досвідом і соціокультурним середовищем розвитку: релігійна спрямованість, ставлення до праці і професії, «інтелігентність»<sup>17</sup> 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». 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

---

<sup>17</sup> Ввід «Intelligent» – розумний, кмітливий.

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. 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 напрузі, 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 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).

**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 умови 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 задіяні 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 слабкого типу нервової системи полягає в її вищому порозі чутливості до зовнішніх подразників. Це набуває ключового значення при виникненні відчуття монотонії. У роботах 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».

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 «жіночі» поєднання особистісних рис: професії медичної сестри, вчителя початкових класів, вихователя дошкільного навчального закладу, оператора ткацького верстату<sup>18</sup>.

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

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.

<sup>18</sup> 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.

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. Є.О. Клімов пропонує чотирьох рівневу систему диференціації професій, перший ярус якої складають типи професій, другий – класи, третій - відділи 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, квітникар, 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 напівавтоматизованими. 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).

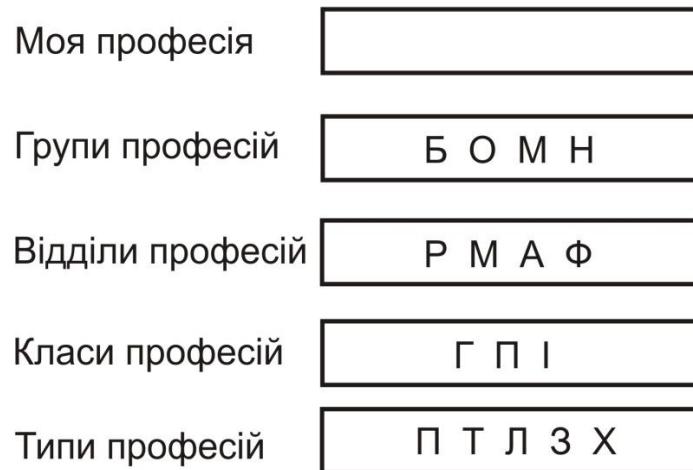


Рис. 2.1. Схема аналізу професії за Є.О. Клімовим

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 тестової<sup>19</sup> 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

<sup>19</sup> 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»<sup>20</sup>. 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». На думку М.С. Пряжнікова, парадокс у сфері професійної зайнятості полягає у тому,

---

<sup>20</sup> 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 різниці 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.

що **елітні професії, як правило, мають значно меншу матеріальну винагороду, ніж не елітні**, які гарно оплачуються, проте перебувають у статусі неprestижних. 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. 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».

## **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. Ананьева, О.М. Леонтьєва, Г.С. Костюка, К.К. Платонова ігрова та навчальна діяльність вважалася 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. 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»**.

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.

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 діяльності<sup>21</sup>).

---

<sup>21</sup> 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 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).

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

**Професійний підбір.** 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. 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 плануються<sup>22</sup>.

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

- усвідомлення основної мети діяльності, кінцевої цілі (що необхідно робити, з ким, де; яку користь приносить моя робота; яким необхідно бути; чого можемо 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 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.

---

<sup>22</sup> 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.

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.

Професійна орієнтація передбачає формування психологічної готовності до трудової діяльності. Її основою є формування диспозиційних рис особистості, які «уможливлюють» виконання професійної діяльності впродовж тривалого проміжку часу. Готовність до трудової діяльності є передумовою психологічної зрілості особистості<sup>23</sup>. 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.

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.

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. Адріанов, Р.А. Пономарьова). 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. Професійна підготовка

---

<sup>23</sup> «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. М.: «Культура», 1992. 408 с.*)

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.

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

- **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».

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. 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. 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**». Професійний відбір, на думку

Є.О. Клімова, «на практиці часто навіюється стереотипами технократичного мислення: взяти підходящий матеріал і не брати неподходящий».

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. 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. 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), галузеву 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 відчутти 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. 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.

#### **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

середовища<sup>24</sup> (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.

Вивчення розвитку особистості у процесі професійної адаптації можна здійснювати у кількох площинах, які відобразать 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. 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».

На початкових етапах професійного розвитку працівник, щоб відповідати очікуванням професійного середовища, наслідуює 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 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.

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

---

<sup>24</sup> Г. Сельє, який одним із перших описав особливості процесів адаптації як на клітинному рівні, так і на рівні соціальних спільнот, наголошував, 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.

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, «приспособлення людини до оточуючого середовища може бути в більшій чи меншій мірі повним, глибоким та всебічним. Ступінь цього пристосування 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».

Інститут психології праці Шеффілдського університету (Великобританія) у 1994 році провів дослідження ефективності використання командного методу роботи на виробництві (team working). 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». На думку Т.В. Алексеєвої, 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. 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. 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 давнини<sup>25</sup>.

*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. Толочка, відбувається у кількох напрямках. 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.

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

---

<sup>25</sup> Приклади описів професій можна знайти у праці Є.С. Романової «99 популярних профессий. Психологический анализ и профессиограммы» (2008).



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. 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. *Вопросы психологии*. 1984. № 5. С. 107-114.

Милерян Е.А. Эмоционально-волевые компоненты надежности оператора. *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. *Вопросы психологии*. 1975. № 1. С. 163-170.

Фетискин Н.П. О значимости учёта индивидуальных различий при расстановке рабочей смены на монотонизированных производствах. *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., Кокун О. Профвідбір та впровадження новітніх технічних засобів у роботі з персоналом. *Соціальна психологія*. 2005. № 4 (12). С.84-90.

Татаурова-Осика Г.П. Технологія визначення професійної придатності та професійно важливих якостей особистості. *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. *Медицина труда и промышленная экология*. 2005. № 1. С. 1-8.
2. Тютюнник М.Ф., Писаренко В.М. Практичні рекомендації з профілактики виробничого травматизму. Полтава: ПДАА, 2002. 50 с.

3. Кундиев Ю.И. Профессиональное здоровье в Украине. Эпидемиологический анализ. К.: Авиценна, 2007. 396 с.
4. Сущенко Л.П. Соціальні технологи культивування здорового способу життя людини. 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 свідчатимуть 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 показники 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><b>Метод спостереження</b></p>	<p><b>Дмитриева М.А.</b> Психология труда и инженерная психология: Учеб. пособие / Под ред. А.А. Крылова. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1979. С.27-39</p> <p><b>Никифоров А.Т.</b> Метод наблюдения в социально-психологических исследования. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1987. 96 с.</p> <p><b>Общий практикум по наблюдению.</b> Часть III / Под ред. Черкасской М.И. М.: Изд-во. Московского университета, 1987. 29 с.</p>	<p><b>Архангельский С.Н.</b> Очерки психологии труда / С.Н. Архангельский. – М.: Изд-во «Трудрезервиздат», 1958. – С.11-16.</p> <p><b>Гербер Е.И.</b> Введение в психологию труда: Учеб. пособие. – С.: Изд-во Саратовского ун-та, 1978. – С.21-45.</p> <p><b>Михалевская М.Б.</b> Метод наблюдения в психологии / М.Б. Михалевская, Т.В. Корнилова / <a href="http://www.psychology-online.net/articles/doc-1211.html">http://www.psychology-online.net/articles/doc-1211.html</a></p> <p><b>Корнилова Т.В.</b> Метод наблюдения: психологическое наблюдение как метод и методика / Т.В. Корнилова / <a href="http://www.psychology-online.net/articles/doc-1137.html">http://www.psychology-online.net/articles/doc-1137.html</a></p>

### Історія виникнення

Як метод психологічного дослідження спостереження прийшло з філософської практики. Зокрема, Рене Декарт, Джон Локк використовували його як засіб пізнання себе (самопостереження). 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. самопостереження або інтроспекція (від лат. *divinitis*)

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 ХХ 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 ХХ 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 умовах<sup>26</sup>.

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

<sup>26</sup> Психология. Словарь 2-е изд. испр. и доп. / Под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. М.: Политиздат, 1990. С. 227.

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 троллейбусі, як молодий чоловік не хоче поступитися місцем старій бабусі, на рівні життєвого досвіду ми робимо висновок, що ця 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"> <li>▪ той, що найменшим чином впливає на об'єкт;</li> <li>▪ найбільш ефективний спосіб;</li> </ul>	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:

- короткочасні;
- 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 флуктаційну 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 визначати мету і предмет спостереження.
- Визначати 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 репрезентативною, 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 погіршились 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 показники 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.
Диференційна 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. Стилі 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. 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. К.: КНЕУ, 2000. 232 с.	Динаміка працездатності працівника впродовж робочої зміни, фізіологічні закономірності зміни фаз праці та відпочинку

<b>Повна бібліографія джерела</b>	<b>Основні ідеї, тези, що стосуються проблеми</b>
Архангельский С.Н. Анализ трудовых действий с помощью киносъёмки. <i>Вопросы психологии труда</i> . 1958. № 91. С. 282-294.	Використання допоміжних засобів для дослідження трудових дій працівників.
Копина О.С. Экспресс-диагностика психоемоционального напряжения и его источников. <i>Вопросы психологии труда</i> . 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. 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. 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. Л., 1973. С.10-12.	Використання методу спостереження у дослідженнях професійної діяльності працівників, загальні вимоги до використання спостереження у психології праці.
Котьолова Ю.В. Психологічні регулятори та психологічні ознаки як метод оцінки сформованості професіонала (на конкретних прикладах). Режим доступу : <a href="http://voov.narod.ru/psihologi/trud.htm">http://voov.narod.ru/psihologi/trud.htm</a>	Професійна діяльність, оцінка професійної діяльності. Розвиток кількісних та якісних показників умінь професіонала.
Климов Е. История психологии труда в России. Режим доступу : <a href="http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Psihol/klim/05.php">http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Psihol/klim/05.php</a>	Історія використання методу спостереження у психології праці. Його адаптація до завдань галузі.

### 2.3. Консультація з фахівцями.

<b>Фахівець</b>	<b>Обґрунтування необхідності консультації</b>	<b>Перелік питань</b>
Економіст підприємства	Для вирішення клієнтського запиту необхідно використовувати методологічні основи не лише психології (психофізіологічні норми динаміки працездатності працівника та організація	– Наскільки необхідним було з економічної точки зору збільшення тривалості робочого дня?

	робочого часу), але й економіки, оскільки у ході спостереження ми можемо визначити, наскільки є збитковим для підприємства введення додаткового робочого часу. Саме це більшою мірою цікавить підприємця.	– Чи існують інші 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	Для проведення тривалого спостереження психологу необхідно встановити камери спостереження, залучити як	Перед початком спостереження варто скласти та представити клієнту детальний кошторис дослідження. Пояснити клієнту, що вивчення об'єктивних причин зниження

<p>підприємства може відмовитись від дослідження саме з причин його високої ресурсоємності.</p>	<p>помічників інших психологів.</p>	<p>працездатності буде раціональним не лише з психологічної, але й економічної точки зору. Показати клієнту реальні вигоди та переваги, які він отримує.</p>
<p>Клієнт може не погодитись з рекомендаціями психолога щодо оптимізації робочого часу клієнта.</p>	<p>Об'єктивні економічні причини змусили підприємця збільшити тривалість робочого дня. Така політика є науково необґрунтованою, проте клієнту це здається єдиним закономірним правильним вибором.</p>	<p>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.</p>

## 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 відрізка.
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

ресурсномістким, 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, представлені 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.

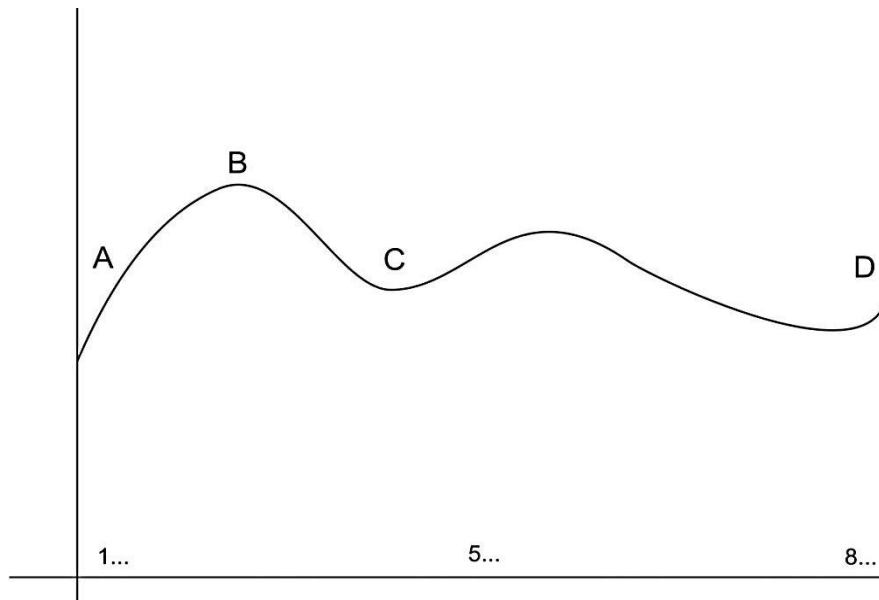


Рис. 2.3. Типова крива працездатності впродовж робочої зміни.

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  $\chi^2$  - Пірсона.

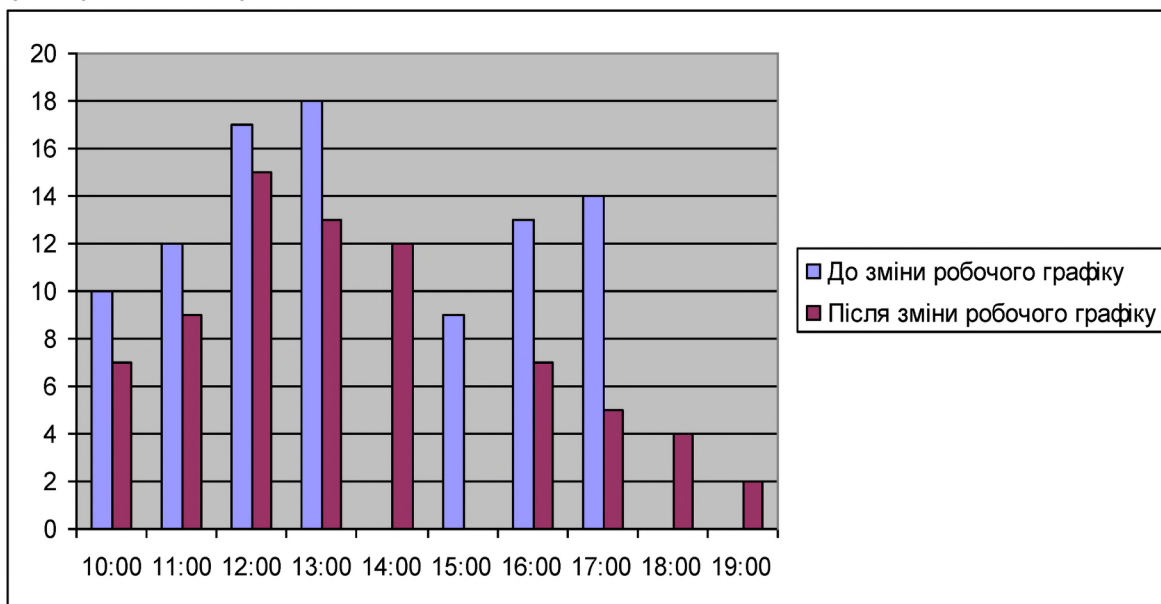


Рис. 2.4. Графічне представлення порівняльного аналізу кількісних результатів спостереження за показником кількості виготовленої продукції

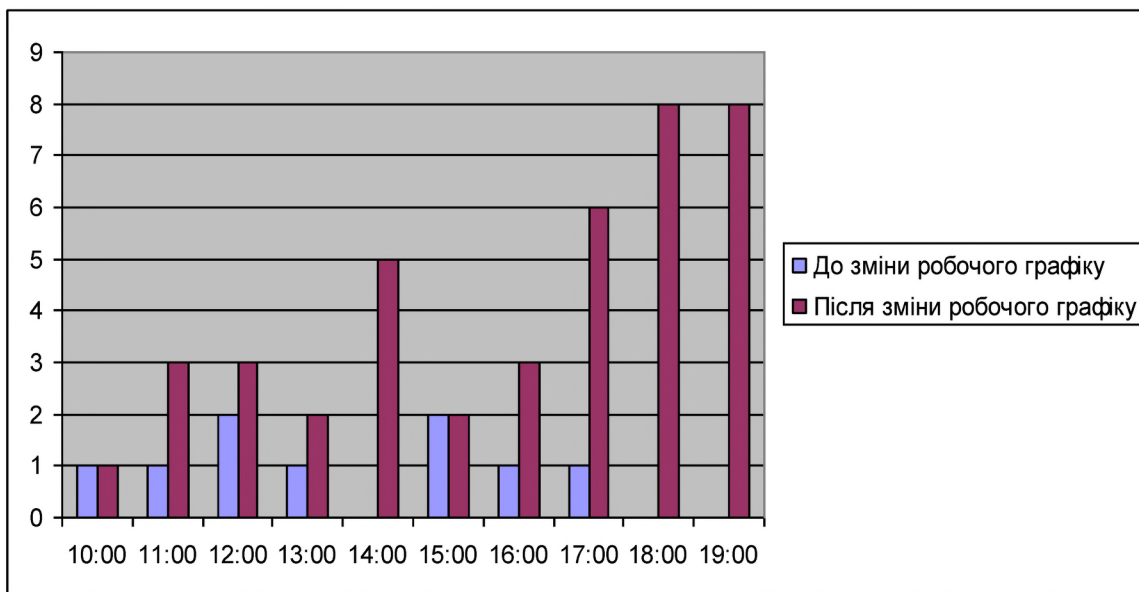


Рис. 2.5. Графічне представлення порівняльного аналізу кількісних результатів спостереження за показником кількості відволікань та вимушених перерв

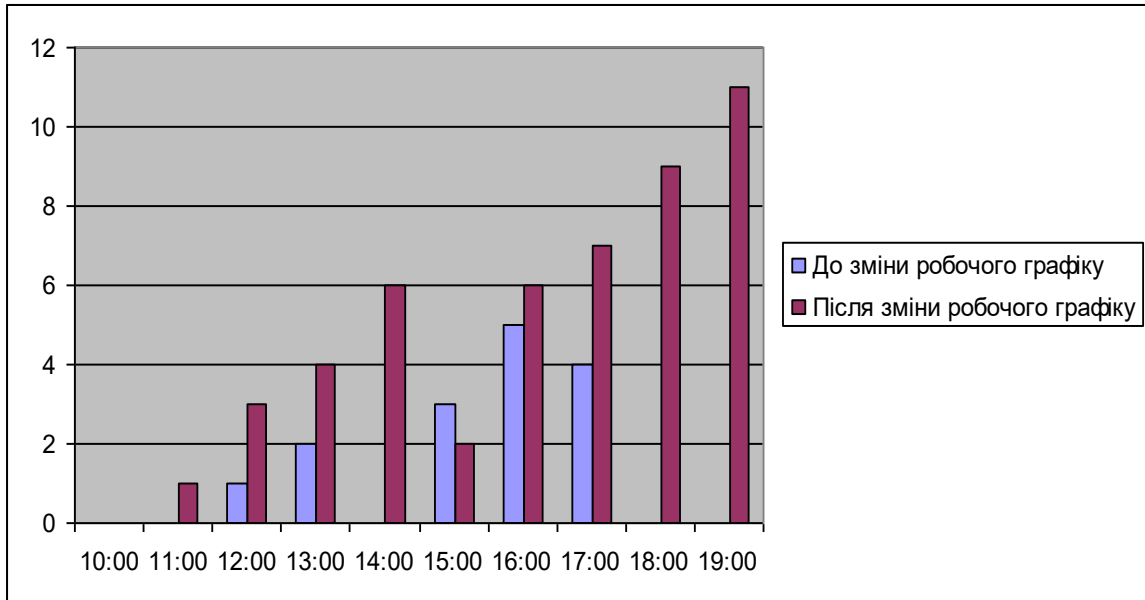


Рис. 2.6. Графічне представлення порівняльного аналізу кількісних результатів спостереження за показником кількості помилкових дій, виготовлення неякісної продукції

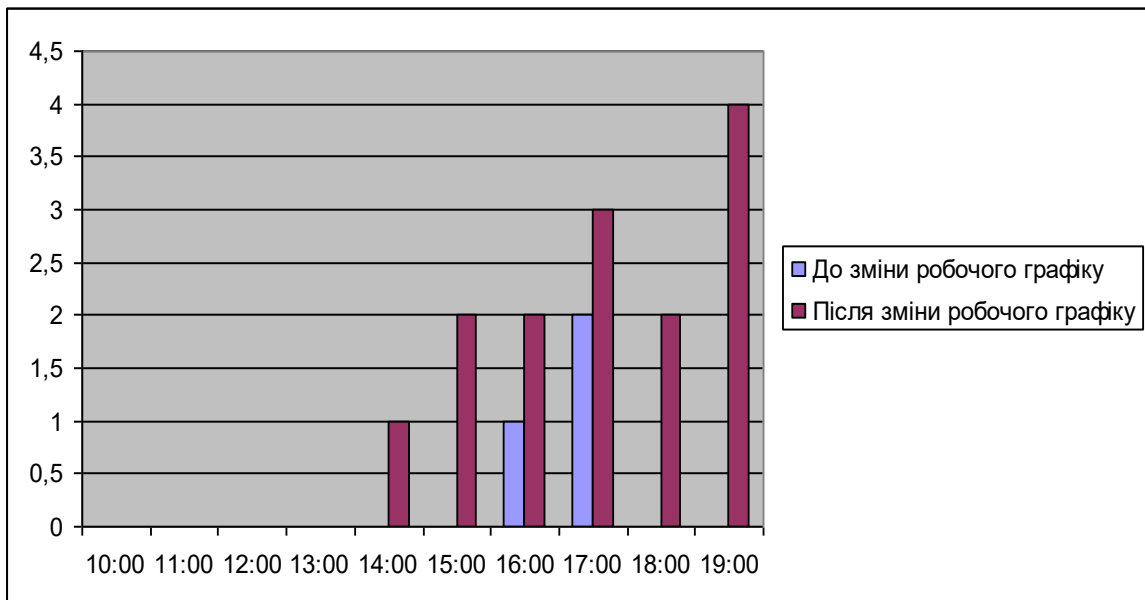


Рис. 2.7. Графічне представлення порівняльного аналізу кількісних результатів спостереження за показником кількості травм

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  $\chi^2$ - Пірсона для порівняння теоретичного й

емпіричного розподілів даних<sup>27</sup>. 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.

---

<sup>27</sup> 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

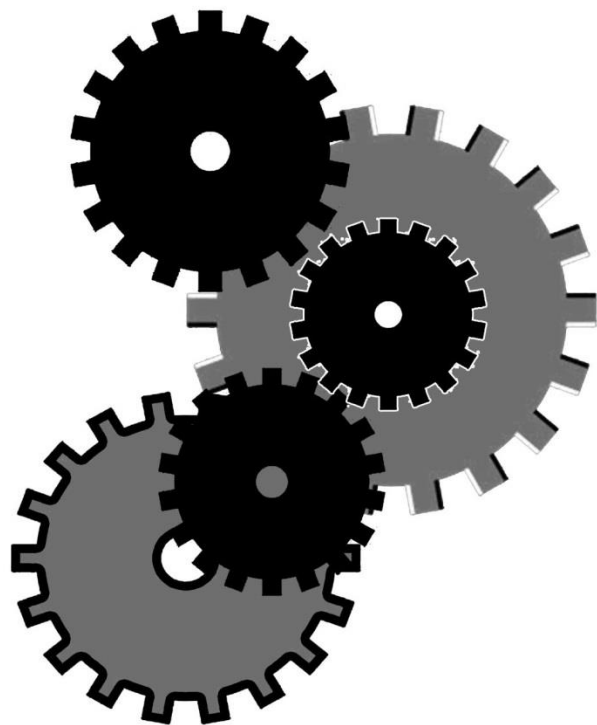
		<p>На основі біографії одного з клієнтів спробувати сконструювати його психологічний портрет, використовуючи теоретичну базу різних наукових парадигм у психології (підхід вчинків О.М. Леонтьєва, структурно-функціональний підхід К.К. Платонова тощо)</p>	<p>квітень 2014</p>	<p>портрету клієнта різних психологів (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 давати «нуль»<sup>28</sup>. 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

---

<sup>28</sup> 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. 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. 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». 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. 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 (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.

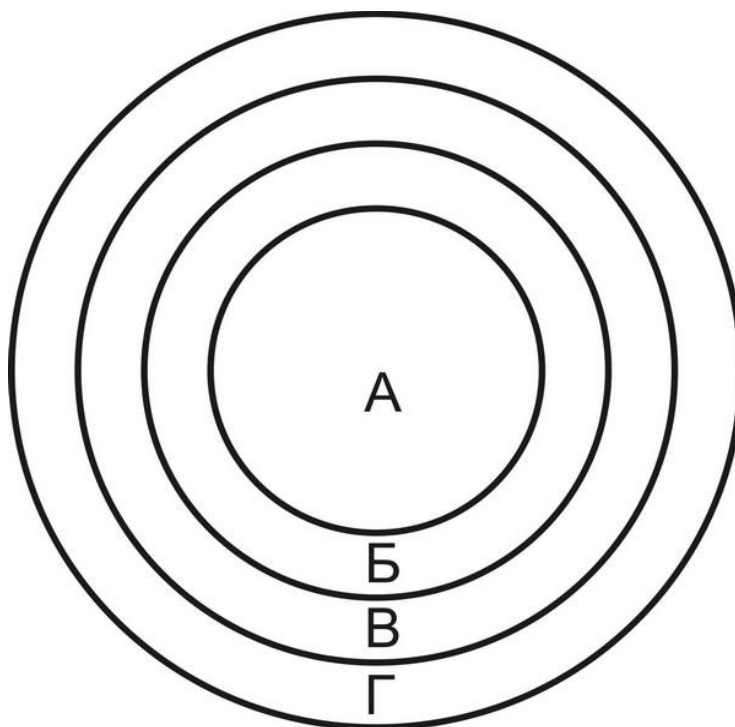


Рис. 3.1. Рівні стратифікації групи за А.В. Петровським

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 – методику FIRO-B. 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 ролі 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.

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. 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). 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. **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»<sup>29</sup>. Ситуація, в якій людина повинна вибирати 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 унеможливорює співіснування або спільну діяльність суб'єктів.

*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, агресивних формах поведінки (вербальній і фізичній агресії), зупинці виробничого процесу та погіршенні якості виробництва<sup>30</sup>.

Наприклад, між працівниками металообробного підприємства та комірником упродовж тривалий часу існує явна конфронтація. Керівник

<sup>29</sup> У саркастичній формі приклад внутрішньо особистісного конфлікту за принципом «наближення – наближення» описаний середньовічним бардом Буріданом у байці про віслюка, який довго не міг вибрати між двома купами сина й у результаті помер з голоду.

<sup>30</sup> «Верхи – не можуть, низи – не хотять!» (рос.), фраза, авторство якої приписують В.І. Леніну, та яка пояснює причини виникнення державного перевороту в Російській імперії 1917 року.

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-смісловий 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 вони презентують абсолютно новий підхід у сфері діагностики та регулювання конфліктів, що сьогодні є основним методологічним підходом конфліктології в американському менеджменті. 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*<sup>31</sup>.

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

**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 (трудових, 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.

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

<sup>31</sup> Детальний опис стратегій представлений у межах лабораторного практикуму модуля № 3.

працівники можуть чекати «чуда», хоча реально проблема вирішується не за один тиждень чи місяць.

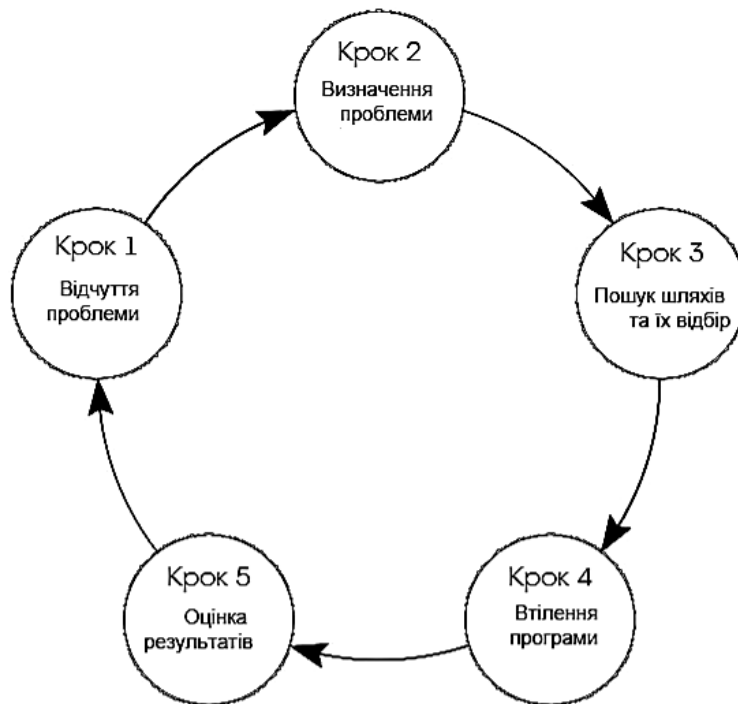


Рис. 3.2. Етапи регулювання конфлікту за Ральфом Кілменном.

**Крок п'ятий «Оцінка результатів».** Зальний соціально-психологічний клімат колективу, рівень продуктивності праці та ресурсоемність 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 приходять до висновку, що організація повинна перебувати у постійному циклічному оновленні, якщо вона хоче залишатися актуальною у соціальному середовищі, а не виконувати роль культурного атавізму. 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. *Вопросы психологии*. 1983. № 5. С. 95-98.

Пов'якель Н.І. Психологічна характеристика конфліктних ситуацій як прояв конструктивності/деструктивності інтерперсональної взаємодії в студентському віці. *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. 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. Гупаловська В.А. Психологія реклами: навчальний посібник. Львів: Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2010. 384 с.
2. Психологія реклами: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / О.В. Зазимко, М.С. Корольчук, В.М. Корольчук та ін. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2016. 384 с.
3. Бутенко Н.Ю. Соціальна психологія в рекламі: Навч. посіб. К.: КНЕУ, 2006. 384 с.
4. Психологія реклами / За ред. Коваленко Р.В. К., 2001. 315 с.
5. Корольков В.Г. Основы «публік рилешнз». Киев:, 2000. 245с.
6. Томан І. Мистецтво говорити. К.: Політвидав України, 1989. – 193 с.
7. Юридична психологія: Підручник / За заг. ред. Л.І. Казміренко, Є.М.Моїсеєва. К.: КНТ, 2007. 360с.

**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 методика 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 методика К. Томаса «Стратегії поведінки людини у конфліктній ситуації».*
3. *Змоделюйте 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 методика К. Томаса «Стратегії поведінки людини у конфліктній ситуації».*
3. *Змоделюйте 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 методичку 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><b>Методика «Стратегії поведінки людини у ситуації конфлікту» К.У. Томаса</b></p>	<p><b>Thomas K.</b> Conflict and conflict management . In : Dunnette, M.D. (Ed.) Handbook of industrial and organizational psychology, Chicago, 1976.</p> <p><b>Гришина Н.В.</b> К вопросу о предрасположенности к конфликтному поведению <i>Психические состояния</i>. Под. ред. А.А. Крылова и др. Л., 1982. С. 90-96.</p>	<p><b>Черненко Ю.П.</b> 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. К., 1999. 18 с.</p> <p><b>Ващенко І.В.</b> 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. К., 2003. 36 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 елімінування 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**<sup>32</sup> 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.

<sup>32</sup> Елімінація – від лат. *elimino* – виношу за поріг, видаляю.

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.

**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 розходимося, я намагаюся 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 докладно 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 намагаюсь 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		
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 взаємодіатиме 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***

<b>Напрямок практичної роботи</b>	<b>Обґрунтування</b>
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 відповідальність 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**

<b>Дисципліна</b>	<b>Модуль</b>	<b>Тема</b>	<b>Зміст питань</b>
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. Пер. с нем. О.А.Шипилова. Х.: Изд-во Гуманитарный центр, 2006. 624 с.	Проблема виробничого конфлікту, поняття конфлікту, керування конфліктом
Джелалі В.О. Психологія вирішення конфліктів: Навч. посібник для студентів вищих навч. Закладів. 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. 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. <i>Соціологічні дослідження</i> . 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. <i>Вопросы психологии</i> . – 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. <i>Вісник ХДПУ ім. Г.С. Сковороди. Психологія</i> . 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. <i>Психические состояния</i> / 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. 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 отриманих результатів, уникання психолога	Низький рівень психологічної культури учасників дослідження, ставлення до психології як до «псевдонауки»	Проведення підготовчої бесіди з учасниками дослідження, повідомлення мети дослідження з метою 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 двовимірна площина, в якій 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
<b>X3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>10</b>
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 суперництво. 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.

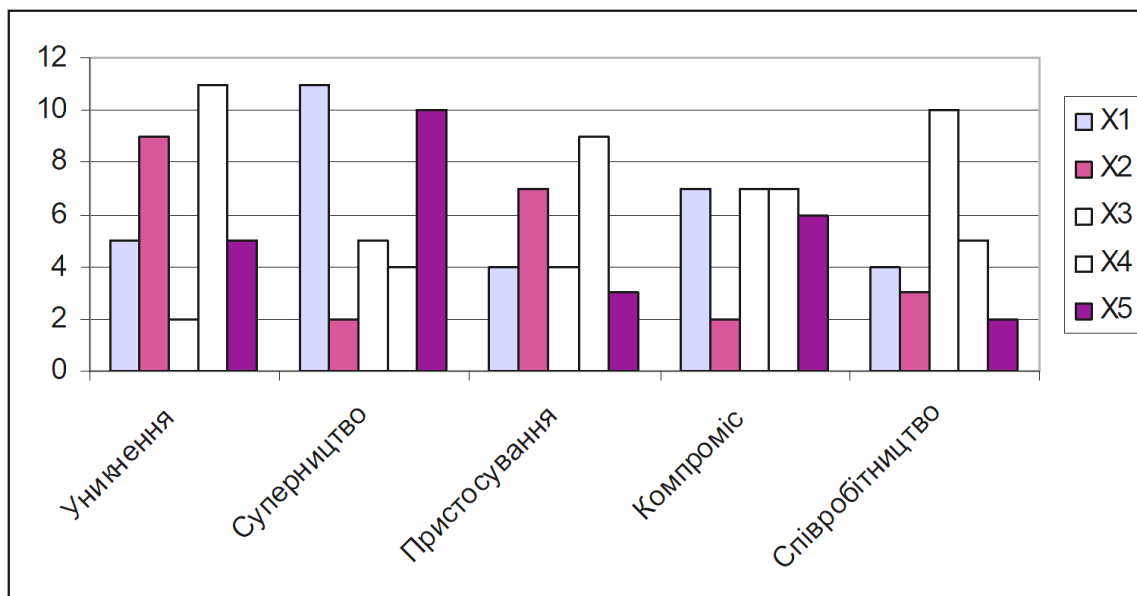


Рис. 8. Графічне представлення кількісних результатів дослідження за методикою У. Томаса «Стратегії поведінки людини у конфліктній ситуації»

### 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 успішно 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 імпує 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	

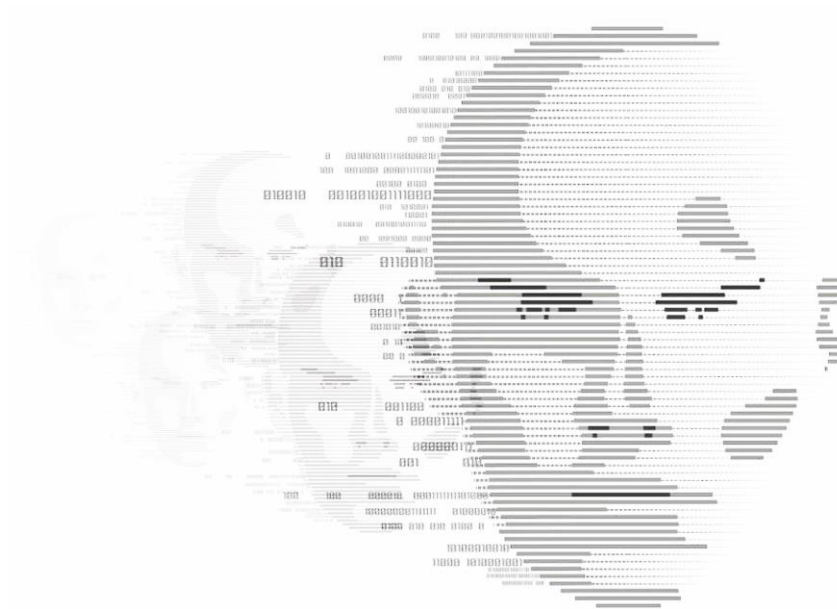
		<p>Переформулювати і інструкцію дослідження, орієнтуючись на інтелектуальний розвиток досліджуваних. Спробувати використати їх з різними категоріями досліджуваних (написати інструкцію для дідуся, мами, завідувача кафедри тощо).</p>	<p>травень 2010</p>	
<p>Наголошувати на важливій для вирішення проблеми інформації</p>	<p>Повідомлення результатів клієнту перетворюється на затишну 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>	<p>квітень 2010</p>	<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>	<p>травень 2010</p>	

---

# МОДУЛЬ 4

---

# ІНЖЕНЕРНА ПСИХОЛОГІЯ



## ПСИХОЛОГІЯ ВЗАЄМОДІЇ ОСОБИСТОСТІ З ТЕХНІЧНИМИ СИСТЕМАМИ У ХХІ СТ.

1. Формування інформаційної культури фахівця в ХХІ ст.
2. Соціально-професійна віртуалізація особистості. Використання ІКТ у сучасній професійній діяльності
3. Психологічна характеристика професій «людина-техніка»
4. Психологічні основи проектування технічних систем. Основи ергономіки

### 1. Формування інформаційної культури фахівця в ХХІ ст.

Швидкі зміни технологічного та соціокультурного характеру призвели до появи нового типу суспільства, де основним каталізатором суспільних відносин є інформація. Інформаційне суспільство характеризується пришвидшеними темпами продукування та поширення знань. Пересічна людина повинна бути готовою до життєдіяльності в умовах наростаючої інформатизації, до професійної діяльності в глобалізованому просторі. Частина компетентностей, які розглядаються світовими роботодавцями як soft-skills (бажаними та необхідними для успішної професійної діяльності у більшості професій) стосуються здатності пересічної людини працювати з інформацією. Для успішної адаптації у сучасному соціокультурному середовищі життєво необхідним є формування ряду соціально-професійних компетентностей, що пов'язані з умінями користуватися ІКТ, обробки інформації, критичності мислення, які у своїй сукупності становлять інформаційну культуру особистості. Практика медіаосвіти європейських країн свідчить про те, що впровадження у навчальний зміст освітніх компонент, які формують компетентності, які входять до складу інформаційної культури, підвищує інформаційну безпеку особистості та мінімалізму шкоду психічному благополуччю в інформаційному просторі.

Поява інформаційного суспільства призвела до стрімкої інформатизації усіх соціально-професійних процесів. Уміння продукувати, оперувати (обробляти), передавати інформацію стає нормою діяльності у широкому соціальному сенсі та вузькому професійному. На Всесвітньому економічному форумі у м. Давос 2016 року багато уваги було приділено питанням сучасної освіти та її актуальності не лише на момент підготовки, але й у майбутньому. До ключових умінь, якими мають володіти майбутні працівники більшості професій належать: критичність мислення, креативність, складання суджень і ухвалення рішень, когнітивна гнучкість. Цифрова революція стала точкою неповернення на ринку праці. Більшість технологічних процесів виробництва переведені у віртуальну площину, тому звичний для індустріального суспільства світ професій скоро перестане функціонувати, натомість з'являться нові види зайнятості, які будуть пов'язані з переробкою інформаційних потоків та обслуговуванням шляхів їх циркуляції.

Соціально-професійні компетенції, які необхідні сучасному працівнику у будь-якій професії у профорієнтаційній практиці сучасності називають soft-skills або «м'які навички». Підготовка фахівців у професіях

типу «людина-люди» передбачає формування цих компетенцій у процесі трудової підготовки. У цих професіях вони одночасно є м'якими та твердими навичками, забезпечують виконання прямих професійних обов'язків та адаптацію до соціального середовища. У професіях типу «людина-техніка», яка вивчає людину під час взаємодії з неживим об'єктом соціальні навички формуються повільніше, у деяких групах професій відбувається їх атрофія. З огляду на це можна зауважити, що при підготовці фахівців технічних спеціальностей необхідно впроваджувати курси з медіаосвіти та соціальної взаємодії.

Інформаційна культура особистості є інтегральним новоутворенням сучасної особистості, яке дозволяє успішно здійснювати інформаційну діяльність в соціальному просторі. До її складу входять наступні соціально-професійні компетенції: уміння використовувати ІКТ у професійній діяльності, уміння працювати з інформацією, уміння здійснювати комунікацію та налагоджувати взаємодію, критичність мислення та неупередженість. Також, оскільки умови сучасного інформаційного суспільства є досить динамічними, до її складу можуть бути віднесені уміння верифікувати інформацію та навички особистісного самоконтролю в цифровому інформаційному просторі. Останні дві є життєво важливими для збереження психічного здоров'я особистості в умовах цифрової глобалізації та хаотизації інформаційних процесів. Не сформованість навичок самоконтролю під час взаємодії з інформаційним призводить до зниження продуктивності праці (прокастинація), формує стресові розлади, може провокувати асоціальну поведінку та небезпечні для життя і здоров'я людини ситуації.

Соціальні навички (компетенції) можна розподілити на дві категорії: уміння соціальної взаємодії та уміння працювати з інформацією.

До компетенцій, які входять до умінь працювати з інформацією ми відносимо:

- уміння використовувати ІКТ (інформаційно-комунікаційні технології);
- уміння працювати з інформацією;
- критичність мислення та неупередженість;
- уміння здійснювати комунікацію та налагоджувати взаємодію;
- уміння вчитися та освоювати нові знання та досвід.

Однією з базових інваріативних (мета) компетенцій має бути *здатність до розвитку здібностей*, що передбачає навички самоорганізації, уміння освоювати новий досвід, уміння навчатися тощо.

У своїй сукупності вони становлять основу інформаційної культури особистості у якій розмежовують технологічний та соціально-психологічний рівень (Рис.4.1.).

**Технологічний рівень** інформаційної культури позначає здатність суб'єкта соціальних відносин взаємодіяти з цифровими інформаційними технологіями, користуватися ІКТ та його функціоналом.

**Соціально-психологічний** рівень інформаційної культури пов'язаний зі здатністю суб'єкта соціальних відносин здійснювати аналіз та переробку інформації, використовувати її для здійснення соціальної активності.



Рис. 4.1. Модель рівнів інформаційної культури особистості

Вперше поняття «інформаційна культура» було вжито Г.Г. Воробйовим у 1971 році в роботі «Інформаційна культура в управлінській праці». Загалом монографія була присвячена проблемам документообігу організації, проте включала аналіз значення інформації у житті суспільства, її властивостей. Г.Г. Воробйов вважає, що в умовах стрімкого накопичення знань у суспільстві не обійтися без специфічних правил взаємодії з інформацією. Уперше поняття «інформаційна культура» з'явилося в роботах Е.П. Семанюка, яке визначалося ним як ступінь інформатизації суспільства та рівень складності інформаційних зв'язків у ньому. На початку 80-х років «інформаційна культура» здебільшого була пов'язана зі здатністю особистості користуватися цифровими засобами комунікації та обробки інформації у професійній діяльності та, згодом, й у повсякденному житті.

У науковій літературі прослідковується двовекторний дискурс розгляду поняття «інформаційна культура». Психолого-педагогічний дискурс розгляду проблеми опирається на визначення інформаційної культури як внутрішньої особистісної характеристики суб'єкта соціальних відносин який визначає найбільш раціональний спосіб взаємодії з інформацією.

Розвиток інформаційної культури в сучасному Українському суспільстві має бути у одному з пріоритетів забезпечення обороноздатності та підтримки психологічної безпеки особистості в умовах культурного та ідеологічного протистояння. Розвиток у процесі соціалізації соціально-професійних компетентностей, які пов'язані з інформаційною діяльністю, відбуваються у хаотичному порядку. Орієнтуючись на освітню практику європейських країн, впровадження у шкільну освіту навчальних дисциплін, які формують компетенції, пов'язані з інформаційною діяльністю позитивно впливає на соціальну адаптивність особистості. У освітній практиці освітнього процесі формування інформаційної культури відбувається довільним шляхом, що може становити небезпеку в умовах інформаційно-ідеологічного протистояння, призводити до порушення соціально-професійної ефективності людини, масового спотворення картини світу.

На даний час якість освіти прямо залежить від умов швидкого розвитку інформатизації суспільства. Стає важливим конкурентоспроможність фахівця на ринку праці, його вміння та навички

працювати з інформацією, ефективно використовувати інформаційні ресурси, оновлювати свої знання. Тому одним із важливих завдань вищої освіти є підготовка фахового спеціаліста із успішно набутими навичками комп'ютерних технологій, інноваційним мисленням та інформаційними компетенціями. Інформаційна культура є важливою складовою загальної культури сучасної особистості, її необхідною умовою існування і розвитку в інформаційному суспільстві. Вона розглядається як готовність людини до оволодіння новими інформаційними навичками, визначення особистістю власного ставлення до швидкозмінного інформаційного середовища, формування світогляду про глобальний інформаційний простір та інформаційні взаємодії в ньому.

Якщо розглядати будь-яку як процес формування особистості, компонентами якої є навчання, виховання та розвиток, то її недоліки створюють велику професійну некомпетентність, в тому числі в інформаційних технологіях; недоліки виховання породжують агресію та екстремізм; неухважність щодо розвитку призводить до втрати багатьох здібностей. Інформаційна культура проявляється в інтересі педагога до інформаційної діяльності, в усвідомленні її важливості в освітньому процесі, в ретельному виборі джерел інформації, комплексному використанні традиційних та інформаційних ресурсів.

Поєднання різних засобів інформатизації освіти в єдине інформаційно-комунікаційне освітнє середовище дозволяє удосконалити професійну підготовку студентів, зробити навчання більш наочним, підвищити мотивацію майбутніх фахівців до успішного оволодіння освітніми компонентами, надати можливість виконувати педагогічну діяльність з використанням ІКТ, підвищити доступність і відкритість освітніх ресурсів.

В інформаційному суспільстві система освіти дорослого населення має вирішувати принципово нову глобальну проблему, пов'язану з підготовкою особистості до життєдіяльності в абсолютно нових для неї умовах інформаційного світу. Саме освіта ЗВО повинна давати їй необхідні знання про нове інформаційне місце існування; формувати сучасну інформаційну культуру та інформаційний світогляд. Тому становлення інформаційного суспільства та інформатизація освіти зумовлюють необхідність модернізації професійної підготовки кваліфікованого фахівця.

## **2. Соціально-професійна віртуалізація особистості. Використання ІКТ у сучасній професійній діяльності**

Інформаційні технології використовуються у повсякденному житті більшістю людей планети. Їх розвиток настільки стрімкий, що користувачу важко швидко пристосуватися до нових функціональних можливостей, які можуть не полегшувати життя, а навпаки – утруднювати. У іншому випадку, працівнику, який не може інтегруватися у інформаційне середовище важко буде налагодити спільну роботу з іншими працівниками. Комп'ютерні технології з'явилися з метою полегшення вирішення певних завдань, а не для того, щоб їх ускладнити. Деяка частина дорослого населення розцінює комп'ютерні технології як «утруднюючу умову» діяльності, а не як засіб більш простішого її виконання. На сьогоднішній день комп'ютерні технології використовуються у більшості професій, оскільки у них криється основна



функціональна перевага, що дозволяє підвищити продуктивність праці за рахунок автоматизації різноманітних завдань або окремих їх елементів.

На початку 80-х років XX ст. в США починають з'являтися перші ідеї побудови цифрового суспільства у якому держава мала виконувати роль флагамена змін. Віртуалізація частини державних процесів відбулася як необхідність боротьби з «людським фактором» державних процесів, зокрема – хабарництвом та використанням службового положення в індивідуальних цілях. Запровадження електронного урядування також реалізувало одну з ідейних цінностей інформаційного суспільства – доступність та сервіс (інформаційне суспільство також називають сервісним). Впровадження електронного урядування почалося з початку 2000 х. років, проте конкретні кроки були відсутні на етапі впровадження електронних сервісів держави у рамках роботи діяльності Міністерства Цифрової Трансформації України, проте їх розповсюдження гальмується через брак довіри пересічних громадян до віртуального середовища, відсутність елементарних навичок роботи з ІКТ.

Значним поштовхом для цифрової та соціально-професійної віртуалізації особистості став період світової пандемії COVID-19. Досвід її переживання світовим суспільством свідчить про те, що багато суспільних, культурних та економічних процесів можна віртуалізували – винести у цифровий світ. У віддаленому просторі, який опосередкований сучасними ІКТ та інтелектуальними технологіями, можна безпечно та більш ефективно взаємодіяти. Навіть після зняття карантинних обмежень, деякі компанії, відчувши переваги роботи у віртуальному просторі, залишилися працювати у віддаленому віртуальному режимі.

З появою розгалужених інформаційних мереж виникає новий вид спільноти, яка об'єднується у віртуальному медіапросторі. Таким чином, незважаючи на територіальну віддаленість, люди об'єднуються, використовуючи сучасні цифрові інтерактивні технології, які дозволяють не лише спілкуватися у мережі, а й виконувати спільні колективні дії. Сучасні соціальні мережі дозволяють сконструювати цифрову модель реальної особистості, що «спокушає» людини вдаватися до спроб ідеалізування своєї персони. Цифровий відповідник реального «Я», наприклад, на сторінці Facebook, може бути позбавленим негативних рис особистості, фізичних та психологічних «вад», які роблять його соціально менш вартісним, порівняно з іншими. У соціальній мережі людина саме створює себе, і хоча ця теза діє і у реальності, у віртуальному просторі стати «сміливим», «добрим», «розумним» можна набагато швидше, ніж у реальному житті, підтверджуючи заявлені риси своїми вчинками. Наприклад, якщо підліток замість власної фотографії у соціальній мережі розміщує фото іншої людини (як правило відомої) – це свідчить про наявність у нього комплексів, які пов'язані з процесами його фізичного самосприйняття. У межах соціальної спільноти суб'єкт може вступати у лави різних соціальних спільнот, апробуючи свої сили у тій чи іншій діяльності, приміряти різні маски та ролі, що робить її більш мобільною в умовах сучасної глобалізації. **З'являється новий вид особистості – «людина цифрова», яка живе у віртуальному світі.**

Соціально-професійна віртуалізація особистості стала нормою життєдіяльності в умовах інформаційного суспільства. Популяризація власного життєвого шляху, робота у віддаленому доступі – необхідні для аналітики та соціального прогнозування. Для політиків, наприклад,

активність у цифрових соціальних мережах є необхідністю та нормою публічності.

**Соціальна віртуалізація** – це процес персоналізації особисті у цифровому соціальному середовищі. Кожен член інформаційного суспільства певною мірою включений у цифрову інформаційну мережу, а отже – має власний цифровий відповідник, який може бути точною копією персони або представляти образ, який лише у загальному відповідає реальній людині.

Сучасні інформаційні технології виникли, як багатьом здається, не в середині ХХ століття, а мають тривалу передісторію створення, яка пов'язана з відчутною необхідністю суспільства у обробці та збереженні інформації. Сучасні комп'ютери та програмове забезпечення використовуються у повсякденному житті та професійній діяльності майже кожного представника цивілізованого світу. Вони здатні полегшити роботу у межах тих завдань, які можуть бути автоматизовані до певного алгоритму. Завдання, які не мають алгоритмізованої структури, або передбачають безліч варіативних моделей використання, важко «комп'ютеризуються»; у таких випадках найкращим інструментом для їх вирішення є людський мозок та освоєння мислительних В середині ХХ ст. комп'ютери використовуються з метою передачі інформації та її спільного використання різними користувачами. Об'єднання комп'ютерів у спільну мережу дозволило спільно використовувати інформацію та ПЗ для її обробки. Перші Internet мережі використовувалися військовими та урядовими організаціями, у подальшому технічні ресурси дозволяють підключатися до цифрової мережі різним користувачам для вирішення різних завдань (спілкування, розваги, обчислення). Мережа дозволяє об'єднувати комп'ютери різних користувачів для вирішення спільних завдань, або одного завдання (наприклад спільного обчислення). Останнім часом популярними стають так звані «хмарні технології», які дозволяють зберігати та оброблювати інформації за допомогою ресурсів віддаленого серверу. стратегії. У своїй більшості інформаційні технології можуть допомогти у ситуаціях, які мають раціональну основу та опираються на об'єктивних властивості предметів оточуючого світу. Найкраще алгоритмізується те, що має незмінні властивості у просторі і часі та однаково сприймається більшістю людей. Комп'ютерні технології широко використовуються у професійній діяльності математиків, фізиків, архітекторів та з обмеженнями у професійній діяльності актора, художника, поета та інших видах діяльності, які важко піддаються алгоритмізації.

Професійна діяльність більшості працівників пов'язана з використанням комп'ютерних технологій. Вони використовуються з метою автоматизації робочих дій та операцій у тих випадках, де алгоритм є доцільним для використання. У класифікаторі професій існує група професій «людина-техніка», які використовують комп'ютерні технології для:

- ефективного управління системами та агрегатами; контролюванні їх діяльності, фіксації відхилень у роботі;
- автоматизації робочого процесу; організації виробничого конвеєру;
- проведення розрахунків роботи та регуляції роботи автоматичних систем;
- моделювання нових систем та передбачення результатів їх роботи;

- передбачення виникнення критичних випадків та можливості їх усунення.

У системі «людина-техніка» працівник виконує функцію оператора. Наприклад, існує додаткова спеціальність оператор комп'ютерного набору, фахівці якої спеціалізуються по використанню офісних програм (MS Word, Excel тощо). Фахівець-оператор контролює роботу технічних систем за допомогою інших технічних пристроїв та власних ресурсів (інтелектуальній діяльності, докладанню фізичних зусиль). Оператор виконує діяльність, яку не може виконати автоматизована система, оскільки має можливість підсвідомої інтелектуальної оцінки ситуації на основі врахування багатьох показників системи у одній логічній задачі. Людина-оператор володіє професійною інтуїцією, яка дає можливість апперцепції розвитку подій, які не мають ознак прояву. Оператор може «здогадатися», що система дасть збій, керуючись власними досвідними знаннями (здобутими на власній практиці). Наприклад, оператор, який знає, що один агрегат має монтажний дефект може «врахувати» цю інформацію у процесі оцінки роботи системи (приблизно вирахувати, коли вона вийде з ладу). Інформаційна система, з якою працює оператор, діє за математичними законами, які можна екстраполювати на роботу різних вузлів та агрегатів, які комп'ютерна система здатна зафіксувати та повідомляти про необхідність сервісного обслуговування. Наприклад, комп'ютери, які розміщені в автомобілі вираховують кількість рідини, які необхідні для роботи окремих вузлів та сповіщають користувача про їх відсутність, або мінімальну кількість.

У інших системах професій «людина-художній образ», «людина-природа», «людина-знакова система» та «людина-людина» комп'ютерні системи використовуються для обслуговування роботи, і у деяких випадках без них можна обійтися. Проте, для полегшення роботи використовують спеціальне програмове забезпечення, яке використовується у роботі з різною метою: збереження інформації, креслення малюнків та ескізів, проведення обрахунків, з навчальною метою. Наприклад, для того, щоб вивчити ступінь вивчення якоїсь проблеми, можна здійснити пошук інформації в мережі Internet або скористатися послугами публічних бібліотек. Якщо ваше питання, наприклад, стало предметом цікавості науковців у останні роки, ви знайдете багато актуальної інформації у мережі. Питання, які вивчалися у «доцифрові часи», варто шукати у картотеках паперових каталогів, які поступово «переміщуються» у цифрову мережу. Наприклад дослідження з історії психології потребуватимуть роботи з рідкісними джерелами, які знаходяться у фондах бібліотеки. Цифрові інформаційні технології дозволили швидко та мобільно отримувати доступ до інформації. Можна за допомогою комп'ютера підключеного до мережі Internet розробити опитувальник, розповсюдити його у мережі, отримати результати та обробити їх. Таким чином – провести дослідження не виходячи з дому. Можна зробити те ж саме, проте скориставшись «аркушем та олівцем». Результат роботи буде залежати від того наскільки якісно ви обробите результати та сформулюєте висновки, а не від того наскільки сучасні комп'ютерні засоби використали. В епоху появи промислового виробництва інженер, який міг сконструювати машину, коштував дорожче, ніж обладнання. Ця ж логіка розповсюджується на сучасне виробництво – у будь якій професії (окрім «людина-техніка») кваліфікація працівника та його

професійні характеристики: досвід, уміння, творчі здібності визначають кінцеву результативність та якість роботи.

У процесі роботи будь-який спеціаліст повинен розуміти, що програмове забезпечення – це лише засіб, який автоматизує деякі ланки роботи і не зможе виконати усю роботу від початку до кінця.

### **3. Психологічна характеристика професій «людина-техніка»**

Кількість професій, які пов'язані з використанням технічних систем постійно збільшується. ІКТ у сучасних професіях дозволяють автоматизувати деякі ланки виробничого процесу та заощаджувати фізичні та психічні зусилля людини, підвищувати продуктивність праці, збільшувати час на виконання ділянок роботи, які не під силу автоматизованим системам (творчі процеси). Сучасні технономічні професії – це види професійної зайнятості, які прямо чи опосередковано пов'язані з операторською діяльністю: процесом управління та контролю машин. В силу цього працівник може виступати у якості:

- оператора-контролера;
- оператора-керівника;
- оператора-зв'язкової ланки між машинами;
- оператора-виконувача (одного або декількох процесів).

Операторську діяльність можна диференціювати на три види:

- управління технічними системами;
- контроль за діяльністю технічної системи і її обслуговування (ремонт, налаштування);
- конструктор технічної системи (інженер).

Інженерна діяльність вважається одним з найскладніших видів професійної діяльності у системі «людина-техніка». Вона вимагає складної та тривалої підготовки виконавця, схильності до конструкторської діяльності та розуміння усіх процесів, які відбуваються у межах технічної конструкції, яка проектується. До ХХ ст. (до технологічного прориву) інженер виконував усі три види інженерної діяльності: конструювання, керування, контроль. Проте збільшення кількості техніки на виробництві змусило розподіляти ці обов'язки між менш кваліфікованим персоналом, які не мали хисту та знань до конструювання, проте могли обслуговувати уже готову конструкцію. Інженер залишав за собою функцію проектувальника технічної системи. Розподілення цих функцій яскраво видно на прикладі промислового буму в США в 20-х роках ХХ ст. До появи конвеєрного виробництва Генрі Форда виготовленням автомобілів займався інженерний клас працівників, які забезпечували усі процеси виробництва від початку до кінця, що потребувало їх високої кваліфікації. Тому виготовлення авто було майже ексклюзивною справою. З появою конвеєрного виробництва почалося масове виробництво. Кожен процес був розподілений між окремими працівниками, які контролювати одну ділянку виробництва, що полегшувало їх підготовку та скорочувало її тривалість. У подальшому у системі технономічних професій відбулося розподілення професійних ролей, на операторів-контролерів та операторів-машиністів (керівників).

На початку XXI ст. з появою сучасних інформаційних технологій з'явилися нові види інженерних видів діяльності – конструктор інформаційних систем. До їх підвидів відносять:

- конструктор апаратної частини;
- конструктор програмної частини (програміст);
- оператор-користувач.

Розширення видів професій «людина-техніка» відбувається за рахунок збільшення частки професійних обов'язків, які пов'язані з користуванням інформаційними системами, програмними додатками, обслуговуванням інформаційних сервісів. Оператор-користувач – це фахівець широкого профілю, який готовий до використання інформаційних технологій у професійній діяльності та повсякденному житті, володіє відповідними професійними навиками та досвідом вирішення окремих завдань за рахунок використання ІКТ. У 2019 році нами було досліджено, що готовність (фахова та психологічна) до використання ІКТ формується на ранніх етапах соціалізації до початку професійної підготовки. Без використання сучасних ІКТ на сьогоднішній день важко уявити якісне життя та дозвілля, хоча збільшення тривалості роботи з електронними сервісами породжує іншу проблему – інформаційної залежності, втрати відчуття реальності, погіршення соціальної активності та виконання функцій (професійних, сімейних, громадських).

Виключити людину з виробничого процесу абсолютно неможливо. Машини можуть давати збій або працювати в нештатному режимі через події які важко спрогнозувати, тому алгоритм управління у цьому випадку дуже обмежений. Людина здатна утворювати складні послідовності діяльності у довільному порядку та адаптувати їх по мірі виконання завдання, що унеможлиблює її виключення з цього процесу.

Є.О. Климов диференціює технономічні професії на такі підгрупи:

- професії, пов'язані з обробкою, впорядкуванням матеріалів;
- професії, пов'язані з ремонтом, збиранням, регулюванням техніки;
- професії пов'язані з підйомно-транспортними операціями.

На сучасному етапі у межах технономічних професій виділяють:

- професії з видобутку, обробки ґрунтів, гірських порід;
- професії з обробки і використання неметалічних промислових матеріалів, виробів;
- професії з виробництва та обробці металу, механічній збірці, монтажу машин, приладів;
- професії з ремонту, налагодження, обслуговування технологічних машин, установок, транспортних засобів;
- професії з монтажу, ремонту споруд, конструкцій;
- професії зі складання, монтажу електрообладнання, приладів, апаратів;
- професії з ремонту, налагодження, обслуговування електрообладнання, приладів, апаратів;
- професії, пов'язані із застосуванням підйомних, транспортних засобів, керування ними;
- професії з переробки продуктів сільського господарства.

У працівника до початку взаємодії з технічними системами має бути сформована готовність до їх використання. З одного боку, це має бути компетентнісна готовність до роботи з ІКТ та психологічна, яка полягає у довірі працівника до технічної системи, відсутності страху та з іншого боку – розуміння ризиків використання ІКТ. Технічні системи є найбільш небезпечними у роботі для людського життя, тому розуміння безпеки та реальна оцінка стану впливу механізму на організм є необхідним не тільки для збереження життя та здоров'я людини алей для запобігання великим техногенним катастрофам. В процесі соціалізації особистість вчиться використовувати інформаційні та технічні системи, що атрофує відчуття безпеки. Сучасні ІКТ мають багатоступеневий захист від нецільового використання та зупинки механізму у разі виникнення надзвичайної ситуації. Це формує уявлення про їх «безпечність», яка не може бути абсолютною. Однією з важливих складових психологічної надійності роботи людини з технікою – є розуміння її потенційної безпеки.

Розповсюдженим явищем під час тривалої взаємодії з технічними системами є техноморфізм – екстраполяція властивості техніки живої матерії і навпаки, приписування властивостей живих організмів техніці. У побутовому житті **техноморфізми** виглядають як кумедне спілкування людини з домашньою технікою, її одухотворення, спроби «домовитися», вплинути на неї за допомогою слів, емоцій (благання, вмовляння, агресія). На рівні виробництва техноморфізми можуть небезпечними адже працівник розцінює роботу машини як інтуїтивний процес, який коригується по мірі виконання завдання, забуваючи, що машина не може регулювати діяльність поза алгоритмом (пересічна людина розцінює алгоритм як процес мислення людини). У процесі тривалої взаємодії з технікою людина починає порівнювати власний організм та знаходити паралелі для ототожнення з відповідним елементами машини: наприклад, серце – двигун, мозок – комп'ютер, легені – фільтр, які можна «полагодити», «замінити», «налаштувати».

Професійні вимоги у системі «людина-техніка» мають ряд суттєвих приписів щодо психічного та фізичного стану працівника. Особливо яскраво це видно на прикладі професійного відбору пілотів літальних апаратів, які проходять тривалу підготовку та перевірку фізичної та психологічної спроможності ефективно працювати в умовах сенсорної та соціальної депривації, умовах невагомості. Особлива увага звертається на розвиток пізнавальної сфери (відчуттів та сприймань), яка сигналізує про роботу машини, дозволяє оперативно реагувати на зміни у її роботі.

#### **4. Психологічні основи проектування технічних систем. Основи ергономіки**

Технічні системи – це складні комплекси, які поєднують між собою окремі механізми та виконують складні багатокomпонентні завдання. Вони можуть функціонувати у автоматичному режимі без участі людини у процесі та (у більшості випадків) передбачають залучення людини як зв'язкової ланки процесу. Технічні системи, які передбачають залучення людини до контролю чи керування апаратним блоком техніки є предметом дослідження

інженерної психології, яка вивчає принципи та закономірності залучення працівників як зв'язкової ланки технічних систем.

Автоматизовані технічні системи проектуються для виконання простих функцій, які мають низький діапазон варіативності та захищені від виникнення позаштатних ситуацій. Наприклад, сучасний автомобіль оснащений рядом автоматизованих ТС, які забезпечують безпеку руху автомобіля на дорозі (ABS – система активної безпеки, що запобігає блокуванню коліс транспортного засобу при екстремому гальмуванні; ESP – електронна система стабілізації руху). Учась людини необхідна лише на етапі запуску системи, далі вона автоматично виконує свої функції по заданим параметрам. У процесі проектування автоматичних систем враховується також можливість аварійного вимкнення ТС з урахуванням можливості здійснювати вплив на її окремі компоненти.

Напівавтоматизовані ТС мають блоки, які можуть управлятися людиною та блоки автоматизовані. Процес виконання складних функцій залишає за собою людина, а прості функції системи виконуються в автоматичному режимі. Як і у попередньому випадку зберігається можливість доступу оператора до окремих блоків системи та екстремого увімкнення-вимкнення системи.

Системи ручного типу (маніпуляційного) залишають за людиною можливість здійснювати повне управління ТС. Такі системи найчастіше використовуються у ситуаціях, де когнітивні ресурси людини виступають позитивним фактором успішного виконання завдання. У таких системах обмеженим є програмний алгоритм, його недостатньо для врахування усіх тонкощів виконання функції у різноманітних умовах.

*Юрій Леонідович Трофімов* виокремлює три складові комплексного проектування технічної системи:

1. Технічна складова як комплекс механізмів, агрегатів та інформаційних приписів (інструкцій) які забезпечують фізичне функціонування системи.

2. Художнє проектування системи. Дизайн блоку управління, сигнальне сповіщення про стан ТС: звукову, світлове, тактильне. Ергономіка технічної системи.

3. Інженерно-психологічне проектування, що пов'язане з включенням людини у ТС та надання їй відповідних функцій по контролю та обслуговуванню системи. Воно також враховує специфіку взаємодії людини з технікою та можливості виникнення помилкових дій.

Інженерно-психологічне проектування відбувається у декілька етапів:

1. Аналіз характеристик об'єкта управління:
  - аналіз статичних характеристик;
  - аналіз динамічних характеристик;
  - визначення завдань і цілей системи;
  - визначення умов експлуатації.
2. Розподіл функцій між людиною і технікою:
  - аналіз можливостей людини і техніки; визначення критеріїв ефективності;
  - визначення обмежувальних умов;
  - оптимізація критерію ефективності.
3. Розподіл функцій між операторами:

- визначення структури групи;
  - визначення робочих місць;
  - визначення функціональних обов'язків;
  - організація зв'язку між операторами.
4. Проектування діяльності оператора:
- визначення структури і алгоритму діяльності;
  - визначення вимог до характеристик людини;
  - визначення вимог до підготовки оператора;
  - визначення норм діяльності.
5. Проектування технічних засобів діяльності:
- проектування інформаційних моделей;
  - проектування органів управління;
  - організація робочого місця;
  - проектування технічних засобів навчання;
  - проектування технічних засобів контролю.
6. Оцінка систем «людина-техніка-середовище»:
- оцінка робочих місць і умов діяльності;
  - оцінка діяльності оператора;
  - оцінка ефективності системи.

Під час проектування ТС враховується спосіб взаємодії з системою та реагування на зміни у її роботі. Важливою складовою її є система сигналів оповіщення, які потребують певної уваги від працівника. Зорова індикація роботи системи складається в певних світлових елементів, які мають різні ступені забарвлення та інтенсивності освітлення. Ступінь забарвлення з психологічної точки зору має значення для позначення різного ступеню роботи системи. Червона індикація, наприклад, використовується як гальмівний або попереджувальний сигнал (сигнал небезпеки). У природі червоний колір пов'язаний з максимальною небезпекою (кров, вогонь, отрута), тому інтуїтивно ми звертаємо на нього увагу у випадку загрози. Зелений, навпаки, сприймається як колір активності, енергії, руху, тому, традиційно, це сигнал дозволу. Проектування зорової індикації стану ТС також має враховувати кількість сигналів, які оператор може опрацювати за одиницю часу, розмежовуючи другорядні сигнали та ті, які мають нагальне значення.

Текстова інформація, яка сигналізує про роботу технічної системи має бути максимально спрощеною а реакції на неї здійснювати по певному алгоритму. Семантично переобтяжена інформація може викликати неоднозначні реакції та призвести до здою роботи.

Звукова індикація привертає увагу до необхідності проаналізувати поточний стан системи, особливо у випадках можливих збоїв або коли система починає працювати у режимі максимального зносу.

До завдань інженера-психолога входить розробка підструктур управління, які дадуть можливість максимально ефективно взаємодіяти з усіма компонентами ТС, оперативно впливати на її роботу, коригувати її роботи та у випадку необхідності зупиняти.

Окреме питання у проектуванні технічних систем – врахування індивідуально-психологічних властивостей працівників та конструювання максимально зручного виробничого простору. Цим займається прикладна



галузь психології праці – **ергономіка**. Вона з'явилася на початку ХХ ст. у межах психотехніки, як спосіб об'єктивної раціоналізації виробничого процесу, підвищення продуктивності праці та зменшення собівартості виробництва. На сучасному етапі ергономіка займається питаннями гуманізації виробничого процесу, створення безпечного та комфортного виробничого простору, зменшення негативних впливів на працівника, полегшення трудового процесу. Історичне зменшення тривалості робочого дня з 12 годин у ХІХ ст. до 8 годин у середини ХХ ст. з тенденцією до зменшення до 6 год. У ХХІ ст. стало можливим за рахунок ергономічних винаходів.

Термін ергономіка з'явився наприкінці ХІХ ст. Введений у науковий обіг натуралістом Войтехом Ястшембовським та дослівно перекладається як «закони праці»). Поява галузі ознаменована науково-технічною революцією, яка дозволила підвищити продуктивність праці за рахунок ускладнення знарядь праці та раціоналізації технологічних процесів. Окрема увага зверталася на психічний та фізіологічний комфорт працівників, якість життя в умовах виробництва, збереження психічного та фізичного здоров'я.

У 40-х роках ХХ ст. з'являється військова ергономіка, яка займається проектуванням зброї, тактичних та стратегічних дій. Особливий розквіт почався після другої світової війни як «змагання з озброєння» між США та СРСР, яка триває до цього часу. Починаючи з 60-х років ХХ ст. зароджується кібернетична ергономіка – проектування обрахунків, взаємодія з елементами керування ПК, розробка інтерфейсу, взаємодія з віртуальними системами. Цей напрямок ергономіки найбільш активно розвивається до цього часу та має перспективи з точки зору подальшої віртуалізації державних та економічних процесів.

Можна виокремити мікро, міді та макро ергономіку.

**Мікроергономіка** займається проектуванням систем «людина-техніка», «техніка -техніка» (замкненні цикли без використання людської праці). Також досліджує взаємодію працівника з технічними засобами, з елементами управління системою.

**Мідіергономіка** займається проектуванням технологічних та організаційних процесів, корпоративною взаємодією, взаємовідносин «людина-людина», «людина-колектив», «колектив-колектив». Також до її завдань входить проектування організації (штатний розпис, робочий день, елементи управління та субординації), бази даних та їх спільне використання, конструювання корпоративних web-систем.

**Макроергономіка** займається проектуванням глобальних економічних процесів, розробляє елементи корпоративного управління, конструюванням соціальних та політичних процесів на рівні держави.

На сьогоднішній час ергономіка дозволяє зменшити частку фізичної робочої сили за рахунок використання роботизованої техніки. В розвинених країнах з'явилися сегменти економіки, де роботи можуть замінити майже усі виробничі процеси: обслуговування, сервіс, важке виробництво, що створює певні тенденції на ринку праці – робить її більш складнішою (робота, яку не можна автоматизувати).

**До основних завдань ергономіки можна віднести:**

- збільшення продуктивності праці за рахунок зменшення травматизму та виробничих помилок;
- нівелювання негативного впливу виробництва на людину, проєктування системи охорони праці;
- пристосування знарядь праці до антропометричної різноманітності людей;
- удосконалення естетики виробничого середовища та знарядь праці;
- конструювання технологічних процесів.

Ергономічний дизайн стає складовою сучасної моди, дизайну та мистецтва. Під час конструювання робочого простору, знарядь праці, уніформи, намагаються використовувати максимально зручні рішення, які можна використовувати більшістю працівників без додаткової адаптації.

---

**ПИТАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ**

---

1. Які ТЗ ви використовуєте у побутовій діяльності? Які функції вони виконують?
2. Що ви розумієте під фразою «інтуїтивно зрозумілий інтерфейс» програми?
3. Як можна подолати страх використання технічних засобів у професійній діяльності?
4. Які переваги та небезпеки несе за собою віртуальне суспільство?
5. В яких випадках людина не може покладатися на ІКТ для вирішення професійних завдань.
6. Які професійні види діяльності можна роботизувати, а які – ні.
7. Чи користуєтеся ви ергономічними винаходами у повсякденному житті?

---

---

## ПСИХОЛОГІЯ ОПЕРАТОРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

---

---

1. Функціональні стани оператора технічних систем
2. Професійна діяльність працівника в екстремальних умовах

### Функціональні стани оператора технічних систем

Функціональний стан оператор підпорядковується загальним законам реакції організму на трудові навантаження. Вони можуть бути конструктивними, деструктивними та руйнівними (патологічними). Основний робочий час працівника має бути оптимальним для виконання роботи у безпечному режимі для життя та здоров'я, з мінімальним впливом на оточення та можливим виникненням небезпечних ситуацій. Особливий інтерес до функціонального стану оператора викликаний саме необхідністю контролю технічної системи та превенції техногенних катастроф.

Важливою у роботі оператора технічних систем є оцінка ймовірності допущення ним помилкових дій. Вона складається зі особистісної здатності до порушення алгоритму дій та функціонального стану працівника, який може раптово (хвороба, больові відчуття, вплив середовища) та прогнозовано (втома) погіршуватися. До прогнозованої здатності оператора «робити не за алгоритмом» стосується його здатність до творчості яка носить спонтанний характер. Творчо обдаровані люди здатні попри тиск та заборони виходити за межі завдання, що може суттєво вплинути на результат роботи. Адже будь яка зміна – це помилкова операція адже результат відмінний від очікуваного. Раптові помилкові дії важко передбачити, проте для їх контролю створюють спеціальні захисні системи: захист від помилкових дій. Також, оператор навчається швидко реагувати на нештатні ситуації, помилкові дії, екстрені ситуації.

Розрізняють **конструктивні, організаційні, кваліфікаційні та психологічні** чинники помилок оператора. Конструктивні помилки виникають у результаті об'єктивних порушень технології виробництва, неякісного чи неробочого обладнання, матеріалів, алгоритмів дій. Організаційні помилки є результатом порушень групових процесів діяльності особливо при виконанні колективних дій, порушень організаційної структури, дисфункція окремих працівників чи структурних підрозділів. Загалом, інформаційні порушення: брак інформації, її надлишок, некоректне подання, порушення рівнів доступу негативно впливають на продуктивність праці та призводять до помилкових дій. Кваліфікаційні помилки виникають у умовах браку знань чи досвіду оператора, зміни алгоритму роботи, опанування нової технології. Психологічні помилки, які інколи узагальнюють як «людський фактор» виробництва пов'язаний з реакцією працівника на трудові навантаження: втома, апатія, роздратування, виникнення екстремальних чи позаштатних ситуацій та паніки чи афективних реакцій. Психологічні помилки можуть виникати у результаті сильного емоційного перезбудження у зв'язку з виникненням різних сімейних обставин втрати близьких, конфліктів в родині, народження дитини). Також, до помилкових дій можуть призвести індивідуальні властивості розвитку пізнавальної сфери працівника, стану уваги, функціонування нервової системи.

Важливим показником працездатності оператора є його готовність до оперативного втручання у виробничий процес, здатність до екстреного прийняття найбільш ефективних рішень, яка може бути лише у конструктивному стані.

Функціональні стани оператора диференціюють за (Рис. 4.2.) :

- безпекою для здоров'я – небезпечні й безпечні;
- ціною діяльності і викликаного нею ступеня виснаження організму – нормальний, пограничний і патологічний (останнє є предметом вивчення медицини);
- за проявом працездатності – стійка або мінлива працездатність;
- за проявом напруженості – оперативна або психічна напруженість;
- за важкістю праці – першого, другого, третього, четвертого ступеня важкості.



Рис. 4.2. Класифікації функціональних станів оператора

Одним з найрозповсюдженішим патологічним станом оператора є **дистрес** який виникає в результаті нездатності організму та психіки людини адаптуватися до екстремальних, швидкозмінюваних умов праці або як результат важки умов праці (але стан відмінний від перевтоми). Дистрес є результатом порушення адаптивних функцій організму коли зміна умов середовища викликає непродуктивні реакції, які у свою чергу, спричиняють збій основних функцій психіки.

Розрізняють наступні види дистресу:

- емоційний;
- когнітивний;

- фізіологічний;
- нервово-психічний.

Першим вивчення явища стресу почав займатися Ганс Сельє. Стрес є нормальними умовами життя організму, він є рушійною силою еволюції та людського прогресу. Проте у результаті пристосувальної реакції організму на зміну зовнішніх умов може виникнути:

- **аустрес** – продуктивна адаптивна реакція організму, яка мобілізує психічні та фізичні ресурси людини, призводить до емоційної, розумового та фізичного напруження.

- **дистрес** – розлад адаптивної реакції організму, який викликає атипіві реакції на навантаження, дестабілізує та дезорганізує поведінку людини, викликає сильні негативні емоційні навантаження у результаті неможливості продуктивно діяти в нових умовах.

Дистрес може виникати у результаті:

- сильним емоційних переживань (люті, гніву, ейфорії);
- хвороби, травми, впливу умов середовища (світло, температура, концентрація кисню в повітрі тощо);
- постійної напруги (хронічний стрес);
- соціальної дезадаптації (втрата роботи, погіршення умов праці, конфлікти в родині тощо);

Однією з причин виникнення дистресу є переживання травмуючих подій. До найбільш розповсюджених можна віднести:

- переживання горя у зв'язку з втратою близької людини;
- розлучення, проблеми в стосунках;
- перебування в місцях позбавлення волі;
- виникнення важкої хвороби;
- втрата працездатності;
- тривала хвороба;
- тривале безробіття;
- вимушений догляд за хворим;
- фінансова нестабільність;
- неможливість виконати кредитні зобов'язання;
- проблеми з репродуктивним здоров'ям;
- вагітність;
- зміна місця проживання (країна, культура);
- вихід на пенсію;
- кардинальна зміна професії.

У результаті дистресу у роботі оператора можуть виникати помилкові дії, які у свою чергу впливають на роботу технічної системи загалом. Також реакцією на дистрес може стати зниження рівня контролю за роботою системи, хаотичні відволікання, відчуття тривоги та страху. Реакцією на дистрес можуть бути розлади харчової поведінки (переїдання, втрата апетиту), порушення динамічного стереотипу – сонливість та збудження у незвичний для цього час, втрат сну, больові відчуття та вегетосудинні реакції (запаморочення, підвищення тиску, мігрені).

Дистрес може бути короткочасним та хронічним. Короткочасний дистрес може завершуватися аустресом як короткочасна дестабілізація, що знаходить конструктивне вирішення. Хронічний дистрес може у результаті

призводити до формування неврозу як результат дисонансу умов ситуації та реакції психіки.

До основних профілактичних заходів подолання дистресу відносять:

- контроль умов праці та режиму дня, унормування трудових навантажень;

- якісний відпочинок та релаксація;
- опанування навичок емоційного самоконтролю;
- тренування навичок поведінки в екстремальних умовах.

Контроль за роботою оператора переслідує мету фіксування можливості порушення у його роботі в результаті змін його функціонального стану (Рис. 4.3.).

Функціональний стан оператора залежить від :

- особливостей протікання нервових;
- мотивації до професійної діяльності;
- здатності до мобілізації психічних та фізичних зусиль, працелюбності;

- емоційної стійкості, особливо емоційно-моторної і емоційно-сенсорної;

- швидкості переключення, стійкості та обсягу уваги;

- швидкості і точності складних видів рухових реакцій, координації рухів, легкості створення і перетворення рухових стереотипів;

- наполегливості і рішучості в поєднанні з ініціативністю і самокритичністю.



Рис.4.3. Класифікація видів контролю стану оператора

Контроль за роботою оператора може відбуватися в автоматизованому режимі та з використанням допоміжних технічних пристроїв, які сигналізують про зміни у роботі або зупиняють роботу машини. Такі заходи дають можливість скоротити кількість виробничих помилок та покращити продуктивність праці.

### Професійна діяльність працівника в екстремальних умовах

До екстремальних видів професій (видів діяльності) можна віднести ті, що ситуативно чи постійно розцінюються працівником як потенційно небезпечні або такі, що загрожують його життю та здоров'ю. Як правило екстремальні види діяльності пов'язані з використанням небезпечних технологій або в складних природних умовах. До цього виду можна віднести також віднести військові професії, які напряду пов'язані з небезпекою для життя та здоров'я людини.

Розрізняють два типи умов, за яких можна ідентифікувати професійну діяльність як екстремальну:

- на працівника **постійно впливають** шкідливі чинники, існує постійна небезпека життю та здоров'ю, небезпечні умови є «нормою» професії. Такі умови розвивають цілий комплекс захисних механізмів психіки, опору розвитку дистресу, формують специфічне ставлення до професії.
- працівник у звичайних умовах не піддається ризику, умови праці є безпечними, середовище не загрожує життю та здоров'ю людини. Проте, за збігу певних обставин, працівник може **неочікувано опинитися** у екстремальних умовах. До таких умов роботи працівник психічно та організаційно не готовий, що небезпечно виникненням помилкових дій.

Екстремальними можуть бути умови, які пов'язані з –

- високою відповідальністю за результати роботи;
- високою складністю виконуваних функцій;
- високим темпом роботи (або ситуативне прискорення в умовах браку часу);
- браком інформації, складністю для розуміння інструкцій (вимог);
- небезпекою для життя і здоров'я;
- необхідністю швидко приймати рішення.

До найбільш небезпечних видів професій на сьогоднішній час відносять<sup>33</sup>:

- пілот літального апарату, водій наземного транспортного засобу;
- військовий (особливо після 2014 року);
- пожежник;
- будівельник;

---

<sup>33</sup> За даними офіційної статистики кількості смертей та жертв у результаті професійної діяльності.

- журналіст;
- лісоруб;
- аквалангіст.

Екстремальні види діяльності пов'язані з виникненням напруги, які можна диференціювати на:

Інтелектуальну – викликана надмірною розумовою діяльністю, проведенням обчислень чи аналітичною роботою, яка потребує зосередженості.

Сенсорну – викликане надмірним навантаженням на основні органи відчуттів .

Фізичну – викликана підвищеним навантаженням на м'язову систему людини, виконання важкої роботи або анатомічно незручному положенні тіла.

Напругу очікування – викликана необхідністю постійно мобілізувати свій психічний на невизначений час.

Емоційну – викликане сильними емоційним відчуттями, які супроводжують робочий процес (радості, захоплення, гніву)є

Працівник має володіти навичками роботи в екстремальних ситуаціях. Для цього психолог може використовувати методи мисленнєвої репетиції та ідеомоторного тренування.

**Мисленнєвої репетиція** полягає в програванні ситуації у внутрішньому плані, формування готовності до її виникнення, передбачення можливих наслідків, розвитку готовності до її виникнення. На нашу думку, такий вид психологічної готовності до екстремальних ситуацій дозволяє працівнику «зустрітися» з ситуацією до її початку, програти її декілька разів, зрозуміти усі потенційні небезпеки.

**Аутогенне тренування.** Використовується з метою навчання працівника формам психічного розвантаження в стресових умовах, після надмірних емоційних навантажень. Може також використовуватися для профілактики перевтоми, емоційного вигорання, розвитку хронічного дистресу.

Можна використовувати наступну послідовність для проведення аутотренінгу (за О.М. Курдибахю)<sup>34</sup>:

- створення установки на відпочинок і розслаблення;
- глибоке розслаблення рухових м'язів (із навіюванням собі відчуття ваги в м'язах);
- розслаблення м'язів кровоносних судин (відчуття тепла);
- формування заспокійливого ритму подиху (відчуття мимовільності подиху, зміни ваги тіла в такт подиху);
- зняття гіпертонусу з коронарних судин серця (відчуття тепла в лівій руці і лівій половині грудної клітки);
- активізація процесів, що забезпечують відновлення енергоресурсів організму, зокрема, травних процесів (відчуття глибинного тепла в області живота);
- усунення гіпертонусу м'язів кровоносних судин мозку (відчуття легкої прохолоди в області лица).

---

<sup>34</sup> <https://rehab.kyiv.ua/vpliv-autogennogo-trenuvannya-na-psihichni-protsesi/>



**Ідеомоторне тренування.** Цей вид психологічної готовності працівника до виникнення екстремальних ситуацій використовується для тренування дій в умовах фізичної небезпеки, коли необхідно швидко оперативно реагувати на небезпечні ситуації. Тренувальні заходи проводять в умовах наближених до реальних та відпрацьовуються до автоматизму.

Психологічна готовність працівника до роботи в екстремальних умовах полягає у здатності конструктивно вирішувати професійні завдання, які місять небезпеку для її життя та здоров'я.

---

### ПИТАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ

---

1. Які функціональні стани є найбільш небезпечними в плані виникнення виробничих помилок в роботі оператора?
2. Які функції виконує роботизована техніка під час контролю операторської діяльності.
3. Що може вплинути на функціональний стан оператора?
4. Які техніки аутотренінгу ви використовуєте для подолання наслідків стресових ситуацій?

## МАТЕРІАЛИ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ ТА СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ

---

### СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 1

#### ЛЮДИНА ЯК КОМПОНЕНТ СИСТЕМИ «ЛЮДИНА-МАШИНА»

##### Питання для обговорення

1. Особливості та класифікація СЛМ.
2. Конфлікти в СЛМ та способи їх вирішення.
3. Фактори, що впливають на діяльність оператора в СЛМ.
4. Види діяльності оператора.
5. Кількісний опис діяльності оператора. Напруженість діяльності оператора.
6. Алгоритмічний опис діяльності оператора.

##### Опрацювати статті та матеріали першоджерел:

Завалова Н.Д., Пономаренко В.А. Значение теоретических концепций психологии для прикладных исследований. *Психологический журнал*. 1981. № 6. С. 3-16.

##### Реферати

1. Поняття про професію і професійну приналежність.
2. Фізіологічні методи в інженерній психології.
3. Показники якості систем «людина-машина». Оператор у системі «людина-машина».
4. Інформація в системі «людина-машина». Зв'язок інформації й ентропії.

### СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 2

#### ПРИЙОМ, ЗБЕРЕЖЕННЯ ТА ОБРОБКА ІНФОРМАЦІЇ ОПЕРАТОРОМ

##### Питання для обговорення

1. Загальне поняття про інформацію. Її властивості та характеристики.
2. Система обробки інформації оператором в СЛМ.
3. Збереження та обробка інформації оператором: пам'ять і оперативне мислення. Моделювання мислительних процесів.

##### Опрацювати статті та матеріали першоджерел:

Галлай М.Л. К вопросу о критериях деятельности человека-оператора. *Проблемы инженерной психологии*. Л., 1965. Вып. 2. С. 78-83.

Ломов Б. Ф. О качестве, надежности, стандартах и человеческих факторах. *Стандарты и качество*. 1967. № 7. С. 24-27.

### Реферати

1. Структура і механізми процедури прийняття рішення.
2. Прийняття рішення на перцептивно-пізнавальному та мовно-мислинневому рівнях

### СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 3

#### ФУНКЦІОНАЛЬНІ СТАНИ ОПЕРАТОРА

#### Питання для обговорення

1. Загальна характеристика функціональних станів оператора.
2. Емоційні стани оператора.
3. Показники напруженості оператора. Характеристика втоми оператора.
4. Методи контролю функціонального стану оператора.

#### Опрацювати статті та матеріали першоджерел:

Ломов Б.Ф. О проектировании трудовой деятельности человека. *Физиология труда*. М., 1967. С. 192-198.

Небылицын В.Д. Надежность работы оператора в сложной системе управления. *Инженерная психология*. М.1964. С. 358-367.

### Реферати

1. Психологічна характеристика діяльності оператора.
2. Фізіологічна характеристика діяльності оператора.
3. Діяльність оператора в умовах потоку сигналів.
4. Професійні дії оператора.

### СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 4

#### ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ ТА УПРАВЛІНСЬКІ ДІЇ ОПЕРАТОРА

#### Питання для обговорення

1. Психологічні аспекти проблеми прийняття рішень.
2. Прийняття оператором рішень на перцептивному рівні.
3. Прийняття оператором рішень на мовно-мислительному рівні.
4. Групові рішення у роботі операторів.
5. Психомоторні аспекти управлінських дій оператора.
6. Вплив антропометричних характеристик на управлінські дії оператора.
7. Енергетичні характеристики управлінських дій оператора.
8. Мовні сигнали як управлінські дії в СЛМ.

**Опрацювати статті та матеріали першоджерел:**

Чачко А. Г. Приборный шит без приборов. *Наука и жизнь*. 1975. № 8. С. 2-13.

Шерстюк И. Н Речевой вывод информации в системе управления мощным энергоблоком. *Системы отображения информации*. К., 1972. С. 125-129

**Реферати**

1. Виникнення і структура інженерно-психологічного проектування.
2. Зміст робіт з врахування людського фактора на різних стадіях проектування СЛМ.
3. Інженерно-психологічні вимоги до проектування СЛМ.
4. Методи вирішення окремих задач інженерно-психологічного проектування.

**СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 5**

**ПРОЕКТУВАННЯ ДОСТУПНОГО ВИРОБНИЧОГО СЕРЕДОВИЩА.  
ЕРГОНОМІЧНА ОЦІНКА РОБОЧОГО МІСЦЯ**

**Питання для обговорення**

1. Взаємодія працівника з виробничим середовищем
2. Поняття про доступність виробничого середовища
3. Облаштування робочого місця та архітектурна доступність
4. Транспортна та інформаційна доступність
5. Взаємодія працівника зі знаряддями праці та технологіями
6. Облаштування робочого місця для маломобільних груп

**Опрацювати статті та матеріали першоджерел:**

Азін В. О., Байда Л. Ю., Грибальський Я. В., Красюкова-Еннс О. В. Принципи універсального дизайну. Доступність та універсальний дизайн : навч.-метод. посіб./ за заг. ред. Байди Л. Ю., Красюкової-Еннс О. В. К., 2013. 128 с.

Трофімов Ю.Л. Інженерно-психологічна і економічна оцінка. Інженерна психологія. К.:Либідь, 2002. С.245-254.

**Реферати**

1. Порівняльна характеристика зорової та слухової форм індикації.
2. Вимоги до проектування акустичних засобів відображенні інформації.

---

---

## 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 soft-skills (соціальні навички) на сучасному ринку праці.
2. Інформаційна культура у структурі професійної компетентності працівника.
3. Структура інформаційної компетентності працівника.
4. Складові інформаційної компетентності працівників соціономічних професій.
5. Дослідження інформаційної культури: методи та підходи.

## ПРОФЕСІЙНО-ОРІЄНТОВАНІ ЗАВДАННЯ ДО МОДУЛЮ

### Завдання 1

Звернення до психолога керівника відділу кадрів Житомирського міського центру зайнятості: «КП «Житомирський водоканал» відкриває вакансії фахівців по роботі з клієнтами. Нам необхідно набрати працівників, які можуть працювати з базами даних, оперативно аналізувати інформацію та спілкуватися з клієнтами. Також вітається наявність таких рис як ініціативність та лідерські якості. Які навички варто також діагностувати для ефективного профвідбору працівників на суміжні види робіт?».

Обов'язкова програма при виконанні завдання:

1. *Які професійно-важливі якості варто діагностувати у претендентів на посаду фахівців по роботі з клієнтами згідно запиту. Обґрунтуйте вашу відповідь.*
2. *У ході роботи користуйтеся методикою «Вивчення функціональної та компетентнісної готовності держслужбовців до професійної діяльності» (В.В. Кириченко, Е.А. Афонін).*
3. *Змодельуйте та продемонструйте можливі результати дослідження. Вкажіть, на основі яких показників ви можете робити висновки про здатність людини ефективно виконувати обов'язки фахівця по роботі з клієнтами (проаналізуйте рівень розвитку основних компетентностей). У процесі демонстрації використовуйте порівняльні діаграми, графіки тощо.*
4. *Отримані результати дослідження представте у формі бесіди з керівником відділу кадрів.*

### Завдання 2

Звернення до психолога декана соціально-психологічного факультету: «Цього року ми вирішили продіагностувати рівень розвитку інваріантів професійної діяльності студентів спеціальності «Публічне управління та адміністрування» з метою перевірки якості фахової підготовки

випускників-магістрантів. Проаналізуйте, рівень розвитку яких фахових компетентностей сформований на найвищому рівні, а яких – ні. Таким чином ми зможемо скоригувати навчальні програми та покращити якість навчання».

Обов'язкова програма при виконанні завдання:

1. Розробіть програму вивчення фахової компетентності студентів спеціальності «Публічне управління та адміністрування».
2. У ході роботи користуйтеся методикою «Вивчення функціональної та компетентнісної готовності держслужбовців до професійної діяльності» (В.В. Кириченко, Е.А. Афонін).
3. Змодельуйте та продемонструйте можливі результати дослідження. Вкажіть, які фахові компетентності державного службовця розвинені у випускників, а які - ні (дайте рекомендації щодо організації навчання). У процесі демонстрації використовуйте порівняльні діаграми, графіки тощо.
4. Результати дослідження представте у формі бесіди з деканом соціально-психологічного факультету.

### **Завдання 3**

Звернення до психолога директора ІТ-компанії: «Ми хочемо покращити соціальні навички наших програмістів, адже розуміємо, що у сучасному інформаційному суспільстві без цього не обійтися. Для розробки програми тренінгу нам необхідно визначити, які soft-skills розвинені у них, а які необхідно вдосконалювати. На основі отриманих вами результатів дослідження запропонуйте нам програму тренінгу для їх вдосконалення (окремі вправи)».

Обов'язкова програма при виконанні завдання:

1. Визначте основні фахові інваріанти ІТ-працівників, які відносяться до soft-skills. Обґрунтуйте їх важливість.
2. У ході роботи користуйтеся методикою «Вивчення функціональної та компетентнісної готовності держслужбовців до професійної діяльності» (В.В. Кириченко, Е.А. Афонін).
3. Змодельуйте та продемонструйте можливі результати дослідження. Вкажіть, які соціальні навички розвинені у ІТ-працівників, а які - ні (дайте рекомендації щодо організації навчання). У процесі демонстрації використовуйте порівняльні діаграми, графіки тощо.
4. Результати дослідження представте у формі бесіди з директором ІТ-компанії.

### **Завдання 4**

Звернення до психолога директора соціологічного агентства: «Ми отримали замовлення на вивчення інформаційної культури державних службовців. Нам необхідно вивчити у якому стані розвитку знаходяться фахові компетенції, які входять до структури інформаційної культури. Визначте, який з рівнів – технологічний чи соціально-психологічний

сформований на високому рівні. Встановіть, які соціальні навички розвинені у державних службовців на високому рівні».

Обов'язкова програма при виконанні завдання:

1. *Визначте, які фахові компетенції входять до технологічного та соціально-психологічного рівня інформаційної культури.*
2. *У ході роботи користуйтеся методикою «Вивчення функціональної та компетентнісної готовності держслужбовців до професійної діяльності» (В.В. Кириченко, Е.А. Афонін).*
3. *Змодельуйте та продемонструйте можливі результати дослідження. Вкажіть, який рівень інформаційної культури: соціально-психологічний чи технологічний розвинений на високому рівні. У процесі демонстрації використовуйте порівняльні діаграми, графіки тощо.*
4. *Результати дослідження представте у формі бесіди з директором соціологічного агентства.*

### **Завдання 5**

Звернення до психолога директора кадрового агентства: «Ми плануємо створення нового відділу по роботі з клієнтами і на посаду його керівника нам потрібна людина, яка зможе здійснювати ефективне управління, матиме лідерські якості та організовувати виконання проектів. Також, доречним було б наявність у працівника високого рівня інформаційної культури та здатності постійно навчатися».

Обов'язкова програма при виконанні завдання:

1. *Розробіть структуру психологічного дослідження претендентів на посаду керівника відділу по роботі з клієнтами.*
2. *У ході роботи користуйтеся методикою «Вивчення функціональної та компетентнісної готовності держслужбовців до професійної діяльності» (В.В. Кириченко, Е.А. Афонін).*
3. *Змодельуйте та продемонструйте можливі результати дослідження. Порівняйте рівень розвитку соціальних навичок у претендентів. Аргументуйте ваші рекомендації. У процесі демонстрації використовуйте порівняльні діаграми, графіки тощо.*
4. *Результати дослідження представте у формі бесіди з директором кадрового агентства.*

## БАЗОВІ МЕТОДИКИ ДО МОДУЛЮ

Повна назва та автор	Вихідне джерело	Джерела з описом та прикладами застосування
<p><b>Вивчення функціональної та компетентнісної готовності держслужбовців до професійної діяльності (В.В. Кириченко, Е.А. Афонін)</b></p>	<p>Оцінювання функціональної та компетентнісної спроможності державних службовців: досвід і перспективи: монографія / за ред. канд. соціол. наук <b>О. М. Балакірєвої</b>; НАН України; ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». Електрон. ресурс. Київ, 2020. 226с.</p> <p><b>Кириченко В.В.</b> Формування картини світу особистості у сучасному інформаційному суспільстві. Рукопис. Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора психологічних наук за спеціальністю 19.00.01 – загальна психологія, історія психології. Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, Київ, 2021. 497 с.</p>	<p><b>Кириченко В.В.</b> Особистість у сучасному інформаційному суспільстві. Житомир: Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2020. 245 с.</p> <p><b>Кириченко В.В.</b> Інформаційна культура у структурі професійної компетентності державних службовців. <i>Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»</i>. Вип.2. 2019. С.113-118</p>

### Теоретичні засади та історія виникнення методики

Методика «Вивчення функціональної та компетентнісної готовності держслужбовців до професійної діяльності» була розроблена у межах НДР Інституту економіки та прогнозування НАН України у 2019-2021 роках авторським колективом під керівництвом професора Е.А. Афоніна. У ХХ столітті відбулася кардинальна зміна у системі відносин особистості та держави (у якості осіб, які виконують державні функції). Держава існує для людей, а не навпаки, що впливає на рольові очікування громадян по відношенню до тих осіб, які займаються державною службою. У державному класифікаторі професій вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі) відносяться до найвищого кваліфікаційного рівня; вони повинні не лише бездоганно орієнтуватися у специфічному виді соціально-економічної діяльності, а й уміти налагоджувати роботу інших з метою реалізації кінцевої соціально-орієнтованої мети. Робота державного



службовця пов'язана з розробкою, постановкою, реалізацією та контролем управлінських рішень, ефективність яких залежить від професійної компетентності працівника і його соціально-досвідних властивостей та рольової компетентності.

**Професійні (фахові) компетенції** – це особистісно-професійні властивості суб'єкта праці, які дозволяють успішно виконувати посадові обов'язки та передбачають оволодіння певними службовими вміннями та навичками.

**Особистісні компетенції** – це стійкі індивідуально-психологічні властивості колективного суб'єкта праці, які визначають його ставлення до виконання діяльності, здійснюють регуляцію професійної активності (морально-ціннісну та вольову) та обумовлюють процесуальну специфіку професійної активності.

В ході аналізу діючої нормативно-правової бази, що регулює діяльність публічних службовців в Україні та європейського досвіду публічного управління нами виокремлені наступні інваріантні функції та публічної служби та компетентності діяльності публічних службовців в Україні.

Інваріантні компетентності публічних службовців (за результатами нормативно-правового аналізу сучасного українського та європейського досвіду)

№	Найменування компетентності
1.	Прийняття ефективних рішень
2.	Уміння працювати з інформацією
3.	Уміння здійснювати ефективне управління
4.	Лідерські якості (публічна діяльність)
5.	Стресостійкість
6.	Здатність до використання ІКТ у професійній діяльності
7.	Уміння вчитися та освоювати нові знання та досвід
8.	Уміння здійснювати комунікацію та налагоджувати взаємодію
9.	Критичність мислення
10.	Управління змінами та проектна діяльність
11.	Уміння досягати поставлених цілей
12.	Управління фінансами та іншим матеріальними, інтелектуальними (духовними) ресурсами

Прогресивні зміни у XXI ст. стали настільки швидкими, що врахувати їх у процесі підготовки просто не можливо: за час освоєння технології чи певного виробничого процесу він стає не актуальним, тому працівнику доводиться навчатися у процесі вже не навчальної а трудової діяльності. Специфіка професії державного службовця полягає у постійній необхідності навчатися та вдосконалюватися. Ця інваріативна складова професійної підготовки дозволить освоїти додаткові актуальні на конкретній посаді компетенцій та підтримувати їх актуальність. Однією з базових інваріативних (мета) компетенцій має бути **здатність до розвитку здібностей (уміння вчитися та освоювати нові знання та досвід)**, що

передбачає навички самоорганізації, уміння освоювати новий досвід (та протистояти резистенції), уміння навчатися тощо.

Також ми виокремлюємо наступні інваріанти професійних компетенцій державних службовців.

**Управління змінами та проектна діяльність** – вміння планувати діяльність, управляти та оцінювати ефективність змін. Державний службовець здійснює професійну діяльність в умовах постійного соціокультурного та державного перетворення. Державний службовець повинен самостійно ініціювати зміни, бути готовим вийти за межі комфорту та організувати перетворювальну діяльність у межах структурних підрозділів, які він очолює або у межах яких здійснює професійну діяльність. У системі державних відносин державний службовець стоїть на чолі змін та є персоною, яка сприймається громадськістю як їх ініціатор та виконавач. Також оволодіння цією компетентністю передбачає здатність планувати діяльність та намічати стратегічні цілі діяльності. Основна мета професійної діяльності державного службовця полягає у забезпеченні реалізації функцій держави та здійснення сервісного посередництва між державою та пересічними громадянами. Управління державними змінами передбачає зміни функцій держави з метою забезпечення загального благополуччя. Стратегічне управління – це процес організації діяльності з метою досягнення далеко перспективних цілей, які забезпечують стабільне функціонування держави як соціального інституту та забезпечує максимально комфортні умови існування пересічних громадян.

Організація цілеспрямованої активності передбачає **прийняття ефективних рішень** та перерозподіл владних повноважень. Державний службовець використовує функціональні засоби діяльності з метою здійснення управління. Прийняття управлінських рішень відбувається на основі розуміння посадовцем кінцевих цілей діяльності, стратегічних цілей функціонування організації та власних меж компетенції. Також це передбачає прийняття відповідальності за результати не лише власної професійної активності але й групи загалом. Державний службовець має зважено оцінювати потенційні ресурси (матеріальні, часові, людські), яким він володіє та орієнтуватися на найбільш реалістичний план реалізації цілей. Робота в ускладнених умовах або у ситуації невизначеності державний службовець повинен володіти операційною гнучкістю та бути готовим до зміни алгоритму діяльності або орієнтуватися на нестандартний інноваційний спосіб виконання діяльності, що змусить певним чином реорганізувати групову активність та наділяти членів колективу новими повноваженнями. На кожному етапі групового виконання діяльності має відбуватися аналітична оцінка ефективності його реалізації та проблемні моменти, які подальшому можуть вплинути на загальні результати роботи колективу та якість отриманого результату.

З метою ефективної організації групової активності державний службовець має володіти певними особистісними характеристиками, які сприятимуть активному включенню колективу у спільну діяльність. **Лідерські якості (публічна діяльність)** державного службовця визначатимуть ступінь довіри до нього підлеглих та потенційних замовників державних послуг. Не менш важливу роль також відіграє уміння державного службовця формувати мотиваційний потенціал діяльності колективу, стежити за соціально-психологічним кліматом колективу, підтримувати

продуктивний інтерес до роботи та результатів праці. Мотиваційний потенціал діяльності залежить від того, наскільки діяльність, яку виконує працівник задовольняє його актуальні та потенційні потреби. Лідер групи повинен постійно знаходити шляхи для розвитку не лише зовнішньої мотивації, яка пов'язана переважно з досягненням утилітарних цілей, але й розвивати організаційну культуру у напрямку пошуку внутрішніх активаторів активності.

Однією з найбільш вагомих професійних компетенцій державного службовця є **уміння здійснювати комунікацію та налагоджувати взаємодію** з іншими суб'єктами державних відносин та пересічними громадянами як споживачами державних послуг. Державний службовець повинен володіти ефективними прийомами налагодження комунікації та організації соціальної взаємодії, методами подолання конфліктних ситуацій. У нього має бути неупереджене ставлення до усіх представників соціального середовища, розвинуті ділові риси характеру, які дозволяють налагодити комунікацію з соціально ізольованими групами. Розвиток цієї компетенції також передбачає уміння налагоджувати взаємодію з потенційними стейкхолдерами, агентами змін, громадськими організаціями, іншим державними органами законодавчої та виконавчої влади. З метою реалізації кінцевої мети завдання державний службовець повинен уміти формувати команду виконавців на не лише з числа підлеглих, але й інших осіб, що передбачає ефективне мотивування їх до участі у проекті. Державний службовець повинен уміти налагоджувати взаємодію з ЗМІ; коректно представляти інформацію у соціальних мережах, брати участь у публічних заходах та доступно представляти власну думку під час публічних виступів, інтерв'ю, наданні експертної оцінки, взаємодії з замовниками державних послуг. Це передбачає високий рівень мовної підготовки та бездоганного володіння державною мовою та офіційними мовами Європейського союзу, які входять до складу мовної компетенції, які діагностуються в екзаменаційних умовах.

Професійна діяльність державного службовця в умовах інформаційного суспільства передбачає професійну здатність обробляти великі масиви інформації, орієнтуватися в інформаційному просторі, уміти керувати інформаційними потоками. Державний службовець має орієнтуватися у правовому полі діяльності держави, знати українське законодавство у межах компетенції професійної діяльності. **Уміння працювати з інформацією** є однією з ключових компетенцій працівників у системі людина-соціальне середовище. Більшість завдань, які виконує державний службовець мають пошуковий характер, для їх успішного виконання необхідно уміти швидко знаходити актуальну інформацію. Розвиток цієї компетенції передбачає уміння працювати з базами даних, здійснювати аналіз інформації, верифікувати інформацію. Соціальна віртуалізація у інформаційному суспільстві явище яке можна означити як одну з норм життєдіяльності особистості. Взаємодія між різними суб'єктами суспільних та державних відносин, опосередковується цифровою мережею та сервісами, які вона надає. Для забезпечення доступу до інформації та водночас з метою її ефективного збору держава утворює цілу систему електронного урядування, яке допомагає налагоджувати комунікацію між людиною (групою) до державними інституціями. Як виявилось, електронні сервіси, що опосередковують зв'язки між суб'єктами соціальних відносин та

органами державної влади виявилися зручними та ефективними у використанні. Державний службовець повинен уміти користуватися сервісами електронного урядування, уміти надавати державні послуги у віртуальному інформаційному просторі та уміти користуватися сучасними комп'ютерними технологіями та засобами теле-комунікації.

Державний службовець має бути орієнтованим на результат та **досягнення поставлених цілей**. Це передбачає розвиток здатності до цілепокладання та формування вольових рис особистості. Психологічна регуляція професійної діяльності державного службовця здійснюється за рахунок розвитку ціннісно-мотиваційних підструктур особистості. Вольові риси особистості та здоровий професійний інтерес до виконуваної діяльності допомагають боротися з труднощами, здійснювати самомотивацію діяльності, контролювати процес виконання роботи. Державний службовець має бути вимогливим по відношенню до себе та оточуючих, брати відповідальність на себе за отримані результати діяльності. До ключових інваріативних компетенцій державного службовця також можна зарахувати **уміння здійснювати ефективне управління**. Професійна діяльність передбачає виконання управлінських функцій та організацію колективної діяльності, що не може обійтися без оволодіння методами здійснення ефективного менеджменту. Це стосується уміння організувати спільну діяльність та розподіляти обов'язки та повноваження між членами групи, стимулювати команду до досягнення поставлених цілей, уміння керувати ресурсами та заощаджувати їх, формувати командний дух та розвивати організаційну культуру.

В умовах постійної зміни та необхідності реагувати на них а також у ситуації виробничої невизначеності у працівників можуть виникати додаткові психічні навантаження, які можуть призвести до втрати психічного та фізичного здоров'я та знизити загальний рівень працездатності та професійної ефективності. **Стресостійкість** як здатність протистояти труднощам, підтримувати власну працездатність та опиратися негативним виробничим подразникам має діагностуватися у період відбору претендентів на оволодіння фахом державного службовця. Ефективність діяльності державного службовця, який володіє базовими інваріантами професійної діяльності, залежить від того наскільки він зможе підтримувати оптимальний рівень працездатності. Стресостійкість пов'язана з умовами праці, ставленням до власного здоров'я, фізкультурною активністю, становищем у родині та умінням організувати особистий простір, керувати часом та особистими ресурсами.

Оскільки економічна діяльність держави напряму впливає на добробут пересічних громадян та інші види суспільної діяльності державний службовець повинен здійснювати ефективне **управління фінансами та іншим матеріальними, інтелектуальними (духовними) ресурсами**. В останній час функція фінансового навантаження лягає на територіальні громади. Державний службовець стає одним з основних розпорядників державних коштів, що вимагає від нього певного розуміння того як «працюють гроші», яким чином їх можна інвестувати у економіку регіону, як розробляється підприємницька стратегія тощо. Вона може бути включеною до інваріативного переліку компетенцій (проте, ми вважаємо це не є обов'язковим).

До ключових умінь, яким мають володіти майбутні працівники більшості професій належать **критичність мислення**, креативність, складання суджень і ухвалення рішень, когнітивна гнучкість. Цифрова революція стала точкою неповернення на ринку праці. Більшість технологічних процесів виробництва переведені у віртуальну площину, тому звичний світ професій скоро перестане функціонувати натомість з'являться нові види зайнятості, які будуть пов'язані з переробкою інформаційних потоків та обслуговуванням шляхів їх циркуляції. Критичність мислення є однією з основних компетентностей працівника, виробнича діяльність якого пов'язана з обробкою великих масивів інформації та прийняттям певних рішень на основі отриманих висновків. Діяльність державного службовця відбувається в умовах постійної інформатизації, яка вимагає професійного, неупередженого ставлення до фактів та нових знань.

Виклики інформаційного суспільства також призвели до необхідності **використання ІКТ у професійній діяльності**. Вони дозволяють отримувати нову інформацію та здійснювати більш ефективну комунікацію у соціальному середовищі за допомогою засобів цифрового та телекомунікаційного зв'язку. Ця інваріантна компетенція пов'язана зі здатністю суб'єкта праці використовувати цифрові технології у професійній діяльності, позитивним налаштуванням на їх залучення у повсякденну діяльність та здатністю до організації виробничого процесу з урахуванням можливості залучення новітніх цифрових технологій. У професійній діяльності державного службовця ця компетенція пов'язана зі здатністю використовувати сервіси електронного урядування, професійні бази даних, засоби електронного зв'язку та мережеві online-сервіси.

Вище зазначені професійні компетенції є базовими інваріантами професійної діяльності державного службовця не залежно від займаної посади та особливостей структури (підрозділу) у якому він працює. Їх формування має бути здійснене у межах професійної підготовки та імплементації у ході викладання дисциплін професійно-орієнтованого циклу. Діагностика властивості (притаманності) вищезазначених професійних компетенцій має проводитися у процесі професійної атестації державних службовців та під час підвищення їх кваліфікації.

## **Сфера застосування**

У першочерговому варіанті методика використовувалася для дослідження сформованості професійних функцій у працівників державної служби. Оскільки фахові компетенції державних службовців стосуються універсальних навичок сучасного працівника, методика можна використовувати для діагностики професійної компетентності представників соціономічних професій та пов'язаних з інформаційними процесами. Методик може використовуватися для групової та індивідуальної діагностики формування soft-skills.

## **Опис методики**

В основу моделювання тест-опитувальника для дослідження рівня сформованості функціонального стану публічного управління і компетентнісної готовності публічних службовців в Україні покладені

інваріантні функціональна і компетентнісна моделі, математичні основи латентно-структурного аналізу і метод логічного квадрату американо-австрійського психолога і соціолога Пола Лазарсфельда. При цьому розуміється, що інваріантні компетентності можуть реалізовувати (входити до складу) професійну функцію або свідчити про те, що функція знаходиться на етапі формування або є не сформованою.

## ТЕКСТ ОПИТУВАЛЬНИКА

1. Прийняття ефективних рішень	
Пряме запитання	1. Чи задоволені Ви ефективністю прийнятих вами рішень? а) цілком задоволений б) скоріше задоволений в) важко відповісти, задоволений чи ні г) скоріше не задоволений д) не задоволений
Контраверсійні запитання	2. Приймаючи управлінські рішення керівнику важливо, щоб ... (оберіть найбільш близький вам варіант відповіді) <b>а) воно було у межах компетенції групи (було реальним для виконання у типових та стресових умовах)</b> б) його розуміли та підтримували усі члени колективу в) відповідало очікуванням керівництва та підтримувалося ним  3. Яке з запропонованих визначень поняття «управлінське рішення» вам більш за все імпонує? <b>а) це рішення, яке неможливо не виконати;</b> б) це рішення, яке підтримує більшість членів колективу; в) це рішення, яке відповідає меті та завданням діяльності групи та приймається керівником одноосібно.
2. Уміння працювати з інформацією	
Пряме запитання	4. Чи задоволені ви вашими вміннями працювати з інформацією (шукати, аналізувати, синтезувати тощо)? а) цілком задоволений б) скоріше задоволений в) важко відповісти, задоволений чи ні г) скоріше не задоволений д) не задоволений
Контраверсійні запитання	5. У стрічці новин соціальної мережі ви прочитали, що в жорсткому ДТП загинула родина вашого підлеглого. Він ще про це нічого не знає та спокійно працює нічого не підозрюючи. Як краще вчинити у цій ситуації?

	<p><b>а) зателефонувати до управління МВС вашого регіону, дізнатися подробиці аварії, поцікавитися чи відомі прізвища загиблих. Потім тактовно повідомити підлеглому про страшну аварію та запропонувати допомогу.</b></p> <p>б) запросити його до свого кабінету та дуже тактовно повідомити про трагічну новину; надати йому відпустку на три дні та грошову допомогу. Разом з колегами прийти на кладовище та підтримати його морально;</p> <p>в) нічого не говорити та очікувати його реакції, залежно від неї вдаватися до відповідних дій (викликати лікаря, допомогти у організації поховання);</p> <p>6. Ваш відділ необхідно забезпечити необхідним ресурсами та матеріалами а також полагодити оргтехніку та службовий автомобіль. Фінансові ресурси обмежені, тому необхідно вибрати, що з усього запропонованого потрібно придбати (чи відремонтувати) у першу чергу.</p> <p><b>а) провести мережу Internet та приплатити послуги провайдера;</b></p> <p>б) полагодити оргтехніку (принтер, сканер) та службовий автомобіль;</p> <p>в) оновити меблі, стільці та інші елементи інтер'єру.</p>
<p><b>3. Уміння здійснювати ефективне управління</b></p>	
<p>Пряме запитання</p>	<p>7. Чи задоволені ви вашими уміннями здійснювати ефективне управління?</p> <p>а) цілком задоволений</p> <p>б) скоріше задоволений</p> <p>в) важко відповісти, задоволений чи ні</p> <p>г) скоріше не задоволений</p> <p>д) не задоволений</p>
<p>Контраверсійні запитання</p>	<p>8. Вам доручено організувати дуже важливий проект реалізації прав людини у освітньому просторі. Проект фінансується Європейським союзом та Світовим банком реконструкції та розвитку. Будь-які затримки виконання, порушення регламенту, тим паче – не реалізація проекту призведуть до репутаційних втрат України. Яким чином краще організувати управління цим проектом?</p> <p><b>а) утворити систему мотиваційних впливів на колектив та перерозподілити доручення між усіма учасниками проекту відповідно до їх посадових обов'язків; скласти дорожню карту виконання проекту;</b></p> <p>б) оскільки проект важливий – сконцентрувати усі сили на ньому, персонально контролювати усі ланки виконання проекту;</p>

	<p>в) призначити ключових відповідальних за виконання окремих ділянок проекту; здійснювати поточний контроль за виконанням діяльності;</p> <p>9. У вашому відділі необхідно скоротити одну штатну одиницю. Кого з запропонованих ви звільните?  <b>а) працівника, який не має значних результатів активності проте він є «душею компанії», батьком трьох дітей та подобається усім в колективі;</b>          б) працівника, який має догани за невиконання розпоряджень керівництва проте є спеціалістом в ІТ галузі та знає англійську мову;          в) працівника, який не має дітей та прийшов працювати у ваш відділ останнім;</p>
<p>4. Лідерські якості (публічна діяльність)</p>	
<p>Пряме запитання</p>	<p>10. Чи задоволені ви вашими лідерськими якостями, чи вважаєте ви себе лідером колективу?          а) цілком задоволений          б) скоріше задоволений          в) важко відповісти, задоволений чи ні          г) скоріше не задоволений          д) не задоволений</p>
<p>Контраверсійні запитання</p>	<p>11. Ви знаходитеся на дипломатичному прийомі у консульстві України в Німеччині. У залі близько 200 запрошених осіб, більшість з яких вам не відомі. Ваша роль на прийомі – зустріч з українською діаспорою Німеччини та встановлення довірчих контактів з ними. Більшість членів діаспори розпорошені по залу, тому їх важко буде знайти. Як краще вчинити у цій ситуації?  <b>а) знайти лідера української діаспори, запросити його до розмови, обмінятися контактною інформацією. На прийомі не стояти на місці та спробувати познайомитися з іншими учасниками заходу</b>          б) знайти людину, яку добре знаю та домовитися з нею про співпрацю; обмінятися контактною інформацією. Не привертати до себе надміру уваги та провести вечір у колі своїх колег.          в) знайти лідера української діаспори, запросити його до розмови та домовитися про зустріч у більш спокійній атмосфері (наприклад, у одному з ресторанів міста)</p> <p>12. Підлеглий запросив вас на весілля своє весілля. Який з запропонованих варіантів поведінки ви обирете, перебуваючи на святкуванні?  <b>а) намагатимуся першим привітати наречених, від імені колективу подарую квіти та цінний подарунок; обов'язково виголошу тост;</b></p>



	<p>б) привітаю молодят, коли вийде нагода. Відмовлюся оголошувати тост та спробую покинути святкування за першої нагоди</p> <p>в) відмовлюся від запрошення на святкування.</p>
<b>5. Стресостійкість</b>	
Пряме запитання	<p>13. Чи задоволені ви вашою стресостійкістю та здатністю протистояти труднощам?</p> <p>а) цілком задоволений</p> <p>б) скоріше задоволений</p> <p>в) важко відповісти, задоволений чи ні</p> <p>г) скоріше не задоволений</p> <p>д) не задоволений</p>
Контраверсійні запитання	<p>14. Чи траплялася у вашому житті ситуації, коли вам не вдавалося опанувати себе у силу надмірного навантаження та певних обставин. Це виражалось у надмірних емоційних реакціях, проявах агресії, загостренні стосунків з іншими людьми, у порушенні харчової поведінки (можливо у вживанні алкоголю тощо).</p> <p><b>а) так, такі ситуації траплялися</b></p> <p>б) такі ситуації не мали місце у моєму житті;</p> <p>в) зі мною такого не траплялося, проте я бачив це у інших людей</p> <p>15. Перед вами завдання підготувати аналітичний звіт діяльності вашого підрозділу та представити його через два дні на селекторній нараді в міністерстві. У вечір перед значним об'ємом роботи у вас починається панічна атака. Яким чином ви будете виходити з цієї ситуації?</p> <p><b>а) відкласти усі справи до завтра; спробувати проаналізувати, що зроблено і чого не вистачає, по можливості скласти план на завтра</b></p> <p>б) зателефонувати до заступника міністра і повідомити, що через проблеми зі здоров'ям я не можу підготувати звіт; передоручити цю справу іншій особі (наприклад, заступнику);</p> <p>в) випити заспокійливе та продовжувати працювати; максимально сконцентруватися і доробити звіт. Не покидати робочого місця поки звіт не буде готовим.</p>
<b>6. Здатність до використання ІКТ у професійній діяльності</b>	
Пряме запитання	<p>16. Чи задоволені ви вашою здатністю до використання ІКТ у професійній діяльності?</p> <p>а) цілком задоволений</p> <p>б) скоріше задоволений</p> <p>в) важко відповісти, задоволений чи ні</p> <p>г) скоріше не задоволений</p> <p>д) не задоволений</p>
Контраверсійні запитання	<p>17. Вам необхідно провести регіональну нараду з метою представлення нових членів вашого</p>

	<p>департаменту. Який з перерахованих способів ви використаєте?</p> <p><b>а) організуємо відео-конференцію з усіма регіональними представництвами (наприклад, по Skype)</b></p> <p>б) організую зустріч усіх голів регіональних підрозділів та на ній офіційно представляю нових членів колективу</p> <p>в) відвідаємо кожне регіональне представництво окремо та не будемо відволікати колектив від справ</p> <p>18. Вам необхідно вивчити одну з офіційних мов європейського союзу на рівні достатньому для спілкування. Який з цих способів буде для вас найзручнішим?</p> <p><b>а) використання online-платформ для вивчення іноземної мови</b></p> <p>б) заняття з репетитором та додаткове самостійне навчання з підручниками;</p> <p>в) навчання у групі з досвідченим викладачами;</p>
<p>7. Уміння вчитися та освоювати нові знання та досвід</p>	
<p>Пряме запитання</p>	<p>19. Чи задоволені ви вашою здатністю освоювати нові знання та досвід?</p> <p>а) цілком задоволений</p> <p>б) скоріше задоволений</p> <p>в) важко відповісти, задоволений чи ні</p> <p>г) скоріше не задоволений</p> <p>д) не задоволений</p>
<p>Контраверсійні запитання</p>	<p>20. Ви отримали додаткові грошові ресурси, які можете використати для преміювання ваших підлеглих. У вас є вибір, яким чином розпорядитися коштами. Який з перерахованих варіантів ви підтримуєте?</p> <p><b>а) організувати для усіх членів колективу безкоштовні заняття з SEO, копірайтингу, PR та використання сучасних цифрових технологій</b></p> <p>б) придбати для усіх членів колективу річний абонемент у спортивний зал;</p> <p>в) замовити екскурсійний тур у Карпати;</p> <p>21. Для проходження атестації вам необхідно вивчити одну з іноземних мов. Яку з трьох запропонованих ви зможете освоїти швидко?</p> <p><b>а) польську, вона схожа на українську тому її легше вивчити, порівняно з двома іншими мовами</b></p> <p>б) німецьку, оскільки вона зараз у тренді. Німеччина локомотив Євросоюзу</p>

	в) китайську, тому, що нею спілкується п'ята частина населення Землі
<b>8. Уміння здійснювати комунікацію та налагоджувати взаємодію</b>	
Пряме запитання	<p>22. Чи задоволені ви вашими комунікативними уміннями? Чи легко вам вдається налагодити взаємодію з іншими людьми?</p> <p>а) цілком задоволений  б) скоріше задоволений  в) важко відповісти, задоволений чи ні  г) скоріше не задоволений  д) не задоволений</p>
Контраверсійні запитання	<p>23. На конференції економічного розвитку в м. Брюссель ви випадково дізналися про те, що на ній буде головний розпорядник коштів проекту запровадження «зеленої» енергетики в Україні. Ви не знаєте цю людину, проте вона точно знаходиться в конференц-залі і вам дуже важливо з нею зустрітися та встановити ділові стосунки (по можливості обговорити деталі майбутнього проекту у вашому регіоні). Як би ви вчинили у цій ситуації?</p> <p><b>а) знайти учасника заходу, який мені знайомий (принаймні його ім'я) та спробувати у нього делікатно дізнатися про те, хто ця людина і як з нею можна зустрітися;</b>  б) варто краще дізнатися про те, хто є розпорядником коштів проекту та перенести зустріч на інший час, можливо домовитися про неї окремо. Не варто поспішати та робити це похапцем;  в) спробувати знайти в мережі інтернет інформацію про цю людину (прізвище, фото, посада тощо). Проте, якщо вона не потрапить мені «на очі», не бігати по залу та не привертати до себе надміру уваги;</p> <p>24. Вам необхідно зустрітися та обговорити деталі проекту реконструкції лікарні у вашому регіоні з основним постачальником будівельних матеріалів, який погоджується надати певну спонсорську підтримку вашому проекту. За певного збігу обставин – це ваш колишній однокласник, який вчиняв проти вас фізичне і психічне насилля. У вас з цього приводу залишилися неприємні спогади та емоційні переживання, які можуть вплинути на результати переговорів. Що ви зробити у цій ситуації?</p> <p><b>а) спробую опанувати себе та пригадати приємні моменти спілкування з цією людиною. Можливо з часом він змінився і у нього інші життєві цінності та манера спілкуватися з людьми;</b></p>

	<p>б) негативна установка до учасника переговорів, яка пов'язана з дитячими психологічними травмами однозначно негативно вплине на результат переговорів. Варто знайти іншу людину, яка зможе неупереджено ставитися до нього.</p> <p>в) знайти слабкі місця переговорника, можливо його проблеми із законом чи іншими державними структурами та використати цю інформацію під час зустрічі (найкращий захист - напад)</p>
<b>9. Критичність мислення та неупередженість</b>	
Пряме запитання	<p>25. Чи задоволені ви вашою здатністю критично мислити та бути неупередженим?</p> <p>а) цілком задоволений</p> <p>б) скоріше задоволений</p> <p>в) важко відповісти, задоволений чи ні</p> <p>г) скоріше не задоволений</p> <p>д) не задоволений</p>
Контраверсійні запитання	<p>26. Вам пізно у ввечері телефонують з департаменту зовнішньої політики та повідомляють, що через два дні відбудеться нарада у м. Київ з закордонними партнерами і ви зобов'язані там бути. Що у цій ситуації варто зробити?</p> <p><b>а) вранці перетелефонувати до департаменту та уточнити програму зустрічі, час та місце, по можливості питання, які будуть обговорюватися. Після цього починати готуватися до від'їзду</b></p> <p>б) скасувати усі справи та зустрічі на найближчі чотири дні, повідомити колег та підлеглих про від'їзд та замовити квитки на поїзд та забронювати готель;</p> <p>в) чекати офіційних розпоряджень та листа з департаменту зовнішньої політики, лише після цього починати відмінити зустрічі та готуватися до від'їзду</p> <p>27. До вас звертається місцевий підприємець з проханням інвестувати кошти, які акумульовані територіальною громадою у інноваційний бізнес-проект з впровадження альтернативних джерел енергії. Ідея, з опису винахідника, на має аналогів у світі та має колосальний економічний потенціал. Що у цій ситуації варто зробити?</p> <p><b>а) запросити винахідника на зустріч з іншими компетентними особами (фахівцями у енергетичній галузі, економістами, екологами) з метою ознайомлення з деталями проекту. У випадку відмови винахідника зустрічатися з іншими фахівцями – відмовитися від інвестицій у проект</b></p> <p>б) усно пообіцяти влади гроші громади у бізнес-проект та почати підготовку до юридичного оформлення справи. Гаяння часу може призвести до</p>

	<p>втрати такої можливості – винахідник звернеться до інших інвесторів</p> <p>в) потягнути час та подивитися скільки буде охочих інвестувати кошти у цей проект. За умови утворення ажіотажу навколо нього – запропонувати винахіднику більш вигідні умови</p>
<p>10. Управління змінами та проектна діяльність</p>	
Пряме запитання	<p>28. Чи задоволені ви вашим умінням здійснювати проектну діяльність, планувати роботу колективу, здатністю керувати державними та суспільними змінами?</p> <p>а) цілком задоволений</p> <p>б) скоріше задоволений</p> <p>в) важко відповісти, задоволений чи ні</p> <p>г) скоріше не задоволений</p> <p>д) не задоволений</p>
Контраверсійні запитання	<p>29. У вашому місці вийшов з ладу транспортний міст, який є дуже важливим для сполучення міста з іншими об'єктами соціальної інфраструктури (лікарня, міська гімназія). Коштів на ремонт не вистачає, керівництво області не знаходить ресурсів у поточному році і обіцяє відремонтувати міст у новому календарному році. У який спосіб ви будете вирішувати цю ситуацію?</p> <p><b>а) подання грантової заявки; обґрунтування економічної доцільності мосту для підприємств міста. Пошук спонсорських коштів та влаштування благодійної акції (міської толоки);</b></p> <p>б) чекати до наступного року. Від нагнітання ситуації кошти в обласному бюджеті не з'являться;</p> <p>в) у результаті нагнітання ситуації (організованого пікету) підтримати акцію протесту, викликати місцеві ЗМІ та виступити по телебаченню (дати інтерв'ю) з метою привернення уваги до цієї проблеми</p> <p>30. Вам пропонують підвищення по посаді. Але за умовами контракту ви маєте переїхати до нового міста, у якому жодного разу не були. У вас немає там соціальних контактів, житла тощо. Доведеться усе починати з початку вам і вашій родині. Який з варіантів розв'язку ситуації ви обирете?</p> <p><b>а) з радістю погоджуся на переїзд; іншого разу такий шанс може не випасти;</b></p> <p>б) відмовлюся від підвищення та залишуся на старому місці, можливо мені запропонують згодом цю посаду на місці;</p> <p>в) погоджуся на переїзд, попередньо поговоривши з іншими членами родини;</p>
<p>11. Уміння досягати поставлених цілей</p>	
Пряме запитання	<p>31. Чи задоволені Ви, досягаючи поставлених цілей?</p>

	<p>а) цілком задоволений  б) скоріше задоволений  в) важко відповісти, задоволений чи ні  г) скоріше не задоволений  д) не задоволений</p>
Контраверсійні запитання	<p>32. Ви організуєте сходження на г. Говерла. У складі вашої групи є 20 осіб. На половині шляху один з учасників групи пошкодив ногу. Як ви вчините у цьому випадку?  <b>а) оглянути постраждалого, якщо ушкодження не значне – продовжити рух; якщо ушкодження значні, але не містять небезпеки залишити його у безпечному місці та забрати на зворотному шляху</b>  б) зупинити групу, зробити первинний огляд та повернемося назад до туристичної бази;  в) залишити постраждалого, викликавши до нього рятувальників; продовжувати рух, незважаючи ні на що</p> <p>33. Вам, як керівнику територіальної громади, необхідно кожного року подавати грантову заявку до Світового Банку Реконструкції та Розвитку. Шанси на те, що ваш проект підтримають не високі. У вас уже є проект, який ви подавали минулого року і ви можете подати його зараз. Як ви вчините у цьому випадку?  <b>а) принципово запропоную абсолютно новий проект;</b>  б) запропоную проект попереднього року, з правками та урахуванням побажань експертів;  в) запропоную проект у редакції попереднього року, не буду витрачати зусиль на справу, яка не має сенсу</p>
12. Управління фінансами та іншим матеріальними, інтелектуальними (духовними) ресурсами	
Пряме запитання	<p>34. Наскільки добре ви умієте здійснювати управління фінансами та чи орієнтуєтесь ви у економічних процесах держави?  а) цілком задоволений  б) скоріше задоволений  в) важко відповісти, задоволений чи ні  г) скоріше не задоволений  д) не задоволений</p>
Контраверсійні запитання	<p>35. Вас запросили на телебачення з метою дати експертний коментар з проблеми підвищення тарифів на ЖКХ. У студії крім вас знаходяться відомі політики, які виголошують популістські заяви з приводу того, що ціни завищені. Ви маєте експертні розрахунки, які вказують на те, що ціни є ринковими, проте для їх пояснення аудиторії може не вистачити ефірного часу. Як би ви вчинили у цій ситуації?</p>

	<p><b>а) під час ефіру сказав (ла) б що популістські гасла опонентів не мають реального підґрунтя та анонсував (ла) б, що після ефіру детальне обґрунтування своєї позиції викладу на своїй сторінці у соціальній мережі</b></p> <p>б) відверто сказав (ла) би що ця інформація не відповідає дійсності та почав (ла) б аргументувати свою позицію, вказуючи на відповідні факти</p> <p>в) оскільки ефірного часу замало, а аналітичні довідки зрозумілі не усім не звертав (ла) б уваги на популістські закиди політиків. Громадськість повинна самостійно розібратися у тому – де істина а де ні.</p> <p>Ви звертаєтеся за допомогою до одного з місцевих підприємців у справі ремонту даху міської школи. З попередніх перемовин зрозуміло, що він не погодиться допомогти, проте ви записані до нього на прийом. Як би ви вчинили у цій ситуації</p> <p><b>а) піду на зустріч однозначно та спробую переконати його, хоча шанси мінімальні;</b></p> <p>б) не піду на зустріч та не буду гаяти часу;</p> <p>в) піду на зустріч, проте буду розмовляти на іншу тему; можливо його зацікавить інший проект чи вид благодійної допомоги.</p>
--	--

### Особливості інтерпретації

Інтерпретація результатів дослідження відбувається за ключем

	Сформована компетенція	Компетенція на етапі формування	Компетенція не сформована
Пряме питання	а, б	а, б	в, г, д
Контраверсійне питання (1)	а	а (б, в – в одному з питань)	а, б, в
Контраверсійне питання (2)	а	а (б, в)	а, б, в
<b>«Сирі бали»</b>	<b>1</b>	<b>0,5</b>	<b>0</b>

**1->0,5 бал** – компетенція є сформованою та реалізується у межах усіх виробничих завдань, які виконуються працівником у межах трудового посту. Діяльність носить продуктивний характер, має значущі результати та забезпечує реалізацію кінцевої суспільно-корисної мети

**0,5->0 бал** – компетенція знаходиться на етапі формування, реалізується у процесі виконання трудових обов'язків, проте не усвідомлюється суб'єктом праці та може бути реалізованою не у всіх видах професійних завдань у тому числі може мати спорадичний характер. Виконання функції залежить від ситуативних чинників та може не привести до деструктивної професійної активності.

**0 балів** – компетенція є не сформованою, її виконання не призводить до певного результату та не забезпечує реалізацію кінцевої мети.

### **Діагностичні можливості та обмеження**

Методику можна використовувати для професійної атестації державних службовців у межах ЗВО та курсів підвищення кваліфікації, для вивчення рівня сформованості універсальних навичок працівників, пов'язаних з інформаційними процесами. Для ряду професій можна використовувати для вивчення рівня розвитку інформаційної культури. Не вивчено можливості застосування у професіях ручної праці.



---

---

## ПРИКЛАД РОЗВ'ЯЗАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ОРІЄНТОВАНОГО ЗАВДАННЯ

---

### Клієнтський запит

*Звернення до психолога директора ІТ-компанії: «Ми хочемо покращити соціальні навички наших програмістів, адже розуміємо, що у сучасному інформаційному суспільстві без цього не обійтись. Для розробки програми тренінгу нам необхідно визначити, які soft-skills розвинені у них, а які необхідно вдосконалювати. На основі отриманих вами результатів дослідження запропонуйте нам програму тренінгу для їх вдосконалення (окремі вправи)».*

### Обов'язкова програма при виконанні завдання:

- 1. Визначте основні фахові інваріанти ІТ-працівників, які відносяться до soft-skills. Обґрунтуйте їх важливість.*
- 2. У ході роботи користуйтеся методикою «Вивчення функціональної та компетентнісної готовності держслужбовців до професійної діяльності» (В.В. Кириченко, Е.А. Афонін).*
- 3. Змодельуйте та продемонструйте можливі результати дослідження. Вкажіть, які соціальні навички розвинені у ІТ-працівників, а які - ні (дайте рекомендації щодо організації навчання). У процесі демонстрації використовуйте порівняльні діаграми, графіки тощо.*
- 4. Результати дослідження представте у формі бесіди з директором ІТ-компанії.*

---

## ХІД РОБОТИ НАД ПРОФЕСІЙНО-ОРІЄНТОВАНИМ ЗАВДАННЯМ

---

### I. ЕТАП ПЕРВИННОГО АНАЛІЗУ ПРОБЛЕМИ

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

**Психолог:** Які соціальні навички на вашу думку є необхідними у роботі співробітників вашої ІТ-компанії?

**Клієнт:** У нашій роботі систематичними є проблеми з комунікативними навичками персоналу, уміннями працювати в команді. Проте ми вважаємо, що необхідними для успішної роботи є уміння досягати поставлених цілей та лідерські якості.

**П.:** Які соціальні навички найкраще розвинені на вашу думку. Можливо ви проводили певні дослідження?

**К.:** Спеціальних досліджень ми не проводили, проте, можемо сказати, що проблем з критичністю мислення та уміннями до використання сучасних інформаційних технологій у них не було?

**П.:** Яким чином ви проводите професійний відбір ваших співробітників? Чи вивчається рівень розвитку їх соціальних навичок до початку професійної діяльності?

**К.:** Такі дослідження ми не проводимо. На ринку праці спостерігається дефіцит таких кадрів, тому ми працюємо з тими, хто є.

**П.:** Можливо ви проводите спеціальні організаційні заходи для полегшення інтеграції нових співробітників?

**К.:** Не впевнений, що це можна назвати «спеціальними заходами». Ми влаштовуємо вечір зустрічі з колективом, таким чином співробітники знайомляться з новими колегами.

**П.:** Це уже добре, можна проводити невеличкі тренінгові сесії з метою полегшення інтеграції нових членів колективу. Але це на майбутнє.

Як на вашу думку, чи мають ваші працівники достатній рівень стресостійкості. Можливо у деякого проблеми з переживанням стресу.

**К.:** Я не помічав відвертих нервових зривів. Ми намагаємося стежити за психічним здоров'ям працівників в організації. У нас працює психолог, який допомагає працівникам справитися з надмірними навантаженнями.

**П.:** Для складання індивідуальної програми психологічного тренінгу ми запропонуємо вашим працівникам, для початку, пройти невеличке психологічне дослідження. За результатами якого, ми зможемо розробити спеціальні тренінгові вправи.

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

#### ***Визначення напрямків практичної роботи***

<b>Напрямок практичної роботи</b>	<b>Обґрунтування</b>
Психодіагностична робота	Емпіричне дослідження соціальних навичок співробітників ІТ-компанії
Консультаційна робота	Бесіда з керівником підприємства за результатами дослідження
Тренінгова робота	На основі отриманих результатів запропонувати програму психологічного тренінгу розвитку soft-skills (окремі вправи).

#### ***Очікування клієнта, що стосуються компетенції психолога***

Клієнт має право на повний доступ до результатів дослідження з обґрунтуванням і поясненням обраних процедур. Клієнт може розраховувати на якісне проведення тренінгової роботи, врахування побажань та індивідуальні властивості членів тренінгової групи. Психолог не може змусити учасників брати участь у дослідженні про що повинен одразу повідомити клієнта. Психолог повинен узгодити у досліджуваними дату та час дослідження а також місце проведення тренінгу. Психолог не гарантує миттєвий розвиток соціальних навичок у досліджуваних, не несе відповідальності за особисту зацікавленість (мотивацію) працівника брати участь у дослідженні.

## 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	Інженерна психологія	Психологія взаємодії особистості з технічними системами у XXI ст.	Формування інформаційної культури фахівця в XXI ст. Соціально-професійна віртуалізація особистості. Використання ІКТ у сучасній професійній діяльності. Психологічна характеристика професій «людина-техніка». Психологічні основи проектування технічних систем. Основи ергономіки.
Психологія управління	Психологія управління	Психологія групи в системі управління. Психологія управління персоналом	Соціально-психологічна характеристика організації. Психологічна характеристика групи як структурного елемента організації. Співвідношення індивідуального та групового в управлінні організаціями. Психологічні особливості спільної діяльності в організації. Психологія впливу керівника на підлеглих.
Виробнича практика з прикладної психології	-	Діагностика професійних здібностей працівника	Діагностика соціальних навичок працівників ПРАТ «Житомирський завод огорожувальних конструкцій»

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

Повна бібліографія джерела	Основні ідеї, тези, що стосуються проблеми
Концедайло В.В. Класифікація нетехнічних компетентностей майбутніх інженерів-програмістів. <i>Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету</i> . Серія: Педагогіка. № 1 (18). Мелітополь, 2017. С.238-250	Обґрунтування дослідження соціальних навичок ІТ-працівників. Перелік соціальних навичок та їх опис.

Повна бібліографія джерела	Основні ідеї, тези, що стосуються проблеми
<p>Єжижанська Т. С., Осадча М. П. Проблеми формування комунікативної компетентності майбутніх фахівців. <i>Наукові записки Національного університету Острозька академія</i>. Серія: Культура і соціальні комунікації. № 3, 2012. С. 23-31</p>	<p>Вивчення соціально-психологічних властивостей працівників. Формування комунікативних компетентностей працівників ІТ-галузі.</p>
<p>Наумук О. Професійні якості майбутніх інженерів-програмістів у галузі комп'ютерних наук. <i>Науковий Вісник Мелітопольського державного педагогічного університету</i>. Серія: Педагогіка. Вип. 1 (14), 2015. С. 353-358.</p>	<p>Перелік hard-skills програмістів. Особливості їх формування та взаємозв'язок з соціальними навичками людини. Вплив соціальних навичок на професійну успішність програмістів.</p>
<p>Долныкова А. А., Чудова Н. В. Психологические особенности суперпрограммистов. <i>Психологический журнал</i>. 1997. Т. 18. №1. С. 57-64.</p>	<p>Психологічні особливості програмістів, розвиток пізнавальної сфери. Особлива увага приділяється формуванню соціального інтелекту.</p>
<p>Яцун Л.М., Селютін В. М., Ольшанський О. В. Управління персоналом : навч. посіб Харків, 2013. 416 с.</p>	<p>Методика навчання персоналу. Тренінгова робота з удосконалення професійної майстерності. Удосконалення комунікативних навичок та лідерських якостей.</p>
<p>Кириченко В.В. Особистість у сучасному інформаційному суспільстві. Житомир: Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2020. 245 с.</p>	<p>Сучасні соціальні навички та їх зв'язок з інформаційною компетентністю працівника. Дослідження соціальних навичок у представників технономічних професій.</p>

### 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
<p>Довизначення проблеми, підбір методів,</p>	<p>Методологічний аналіз проблеми формування соціальних навичок у трудовому колективі</p>	<p>Наукова література, фахові періодичні видання</p>

Етап роботи	Методи та процедури	Необхідні ресурси
релевантних меті дослідження		
Планування та проведення дослідження стратегій поведінки людини у конфліктній ситуації з персоналом рекламного агентства	Вивчення функціональної та компетентнісної готовності держслужбовців до професійної діяльності (В.В. Кириченко, Е.А. Афонін)	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
Проведення психологічного тренінгу розвитку соціальних навичок	Схема написання рекомендаційної психологічної характеристики	Приміщення, час, домашні матеріали для тренінгової роботи (фліпчарт, роздаткові матеріали), харчування учасників тренінгу

## 2.5. Передбачення проблемних моментів

Проблемні моменти	Причини виникнення	Можливості уникнення
Низький рівень мотивації працівників брати участь у дослідженні та тренінгу	Працівники можуть комплексувати та зволікати під різним приводом брати участь у тренінгу.	Пояснити необхідність формування соціальних навичок для професійного розвитку програміста. Продемонструвати приклади професійно успішних програмістів, які мають високий соціальний інтелект
Орієнтація клієнта на швидкий результат	Керівник компанії може розраховувати на те, що у працівників одразу покращиться рівень розвитку соціальних навичок.	Пояснити клієнту, що процес формування навичок тривалий. Частина персоналу матиме особистісну резистентність до їх формування.

## 2.6. Підготовка матеріалів, необхідних для виконання завдання

1. У результаті методологічного аналізу ми дійшли висновку, що підхід до вивчення інваріантів професійної діяльності державних службовців є основою soft-skills або соціальних навичок представників більшості сучасних професій. До їх переліку увійшли: прийняття ефективних рішень, вміння працювати з інформацією, вміння здійснювати ефективне управління, лідерські якості (публічна діяльність), стресостійкість, здатність до використання ІКТ у професійній діяльності, вміння вчитися та освоювати нові знання та досвід, вміння здійснювати комунікацію та налагоджувати взаємодію, критичність мислення, управління змінами та проектна діяльність, вміння досягати поставлених цілей, управління фінансами та іншим матеріальними, інтелектуальними (духовними) ресурсами. Методика дає можливість виявити актуальний та латентний (прихований) рівень сформованості соціальних навичок. Підхід П. Лазарсфельда дає можливість нівелювати соціально-бажані відповіді, оскільки питання логічно не пов'язане з діагностованою компетентністю.
2. Бланки методики, канцелярське приладдя.
3. Службове приміщення для проведення дослідження, у якому мінімізований вплив сторонніх подразників. Тренінговий простір.
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 проведення психологічного тренінгу: проведення дослідження – 2 год., аналіз та інтерпретація результатів – 1 год., написання програми тренінгу – 1,5 год., проведення тренінгу формування соціальних навичок – 6 год.

## III. ЕТАП ПРАКТИЧНОЇ РОБОТИ

### 3.1. Збір емпіричних даних

У дослідженні взяли участь шістнадцять осіб чоловічої статі (колектив ІТ-компанії). Досліджувані виконують спільні посадові обов'язки, працюють над одним проектом, мають однаковий досвід роботи.

Таблиця № 4.1.

#### Кількісні показники результатів дослідження за методикою вивчення функціональної та компетентнісної готовності держслужбовців до професійної діяльності (В.В. Кириченко, Е.А. Афонін)

Найменування компетентності	Сформована компетенція	Компетенція на етапі формування	Компетенція не сформована
Прийняття ефективних рішень	30%	58%	11%
Уміння працювати з інформацією	20%	65%	15%
Уміння здійснювати ефективне управління	24%	62%	14%

Лідерські якості (публічна діяльність)	10%	60%	30%
Стресостійкість	17%	21%	62%
Здатність до використання ІКТ у професійній діяльності	90%	10%	-
Уміння вчитися та освоювати нові знання та досвід	56%	22%	22%
Уміння здійснювати комунікацію та налагоджувати взаємодію	14%	46%	40%
Критичність мислення	80%	10%	10%
Управління змінами та проектна діяльність	70%	20%	10%
Уміння досягати поставлених цілей	84%	10%	6%
Управління фінансами та іншим матеріальними, інтелектуальними (духовними) ресурсами	66%	24%	10%

### 3.2. Аналіз та інтерпретація отриманих даних

За результатами дослідження ми виявили, що у досліджуваних на високому рівні сформовані такі компетенції як «критичність мислення», «уміння досягати поставлених цілей». У 90% досліджуваних сформована компетенція «здатність до використання ІКТ у професійній діяльності», що є характерним для фахівців ІТ-галузі. У досліджуваних добре розвинені компетенції «уміння досягати поставлених цілей», що свідчить про здатність до командного виконання спільних проектів, працювати на результат та дотримуватися дедлайнів. Лише у половини досліджуваних сформована інтегральна компетенція «уміння вчитися та освоювати нові знання та досвід». Вона є ключовою для засвоєння нових знань та навичок, вивчення нових технологій. Також лише у 66% досліджуваних сформована компетенція «управління фінансами та іншим матеріальними, інтелектуальними (духовними) ресурсами», яка теж є важливою для працівників ІТ-галузі. Менше ніж у половини досліджуваних сформованими є компетенції «прийняття ефективних рішень», «уміння працювати з інформацією», «уміння здійснювати ефективне управління». Вони пов'язані з соціальними навичками людини, уміннями здійснювати соціальну комунікацію, налагоджувати взаємодію з іншими суб'єктами професійної діяльності (колегами, керівництвом).

У досліджуваних на низькому рівні сформовані такі компетенції «лідерські якості (публічна діяльність)», «стресостійкість», «уміння здійснювати комунікацію та налагоджувати взаємодію». Найбільш несформованою є компетенція «стресостійкість» - 62% досліджуваних. У досліджуваних у загальному на високому рівні сформовані соціальні навички, зокрема певної уваги потребують розвиток окремих компетенцій, які можна удосконалювати під час тренінгового навчання.



Рис. 4.4. Вивчення функціональної та компетентнісної готовності держслужбовців до професійної діяльності (В.В. Кириченко, Е.А. Афонін)

### 3.3. Надання психологічної допомоги

#### **Бесіда психолога та керівника відділу кадрів**

- **Психолог.:** У дослідженні взяли участь усі члени вашого колективу, ніхто не відмовився. Усі досліджувані отримали бланки, зрозумінням змісту питань проблем не було. За результатами проведеної роботи ми можемо зробити висновок, що у ваших співробітників на високому рівні сформовані соціальні компетенції. Критичного рівня розвитку не зафіксовано за жодною з компетентностей.
- **Клієнт.:** Тобто у них розвинені soft-skills?
- **П.:** Так, з діагностованого переліку методики функціональної та компетентнісної готовності держслужбовців до професійної діяльності ми виявили, що на високому рівні у них сформовані компетенції «здатність до використання ІКТ у професійній діяльності», «уміння досягати поставлених цілей», «критичність мислення».
- **К.:** Тобто, не потрібно додатково формувати соціальні навички?
- **П.:** Виявилось, що на низькому рівні у них сформовані такі компетенції як «лідерські якості (публічна діяльність)»,



«стресостійкість», «уміння здійснювати комунікацію та налагоджувати взаємодію», які не сформовані у ваших працівників. Вони є важливими для працівників, які працюють в напружених умовах, реалізують командні проекти, спілкуються з іншими людьми. Для їх формування ми складемо тренінгову програму, у якій будуть брати участь усі працівники.

- **К.:** Чи усім працівникам обов'язково брати участь у тренінгу?
- **П.:** Для покращення тренінгового ефекту – так, це також згуртує колектив.

#### IV. ЗВІТНО-ПІДСУМКОВИЙ ЕТАП

##### 4.1. Представлення результатів людині, яка звернулася із запитом

Тренінг на формування соціальних компетентностей (відповідно до запиту).

###### **Вправа «Трон» (за К. Фоппелем)**

**Мета вправи:** збір уявлень учасників групи про лідера, лідерські якості, очікувань від ролі лідера.

**Інструкція.** Вас запросили на прийом в старовинний палац. Ви заходите з колегами і опиняєтеся у великій тронній залі де в колі стоять стільці та величезний трон. Хто з вас може на нього сісти? Якщо це ви – то чому ви заслуговуєте, або якщо ні - то теж чому. Можливо жоден з вас не заслуговує на це. Подумайте чому. Де сіли ви? Наскільки далеко ви від лідера?

###### **Питання для обговорення.**

- Кого найчастіше ви бачили на троні?
- Чому ви не сіли на трон?
- Чому ви сіли на трон?
- Де знаходитесь ви?
- Як далеко ви від лідера (трону)?
- Ви збоку чи знаходитесь навпроти лідера?
- Хто сидить біля вас?
- Хто від вас далеко?

###### **Малюнковий тест «Три тварини»**

**Мета вправи:** виявити лідерські риси в учасників тренінгу, визначити можливості для їх розвитку.

**Інструкція.** Намалюйте трьох тварин та підпишіть їх якості. Перша тварина – це те ким ви є зараз, ваш тотем. Друга тварина – це те, яким вас бачать інші люди. Третя тварина – те ким ви хочете бути насправді.

###### **Питання для обговорення.**

- Які якості ви приписали собі зараз?
- Чим відрізняється тварина з якою ви себе асоціюєте та тварина, якою бачать вас?
- Які позитивні властивості є у вашої тварини-тотему?
- Чи хочете ви бути схожі на іншу тварину?

## V. ЕТАП САМОАНАЛІЗУ

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

Це завдання дало мені можливість ознайомитися з можливостями формування та вивчення соціальних компетентностей. Я зрозумів, що вони є важливими для більшості професій, їх потрібно розвивати. Також я попрактикувався у підборі тренінгових вправ відповідно до запиту. Мені вдалося підібрати літературу до обраної теми, проаналізувати причини виникнення проблеми.

### Програма саморозвитку

Конкретні уміння, дії та операції	Програма саморозвитку	Термін виконання
Підтримувати зворотній зв'язок з клієнтом	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ознайомлення з досвідом роботи фахівців у галузі психологічного консультування.</li> <li>2. Пасивне спостереження за консультативною роботою психолога (метод «акваріуму»).</li> <li>3. Відпрацьовування навичок підтримувати діалогічний стиль мовлення з клієнтом.</li> </ol>	Грудень 2022
Уміння систематизувати набуті уміння, адаптувати їх до ситуації та обраної стратегії вирішення проблеми	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Розвивати уміння класифікувати власні уміння (репродуктивні, творчі, дослідницькі, терапевтичні тощо).</li> <li>2. Написати самозвіт на тему «Що я умію, і у яких практичних ситуаціях це можна використати?».</li> <li>3. Для конкретного практичного випадку визначити декілька стратегій вирішення проблеми, передбачити їх ефективність у розв'язанні проблеми та необхідні для їх реалізації особистісні уміння.</li> </ol>	Січень 2023
Перевіряти матеріали за критеріями грамотності та естетичності	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Вивчення нових змін в українському правописі.</li> <li>2. Консультація з фахівцем-філологом з приводу використання наукового стилю.</li> <li>3. Вивчення нових вимог ВАК до форматування на оформлення наукових текстів</li> </ol>	Лютий 2013

## РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

---

1. Баклицький І.О. Психологія праці : підручник. 2-е вид., перероб. і доп. К.: Знання, 2008. 655 с.
2. Кириченко В.В. Особистість у сучасному інформаційному суспільстві. Житомир: Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2020. 245 с. (ISBN 978-966-485-257-6)
3. Кириченко В.В. Психологічні основи професійної адаптації та вибору професії. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. 110 с. (ISBN 978-966-485-183-8)
4. Кириченко В.В. Психологія інформаційної діяльності : навчальний посібник: 2-ге вид. перероб. і доп. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. 146 с. (ISBN 978-966-485-201-9)
5. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія. К.: «Інформ.-аналіт. агентство», 2012. 200 с.
6. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності: Підручник для студентів вищих навчальних закладів. 2-е вид., випр. та доп. К.: Ельга, Ніка-Центр, 2004. 400 с.
7. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці: навч. Посібник. К.: КНЕУ, 2000. 232 с.
8. Ложкин Г.В., Порякель Н.І. Практическая психология в системах «человек-техника». К.: МАУП, 2003. 296 с.
9. Малхазов О.Р. Психологія праці: навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2010. 208 с.
10. Моляко В.А. Психология конструкторской деятельности. М.: Машиностроение, 1983. 134 с.
11. Платонов К.К. Психология: учеб. пособие для повышения квалификации инж.-пед. Работников. М.: Высш. школа, 1977. 247 с.
12. Професійно-орієнтовані завдання з психології: навчальний посібник. За ред. О.Л. Музики. 3-тє вид., перероб. і доп. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010. 590 с.
13. Трофімов Ю.Л. Інженерна психологія. Київ: «Либідь», 2002. 264 с.
14. Мунипов В.М., Зинченко В.П. Эргономика. К.: «Логос», 2001. 356 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.

**ДИСТРЕНС** – патологічна реакція на трудові навантаження, викликана неспроможністю психіки адаптуватися до напружених умов праці, або за у випадках виникнення атипових реакцій.

**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 – 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. Петровского, 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.*



**Навчальне видання**

**Віктор КИРИЧЕНКО**

Навчальний посібник

**ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ ТА ІНЖЕНЕРНА ПСИХОЛОГІЯ**



Надруковано з оригінал-макету автора

Підписано до друку 01.12.22. Формат 60Х90/60. Папір офсетний  
Гарнітура Arial. Друк різнографічний.

Ум. друк. арк. 13,2. Обл. вид. арк. 12,8. Наклад 300. Зам. 37

---

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



## Віктор Васильович Кириченко

*доктор психологічних наук, доцент, професор  
кафедри соціальної та практичної психології  
Житомирського державного університету  
імені Івана Франка*

У 2003 році закінчив Коростишівське педагогічне училище імені І.Я.Франка за спеціальністю "Початкове навчання". У 2008 році закінчив магістратуру Житомирського державного університету імені Івана Франка за спеціальністю «Психологія». У період з 2011 по 2014 рік навчався в аспірантурі Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України за спеціальністю 19.00.03 - психологія праці, інженерна психологія. Захистив кандидатську дисертацію на тему «Становлення особистісної ідентичності у процесі професійної адаптації». Науковий керівник – академік В.О. Моляко.

У 2021 році захистив докторську дисертацію за спеціальністю 19.00.01 - загальна психологія, історія психології на тему "Формування картини світу у сучасному інформаційному суспільстві".

Наукові інтереси: психологія реклами та PR, психологія інформаційної безпеки, віртуалізація суспільних процесів.

Автор 120 наукових та навчальних публікацій.

2 монографій:

"Особистість у сучасному інформаційному суспільстві" (2020), "Оцінювання функціональної та компетентісної спроможності державних службовців: досвід і перспективи (у співавторстві)" (2020)

6 навчальних посібників:

«Особливості роботи над професійно-орієнтованими завданнями з психології праці» (2010) (у «Професійно-орієнтовані завдання з психології» за ред. О.Л. Музики), "Психологія праці: модульний курс" (у співавторстві з О.В. Мазяром) (2014), «Психологія інформаційної діяльності» (2014, 2015), «Психологічні основи професійної адаптації та вибору професії» (2015), "Використання ЕОМ в психології" (2016)

ISBN 978-966-485-284-2



9 789664 852842 >